

## Chile: fortalecer las relaciones colectivas de trabajo

HELIA HENRÍQUEZ RIQUELME\*  
ANTONIO ARAVENA CARRASCO

pp. 83-102

### Resumen

A partir de las últimas elecciones presidenciales efectuadas en Chile en 2013, la discusión sobre los cambios estructurales en materia política, económica, educacional y laboral comprometidos en el programa de gobierno de la coalición de partidos que finalmente resultó vencedora en dicho proceso (la llamada Nueva Mayoría) ha adquirido gran relevancia. En ese marco, el presente artículo se propone analizar los cambios en materia laboral, específicamente: mostrar el escenario político que se ha conformado en los últimos meses; las posiciones de los diferentes actores frente a las propuestas de cambio; y las características de la reforma laboral que durante el 2015 se comenzó a discutir en el poder legislativo.

### Palabras clave

Reformas laborales / Sindicalismo / Relaciones colectivas de trabajo

### Abstract

Since the last presidential elections performed in Chile in 2013, the discussion about the structural changes in political, economic, educational and employment matters, committed to in the government program of the parties coalition that eventually proved victorious in this process (the named New Majority), has acquired great importance. In this context, this paper attempts to analyze the changes in the labor market, specifically: show the political scenario that has taken shape in recent months; the positions of the various stakeholders in view to the changes proposed; and the characteristics of the labor reform whose discussion begun in 2015 by the legislature power.

### Key words

Labor Reforms / Syndicalism / Industrial Relations

\* H. Henríquez Riquelme: Socióloga, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Correo-e: heliahenriquez@gmail.com

A. Aravena Carrasco: Doctor en Sociología, Docente Universidad de Santiago de Chile y Universidad Alberto Hurtado.

Correo-e: antonioarav@gmail.com.

N.A. Los autores agradecen los comentarios de Mauricio Muñoz.

## Introducción

En las últimas elecciones presidenciales realizadas en Chile resultó electa Michelle Bachelet, quien asumió en marzo de 2014. El debate político, desde ese momento, ha girado en torno a los cambios estructurales comprometidos en el programa de gobierno. La atención se centró inicialmente en las reformas constitucional, tributaria y educacional, pero paulatinamente los temas laborales alcanzaron mayor notoriedad. En este ámbito se reconoce que el sistema de relaciones laborales establecido en dictadura sigue vigente en aspectos fundamentales y se coincide en la necesidad de llevar a cabo reformas sustantivas en materia de sindicalización, negociación colectiva y huelga, entre otras. Estos temas no son nuevos. Desde inicio de los noventa del siglo pasado las reformas laborales han estado en el centro de las preocupaciones del movimiento sindical y han sido incorporadas en las agendas de los gobiernos de la Concertación (Feres, 2008; Henríquez, 1999; Aravena, Núñez, 2011). No obstante, su concreción ha estado lejos de lo esperado por los trabajadores.

El panorama en el período de la elección presidencial, a fines del año 2013, era muy distinto del que se observó en las elecciones anteriores. La ciudadanía había vivido un ciclo de reactivación social, impulsado principalmente por el movimiento estudiantil, que tuvo un profundo impacto en todos los sectores sociales y que alcanzó a las principales regiones del país (Figueroa, 2013; Jackson, 2013; Vallejo, 2012). Se politizó el debate nacional, impugnando las posiciones más conservadoras. Así, todo parecía mostrar una crisis profunda de los valores neoliberales hegemónicos. Es decir:

Los movimientos sociales que se han desplegado en los últimos años en Chile son perfectamente legibles como impugnaciones a los valores de la obra dictatorial: el orden, la homogeneidad, el control policial, el crecimiento económico, la protección a la riqueza, la despolitización, el afán de lucro, la libertad reducida a versiones empresariales, la fraternidad reducida a caridad y la igualdad reducida a la lucha contra la pobreza (Mayol, 2013: 279).

En este clima, la coalición de partidos políticos que apoya al actual gobierno, la llamada Nueva Mayoría, ganadora de la elección presidencial de 2013, se comprometió a hacer cambios profundos y estructurales para responder a esa ciudadanía que ahora estaba en alerta. En su programa de gobierno señala:

Este nuevo ciclo que se abre, surge de la gran energía y empuje de una ciudadanía que ha decidido participar y ser protagonista de la construcción de nuestro país. Chile ha madurado y sus ciudadanos también. Por lo tanto este programa entrega los cimientos para este nuevo ciclo, colocando a las personas en el centro de las tareas que abordaremos en el gobierno de la Nueva Mayoría (...) Estos cambios estructurales, unidos a algunas políticas sectoriales

como el fortalecimiento de la salud, en el ámbito público y privado, el establecimiento de nuevas condiciones laborales para nuestros trabajadores, la consolidación de un sistema integral de protección social, impulsar una descentralización efectiva, implementar una agenda de género, consolidar mejoras sustantivas en seguridad ciudadana, garantizar el respeto a nuestra diversidad e identidad, cuidar nuestro medio ambiente, avanzar en calidad de vida en el territorio y abrir nuevos canales de participación ciudadana, entre otros, son parte de los énfasis centrales del gobierno de la Nueva Mayoría (Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018, 2013: 8-9).

En el ámbito laboral, aceptando los problemas de la institucionalidad vigente, plantea:

Fortalecer la actividad sindical y la negociación colectiva son materias que apuntan a enfrentar la desigualdad en el mundo laboral. Sólo de esta forma podremos tener relaciones laborales equilibradas, acuerdos entre trabajadores y empleadores que favorezcan el real desarrollo en nuestro país. Al equilibrar la cancha en el ámbito laboral las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán formular acuerdos que orienten las políticas públicas, generando un verdadero diálogo social (Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018, 2013:92).

Chile es uno de los países que está más retrasado en el proceso dirigido a modificar las relaciones laborales y sacudirles el sello del liberalismo que en la década de los ochenta se asentó en casi toda Latinoamérica. Si bien el régimen político militar que impuso este orden en el país llegó a su fin en 1990, la restauración democrática que tuvo lugar en ese momento fue incipiente, parcial y buena parte de su institucionalidad política y social ha permanecido hasta hoy con cambios que han sido poco significativos.<sup>1</sup> Es el caso de la legislación laboral, objeto de modificaciones menores, a todas luces insuficientes para restablecer un equilibrio mínimamente aceptable entre las partes y más aún para marginar la lógica liberal que es aún en Chile la marca del sistema de relaciones de trabajo.

Antes de la coyuntura eleccionaria de 2013 fueron introducidas, a lo largo de casi veinte años, algunas reformas poco profundas, más bien periféricas, que modificaron el contrato individual de trabajo con el objetivo de corregir excesos de precariedad laboral y mejoraron algunas dimensiones de las condiciones de trabajo, como son la jornada, los descansos y los despidos.<sup>2</sup> Fue regulada también la subcontratación, pero, en los hechos, la nueva ley no logró proteger adecuadamente a los trabajadores subcontratados. Es más, a

<sup>1</sup> Un problema básico (que no excluye otras consideraciones) ha estado en la institucionalidad política y en la composición del Congreso, campo en el cual han permanecido normas que han dificultado o impedido las modificaciones a la ley en diversas materias.

<sup>2</sup> No son estas las únicas modificaciones; hay reformas en otras normas, pero están lejos de ser centrales.

propósito de esta ley surgieron severos cuestionamientos a la institucionalidad responsable de implementarla (Echeverría, 2010).

Mayor peso en la condición de los trabajadores ha tenido el reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajo; una concepción que ha resignificado teóricamente al trabajo en los últimos años y ha instalado una lógica distinta para su protección, al operar a través de normas específicas y del desarrollo de la conciencia del trato desigual o abusivo en diversas expresiones. La defensa de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de las relaciones laborales ha alcanzado una legitimidad no despreciable que pareciera ir consolidándose. La situación ha sido otra en el ámbito de los derechos laborales colectivos, esto es, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y la organización de los trabajadores en sindicatos. Ambas instituciones han tenido en Chile escasas modificaciones hasta ahora<sup>3</sup> y ninguna que sea medular, que incida en la matriz del modelo de relaciones laborales impuesto en los años 79 a 80.

La necesidad de modificar el sistema de relaciones laborales heredado de la dictadura ha sido planteada insistentemente, desde hace buen tiempo, en una gran cantidad de investigaciones. Al respecto se considera que

El sistema de relaciones laborales, establecido por el gobierno militar y suficientemente consolidado cuando éste llegó a su fin, era uno de los ámbitos en que más urgentemente se proponían cambios. La liberalización de las normas laborales y la disminución de las protecciones, el desmantelamiento del sindicalismo y las restricciones al contenido y al procedimiento para negociar colectivamente las condiciones de trabajo habían generado un sistema de relaciones laborales sumamente desequilibrado (Henríquez, 1999:93).

El Plan Laboral de 1979, que favorece la libertad de las empresas para competir en el mercado laboral global, generó las condiciones básicas para estructurar un mercado laboral flexible y contempló iniciativas legales en materia de sindicalización y negociación colectiva que se expresaron, por ejemplo, en la prohibición de la negociación en el nivel supra empresa o en la posibilidad del reemplazo de trabajadores en huelga. Lo anterior derivó en un proceso de atomización, despoltización y pérdida de derechos conseguidos históricamente. Por ejemplo, se derogó la ley que impedía la subcontratación en la actividad principal, la ley que facilitaba la estabilidad en el empleo (incorporando el despido por necesidad de la empresa) y se permitió pactar indemnizaciones menores a las establecidas legalmente, por mencionar sólo algunas materias (Narbona, 2014). Entre otros autores han abordado también el tema Espinosa (1995, 2005); Pereira (1999); Feres (2008); Aravena y Núñez (2011).

<sup>3</sup> Mensaje N° 1055-362 de 29 de diciembre de 2014 de la Presidenta de la República, con el que se inicia el proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo.

Entonces, en este contexto es posible preguntarnos ¿Se abre un nuevo ciclo en el ámbito laboral en Chile?, ¿cuáles son las posiciones en disputa? El artículo se propone aportar a esta discusión, visualizando las perspectivas y los escenarios político-laborales que se están configurando.

### **La movilización suspendida...se reanuda**

El sindicato y la negociación colectiva han mantenido la lógica inspirada en la dispersión y la división de los trabajadores sin transformarse realmente en instrumentos para enfrentar la debilidad intrínseca de éstos en el orden de la empresa, que es su signo clásico. En esta dinámica, los derechos colectivos persisten malamente protegidos. La negociación colectiva siguió desarrollándose con las increíbles restricciones del Plan Laboral, mientras el sindicalismo no mostraba condiciones para forzar algún cambio. Esta situación se mantuvo inalterada hasta el año 2007, cuando se abrió un período en el que se desarrollaron importantes movilizaciones en la minería del cobre, primero, y luego en la explotación forestal y en la industria salmoneira (Aravena y Núñez, 2009). Todos sectores cruciales en la economía del país y estratégicos en las exportaciones, como se sabe.

Lo notable de estas movilizaciones es que la demanda fue planteada por los trabajadores de las empresas contratistas, que son muchos, y consistió medularmente en exigir la igualación de sus remuneraciones con las que obtienen los trabajadores que son contratados directamente por la empresa principal. Esto implica un cuestionamiento al fondo del sistema de relaciones laborales, toda vez que va dirigido a desarmar una armazón jurídica que es central, antigua y muy defendida por los empleadores. Y, en esa medida, muestra también el cuestionamiento a uno de los pilares del modelo económico. Lo característico es que la expresión legal se aleje de la composición real de las relaciones de trabajo: los distintos empleadores tienen espacio para contratar trabajo en diferentes condiciones. Así, la subcontratación es la figura legal para abaratar el costo del trabajo en un sector sometido a iguales exigencias laborales que los contratados directamente. Ello calza con la segmentación de las condiciones laborales, que es piedra angular del sistema.

El conflicto se expresaba en una demanda por igualar los salarios. Sin embargo, lo que en el fondo se cuestionaba era la diferencia en las condiciones laborales de los subcontratados frente a los trabajadores directos de la empresa nacional del cobre, Codelco, y, consecuentemente, el procedimiento legal, que los segmentaba para negociar colectivamente. Los trabajadores subcontratados planteaban que la negociación colectiva debía ser dirigida a la empresa principal por todos los trabajadores en régimen de subcontratación que se desempeñaban en la misma faena. Este era el fondo de la demanda que se estaba defendiendo. Esta misma lógica operó en la huelga de las empresas salmoneiras y evidentemente es el tema central de la subcontratación.

La movilización que abrió esta etapa de huelgas tuvo lugar, antes que en el sector de explotación del cobre, en el sector forestal, en una localidad lejana de Santiago, cerca de Concepción. La protesta vino de los trabajadores forestales subcontratados, pero a ella se plegaron trabajadores de planta de la empresa principal. La empresa Bosques Arauco participó inicialmente en las negociaciones, pero desertó sin alcanzar solución después de 45 días de huelga y las relaciones continuaron entre los trabajadores subcontratados y las empresas contratistas. La violencia de la protesta recrudeció y el acuerdo sólo se logró después de la muerte de un trabajador.

Las huelgas en el sector forestal, en algunas empresas de la agricultura de exportación, en la explotación del salmón y en la minería del cobre, fueron amplias y largas. En todas ellas se trataba de producción para la exportación. Entre las condiciones que caracterizaron estos movimientos está que los trabajadores subcontratados constituyen una proporción muy alta del personal de esas empresas y que con frecuencia las funciones que desempeñan son las mismas que la de sus pares fijos. Se trata, entonces, de desmontar los mecanismos más importantes que vienen operando en la actualidad para generar plusvalía del trabajo asalariado.

Durante 2014 también se observó un despliegue de movilización bastante constante de trabajadores de diversas empresas en ocasión de la negociación colectiva en que estaban participando. Esto generó un cuadro que fue considerado auspicioso para la reforma legal perseguida.

Es evidente que el sindicalismo ha venido aumentando su movilización durante todo el año recién pasado. Aunque se trata de expresiones acotadas, generadas en el proceso de negociación colectiva de cada empresa por separado, estas movilizaciones han adoptado formas casi audaces, al ocupar la calle, desfilar y vocear consignas contra el empleador. Se desarrollan frente al local de trabajo de los huelguistas, pero también en desfiles bulliciosos por el sector céntrico de Santiago, próximo al Ministerio del Trabajo y a la Dirección del Trabajo. Se trata, pues, de una actitud impaciente que se expresa públicamente y que es, en el fondo, una protesta. Abriga una fuerte expectativa de ganar, que desgraciadamente muchas veces se frustra.

La actitud más decidida de los trabajadores no obedece a un cambio repentino, obviamente; venía configurándose desde buen tiempo antes y fue entrevisto a través de sus respuestas en la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (Encla), en su levantamiento de 2011. En efecto, los datos recogidos en esa encuesta revelaron en ese momento comportamientos y actitudes de los trabajadores ante la organización sindical que indicaban un cierto cambio respecto de la actuación que había sido típica del trabajador asalariado de la empresa formal: cambia la percepción de la dinámica sindical que tienen estos dirigentes y cambia también su actitud frente a la sindicalización.

Efectivamente, los dirigentes sindicales mayoritariamente ya habían observado que en sus empresas la masa de trabajadores sindicalizados se mantenía y que los sindicatos, en general, no seguían deteriorándose. En las grandes empresas veían que la organización crecía en medida bastante significativa. Es así como el 61,7 por ciento de los dirigentes de grandes empresas que fueron entrevistados en ese momento señaló que, según su percepción, la afiliación había aumentado y el 24,3 por ciento de este mismo colectivo dijo que se había mantenido.

Pero este incremento no fue visto como una dinámica de las grandes empresas solamente, según muestra la percepción sobre la mediana empresa. En este último segmento, el 38,9 por ciento de los dirigentes veía aumento en la afiliación y el 39,7 apreciaba que los afiliados se mantenían. Incluso en la pequeña empresa las respuestas fueron positivas: aunque sólo el 13,2 por ciento veía aumento en la afiliación, el 65 por ciento consideró que ésta se mantenía. Eran una minoría los dirigentes sindicales entrevistados que veían un movimiento en sentido contrario, con pérdidas en la sindicalización; esta dinámica fue admitida sólo por el 14,0 por ciento de los dirigentes de las grandes empresas que fueron entrevistados; la misma apreciación a la baja fue señalada por el 21,4 por ciento de los dirigentes en las medianas empresas, y por el 21,9 por ciento en las pequeñas empresas.

Respecto de la negociación colectiva, la Encla del año 2011 mostró que el 14,5 por ciento de los dirigentes entrevistados había señalado que en su empresa se negoció colectivamente una vez al menos en los últimos cinco años. La respuesta a esta misma pregunta en la anterior aplicación de la encuesta en el año 2008 había alcanzado al 9,2 por ciento del total de las empresas. De manera que, aún en un nivel bajo, la negociación colectiva se había expandido. Es decir, se evidencia un aumento que el 14,5 por ciento de los entrevistados señaló.

Igualmente importante es conocer las razones que explican bajas en la afiliación sindical, según la percepción de los dirigentes. Entrevistados en 2011, estos señalaron como primera razón la actitud de la empresa en contra de la sindicalización, en cuanto busca impedirla, disminuirla o retardarla; una actitud que persiste aun cuando sus acciones son oblicuas pues hoy arriesgan ser sancionadas. El 15,9 por ciento de los dirigentes sindicales entregó esta explicación.

Pero la principal razón por la cual se desmantelan los sindicatos fue, en opinión de los dirigentes, el carácter estructuralmente flexible de la organización productiva actual, que incluye recambios, despidos, recontrataciones, trabajos a plazo, reorganización de faenas, y también, división y recomposición de las empresas mismas. Un panorama que ha dificultado la afiliación al sindicato: todo es demasiado inestable y este, por definición de la ley, no puede sobrepasar el ámbito de la empresa. El 41,5 por ciento de los dirigentes que veían bajas en el sindicalismo lo explicaron por razones de ese tipo, lo cual es, sin duda, una apreciación

muy lúcida, que sitúa la baja sindicalización como un efecto de la precarización del trabajo en la situación actual de la organización de la producción en Chile, Según su reclamo, la base de acción que la ley asigna al sindicato, inevitablemente lo destruye.

Hay que tener presente cuán profundas han sido las limitaciones en el campo de las relaciones colectivas de trabajo y cuán difícil es alterar las facultades del empleador respecto de la concepción clásica de su gestión; un marco en que la negociación colectiva incluye solo modificaciones en el salario y otros beneficios de este mismo tipo. La organización sindical, por otra parte, soporta múltiples prohibiciones cuyo objetivo principal es mantenerla segregada. El juicio de los expertos sobre la reforma laboral anterior (año 2000), relativamente amplia, fue lapidario: la negociación colectiva y la organización sindical lograron el objetivo de legitimar la institucionalidad laboral heredada de la dictadura, cerrando por un período significativo de tiempo el camino para los cambios institucionales pendientes (Feres, 2009).

El signo de esta normativa es propiciar la fragmentación, atajar la acción concertada. La debilidad de los actores laborales es grave y el campo está dominado por el empleador. Se puede citar un listado de disposiciones legales que directamente desarmen las actuaciones conjuntas de los trabajadores, como son: el quórum para tener derecho a negociar colectivamente y los plazos que retardan el ejercicio de este derecho; el largo lapso de tiempo que debe observarse entre una y otra negociación; la exclusión de trabajadores (ni siquiera todos los que están contratados en el momento de iniciar el proceso pueden participar); la limitación en cuanto a las materias que se negocian ya que están excluidas desde luego las que afecten las facultades de dirección, gestión y administración del empleador. También debe citarse la obligación de seguir estrictamente el complicado procedimiento que la ley exige. Graves expresiones del neoliberalismo de los años ochenta del cual Chile, hasta ahora, no logra salir.

Entre las normas más negativas para la organización sindical debe contarse la definición del titular de la negociación colectiva que adoptó el Código del Trabajo, al reconocer como tal a distintos colectivos que pueden constituirse *ad hoc*, los «grupos negociadores», entidades que pueden multiplicarse infinitamente generando una alta segregación entre los trabajadores. El sindicato no ha sido, por largos años, el único titular de la negociación colectiva. Recién, en la reforma cuya discusión está en desarrollo, se ha planteado una modificación en esta dirección.

Tan grave como esta norma es la regulación de la huelga, que permite el reemplazo de trabajadores que participan en ella y la autorización para poner fin a los contratos después de los sesenta días de su duración. O sea, la huelga tiene un espacio mínimo en la legislación. Para completar esta normativa que ha conseguido contener el crecimiento



de la organización sindical, el empleador ha contado con la facultad de extender todos o algunos de los beneficios del contrato colectivo a trabajadores que no han participado en la negociación colectiva que los consiguió, sin que estos puedan rechazar dicha extensión.

En este cuadro no es tan extraño que el sistema de relaciones laborales permanezca casi intocado en su perfil liberal, petrificado, en realidad, frente a una movilización de los trabajadores que hasta ahora no ha sido suficientemente fuerte.

### **Propuestas y expectativas de los actores**

El contenido específico de la reforma laboral prometida por el gobierno se había mantenido en una reserva relativa durante el trabajo de la comisión técnica que funcionó gran parte del año 2014. Había algunas filtraciones que crearon en los dirigentes de sindicatos de base la expectativa de cambios orientados a fortalecer sus organizaciones y a modificar sustancialmente las relaciones colectivas de trabajo. El discurso del gobierno siempre fue en torno a la necesidad de recuperar el déficit que se ha mantenido por tanto tiempo en este ámbito. En tal marco, se aludió, por ejemplo, a la necesidad de abolir normas como la «extensión de beneficios», una institución que expresa nítidamente la desvalorización de la organización sindical; se podría decir que es un arma contra el sindicato, ya que consiste en la facultad que tiene el empleador para extender a los trabajadores que él decida, todos o algunos de los puntos que ha incluido el contrato colectivo recién acordado con el sindicato (Art. 346 del C. del Trabajo) (Henríquez y Morales, 2014).

Justamente esta idea de fortalecer al sindicato fue subrayada por el Subsecretario de Trabajo en días inmediatamente anteriores al que se dio a conocer el proyecto de ley, donde se incluyó el tema de los derechos colectivos como «uno de los propósitos de los próximos meses para el Ministerio del Trabajo». Remarcó, asimismo, el concepto de «titularidad sindical», «donde una de sus aristas es, precisamente exigir que sea sólo el sindicato establecido el que pueda negociar estas amplias y relevantes materias»<sup>4</sup>. Aunque parezca insólito, era un discurso que irrumpía por primera vez desde la autoridad gubernamental. Y completaba el subsecretario en su artículo: «Con la titularidad sindical se impide también la constitución de grupos transitorios de negociación allí donde hay un sindicato establecido, práctica que —como señaló la OIT al analizar el caso chileno— termina promoviendo el paralelismo y el debilitamiento de los trabajadores» (Diario *El Mercurio*, 09/12/2014).

El establecimiento de esta última iniciativa sobre la organización sindical sorprendió a muchos sectores, especialmente porque expresaba una revalorización del sindicato y una

<sup>4</sup> En la legislación chilena, pueden negociar colectivamente grupos de trabajadores conformados expresamente para este propósito, los que luego desaparecen; deben estar integrados por ocho o más trabajadores. En la realidad, en una misma empresa, al interior de contingentes de trabajadores del mismo tipo, se pueden conformar múltiples sindicatos y cada uno negociar separadamente.

comprensión muy distinta del sistema de relaciones laborales y sindicales que permanece hasta hoy.

La CUT ha instalado sus demandas asociadas a: respeto y promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, eliminación de normas como el despido por necesidad de la empresa y la incorporación de las convenciones internacionales, lo que hasta ahora sólo ha ocurrido parcialmente. La Presidenta de la CUT se refirió a estos aspectos en el Consejo Directivo Ampliado Nacional, efectuado el 12 y 13 de abril de 2014:

...El fortalecimiento del sindicato como único instrumento negociador, el fin del reemplazo en la huelga en cumplimiento con el convenio 87 de la OIT, el piso de negociación en base al último proceso y la titularidad de los beneficios ganados en la negociación para el sindicato son anhelos del movimiento sindical que hoy se expresan transversalmente en el debate nacional y diversos candidatos han expresado más de algunos de estos planteamientos...debemos asumir que estos avances nos obligan a ser más activos, incidentes y responsables en los tiempos que vienen... (www.cut.cl, 14/04/2014).

Durante la tramitación de la reforma, la central ha prolongado esta disposición, participando de innumerables reuniones con autoridades de gobierno y parlamentarios con el objeto de asegurar la ratificación de los compromisos inicialmente asumidos por el poder ejecutivo. Si bien se ha sostenido que esta «es la reforma del gobierno», no de la CUT, valoran los puntos contenidos en la propuesta. Se trataría, de un paso importante, aunque quedan pendientes algunas reivindicaciones históricas. La central ha sostenido que la discusión sobre reformas laborales tiene que ver con enfrentar la desigualdad existente en el país. Es decir,

al hablar de las relaciones laborales nos estamos pronunciando sobre la real voluntad de superar la desigualdad y avanzar hacia un Chile con mayor equidad...La organización colectiva de los trabajadores es necesaria, pues es el único instrumento de equidad para entenderse con el empleador y sus logros impactan en todos los trabajadores y trabajadoras... (www.elmostrador.cl, 19/03/2015).

El discurso del empresariado ha expresado desde entonces su rechazo a reformar las normas sobre negociación colectiva y sobre organización sindical. Refiriéndose a sus contenidos, todavía hipotéticos en ese momento, El Mercurio señalaba:

La reforma parece circunscribirse a un conjunto de consideraciones sindicales y procuraría fortalecer la capacidad de presión de los sindicatos en las negociaciones colectivas... traería modificaciones que podrían forzar el alza artificial de los costos laborales. Entre ellas...la prohibición del reemplazo de los huelguistas, con el consiguiente riesgo de paralización total de las empresas afectadas, y la exclusión de la posibilidad de negociar

colectivamente a grupos de trabajadores no agrupados en un sindicato, concediéndoles a estos últimos un virtual monopolio en la representación de los trabajadores. Asimismo, en las negociaciones se obligaría a los empleadores a ofrecer como mínimo los beneficios pactados en el convenio anterior y a extender automáticamente los beneficios acordados a todo nuevo miembro del correspondiente sindicato durante la vigencia del nuevo convenio (Diario *El Mercurio*, 27/11/2014:A-3).

Como puede apreciarse, el ataque va dirigido a puntos centrales de las condiciones de trabajo, cuya regulación en Chile ha estado, por largo tiempo, al margen de parámetros que son habituales en la normativa laboral que propone la OIT (reparos o negativa a la organización de los trabajadores; desconocimiento del carácter de sujeto que tiene el sindicato en la relación entre ambas partes; desconocimiento de que los acuerdos tienen carácter de derecho adquirido, y que se transforma en «el mínimo» de la negociación siguiente). El mismo día, el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), organismo gremial que agrupa a las grandes empresas, se pronunciaba, en su discurso anual en el Encuentro Nacional de Empresas (Enade), contra los «sindicatos monopólicos» y contra la «prohibición de reemplazar trabajadores que se han ido a huelga abandonando actividades críticas...» ([www.lasegunda.com](http://www.lasegunda.com), 27/11/2014).<sup>5</sup>

La reforma de la negociación colectiva y de la organización sindical estaba incluida en el programa de gobierno, pero los contenidos a proponer en un proyecto específico no habían sido explicitados aún; por lo tanto no eran conocidos. Por esa razón, la incorporación del Subsecretario del Trabajo en el debate fue considerada una señal relevante, especialmente cuando se refería al concepto de «titularidad sindical», explicando su sentido en la política laboral que se impulsaba: planteó la necesidad de impedir la constitución de grupos transitorios de negociación, allí donde hay un sindicato establecido, por ser «los sindicatos de una empresa, los habilitados para negociar una amplia gama de materias... y permite, además, que se dé un apropiado seguimiento al cumplimiento del instrumento colectivo... se trata de que existan partes estables para fomentar un diálogo permanente» (Diario *El Mercurio*, 09/12/2014:A-2).

La realización de transformaciones es un campo de luchas político-técnicas, reflejadas en el discurso de los diferentes actores. Se ha señalado que son «indispensables» o «catastróficas», que «contribuyen a reducir la desigualdad» o elevarán el «desempleo y la pobreza». Respecto de las reformas se dice que «son urgentes», «no son una buena idea», «no ayudarán a solucionar la desigualdad», etc. Frente a la idea de «cambiar el modelo» la

<sup>5</sup> La Confederación de la Producción y el Comercio es la más importante asociación de empleadores en el país. Agrupa a seis sectores productivos: industria, agricultura, comercio, banca, construcción, minería.

derecha promovía la tesis de «no refundar». Las últimas semanas de 2014 fueron especialmente complejas, pues el debate se exacerbó conforme se acercaba el período legislativo. El gobierno enfrentaba una encrucijada, que se expresó en esos momentos en las ideas de «cumplir el programa» o «enmendar el rumbo». Posteriormente, durante 2015, el panorama político cambió radicalmente. Escándalos por financiamiento irregular de la política, críticas a la conducción del gobierno, acusaciones de tráfico de influencias contra el hijo de la presidenta, sumado a un panorama económico más complejo, han generado una profunda crisis del sistema político. Así las cosas, los cuestionamientos a las reformas y la necesidad de revisar la agenda del gobierno alcanzaron mayor visibilidad y fuerza.

A las críticas mencionadas se han sumado cuestionamientos desde algunos sectores de la propia coalición política de gobierno, la Nueva Mayoría, que este año ha reinstalado la idea de gradualidad. Se han planteado críticas a la gestión política del gobierno, señalando la necesidad de contemplar el escenario económico en los cambios propuestos (subrayando la desaceleración de la economía). Se ha reconocido que las expectativas generadas inicialmente eran excesivas y que es necesario corregir el rumbo. Algunos analistas se acercaron a estas posiciones, sin embargo, otros han afirmado que esto coloca de manifiesto la falta de convicción con los cambios propuestos. Incluso más: se ha sostenido que estos reparos mostrarían cierta conformidad con la institucionalidad vigente, así como la transversalidad alcanzada por las ideas neoliberales en la clase política chilena. En ese sentido, sería menos factible que se concreten cambios profundos. Si bien el discurso del bloque político de gobierno ha privilegiado la unidad, otorgada precisamente por el programa de gobierno, la discusión y tramitación legislativa han estado permeadas por estas aprensiones y por las presiones de diferentes sectores.

Los dirigentes sindicales advirtieron tempranamente algunas dificultades que enfrentaría la tramitación de esta reforma. En tal sentido, días previos a la realización de la marcha convocada por la CUT para el 04 de septiembre de 2014 en apoyo a las reformas laborales, el presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) señalaba:

Existen cuestiones fundamentales dentro de esta reforma que no se pueden ni deben relativizar, por lo que el llamado de atención es a la elite política, y sobre todo al mundo empresarial, ya que han sido ellos quienes durante la última quincena han amenazado al país con crisis en la empleabilidad, desaceleración económica, caída del Producto Interno Bruto (PIB) o encarecimiento de la mano de obra, entre otras catástrofes que según la CTC no son más que una estrategia para amedrentar y relativizar las demandas establecidas por la organización sindical ... El país está a la altura de una discusión sincera, sin amenazas y con propuestas que vayan en la línea de lo que los trabajadores han demandado largamente: fortalecer la actividad sindical con fortalecimiento concreto y no titulares ([www.confederaciondelcobre.cl](http://www.confederaciondelcobre.cl), 26/08/2014).

El movimiento sindical ha esperado por años cambios en la institucionalidad laboral, entendiendo que ello contribuirá a mejorar su situación y fuerza. En el marco de las elecciones presidenciales se generó un estado de ánimo muy proclive a esas transformaciones, pero posteriormente han surgido señales que levantan dudas respecto a los derroteros que finalmente tendrán estos procesos. De acuerdo a su programa, el camino decidido por el gobierno incluye efectuar reformas relevantes y sentidas por los trabajadores, pero todo indica que no significarán necesariamente un cambio estructural ni afectarán la lógica del sistema laboral (de carácter bipartito) o ciertas facultades del empleador (entre ellas la posibilidad de gestionar y administrar la empresa).

### **La reforma laboral finalmente propuesta**

Poco antes de finalizar el año 2014 —el 30 de diciembre— el gobierno entregó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, esto es, la Reforma Laboral que la Presidenta de la República había prometido al país. El proyecto entró ese día al Congreso Nacional iniciando su tramitación en la Cámara de Diputados, siendo aprobada y enviada al Senado en junio de 2015. Las apreciaciones sobre dicha propuesta en la etapa inicial de tramitación —las que fueron más remarcadas y difundidas a través de los medios de comunicación— tendieron a valorar las materias incluidas y a recalcar que los cambios propuestos a la legislación del trabajo removían finalmente, en alguna medida significativa, la grave inequidad de las relaciones laborales, al modificar un tanto la excesiva subordinación que el trabajo había soportado durante más de tres décadas. Junto a esta apreciación gruesa, se planteó, también, tanto desde el mundo empresarial como desde la academia, una opinión crítica a estas reformas, voz que se ha mantenido.

El empresario a través de sus medios de comunicación se expresaba con una argumentación que en un primer momento aparecía poco estructurada. Pero esta situación experimentará modificaciones una vez que el debate entró en una fase más decisiva. El análisis, con distintos énfasis, está en desarrollo todavía, de manera que no hay un balance definitivo de los expertos. Con todo, los puntos más discutidos en los medios y en la opinión pública han sido los siguientes:

- Las relaciones colectivas recobran en cierta medida el espacio perdido hace tantos años y el sindicato vuelve a ser el sujeto típico de la negociación colectiva (titularidad sindical). Esta modificación implicaría un cambio importante en la concepción actual de relaciones laborales, al poner fin a la multiplicidad de sujetos negociadores que son obviamente débiles y que perjudican el robustecimiento de la organización sindical.
- Cada sindicato negocia por todos los trabajadores que son sus afiliados. Al contrario, el «grupo negociador» pierde relevancia, aunque subsiste como sujeto de negociación colectiva en las empresas en que no hay sindicato.

- Los beneficios obtenidos en una negociación colectiva corresponden a los trabajadores afiliados que participaron en la negociación, pero se entregarán también a los trabajadores que se afilien al sindicato posteriormente.
- Dichos beneficios pueden extenderse además a los no afiliados siempre que ambas partes, empleador y sindicatos, así lo acuerden. Este trabajador no sindicalizado debe aceptar la extensión y pagar la cuota sindical correspondiente. En la legislación actual la extensión de beneficios es ejercida de manera unilateral por el empleador, lo que la convierte en un instrumento de sometimiento.
- Queda prohibido el reemplazo de trabajadores en huelga, sea este reemplazo con trabajadores propios o con otros externos (un fallo de diciembre de 2014 de los tribunales de justicia –Sala laboral de la Corte Suprema– había reforzado ya esta prohibición, lo que avalaba el cambio legal que se propone.<sup>6</sup> Pese a ello, algunos sectores han solicitado incorporar indicaciones que flexibilicen estas condiciones.
- Los sindicatos están obligados a proveer los trabajadores en equipos de emergencia necesarios para cumplir con los servicios mínimos durante la huelga. Como veremos más adelante, este es uno de los puntos que ha generado mayores debates y críticas.
- Se amplía el derecho a información que tienen los sindicatos para efectos de negociar colectivamente.
- Se simplifica el proceso de la negociación colectiva. Algunos abogados laboristas han relativizado este punto debido a la «judicialización» que se hace de la negociación colectiva.
- El piso de la negociación colectiva es el de los valores vigentes en el contrato colectivo anterior.

La reforma a la ley laboral que se ha propuesto, según indica el gobierno, se dirige a reponer algunos principios básicos de las relaciones laborales. En este sentido, se sostiene que existe una revalorización de la organización sindical (la titularidad sindical es un elemento central al respecto). Asimismo, hay normas que estimulan la afiliación sindical y entregarían mejor protección al derecho a huelga.

Los empleadores han señalado que en la reforma laboral propuesta estaban ausentes temas tan importantes como productividad y adaptabilidad laboral. A pocos días de ser conocida, el 93 por ciento de los empleadores consideraba que la reforma laboral sería perjudicial para la economía. Este ha sido el argumento principal del empresario y cada vez le atribuye más importancia. Las medidas más rechazadas son, en primer lugar, la fijación de un «piso» para la nueva negociación colectiva. Luego, la pérdida de la posibilidad de

<sup>6</sup> El fallo ha sido criticado en medios de comunicación vinculados a sectores empresariales; expresamente en El Mercurio, 07/12/2014

reemplazar trabajadores en huelga (el 87 por ciento de los empresarios consultados lo nombró como muy negativo). Y también, la titularidad sindical, que apareció rechazada por el 79 por ciento de los consultados<sup>7</sup> (*El Mercurio*, 04.01 2015).

Lo cierto es que el texto del proyecto fue mal recibido por las organizaciones empresariales y el principal dirigente de la CPC, la poderosa organización empresarial, precisó que la reforma « no va a ayudar a generar más empleo y, por tanto, no ayuda a todos los trabajadores... (La reforma) solo está preocupada de ver cómo le damos más atribuciones y más espacios a la dirigencia sindical...no va por el camino correcto» (*El Mercurio*, 30.12.2014:B-3). Al contrario, incorporan reiteradamente en sus declaraciones que el escenario está marcado por la inminente desaceleración de la economía en el país. En general, durante 2015, los gremios empresariales han reiterado su oposición a la reforma, situación que se expresó en una campaña radial de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa). Algunos parlamentarios de derecha han solicitado el retiro del proyecto, lo que resulta inviable a estas alturas de la discusión legislativa. Asimismo, han señalado la necesidad de reponer algunos asuntos de su interés, como el reemplazo de trabajadores en huelga o la idea de «huelga pacífica».

En tanto, la CUT inició un proceso de difusión y debate sobre la reforma. Se señala la necesidad de aprobar y mejorar la propuesta, haciendo los esfuerzos necesarios para evitar que pierda su sentido. Se estima que éste sería un primer paso para proponer posteriormente cambios más sustantivos, pero el planteamiento de otras demandas obviamente no quedó descartado. Es un punto que ha sido objeto de debate al interior de la central, incluyendo, por ejemplo, lo relativo a la negociación por rama. En una marcha efectuada en julio de 2015, la central sindical mostraba su apoyo a los cambios y sostenía que se deben «empujar las reformas que estaban comprometidas» ([www.latercera.com](http://www.latercera.com), 11/07/2015).

Durante el 2015, como hemos mencionado, surgieron también desde el mundo académico críticas al proyecto que se estaba tramitando. Desde esta perspectiva, la reforma, como ha sido planteada, no mejora de manera significativa la posición de los sindicatos. Al contrario, podría conducir a una pérdida de derechos. Esto se vería reflejado en la ausencia de la negociación por rama, que excluye de dicho proceso a la mayor parte de los trabajadores chilenos. Es decir, se estaría lejos de un cambio estructural. Pero, además, existen otros aspectos que deben ser considerados, entre los cuales se encuentran la definición de *servicios mínimos* y los pactos de *flexibilidad en las jornadas laborales*. Según el análisis del conocido abogado laboralista Diego López, la definición de *servicios mínimos*, tal como fue aprobada en la Cámara de Diputados, podría quitar fuerza a uno de los principales puntos

<sup>7</sup> Los datos corresponden, según señaló *El Mercurio*, a una encuesta realizada por Generación Empresarial a 175 presidentes, gerentes y directores de empresas.

de la reforma: la eliminación del reemplazo de trabajadores en huelga. Esto debido a que adquiere una «amplitud injustificada» ([www.elmostrador.cl](http://www.elmostrador.cl), 03/08/2015).

De acuerdo a las alternativas que se han conocido, los *servicios mínimos* deberían ser definidos en conjunto por los empleadores y sindicatos 45 o 60 días antes del inicio de la negociación colectiva. Y, si no se logra acuerdo, la Dirección del Trabajo sería la encargada de resolver. Este punto ha suscitado la preocupación de investigadores y dirigentes sindicales, que observan aquí el peligro de un reemplazo encubierto. A la vez, permitiría a las empresas preparar con anticipación escenarios de conflicto. Según algunos abogados, este riesgo se ve agravado porque dicha preparación supone la participación de los propios sindicatos (que deben acordar los servicios mínimos). Esta tesis ha sido rechazada por el gobierno, afirmado que se garantizará la huelga efectiva, pero también las facultades de administración del empleador (para lo cual podría recurrir en caso de huelga a trabajadores no sindicalizados).

En cuanto a la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral, se sostiene que ello favorecerá las decisiones unilaterales de las empresas debido a la debilidad en que se encuentran gran parte de los sindicatos. Es decir, continúa el abogado Diego López:

Pese a que todos sabemos que las jornadas de trabajo en Chile son extremadamente largas, inexplicablemente el proyecto ofrece a los empresarios la posibilidad de que las jornadas sean aún más largas y que incluso se pueda trabajar en los días de descanso, mediante la posibilidad de pactar flexibilidad de la jornada de trabajo y los descansos en la negociación colectiva (Idem).

El profesor José Luis Ugarte, en esta misma dirección, ha indicado que la propuesta de flexibilizar las jornadas laborales constituye *el paraíso de José Piñera* (en alusión a quien elaboró el Plan Laboral en dictadura), pero *diseñado en democracia*.

Finalmente, María Ester Feres, ex directora del Trabajo, tiene también un punto de vista crítico. Según su apreciación, la reforma es «pro empresarial» y «objetivamente este proyecto no aporta ni como entró ni como salió de la Cámara Baja hacia el gran norte declarado del programa, de avanzar desde todas las líneas para bajar la desigualdad». Incluso va más allá indicando que:

Todo el cambio actual del escenario político fuerza a los partidos a tener que tomar opciones y la opción de los partidos de la Nueva Mayoría es no abrir nuevos flancos para el Gobierno. Y como desde el mundo empresarial nunca es suficiente, se continúa con la estrategia política que se da desde el 90 a la fecha, de rechazar la propuesta como parte del teje-maneje de la negociación, incluso aquellos puntos que son retrocesos en los derechos de los trabajadores y los que mantienen los empresarios. Pero a fin de cuentas los empresarios mejoran su posición con este proyecto ([www.elmostrador.cl](http://www.elmostrador.cl), 09/07/2015).



### **A modo de conclusión: el debate sobre la reforma laboral está en desarrollo...**

El movimiento sindical chileno ha permanecido en un estado de debilidad relativa desde los años setenta; la destrucción que sufriera durante el período del régimen militar continúa muy lejos de ser superada y si bien las tasas de sindicalización vienen elevándose expresan una recuperación que es bastante reciente, que ha sido lenta y no se ha afianzado aún. Persiste la atomización sindical, con sindicatos que, en general, son de tamaños muy reducidos. El término del gobierno militar abrió espacios para la expresión de los sectores populares y de los trabajadores en distintos ámbitos, pero los gobiernos que siguieron mantuvieron casi sin modificación la regulación de las relaciones colectivas del trabajo, es decir, de los espacios en que puede gestarse un reconocimiento como clase.

La expansión de la sindicalización no ha sido fácil: la tasa actual de organización mantiene su nivel discreto y están lejos de desaparecer las amenazas de empleadores que se oponen al ejercicio de este derecho. La negociación colectiva, que requiere un conocimiento técnico del que muchas veces los trabajadores carecen, tampoco es un espacio fácil de transitar. Se ha estimado que los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes representaban el 13,9 por ciento de los asalariados regidos por el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, Encla 2011, 2012). Pero las cifras de trabajadores que anualmente participan en dichos instrumentos son, ciertamente, más reducidas. Por ejemplo, respecto de la fuerza de trabajo asalariada privada, en 2013, eran el 6,4 por ciento, de los cuales el 4,5 por ciento estaba vinculado a negociaciones regladas (Dirección del Trabajo, Compendio de Series Estadísticas, 2013).

Estas cifras han sido catalogadas de «preocupantes» por la OIT y se alejan de países como Uruguay, Brasil o Argentina donde la negociación colectiva tiene un nivel de cobertura que supera el 60 o el 80 por ciento. En nuestro país, las dificultades para enfrentar al empleador, con confianza, seguridad y conocimiento necesarios, persisten.

Los trabajadores tienden a dividirse y es usual que en la empresa exista más de un sindicato. La recuperación de los derechos laborales no siempre tiene en vista la racionalidad necesaria para acumular la mayor fuerza posible; este objetivo, que debiera ser central, suele ser retardado porque la dinámica de las relaciones laborales puede construirse en razón de otros objetivos. Y, por otra parte, la recuperación de los derechos laborales tiene y seguirá teniendo en el tiempo próximo el límite de no lesionar el crecimiento de las empresas. Un juicio que es presentado como absolutamente prioritario; indiscutible, por tanto.

¿Podría este diagnóstico, que se ha dado por obvio, empezar a perder su firmeza?, ¿Es posible decir, incluso, que la situación ha empezado ya a cambiar, recientemente, con el proyecto enviado por el gobierno para modificar las normas sobre relaciones laborales? Concretamente la organización sindical y la negociación colectiva son las instituciones que debieran recobrar su peso. En qué medida y en qué dirección lo harán son las interrogantes

que hoy están en el eje de la discusión. Las evaluaciones preliminares son disímiles, no obstante, todo parece indicar que los cambios no tendrán un carácter integral ni la profundidad esperada. De tal modo, seguirán pendientes importantes materias en el ámbito institucional. Pese a esto, es posible pensar que la reforma tendrá algunos efectos positivos, por ejemplo, el aumento de las tasas de sindicalización y de la cobertura de la negociación colectiva (debido a la titularidad sindical). Es decir, se propiciarán nuevos espacios para los sindicatos, pero persistiendo en controlar su pleno desarrollo, según se puede desprender de las definiciones relacionadas con negociación y huelga.

Pocos días después de los anuncios, el proyecto que modifica la organización sindical y la negociación colectiva, instituciones centrales, fue enviado a la Cámara de Diputados, donde inició su tramitación. Posteriormente fue despachado al Senado, donde se encuentra actualmente. Sus impulsores sostienen que los cambios que se proponen y discuten refuerzan derechos que están suficientemente reconocidos en el mundo; entre ellos, el afianzamiento del sindicato como representante del conjunto de los trabajadores; el resguardo del derecho a huelga al prohibir el reemplazo de trabajadores en estos eventos; el reconocimiento del contrato anterior como piso de la negociación colectiva. Estas medidas que han sido consideradas en el proyecto y han contado con el apoyo de la CUT, contribuirían a reponer un equilibrio mínimo entre las partes y reforzarían el valor y el papel de la organización sindical. Pero, al mismo tiempo, este tipo de medidas provocan un rechazo furibundo.

Por otra parte, se ha advertido sobre aquellos aspectos no contemplados en el proyecto, lo que conduce a mirar con mayor precaución las posibilidades que se abren para el sindicalismo. El más importante tiene que ver con la exclusión de la negociación por rama. A la vez, se ha sostenido que existen puntos que se encuentran en discusión y que de ser aprobados podrían actuar como contrapeso de aquellas medidas que resultan favorables para los sindicatos (o, peor aún, podrían significar pérdida de derechos). Así sucedería con las normas sobre servicios mínimos y flexibilidad de las jornadas laborales, aunque ellas no excluyen otras materias. En lugar de abrir espacios para acabar con el Plan Laboral impuesto en dictadura, lo que estaría sucediendo, en realidad, sería la clausura, al menos por ahora, de esa posibilidad. A partir de lo anterior se indica que la reforma laboral no permite ajustar nuestro sistema de relaciones laborales a lo indicado por la OIT, situación que constituiría más bien un desafío.

Naturalmente, el debate parlamentario aún no ha finalizado. Todavía se encuentran en discusión los diferentes componentes de la reforma, así como algunos aspectos operativos referidos al procedimiento y ritmo de implementación, entre otras cosas. Además, es posible pensar que algunas organizaciones sindicales superarán las limitaciones detectadas en virtud de sus particulares capacidades o fuerza colectiva. Este es el caso, por ejemplo, de la

Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) que seguramente continuará desplegando su acción más allá de los márgenes legalmente establecidos.

Es ésta la primera vez que se discute sobre la posibilidad de cambiar el tinglado que armó la dictadura para mantener a raya la acción sindical cuando ya no pudo mantener prohibidas a las organizaciones de los trabajadores. El cambio legal ha ocupado un lugar importante, en un escenario en que los trabajadores tienen más expectativas que antes. Aunque en medida modesta, la organización sindical ha venido expandiéndose y, consecuentemente, ha ganado valor. A la vez, cabe recordar que los procesos se definirán en un escenario político más complejo que aquél donde surgieron las propuestas. Las críticas a la clase política, así como la recomposición de posiciones más conservadoras seguramente serán factores decisivos. Como sea, el proceso debería conducir a revisar la relación del sindicalismo con el Estado, el sistema político, los empresarios y sus propias bases.

La discusión sobre la reforma laboral, que es parte de la agenda de modernización de las relaciones laborales del gobierno, entra así en su etapa final. Durante los últimos meses las posiciones de los actores han tendido a polarizarse notablemente, pero, sin embargo, ello no ha derivado en movilizaciones sociales o callejeras masivas de los sindicatos (que se siguen expresando preferentemente en marchas de menor escala). ¿Será esta una señal del tipo de sindicalismo que prevalecerá?, ¿más centrado en sus reivindicaciones internas, en la negociación de la flexibilidad, que en su constitución como movimiento social? O, por el contrario, ¿la revaloración de los sindicatos como actores en la negociación frente a los empleadores, frente al capital, facilitará procesos de socialización e identificación que conectarán esa dimensión interna con preocupaciones más generales? Estas son algunas interrogantes que se empezarán a aclarar en los próximos meses. Con todo, la resolución de la reforma parece estar más vinculada a una negociación política que a una activación del conjunto de los trabajadores.

La reforma propuesta está en desarrollo, lo que ha significado una alerta permanente de la CUT durante gran parte de 2014 y 2015. Cabe preguntarse qué fuerza tendría su movilización si es necesario presionar por cambios sustantivos, especialmente si se tiene en cuenta que los sindicatos, por largo tiempo sólo se vienen movilizandando por mejoras de sus salarios y en sus condiciones de trabajo concretas y actuales; esto es durante el proceso de la negociación colectiva que los regirá próximamente. Al respecto debe considerarse que el ámbito de acción de los sindicatos continuará situado en el nivel de la empresa. ¿Qué respuesta tendría el llamado a movilizaciones sindicales más globales, alejados de su cotidianeidad?, ¿qué resultados tendría? Por otra parte, parece conveniente pensar también en qué medida la estrategia seguida por la central en esta ocasión puede o no prolongarse y sus diversas implicancias.

## Referencias bibliográficas

**Aravena, Antonio y Daniel Núñez** (2011). «Los Gobiernos de la Concertación y el sindicalismo en Chile», en Revista *Trabajo*, año 5, n° 8, julio–diciembre.

**Aravena, Antonio y Daniel Núñez**, edit. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago, ICAL.

**Confederación del Cobre** (2014). [www.confederaciondelcobre.cl](http://www.confederaciondelcobre.cl), 26/08.

**CUT – Chile** (2014). [www.cutchile.cl](http://www.cutchile.cl), 14/04/.

**Código del Trabajo** (2014). Dirección del Trabajo, Santiago de Chile

**Encuesta Laboral, Encla** (2011, 2012). Dirección del Trabajo, Santiago de Chile

**Compendio estadístico** (2013). Dirección del Trabajo, Santiago de Chile

**Echeverría, Magdalena** (2010). «La historia inconclusa de la subcontratación. Y el relato de los trabajadores», Dirección del Trabajo, Santiago de Chile

**Espinosa, Malva** (2005). «Hacia una cultura democrática en las relaciones de trabajo en Chile», en Varios autores: *Mitos y realidades del mercado laboral Chileno*, Santiago de Chile, Fundación Friedrich Ebert.

**Espinosa, Malva** (1995). «Relaciones laborales para la democracia, Notas para un debate necesario», *Temas Laborales*, n° 1, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

**Feres, María Ester** (2009). «Los proyectos de reforma legal sobre negociación colectiva», en *La negociación colectiva en Chile*, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, Andros Impresores.

**Feres, María Ester** (2008). *Gobiernos progresistas y movimiento sindical: la experiencia chilena*, Santiago de Chile, FES.

**Figueroa, Francisco** (2013). *Llegamos para quedarnos. Crónica de la revuelta estudiantil*, Santiago de Chile, LOM.

**Henríquez, Helia** (1999). «Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?» en Paul Drake e Iván Jaksic, comp., *El modelo Chileno. Democracia y desarrollo en los noventa*, Santiago de Chile, LOM.

**Henríquez, Helia y Gabriela Morales** (2014). «La extensión de beneficios: una práctica que afirma el desequilibrio de las relaciones laborales», Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.

**Jackson, Giorgio** (2013). *El país que soñamos*. Santiago de Chile, Debate.

**Mayol, Azocar** (2013). «Ciclo de movilización social en Chile: la aparición política de la contradicción entre ciudadanía y capital» en *Golpe, 1973-2013*, Laboratorio de Prácticas Sociales y Subjetividades, Santiago de Chile, Ediciones El Desconcerto.

**Narbona, Karina** (2014). *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno*, Observatorio Social del Proyecto, Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud, Santiago de Chile.

**Pereira, Rafael** (1999). «Bases para un sistema de relaciones laborales a la altura de los nuevos desafíos», *Temas Laborales*, n° 1, Santiago de Chile.

**Programa de Gobierno Michelle Bachelet** 2014-2018, 2013, Santiago de Chile,

**Vallejo, Camila** (2012). *Podemos cambiar el mundo*, Santiago de Chile, Ocean Sur - La vida es hoy.

## Prensa

Diario *El Mercurio*, 27/11/2014, 09/12/2014, 07/12/2014, 30/12/2014, 04/01/2015.

Diario *El Mostrador*, 09/07/2015, 03/08/2015.

Diario *La Tercera*, 11/07/2015.