

Propuestas Para Que Chile Vuelva A Volar



El Mundo que viene:
IA, competitividad y
Políticas Laborales

 **Democracia
Y Progreso**

Luis Lizama Portal

El mundo que viene: inteligencia artificial, competitividad y políticas laborales

Luis Lizama Portal¹

Cuentan que, en 1953, el presidente de la Ford Motor Company Henry Ford II visitó junto al líder del poderoso sindicato automotriz United Automobile Walter Reuther las instalaciones de una planta automatizada de montaje de automóviles en la ciudad de Cleveland. En dicha oportunidad, Ford le preguntó irónicamente al dirigente sindical: “Walter, ¿cómo conseguirá que esos robots paguen sus cuotas al sindicato?”. La respuesta sardónica de Reuther no se hizo esperar: “Henry lo que yo, a su vez, me pregunto es: ¿cómo va a conseguir usted que estos mismos robots adquieran sus autos?”.

Esta conocida anécdota nos permite reflexionar acerca del reemplazo de trabajadores por sistemas automatizados y la consecuente pérdida de empleos para las personas, así como el rol que cumplen los salarios en una economía de mercado al permitir el consumo de los trabajadores.

Si nos imaginamos una sociedad distópica en que la no hay trabajo humano: ¿quién consume lo que producen las máquinas?, y si no hay consumo: ¿para qué producen las máquinas?²

Respecto de las consecuencias de la introducción de la Inteligencia Artificial en el mercado laboral hay autores optimistas y otros pesimistas.

Los primeros, creen que la automatización, la robotización y la Inteligencia Artificial contribuirán a que las tareas rutinarias y peligrosas sean realizadas por máquinas en vez de personas, y, de ese modo, se facilite la vida de aquellos trabajadores que efectuaban labores monótonas y riesgosas³. Y que las máquinas complementen el trabajo humano.

¹ Abogado y magíster en Derecho (Universidad de Chile), profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Chile).

² Levi y Judzik (2024), p. 218.

³ El más optimista es el científico Ray Kurzweil que ha planteado que la fusión de los seres humanos con la Inteligencia Artificial dará lugar a lo que llamado la “singularidad”. De este modo: los seres humanos “mejorados” (fusión de hombres y máquinas) tendrán mejores capacidades que los actuales y aquello incidirá directamente en una mejor calidad de vida. Al respecto, véase Kurzweil (2025). David Author, Daniel Susskind y Azeem Azhar.



Los pesimistas postulan que, a diferencia de las otras revoluciones industriales, esta vez no habrá generación de empleos de mejor calidad en beneficio de los trabajadores menos calificados, sino que, lisa y llanamente, sustitución humana por tecnología, lo que provocará desempleo tecnológico⁴.

Sin perjuicio de este interesante debate académico en desarrollo parece claro que la cuarta revolución industrial producirá importantes cambios en el mercado laboral, ya sea porque en el futuro habrá menos trabajo para los seres humanos, o bien, lo que entendemos hoy por trabajo será entendido en un sentido totalmente distinto.

Se ha planteado que las variaciones tecnológicas constituyen uno de los factores que explican la necesidad de que el derecho laboral sea flexible⁵. Ello es así porque los cambios tecnológicos se producen en la actualidad a un ritmo superior al de cualquier época anterior, y la frecuencia de las innovaciones en las tecnologías aumenta vertiginosamente. Ambas modificaciones influyen radicalmente en la producción de bienes y servicios, y consecuentemente, en los modos de contratación de los trabajadores, el tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración y la propia organización laboral⁶.

Las empresas producen bienes y servicios en un entorno cambiante e inestable que determina que la demanda sea imprevisible. Así las cosas, para que las empresas sobrevivan es indispensable que sean capaces de ajustarse rápidamente a las nuevas condiciones y oportunidades de mercado⁷.

Esta capacidad de adaptación de las empresas para mantener o mejorar su posición competitiva en el mercado requiere que el derecho laboral les ofrezca alternativas para ajustar su dotación ante aumentos o disminuciones de la demanda del bien o servicio que ofrecen; adecuar el

⁴ Frey, Osborne y Holmes (2016). Mustafa Suleyman

⁵ Los otros factores son la internacionalización de la economía, los cambios en el orden económico internacional, la diferenciación de la demanda de consumo, el desarrollo progresivo del consumismo y la cultura ecológica, y los nuevos estilos de vida sociales. Al respecto, véase: Albizu (1997), pp. 7-24.

⁶ La posibilidad de prestar servicios a través de medios informáticos o de telecomunicaciones ha obligado a regular el contrato de teletrabajo (ley N°21.220, de 2020, presidente Piñera), y la aparición de plataformas que permiten a las personas obtener servicios de transporte y *delivery* a que se norme el contrato de trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios (ley N°21.431, de 2022, presidente Piñera).

⁷ Albizu (1997), pp. 7 y 8.

horario, las funciones y el lugar de trabajo de los trabajadores, y convenir remuneraciones asociadas a la productividad laboral y el desempeño empresarial.

Explicada de esta manera, la flexibilidad o adaptabilidad laboral surge como una necesidad ineludible de una política pública que proteja tanto las oportunidades y la calidad del empleo de los trabajadores como la supervivencia y sostenibilidad de las empresas.

En términos generales, por flexibilidad del mercado del trabajo se ha entendido "la capacidad de una empresa de: i) ajustar el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, ii) modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago, y iii) emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda"⁸.

Esta flexibilidad laboral se expresa en tres versiones: numérica, funcional y salarial⁹.

La flexibilidad numérica comprende dos aspectos, el ajuste continuado de la fuerza de trabajo y de las horas laborales. El primer aspecto recibe el nombre de "flexibilidad numérica externa" y consiste en la capacidad de la empresa de adecuar el número de los trabajadores, aumentándolos o disminuyéndolos, con el objeto de hacer frente a las fluctuaciones de la demanda de sus productos o servicios ofrecidos. El segundo aspecto se denomina "flexibilidad numérica interna" y trata de la libertad de las empresas para modificar el número de horas laborales sin variar el número de trabajadores.

La flexibilidad funcional es la capacidad de adecuar constantemente las labores desarrolladas por los trabajadores, a fin de adaptarse a los cambios tecnológicos y a la polivalencia exigida por los sistemas productivos modernos.

La flexibilidad salarial es el grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general y el desempeño de las empresas.

Si nos preguntamos por el nivel de flexibilidad del derecho del trabajo nacional chileno para enfrentar la aparición de la Inteligencia Artificial como una variación tecnológica disruptiva deberíamos contestar que es muy bajo.

⁸ Ozaki, Muneto (2000), p. 2.

⁹ Lizama (2000).

En efecto, durante los últimos 15 años de manera sostenida la regulación laboral ha perdido la flexibilidad que tuvo originalmente en la década del 90.

Analicemos un par de ejemplos: la pérdida de flexibilidad en la contratación de trabajadores y en la negociación colectiva.

El aumento del costo de la contratación laboral como consecuencia de la reducción de la jornada laboral a 40 horas sin afectación de la remuneración de los trabajadores no se compensará con la regla que permite calcular la jornada en 4 semanas siempre que se trate de un promedio de 40 horas. Esta modificación que entrará en vigor el 26 de abril de 2028 es una clara afectación de lo que hemos definido como flexibilidad numérica¹⁰.

Los costos laborales también han aumentado para la contratación temporal con la inclusión de una regla que obliga a indemnizar a los trabajadores contratados por obra, faena o servicio en caso de término del contrato por esta causal¹¹.

Lo anterior, sin considerar el incremento del ingreso mínimo mensual a \$510.636 a contar del 1 de enero de 2025¹², y la reciente reforma al régimen de pensiones que le impone al empleador la obligación de pagar cotizaciones previsionales por el 8,5% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores para financiar pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia¹³.

No obstante, también ha existido pérdida de flexibilidad porque no se ha aprovechado la negociación colectiva como la herramienta para permitir que los sindicatos y los empleadores adapten las reglas generales a la realidad de cada empresa. Así, en 2016 la presidenta Bachelet vetó el proyecto de ley que permitía a las organizaciones sindicales celebrar pactos de condiciones especiales de trabajo con su empleador si en la empresa había una tasa de sindicalización de, a lo menos, el 30%, para pactar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos; horas extraordinarias y jornada pasiva¹⁴. De este modo, se ha eliminado la vía más utilizada para dotar de flexibilidad a las reglas laborales en el derecho extranjero: la negociación colectiva.

¹⁰ Ley N°21.561, de 2023, presidente Boric.

¹¹ Ley N°21.122, de 2018, presidente Piñera.

¹² Ley N°21.578, de 2023, presidente Boric.

¹³ Ley N°21.735, de 2025, presidente Boric.

¹⁴ El veto presidencial se produjo una vez que el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional, entre otras, las reglas que establecían la titularidad del sindicato para representar a los trabajadores en una negociación colectiva.

En consecuencia, la legislación laboral se ha vuelto más rígida por acción y omisión: por una parte, incremento de costos laborales, y, por la otra, privación de las herramientas que le permitirían a empleadores y sindicatos adaptar la aplicación de la ley en sus empresas¹⁵.

Sin perjuicio de la necesidad de encontrar espacios en el ordenamiento jurídico para dotar a los empleadores de la capacidad de adaptación y ajuste ante la imprevisibilidad de la demanda, también se hace imprescindible otorgarles certeza y seguridad jurídica a las empresas, sindicatos y trabajadores ante las actuaciones de los jueces laborales y la Dirección del Trabajo.

Los inspectores del trabajo y los tribunales laborales son los encargados de aplicar la legislación laboral. En un caso, a través de la actividad fiscalizadora, y en el otro, mediante la resolución definitiva del conflicto jurídico.

La aplicación de la ley laboral debe ser previsible para trabajadores y empleadores, esto es: ambos deben saber de antemano cómo los operadores jurídicos han interpretado la ley y cómo resolverán el caso concreto que les afecta.

No obstante, hay múltiples casos en los cuales tal previsibilidad no ha existido. Por ejemplo, respecto de los requisitos para la aplicación de la semana corrida; la distribución de la reducción de la jornada laboral en la semana de trabajo; las circunstancias que permiten invocar la causal de necesidades de la empresa al empleador, y la declaración de la nulidad del despido por no pago oportuno de las cotizaciones previsionales.

¹⁵ A lo anterior se debe sumar el aumento de la conflictividad judicial. Los extrabajadores tienen derecho a efectuar reserva de derechos y acciones en sus finiquitos sin que el ex empleador se pueda oponer a ello. Esta regla, junto con otras, ha provocado un incremento de las demandas laborales por despido injustificado, indebido o improcedente; tutela laboral; cobro de prestaciones, y nulidad del despido (ley Bustos), y, consecuentemente, del costo del despido de los trabajadores.

Las propuestas

La flexibilidad laboral para enfrentar la imprevisibilidad de la demanda, y la previsibilidad de la actuación de los inspectores y jueces laborales, son cuestiones que deberían inspirar cualquier reforma al derecho laboral chileno.

En este breve artículo me atrevo a proponer algunas modificaciones al derecho del trabajo que, fundadas en flexibilidad y previsibilidad, podrían contribuir a retomar el camino que abandonamos hace 15 años.

Ingreso mínimo mensual y productividad laboral

El ingreso mínimo mensual ha crecido sostenidamente más que la productividad laboral en los últimos 35 años. En efecto, un informe elaborado por el centro de estudios Horizontal Chile en el mes de julio de 2023 concluyó que entre los años 1990 y 2021: el ingreso mínimo mensual (en términos reales) se incrementó en un 232% mientras la productividad laboral solo aumentó en un 175%¹⁶. Este análisis es consistente con otros estudios que han alcanzado la misma conclusión¹⁷.

A la inversa de nuestro país, en Estados Unidos: la productividad creció cerca del 65% desde 1980 a 2020, mientras el salario por hora se incrementó solo el 15%¹⁸.

Las consecuencias de los incrementos reales del salario mínimo fijados por ley se han manifestado de una manera muy clara en el aumento del desempleo y de la informalidad en el mercado laboral. Este deterioro del empleo formal y de las oportunidades de trabajo se comenzó a evidenciar a mediados de la década pasada. Así es: de una tasa de cesantía del 5,6% en el mes de julio de 2013 nos hemos empujado al 8,1% en julio de 2024, y según datos de la OIT, la tasa de informalidad se incrementó en 8,3% entre el 2013 y el 2017¹⁹, y alcanzó el 26,4% en el trimestre octubre-diciembre del 2024 conforme el INE.

Si bien la principal causa de la depreciación del mercado laboral es el bajo crecimiento económico de nuestro país en la última década, un ingreso

¹⁶ Hormazábal y Obach (2023), p.2.

¹⁷ Fuentes, Abud, Cases y Vergara (2022).

¹⁸ “The Productivity-Pay Gap” en <https://www.epi.org/productivity-pay-gap/>

¹⁹ Tejada (2022), p.

mínimo que ha sido aumentado por sobre la productividad de los trabajadores también ha contribuido a afectar aún más el actual estado de cosas.

Es del caso señalar que nuestra Constitución consagra la iniciativa exclusiva del Presidente de la República para fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado (art. 62 N°4). En consecuencia, solo el Jefe de Estado se encuentra facultado para proponer la discusión legislativa sobre el monto del ingreso mínimo mensual, aunque los diputados y senadores deberán aprobar el proyecto del Ejecutivo para que se convierta en ley.

Desde el año 1990: los sucesivos gobiernos han utilizado distintas estrategias para fijar el salario mínimo. En los casos más exitosos el gobierno ha convenido el monto del ingreso mínimo con el acuerdo de la CPC y CUT (presidente Aylwin); en otras oportunidades, solo ha concurrido la aprobación de la CUT (presidente Boric) o de la CPC (presidenta Bachelet I), e, incluso, en algunas ocasiones el gobierno ha enviado su mensaje presidencial sin acuerdo de ningún actor social (presidente Piñera II).

También se ha innovado en la oportunidad en que se legisla. La regla general es que la discusión sobre el monto del ingreso mínimo se produzca una vez en el año y que la ley aprobada rija durante 12 meses. No obstante, en algunas ocasiones se han aprobado leyes que fijan el valor del salario mínimo por dos o tres años, determinando específicamente los aumentos que se deben producir durante el período de vigencia de la ley (presidente Piñera y presidente Boric).

El ordenamiento jurídico no entrega ningún criterio para la fijación del ingreso mínimo mensual, y, por ello, los gobiernos también han utilizado pautas diversas para ello. Así, en el debate público se ha planteado que los aumentos estén asociados a distintos factores, tales como (i) la inflación para que los trabajadores mantengan su poder adquisitivo; (ii) la participación en todo o parte del crecimiento económico anual como un modo de hacerlos partícipes del desarrollo del producto interno bruto, o, lisa y llanamente, (iii) la corrección de injusticias sociales y la superación de desigualdades salariales.

La fijación del ingreso mínimo mensual no solo incide en el costo de la contratación de los trabajadores (el 17,8% de los trabajadores en 2022, según datos de la AFC), sino que también en otras remuneraciones que están asociadas al salario mínimo, como es el sueldo base (debe ser, a lo menos, equivalente al ingreso mínimo mensual), la gratificación (25% de las

remuneraciones anuales con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales), y las horas extraordinarias (deben pagarse con el recargo del 50% sobre el sueldo base). Por consiguiente, el salario mínimo producirá efectos directos e inmediatos en el costo de la mano de obra

La disociación de los incrementos del ingreso mínimo de la productividad de los trabajadores, tal como se ha indicado, ha afectado la ocupación en términos cuantitativos (cesantía) y cualitativos (informalidad).

Por ello, se hace necesario corregir esta anomalía modificando la ley para establecer que los aumentos del salario mínimo no podrán ser superiores a la productividad laboral fijada anualmente por la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP).

En el ordenamiento jurídico nacional hay reglas cuya vigencia depende del cumplimiento de determinadas condiciones establecidas por entidades públicas, por ejemplo, en el seguro de cesantía los desempleados podrán obtener dos prestaciones adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, siempre y cuando, se haya producido una “alta cesantía” (la tasa nacional de desempleo, que informa el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ha superado en un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años). Asimismo, también hay normas que fijan los componentes de la definición legal y un servicio público se encarga de calcular y comunicar oficialmente el valor de tal concepto, por ejemplo: el tope imponible de las cotizaciones previsionales se ajusta anualmente por la Superintendencia de Pensiones conforme la variación del IPC y del Índice de Remuneraciones Reales, ambos fijados por el INE.

En consecuencia, no resulta ajena a la tradición jurídica nacional que la legislación le establezca límites materiales al legislador que restrinjan su actividad por razones económicas (la productividad laboral) y que la determinación del factor que permite la aplicación de la ley sea fijada por un servicio público (CNEP).

Dirección del Trabajo autónoma

La Dirección del Trabajo se encuentra regulada por el Código del Trabajo y por su ley orgánica (DFL N°2, de 1967, de Trabajo y Previsión Social). Se trata de una institución fiscalizadora que desde la perspectiva organizacional de la Administración constituye un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, sometido a

la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social²⁰.

Las principales atribuciones de la Dirección del Trabajo son la fiscalización de la aplicación de la ley laboral, previsional y sobre higiene y seguridad en el trabajo, y la interpretación de la legislación laboral que le compete fiscalizar²¹.

La función fiscalizadora es realizada, fundamentalmente, por medio de visitas a los centros o lugares de trabajo, por funcionarios públicos denominados genéricamente “inspectores del trabajo”. En caso de que los fiscalizadores detecten una infracción a la legislación laboral están facultados para suspender las actividades laborales (en caso de peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores), o bien, aplicar sanciones a los empleadores (multa y clausura) que dependerán del tamaño de la empresa, y la gravedad y reiteración de las faltas. El empleador afectado por la acción fiscalizadora podrá reclamar de la suspensión, la multa o la clausura ante la propia autoridad administrativa, o bien, ante los jueces del trabajo, a su elección.

La función interpretativa de la ley laboral supone fijar el sentido y alcance de la ley laboral mediante “dictámenes” que deben ser emitidos por

²⁰ Los siguientes servicios públicos cumplen las mismas funciones que la Dirección del Trabajo: la Contraloría General de la República (art. 5, 6 y 9 de la ley N°10.336); el Servicio de Impuestos Internos (art. 7 letra b del DFL N°7, de Hacienda, de 1980, y art. 6 N°1 del Código Tributario); el Servicio Nacional de Aduanas (art. 4 N°7 del DFL N°329, de Hacienda, de 1979); la Superintendencia de Seguridad Social (art. 14 del DFL N°90, de Trabajo, de 1979); la Superintendencia de Fondos de Pensiones (art. 3, letra i del DFL N°101, de Trabajo, de 1980, y art. 94 N°3 del decreto ley N°3.500); la Superintendencia de Salud (art. 110 N°2 y art.115 N°1 del DFL N°1, de Salud, de 2006); la Comisión para el Mercado Financiero (art. 5 N°1 del decreto ley N°3.538); la Superintendencia de Servicios Sanitarios (art. 4. letra c de la ley N°18.902), la Superintendencia de Electricidad y Combustible (art. 3 N°34 de la ley N°18.410), la Superintendencia de Casinos de Juegos (artículo 42 N°7 de la ley N°19.995), la Superintendencia de Educación (art. 49 letra m de la ley N°20.529), la Superintendencia de Educación Superior (art. 20 letra p de la ley N°21.091), y la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento (art. 337 N°2 de la ley N°20.720).

²¹ Según su ley orgánica, la Dirección del Trabajo también está facultada para divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral (difusión, orientación y capacitación a empleadores y trabajadores); supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales (limitada por la ley N°19.759 y circunscrita a llevar un registro de sindicatos y directores sindicales), y realizar toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo (conciliación y mediación de conflictos individuales y colectivos, respectivamente).



el Director del Trabajo²². En mi opinión, esta facultad para efectuar una interpretación administrativa de la ley le ha sido conferida a la Dirección del Trabajo para que en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras el personal de su dependencia aplique en forma coherente y uniforme la ley interpretada²³. En otras palabras, para garantizar que el ejercicio de la función fiscalizadora satisfaga el derecho fundamental a la igualdad ante la ley en beneficio de todos los sujetos fiscalizados.

En principio, la interpretación que efectúa el Director del Trabajo solo obliga a los funcionarios bajo su dependencia, aunque por la actividad que realizan los inspectores del trabajo se hace extensiva a los particulares que son sujetos de su fiscalización. Y en este sentido existe una gran diferencia entre la interpretación administrativa y la que efectúan los jueces: la interpretación del Director del Trabajo tiene una aplicación general y uniforme *de facto* por la acción fiscalizadora de sus funcionarios, en cambio, los tribunales han entendido que su interpretación solo se aplica al caso sujeto a su resolución.

Con todo, es necesario dejar en claro que los jueces son los únicos facultados para resolver un conflicto jurídico en forma definitiva, y, por ello, si un particular discrepa de la interpretación que el Director del Trabajo le ha dado a una ley podrá reclamar ante un tribunal²⁴.

Veamos un ejemplo: con la ley que redujo progresivamente la jornada laboral a 40 horas el Director del Trabajo interpretó que la rebaja de una hora debía efectuarse en un solo día y que no era procedente que se distribuyera proporcionalmente en la semana (10 o 12 minutos diarios, dependiendo si la jornada era de 6 o 5 días, respectivamente) como lo indicaba el texto de la ley²⁵. Los fiscalizadores están obligados a respetar la interpretación fijada por el jefe del servicio y deberán cursar multas a los empleadores que no

²² La ley también faculta al Jefe del Departamento Jurídico para evacuar consultas legales mediante dictámenes, los que se entienden emanados del Director del Trabajo, a menos que la respuesta envuelva un cambio de *doctrina* o que se refiera a materias sobre las cuales no haya precedente, en cuyo caso deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste (art.11 letra c del DFL N°2, de 1967, de Trabajo y Previsión Social).

²³ Lizama (2024), pp. 117-118.

²⁴ El problema para la impugnación del dictamen por parte de los particulares es que se hace necesario que el funcionario lo aplique a un caso concreto mediante un acto administrativo, por ejemplo, que le curse una multa al empleador por no haber cumplido el dictamen. En tal caso, el empleador podrá reclamar judicialmente en contra de la resolución que le aplicado la multa e indirectamente impugnar el dictamen que fundamenta la sanción.

²⁵ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°235/8, de 18 de abril de 2024.

cumplan la ley del modo que ha sido interpretada por el dictamen. No obstante, algunos jueces laborales han corregido al dictamen de la Dirección del Trabajo y han dejado sin efecto las multas cursadas, interpretando en sentido contrario la ley²⁶. Aunque, es muy probable que muchas empresas hayan cumplido el dictamen por temor a la aplicación de las multas.

El ejercicio de la potestad interpretativa y sus efectos en la actividad fiscalizadora deja en evidencia el gran poder que detenta el Director del Trabajo. Por ello, parece necesario que ambas funciones sean desarrolladas por un órgano técnico y autónomo de los gobiernos de turno.

Un caso que deja en claro la influencia de la política en la Dirección del Trabajo es la decisión sobre la facultad de los grupos de trabajadores que no son sindicatos para negociar colectivamente con su empleador a contar de la ley N°20.940 (la reforma laboral de la presidenta Bachelet II de 2016) que ha experimentado un bamboleo solo explicable por el ejercicio del poder.

El proyecto de la ley N°20.940 establecía una regla por la cual los grupos de trabajadores podían negociar colectivamente solo en aquellas empresas en que no existía un sindicato. El Tribunal Constitucional al conocer de un requerimiento sobre aquella regla determinó que los trabajadores tenían derecho a negociar colectivamente representados por un “grupo negociador” en cualquier caso y, declaró, en consecuencia, que la regla que limitaba su actuación en empresas sin sindicato debía ser eliminada del proyecto de ley por ser inconstitucional²⁷.

¿Y qué ocurrió con la interpretación que la Dirección del Trabajo le dio a la ley N°20.940?

Bajo el gobierno de la presidenta Bachelet II se estableció mediante un dictamen que el Director del Trabajo estaba impedido de regular la modalidad y el procedimiento mediante el cual el grupo de trabajadores podía negociar colectivamente por tratarse de una materia que requería regulación legal, y, por ello, los acuerdos contractuales celebrados por grupos con sus empleadores no tenían los efectos jurídicos de los instrumentos colectivos²⁸. Esto es: se negó a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente a través de grupos.

²⁶ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena en la causa RIT I-85-2024, de 12 de agosto de 2024.

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional N°3016(3026)-16-CPT, considerandos 28° y 29°.

²⁸ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°1.163/29, de 13 de marzo de 2017.

Al año siguiente, durante el gobierno del presidente Piñera II, el Director del Trabajo dejó sin efecto el dictamen de 2017 y estableció que los acuerdos de grupo negociador constituyen un instrumento colectivo expresamente reconocido por el Código del Trabajo, que la Inspección del Trabajo debía registrarlos, en cumplimiento del principio de juridicidad establecido en la Constitución²⁹. O sea: se reconoció a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente representados por grupos.

Este vaivén no terminó aquí: en el año 2022, ya gobernando el presidente Boric, el Director del Trabajo reconsideró el dictamen de 2018, y retornó al criterio original, es decir, a la idea de que los grupos no están autorizados a negociar colectivamente con su empleador³⁰.

Esta modificación de criterio de la Dirección del Trabajo solo es explicable por los cambios de gobierno: Presidente que asume hace uso de su facultad discrecional para designar a un Director del Trabajo que sea afín a su posición política.

Ya he dicho que la relación interpretación/fiscalización tiene por objeto dotar a los fiscalizados de igualdad ante la ley, pero también es necesario otorgarle previsibilidad a la actuación de los inspectores del trabajo y, consecuentemente, certeza y seguridad a los particulares.

Una manera de conseguir los objetivos indicados es transformar a la Dirección del Trabajo es una especie de Banco Central, o sea, un órgano autónomo que no reciba órdenes e instrucciones del gobierno.

Para ello, se podría imitar la estructura de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) de Estados Unidos. La Junta (como comúnmente se le llama) aplica las leyes sobre las relaciones laborales en el sector privado, y está integrada por un consejo de 5 miembros y un consejero general, que son designados por el Presidente de Estados Unidos, los cuales deben ser ratificados por el Senado. Los miembros del consejo son designados por un mandato de 5 años y el consejero general por 4 años. La costumbre es que no más de tres miembros del consejo pertenezcan al mismo partido³¹.

El consejo tiene dos funciones específicas: atender apelaciones sobre fallos emitidos por los jueces de derecho administrativo y supervisar las elecciones de representantes a fin de certificar la condición de mayoría de

²⁹ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3.938/33, de 27 de julio de 2018.

³⁰ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°810/15, de 19 de mayo de 2022.

³¹ Comisión para la Cooperación Laboral (2000), pp. 235-238.

un sindicato³². El consejero general es un fiscal que hace valer los derechos de los trabajadores a organizarse, a la negociación colectiva y de huelga³³.

Me parece que es posible dotar de autonomía a la Dirección del Trabajo sin alterar sus atribuciones y funciones, si se imita la estructura del Banco Central y la Junta norteamericana. Por ejemplo, establecer un consejo de la Dirección del Trabajo de 5 miembros que se encargue de emitir los dictámenes que modifican la doctrina vigente, o bien, fijan una nueva doctrina, y de controlar que los funcionarios fiscalicen el cumplimiento de la ley laboral conforme lo establecido en sus dictámenes. Los consejeros deberían ser designados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, por un período de 5 años reelegibles.

Un Director del Trabajo designado de igual manera que los consejeros podría mantener el resto de las atribuciones que le ha conferido la ley orgánica.

Limitaciones legales a la aplicación judicial de la ley Bustos³⁴

La ley Bustos incorporó al Código del Trabajo una sanción especialmente lesiva para los empleadores³⁵. En lo específico, se trata de la figura de la “nulidad del despido”. El objetivo de la ley fue atajar la indebida apropiación de los descuentos previsionales ejecutadas por algunas empresas en perjuicio de los trabajadores³⁶.

Por lo anterior, se introdujo el inciso 5° al artículo 162 del Código del Trabajo que prescribe que: *“Si el empleador no hubiere efectuado el integro*

³² Ídem, p. 236.

³³ Ídem, p. 237.

³⁴ Esta propuesta está desarrollada por Diego Lizama Castro en el Anuario Chileno de Jurisprudencia 2023 (en publicación).

³⁵ La ley N°19.631, de 1999 (presidente Frei Ruíz-Tagle) se conoce, coloquialmente, como “ley Bustos” en homenaje a su autor, el fallecido diputado y dirigente Manuel Bustos Huerta.

³⁶ El mensaje de la ley N°19.631 dispone lo siguiente: *“Tal como puede inferirse de la normativa que se propone, la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador”.*



de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Así las cosas, el Código del Trabajo ha establecido una obligación adicional para que el despido pueda perfeccionarse válidamente que consiste en que el empleador debe haber efectuado las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del término del contrato de trabajo.

De no cumplir con dicha obligación el empleador, se configura la figura de la nulidad del despido, esto es, que el despido se reputa nulo – según la legislación laboral– y, consecuentemente, el empleador se encuentra en la obligación de pagar todas las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo del trabajador hasta que comunique al trabajador que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. En otras palabras, la nulidad del despido produce la suspensión relativa del contrato de trabajo, dejando vigente la obligación de remunerar al trabajador, hasta que el empleador pague las cotizaciones previsionales adeudadas, más sus recargos a título de reajuste, intereses y eventualmente multas³⁷.

En sus orígenes, la nulidad del despido no tenía un límite de tiempo de cuánto operaba la sanción. Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia judicial, desde el año 1999 hasta el año 2006, estipuló un tope de seis meses, por lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 510 del Código del Trabajo. En lo particular, la Corte Suprema sostenía que debía existir una debida correlación entre el plazo de caducidad de la acción (seis meses) con la aplicación de la sanción³⁸.

Lo señalado cambió con una ley interpretativa³⁹ que estableció el nuevo inciso tercero del artículo 162 del Código del Trabajo en el sentido que no existía ningún tipo de límite. O sea, el empleador estaba obligado a pagar todas las remuneraciones que comprenden el término del contrato de trabajo hasta la fecha de envío o entrega de comunicación informando al trabajador que se han pagado las cotizaciones morosas⁴⁰.

³⁷ Lizama y Lizama (2019), p. 261.

³⁸ Véase, entre otros, sentencia de la Corte Suprema en causa rol N°4955-2002, de 31 de julio de 2003.

³⁹ Ley N°20.194, de 2007 (presidenta Bachelet).

⁴⁰ El artículo 1° de la ley N°29.194 sostiene lo siguiente: *“Declárese interpretado el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en el siguiente sentido: ‘El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto señala que ‘Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las*

Esta modificación legal ha devenido en un problema relevante para las empresas, pues importa que la sanción de nulidad del despido sea extremadamente gravosa. Esto se explica, principalmente, por lo extenso que son actualmente los procesos laborales, por lo que, perfectamente, podría ser procedente la nulidad del despido por 24 remuneraciones, o bien, 36 remuneraciones, teniendo en consideración que un juicio laboral puede durar de 2 a 3 años respectivamente.

Cabe destacar, además, que la aplicación *ad infinitum* de la ley Bustos podría afectar, inclusive, el principio de seguridad jurídica, en atención a que las empresas no tienen plena certeza de cuánto afectará pecuniariamente el no pago de cotizaciones previsionales. Tanto es así, que, inclusive, se ha calificado la nulidad del despido como un “esperpento jurídico” por la forma de su aplicación⁴¹.

Conforme con lo anterior, resulta imperante establecer un límite de la sanción, por la cual se encuentra obligado el empleador en el caso que exista ausencia de pago de cotizaciones previsionales. Al respecto, nos parece razonable volver al tope de los 6 meses que introdujo en su momento la jurisprudencia judicial.

El ámbito de aplicación de la Ley Bustos ha ido progresivamente en aumento, donde los tribunales laborales, cada vez más, aplican dicha figura en supuestos que, inicialmente, no la consideraban procedente. En este sentido, se ha sostenido que aplica la nulidad del despido en las siguientes circunstancias: deuda por concepto de horas extraordinarias⁴², declaración

remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador; debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda”.

⁴¹ Palavecino (2002).

⁴² Corte Suprema, causa rol N°3.681-2022, de 19 de mayo de 2023.

de existencia de relación laboral⁴³, deuda de semana corrida⁴⁴, despido indirecto⁴⁵, entre otros.

El problema de alguno de los supuestos señalados precedentemente es que existen casos donde el empleador actuó de buena fe y, aun así, es condenado por esta gravosa sanción, lo cual importaría atentar con la propia naturaleza sancionatoria del artículo 162 del Código del Trabajo. Se explicará lo anterior con algunos ejemplos.

Ha existido una discusión en la dogmática laboral sobre si aplica o no la ley Bustos en el caso de las economías colaborativas (Uber, Rappi, Uber Eats, entre otros)⁴⁶. No solamente a nivel nacional, sino que también a nivel comparado. Ante ello, uno podría sostener que el modelo de Uber tiene buenas razones para argumentar la existencia de una relación civil, y no laboral. Por ejemplo: ausencia de cumplimiento de horario de trabajo, ausencia de exclusividad para con la compañía, ausencia de entrega de herramientas de trabajo, entre otros. Sin embargo, si un prestador de Uber reclama la existencia de una relación laboral ante un tribunal laboral, y el juez estima que sí existe una relación de trabajo, este último deberá, necesariamente, condenar a la empresa al pago de todas las remuneraciones por la nulidad del despido. Lo problemático del razonamiento anterior es que uno podría argumentar, fundadamente, que la empresa actuó de buena fe (o, a lo menos, con ausencia de culpabilidad) pues existían razones potentes para concluir que no existía una relación laboral en el caso en análisis, siendo improcedente, correlativamente, la aplicación de una sanción.

En relación con la semana corrida, se ha producido una situación bastante particular donde es posible observar fallos de la Corte Suprema que exigen el devengo diario para su procedencia y otros que no⁴⁷. Conforme con lo anterior, se podría razonar que el empleador que no paga semana corrida por una remuneración variable porque no se devenga diariamente, estaría actuando, a lo menos, con ausencia de culpabilidad, pues estaría siguiendo uno de los criterios de la Corte Suprema. Sin embargo, lo problemático, es que los jueces laborales han dispuesto que aplica la nulidad del despido por

⁴³ Corte Suprema, causa rol N°7059-2017, de 8 de junio de 2017.

⁴⁴ Corte Suprema, causa rol N°15.679-2019, de 6 de mayo de 2021.

⁴⁵ Corte Suprema, causa rol N°9.928-2022, de 13 de julio de 2023.

⁴⁶ Para un análisis detallado sobre la materia, véase, Lizama y Lizama (2020).

⁴⁷ A favor del requisito del devengo diario de semana corrida (Corte Suprema, causa rol N°41.378-2017, de 24 de abril de 2018) y en contra del requisito de devengo diario de semana corrida (Corte Suprema, causa rol N°16.645-2018, de 12 de noviembre de 2018).

la ausencia de semana corrida, no atendiendo a si el empleador actuó (o no) culpablemente.

En efecto, la sanción de ley Bustos debería ser utilizada solamente en casos excepcionales donde resultaba evidente que la empresa actuó negligentemente. Por ejemplo, respecto del empleador contrata a honorarios a una secretaria. En dicho caso, evidentemente, existe un actuar a sabiendas de un incumplimiento legal.

Teniendo a la vista lo anterior, se sugiere incorporar un elemento para la correcta aplicación de la nulidad del despido. Esto es: la culpabilidad del empresario.

En consecuencia, es necesario modificar el Código del Trabajo para limitar temporalmente la sanción a 6 meses, y regular que la nulidad del despido solamente opera en aquellos casos en que existe un actuar culpable y/o doloso de parte de la empresa.

Seguro de cesantía y régimen de indemnizaciones por término de contrato

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha insistido en sus estudios económicos sobre nuestro país sobre la necesidad de reducir los costos del despido de los trabajadores contratados indefinidamente por medio del aumento de la cobertura de las prestaciones que otorga el seguro de cesantía vía reducción de los períodos mínimos de cotización⁴⁸, o bien, mediante la eliminación gradual el actual sistema de indemnizaciones vía aumento al mismo tiempo del esquema dual del seguro de desempleo (cuenta individual y fondo solidario)⁴⁹.

De las medidas propuestas, una de las que ha provocado mayores controversias es la eliminación gradual del sistema de indemnizaciones por término del contrato de trabajo mediante su transferencia simultánea al seguro de cesantía.

Esta parece ser una buena idea, ya que el fin último del pago de las indemnizaciones por años de servicio es justamente permitir que el trabajador que ha perdido su empleo tenga financiamiento asegurado durante el tiempo que dure su cesantía.

Por ello, la eliminación del sistema de indemnizaciones debe ir acompañado de un aumento simultáneo de los aportes que el empleador debe efectuar para financiar el régimen de seguro de cesantía (en los

⁴⁸ OECD (2018).

⁴⁹ OECD (2010).

contratos de duración indefinida, el empleador aporta un 2,4% de la remuneración bruta del trabajador, y en los contratos temporales, el 3% de la misma renta)⁵⁰. De esta manera, el empleador podrá amortizar mensualmente el pago de las indemnizaciones que debería efectuar al despedir a un trabajador por necesidades de la empresa o sin expresión de causa, tratándose de empleados de confianza (desahucio).

Se trata, entonces, de asegurar al trabajador el pago de prestaciones por el tiempo servido en la empresa mediante el seguro de cesantía y evitar una situación que suele producirse con aquellos dependientes con cierta antigüedad: el empleador no lo despide para no incurrir en el pago de sus indemnizaciones y el trabajador hace todo lo posible para que lo despidan para percibir esta suma de dinero. Aunque, ambos se preocupan de no incurrir en una conducta que dé lugar a un despido sin indemnización (para el trabajador) o un autodespido con indemnización (para el empleador). Esto es: el actual sistema de indemnizaciones produce, en definitiva, externalidades negativas en la propia relación laboral, por introducir un incentivo económico que (en el límite) provoca conflictos.

En cambio, si el pago de estas prestaciones se garantiza al trabajador en el seguro de cesantía y es indiferente la causal de término del contrato de trabajo, se habrá eliminado, además, un potencial conflicto en la relación laboral.

Nuestra legislación laboral ha sido modificada para reforzar el ejercicio de la libertad sindical y las garantías constitucionales de los trabajadores. De este modo, un despido antisindical, discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, tienen una especial protección y se les asegura a los trabajadores una completa reparación en caso de que opere un despido de estas características. Así, por ejemplo, el juez podría declarar la nulidad del despido y decretar la reincorporación del trabajador (despido antisindical o discriminatorio grave), o bien, a elección de este último, la fijación de una indemnización sancionatoria a su favor (entre 6 y 11 últimas remuneraciones del trabajador) y la indemnización tarifada por años de servicio con el aumento que corresponda según la causal invocada por el empleador (30%, 50%, 80%, e incluso, el 100% de incremento). Incluso, se discute, si en el

⁵⁰ La principal dificultad que se advierte para implementar esta modificación es el financiamiento porque la ley N°21.735 que reformó el régimen de capitalización individual aumentó la cotización del empleador desde 1,38% (el costo del seguro de invalidez y sobrevivencia a contar del 1 de enero de 2025) a un 8,5% en un plazo de 9 a 11 años. El empleador también tiene el costo del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (0,9%) y la ley SANNA (0,03%).

despido discriminatorio, podría el juez fijar una tercera indemnización por el daño moral causado al trabajador.

Entonces, resulta claro que el Código del Trabajo sanciona –con el pago de indemnizaciones de distinta naturaleza– los despidos lesivos de la libertad sindical o los derechos fundamentales de los trabajadores, y por ello, no deberían quedar cubiertos por el nuevo régimen general de seguro de cesantía.

Para todos los demás despidos, nos parece que bastaría con asegurar, como lo hace la actual ley laboral, que, con prescindencia de la causal de término invocada por el trabajador, éste tenga derecho a girar los fondos existentes en el seguro de cesantía, con el límite de 7 meses, o bien, hasta que encuentre un nuevo empleo.

Las conclusiones

He planteado que la pérdida de flexibilidad de la legislación laboral y la imprevisibilidad de las actuaciones de los inspectores del trabajo y los jueces laborales provocan severas dificultades a las empresas que producen bienes y servicios en un entorno inestable, y que deben hacer frente a una demanda cada vez más impredecible.

Esta inestabilidad del entorno se ha hecho crítica con la aparición de la Inteligencia Artificial y sus posibles efectos negativos en el empleo y la ocupación.

Para corregir las deficiencias advertidas y mejorar la capacidad de adaptabilidad de las empresas he propuesto dos medidas: que el monto del ingreso mínimo mensual fijado por ley tenga como límite la productividad anual de los trabajadores y que se reemplace el régimen de indemnizaciones por un seguro de cesantía más generoso.

En cuanto a la falta de previsibilidad en las decisiones de quienes aplican la ley: me parece que con una Dirección del Trabajo autónoma del gobierno de turno cuyo ejercicio de las facultades interpretativas y fiscalizadoras dependan de un consejo designado por el Presidente de la República y el Senado, y con límites a la aplicación judicial de la ley Bustos, se podría avanzar en dotar de certeza y seguridad jurídica a los fiscalizados.

Existen otros desafíos para las políticas públicas en materia laboral que no están planteados en esta oportunidad y cuyas soluciones han sido desarrolladas desde visiones muy diversas. Por ejemplo: para resolver el

problema de la baja tasa de trabajo femenino, se ha propuesto implantar sistemas de cuidados junto con el acceso a educación temprana⁵¹, o bien, un cuidador universal que corrija las equidades de género al imponerle a hombres y mujeres las mismas responsabilidades⁵². Este es un tema relevante porque tiene incidencia en el aseguramiento de la igualdad material entre hombres y mujeres, y que no ha sido discutido con la urgencia debida.

Finalmente, habrá que señalar que la flexibilidad se puede incorporar como una decisión estatal mediante la reforma a la legislación laboral o la interpretación del Director del Trabajo, o bien, dotar a los empleadores y sindicatos de la potestad para que sea pactada en la negociación colectiva⁵³.

En mi opinión, la negociación colectiva es la herramienta más eficiente para flexibilizar la legislación laboral porque permite que las partes adapten la regla general a una realidad concreta y específica: la empresa en la que laboran. Resulta curioso que esta flexibilidad pactada solo sobreviva en dos materias: el pacto colectivo que permite distribuir la jornada máxima de 40 horas, en promedio, durante 4 semanas, con un máximo de 52 horas semanales, y el pacto colectivo sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares. Es muy poco para un instrumento tan útil.

⁵¹ Morandé (2025), p. 63.

⁵² Fraser (1997), p. 90.

⁵³ El primer intento en la materia se produjo en 1994 (presidente Frei Ruíz-Tagle). En aquel año, el Gobierno envió un proyecto de ley que modificaba el Código del Trabajo en materia de negociación colectiva y otras (Mensaje Nº423-330, de 1994), que contenía en su texto original el artículo 351-A, que hacía posible la flexibilización pactada por negociación colectiva de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos; de suspensión de contratos individuales hasta por seis meses, y de reducción de la jornada de trabajo. Por primera vez se admitía la procedencia de la denominada "negociación colectiva peyorativa" o "a la baja", en la que los actores sociales pueden acordar rebajas de los derechos irrenunciables conferidos por la legislación laboral a los trabajadores. Este proyecto de ley no fue aprobado por el Congreso Nacional.

BIBLIOGRAFÍA

Albizu (1997): Albizu, Eneka. *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Ariel, Barcelona (1997).

Autor (2021): Autor, David. *The work of the future. Building better Jobs in age of intelligent machines*, The MITT Press.

Azhar (2023): Azhar, Azeem. *The exponential age. How accelerating technology is.*

Comisión para la Cooperación Laboral (2000): Comisión para la Cooperación Laboral. *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Derecho colectivo del trabajo de América del Norte*, Washington (2000).

Economic Policy Institute (2024): <https://www.epi.org/productivity-pay-gap/>

Fraser (1997). Fraser, Nancy. *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*, Siglo del Hombre Editores, Bogotá, (1997).

Frey, Osborne y Holmes (2016): Frey, Carl; Michael Osborne y Charles Holmes. "Technology at Work v2.0: The Future Is Not What It Used To Be", en *Citi GPS: Global Perspectives & Solutions*, Oxford Martin School and Citi (2016), disponible en https://oms-www.files.svdcn.com/production/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf

Levy y Judzik (2024): Levy, Eduardo y Darío Judzik. *Automatizados. Vida y trabajo en tiempos de inteligencia artificial*, Planeta, Buenos Aires (2024).

Lizama (2000): Lizama, Luis. "¿Qué y cuánta flexibilidad en el derecho laboral chileno?", en *Documento de Trabajo N°2*, Programa de Derecho y Economía, Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, Santiago (2000).

Lizama (2024): Lizama, Luis. "El dictamen de la Dirección del Trabajo y sus funciones", en *Centenario Dirección del Trabajo 1924-2024. Trayectoria, perspectiva y desafíos. Obras escogidas*, Dirección del Trabajo, Santiago (2024).

Lizama y Lizama (2019): Lizama, Luis y Diego Lizama. *Manual de Derecho individual del trabajo*, Der Ediciones, Santiago (2019).

Lizama y Lizama (2020): Lizama, Luis y Lizama, Diego. *Derecho del Trabajo en las nuevas tecnologías*, Der Ediciones, Santiago (2020).

Hormazábal y Obach (2023): Hormazábal, Soledad y Juan José Obach. Radiografía del salario mínimo, Horizontal Chile, Santiago (2023) disponible en: <https://horizontalchile.cl/assets/uploads/2023/05/Radiografi%CC%81a-del-salario-i%CC%81nimo-1.pdf>

Kurzweil (2025). Kurzweil, Ray. *La singularidad está cerca. Cuando nos fusionamos con la IA*, Deusto, Barcelona (2025).

Morandé (2025). Morandé, María de los Ángeles. “Trabajo y políticas públicas: retos actuales para un mundo laboral cambiante”, en *La dignidad del trabajo. Reflexiones en torno a su sentido*, Ediciones UC, Santiago (2025).

OECD (2010), *OECD Economic Surveys: Chile 2010*, OECD Publishing, Paris (2010), disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-chile-2010_eco_surveys-chl-2010-en.html

OECD (2018): *OECD Economic Surveys: Chile 2018*, OECD Publishing, Paris (2018), disponible en: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chl-2018-en

Ozaki (2000): Ozaki, Muneto. *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (2000).

Palavecino (2002): Palavecino, Claudio. “El despido nulo por deuda previsional: Un esperpento jurídico” en *Revista Ius et Praxis*, volumen N°8 N°2, Talca (2002).

Suleyman y Bhaskar (2023). Suleyman, Mustafa y Michael Bhaskar. *La ola que viene. Tecnología, poder y el gran dilema del siglo XXI*, Debate, Madrid (2023).

Susskind (2021): Susskind, Daniel. *A world without work. Technology, automation, and how we should respond*, Picador Paper.

Tejada (2018). Tejada Mauricio, “Informalidad laboral en Chile”, en *Observatorio Económico N°131*, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado, Santiago (2018), disponible en <https://doi.org/10.11565/oe.vi131.22>

Este documento ha sido incorporado en la propuesta de Ideas presentado por el Movimiento Amarillos por Chile



Democracia Y Progreso

Centro de Estudios
Guillermo Le Fort Varela