



CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN

Estudio Crítico de la Reforma Laboral Chilena: Análisis Normativo y Discursivo

Daniela Fernández Basignan
Directora: Amparo Serrano Pascual

CI 18/2015
ISSN: 2530-3570



Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología



Índice

| | |
|--|----|
| Introducción | 5 |
| 1. Modelos de relaciones laborales chilenos | 7 |
| 1.1. Surgimiento del derecho del trabajo | 7 |
| 1.2. Primer modelo de relaciones laborales chileno: Código del Trabajo de 1931 | 9 |
| 1.2.1. Contextualización: historia de la cuestión social chilena | 9 |
| 1.2.2. Características del Modelo de Relaciones Laborales del Código del Trabajo de 1931 | 12 |
| 1.2.3. Principales normas | 14 |
| 1.2.4. Ejes ideológicos normativos | 15 |
| 1.3. Segundo modelo de relaciones laborales chileno: Plan Laboral de 1979 y Código del Trabajo de 1987..... | 16 |
| 1.3.1. Contexto histórico..... | 16 |
| 1.3.2. Características del Modelo de Relaciones laborales del Plan Laboral de 1979 | 19 |
| 1.3.3. Principales normas | 21 |
| 1.3.4. Ejes ideológicos normativos | 23 |
| 1.3.5. Reformas posteriores al Código del Trabajo de 1987 | 26 |
| 2. Reforma Laboral | 26 |
| 2.1. Introducción | 26 |
| 2.2. Contextualización: realidad laboral chilena..... | 27 |
| 2.3. Reforma Laboral..... | 32 |
| 2.3.1. Creación de una política pública | 32 |
| 2.3.2. Proceso legislativo..... | 33 |
| 2.3.3. Mensaje..... | 35 |
| 2.3.4. Características de la Reforma Laboral..... | 36 |
| 2.3.5. Ejes ideológicos normativos | 41 |
| 3. Análisis discursivos | 45 |
| 3.1. Introducción | 45 |
| 3.2. Análisis discursivos..... | 46 |
| 3.2.1. Empresarios..... | 46 |
| 3.2.2. Expertos en Derecho del Trabajo..... | 51 |
| 3.2.3. Trabajadores..... | 59 |
| 3.2.4. Organización Internacional del Trabajo | 62 |
| 3.2.5. Gobierno | 64 |
| 3.3. Comentarios finales | 66 |
| 4. Conclusiones | 68 |
| 5. Bibliografía | 71 |

Introducción

Este Trabajo de Fin de Máster tiene como objeto de estudio el proyecto de Reforma Laboral chileno impulsado por la presidenta socialista, Michelle Bachelet, el 29 de diciembre de 2014, anunciado públicamente como “un hito que saldará una deuda con los trabajadores” y que actualmente se discute en el Congreso de la República, sede del poder legislativo. La Reforma Laboral forma parte de una serie de iniciativas legales asumidas por Bachelet durante su campaña electoral -junto a la Reforma Tributaria, la Reforma Educacional y la elaboración en democracia de una nueva Constitución-, que buscan realizar una serie de cambios estructurales a la institucionalidad chilena. Estas reformas pretenden, en su conjunto, superar las desigualdades que atraviesan las distintas esferas de la sociedad chilena, y que sitúan al país como uno de los más débiles a nivel mundial en materia de equidad.

Asumiendo una perspectiva socio-jurídica, se analizará críticamente el proyecto de Reforma Laboral y la discusión pública que este genera. Para estos efectos, se realizará un estudio de los cambios normativos que la iniciativa plantea, de los presupuestos ideológicos en los que se apoya y de los referenciales a los que apela en su mensaje. Además, se identificarán y analizarán los discursos sostenidos por los principales actores sociales involucrados en la discusión, buscando indagar en los imaginarios que reflejan sus argumentos y la manera en que estos discursos van mutuamente permeándose o excluyéndose. De esta manera se busca detectar la mayor o menor incidencia que cada uno de ellos ejerce en la discusión de esta política pública y los medios y circunstancias que propician este hecho.

Para llevar a cabo esta investigación, y buscando trascender un mero análisis jurídico normativo de la Reforma, la metodología empleada será multidisciplinar; se utilizarán métodos cuantitativos -uso de fuentes secundarias- y cualitativos -análisis de documentos legislativos, históricos y biográficos, fundamentalmente- para describir los diversos mo-

delos de relaciones laborales chilenos y la Reforma en cuestión. Del mismo modo, se realizarán análisis de los medios de comunicación y del discurso de los distintos actores sociales con el objeto de determinar sus argumentos y los ejes ideológicos que los sustentan. Las fuentes consultadas también serán diversas: doctrina jurídica, socio-laboral, declaraciones públicas de organizaciones de trabajadores, de sindicatos, del Gobierno, estudios estadísticos, entrevistas, artículos de prensa, artículos académicos, entre otros.

En definitiva, este trabajo constituye un intento de aplicar los conocimientos adquiridos durante el transcurso del Máster en materia de políticas públicas y comprender, a través de un análisis jurídico, si esta futura ley modifica el sistema de relaciones laborales chilenos, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes, con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes, tal como se plantea en su mensaje. A su vez, busca detectar los principales actores que participan en su elaboración en tanto política pública, los imaginarios sociales que sustentan los diversos discursos en pugna que buscan legitimarla o deslegitimarla, sus principales líneas argumentativas, el carácter ideológico que los fundamenta y la eficacia real o simbólica que la Reforma puede llegar a tener en las relaciones laborales, en los términos en que se encuentra planteada.

Para una cabal comprensión del modelo de relaciones laborales chileno y de la Reforma Laboral, comenzaré realizando, en el capítulo primero, un breve repaso de los distintos sistemas de relaciones laborales que han existido en Chile. Concretamente, analizaré el surgimiento del derecho del trabajo, a continuación expondré el primer y segundo modelo de relaciones laborales chileno, determinados por el Código del Trabajo de 1931, y por el Plan Laboral de 1979 y el Código del Trabajo de 1987, respectivamente, abordando el contexto histórico en el que surgen, sus características, las principales normas y los ejes ideológicos normativos que los fundamentan, para concluir este apartado tratando las refor-

mas al Código de 1987 llevadas a cabo por los gobiernos posteriores.

En el capítulo segundo me refiero a la Reforma Laboral. En él comienzo realizando una introducción al mismo, luego expongo un panorama de la realidad laboral chilena y desarrollo, a continuación, la Reforma Laboral. Para estos efectos abordo la iniciativa en el contexto de la creación de una política pública, expongo el proceso legislativo por el que atraviesa, analizo discursivamente el mensaje que la precede, presento sus principales características y termino explicando los ejes ideológicos normativos que se encuentran en su base.

En el tercer y último capítulo, realizo un estudio de los discursos elaborados por los distintos actores sociales que forman parte de esta Reforma Laboral. Concretamente, y luego de realizar una introducción a este apartado, expongo las principales líneas argumentativas elaboradas por empresarios, expertos en derecho del trabajo, trabajadores, la OIT y el Gobierno de Chile. Finalizo este capítulo realizando un análisis de los distintos discursos que buscan legitimar o deslegitimar la iniciativa legal en cuestión.

La importancia de esta investigación viene dada no sólo por su contingencia, sino también por los escasos estudios sobre la Reforma que ponen en relación las perspectivas discursivas y normativas. Resulta especialmente relevante, además, desde dos puntos de vista: por un lado, puede contribuir a reducir la desigualdad y la pobreza, ya que Chile se ubica dentro de los países con mayores niveles de desigualdad a nivel mundial, es el cuarto país con mayor número de pobres dentro de la OCDE, presenta bajas tasas de sindicalización y de cobertura de negociación colectiva y es uno de los que menos gasta, a nivel mundial, en protección social. El mundo del trabajo parece ser el lugar propicio para generar cambios desde el origen del problema, junto con otros aspectos claves -como la educación-, para avanzar hacia una sociedad con mayor equidad y con condiciones de vida y de trabajo más dignas. Por otro lado, Chile ha recibido observaciones y re-

comendaciones de organismos internacionales, que plantean la necesidad de modificaciones importantes en el modelo laboral vigente. Los Convenios 87 y 98 sobre sindicalización y negociación colectiva, respectivamente, ratificados por Chile ante la OIT, si bien han servido como guía para ciertos cambios en la legislación, su grado de cumplimiento aun no es suficiente y se presentan como un desafío pendiente para las autoridades.

1. Modelos de relaciones laborales chilenos

1.1. Surgimiento del derecho del trabajo

Si bien el trabajo ha existido desde siempre en las distintas sociedades, el Derecho del Trabajo¹ es una categoría histórica que nace y se desarrolla en una época y en un contexto determinado. Los hitos fundamentales a partir de los cuales se origina esta rama del ordenamiento jurídico son la revolución burguesa y la revolución industrial.

Al respecto, Palomeque sostiene que la revolución burguesa, cuyo principal hito es la Revolución Francesa de 1879, es el proceso histórico a través del cual la burguesía se convierte en la clase social dominante y es capaz de imponer a los demás grupos sociales sus productos ideológicos y culturales, como el orden económico capitalista y la propiedad privada sobre la propiedad feudal. En materia económica, el liberalismo prescribe la abstención del Estado en la actividad económica (*laissez faire, laissez passer*), la que queda regida por leyes específicas equiparables en su certeza a las físicas o naturales, que operan al margen de la voluntad de los hombres y sobre las cuales no es posible actuar –por ejemplo la ley de la oferta y de la demanda dentro de un mercado libre-. En el plano jurídico, se consagra el dogma de la autonomía de la voluntad como facultad de las partes de la relación contractual de establecer, por el exclusivo tenor de su voluntad, el contenido de aquella, salvo el interés u orden público (Palomeque, 2011:23-24)

El soporte del nuevo sistema de producción capitalista, que se extiende a lo largo y ancho de la estructura de las nuevas relaciones de producción, radica en una relación de intercambio básico de trabajo libremente realizado por salario y sometido tanto a las reglas económicas del mercado como a las propias de la contratación civil. “Se produce, en definitiva, un cambio o tránsito desde el status propio

¹ Entendido por Manuel Carlos Palomeque como aquella rama del ordenamiento jurídico que regula el trabajo asalariado, esto es, el trabajo prestado por cuenta ajena y en régimen de dependencia a cambio de una retribución económica o salario.

de la sociedad corporativa precedente, hacia el contrato de la sociedad liberal” (Palomeque, 2011:24).

La revolución industrial², por su parte, configura el proceso de transición desde una etapa primitiva e inmadura del capitalismo, hacia otra posterior caracterizada por el maquinismo y el cambio tecnológico, en que el sistema económico alcanza una estructura de producción fundada en fábricas, es decir, unidades colectivas y productivas a gran escala. Ello sucede por primera vez entre fines del siglo XIX y principios del XX, en Inglaterra, modelo que sirve de referente para los demás países que habrían de seguir de inmediato la senda de industrialización capitalista. La invención de la máquina a vapor y la aplicación de su modelo energético a las nuevas máquinas-herramienta, conducen a una revolución de los procesos productivos del momento, a la división del trabajo, al acortamiento de las tareas productivas, trae nuevas exigencias de formación profesional, a la destrucción del empleo, a concentraciones de población en núcleos urbanos, entre otros. “La industrialización productiva en masa depara, además, trascendentales consecuencias sociales que han de conducir, después de algunas décadas de desarrollo desmedido de los nuevos comportamientos, al empobrecimiento agudo de las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera” (Palomeque, 2011:25).

La instauración del capitalismo provocó, a su vez, un cambio paradójico en relación a las racionalidades asociadas al trabajo. Hasta el avènement del capitalismo, el trabajo si bien era el principal soporte material de la sociedad y casi la única herramienta para asegurar la subsistencia y generar algún excedente para el intercambio y la acumulación, casi nunca obtuvo una valoración social equivalente. El pensamiento pre moderno valoró siempre más el ocio sobre el trabajo, constituyéndolo en el principal signo de distinción entre los grupos privilegiados y sus subalternos. Incluso el cristianismo primitivo

² Para más información ver: Silva, Aristides, Mata, Mariela, La llamada Revolución Industrial, Publicaciones Ucab, Caracas, 2005.

entendió el trabajo como un castigo impuesto por dios ante la enormidad del pecado original. Así pues, el trabajo pre capitalista apreció más como una carga que soportar, que como un motivo de orgullo o satisfacción personal. El pensamiento liberal configuró una ética en torno al trabajo en virtud de la cual “el trabajo se levantaba como principal fuente de dignidad y herramienta de progreso, destinada a emancipar a la humanidad de lo que Hegel llamó ‘el reino de la necesidad’” (Salazar, 2002:157). Basándose en esta nueva concepción del trabajo, la economía política clásica elaboró una teoría del valor en que el trabajo era “el creador último y fundamental de toda la riqueza social (...). En esta nueva lectura, el trabajo llegó a constituir la actividad humanizadora por excelencia, en tanto permitía romper con la sujeción ancestral a la naturaleza y proyectar un futuro de permanente adelanto y auto-superación” (Salazar, 2002:156).

El proceso de sustitución del trabajo humano por la máquina provocó un excedente de mano de obra propicio para su abierta explotación. El empresario podía fijar condiciones de trabajo a la baja sabiendo que serían aceptadas por algunos de los individuos integrantes de una sobrepoblada oferta de trabajo. Era la voluntad del capitalista la que finalmente predominaba en la fijación de las condiciones contractuales, haciendo prevalecer la maximización de su beneficio y diluyendo las ideas de libertad e igualdad proclamadas por los distintos códigos civiles como eje de la fijación del contenido del contrato de trabajo. “No en balde, el sistema social había sido edificado precisamente para legitimar este comportamiento” (Palomeque, 2011:26).

Este escenario propició jornadas de trabajo agotadoras –de sol a sol y de lunes a domingo–, salarios paupérrimos que sólo alcanzaban para la subsistencia y reproducción de la fuerza de trabajo, condiciones laborales precarias, inseguras e insalubres, actuación degradante sobre el trabajo de las mujeres y menores, pago de salarios en especies distintas del dinero, etc. El deplorable estado y condición de las clases trabajadoras generó en las personas vícti-

mas de esta situación una aspiración de reforma del sistema social, percibido como injusto y desigual, lo que provocó la organización y movilización del proletariado industrial o movimiento obrero a partir de la conciencia de clase lo que se denominó históricamente como “cuestión social”. Se generó así una reacción de autotutela colectiva de los trabajadores frente a su injusta y precaria condición y, a su vez, provocó la intervención del Estado en el problema social a través de la creación del derecho del trabajo, legislación protectora de los trabajadores asalariados.

La explotación, sin límite, de la que fue víctima la clase trabajadora y la generalización del conflicto social hizo que surgiera esta nueva rama del derecho integradora, que asumió la misión de imponer al conflicto industrial un cauce de circulación compatible con el mantenimiento y el desarrollo del modo de producción capitalista, a través de una legislación protectora y reivindicadora de los trabajadores. Es por ello que las primeras leyes sociales regularon aquellos aspectos de la realidad laboral con resultados más visibles de la explotación de los trabajadores, como por ejemplo, la limitación del trabajo a mujeres y niños, la reducción de la jornada de trabajo, la fijación de mínimos salariales y de condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

En este sentido, cabe señalar que si bien los trabajadores son beneficiados con las normas laborales, al crearse una legislación que fija derechos mínimos e irrenunciables, con la finalidad de otorgarle mejores condiciones de vida y de trabajo que “permitan en última instancia, la perfectibilidad del individuo” (Cavazos, 1972:11); es necesario resaltar que la legislación laboral también tiene como objeto primordial “regular las condiciones de explotación de los trabajadores y garantizar la reproducción y el mantenimiento de las relaciones capitalistas de producción” (Guamán e Illueca, 2012:13). En palabra de Lóyzaga el derecho del trabajo encubre o disimula, dependiendo del aparato jurídico específico, la lucha de clases. Este derecho codifica y dicta normas coactivas que relacionan formalmente a ciudadanos

“libres” para contratar la compra-venta de la fuerza de trabajo. Y, si bien, reconoce una cierta desigualdad de las partes, tutela de diversas maneras a la más débil, con lo que, independientemente de lo positivo de esta protección, coadyuva desde el punto de vista ideológico, también, a la reproducción del sistema (Lóyzaga, 1992:51).

1.2. Primer modelo de relaciones laborales chileno: Código del Trabajo de 1931

1.2.1. Contextualización: historia de la cuestión social chilena

Es necesario preguntarnos ahora sobre el surgimiento del derecho del trabajo en Chile y la especificidad del desarrollo capitalista local. El historiador Gabriel Salazar da cuenta de que en Chile no se produjo ninguna revolución industrial; al contrario, los movimientos sociales y/o políticos que históricamente se han propuesto desarrollar el sector industrial³ han sido sistemáticamente abortados. Esta característica se mantiene hasta la actualidad al ser reconocido por la OCDE como un país que depende de manera importante de los recursos naturales, no industrial, o con una industria que no genera suficiente “valor agregado” a sus exportaciones⁴.

El tipo de capitalismo hegemónico en Chile ha sido el mercantil-especulativo que, al revés del capitalismo industrial, no desarrolla las fuerzas productivas, sino que las estanca y las oprime. “El industrialismo y la cultura industrial se han incorporado a la sociedad chilena a través de la importación de manufacturas y por medio del consumo de lo importado, lo que ha consolidado el rol estratégico y monopolístico de las casas comerciales extranjeras enquistadas en el sector exportador-importador. La cultura industrial en el país, por tanto, no proviene de la producción local, sino del consumo de

lo importado” (Salazar, 2012:236). Debido a esta tradición bicentenaria, la clase dirigente nacional ha tendido compulsivamente a tener relaciones librecambistas con países desarrollados del mercado mundial, lo que ha generado fuertes relaciones económicas de dependencia y subordinación.

Es en este contexto de atrofia del desarrollo industrial chileno y de hipertrofia del capital comercial-especulativo, que ha tenido lugar una baja demanda estructural y sistémica por fuerza de trabajo, lo que ha generado una enorme población marginal compuesta por pobladores, campesinos, asalariados precaristas, empleados de baja categoría y bajos sueldos, micro-empresarios de la “economía informal” y el llamado lumpen, que incluyó no sólo formas de “explotación” (plusvalía absoluta) y “explotación” (agudas espirales inflacionarias), sino también formas multi-centenarias de exclusión, marginación y discriminación (Salazar, 2012:236-238). Es por ello que la “cuestión social” en Chile se extendió y diversificó en cuanto a sus protagonistas, trascendiendo la lucha obrera contra el patrón industrial.

La incorporación de la economía chilena, a partir de la tercera o cuarta década del siglo XIX, a los mercados noratlánticos en transición al capitalismo tuvo como consecuencia una transformación sustantiva del régimen laboral establecido durante la Colonia. El sistema productivo se vio exigido a generar mercancías exportables a un ritmo muy superior a todo lo conocido hasta ese momento, debiendo incorporar prácticas organizativas del nuevo modelo de producción capitalista: estandarización de las faenas, un ritmo más intenso, acelerado e ininterrumpido de producción y una sensibilidad mucho más fina frente a las señales del mercado. El empresariado chileno en vías de modernización⁵ prefirió

3 Como el del artesanado criollo de mediados del siglo XIX, el de los mecánicos extranjeros de comienzos del siglo XX y el auspiciado por el Estado Nacional-Desarrollista (CORFO) del período 1938-1973.

4 Para mayor información: <http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview%20Chile%20spanish.pdf> y <http://ciperchile.cl/2013/10/25/la-urgencia-de-una-politica-industrial-para-chile/>

5 A diferencia de los ejemplos de la Revolución Industrial, el empresariado chileno se mostró reacio a complementar estos cambios con creación e incorporación de tecnología en sus procesos productivos, los que se restringieron a segmentos muy específicos del ciclo productivo, teniendo que importar desde Inglaterra, Francia o Estados Unidos mano de obra para utilizarla, ya que el obrero nacional carecía de los hábitos y calificaciones requeridos para trabajar con la nueva maquinaria (Salazar,

ocupar mano de obra barata, numerosa y sustituible, que invertir en tecnologías de difícil adaptación y resultados inciertos, lo que se vio dificultado por las continuas fugas y fuertes resistencias de los trabajadores a la nueva disciplina laboral extenuante y escasamente remunerada. Es así que el régimen salarial y la disciplina industrial, en un primer momento, debió imponerse a la fuerza y a menudo durante intervalos muy cortos de tiempo (Salazar, 2002:170-172).

El transcurso del siglo XIX, sin embargo, hizo cada vez más difícil recurrir a esas prácticas de resistencia. Un acrecido peonaje, debido a la numerosa migración campo-ciudad, se vio obligado a vender su mano de obra por temporadas más prolongadas en las faenas mineras, la construcción de vías férreas, la cosecha agrícola y la construcción urbana. Allí se fue familiarizando, si no necesariamente con la tecnificación del trabajo, sí con la dependencia salarial y la disciplina capitalista, opciones de las que resultó más difícil sustraerse a medida que el nuevo régimen productivo se propagaba hacia rubros cada vez más diversos y relevantes de la economía, como la economía salitrera y cuprífera del Norte de Chile, la carbonífera del Golfo de Arauco, la economía manufacturera de las ciudades o la ganadería magallánica. La proletarianización se convirtió en una norma que para sucesivas generaciones de trabajadores pasó a constituir la única realidad posible o conocida, la condición de vida por antonomasia del mundo popular (Salazar, 2002:172-173).

El proletariado naciente vivía y se desenvolvía en un notable estado de precariedad material y laboral, manifestada en las múltiples penurias que en la época abarcó la “cuestión social”: largas y extenuantes jornadas laborales, faenas altamente peligrosas, un alto nivel de accidentabilidad laboral, abusos patronales en cuestiones salariales y de disciplina laboral, vivienda estrecha e insalubre, altísimos niveles de morbilidad y mortalidad, difusión de un trabajo femenino e infantil superior a las fuerzas de quie-

2002:170-171).

nes lo ejecutaban y desprotección absoluta frente a la adversidad. La condición proletaria, inicialmente resistida, fue transformándose en sustento de una conciencia de clase y un orgullo obrero que adoptó como vehículo de expresión doctrinaria las sociedades de socorros mutuos o mutuales⁶, el anarquismo⁷, el socialismo y el sindicalismo, movimientos que dieron lugar a una faceta más activa y protagónica de la cuestión social (Salazar, 2002:174).

En paralelo a este proceso de organización, en la primera década del siglo XX, se produjo una ola de protesta obrera debido a las malas condiciones en que subsistía la mayoría de la población. En 1901, la mancomunal de Iquique organizó su primera huelga. De ahí en adelante hubo muchas y todos los años. En 1902 fue la sociedad de resistencia de los tranviarios en Santiago, luego de los mineros de Lota que paralizaron la extracción del mineral. En 1903 fueron las mancomunales salitreras de Tocopilla, los obreros del carbón y los estribadores de Valparaíso los que al ser reprimidos provocaron la solidaridad de los demás trabajadores del puerto y lo inmovilizaron completamente. El gobierno envió un regimiento para sofocar la huelga provocando la muerte de 50 trabajadores y 200 heridos. En 1905, Santiago presenció la “huelga de la carne”, que pedía la abolición del impuesto al ganado argentino y protestaba por el alza del costo de la vida; el saldo fue de 70 muertos y 500 heridos. La culminación de la protesta obrera y de la represión oficial fue la masacre de la escuela Santa María de Iquique en 1907. Los obre-

6 Las primeras organizaciones obreras fueron las mutuales que surgieron en 1840 a lo largo de todo Chile. Eran agrupaciones de trabajadores y trabajadoras que buscaban ayuda recíproca entre sus integrantes, para poder alcanzar beneficios económicos, sociales, educaciones y culturales a los que no tenían acceso. Cada integrante aportaba una pequeña cantidad de dinero con la que se financiaban sus actividades de ayuda. A partir de 1910 estas organizaciones experimentaron diferencias con los sindicatos y los partidos políticos de orientación socialista, en tanto que fueron vistas por estos como simples remedios que eximían a los patronos y al Estado de sus efectivas responsabilidades y deberes en relación al bienestar de la población.

7 Para mayor información sobre el movimiento anarquista en la región de Valparaíso, donde se aloja el principal puerto de Chile, ver el documental “Valparaíso Anarquista” disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=1Xu-Yyy97Vc>

ros paralizaron las faenas para hacer peticiones muy semejantes a las que motivaban las demás huelgas, es decir, mejores condiciones de vida y de trabajo. Se le unieron las demás oficinas de la pampa. Bajaron a Iquique para pedir que las autoridades mediaran en el conflicto con los propietarios, en su mayoría ingleses. Las autoridades temerosas, después de una semana de infructuosas negociaciones, decidieron reprimir provocando cerca de 500 muertes de trabajadores. Este recuento revela la capacidad de organización y de protesta de los trabajadores, y, a su vez, la incapacidad del sistema político de comprender el fenómeno y resolver los problemas sociales. Si bien los obreros obtuvieron algunas reivindicaciones puntuales⁸, no lograron durante ese periodo satisfacer sus demandas (Aldunate y otros, 1996:388-389).

El interés, más bien súbito y oportunista de la oligarquía chilena, que durante el siglo XIX había dominado sin ninguna legislación reguladora, de crear un cuerpo normativo que regulara el trabajo, se despertó hacia 1919 motivado por la invitación recibida por la Liga de las Naciones para participar en la Organización Internacional del Trabajo –en adelante OIT- creada por el Tratado de Versalles. El Estado de Chile aceptó la invitación y quedó comprometido en el tratado internacional que se firmó al respecto, bajo tutela de la Liga de las Naciones. Arturo Alessandri Palma, quien ocupaba el cargo de Presidente de la República en ese momento, si bien no asistió a las conferencias celebradas al respecto, asumió ese proyecto internacional como ítem central de su programa de gobierno. Moisés Poblete fue el encargado de esbozar el código del trabajo que Alessandri presentó al Congreso (Salazar, 2012: 296-297). Este proyecto no prosperó en los años

8 Desde 1907 en adelante, lentamente se va promulgando una legislación social: el descanso dominical, los días feriados, la silla para empleados y obreros del comercio, salas cunas en los establecimientos industriales. Sin embargo, las demandas de los trabajadores apuntaban a una completa legislación que regulara claramente el contrato de trabajo, los protegiera en caso de enfermedades o accidentes laborales, permitiera la organización sindical y la huelga legal con sus respectivos mecanismos de solución del conflicto.

siguientes, debido a que un grupo adversario a este lo retuvo, creándose una efervescencia política y social (Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, 1987:65).

En 1920 hubo 50 mil trabajadores en huelga, cifra inusualmente elevada considerando periodos anteriores lo que mostraba un agravamiento del descontento social (Rojas, 1993:13). El 5 de septiembre de 1924 se inició un movimiento militar encabezado por el Mayor del Ejército, Carlos Ibáñez del Campo, quien hizo eco del sentido anhelo de dictar una legislación social por parte de la clase obrera y forzó ese año al poder legislativo a despachar, sin debate, diversas leyes, en su mayor parte el proyecto de Código del Trabajo presentado pocos años antes por los senadores conservadores⁹. Este movimiento pidió al presidente Alessandri y exigió al Congreso la dictación del código laboral. Alessandri aceptó esta petición ya que iba en favor de sus propósitos. El Congreso aprobó, en unos cuantos minutos, la legislación desgajada del Código luego del afamado “ruido de sables”, en el mismo estado en el que se encontraba, el 8 de septiembre de 1924¹⁰ (Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, 1987:65).

En 1925, aún bajo el mandato de Alessandri, se dicta la Constitución de 1925 que, entre sus disposiciones, señalaba que el Estado debía velar por la protección del trabajo, la industria y la previsión social, reconociendo a cada chileno un bienestar mínimo, especialmente en cuanto a habitación sana y condiciones económicas que permitieran la satisfacción de necesidades personales y familiares. En los días siguientes a la promulgación de la nueva Constitución, las diferencias entre los militares y el presidente se fueron agudizando, lo que llevó a Alessandri a renunciar antes de concluir su mandato. La

9 Para mayor información ver: Rojas, Jorge, *La dictadura de Ibáñez y los sindicatos (1927-1931)*, Editorial Universitaria S.A., Santiago, 1993.

10 Salazar entiende que es altamente probable que el interés por la legislación laboral por parte de Alessandri no haya surgido por sed de justicia social, sino del prestigio diplomático que ganaba el país y sus delegados al suscribir los pactos internacionales que dieron vida a la Liga de las Naciones.

inestabilidad política y los cuartelazos por parte de los militares caracterizarían los años siguientes (Aldunate y otros, 1996:411).

En 1927 Carlos Ibáñez del Campo es elegido presidente en una elección controlada, e inicia su gobierno con claros rasgos dictatoriales; se produjeron detenciones, relegaciones, deportaciones, exilios y limitación de derechos y libertades civiles. Estas medidas afectaron a militares comunistas, a dirigentes obreros de distintas ciudades del país y a políticos opositores a su gobierno. Ibáñez intentó darle a su mandato un carácter nacionalista con algunos rasgos corporativos, a imitación de las experiencias contemporáneas de Mussolini, en Italia y Primo de Rivera, en España (Aldunate y otros, 1996:412-413).

El impulso a la legislación social -una de las banderas del nuevo gobierno- y el lenguaje antioligárquico dieron a Ibáñez un sustento social bastante amplio. Aprovechando las divisiones internas entre los trabajadores, Ibáñez reforzó el papel gremial apolítico del mundo obrero. Para esto, el gobierno implementó un sinnúmero de leyes sociales de tipo populista, que permitieron rápidamente cooptar desde el Estado a los sindicatos y someterlos a la legalidad -tendencia también presente en el Código del Trabajo impulsado por Alessandri en 1924- (Del Solar y Pérez, 2008:52). Los enfrentamientos laborales pasaron a tener un contenido exclusivamente económico inmediato y no se admitiría la orientación desestabilizadora dentro de los sindicatos, así como ningún intento por alterar el orden público, la “disciplina” o la “armonía social”. La vigilancia estatal sobre las organizaciones sindicales complementaba la confianza depositada sobre su acción moderadora (Rojas, 1993:14). Esta situación significó en gran medida el debilitamiento y la decadencia definitiva de los sindicatos revolucionarios.

Por mensaje de 20 de junio de 1930, Ibáñez y su Ministro de Bienestar Social Lidio Carvajal, presentaron a la consideración del Congreso un proyecto de Código del Trabajo, que había sido elaborado

por dos comisiones que para el efecto designara el Ejecutivo tiempo antes. Este proyecto no alcanzó a discutirse en el Congreso, porque aprovechándose de las facultades extraordinarias que le había dado el Congreso a través de la ley 4.945 de 6 de febrero de 1931, dictó el Decreto con fuerza de ley número 178 del Ministerio de Bienestar Social, conocido con el nombre de Código del Trabajo.

1.2.2. Características del Modelo de Relaciones Laborales del Código del Trabajo de 1931

El primer modelo normativo de relaciones laborales¹¹ chileno es el que se configura a partir del Código del Trabajo de 1931, promulgado el 13 de mayo de 1931, mediante el decreto con fuerza de ley número 178 del Ministerio de Bienestar Social, por el presidente Carlos Ibáñez del Campo, y publicado en el Diario Oficial el 28 de mayo del mismo año. Entró en vigencia seis meses después de su publicación y estaba compuesto de 576 artículos, distribuidos en 4 libros.

A través de dicho cuerpo legal se refundió y ordenó en un solo texto todas las leyes laborales dictadas hasta ese momento, como por ejemplo la ley número 2.951, del año 1915, sobre sillas en establecimientos comerciales; ley 3.321, del año 1917, sobre descanso dominical; ley 3.915, del año 1923, sobre peso máximo de sacos de carguío; ley 4.053, del año 1924, sobre contrato de trabajo; ley 4.055, del año 1924, sobre accidentes del trabajo; decreto ley 442, del año 1925, sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas; decreto ley 772, del año 1925, sobre trabajo a bordo de naves de la Marina Mercante, entre otras. Su vigencia se prolonga durante 50 años, regulando las relaciones laborales desde su promulgación hasta que fue suspendida su vigencia con el golpe militar de 1973 y luego

¹¹ Entendido como una trama normativa integrada (en el sentido de funcionar como un sistema), conformada por las reglas que han ido construyéndose para el gobierno de las relaciones industriales o también llamadas relaciones laborales, en donde, si se las entiende como relaciones de fuerza, lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera.

reemplazado en 1979 por el sistema actual (Rojas, 2007).

Siguiendo a Irene Rojas (2007) podemos caracterizar dicho sistema de relaciones laborales a partir de ciertos rasgos fundamentales:

1). Regulación heterónoma de las relaciones de trabajo y carácter proteccionista de la legislación laboral: La principal fuente de regulación laboral es la ley, la que tuvo un carácter protector del trabajador en las relaciones individuales de trabajo al consagrar un conjunto de derechos en favor de éste -como por ejemplo las indemnizaciones por término de contrato- y ampliarlos progresivamente¹².

Si bien la ley protegía a los trabajadores al constituir derechos mínimos en su favor, establecía discriminaciones entre dos categorías de trabajadores: los obreros -trabajo manual- y los empleados -trabajo intelectual-, quienes se regían por estatutos jurídicos distintos en diversos aspectos¹³ estableciendo distintos niveles de protección, lo que manifestaba y robustecía las diferencias de clase surgidas de la posición del trabajador en la estructura productiva (Narbona, 2014:4).

2). Regulación rígida de las relaciones colectivas de trabajo: El derecho colectivo del trabajo se caracterizó por una minuciosa reglamentación del Estado orientada a controlar, por la vía política-estatal, el conflicto laboral a través del

12 Por ejemplo a través de la ley 6.020 de 8 de febrero de 1937 que mejora la condición económica de los empleador particulares, establece los sueldos vitales, las asignaciones familiares, y crea un nuevo sistema de indemnización por años de servicio y reajuste de sueldos; Ley 6.037 de 1937 que crea la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional; Ley 6.174 de 8 de Febrero de 1938 que establece la Medicina Preventiva para empleados y obreros, siendo una de las más avanzadas en América Latina en su género, entre otras.

13 Por ejemplo, los obreros jubilaban a los 65 años obligatoriamente y los empleados podían hacerlo con 35 años de servicio, es decir, con 55 años aproximadamente.

derecho colectivo. Fue la ley la que definió tanto la titularidad de los derechos de sindicación, como el marco de organización y de acción de las organizaciones de trabajadores. Así, sólo reconoció el derecho de sindicación a los trabajadores del sector privado y se privilegió el marco de acción sindical a nivel de empresa, aunque se permitieron acciones unificadas a nivel superior. Otras manifestaciones fueron la necesaria autorización administrativa para la existencia del sindicato y la intervención de la autoridad administrativa en materias de gestión sindical.

3). Negociación colectiva limitada: La ley limitó la negociación colectiva, en primer lugar, al negar el derecho de sindicación a algunos sectores de trabajadores como el sector público y a los trabajadores agrícolas -este último representaba el porcentaje más alto de población asalariada del sector privado al año 1964-. En segundo término, al limitar la titularidad de la negociación colectiva a determinadas organizaciones sindicales; podían negociar los sindicatos industriales, profesionales, y confederación de sindicatos profesionales, pero no podían hacerlo las confederaciones de sindicatos industriales, a las que el modelo normativo sólo le reconoció fines de educación, asistencia, previsión y establecimiento de economatos y cooperativas.

Entre las organizaciones sindicales resultó privilegiado el sindicato de empresa, conocido en este modelo como "sindicato industrial". Esta definición legal del titular laboral de la negociación colectiva impidió que esta involucrara a una proporción relevante de trabajadores asalariados, toda vez que el sindicato privilegiado por este modelo normativo sólo se desarrolló en determinados sectores, como fueron la industria y en la minería -y dentro de la minería solo la gran y mediana empresa-. Sin embargo, el derecho a negociar colectivamente también se otorgó a organizaciones transitorias de trabajadores que se unían para negociar con ocasión del conflicto colectivo y siempre que no existiera sindicato. Es importante resaltar que si bien este modelo privile-

gió el sindicato de industria o empresa en materia de negociación colectiva, sí se permitió que se negociara en niveles superiores.

1.2.3. Principales normas

El artículo 362 del Libro III y título I del C.T de 1931 señalaba taxativamente que “se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a las personas de ambos sexos, mayores de 18 años, que trabajen en una misma empresa o faena, o ejerzan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual”. Al reconocer el derecho de sindicación sólo a trabajadores de una misma “empresa o faena” y de una misma, similar o conexas profesión u oficio, el C.T. limitó la asociación obrera a las relaciones laborales funcionales en los casos indicados, encasillando su actuar estrictamente al ámbito laboral y dentro de la empresa o faena, “excluyendo las asociaciones territoriales, que, tradicionalmente, habían sido las que habían unido orgánica, soberana y políticamente la condición de trabajador con la de ciudadano” (Salazar; 2012, 299), por ejemplo, a través de las mutuales y mancomunales, ambas de base territorial.

En cuanto a la conformación de los sindicatos, el C.T. de 1931 en su artículo 363 consagraba “los Sindicatos pueden ser de patronos, de empleados, de obreros, mixtos o de personas que ejerzan profesión u oficio independiente. Los sindicatos son industriales o profesionales”. El sindicato industrial afiliaba todos los obreros de una industria, aunque tuvieran distintos oficios, en cambio el sindicato profesional podía estar compuesto por obreros, empleados, trabajadores independientes y patronos, pudiendo tener incluso una composición mixta de obreros y empleadores. Los sindicatos industriales eran obligatorios en las empresas con más de 25 obreros, pero solo si la conformación del sindicato era acordada por al menos el 55 % del personal de la empresa, fábrica o industria –en estricto rigor, la sindicalización era obligatoria solo para el 45 % restante– mientras que los sindicatos profesionales eran voluntarios (Narbona, 2014:5). Que los patronos también pudieran formar parte del sindicato desvir-

tuaba la naturaleza del mismo como herramienta de los trabajadores para sopesar, a través de la organización conjunta, el poder del empleador. A través de esta vía no sólo se debilitaba la organización obrera, sino que era una forma de pacificar las divisiones en las relaciones laborales en pos de un objetivo superior: la unidad nacional. El sindicato corporativo se dio también históricamente en la Italia y España fascista y en la Alemania Nazi.

En cuanto a los fines sindicales, el artículo 364 establecía “Los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este Título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción y, por consiguiente, se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entraban la disciplina y el orden en el trabajo”. Por su parte, el artículo 371 establecía “Se prohíbe a los Sindicatos ocuparse en objetivos distintos de los señalados en este Título y en sus estatutos, y ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la de las industrias, tal como las garantizan la Constitución y las leyes”. En lo relativo a la gestión de sus fondos el artículo 385 establecía “En ningún caso podrán invertirse los fondos del Sindicato en fines de resistencia o en cualquiera otra actividad que directa o indirectamente dañe los intereses de la empresa industrial a que el Sindicato pertenece.” El sindicato, por tanto, debía permanecer en el ámbito de la colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción, excluyéndolos de la sociedad en general y de la política, que es el ámbito propio del ciudadano. Si los sindicatos excedían esa órbita se ilegalizarían. Les estaba proscrito realizar acciones políticas por sí mismos, pues, de hacerlo, podrían atentar contra ciertos derechos básicos como la libertad y propiedad garantizados por la Constitución, estableciendo la misma normativa una jerarquía de derechos. Si realizaban acciones políticas por sí mismos podían incurrir eventualmente en sedición.

Si bien el artículo 369 sostenía “los sindicatos podrán establecer, de acuerdo con las leyes perti-

entes, cursos y escuelas primarias o profesionales, museos sociales, sociedades cooperativas de todo género, economatos o almacenes de consumo, oficinas de colocación y, en general, todos los servicios de cooperación, educación y previsión” interpretado por Narbona como una norma en línea con la intención de incorporar la diversidad de experiencias autogestivas de los inicios del movimiento obrero (mancomunales, sociedades de socorro, mutuales, etc.) al manto institucional, el artículo 370 señalaba “Las cajas de socorros mutuos, de retiro y de seguros que se creen por los sindicatos, estarán sujetas a la autorización previa de la Inspección General del Trabajo, que ejercerá la supervigilancia correspondiente por intermedio de funcionarios de su dependencia”. Este artículo es interpretado por Salazar como una norma dirigida a dismantlar las sociedades de socorros mutuos –con base territorial y fondos propios- privando a la organización de trabajadores de la administración autónoma de sus fondos propios, base del poder popular soberano y sometiéndola a la supervigilancia del Estado. (Salazar, 2012:300).

En materia de negociación colectiva el C.T. de 1931 privilegiaba la negociación colectiva dentro del ámbito de la empresa, sin excluir la posibilidad de negociar en planos superiores. Es así como en el artículo 3, al definir contrato colectivo, establecía que “Contrato colectivo es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte y un Sindicato o Confederación de Sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa, o en un grupo de empresas.”

A modo de paréntesis, un dato digno de atención es que los resultados de esa contratación colectiva se aplicaban al sindicato en su conjunto, como el colectivo que es, con sus socios actuales y los futuros que se van integrando, y no solo a la nómina contingente de socios que negocian, como sucede hoy –una negociación “pluri-individual” más que colectiva-. Volviendo al punto de la negociación supraempresa, hay que considerar que aun estando validada

por la ley, esta se veía restringida, en gran medida, por la diferenciación de facultades que tenían las organizaciones de nivel superior para negociar: las confederaciones de sindicatos profesionales tenían titularidad para negociar a nivel de rama si estaban constituidos por una misma profesión u oficio, pero esa titularidad no la tenían las confederaciones de sindicatos industriales, que eran los únicos obligatorios. Se señalaba en ese aspecto que: “Sólo se permitirán las reuniones o confederaciones de Sindicatos Industriales para fines de educación, asistencia, previsión y para el establecimiento de economatos y cooperativas” (Art. 383) (Narbona, 2014:6).

En cuanto al derecho a huelga, el modelo laboral antiguo establecía el derecho a que la huelga fuera indefinida, con prohibición de reemplazo. La declaración de la huelga producía habiéndose votado por la mayoría absoluta de los presentes en una asamblea con a lo menos 2/3 de los miembros del sindicato (Art. 540). La huelga y el cierre patronal, sin embargo, solo “podían ser declarados una vez agotados los procedimientos de conciliación considerados en el proceso de negociación colectiva” y, una vez hecha efectiva, el gobierno “podía decretar la reanudación de faenas si la paralización ponía en peligro la salud o la situación económico-social del país”. De este modo, si bien se trataba de un derecho de huelga más efectivo que el actual (especialmente por la prohibición de reemplazo), se veía afectado por la tónica de todo el sistema de relaciones laborales, que era la marcada intervención estatal en el conflicto laboral (Narbona, 2014:9).

1.2.4. Ejes ideológicos normativos

Tal como explica Salazar, las potencias vencedoras en la Primera Guerra Mundial, que presidieron el Tratado de Versalles, tenían como interés estratégico asegurar la “paz” en un doble sentido: entre los países de capitalismo avanzado y entre las clases sociales. Se trataba no sólo de no repetir la Primera Guerra, sino también la Revolución Rusa, a efectos de salvar la integridad externa y la paz interna del capitalismo. Era necesario evitar nuevas guerras mundiales y la lucha de clases. De ahí que

el concepto clave que condujo todos sus encuentros fue el de “armonía” y, subordinado a éste, el de “justicia social”. Ambos conceptos fueron adoptados y utilizados por los políticos liberales de los años 20 en Chile, particularmente por Arturo Alessandri Palma:

“Esta administración se ha cimentado sobre la base de la concordia, de la armonía y del recíproco auxilio de todos los elementos sociales (...) por eso condeno con igual energía a los funestos predicadores del odio, a los sembradores de desconfianzas, que derraman veneno en los de arriba para con los de abajo o entre los de abajo para con los de arriba (...) Considero que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y, que esta paz no puede fundarse sino bajo las bases de la justicia social” (Salazar; 2012, 298).

“Todos los pueblos del mundo atienden hoy con especial interés y preocupación los problemas relativos al trabajo. Su desatención puede producir perturbaciones que no es dado prever ni medir, ni en su alcance ni es sus funestas consecuencias. Las medidas represivas, dolorosas siempre, producen sólo efectos transitorios, mientras que las medidas fundamentales y preventivas, basadas en la justicia social y en la solidaridad humana, son las únicas que conjuran los peligros y reestablecen y restablecen la paz y el orden sobre la base indestructible de la concordia y de la armonía. En la hora actual es, pues, urgente que haya una institución que se ocupe en forma exclusiva de ir al fondo de estos graves problemas, que los estudie en todos sus detalles y proyecciones y que los afronte con la vigorosa energía que requieren” (Alessandri; 1965, 218).

El concepto de “armonía” fue asociado desde un comienzo al de “orden sistémico” y este, a su vez, con la promulgación de leyes y normas definidas sobre la base de principios universales, acuñados por “expertos” y no sobre la base de procesos ciudadanos libres y deliberantes. Para Alessandri la “armo-

nía” entre las clases chilenas y la “justicia social” debían fundarse en el amor unánime a la patria, principio supremo de “unidad” (Salazar, 2012:298).

En este contexto si bien las primeras leyes laborales y el código del trabajo de 1931 tienen facetas proteccionistas al reconocer derechos laborales individuales mínimos como por ejemplo en materia de jornada laboral y de remuneraciones, que previamente no existían, lo que permitió mejorar indudablemente las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, esta maniobra obedeció a una estrategia internacional de pacificación del conflicto obrero con miras a permitir la existencia y reproducción del sistema capitalista.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, los sindicatos revolucionarios, politizados y que reclamaban reivindicaciones sociales excediendo el ámbito laboral, sin duda representaban una amenaza para la paz social y los intereses capitalistas. Salazar, Solar y Pérez coinciden en que la legislación laboral, sobre todo el C.T. de 1931, despojó a las organizaciones obreras de su carácter cívico y de acción política ciudadana, reduciéndolas a una función adscrita a las relaciones laborales de producción dentro del ámbito de la empresa privada.

1.3. Segundo modelo de relaciones laborales chileno: Plan Laboral de 1979 y Código del Trabajo de 1987

1.3.1. Contexto histórico

El segundo modelo normativo de relaciones laborales en Chile fue el que el régimen militar de Augusto Pinochet impuso hacia fines de la década de los setenta, a través del denominado “Plan Laboral” de 1979 de José Piñera, integrado en el posterior código del trabajo de 1987.

El 11 de septiembre de 1973 las Fuerzas Armadas y de Orden pusieron fin al gobierno de Salvador Allende y de la Unidad Popular, desarrollado entre 1970 y 1973, a través de las armas. La aviación bombardeó el palacio de La Moneda, sede del ejecu-

tivo, y el poder supremo fue asumido por una Junta Militar integrada por el general Augusto Pinochet, el almirante José Toribio Merino y los generales Gustavo Leigh y César Mendoza, comandantes en jefe del Ejército, la Marina, la Aviación y Carabineros, respectivamente. La Junta, mediante Decreto Ley número 1, del mismo 11 de septiembre, declaró que asumía el poder con el fin de “restaurar la chilenidad quebrantada, la justicia y la institucionalidad”. Sus redactores señalaban que había que terminar con el totalitarismo marxista-leninista que constituía un peligro mortal para la libertad y la justicia y para el ser mismo de Chile (Aldunate y otros, 1996:544-545). El golpe fue promovido por las elites económicas domésticas que se sentían amenazadas por el rumbo hacia el socialismo del presidente Allende. Contaron con el respaldo de compañías estadounidenses, de la CIA, y del secretario de Estado estadounidense Henry Kissinger (Harvey, 2007:14).

En materia económica, se adoptó una estrategia de desarrollo basada en el dogma del libre mercado, instaurando uno de los sistemas más radicales del mundo dentro de este paradigma, consistente en el establecimiento de un Estado subsidiario, una gran desregulación normativa y una gran apertura a los mercados externos.

El naciente gobierno militar, buscando consolidar su control sobre los principales actores sociales, se apresuró en asegurar que respetaría las conquistas laborales de los decenios anteriores y reconocería el rol social alcanzado por la clase trabajadora. Sin embargo, en la práctica, el período dictatorial se tradujo en un profundo quiebre de los procesos de integración y protagonismo obrero que se venía desarrollando desde fines del siglo XIX (Salazar, 2002:182).

En un primer momento, esto se expresó en la represión directa ejercida sobre las organizaciones sindicales y otros referentes de un movimiento obrero que habían estado fuertemente comprometido con el régimen derrotado en 1973. Guillaudat y Mouterde entienden que el movimiento sindical

chileno fue uno de los blancos preferidos de los militares durante el golpe de Estado, ya que el “enemigo interno” de la Doctrina de la Seguridad Nacional seguida por los militares chilenos se encarnaba principalmente en el conjunto de capas obreras y populares organizadas colectivamente a través de un movimiento sindical creciente, unificado centralizadamente en la CUT. Por ello, a partir del 11 de Septiembre de 1973, la represión militar se mostró especialmente agresiva con este sector; la CUT fue ilegalizada y sus dirigentes apresados o perseguidos, se dictaron normas que impedían que los sindicatos funcionaran¹⁴, se llevaron a cabo fusilamientos de dirigentes sindicales en El Salvador, Chuquicamata, San Antonio, Laja y Concepción, entre otros sectores del país, los despidos laborales se multiplicaron, y alrededor de dos tercios de las confederaciones y federaciones desaparecieron a través de la revocación de su personalidad jurídica.

Las actividades laborales que lograron mantenerse fueron sometidas a estrictas normativas: no se podía realizar ninguna reunión sin autorización previa y sin la presencia de la policía, las elecciones sindicales y la negociación colectiva fueron prohibidas y la actividad sindical cayó en más del 25%, produciéndose una importante contracción de las bases del movimiento sindical chileno.

Una vez que pasó el período directamente represivo, el gobierno de la Junta Militar parecía dudar ideológicamente sobre la forma de enfrentar el mundo laboral; si bien Leigh privilegiaba un modelo de tipo corporativista y populista, haciendo primar una visión nacional-estatista que llevaba años madurando en el pensamiento castrense -especialmente

14 El Bando 36 que suspende la presentación de pliegos de negociación; el Decreto Ley 32 que facilita el despido masivo de dirigentes y militantes que hubieran participado en huelgas ilegales en el pasado o que a futuro pudiesen hacerlo (por los formalismos legales del modelo laboral antiguo, la mayoría de las huelgas eran registradas como ilegales); el D.L. 43 que congela los reajustes de remuneraciones y pensiones; y el D.L. 198 que suspende las elecciones sindicales, extendiendo el plazo de las directivas vigentes y designando en los puestos vacantes a los trabajadores más antiguos de la empresa.

desde la dictadura del General Carlos Ibáñez del Campo-, Pinochet se inclinaba más por las virtudes de la economía social de mercado y por visiones más o menos neoliberales aunque en sus inicios compartió con Leigh la preferencia hacia el modelo corporativista.

De esta manera, entre 1973 y 1978, particularmente bajo la dirección del general de aviación Nicolás Díaz Estrada, la Junta Militar, buscando normalizar las relaciones sociales alteradas luego del golpe militar y basándose en los principios de mantención del orden social, unidad nacional y cooperación entre clases, a través del ejercicio de un “gobierno fuerte” (Narbona, 2015:12), optó por desarrollar sindicatos corporativistas en los cuales sería posible instituir relaciones laborales de tipo vertical. Augusto Pinochet declaraba sentir una gran admiración por el general Franco y por la dictadura española y pretendió estampar esa visión del mundo laboral en su estilo inicial de gobierno (Jara, 2008:233). Aprovechando la disposición de sindicalistas próximos al régimen – como Eduardo Ríos y Tucapel Jiménez- se creó la Central Nacional de Trabajadores (CNT), multisindical no politizada que pretende reemplazar a la CUT y representar a la junta militar en el plano internacional, con el fin de aquietar las críticas realizadas al nuevo gobierno militar. Sin embargo, este proyecto rápidamente fracasó debido a que no estaban los medios y recursos necesarios para implementar de forma adecuada tal política – Chile atravesaba por un fuerte periodo de recesión económica en ese momento- y, especialmente, por las costumbres y sentimientos de clase aún con fuerte raigambre en los trabajadores de base. Si bien este periodo ha sido escasamente estudiado en la historia del proceso laboral chileno, según Narbona, sirve para ilustrar cómo la desmovilización sindical puede propiciarse también con un esquema que avala la sindicalización y la negociación colectiva de alta cobertura, cuando estas no tienen autonomía (Narbona, 2015:10).

Más allá del impacto represivo inicial y de los intentos por instituir relaciones laborales de tipo

vertical, lo que realmente trastornó el estatuto alcanzado por el trabajo en Chile fue la instauración, a contar de 1975, del modelo neoliberal¹⁵ (Salazar, 2002:182). A partir de ese año, un equipo de civiles, en su mayoría egresados de la Universidad Católica de Chile, vinculada en ese entonces con la Universidad de Chicago, se integra a la dirección del gobierno de facto y comienzan a implementar la puesta en práctica de las ideas liberales que estaban refflotando en Norteamérica (Narbona, 2015:15). La declinación de las ramas industriales tradicionales, la desaparición de muchas fábricas paradigmáticas en ramas como la metalúrgica o textil¹⁶, la apertura al comercio exterior, el reemplazo de trabajadores por tecnología de punta y la imposición de una lógica empresarial en que los únicos criterios orientadores de la acción económica eran la eficiencia y la competitividad, modificaron radicalmente la forma como se venía trabajando en Chile desde al menos los años treinta. Junto con ello, la retribución al trabajo dejó de considerarse como un elemento resultante de derechos adquiridos o predicado en la satisfacción de necesidades básicas, para transformarse en un incentivo individual estrictamente sujeto a la productividad, el empleo comenzó a ser visto como un mero mecanismo de ajuste económico y la flexibilidad laboral se configuró como el soporte estratégico del modelo. En este mismo sentido, las protecciones sociales y previsionales pasaron a constituir costos adicionales que entorpecían la generación de nuevos empleos y la competitividad de la empresa o del país. El Estado, por último, cuyo papel había sido tan determinante en el antiguo modelo económico

15 Harvey define al neoliberalismo como “una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio. El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas” (Harvey, 2007:6).

16 Junto a la desaparición de fábricas, el tamaño medio de las empresas tendió a reducirse a medida que se externalizaban numerosos servicios anexos y etapas no esenciales de los procesos productivos, de modo que hacia 1996 un 25% de la fuerza de trabajo se desempeñaba en unidades con menos de diez trabajadores.

y de relaciones laborales, pasó a asumir un rol meramente subsidiario, dejando que empresarios y trabajadores negociaran sus relaciones libremente en la esfera del mercado (Salazar, 2002:182-183).

El 8 de marzo de 1976 asume Sergio Fernández como Ministro del Trabajo y de Previsión Social, uno de los civiles pertenecientes al grupo de los Chicago Boys. Con él comienza a cambiar el estilo de manejo de las relaciones laborales; se termina con la política de puertas abiertas, generando un estilo excluyente de los sindicatos, se vuelve a las consignas de la disciplina del trabajo y a la represión selectiva contra los dirigentes más activos, abriendo paso a las nuevas medidas de corte neoliberal. Mientras se mantenían altas tasas de desempleo, se destruía y reestructuraba la economía y se ponía en marcha el Plan de Empleo Mínimo (PEM), la capacidad de resistencia por parte de la clase obrera se iba fragilizando cada vez más. Los conflictos con el poder no tardarían en agravarse, sobre todo cuando fue promulgado el nuevo Código del Trabajo en mayo de 1978 preparado por Vasco Costa, sucesor de Sergio Fernández. Con la ampliación de las causas que hacen procedente el despido, la extensión hasta los 21 años de edad del contrato de aprendizaje -con una remuneración equivalente al 60% del salario mínimo-, la ampliación de la duración legal de la jornada de trabajo de 8 a 12 horas, se ratificaba jurídicamente la agravación de las condiciones de trabajo, así como la desvalorización del precio de la mano de obra (Narbona, 2015:15 y Guillaudat y Mouterde, 1998:108).

Vasco Costa tuvo una trayectoria sumamente corta que se extendió desde el 1 de enero de 1978 hasta el 26 de diciembre del mismo año. La crisis económica de 1978, el alto desempleo generado por la aplicación de las medidas de shock, la reactivación de la protesta social y la consiguiente respuesta militar represiva imprimían especial tensión y turbulencia en su mandato como ministro del trabajo, siendo rápidamente reemplazado por el economista José Piñera, arquitecto del gran salto neoliberal (Narbona, 2015:15).

1.3.2. Características del Modelo de Relaciones laborales del Plan Laboral de 1979

Sería el nuevo ministro del Trabajo, José Piñera, quien, en enero de 1979, llevaría a cabo el último vuelco en las políticas laborales de la junta militar, al preparar y promulgar un Plan Laboral -con apariencias revolucionarias- que configuraría el modelo de relaciones laborales que, con leves retoques, se ha mantenido vigente hasta la actualidad en Chile.

El modelo normativo de relaciones laborales que el régimen militar impuso se inserta en un proyecto de cambio radical a diversas áreas de la institucionalidad económica y social del país, proceso que denominó “las siete modernizaciones”, y que involucró, además del área laboral, la seguridad social, la educación, la salud, la justicia, la agricultura y la división administrativa. En el ámbito de las relaciones laborales, el cambio de modelo normativo comprendió tanto el ámbito individual del trabajo -a través del Decreto Ley (en adelante D.L) 2.200 de 1978 sobre Contrato de Trabajo y de Protección a los Trabajadores-, como el colectivo, dictándose para su objetivo diversos textos legales como el D.L. 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales y D.L. 2.758 de 1979 sobre negociación colectiva -estos últimos conformaban del Plan Laboral- y Ley 18.018, que modificó al D.L. 2.200. Esta normativa, además de suprimir la legislación hasta entonces vigente, estableció el nuevo marco normativo imperante (Rojas, 2007).

El nuevo sistema normativo se caracterizaba por configurar relaciones individuales de trabajo de carácter flexible y desreguladas, ya sea al dejar de reglamentar diversos aspectos de esta materia y al flexibilizar otras, mediante técnicas de disminución de beneficios o reducción de sanciones ante su incumplimiento. Además, por una rígida regulación de las relaciones colectivas del trabajo, limita el poder de las organizaciones sindicales como expresión de reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales. Para ello se reguló con gran detalle cada una de las instituciones jurídico laborales, estableciendo, ade-

más, limitaciones y prohibiciones respecto de las organizaciones sindicales, de la negociación colectiva y de la huelga. Las funciones del sindicato quedaron restringidas a la reivindicación económica al nivel de empresa, prohibiéndose expresamente algunas actividades, en muchos casos con sanciones penales (Rojas, 2007).

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el Plan Laboral redujo la injerencia sindical a su mínima expresión, en sintonía con los principios de desintermediación social e individualismo laboral que promueve el pensamiento económico liberal de Milton Friedman y Frederick Von Hayek (Narbona, 2015:17).

Los cuatro pilares del Plan Laboral son los siguientes:

1.- Despolitización sindical: Si bien la nueva legislación reconoció el derecho a la sindicalización, la acción sindical se reduce a reivindicaciones netamente económicas dentro del ámbito de la empresa, específicamente ciertas condiciones de trabajo y salariales inmediatas, y se desvincula de asuntos sociales más generales. Esto se logra a través de la censura de los temas a negociar y la tipificación de los fines sindicales, entre otros. Se pretende que los trabajadores no busquen reivindicaciones sociales ni alterar la organización del trabajo dentro de la empresa, entendiendo que las facultades del empleador son intocables.

2.- Liberalismo organizativo y paralelismo organizacional: en sintonía con la despolitización sindical y suponiendo que el traspaso de poder desde las cúpulas a las bases evitaría manipulaciones de estas cúpulas por motivos políticos, si bien se incrementa la democracia interna de los sindicatos, esto se da en un contexto de disminución de la capacidad de ser y actuar de los mismos, bajo la premisa de su neutralización como herramienta de transformación y de reivindicación. A ello se añade el requisito de que exista un estricto control de las bases, con voto secreto ante ministros de fe para realizar cada hito de la vida sindical.

Además, se atomiza la actuación al interior de la empresa y se fomenta la competencia entre varios sindicatos pudiéndose constituir todos los que cuenten con los quorum mínimos, sin reconocer derechos al sindicato más representativo, y entre sindicatos y grupos negociadores unidos para el efecto a la hora de negociar sus condiciones de trabajo y remuneraciones. Con ello, se fraccionan intereses laborales, lo que genera un espacio eficaz para las presiones empresariales tendientes a eliminar la organización sindical, asimismo, para quitar eficiencia a la negociación colectiva o generar seudos acuerdos colectivos, como han sido los convenios colectivos suscritos por coaliciones de trabajadores.

3.- Negociación colectiva a nivel de empresa y circunscrita a aspectos contractual-económicos: En cuanto al nivel de la negociación colectiva, el Plan Laboral estableció un único nivel y éste fue el de la empresa; así, la misma definición de negociación colectiva remite a la empresa como único nivel de su estructura, lo que impidió a las federaciones y confederaciones participar en la concertación de acuerdos colectivos. Permitió la negociación colectiva en el sector privado y en las empresas del Estado, con algunas excepciones, y excluyó dicha negociación en la administración del Estado, tanto central como descentralizada, y en las Municipalidades -ayuntamientos-. En relación a las categorías de trabajadores al interior de las empresas, excluyó de la negociación colectiva a los cargos directivos y, también, a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, a los contratados por obra o servicios y a los trabajadores de temporada. Por otra parte, se reducen al máximo las materias a negociar, quedando restringida toda negociación a aspectos meramente contractual-económicos relativos a las remuneraciones y específicas condiciones de trabajo, prohibiéndose aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

En el plano económico, en lugar de la función distributiva que se le reconoce internacionalmente a la negociación colectiva, se le asigna la función de

acercar los salarios a la productividad, reconociendo que se genera una brecha en casos en que los trabajadores acumulan experiencias que incrementen su productividad sobre el valor estándar de su puesto de trabajo en el mercado. Finalmente, la hiperregula, lo que vuelve más dificultosa su utilización, haciendo necesaria muchas veces la intervención de especialistas en la materia.

4.- **Huelga que no paraliza los centros de trabajo o no monopolista:** si bien el Plan Laboral reconocía la posibilidad de su utilización, esto era posible sólo bajo condiciones draconianas. El periodo de huelga no podía pasar de los 60 días; después de ese plazo eran las proposiciones patronales las que debían aplicarse. La decisión de paralizar el trabajo podía, en cualquier momento, ser expuesta a una nueva votación si sólo el 10% de los trabajadores lo exigía. Por su parte, el patrón siempre tenía a su favor la posibilidad de declarar el *lock-out* –cierre temporal de la empresa en huelga- y la autorización para contratar trabajadores de reemplazo. La ley no reconoce los múltiples fines que puede tener una huelga, negando este derecho más allá del proceso de negociación colectiva, por ejemplo, huelgas de solidaridad, por incumplimiento de contrato, por fines políticos, entre otros. Se limitan, además, las ocasiones en que esta puede llevarse a cabo y se sobre-regula, volviendo más engorroso el procedimiento. Por último, y como corolario, un cierto número de actividades llamadas de utilidad pública, como la salud, el aprovisionamiento o la seguridad nacional fueron excluidas de poder utilizar la huelga (Narbona, 2015:20. Fundación Sol, 2015:6-7. Salazar, 2012:308).

Guillaudat y Mouterde entienden al Plan Laboral, a su manera, como fue una pequeña obra maestra. El régimen buscó y llegó a dar la impresión de una apertura hacia el medio sindical; en lugar de apuntar a suprimir la organización sindical, le reconoció explícitamente un estatuto, pero reducido de tal manera que apenas le permitía mantener sus prerrogativas tradicionales. Es así que, si bien reconoció el derecho de organización sindical, lo hizo

limitando su existencia efectiva en el marco único de la empresa ya que sólo los sindicatos de empresa tenían derecho de negociar con el empleador. También defendía la libertad de afiliación voluntaria, así como el pluralismo sindical, pero de manera de favorecer la multiplicación y la competencia en cada empresa de pequeños sindicatos que a la postre perderían el poder de negociación real. Además, si cada sindicato conservaba el derecho de afiliarse a otras federaciones o confederaciones, a estas se les excluía de toda intervención en el campo de la negociación colectiva, reduciendo su función a tareas de asistencia técnica y de educación (Guillaudat y Mouterde, 1998:108-109). A su vez, buscaba tras pasar el conflicto entre trabajadores y empresarios hacia un conflicto entre los propios trabajadores. Lo mismo con la negociación colectiva, se reconocía y regulaba, pero limitándola a su mínima expresión, negando su función distributiva y exceptuando a un sinnúmero de trabajadores de su utilización. Finalmente, si bien se reconoce el derecho a huelga, esta se diluía como herramienta de presión de los trabajadores al no dotarla de la posibilidad de paralizar efectivamente el centro de trabajo.

1.3.3. Principales normas

El Decreto Ley 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales, en su artículo 5, sustituye los dos tipos de organizaciones sindicales precedentes –industriales y profesionales-, por una variedad mayor de organizaciones: “Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo: a) **Sindicato de empresa**, es aquél que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa. b) **Sindicato interempresa**, es aquél que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empresas distintas. c) **Sindicato de trabajadores independientes**, es aquél que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno. d) **Sindicato de trabajadores de la construcción**, es aquél que agrupa a trabajadores de esa rama de actividad, el cual tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones previamente acordadas con los distintos empleadores...”.

Dentro de este catálogo de organizaciones, en el Título VIII denominado “De las Federaciones y Confederaciones”, se reconocen legalmente también a las federaciones, formadas por la unión de más de tres y menos de 20 sindicatos, y las confederaciones, que agrupan 20 o más sindicatos o federaciones, indistintamente. Por su parte el artículo 6 de dicha norma establece que “sólo los sindicatos de empresas tendrán derecho a negociar colectivamente”. A los sindicatos interempresa y a las organizaciones de nivel superior se les niega expresamente este derecho (DL 2.756 Art.59; DL 2.758, Art. 4 y 7).

Por su parte, el artículo 6 del DL 2.756 sobre organizaciones sindicales establece un listado taxativo de las finalidades de las organizaciones sindicales¹⁷, entre los que menciona; representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; prestar ayuda mutua a los asociados, estimular su convivencia humana integral y proporcionarles recreación, entre otros. El artículo 7 señala “Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior, o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Polí-

17 Artículo 6: Las finalidades de las organizaciones sindicales son: 1) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados; 2) Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; 3) Velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, que corresponda, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones; 4) Prestar ayuda mutua a los asociados, estimular su convivencia humana integral y proporcionarles recreación; 5) Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados; 6) Propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los comités paritarios, y 7) Constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

tica y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo”.

Es precisamente en el plano de la negociación colectiva a través del D.L. 2.758 (arts 298 al 382 del Código del Trabajo de 1987) y de la huelga, donde el Plan Laboral es más restrictivo:

- prohibió la negociación más allá del nivel de la empresa (D.L. 2.758, Art.4);

- generó una doble titularidad negociadora, donde grupos transitorios de trabajadores unidos exclusivamente para negociar y sindicatos, tienen las mismas facultades de representación para la negociación colectiva (Art. 12 y 22);

- estableció expresamente las materias a negociar señalando “son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a los sistemas de remuneraciones u otros beneficios en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo” (Art. 11);

- prohibió negociar colectivamente sobre aquellas materias que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa (Art. 12 número 3);

- exceptuó de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de aprendizaje, a los trabajadores de la construcción, a los trabajadores de obras o faenas de temporada, a los trabajadores con responsabilidades administrativas o directivas y a los trabajadores del servicio público, entre otros (Art. 5);

- validó el derecho a huelga exclusivamente en el marco de la negociación colectiva, negando las huelgas por incumplimiento de contrato o de derechos en general, por solidaridad o por causas político-económicas, entre otras (Art. 50 y ss.);

- fijó un plazo de 60 días máximo de desarrollo de la huelga, después de lo cual el trabajador se considera renunciado voluntariamente (Art.62);

- permitió el reemplazo de huelguistas, evitando la paralización del establecimiento (Art.58);

- permitió el descuelgue individual de los huelguistas después del día 30 de la huelga (Art.60);

- reconoce el derecho al empleador de cerrar temporalmente la empresa en caso de huelga ya sea total o parcialmente (Art. 55).

1.3.4. Ejes ideológicos normativos

Desde un punto de vista neoliberal, siguiendo a Atria en la materia, el derecho del trabajo no debería existir, ya que la venta de recursos humanos no se distingue, en principio, de la venta de otros recursos. Los términos justos de la relación laboral son los términos que las partes libremente pacten. Si las condiciones del trabajador son tales que este no está en condiciones de exigir mucho y por eso todo lo que puede obtener son condiciones draconianas de trabajo, con una renta exigua por una jornada extenuante, sigue siendo el caso que, el preferir ese contrato a ningún contrato, el trabajador eligió, *libremente*, trabajar en esos términos. Para el pensamiento neoliberal la coacción de las circunstancias no cuenta como coacción. Por otra parte, la protección legal no tiene como finalidad promover la igualdad, sino excluir la pobreza, por consiguiente, la ley ha de contener las condiciones auténticamente mínimas de contratación, todo lo demás es una cuestión que debe quedar entregada a la libertad de contratación de las partes. Por consiguiente, la regulación mínima del contrato de trabajo debe estar en la ley y, sobre esta, en el contrato individual, libremente acordado entre trabajador y empleador (Atria; 2013, 45).

Es decir, para el neoliberalismo el rol del derecho del trabajo es asegurar las condiciones mínimas de reproducción de la fuerza de trabajo, todo lo que exceda dicho fin debe quedar entregado a la libre

voluntad de las partes, lo que supone entenderlas como iguales y desconocer la desigualdad de origen que existe entre ellas, lo que, a la postre, se traduce en un acercamiento a los principios del derecho civil y de la autonomía de la voluntad, y un debilitamiento de la posición del trabajador frente a la posición del empleador.

Este es el imaginario que encontramos detrás de la regulación del *derecho individual de trabajo* promovida por el gobierno militar. Esta filosofía se materializa, en parte, a través de la técnica normativa contenida en el Código del trabajo de 1987 de desregulación y flexibilización. “Desregulación” es una etiqueta que resume las orientaciones legislativas de todos los países industrializados contemporáneos que, más allá de las técnicas utilizadas – y que por su extensión no es posible desarrollar en este trabajo–, convergen hacia un desenlace común: ayudar a las empresas a salir, más competitivas que antes, del túnel de la crisis económica de los años setenta, restituyendo a las mismas los márgenes para una gestión flexible de la mano de obra, tanto de entrada como de salida del mercado de trabajo interno y externo a la empresa, suprimidos por el preexistente derecho sindical y del trabajo, ya fuese de origen legislativo o convencional (Romagnoli, 1992).

Por su parte, la flexibilización supone la incorporación de mecanismos de adaptabilidad normativa en las distintas fases de la relación laboral, orientados a aumentar los poderes del empresario en la dirección y control de la mano de obra. Podemos distinguir distintos tipos: A) Flexibilidad de entrada, que supone oferta de modalidades de contratación plurales, como por ejemplo, medidas legislativas de incentivo del trabajo part-time, de accesos diferenciados al trabajo para los jóvenes, de multiplicaciones de las posibilidades de empleo temporal, entre otras. B) Flexibilidad interna, que se traduce en una definición más maleable del contenido de la prestación laboral, por ejemplo, a través de la movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la reordenación del tiempo de trabajo. C) Flexibilidad de salida, es de-

cir, la ampliación de los supuestos de extinción de la relación laboral (Palomeque, 2011:43).

José Piñera en su libro *La revolución laboral en Chile* señala al respecto “*El derecho y la normativa laboral tienen dos grandes ramas (...). Una de las ramas mira a la relación individual entre el empleador y el trabajador y en este campo caen derechos y obligaciones tales como duración de la jornada de trabajo, las vacaciones, los permisos pre y post natales, las indemnizaciones por despido, el término de los contratos de trabajo y en general todas las demás cláusulas que libremente acuerden las partes contratantes*” (Piñera, 1990:22).

Sin embargo, el Plan Laboral del 79, que regula el área del *derecho colectivo del trabajo*, definió el marco de acción de las organizaciones sindicales y fue el pivote de la flexibilización laboral del país, a sabiendas de que es en las relaciones colectivas del trabajo donde se delinean las fuerzas de las partes en una relación laboral, en tanto relación de poder, aumentando en este caso la libertad de los empresarios para controlar el trabajo.

El enfoque sindical del Plan lo aclara José Piñera con las siguientes palabras: “*La otra rama del derecho laboral corresponde al derecho colectivo del trabajo y es esta el área que el Plan Laboral iba a cubrir. El Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral en realidad es única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque no pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral*” (Piñera, 1990,23).

Siguiendo a Atria en la materia, para el neoliberalismo es importante entender la relación laboral como una relación entre dos individuos cada uno de los cuales mira sus propios intereses. Por eso el sindicato es problemático. Se desconfía de la agencia colectiva y de su pretensión de intervenir en el orden tradicional, en el cual el empleador (como antes el patrón, y antes el señor) está “arriba” y el trabajador (el peón, el siervo) está “abajo”.

El general Mendoza, miembro de la Junta, sostenía al discutirse el Plan Laboral: “*Pero gente de la misma actividad, por razones que pueden ser muy bien aprovechadas políticamente, podrían crear sindicatos chicos, tener una pluralidad de votos y, en determinado momento, crear problemas. Imaginemos que ahora se juntan nueve sindicatos, cinco de tendencia comunista y cuatro independientes. Los comunistas van a estar dirigidos por disposiciones que emanan directamente de Moscú o La Habana o donde sea*” (Acta N° 372, 1979:34-35)

La negociación colectiva es algo que la ley debe desincentivar, o al menos neutralizar. Para lograr esto último es necesario asimilar todo lo que sea posible la negociación colectiva a la negociación individual. En las condiciones post-fordistas del trabajo, sin embargo, esto significa habitualmente que tratándose de trabajadores no calificados, las partes, negociando individualmente, se encontrarán en un punto más cercano al piso –reproducción de la vida–, que al techo –productividad marginal del trabajo–. Si ha de haber legislación laboral, lo mejor es que la ley no interfiera con esas negociaciones y por eso el neoliberal abogará porque las condiciones mínimas legalmente fijadas no suban del piso, y como el legislador debe fijar condiciones mínimas para toda la relación laboral, la situación de los que están en peor condición será la que controle, lo que se traduce en que las condiciones legales serán efectivamente mínimas.

La alternativa a esta situación es compensar la posición desde la cual el trabajador negocia, para que el punto en el que las partes se encuentren al negociar, teniendo a la vista toda la información relevante, sea lo más alto posible. La manera en que la ley logra este objetivo es protegiendo y fomentando la capacidad de los trabajadores de organizarse y negociar colectivamente, de ahí que la debilidad de la negociación colectiva es la marca de un derecho laboral neoliberal. La negociación colectiva es un costo de transacción que puede llegar a ser considerable, por consiguiente, un legislador neoliberal necesita reducir tanto como sea posible la negociación

colectiva y debe tender a asimilarla a la negociación individual (Atria, 2013:46-47).

Esto es precisamente lo que hizo el Plan Laboral a través de D.L. 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales y D.L. 2.758 de 1979 sobre negociación colectiva, base sobre la cual se redactó el código del trabajo vigente, promulgado en 1987. La filosofía del Plan Laboral era neutralizar la negociación colectiva todo lo que fuera posible y para ello se hiper reglamentó, lo que la hacía especialmente difícil, se especificó su objeto y las materias que podían negociarse prohibiéndose expresamente la negociación a un nivel superior al de la empresa y se le negó expresamente su carácter distributivo.

En este sentido José Piñera señala: *“El Decreto Ley 2.758 partió de premisas muy distintas a las de la antigua legislación al momento de diseñar el proceso de negociación colectiva. La idea básica fue sacar a este proceso de la arena de conflicto y confrontación social en que había sido situado históricamente -con gran satisfacción de los partidarios de la lucha de clases- y devolverlo a su función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre las remuneraciones de los trabajadores y la productividad del trabajo. La negociación colectiva en definitiva no es más que un medio a través del cual un grupo de trabajadores negocia sus remuneraciones con un empleador, sobre la base del valor que tienen sus aportes a la empresa. Es necesario romper con los mitos que se adueñaron por años de esta área de la legislación laboral y advertir que la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o la riqueza en el país (...) Para este efecto, el sistema diseñado por el Plan Laboral hace jugar libremente los intereses, aspiraciones y conveniencias que puedan tener empleadores y trabajadores. Los hace jugar libremente, pero sin perder de vista la disciplina del mercado”* (Piñera, 1990:49).

En cuanto al ámbito de la negociación colectiva Piñera señala: *“En primer lugar, sitúa la negociación en el ámbito que le corresponde, la empresa, y pro-*

hibe las negociaciones por áreas de actividad. Si la negociación colectiva es un mecanismo para determinar las remuneraciones en concordancia con la productividad, entonces lo lógico es que tenga lugar en cada empresa. Ello tiene claras ventajas: desdramatiza la negociación, produce una mayor identificación del trabajador con su empresa, ya que se tiende a reemplazar la “lucha de clases” (trabajadores versus empresarios) por la “lucha de empresas” (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra que compite con ellos), lo que es funcional a una economía libre de mercado” (Piñera, 1990:50).

Junto con ello se debilitó la principal herramienta de presión de los trabajadores, la huelga, declarando suspendido el contrato de trabajo durante la misma y permitiendo al empleador contratar trabajadores de reemplazo (Atria; 2013, 47-48).

Respecto a ella, José Piñera señala *“No es un recurso expropiatorio, pues no suspende la facultad del empleador de administrar su empresa. De esa manera no compromete el derecho de propiedad. La empresa puede seguir funcionando, con dificultades, claro, porque deberá hacerlo con personal de reemplazo no entrenado, pero si el empleador está dispuesto a incurrir en este costo significa que su oferta durante la negociación ha sido seria y fundamentada. (...) Quienes están en huelga ejercen un derecho tan legítimo como el que tienen quienes están dispuestos a trabajar por una remuneración que consideran aceptable. La posibilidad de contratar reemplazantes en las empresas en huelga es la mejor manera como el mercado disciplina las posturas en la negociación”* (Piñera; 1990, 52).

Por su parte, el general César Mendoza entregaba señalaba: *“Personalmente, soy enemigo de las huelgas por estimar que ellas no deberían existir a esta altura de la evolución de la sociedad. Sería lo mismo si ahora hubiera, por ejemplo, malones, o que por dificultades que hubiera entre la Municipalidad de La Reina y la de Las Condes éstas se pudieran declarar la guerra. Sería inconcebible. Sin embargo,*

aquello era perfectamente lícito y normal en tiempos de los araucanos. A fines del siglo pasado y comienzos del presente la huelga era muy lícita por razones que todos conocemos, pero ahora mi opinión personal es que es innecesaria (...) Pero como esto no lo aceptan los organismos internacionales, entonces establezcamos el derecho a huelga como es tradicional, pero modifiquemos el procedimiento, la reglamentación...” (Hopenhayn, 2015).

Para cerrar este acápite teórico, el ministro de Hacienda, Sergio de Castro, aportaba los conocimientos más actualizados de la academia: *“Se ha llegado a un consenso entre los tratadistas laborales en que la huelga es perniciosa para la sociedad, y se acepta como un hecho más que como un derecho. Pero, aceptado el hecho, entonces generemos otros hechos que permitan que las dos partes lleguen a un acuerdo”. Así las cosas, el reemplazo durante la huelga se volvía “uno de los conceptos quizás vitales del Plan Laboral”* (Hopenhayn, 2015).

1.3.5. Reformas posteriores al Código del Trabajo de 1987

Una vez llegada la democracia en 1990, pese a que el código del trabajo ha sido modificado en diversas oportunidades, estas modificaciones no han supuesto una ruptura, ni siquiera un distanciamiento con el modelo dictatorial, a pesar de que en el ámbito del trabajo las leyes se aprueban por quórum simple -no por quórum calificado- y ha habido mayoría suficiente en más de una ocasión.

Siguiendo a la Fundación Sol en la materia, la reforma laboral del período 1990-1993 derribó algunas barreras básicas a la sindicalización y elevó algunas condiciones mínimas de empleo, pero no modificó los pilares estructurales del Código Laboral. En el gobierno de Frei (1994-2000), por primera vez, se presenta un proyecto refundacional del Código Laboral, pero no prosperó y no volvió a retomarse. En el gobierno de Lagos (2000-2006), se abandonó la lógica refundacional del modelo y se dio lugar a la Reforma Laboral de 2001, la cual, bajo un esquema ganar-ganar en empresarios y trabaja-

dores deben ganar, redujo la jornada laboral ordinaria y protegió algunas libertades sindicales, pero mantuvo los pilares del Plan Laboral de Pinochet y, al mismo tiempo, institucionalizó y promovió los contratos flexibles de trabajo.

Por su parte, el primer gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010), fue el primero de la Concertación donde no se presentó un proyecto de reforma laboral directamente -aun teniendo la mayoría en la Cámara y en el Senado- y, en cambio, pidió pronunciamiento sobre la materia a un Consejo Asesor (Consejo Trabajo y Equidad, de 2008), el cual no llegó a acuerdo. La ley de subcontratación fue el principal legado de este gobierno en materia laboral, la cual reguló la responsabilidad solidaria de la empresa mandante, entre otros aspectos, pero no eliminó la posibilidad de subcontratar las labores principales, que fue habilitada en dictadura.

Durante el gobierno de Sebastián Piñera (2010-2014) no hubo una reforma laboral. Las principales medidas relacionadas con el mundo del trabajo fueron: extender el permiso post-natal, crear el Ingreso Ético Familiar (que compila distintas transferencias sociales para la extrema pobreza) y, en 2010, ratificó el convenio 187 de Marco Promocional de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Aún después del conocido accidente de los 33 mineros, no se ratifica el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad en labores de minería y tampoco el 155 sobre Política Nacional de Salud y Medio Ambiente de Trabajo (Fundación Sol, 2015:8-9).

2. Reforma Laboral

2.1. Introducción

Actualmente se encuentra en discusión en el Senado el proyecto de ley de Reforma Laboral, presentado por la Presidenta Michelle Bachelet el 29 de Diciembre de 2014, ante el Congreso de la República. Esta iniciativa se presenta como una reforma a la normatividad laboral vigente en materia de derechos colectivos, lo que reviste una vital importancia

ya que la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga fueron neutralizados y reducidos a su mínima expresión.

La Reforma Laboral forma parte de una serie de iniciativas legales impulsadas por el actual Gobierno de la Nueva Mayoría¹⁸, junto a la Reforma Tributaria y la Reforma Educacional, que pretenden realizar cambios estructurales a la institucionalidad chilena. El proyecto de ley de Reforma Laboral, en particular, busca proteger a los trabajadores, cumplir con lo prometido en el programa de gobierno de Bachelet y con las recomendaciones internacionales en esta materia. La iniciativa es parte de una agenda laboral más amplia, compuesta por una serie de propuestas enfocadas en entregar trabajo de calidad a los trabajadores chilenos, aumentar la participación laboral de mujeres y jóvenes, y fortalecer y mejorar la institucionalidad laboral (Gobierno de Chile, 2014).

Esta iniciativa legal resulta especialmente relevante desde dos perspectivas: por un lado, puede contribuir a reducir la desigualdad y la pobreza, ya que Chile se ubica dentro de los países con mayor desigualdad a nivel mundial. El mundo del trabajo parece ser el lugar propicio para generar cambios desde el origen del problema, junto con otros aspectos claves, como la educación, para avanzar hacia una sociedad con mayor equidad y con condiciones de vida y de trabajo más dignas. Por otro lado, Chile ha recibido observaciones y recomendaciones de organismos internacionales, que plantean la necesidad de modificaciones importantes en el modelo laboral vigente. Los convenios 87 y 98 sobre sindicalización y negociación colectiva, respectivamente, ratificados por Chile ante la OIT, si bien han servido como guía para ciertos cambios en la legislación, su grado de cumplimiento aun no es suficiente y presentan desafíos pendientes que abordaremos en este estudio.

¹⁸ La Nueva Mayoría es una coalición política chilena, que agrupa a una serie de partidos políticos de centro izquierda y que se conformó para las elecciones presidenciales, parlamentarias y de concejeros regionales de 2013.

En este capítulo se realizará un breve repaso de la realidad laboral chilena, con el objeto de contextualizar la Reforma Laboral y comprender el momento en el que surge. A continuación, se expondrá el proyecto de ley, abordándolo como una política pública; se explicará el proceso legislativo por el que debe atravesar hasta convertirse en ley; se estudiará el mensaje de la misma con el objetivo de analizar el discurso legitimatorio que la sustenta; a continuación, se expondrán sus características y principales normas; y finalmente, se abordarán los ejes ideológicos sobre los que se fundamenta, concluyendo el capítulo con una serie de reflexiones al respecto.

2.2. Contextualización: realidad laboral chilena

Antes de analizar el proyecto de Reforma Laboral, resulta conveniente presentar un panorama general de la realidad laboral chilena, para una cabal comprensión de la mencionada iniciativa legal.

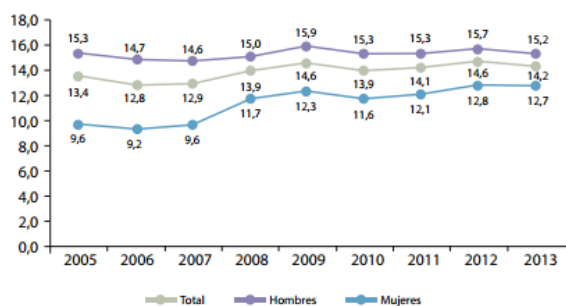
Considerando los últimos 20 años, Chile emerge como uno de los 25 países que más ha crecido a nivel mundial, es el segundo que más lo ha hecho en los países de la OCDE y el que más crece en América latina. Es, de acuerdo al último informe de Panorama Social de la OIT, el país con mayores grados de formalidad laboral en América Latina y el Caribe. Entre 1990 y 2012, Chile ha cuadruplicado su ingreso per cápita. En 2014, el Fondo Monetario Internacional (en adelante FMI) estimó un PIB per cápita de US\$ 23.165, aproximándose al nivel de Grecia y Portugal, situando a Chile en la categoría de países con “ingresos altos”, máxima clasificación posible de obtener (Durán, 2013:1)¹⁹.

¹⁹ En 2013, bajo el gobierno de Sebastián Piñera –representante de la derecha chilena– y en medio de una ola de demandas sociales, la noticia resultó sorprendente: según el Banco Mundial, Chile es un país de altos ingresos, pues su PIB per cápita es de US\$ 21.590. En esta columna el economista Gabriel Palma desmenuza el anuncio y concluye que la calificación de ingreso alto obedece sólo a malabarismos estadísticos ya que Chile sigue siendo un país subdesarrollado. Para más información ver: <http://ciperchile.cl/2013/07/15/como-fue-que-nos-graduamos-de-pais-de-%E2%80%9Cingreso-alto%E2%80%9D-sin-salir-del-subdesarrollo/>

En 2014, la tasa de empleo de trabajadores entre 15 y 65 años, ascendió a 56,3 % y la tasa de desempleo a 6,2 %, sin embargo, la tasa de desocupación integral²⁰ es de 10,56 %. Por su parte, el salario mínimo es de 241.000 pesos –equivalente a 355 euros- y la duración de la jornada laboral es de 45 horas semanales (INE, 2015 y Brega y otros, 2015:6).

En materia de sindicatos, la tasa de sindicalización en los últimos años se ha mantenido en un nivel bajo, sin superar el 15 % de los trabajadores y trabajadoras. Observamos que, en promedio, la sindicalización hacia el año 2013 alcanza un 14,2 %, siendo esta tasa mayor para los hombres (15,2 %), que para las mujeres (ver Gráfico 1) (12,7 %) (Mella y otros, 2013:30)²¹. Como referencia, el punto más alto de sindicalización después de la dictadura se alcanza en 1991, con un 18,2 % (ver Gráfico 2) (Durán y Kremerman, 2015:7).

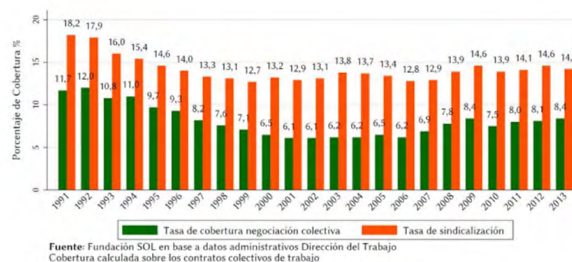
Gráfico 1: Evolución anual de tasa de sindicalización en sindicatos activos, por sexo, años 2005 a 2013



20 Entendida como la relación porcentual que incluye el desempleo abierto, el desempleo oculto y el desempleo equivalente por subempleo en relación a la suma entre la población económicamente activa y el total de personas desanimadas (personas inactivas).

21 El último Anuario Estadístico oficial, realizado por la Dirección del Trabajo, fue realizado en el año 2013.

Gráfico 2: Tasa de sindicalización y tasa de negociación colectiva en Chile 1991 – 2013



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo. Cobertura calculada sobre los contratos colectivos de trabajo.

Desde el punto de vista de las empresas, en promedio, el 7,8 % de ellas tiene uno o más sindicatos. Esta tasa varía notablemente dependiendo de su tamaño: cerca de la mitad (48,3 %) de las grandes empresas cuentan con uno o más sindicatos en su interior. El 23 % de las empresas medianas cuenta con sindicato, mientras que en las empresas pequeñas y microempresas esta cifra es bajísima (4,5 % y 1,6 % respectivamente) (ver Cuadro 1). Las regiones que cuentan con más sindicatos son la región Metropolitana -Santiago-, seguida por la región del Bío-Bío y luego por Valparaíso. A nivel nacional, según rama de actividad, los sindicatos se concentran en el transporte, almacenamiento y comunicaciones, seguido por el comercio y luego por la construcción (Mella y otros, 2013:34).

Cuadro 1: Existencia de sindicato por tipo de empresa

| Tamaño de empresa | Existencia de sindicato | |
|-------------------|-------------------------|-------------|
| | Cantidad | Porcentaje |
| Microempresa | 452 | 1,6% |
| Pequeña empresa | 1.684 | 4,5% |
| Mediana empresa | 2.052 | 23,0% |
| Gran empresa | 2.008 | 48,3% |
| Total | 6.196 | 7,8% |

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al observar que las tasas de sindicalización en Chile son bajas, es importante indagar sobre sus causas. Los trabajadores sin sindicato señalan que el principal motivo el que no se ha formado un sindicato en su empresa, en las microempresas, es el número insuficiente de trabajadores (55,3 %), ya que el CT, en su artículo 227 inciso 2, exige al menos 8 trabajadores para formar un sindicato en empresas

de menos de 25 trabajadores, lo que también es un factor de gran relevancia en las pequeñas empresas (28,4 %), lo que lleva a que en promedio sea el elemento más importante de los mencionados por los trabajadores (36,3 %). También los argumentos “no es necesario” y “no hay interés”, que muestran una valoración baja de la organización sindical, son razones clave. La actitud negativa de la empresa sólo aparece con altas tasas en las medianas y grandes empresas, sobre el 16 % (ver Cuadro 2) (Encla, 2012:243-244). Finalmente, en materia de prácticas antisindicales o desleales, en la mitad de las empresas con sindicato (49,7 %) los dirigentes acusan la realización de este tipo de conductas, con la finalidad de obstaculizar la afiliación sindical. Sin embargo, no están limitadas a las empresas en las que existe organización sindical: una porción de empresas sin sindicato también se ve aquejada por prácticas antisindicales (6,8 %) referidas a la constitución del mismo (Encla, 2012:247)²².

Cuadro 2: Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo a los trabajadores, según el tamaño de la empresa

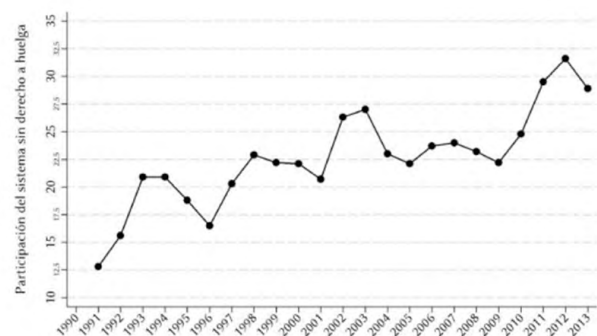
| Tamaño de empresa | Trabajadores insuficientes | No es necesario | No hay interés | Actitud negativa de la empresa | Otras y no sabe | Total |
|-------------------|----------------------------|-----------------|----------------|--------------------------------|-----------------|-------|
| Microempresa | 55,3% | 27,8% | 13,5% | 0,8% | 2,6% | 100% |
| Pequeña empresa | 28,4% | 35,3% | 23,3% | 6,0% | 7,0% | 100% |
| Mediana empresa | 7,2% | 30,0% | 34,5% | 16,3% | 11,9% | 100% |
| Gran empresa | 9,2% | 24,5% | 41,7% | 16,9% | 7,7% | 100% |
| Total | 36,3% | 31,6% | 21,1% | 5,3% | 5,7% | 100% |

Fuente: Encla 2011, Trabajadores.

La negociación colectiva en Chile es de baja cobertura alcanzando en 2013 un 14,2 % (Ver Gráfico 2). Entre 1990 y 2013, se registra un aumento de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, forma de negociación que se caracteriza por no tener derecho a huelga. Específicamente, los trabajadores cubiertos por un convenio pasan de un 12,8 % a casi un 30 % del total de quienes negocian (ver

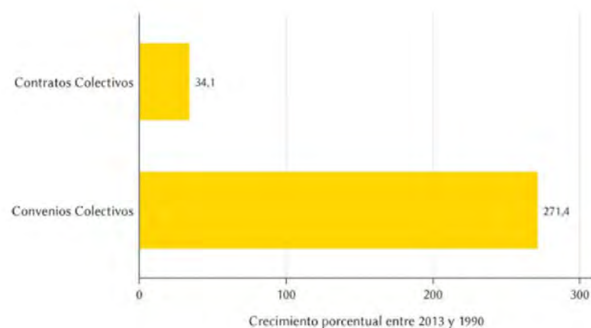
Gráfico 3). Si consideramos a los asalariados que gozan de negociación colectiva en 2012 y 2013 y los comparamos con los asalariados que estaban protegidos por la negociación colectiva en 1990 y 1991, se constata una enorme diferencia en los ritmos de crecimiento; los protegidos por contratos colectivos de trabajo -con derecho a huelga- crecen en un 34,1 %, mientras que los que tienen convenios colectivos lo hacen en un 271 %. El aumento en la incidencia de los convenios por sobre los contratos es una forma de “precarizar” - aún más - el proceso de negociación colectiva (ver Gráfico 4) (Durán y Kremerman, 2015:8).

Gráfico 3: Incidencia de la negociación colectiva sin derecho a huelga sobre el total de la negociación colectiva



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo. En 1991 = 12,8%; en 2013 = 28,9%

Gráfico 4: Evolución en el número de trabajadores cubierto por la negociación colectiva según tipo de instrumento, cambio porcentual entre 1990/1991 y 2012/2013



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo

²² Incluso si no hay sindicato, el empleador puede incurrir en prácticas antisindicales al impedir, a través de distintos medios, su creación.

Junto a los bajos niveles de cobertura en la negociación colectiva, los pocos trabajadores que negocian colectivamente obtienen reajustes marginales en sus salarios. Así, mientras en 1990 se registraba un reajuste real inicial promedio en torno al 4 %, a partir de 1998, el reajuste real promedio se sitúa en torno a 1 %. En particular, el año 2013 y 2014 se alcanzan reajustes inferiores al 1 % (ver Gráfico 5) (Durán y Kremerman, 2015:12).

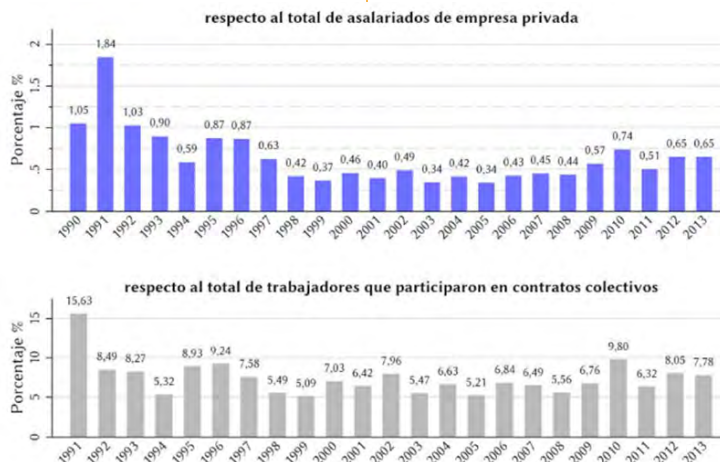
Gráfico 5: Reajustabilidad (%) Real Inicial promedio de instrumentos colectivos



Fuente: Fundación SOL en base a Estadísticas Sindicales Dirección del Trabajo. Año 2012: 1,2%

En relación a la huelga, se puede destacar que en los últimos 10 años, en promedio, 0,5 % de los trabajadores asalariados chilenos se involucraron o participaron de esta instancia legal. El punto más álgido se alcanzó en 1991 con un 1,84 % y el 2013 llegó a 0,65 % de los asalariados. Si sólo consideramos a los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo, salvo 1991, cada año, menos del 10 % participa en una huelga legal (ver Gráfico 6). Esto podría explicarse por el escaso impacto que los trabajadores ven en esta instancia para mejorar sus condiciones de trabajo y remuneraciones, por el reemplazo, el descuelgue, porque la huelga pueda realizarse sólo cuando se negocia colectivamente y a nivel de empresa, vaciando completamente de contenido y fuerza al derecho a huelga (Durán y Kremerman, 2015:13).

Gráfico 6: Involucrados en huelgas respecto al total de asalariados y respecto al total de trabajadores que negocian contratos colectivos de trabajo

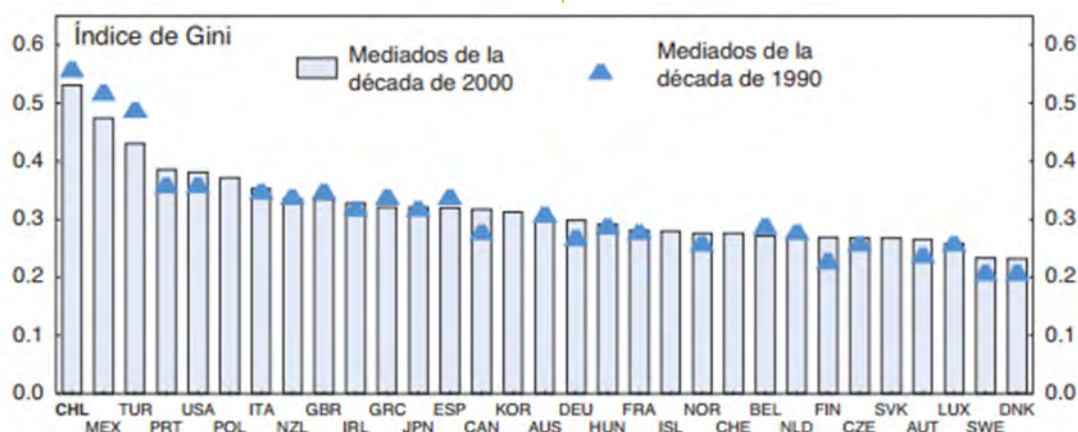


Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo, Año 2013

La tasa de participación laboral femenina en Chile es baja en comparación con las tasas latinoamericanas y de la OCDE. Se encuentra según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo –NENE– correspondiente a noviembre-diciembre de 2014 y enero de 2015, en un 48,3 %, con un 45 % de ocupación y 7% de desocupación. Para los hombres, en el mismo trimestre, encontramos un 72 % de participación, 68 % de ocupación y 5,6 % de desocupación (INE, 2015).

Desde una perspectiva internacional, el Informe de la OCDE para Chile del año 2013 incluye un capítulo laboral en el que trata las principales preocupaciones de este organismo internacional y sus recomendaciones sobre la materia²³. Chile es el país con mayor desigualdad de ingresos de la OCDE, lo que representa un tema pendiente para el país y, en particular, para el mercado laboral. “Con un índice de Gini²⁴ de 0.53, el grado de desigualdad del ingreso en Chile es en la actualidad más elevado que en cualquier otro país de la OCDE, y apenas se ha reducido desde 1990, cuando se situaba en 0.56. Aunque las políticas sociales han contribuido a disminuir a la mitad los índices de pobreza desde 1990, no lograron ofrecer iguales oportunidades a todos los ciudadanos” (ver Gráfico 7) (OCDE, 2011:18). Esto va de la mano con que es uno de los países con mayor proporción de pobreza considerando datos de 2010, ubicándose en el cuarto lugar, y uno de los que menos gasta en protección social como porcentaje del PIB (10,2% y promedio OCDE es 21,9%).

Gráfico 7: Desigualdad del ingreso en todos los países de la OCDE



1. Después de impuestos y transferencias.

Fuente: OCDE (2008), *Growing Unequal?: Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OCDE, París, DOI: 10.1787/9789264044197-en; Larrañaga, O. (2009), "Inequality, Poverty and Social Policy: Recent Trends in Chile", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 85, DOI: 10.1787/224516554144.

23 Al respecto, la OCDE aconseja a Chile: 1) Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral mediante la expansión de servicios de cuidado infantil de alta calidad, la promoción de un horario flexible de trabajo y la provisión de permisos de paternidad no transferibles. 2) Impulsar el empleo juvenil ampliando hasta los 25 años la cobertura del salario mínimo reducido para jóvenes menores de 18 años y a través de la implementación de los contratos de aprendizaje recientemente reformados. En paralelo a la ampliación de las prestaciones por desempleo, reducir la indemnización por años de servicio, relativamente elevada para trabajadores con contrato indefinido. 3) Fortalecer el sistema público de capacitación a través de estándares de calidad y evaluaciones del desempeño para los proveedores de capacitación, y mediante una mejor orientación hacia los trabajadores menos calificados. Mejorar la ayuda en la búsqueda de empleo fortaleciendo las oficinas locales de empleo.

24 El índice de Gini mide la superficie entre la curva de Lorenz y una línea hipotética de equidad absoluta, expresada como porcentaje de la superficie máxima debajo de la línea. Así, un índice de Gini de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de 1 representa una inequidad perfecta.

Para finalizar, la OCDE señala que “En comparación con otros países de la OCDE, la movilidad social en Chile es baja, y los niños de orígenes desfavorecidos a menudo terminan en empleos poco calificados y mal remunerados cuando son adultos” (OCDE, 2011:18-19).

La OIT, por su parte, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), ha hecho reiteradas observaciones y solicitudes directas al gobierno de Chile por no dar cumplimiento pleno a los convenios suscritos, manteniendo en el Código del Trabajo y la Constitución aspectos que los contravienen. Cabe mencionar que las observaciones de la comisión se realizan en los casos más graves o prolongados de incumplimiento de las obligaciones, en cambio las solicitudes directas son comentarios técnicos o aclaraciones que se piden a los gobiernos.

Chile ratificó en 1999 el convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho a sindicación -adoptado por la OIT el 9 de julio de 1948- y el convenio 98, relativo a la aplicación del derecho de sindicación y de negociación colectiva -adoptado por el referido organismo el 1 de julio de 1949-. Sobre el convenio 87, se pide al gobierno tomar medidas para que i) los funcionarios del Poder Judicial gocen de las garantías previstas en el convenio, ii) se modifique el artículo 23 de la Constitución que dispone la incompatibilidad de ser dirigente sindical y militar en un partido político estableciendo sanciones, iii) modificar artículos del Código del Trabajo respecto del derecho a huelga, que incluye derogar el artículo 11 de la Ley de Seguridad Interior del Estado que establece como delito la huelga que altere el orden público, eliminar la necesidad de mayoría absoluta para acordar huelga, limitar la censura a la comisión negociadora, terminar con los reemplazantes, y reducir la lista de empresas o servicios que no pueden declarar huelga y iv) reducir facultades de la Dirección del Trabajo en cuanto al control de libros, antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones. El Gobierno ha manifestado también, reiteradamente, su voluntad de poner a la legislación

en conformidad con el convenio, sin embargo, esto no ha ocurrido.

A partir de la ratificación del convenio 98 se generaron cambios en el Código del Trabajo para proteger a los trabajadores de actos de discriminación antisindical y se ha permitido la negociación colectiva a los trabajadores transitorios. Sin embargo, persisten observaciones al Gobierno de Chile para modificar o derogar artículos del Código del Trabajo, principalmente: i) el artículo 1 del Código del Trabajo que excluye de éste mismo a grupos de trabajadores, ii) artículo 82, que impide convenios o contratos colectivos para trabajadores con contrato de aprendizaje, iii) los artículos 304 y 305, que excluyen a trabajadores del Ministerio de Defensa, de empresas financiadas en 50% o más por el Estado, de contrato de aprendizaje y por obra o faena de la negociación colectiva, iv) artículo 334, en sus limitaciones a negociaciones en nivel superior a la empresa, v) continúa la facultad de grupos negociadores de constituirse con este fin al margen de la organización sindical en artículos 314 y 315.

2.3. Reforma Laboral

2.3.1. Creación de una política pública

El proyecto de ley de Reforma Laboral se inserta en el contexto de la creación de una política pública entendida por Mény y Thoenig como “el producto de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental”²⁵ (Surel, 2008:41).

25 Dye, asumiendo una postura más amplia define a las políticas públicas como “todo lo que un gobierno decide hacer o no hacer” (Dye, 1972:2). Anderson, por su parte, ofrece una visión igualmente genérica: “Una orientación deliberadamente seguida por un actor o por un grupo de actores al tratar un problema o una cuestión que les concierne”(Anderson, 1990:3). El concepto de políticas públicas tiene un largo desarrollo en el terreno de la ciencia política y administrativa, especialmente en Estados Unidos. Este enfoque se entronca en el trabajo de Robert Dewey, quien pretendía unir la resolución experta de problemas con una sociedad democrática activa y de Harold Lasswell sobre las etapas del proceso de decisión (Lahera, 2002:4).

Este concepto tradicional de política pública ha sido criticado por asignar un papel demasiado central al Estado y a las autoridades políticas y administrativas en el tratamiento de los problemas públicos o de las problemáticas colectivas, excluyendo al resto de la sociedad o a un sector de ella. Se ha señalado que la sociedad recurre a múltiples formas de tratamiento de sus problemas colectivos y que la naturaleza de lo político debe ser una cuestión central que no puede darse por sentada, ni constituye un dato. Por otra parte, los adelantos tecnológicos en información y las comunicaciones han favorecido un nuevo concepto de políticas públicas creando oportunidades para mejorar los servicios públicos, han permitido un mejor acceso a la información del sector público, aumentando así la participación ciudadana. De esta manera, la reflexión sobre el sector público se está centrando en sus flujos de información y –muy lentamente– su institucionalidad también empieza a corresponder a tal naturaleza. Éste es el marco en el que el concepto de políticas públicas ha adquirido su actual preeminencia (Lahera, 2002:4).

Las políticas públicas son diferentes a otros instrumentos de uso habitual en el sector público, como las leyes, metas ministeriales, prácticas administrativas y las partidas o glosas presupuestarias. Se trata de conceptos operativos distintos, cuyo uso discriminado sólo genera confusión. Diremos que una política pública corresponde a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados (Lahera, 2002:4).

Sin embargo, siguiendo a Surel en la materia, también es posible entender una política pública como paradigma, desde la perspectiva de las implicaciones simbólicas y semióticas de la misma. Próximos a teorías del conocimiento surgidas de la sociología y de la psicología, tal análisis reposa sobre el postulado

según el cual toda relación social es también un factor de conocimiento y de comprensión de la realidad. Hay luchas y apuestas simbólicas en el seno mismo de los intercambios políticos que no se reducen a una asignación de recursos o a la imposición de una coerción (Surel, 2008:41).

Intentando establecer un puente entre la dimensión cognitiva y las implicaciones concretas de las políticas públicas, aparece la noción de *referencial* entendido como una determinada visión del mundo, es “una imagen de la realidad social construida a través del prisma de relaciones de hegemonía sectoriales y globales. Es una imagen codificada de la realidad [...]. No obstante, esta imagen produce unos efectos tangibles: sin volver la realidad completamente transparente, puesto que ella oculta en general las relaciones de hegemonía, la vuelve un poco menos opaca porque permite, a través de las normas que ella produce, actuar sobre la realidad”. Asociada a ella, aparece la noción de *mediador*, concepto que designa a los agentes que elaboran el referencial de las políticas públicas. Los mediadores están entonces en el origen de las imágenes cognitivas que determinan la percepción del problema por los grupos presentes y la definición de las soluciones apropiadas (Surel, 2008:41-43).

A través del análisis del mensaje de la Reforma Laboral, de lo señalado en el programa de gobierno y de declaraciones públicas realizadas por Michelle Bachelet, se buscará determinar el Referencial de la iniciativa legal y, a continuación, en el Capítulo 3, el actuar de los mediadores de la misma con fines legítimos o deslegítimos de la misma.

2.3.2. Proceso legislativo

El proyecto de ley de Reforma Laboral fue ingresado al Congreso a través de un mensaje presidencial, con fecha 29 de diciembre de 2014. Llegó a la Cámara de Diputados –cámara de origen–, donde ingresó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio²⁶. Ahí se realizaron diversas audien-

26 Forman parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados: Lautaro Carmona, quien la preside,

cias públicas con los actores sociales interesados, entre ellos organizaciones sindicales y de empleadores, centros de estudio y expertos. De aquí emanó un informe respecto del análisis del proyecto que fue presentado en sala. Con fecha 17 de junio de 2015, se votó el proyecto en general, siendo aprobado en general y en particular a la vez, por 67 votos a favor y 42 en contra. De esta manera, la iniciativa superaba su primer trámite legislativo.

Algunas modificaciones que se realizaron al proyecto, en esta instancia legislativa, son:

- a). Se define la huelga como un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores. Se modifica eliminando la mención de la huelga como un derecho que debe ejercerse en forma pacífica. Además, se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los empleados en huelga, sea con trabajadores internos o con externos.
- b). En materia de servicios mínimos en caso de huelga, se definen como aquellos que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud; se modifica reduciendo la definición a aquellas operaciones estrictamente necesarias para evitar un daño no solo actual e irreparable, sino además grave. Se elimina la mención al daño a los bienes materiales y la especificidad y características de la empresa. Los equipos de emergencia y los servicios mínimos deben fijarse antes de la negociación.
- c). En materia de pactos de adaptabilidad, se plantea la posibilidad de realizar estos pactos con

Oswaldo Andrade, Ramón Barros, Gabriel Boric, Cristián Campos, Felipe de Mussy, Tucapel Jiménez, Patricio Melero, Nicolás Monckeberg, Cristián Monckeberg, Denise Pascal, René Saffirio y Patricio Vallespín.

sindicatos con determinada representatividad -partiendo de un 65% hasta 30%, disminuyendo la representatividad progresivamente-. Incluyen materias como distribución de jornada y descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva. Se elimina la disposición transitoria que implicaba una aplicación gradual y comenzará con solo 30% de los trabajadores afiliados al sindicato.

- d). Se tipifica como conducta antisindical de trabajadores la utilización de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, con ocasión del ejercicio de la actividad sindical. Se elimina esta conducta antisindical (Emol, 2015).

A continuación, la Reforma Laboral pasó al Senado -cámara revisora-. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado²⁷ que, con tres votos a favor y dos en contra, con fecha 5 de agosto de 2015, aprueba en general la idea de legislar la iniciativa legal. Con fecha 12 de agosto elabora el primer informe sobre la Reforma Laboral luego de haber recibido en audiencia a una veintena de representantes del mundo empresarial, trabajadores y la academia, quienes manifestaron sus opiniones y propuestas sobre el proyecto de ley. Con fecha 19 de Agosto, con 22 votos a favor y 14 en contra, la Sala del Senado aprobó la idea de legislar del proyecto que busca cambiar el sistema de relaciones laborales. Durante la jornada se fijó el 7 de septiembre como plazo para presentar las indicaciones a la reforma laboral (Fundación Sol, 2015:34-37 y Andrews, 2015)²⁸.

Si bien aún no se termina de tramitar el proyecto de ley de Reforma Laboral, ello no influye en los resultados de este estudio, ya que su objeto de análisis se centra en esta iniciativa como proceso de creación de una política pública y los

²⁷ Esta comisión está integrada por Andrés Allamand, Carolina Goic, Hernán Larraín, Juan Pablo Letelier y Adriana Muñoz.

²⁸ Para más información ver http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9835-13

discursos de los actores sociales elaborados en torno a ella.

2.3.3. Mensaje

Las figuras sintácticas y semánticas cumplen importantes funciones en la práctica política. Entre las primeras, las figuras de amplificación, repetición, posición y omisión cumplen una función fáctica: despertar la atención hacia los proyectos políticos, como ocurre con el caso de los eslóganes. Las figuras semánticas o tropos, en cambio, cumplen una función referencial: modelan el sentido de las propuestas (Cuvardic, 2004:61).

La metáfora, como recurso de carácter semántico, aparece como un potente analizador de los imaginarios que, sin embargo, se atiene estrictamente a lo que ellos mismos dicen de modo explícito. Por así decirlo, en la metáfora el imaginario se dice al pie de la letra; o, en su caso, al pie de la imagen. Al pie, es decir, en aquello en que la letra, la palabra o la imagen se soportan, se fundamentan. Lo imaginario no puede reducirse a concepto, sino que a él suele aludirse mediante metáforas, que habitualmente tienen por sujeto o tema fenómenos de la naturaleza: flujos, torbellinos, sustratos, afluencias, magmas... Por la misma razón, no son conceptos, ideas o imágenes las que lo pueblan; lo imaginario no sabe de identidades, de esos contornos de-finidos, de-terminados, que caracterizan a todo concepto, imagen o idea. El imaginario es el lugar de donde estas representaciones emergen, donde se encuentran pre-tensadas. Esa pre-tensión es la que se manifiesta en la metáfora (Lizcano, 2006:60-61).

La metáfora participa en la construcción y contribuye a estructurar cualquier tipo de discurso interviniendo, en consecuencia, en la delimitación de su sentido. Son, a la vez, un importante recurso persuasivo en los procesos de políticas públicas ya que cumplen una *función cognitiva*: los seres humanos, para comprender las experiencias sociales, emplean este recurso lingüístico. Así, los actores políticos utilizan metáforas cognitivas para etiquetar los fenómenos sociales. Las metáforas funcionan, en estas

circunstancias, como símbolos clave o símbolos de condensación. Debido a ello, las metáforas cognitivas operan como mecanismos que cumplen funciones programáticas, ya que permiten estructurar estereotipos, actitudes, expectativas y cursos de acción sobre la sociedad. La utilización de la metáfora permite asignar una estructura cognitiva a un objeto de debate, confiriendo existencia a este último (Cuvardic, 2004:62).

La *metáfora generativa*, yendo a su génesis, opera como el proceso de traslado de marcos interpretativos o perspectivas entre dominios o ámbitos de experiencias humanas; incorporada a los relatos que los actores políticos utilizan en su definición de los problemas sociales, la metáfora se emplea para definir lo que está equivocado y lo que necesita arreglarse (Cuvardic, 2004:62).

La presidenta Bachelet, en cumplimiento de los compromisos programáticos que adquirió durante su campaña electoral, presenta ante el Congreso el proyecto de ley de Reforma Laboral, que introduce modificaciones al Código del Trabajo en el ámbito de los derechos colectivos. En su programa de gobierno declara que “El trabajo no puede ser visto sólo como un factor de producción, ni el trabajador como un mero consumidor” y que “Hay que nivelar la cancha entre empleadores y trabajadores (...) ampliando la sindicalización y la negociación colectiva” (Programa de Gobierno de Michelle Bachelet, 2013:92). Al presentar la iniciativa ante el Congreso declara públicamente que este hecho se trata de una “demanda impostergable” y como un hito que saldrá “una deuda con los trabajadores” (Peña, 2014).

A través de la metáfora “el trabajo no puede ser visto sólo como un factor de producción, ni el trabajador como un mero consumidor” y abordando el tema como una “demanda impostergable”, Bachelet plantea esta iniciativa legal como respuesta a una problemática socialmente requerida, revistiendo de legitimidad social la presentación de la Reforma. Esta problemática radicaría en la aplicación irrestricta del

modelo neoliberal en materia laboral. Por su parte, al plantear la necesidad de “emparejar la cancha entre empleadores y trabajadores”, la Presidenta reconoce como problemática la posición asimétrica que existe entre trabajadores y empleadores producto de la legislación vigente, y plantea como solución a este desequilibrio nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral a través de la ampliación de la sindicalización y de la negociación colectiva. Ello permitirá “saldar una deuda con los trabajadores” y dar solución a dicho problema social.

La Reforma Laboral, en su mensaje, plantea como objetivos principales “*modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes*”. Se plantea como un supuesto proyecto democratizador que “constituye un contrato social democrático”, que busca el “diálogo social” entre la empresa y los trabajadores, ya que “le permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos,” y por esa vía mejorar su productividad. Y sino es pacífico, habrá sanción: “Las legítimas diferencias y aspiraciones de las partes deben ser encauzadas en un marco de respeto y juridicidad. Aquellas conductas que se desvíen de este cauce son sancionadas en forma específica, particularmente aquellas que representen un ejercicio violento del derecho a huelga”.

En relación a sus objetivos, Bachelet utiliza el término “modernizar” el sistema de relaciones laborales chileno asociándolo a la idea de equilibrio entre las partes de la relación laboral, a la libertad sindical y al cumplimiento de Convenios Internacionales vigentes. En este sentido, emplea dicho término como sinónimo de adaptación y respuesta a las nuevas demandas sociales de mayor equidad en la relación laboral y como observancia a los Tratados Internacionales ratificados por Chile en materia de organización sindical y negociación colectiva, lo que activa, a la postre, la idea de avance, mejora y por tanto, progreso social. A su vez, el término “moder-

niza” supone un distanciamiento de modelos previos de regulación ya caducos y que, en el contexto de la realidad laboral chilena, corresponden al Plan Laboral de José Piñera y a la aplicación irrestricta del neoliberalismo en el ámbito laboral.

Al abordar la Reforma Laboral como un “proyecto democratizador”, que busca el “diálogo social” entre la empresa y los trabajadores, hace alusión a la necesidad de llegar a consensos. Para llegar a ellos, previamente es necesario equiparar las fuerzas de negociación del sindicato con el empleador. Esto permitirá “a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos” y llegar a “acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa” y “por esa vía mejorar la productividad”. El mensaje pone énfasis en que, de esta manera, se logrará una disminución de la conflictividad laboral en el interior de la empresa, lo que, en definitiva, se traducirá en que la producción no se verá interrumpida, haciendo a la empresa más competitiva. Llama la atención que todo el mensaje, a pesar de distanciarse discursivamente del actual modelo de regulación de la realidad laboral, sigue situando el actuar de los sindicatos, la negociación colectiva y “el diálogo social entre trabajadores y empleadores” en un contexto de empresa y asume un lenguaje y una justificación economicista de productividad, eficiencia y competitividad como trasfondo para lograr el equilibrio de las relaciones laborales.

En este mismo sentido, el proyecto plantea que “la existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones y conflicto que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes”.

2.3.4. Características de la Reforma Laboral

Una vez analizado el discurso gubernamental que busca justificar y legitimar la reforma laboral ante los distintos actores involucrados, resulta

conveniente contraponer estas intenciones con las normas utilizada para la consecución de los mencionados fines. Para ello, a continuación se estudiará críticamente las principales características de la Reforma Laboral y las normas que regulan dichas materias.

El proyecto reemplaza el actual Libro IV del Código del Trabajo, sobre la negociación colectiva, que contiene 111 artículos, pasando a tener 112 artículos -N° 303 a 414- manteniéndose un modelo de relaciones laborales híper-reglamentado. Los aspectos centrales de la Reforma Laboral son los siguientes:

1). Titularidad sindical: En materia de titularidad sindical se prohíbe la existencia de grupos negociadores en aquellas empresas en que exista un sindicato titular. Se entiende al sindicato como el ente que negociará colectivamente en representación de sus afiliados y como titular de los beneficios conseguidos. Los trabajadores podrán afiliarse y desafiliarse libremente y en cualquier oportunidad.

El proyecto sustituye el actual artículo 6° inciso tercero²⁹, estableciendo una nueva definición de contrato colectivo, circunscribiéndolo a aquellos acuerdos de voluntades celebrados entre uno o más empleadores con uno o más sindicatos, sometiéndose a las normas de la negociación reglada, excluyendo a los grupos negociadores de la definición y estableciendo respecto de ellos una nueva categoría de instrumento colectivo denominado “acuerdo de grupo negociador”. El artículo 303, por su parte, define la negociación colectiva como “aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales...”, en su inciso

²⁹ Actual Art. 6, inciso 3: El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. 3° Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

3 sostiene que los trabajadores tendrán derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de la o las organizaciones sindicales que los representen y “en todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán negociar (...) grupos de trabajadores unidos para este efecto” (Art. 303 inciso 5).

Además, disminuye la cantidad de delegados con fuero en los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios. Se crean nuevas prácticas antisindicales que sancionan: “el que utilizare los derechos sindicales o fueros de mala fe o con abuso de derecho” y “el que ejerciera fuerza física en las cosas, o física y moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical”. Además, se aplica desafuero por esta última causal. Se aumenta el monto de multas por práctica desleal llevada a cabo por trabajadores. Se limita la sanción del despido antisindical, señalando que debe ser por “represalia” a su participación sindical o en la negociación colectiva y aumenta la intervención de la Dirección del Trabajo y de los Juzgados del Trabajo en el proceso de la negociación colectiva.

La eliminación de los grupos negociadores cuando existe sindicato representa, sin duda, un avance en materia sindical, sin embargo, sigue siendo necesario que cumpla con el quórum de constitución, lo que en las micro y pequeñas empresas representa el principal motivo por el cual no se forman sindicatos.

2). Cobertura de la negociación colectiva: Los beneficios adquiridos en el marco de una negociación colectiva se otorgarán a los trabajadores sindicalizados y se extenderán a los trabajadores que se afilien con posterioridad. Los no sindicalizados podrán acceder al nuevo contrato, de manera parcial o total, previo acuerdo entre el sindicato y el empleador. Hoy, la facultad recae unilateralmente en el empleador, quien no re-

quiere aceptación del sindicato para transferir los beneficios a todos los empleados, lo que les permite beneficiarse de las negociaciones del sindicato, sin participar de él. La idea es empujar a que un mayor número de trabajadores opte por sindicalizarse y así pueda acceder a los beneficios acordados.

Para acceder a los beneficios, el trabajador sin afiliación sindical deberá aceptar y pagar la proporción o totalidad de la cuota sindical, sin que para ello sea necesario afiliarse al sindicato. La extensión unilateral del empleador del contrato o convenio colectivo a los demás trabajadores constituirá una práctica antisindical.

Un avance que presenta la Reforma Laboral es que reconoce al sindicato interempresa el derecho a negociar bajo el procedimiento reglado -que obliga al empleador-, pero sólo a nivel de empresa y disminuye el máximo de duración de los instrumentos colectivos, dejándolos entre 2 y 3 años.

Además, se elimina la actual prohibición de negociar a trabajadores aprendices, por obra o faena transitoria y cargos de confianza. Los trabajadores contratados por obra o faena y los trabajadores de temporada se registrarán por un procedimiento especial de negociación colectiva. No obstante lo anterior, estos trabajadores no tendrán derecho a fuero durante la negociación colectiva, ni tendrán derecho a huelga y las negociaciones deberán tener lugar una vez iniciada la obra o faena transitoria. Los cargos de confianza excluyen expresamente a aquellos “que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes”. En cuanto a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, estos podrán negociar colectivamente sólo en las grandes empresas, quedando exceptuadas para las micro, pequeñas y medianas empresas.

Se puede criticar la Reforma en esta materia, ya que sigue negando la posibilidad de negociar colectivamente fuera del ámbito de la empresa, por

ejemplo a nivel de rama u oficio; continúan existiendo una multiplicidad de mecanismos de negociación colectiva -no reglada, semi-reglada y reglada-, donde unos tienen derecho a fuero y huelga, y otros no; mantiene a ciertas empresas exceptuadas de negociar colectivamente; y, finalmente, no altera la prohibición de negociar colectivamente que recae sobre los trabajadores del sector público.

3). Ampliación del derecho a información para mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa – sindicato: El empleador deberá proporcionar a sus sindicatos periódicamente información sobre balances de la empresa, estados financieros y otros antecedentes de carácter público que ponga a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros, dentro de los 30 días siguientes a su generación. Actualmente la información financiera sólo se entrega al comienzo de una negociación. En el contexto de una negociación, deberá entregar detalles sobre el estado de la compañía en forma oportuna, completa y actualizada, para la preparación del proceso, y precisar los beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente, así como transparentar y actualizar la planilla innominada de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación, costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa), y las políticas de inversión futura.

También deberá proveer datos sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Todo esto se podrá requerirse dentro de los 90 días previos al vencimiento del contrato colectivo vigente, o en cualquier momento en el caso de que éste no exista. Las empresas de menor tamaño cumplirán con estos requisitos sólo si disponen de información.

Una vez formalizada la solicitud por parte del sindicato, se puede solicitar una reunión en la Inspección del Trabajo para que las partes acuerden el contenido, forma y fecha para la entrega de dicha información. Adicionalmente, en estos casos la Ins-

pección del Trabajo podrá solicitar al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo antecedentes generales de la actividad o rubro que desarrolla la pequeña o micro empresa para ponerla a disposición de las partes.

Las grandes y medianas empresas estarán obligadas a entregarla en forma periódica, dentro de los 15 días siguientes a que se le comunique la constitución de un sindicato. El incumplimiento de la obligación constituirá una práctica antisindical y en general el rango de sanciones subirá de 10- 150 UTM a 20-300 UTM.

Esto se solicitó con el fin de que exista una transparencia entre la empresa y sus trabajadores, para que ambos sectores sepan cuándo la empresa entra en período de crisis, o cuándo ésta ha alcanzado o superado sus metas. De esta forma, se espera que no se hagan exigencias a los empleadores cuando no hay posibilidad de cumplirlas, pero a la vez, que los trabajadores se beneficien cuando los recursos abundan.

4). Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada: Se propone un nuevo procedimiento de negociación colectiva reglada, con énfasis en la buena fe. Esta declaración no significa nada nuevo, pues la buena fe inspira todo el ordenamiento jurídico chileno como principio de orden público.

Se simplificará la negociación colectiva, otorgando mayores opciones de mediación a la que se podrá optar en cualquier momento, ya sea de manera voluntaria, obligatoria (una vez votada la huelga y a petición de ambas partes), o forzada (en el caso del incumplimiento del principio de la buena fe, como no responder a la solicitud de equipos de emergencia, inasistencia a reuniones convenidas o falta de entrega de información). Actualmente la intervención de la Dirección del Trabajo puede mediar sólo una vez aprobada la huelga y a decisión de cualquiera de las dos partes. La idea de esto es intentar evitar las huelgas o crisis internas mayores,

a través de una mediación oportuna en las etapas tempranas del proceso de negociación.

Algunas de las novedades más destacables en el nuevo procedimiento son: A) En el caso de grandes empresas nuevas, se reduce el plazo mínimo necesario para negociar colectivamente desde un año a seis meses desde el inicio de sus actividades. B) Se modifica el plazo para la presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente, pudiendo presentarse no antes de 60, ni después de 45 días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento. C) La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, un piso de la negociación. D) Se potencia la asistencia a las partes en la resolución de conflictos, estableciéndose instancias de asesoría técnica por parte de la Dirección del Trabajo y mediación y arbitraje voluntario, obligatorio y forzado. E) Se establece una nueva vigencia para los instrumentos colectivos, acuerdos de grupo negociador y fallos arbitrales, que no podrá ser menor a dos ni mayor a tres años.

5). Derecho a huelga y servicios mínimos: La iniciativa elimina la facultad del empleador de reemplazar a los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos a la empresa. El fin de esta medida es robustecer la huelga como medio de presión. Se deroga tácitamente la facultad de los trabajadores en huelga de optar por reintegrarse individualmente a sus labores.

También incorpora un procedimiento de arbitraje obligatorio para los trabajadores de empresas que no pueden ejercer el derecho a huelga y las de menor tamaño, a cargo de un cuerpo arbitral que estará regido por una nueva regulación. El juez de letras puede reanudar una empresa que se encuentra en huelga a solicitud del empleador o de un sindicato (antes lo tenía que dictar el presidente de la República).

Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir los

“servicios mínimos” que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud. La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más “equipos de emergencia” dispuestos por los trabajadores. Este tipo de servicios se fijarán en cualquier momento y por acuerdo de las partes. A falta de consenso, resolverá la Inspección del Trabajo. La incorporación de “servicios mínimos” sin duda representa un elemento negativo de Reforma Laboral y busca limitar la huelga para proteger los intereses del empresario, desnaturalizando el concepto de servicios esenciales reconocido por la OIT, que son aquellos que dañan intereses de terceros no involucrados en el conflicto. Además es el sindicato el que debe proveer los servicios mínimos y si no lo hace, incurre en una práctica desleal grave. Finalmente, se detalla como práctica desleal proveniente de los trabajadores el ejercicio de fuerza especialmente si obstaculiza el ingreso de trabajadores y directivos.

6). Piso de la Negociación: La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores en la negociación colectiva no podrá contener estipulaciones menores al piso de la negociación, constituido por los beneficios obtenidos en el instrumento colectivo vigente. En el caso de que este instrumento no exista, la base será la respuesta del empleador. Se excluyen de este piso la reajustabilidad, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y el bono de término de negociación. Eso sí, después de presentada la respuesta del empleador, las partes podrán, en virtud de las condiciones económicas de la empresa, negociar modificaciones al piso de la negociación. Esto sin duda representa un elemento negativo de la Reforma Laboral ya que el piso de negociación se puede negociar a la baja -in peius- si el empresario declara tener malas

condiciones económicas. No se estipula qué se entiende por estas “malas condiciones”.

7). Adaptabilidad Pactada: Las partes podrán negociar “Pactos de condiciones especiales de trabajo” –Título VI del proyecto de reforma- en las empresas en que exista una afiliación sindical, en régimen, del 30% del total de trabajadores de la empresa. La aplicación de este filtro será gradual: para poder ampliar las materias a negociar, se exigirá en el primer año de vigencia un 65% de afiliación sindical, en el segundo año de un 50% y en el tercer año de un 30%. En la Cámara de Diputados se eliminó la disposición transitoria que implicaba una aplicación gradual y comenzará con solo 30% de los trabajadores afiliados al sindicato.

Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos de adaptabilidad. Los pactos sólo pueden aplicarse a los trabajadores de la empresa que formen parte de los sindicatos que negociaron el acuerdo sin hacer referencia al porcentaje de afiliación que tengan los sindicatos en caso de ser más de uno. En este último caso, podrán negociar de manera conjunta o separada. Para aplicarlo a los demás, se requiere el acuerdo individual, con aprobación de la Dirección del Trabajo. Aunque si es aceptado por el 50% más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá regir a todos los que no concurrieron al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Dirección del Trabajo.

Los Pactos de flexibilidad están centrados en materias de jornada de trabajo, descansos, tiempos de colación y jornada pasiva, materias reguladas actualmente por el Código del Trabajo. Estos pactos implicarán, a la postre, que se pueda negociar la legislación laboral vigente, reduciéndose los estándares laborales que ya son muy bajos.

La incorporación de pactos que flexibilicen algunos aspectos del derecho individual del trabajo ha sido una demanda histórica de los empresarios, quienes se quejan de las “rigideces” que impone el

Código del Trabajo. Con esta modificación, tanto los sindicatos de empresa, interempresa (con derecho a huelga), como los de trabajadores transitorios (sin derecho a huelga) podrán negociar estos pactos, en procedimiento de negociación reglada o no reglada.

8). Permisos sindicales: Las horas para hacer actividades sindicales que en la actualidad se denominan “permisos sindicales”, se llamarán ahora “horas de trabajo sindical”. Se ampliarán las horas de trabajo sindical para capacitación y formación en las grandes empresas, de 1 semana a 3 semanas en el año.

9). Igualdad de oportunidades: El gobierno busca garantizar la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que ésta no esté integrada por ninguna mujer. Para ello, se deberá elegir una representante femenina para integrar la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos. También incorporará el derecho de los sindicatos a solicitar a la empresa información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

2.3.5. Ejes ideológicos normativos

Si bien la Reforma Laboral declara entre sus principales objetivos modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, apartándose de la institucionalidad laboral vigente instaurada por el Plan Laboral de José Piñera y avanzar hacia una mayor equidad, con pleno respeto a la libertad sindical y con observancia de los Convenios Internacionales suscritos, al analizar las normas podemos ver que se mantienen intactos los cuatro pilares sobre los que se sostiene la actual legislación laboral en materia de derechos colectivos.

Profundizando en esta afirmación, vemos que el proyecto reproduce un modelo de relaciones laborales híper reglamentado y de neutralización de la acción sindical, negociación colectiva y derecho

a huelga. La negociación colectiva continúa siendo dificultosa, excesivamente técnica, se mantiene dentro del ámbito de la empresa y sigue negándosele su función distributiva. Además, continúa la prohibición de negociar sobre aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. Pese a ser una normativa que pretende “emparejar la cancha entre empresarios y trabajadores” los beneficios obtenidos en un instrumento colectivo vigente, se pueden negociar a la baja si el empleador declara tener “malas condiciones económicas”, no fijando para tal efecto cómo se determinará este supuesto, dejando un espacio abierto para la arbitrariedad del empleador.

Respecto a la negociación colectiva ramal, el gobierno primero señaló que “no estaba en el programa”, luego se la trató de inconstitucional, para finalmente rechazarla abiertamente por motivos de ideología económica, sosteniendo el Ministro de Hacienda Rodrigo Valdés que “Chile aún no está preparado para la negociación por rama”³⁰, perpetuando de esta manera el diseño laboral elaborado por la dictadura, impidiendo que las organizaciones sindicales se constituyan como agentes políticos relevantes cuyo radio de acción supere el margen de la empresa. Resulta curioso que si se pretende “modernizar las relaciones laborales” y “avanzar hacia la equidad” se desestime uno de los dispositivos con mayor relevancia para mejorar la distribución de ingresos, como es la negociación colectiva ramal, en uno de los países más desiguales del mundo.

Por su parte, los objetivos de la negociación colectiva y las materias que pueden negociarse aún vienen determinadas por ley y restringidas a aspectos económicos contractuales relativos a las remuneraciones y condiciones específicas de trabajo. Respecto a este último punto, se amplían las materias a negociar entre trabajadores y sindicatos a través de

³⁰ Para mayor información ver: <http://www.elmostrador.cl/mercados/2015/06/22/video-la-entrevista-al-ministro-de-hacienda-rodrigo-valdes-en-tolerancia-cero/>

los pactos de adaptabilidad, con la finalidad de satisfacer la demanda que por varios años el empresariado ha realizado de incluir en la legislación mayores grados –aún– de flexibilidad, y así poder adaptar las jornadas laborales a las necesidades de productividad, derecho que en la actualidad se presenta como mínimo e irrenunciable. Ello contribuirá, sin duda, a precarizar las condiciones laborales en materia de jornada de trabajo y a aumentar la relación patológica que tienen los chilenos con el trabajo.

En la segunda mitad de los años 90, Chile logró ocupar el primer puesto en los rankings mundiales de horas anuales trabajadas y según un estudio realizado entre 1999 y 2003, estuvo constantemente entre los 8 países del mundo en donde más se trabaja, llegando al primer lugar en los años 2001 y 2002. En Chile existe un fenómeno de sobreocupación³¹ que alcanza un 8 % en la población total y hasta un 18 % de la población que trabaja, experiencia que se da tanto entre trabajadores de alta escolaridad, como en trabajadores poco calificados (Araujo y Martuccelli, 2012:201-2002). Khathya Araujo y Danilo Martuccelli, al preguntarse ¿por qué los chilenos trabajan tanto?, explican que en Chile la familia es el valor supremo y el trabajo el medio para satisfacer sus necesidades; sin trabajo no hay salario y sin salario no hay, en una sociedad capitalista, vida posible. Si la vida se desequilibra dando en exceso horas del día al trabajo, es porque la realidad económica y sus coerciones, cualesquiera que sean sus modalidades, empuja, inexorablemente, hacia el trabajo-sin-fin (Araujo y Martuccelli, 2012:2002).

La huida del trabajo-sin-fin aparece en Chile como un soporte existencial al desequilibrio estructural reinante. Esta figura no es nueva ni exclusiva a la sociedad chilena actual. En su origen fue detectada, hace varias décadas, a propósito de la experiencia de Los parados de Marienthal y del desempleo. Como lo mostró el célebre estudio de los años treinta, el desempleo afecta en profundidad a

31 Este fenómeno se refiere a personas que señalan haber trabajado más de 600 o más minutos diarios en día de semana.

los trabajadores, puesto que, a la falta de autoestima que ello genera, se le añade muy concretamente un profundo sentimiento de desequilibrio temporal. Esta experiencia resulta especialmente vigente en la sociedad chilena en que las instituciones dan escaso apoyo a la población y esta se presenta desarticulada y despolarizada, con escaso acceso a la educación y la cultura para un sector importante de la sociedad. Se organiza la vida como si se estuviera inserto en una actividad profesional, por lo que el trabajo-sin-fin se convierte en el único horizonte temporal desde el cual parece posible sobrellevar la existencia. En el estudio de Araujo y Martuccelli, uno de los entrevistados, Francisco, reconoce este fenómeno al hablar de su involucramiento en su actividad de taxista: “Es que era una costumbre; incluso si el vehículo estaba con problemas, yo me conseguía otro porque ya era una costumbre estar manejando, y después estar en la casa, estar en la casa y hacer que pasara el tiempo” (Araujo y Martuccelli, 2012:194-195).

Esta situación se autolegitima socialmente a través de la justificación de que “los chilenos somos trabajólicos”, y que coloca la relación con el trabajo como patológica. Otra entrevistada por Araujo y Martuccelli, Susana, sostiene al respecto: “Es que yo soy súper jodida en la pega³², casi bruja, diría una psicóloga que me entrevistó una vez (ríe)...Me gusta trabajar (...) es una satisfacción para mí hacerlo bien. Cómo seré trabajólica... que tengo 70 días acumulados de vacaciones, así que ahora me obligaron a salir dos semanas pagadas...”. Jaime, elabora un discurso similar “Yo soy trabajólico, la verdad de las cosas. Yo a las 9 de la mañana estoy tomando la micro para ir a abrir mi kiosko y estar ahí hasta las 11 de la noche. De lunes a lunes”. Si se trabaja tanto, o incluso, según algunos, si se ostenta trabajar tanto, es porque en Chile existiría no solamente una interiorización individual de la necesidad de trabajo –la relación adictiva al trabajo–, sino también una adhesión colectiva a la idea de que es bien visto socialmente trabajar mucho, lo que ejercería una presión informal

32 Término que se usa coloquialmente en Chile para referirse al trabajo.

sobre todos y cada uno y que tiende a desdibujarse detrás de la interpretación de la presión económica (Araujo y Martuccelli, 2012:202-203). Sin embargo, la necesidad económica es también uno de los factores que mueve a las personas a trabajar en exceso. Considerando los datos de la Fundación Sol, que el 53,5 % de los trabajadores chilenos gana menos de \$300.000 pesos -391 euros-, el 70 % menos de \$426.000 líquidos -555 euros-. Debido a los bajos sueldos Chile es un país altamente endeudado. Para Marzo de este año, 10,6 millones de personas estaban endeudadas. Si comparamos ese número con los 7,9 millones de ocupados que indica la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE (en su trimestre enero-marzo 2015), nos encontramos con que existen 1,3 endeudados por cada ocupado³³.

En rigor, detrás de la lógica del trabajo-sin-fin lo que hay es un mecanismo de control social y un ideal de movilización generalizada de individuos, un dispositivo que apunta a la movilización de todas las fuerzas vivas del país en dirección del trabajo, imponiendo la legitimidad de una sociedad laboral generalizada, lo que tiene como efecto la reducción, e incluso la amputación, de la vida humana en torno a las solas exigencias del trabajo. Estaríamos en presencia de una disciplinización de los individuos a través de la temporalidad extensiva del trabajo, que no deja tiempo para otras actividades ya sean políticas, asociativas, de sociabilidad, recreación, ocio, entre otras. Esto acentúa lo que, desde la experiencia de los actores y por designio institucional, aparece como una individuación de la sociedad chilena (Araujo y Martuccelli, 2012:202-203).

Es en este contexto, que la despolitización sindical se perpetúa por la Reforma y sigue plenamente vigente el imaginario hostil hacia la sindicalización de José Piñera en que “la confusión entre la vida

política y la actividad gremial (...) transformó a los sindicatos en instrumentos al servicio de los partidos políticos”. Los mecanismos fundamentales para despolitizar el mundo del trabajo fueron dos: primero, la separación entre el mundo laboral y la política formal. Para ello, según Guzmán, “el proyecto dispone una nutrida nómina de inhabilidades e incompatibilidades que procuran la más tajante separación entre la vida política y la actividad gremial”. Segundo, concentrar la negociación a nivel de empresa. Este esquema, según Piñera, “contribuyó a personalizar las relaciones de trabajo de empresarios y trabajadores”, y a fortalecer el compromiso de ambas partes hacia la empresa y no entre ellos. Con esto, se obstaculizaban las pretensiones de generar esquemas asociativos más agregados, en particular la unión de los trabajadores como clase y su representación política como grupo. En palabras de su creador, “el Plan Laboral no sólo puso de acuerdo en Chile el esquema sindical con la economía social de mercado, sino que su vigencia significó además despolitizar el movimiento sindical chileno en el más sano sentido de la palabra” (Corvalán, 2015). Estos objetivos fueron plenamente logrados y reproducidos, al mantenerse inalterados por los sucesivos gobiernos de la Concertación y, actualmente, por la Reforma Laboral.

Por su parte, si bien se presenta como un avance extender la titularidad para negociar a los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales y transitorios y el hecho de acabar con los grupos negociadores cuando exista sindicato capaz de negociar al interior de una empresa, reconociendo en garantía de dicho principio que “cada sindicato negociará colectivamente en representación de sus afiliados”. Señalándolo como titular de los beneficios conseguidos, se pretende legitimar el sistema de eficacia personal limitada de los acuerdos colectivos y, además, el paralelismo que se da en algunas empresas, con la existencia de múltiples procesos de negociación y de instrumentos colectivos, desconociendo, de esta manera, la posibilidad de que negocie el sindicato más representativo en nombre de todos los trabajadores que concurren en la respectiva unidad de ne-

33 Para mayor información ver: Fundación sol “El modelo chileno se basa en pagar bajos sueldos”, disponible en <http://www.fundacionsol.cl/2015/07/fundacion-sol-el-modelo-chileno-se-basa-en-pagar-bajos-sueldos/> y “Trabajar en una economía de deuda”, disponible en <http://ciperchile.cl/2015/07/20/trabajar-en-una-economia-de-la-deuda/>

gociación, tal como lo asumen los diversos sistemas jurídicos, y que la OIT precisamente recomienda como instrumento de fomento de la negociación colectiva (Recomendación 163, de 1981).

Finalmente, en cuanto al cuarto pilar relativo a la huelga, si bien se establece como punto positivo el prohibir el descuelgue individual durante el ejercicio de la huelga y la proscripción de contratar trabajadores de reemplazo para “los mismos puestos de trabajo” de los huelguistas, se deja abierta la posibilidad para que se pueda realizar esta práctica a través del concepto de “función” del trabajador. Además, se faculta al Juez de Letras del Trabajo para que, a través de un procedimiento sencillo, ordene reanudar las faenas en caso de huelga. Hoy esta facultad residía en el Presidente de la República, y no había sido utilizada por los altos costos políticos que ello podía implicar. Dejarlo en manos de los jueces, a través de un procedimiento sencillo, abre la posibilidad de aplicación con una mayor frecuencia. Además, y lo que reviste una mayor gravedad, se crea la figura de los “servicios mínimos” universales, siendo el sindicato el encargado de proveerlos. Si no lo hace incurre en una práctica desleal grave.

Los estándares de la OIT establecen que sólo en casos muy acotados se puede restringir el derecho fundamental a la huelga y define a los servicios esenciales como “aquellos servicios prestados cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal, o la salud de la totalidad o parte de la población” y en aquellos casos “en que las huelgas de un cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda” (Comité de Libertad Sindical de OIT). Sin embargo, como se establece en el proyecto de ley –artículo 359– la comisión negociadora laboral estará obligada a proveer, durante la huelga, el personal necesario para cumplir con los servicios mínimos de la empresa, que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones e infraestructura de la misma, o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento

asistencial o de salud. Con ello se desvirtúa y amplía en exceso la noción de servicios esenciales sostenida por la OIT. Como si esto no fuera poco, la definición de los servicios mínimos debe ser acordada por el sindicato y el empleador y, en caso de no haber acuerdo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Inspección del Trabajo, la cual deberá pronunciarse a los 30 días o a los 10 días si ya se ha iniciado la negociación colectiva. Si las partes no están de acuerdo con dicho pronunciamiento, podrán recurrir al Tribunal del Trabajo competente lo que, en definitiva, añade un nuevo trámite la negociación colectiva, abriendo la posibilidad de que en muchos casos se llegue a judicializar el tema.

Si bien la reforma presenta ciertos avances en materia de respeto a la libertad sindical, a la negociación colectiva y al derecho a huelga, conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes, como por ejemplo eliminar la existencia de grupos negociadores cuando existe sindicato, ampliar la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que actualmente se encuentran excluidos, prohibir la posibilidad de reemplazo de trabajadores huelguistas y evitar la posibilidad del descuelgue individual de trabajadores, también presenta grandes retrocesos e incurre constantemente en contradicciones entre lo que dice perseguir y la forma en que lo implementa, es decir, tanto respecto de la coherencia del Proyecto, como con el principio de libertad sindical como eje de sus contenidos.

De otra parte, también se plantean contradicciones al interior del contenido del proyecto de ley, en lo que se refiere a la intervención del Estado en la negociación colectiva, en especial respecto del tratamiento del conflicto colectivo. En efecto, después de fundamentar el necesario fortalecimiento de la autonomía colectiva y, por ende, de las organizaciones sindicales, a fin de superar el intervencionismo estatal, se proponen nuevas y múltiples funciones y actuaciones de las inspecciones del trabajo respecto de la negociación colectiva, constituyéndola ahora en el puntal del desarrollo de la misma.

A modo de conclusión, y en base a lo anteriormente señalado, la Reforma laboral podría ser catalogada como una mala reforma, en la que impera una lógica fuertemente transaccional de establecimiento de ciertos avances muy concretos y específicos, sin alcance relevante y de reproducción de un sistema abiertamente neoliberal de regulación de las relaciones laborales, en que, lejos de “emparejar la cancha”, la consolida en favor del empleador, manteniendo ciertas prerrogativas que los dotan de un poder muy superior al de los trabajadores y aumentándolas, por ejemplo, a través de los pactos de adaptabilidad y de los servicios mínimos. El proyecto no se hace cargo, en definitiva, de los desafíos y déficits del modelo de relaciones laborales chileno y del cumplimiento de los convenios internacionales suscritos al no alterar los mencionados pilares básicos del Plan Laboral que tanta desigualdad han provocado.

3. Análisis discursivos

3.1. Introducción

Diversos autores, inspirados en el estudio acerca de la evolución de los paradigmas científicos, señalan que la elaboración de una política pública normal³⁴ comienza con un periodo vago o pre-científico. Ese momento se caracteriza por ser inestable; existen múltiples desacuerdos entre grupos que compiten sobre la definición legítima del paradigma o “visión del mundo” que finalmente primará y se plasmará en la política pública. A esta etapa le sigue una fase relativamente estable, que corresponde a la existencia de un paradigma dominante. Para Yves Mény, “el conjunto de autoridades públicas/sector concernido forma así, para retomar la expresión de Hecló y de Wildawsky, una ‘comunidad’, en la que los componentes están a veces en conflicto, a veces de acuerdo, pero siempre en ligazón al trabajo en el

³⁴ Una política pública normal, en tanto paradigma, es aquella que comprende cuatro elementos: principios metafísicos generales, hipótesis, metodologías e instrumentos específicos. En sentido estricto, no hay paradigma sino cuando estos diferentes componentes se encuentran de manera simultánea para formar lo que Kuhn ha llamado más tarde, una matriz disciplinaria.

seno del mismo marco de acción. La comunidad es el vínculo que une y orienta bajo cada objetivo particular” (Mény, 1989:357). Esta fase se caracteriza, entonces, por ser un periodo relativamente tranquilo de funcionamiento del campo social, donde las relaciones de fuerza, las representaciones y los modos operativos son compartidos y legitimados. Sin embargo, llega un momento en el que el paradigma se agota a la hora de solucionar las anomalías que le presenta la realidad. Esto puede producirse por toda una serie de razones que afectan indiferentemente a uno o varios elementos constitutivos de la matriz disciplinaria, como por ejemplo, y aplicado al caso de la Reforma laboral, los altos grados de desigualdad que genera la aplicación irrestricta del modelo neoliberal en el ámbito laboral, la escasa tasa de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva, el alto grado de descontento social, entre otros.

Una anomalía, cualquiera sea su naturaleza, es un elemento de perturbación del paradigma. De forma similar, se recordará que Padióleau definió un problema como una situación donde “los actores perciben desviaciones entre lo que es, lo que podría ser o lo que debiera ser” (Padióleau, 1982:25). Esta pérdida de referentes e instrumentos legítimos tiene por corolario la búsqueda de nuevas formulaciones de problemas, así como la puesta a punto de nuevas soluciones más apropiadas. Volvemos a caer en una fase análoga a aquella de la pre-ciencia, en que los paradigmas competidores sostenidos por actores distintos están en lucha por la definición legítima del sector, de la acción a seguir y de las herramientas a emplear. El conjunto de este periodo, hasta la estructuración del sector alrededor de un nuevo paradigma, corresponde precisamente a lo que Kuhn denomina una revolución científica (Surel, 2008:52-57).

En este tercer, y último capítulo, se analizará críticamente los discursos elaborados por los distintos actores sociales cuyos intereses se ven afectados por el proyecto de Reforma laboral, con el fin de detectar los argumentos que elabora cada una de las partes en pugna para legitimar o deslegitimiar la ini-

ciativa e, imponer así, su propia “visión del mundo”. Además, se estudiará cómo los actores concernidos disponen de definiciones contrastadas del problema por tratar y, por lo tanto, formulan soluciones y opciones que aparecen como inconciliables.

El imaginario es el lugar de la autonomía, desde el que cada colectividad se instituye a sí misma y es precisamente éste el que se pretende conquistar a través de estos discursos en pugna. Es ahí donde se juegan todos los conflictos sociales que no se limitan al mero ejercicio de la fuerza bruta. “Es por vía imaginaria como se legitiman unos grupos o acciones y se deslegitiman otros, es ahí donde ocurren los diversos modos de heteronomía y alienación”. Dada la indeterminación de la realidad, y en particular de la realidad social, antes de su constitución por un imaginario concreto, el secreto de la dominación estriba en colonizar el imaginario del otro imponiéndole el mundo de uno como el único posible (Lizcano 2006;58).

Para estos efectos, se llevó a cabo una revisión asidua de distintos medios de prensa chilenos cuyas noticias fueron publicadas entre septiembre de 2014 y septiembre de 2015, todos en su versión *on-line*³⁵, ya que para efectos de este trabajo garantizaba un mayor pluralismo discursivo³⁶. Los medios de comunicación

35 Algunos de estos medios electrónicos revisados fueron: La Tercera, Emol, El Mostrador, El Quinto Poder, T13.cl, Diariopyme, Cooperativa, Ciper, Diariodigital, entre otros.

36 Según estudios realizados, Chile se caracteriza por una alta concentración de los medios de comunicación a partir de la dictadura. La Comisión Inter-Americana de Derechos Humanos el año 2004 señaló: “Lo que en realidad es nuevo es una relación casi incestuosa entre la política y los medios. Los políticos usan (y abusan de) los medios para su propia publicidad política. Hoy en día es virtualmente imposible medir el poder sin la ayuda de los medios. Los dueños de medios, por otro lado, usan los medios de su propiedad para promover y apoyar sus puntos de vista políticos, y explotan a los políticos para realizar sus propios intereses (corporativos)”.

En Chile los dueños de los medios de comunicación masiva – televisión, radio y diarios- son las grandes empresas y monopolios extranjeros. En televisión, 4 de los 5 canales son privados y representan intereses de grandes empresarios nacionales y extranjeros, los mismos que explotan las riquezas del país y a miles de trabajadores y trabajadoras con salarios de miseria. Por

masiva, para Saperas, inciden en las formas del conocimiento cotidiano (de los saberes públicamente compartidos) que condicionan la manera en que los individuos perciben y organizan su entorno más inmediato, su conocimiento sobre el mundo, y la orientación de su atención hacia determinados temas, así como su capacidad de discriminación referida a los contenidos de la comunicación de masas (Saperas, 1987:12).

Se expondrá, a continuación, los discursos y argumentos elaborados por empresarios, especialistas en derecho del trabajo, trabajadores y la CUT, organizaciones internacionales y, finalmente, los partidos políticos y el gobierno en torno a la Reforma Laboral.

3.2. Análisis discursivos

3.2.1. Empresarios

Por una reforma laboral para todos se denomina al grupo de trabajo conformado por cer-

su parte el único canal “estatal”, TVN, responde a los intereses del Gobierno de turno, y sus directores ejecutivos generalmente aparecen ligados a grandes empresas y conglomerados internacionales. Respecto a los diarios la situación es aún peor: los siete diarios de circulación nacional tienen sólo 2 grandes dueños: la cadena de “El Mercurio” del Grupo Edwards (El Mercurio, La Segunda y Las Últimas Noticias) y trece diarios regionales y el Grupo Saieh o COPESA (La Tercera, La Cuarta y Diario Siete). Respecto al diario La Nación de propiedad del Estado, el gobierno del derechista Piñera anunció su cierre, pasando a la versión on –line despidiendo a cientos de trabajadores del medio. Las radios pertenecen a 4 a 5 cadenas quienes controlan varias emisoras AM y FM, dejando en evidencia lo poco democrático, concentrado e inaccesible que es para cualquier trabajador o trabajadora acceder a decir su propia realidad y conocer la realidad del “otro Chile”. Para más información ver: “Concentración de los medios de comunicación en Chile: ¿Dando noticias u ocultando las noticias?”. [En Línea], disponible en <http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20140131/pags/20140131174405.html>; “Los medios de comunicación son actores muy influyentes para la construcción del debate público”. [En Línea], disponible en <http://www.facsu.uchile.cl/noticias/105380/primera-graduada-regular-del-docsoc-indago-en-la-censura-en-los-medios>; ¿De quién es la libertad de expresión? ¿Del dueño del medio o del ciudadano?”. [En Línea], disponible en <http://eldesconcierto.cl/de-quien-es-la-libertad-de-expresion-del-dueno-del-medio-o-del-ciudadano-2/> y “Medios de Comunicación en Chile: Impunidad ideológica”. [En Línea], disponible en <http://www.ptr.cl/nacional/medios-de-comunicacion-en-chile-impunidad-ideologica/>

ca de 50 gremios de empresarios³⁷, creado en Abril del año en curso, con el objeto de definir una visión conjunta en torno al proyecto de Reforma Laboral. Dichos gremios suscribieron un protocolo de acuerdo para abordar las negociaciones con el Gobierno de manera conjunta y aunar su oposición a la comentada iniciativa legal (San Juan, 2015). El discurso sostenido mediáticamente por el mundo empresarial, desde la presentación del proyecto de Reforma Laboral, ha estado marcado por la oposición y la desconfianza a la iniciativa.

Los principales argumentos esgrimidos por estos actores a lo largo de toda la tramitación han sido los siguientes:

- 1). Desaceleración económica:** Los empresarios y la derecha chilena han sostenido – y repetido como un mantra- en los diversos medios de comunicación masiva, que la Reforma laboral incrementará la desaceleración económica por la que atraviesa Chile en la actualidad. A la desaceleración económica se le suele llamar “crisis” y, desde sus inicios, ha servido como argumento para no llevar a cabo las reformas laboral, tributaria y educacional impulsadas por Bachelet, para no profundizarlas o para no abarcar ciertos aspectos, como la negociación colectiva ramal. Además, se suele argumentar que la desaceleración es consecuencia de las reformas aplicadas –tributaria- y actualmente en discusión –laboral y educacional-, pese a que ya en 2012 el Presidente Piñera anunciaba que “la crisis ya estaba en Chile” (Lobos, 2012).

Antes de la presentación de la Reforma laboral, representantes de los empresarios intentaron una postergación de dicha iniciativa para

37 Conformado por representantes de Sofofa, Multigremial Nacional de Emprendedores -entidad compuesta a su vez por otros 13 gremios- CNC, Abif, CChC, SNA, Sonami, Cntc, Asech, Apeco, Aprimin, Asimet, Asimpres, Asipla, Asiva, Asoex, Asociación de Supermercados de Chile, CAS, ChileTransporte, Conapyme, Confedehur, Exporlac, GLP, Ogana, SalmonChile, Sago, Sofo y Sonapesca, entre otros.

el próximo año, apelando a un posible impacto negativo que profundizaría la desaceleración económica, y desplegaron una arremetida pública y comunicacional para torcer la mano gubernamental (Jiménez, 2014). La Sociedad de Fomento Fabril (en adelante Sofofa), a través de su presidente Hermann von Mühlenbrock, pidió abiertamente, en septiembre de 2014, postergar el debate hasta que el crecimiento del país llegue, al menos, al 4 ó 5 por ciento. Al respecto sostuvo: “*No es la oportunidad, el país está con tasa de crecimiento baja y creo que va a haber un momento mucho más lógico, mucho más razonado, donde este tema se pueda analizar sin una contingencia tan negativa como la actual (...) Un país que está complicado con su tasa de crecimiento y cada vez ir moviendo más clavijas a la guitarra, evidentemente el riesgo que la guitarra se desafine es muy alto, entonces creo que hoy necesitamos un momento de pausa, un momento de concentración, de trabajar por retomar el crecimiento*” (Cooperativa, 2014).

En este sentido, el presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (en adelante SNA), Patricio Crespo: “*Nuestra economía, que en las últimas décadas aportó progreso y creciente bienestar a todos los chilenos, aún no logra reactivarse. Sigue resentida en parte importante por el clima de incertidumbre generado por una reforma tributaria, mal concebida y mal resuelta (...) y por una reforma laboral incompleta que va en contra del derecho internacional y los principios de no discriminación ante la ley así como en contra de la libertad sindical y de asociación*” (La Tercera, 2015)³⁸.

38 En ese mismo sentido, Alberto Salas, presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (en adelante CPC), tras la decisión del gobierno de redefinir la agenda programática, sostenía que en un contexto de desaceleración económica se debe ser *realista* respecto a las políticas públicas que se implementan. “*El realismo respecto al crecimiento para tomar decisiones públicas es fundamental, siempre hay que mirar el contexto en el que estamos y efectivamente en la desaceleración, el crecimiento magro que tenemos, no ayuda a generar mejores empleos ni remuneraciones y, por lo tanto, el realismo es fundamental para tomar decisiones públicas*” (Cáceres, 2015).

Nombrar la desaceleración como “crisis”, activa en la población la idea de que la desaceleración económica es similar a la crisis por la que actualmente atraviesa Europa y podría, eventualmente, acarrear las mismas consecuencias a Chile, como por ejemplo un alto grado de cesantía y la necesidad de llevar a cabo recortes. Además, si bien se repite hasta el cansancio que Chile está mal económicamente, no se explican mediáticamente las causas sistémicas que explican este hecho, ni se cuestiona el modelo de desarrollo y de producción. Se sostiene y repite por un sector del empresariado que “la crisis” se debe a las reformas impulsadas y a la sensación de inseguridad e incerteza que esta situación genera en dicho sector, lo que se traduce en un desincentivo a la inversión y, a la postre, en cesantía.

Es necesario sostener al respecto que el país no se encuentra en crisis económica, sino que la economía sigue creciendo, pero a un ritmo menor³⁹. Además, la desaceleración no es un fenómeno que se esté dando solamente en Chile; a junio de 2015, el Banco Central de Brasil recorta su proyección de crecimiento en un 1,1%; LatinFocus redujo a 3,2 % la proyección de crecimiento peruana para el 2015, el FMI recorta la proyección económica para México en 2,4% para 2015 y 3% para 2016. Por su parte Colombia reduce su proyección de crecimiento para 2015 de 3,2% a 3,1% (Brega y Doniez, 2015:6). Pese a este contexto de desaceleración, los sueldos de los altos ejecutivos subieron un 11% en 2015; el sector industrial y financiero fueron los que registraron un mayor crecimiento, con un 14% y 12% respectivamente, según un informe de la consultora Mercer Denariu (Emol, 2015).

2). No genera empleos y no favorece la inclusión de mujeres y jóvenes al mercado laboral: Otro argumento presente durante todo el debate de

39 Según datos del Banco Mundial, la tasa de crecimiento anual porcentual del PIB en Chile ha sido la siguiente: 5,8 en 2010, 5,8 en 2011, 5,5 en 2012, 4,2 en 2013 y 1,9 en 2014, proyectándose para este año un 2,3 y para 2016 un 3,0.

la reforma laboral es que no favorece al empleo, por el contrario, generaría desempleo, perjudicando una mayor inclusión en el mercado de trabajo de mujeres, jóvenes, personas mayores y discapacitados.

Alberto Salas, presidente de la CPC, señaló al respecto que el aumento en la tasa de desempleo, que en el trimestre marzo - mayo subió a 6,6 %, frente al 6,1 % de febrero - abril, es una muestra del complicado momento que vive la economía. *“Subir 0,5 puntos es un 8 % más en términos porcentuales y eso es un reflejo estadístico de una situación complicada de la economía de nuestro país (...) Temas de adaptabilidad, de mujeres, de jóvenes y de tercera edad, incluso de discapacitados son temas que hay que trabajar para poder tener un mejor empleo. Estamos en una época que no es muy favorable para el empleo y si no revertimos las condiciones y no mejoramos la economía y el crecimiento, esas cifras podrían ser más malas”* (Cáceres, 2015).

Agustín Edwards del Río - empresario, director del diario Las Últimas Noticias e hijo del dueño del diario el Mercurio -, utilizó como tribuna el diario de su padre para realizar una dura crítica a la Reforma Laboral. Al respecto, además de calificarla como lamentable, sostiene *“Los grandes temas de innovación, capacitación, adaptación de personas y empresas, el cómo lograr una mayor integración de jóvenes, mujeres y adultos mayores, son los que me habría gustado ver en un proyecto que busca modernizar las relaciones laborales, y no detalles como el cambio del llamado “permiso sindical” por “trabajo sindical” (...)¿Por qué no transformar un proyecto anti-pyme y antiempleo en una cruzada proempleo part-time y procapacitación de miles de jóvenes, mujeres y adultos mayores que quieren y merecen trabajar? Qué distinto sería nuestro país si nuestras directivas sindicales abandonaran la lógica del conflicto y se sumaran al reto de convertir las dificultades del presente en oportunidades para el futuro”* (Edwards, 2015)⁴⁰.

40 El presidente de la Asociación de Emprendedores de Chile

Este argumento ha sido utilizado históricamente por los empresarios para introducir en el mercado chileno mayores grados de flexibilidad laboral y no para proteger el empleo, ni la calidad del empleo generada. Al introducir este argumento, se refuerza esta demanda empresarial, desviando el eje de atención de mejor calidad en el empleo, finalidad que dice perseguir la Reforma Laboral. Resulta curiosa esta demanda, ya que la iniciativa legal contempla los Pactos de Adaptabilidad que introducen un mayor grado de flexibilidad en el mercado laboral respecto de la jornada de trabajo, lo que parece no ser suficiente para el empresariado.

En este mismo sentido, se habla de incluir a los adultos mayores en el mercado de trabajo, precarizando sus condiciones de trabajo; no se contempla la posibilidad de que éstos gocen de una jubilación digna asegurada a través de un aparato estatal protector de la vejez. Para entender esta última afirmación es necesario mencionar que, en Chile, 9 de cada diez personas jubiladas recibe menos de 150 mil pesos -194 euros- (Gálvez, 2015) como pensión en la modalidad de capitalización individual y de retiro programado, sistema instaurado por la dictadura a través de las “Siete Modernizaciones”, abandonando el sistema de reparto anterior.

3). La Reforma genera monopolio sindical y trae consigo una sindicalización forzosa encubierta: Debido a ello se trataría de una Reforma “sindical” que ataca la libertad e igualdad de los trabajadores y que atenta contra la democracia, en palabras de los propios empresarios. En diversos medios nacionales se ha argumentado que la iniciativa ataca la libertad e igualdad de los trabajadores ya que, “en la práctica, algunas de las medidas propuestas en la reforma tenderían a desproteger a los trabajadores y crear una “dictadura de las cúpulas sindicales” (San Juan,

(en adelante Asech), Juan Pablo Swett, refiriéndose a la Reforma Laboral, en este mismo sentido, afirmó “*acá no vemos propuestas concretas para generar puestos de trabajo ni para acabar con el desempleo*” (Contreras, 2014).

2015); además, han planteado que la afiliación a los sindicatos, de ahora en adelante, sería obligatoria.

El presidente de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (en adelante ABIF), Segismundo Schulín-Zeuthen, sostuvo ante los miembros de la Comisión de Trabajo del Senado los planteamientos de la banca sobre el proyecto de ley. “*En lo que se refiere a la titularidad sindical, condicionar los beneficios del contrato colectivo a la pertenencia a un sindicato puede introducir desigualdad entre los trabajadores, lo que a su vez podría traducirse en dificultades de gestión de recurso humano y un deterioro en el clima laboral (...) Estas consecuencias afectan negativamente a los trabajadores y, adicionalmente, generan problemas de productividad y desigualdad*” (Emol, 2015).

En este mismo sentido, Hermann von Mühlbrock, presidente de la Sofofa, refiriéndose al fin del reemplazo en la huelga, sostuvo que esta medida puede tener un profundo impacto económico y, junto con ello, aumentar la conflictividad en las empresas y aumentar el desempleo. “*El 52 por ciento de la gente rechaza la reforma laboral. Nosotros tenemos reparos importantísimos con respecto a que esto atenta contra la libertad, obliga a la gente a meterse a un sindicato cuando no lo quiere... Esto atenta contra la democracia, porque la asamblea tiene menos poder que la dirigencia sindical, esto afecta a las empresas. O sea, realmente nosotros consideramos que esta reforma laboral requiere de cambios*” (Cooperativa, 2015).

Los empresarios, apropiándose de slogans como la “libertad”, “igualdad” y la “democracia”, critican el hecho que los trabajadores dejen de ser el principal sujeto de la negociación y que pasen a ser los sindicatos, al acabar con los grupos negociadores en caso que exista sindicato en la empresa. A través del argumento del “monopolio sindical” y de la “escasa representación de los sindicatos y de los dirigentes sindicales”, se pretende desprestigiar la actividad sindical y reproducir un sistema de despo-

litización laboral, atomización representativa y de negociación sindical débil, ya que lo que cada trabajador puede lograr individualmente es, por regla general, menor a los que puede lograr el conjunto de trabajadores organizados.

Por su parte, el argumento de la sindicalización forzosa obedece a que la Reforma establece que el contrato colectivo que resulte de una negociación, necesitará del sindicato que la negoció para extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Como vemos la Reforma no establece una sindicalización forzosa, por lo que este argumento carece de sentido.

4). Perjudica a las pymes: *“Un atentado a la clase media”*. Eso es, a juicio de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (en adelante Conapyme), el proyecto de Reforma laboral enviado por el gobierno al Congreso.

Su presidente, Rafael Cumsille y su asesor en esta materia, Enrique Román sostienen que si bien *“No creo que se tenga la intención de perjudicar a las pymes, pero es tal la ceguera de quienes han estado diseñando esto, que no ven los efectos que tendrá. Cuando hacen esta legislación están pensando en poner a don Eliodoro Matte y Juanito Pérez del almacén, juntos. La relación laboral de ellos con sus trabajadores es completamente distinta, pero las normas que le quieren aplicar a la negociación de uno, se las quieren poner a las negociaciones del otro. Nos tratan como si fuésemos lo mismo. La reforma, si no se reforma, va a dañar a las pymes. Esta reforma, tal como está, es un atentado a la clase media”* (León, 2015).

El presidente de la Asociación De Emprendedores de Chile (en adelante Asech), Juan Pablo Swett, se manifestó en este mismo sentido sosteniendo que *“Creemos que el no reemplazo en huelga que es una lápida para muchas pymes, donde por un lado las grandes empresas no las van a contratar ante el riesgo de que estas se vayan a paro y se quedan sin*

el servicio. Por eso las grandes empresas van a terminar internalizando muchos procesos, por lo tanto las pymes van a ser las más afectadas” (Stewart, 2015).

Si bien se mantienen los quorum para constituir sindicatos -8 trabajadores en empresas con menos de 25 trabajadores- y el 23 % de las empresas medianas cuenta con sindicato, mientras que en las empresas pequeñas y microempresas esta cifra alcanza los 4,5 % y 1,6 % respectivamente, los empresarios sostienen que si la Reforma contempla la negociación colectiva más allá de la empresa o el no reemplazo en la huelga, hará que las PYMES colapsen. Es necesario aclarar al respecto que la negociación colectiva ramal no se trata de imponer exactamente las mismas condiciones a una empresa pequeña que a una grande, ya que parte de la negociación consiste, precisamente, en tanto acuerdo de voluntades, ponerse de acuerdo en las diferentes capacidades productivas que tienen las empresas en un país. Por ello, a nivel internacional coexisten distintos niveles de negociación ya sea local, sectorial, por rama, nacional, etc. Además, apuntan a que el no reemplazo en la huelga provocará la internalización de muchos procesos, es decir, se revertiría en Chile un fenómeno mundial de estructuración del sistema productivo en base a la deslocalización y externalización, lo que resulta bastante poco probable.

5). Perjudica el clima laboral y la paz social: Los empresarios han argumentado en reiteradas ocasiones que el fortalecimiento de los sindicatos incentivará el conflicto entre los trabajadores y los empleadores.

Víctor Hugo Puchi, el presidente de AquaChile, la principal salmonera chilena, señala que para mover la aguja de la confianza de la economía es necesario realizar un cambio de tendencia, realizar una cirugía mayor, como renunciar políticamente a ciertas reformas, entre ellas la laboral, ya que estas van a generar un nivel de incertidumbre enorme. *“Es una reforma potencialmente dañina para el crecimiento del país y la convivencia social. La reforma está hecha bajo una idea equivocada de que sigue habien-*

do poderosos explotadores y explotados. Y eso no es así. Podrá haber casos puntuales, pero el grueso de los empleadores no opera bajo ese régimen. A los empresarios nos gusta conservar a la gente que ha aprendido y ha crecido junto a la empresa. Pensar en una relación de explotación, de abuso, es una mirada propia de un mundo del pasado. Por lo mismo, es erróneo creer que este proyecto va a equilibrar las asimetrías entre empleador y empleado. Todo lo contrario, va a exacerbar las ideas de confrontación. Reconozcamos nuestra historia; normalmente, las huelgas han sido gestadas por agitadores externos a las empresas motivadas por búsqueda de poder y liderazgos. Tenemos que aterrizar y buscar fórmulas distintas. Este proyecto es regresivo para el país” (Marticorena, 2015).

Rafael Cumsille, presidente de Conapyme “*Esos proyectos de ley producen odiosidad, como si el que da trabajo fuera un delincuente y eso es lo que a yo como dirigente no entiendo*” (Soychile, 2015).

Este argumento denota una visión negativa del sindicato y de la negociación entre trabajadores organizados y el empleador catalogándola como conflictiva. Desconoce que la negociación de las condiciones de trabajo puede darse en buenos términos y trata de invisibilizar, argumentando que la desigualdad económica es un hecho del pasado entre las partes dando por sentado que los trabajadores y empresarios están en iguales condiciones a la hora de negociar, cuando en realidad, es el empleador el que decide a quién le da trabajo, a quién se lo quita y cómo organiza su empresa.

3.2.2. Expertos en Derecho del Trabajo

La Reforma laboral ha generado diferencias entre los especialistas del Derecho del Trabajo; hay algunos que defienden los lineamientos adoptados por la iniciativa del Gobierno, y otros que tienen una mirada crítica y piden cambios. Entre éstos últimos, además, hay de lado y lado: unos que la consideran muy “dura” y otro sector que, al revés, la encuentra aún “blanda”. Entre los principales argumentos se han señalado:

1). Mantiene el modelo de relaciones laborales ideada por el Plan Laboral: El abogado y académico en Derecho Laboral, José Luis Ugarte considera que si bien la Reforma laboral contiene ciertos aportes, como la eliminación del reemplazo de trabajadores en huelga o que para quedar afecto al contrato colectivo basta que el trabajador se afilie al sindicato y no tiene que esperar la negociación siguiente para obtener los beneficios del contrato colectivo (como ocurre ahora), estos aportes se traducen en mejoras muy concretas y específicas, sin alcance relevante. “*El problema es que esos avances no subvierten el orden general (...) Esta reforma sólo mantiene el Plan Laboral, la legislación de la dictadura y básicamente el mismo modelo, con debilidad, sin derecho a huelga fuerte, con negociación en la empresa. No hay un intento siquiera de modificar, ni siquiera en el espíritu, del Plan Laboral*” (Ugarte, 2015)⁴¹.

Los autores concuerdan en que persisten las bases normativas que han conducido a la atomización y debilitamiento de los sindicatos; la negociación colectiva sigue limitada en los hechos al nivel de empresa, toda vez que sólo en dicho ámbito se contempla el deber de negociar; y el reconocimiento legal del conflicto colectivo permanece relegado a sólo una de sus manifestaciones, el derecho de huelga dentro de la negociación colectiva reglada de empresa.

41 Eduardo Caamaño, profesor de Derecho del Trabajo comparte dicha opinión “*Pues bien, lector, si usted se sumerge en la árida lectura del texto de la reforma – si se le puede llamar así por su intrascendencia – presentado por el Gobierno y hace el ejercicio de contrastarlo con las ideas centrales del ideólogo del Plan Laboral, podrá verificar, al igual que este columnista, que las ideas centrales y fundantes de los Chicago Boys siguen vivas y resultan fortalecidas. De allí que pueda afirmarse que el proyecto trasunta complacencia y un amor incondicional, no confesado, hacia un modelo que tanto ha favorecido a tan pocos compatriotas, en desmedro de condiciones laborales dignas y equitativas de la mayoría*” (Caamaño, 2015).

2). Mantiene la negociación colectiva en el ámbito de la empresa: Calificada por José Luis Ugarte como “el corazón del modelo laboral chileno”, la negociación colectiva situada en el ámbito de la empresa ha sido tema de debate ya que el mundo sindical y los estudiosos del derecho del trabajo demandan que tenga lugar, además, en otros niveles.

Gonzalo Durán, de la Fundación Sol, al preguntarse ¿Por qué el miedo de los empresarios y autoridades a la negociación colectiva por rama?, expone: *“el miedo de los empresarios y de las autoridades no es la productividad, no es el empleo y no son las Pymes, sino que el verdadero temor es abrir la compuerta –cerrada por 36 años– a una desestabilización de las bases de la acumulación de los grandes grupos empresariales y caminar hacia una mejor distribución de ingresos en el punto exacto donde se genera la riqueza: en el espacio de la producción. Agrega que este temor no es solo económico sino que también es político: devolver la negociación colectiva a los trabajadores de Chile podría contribuir a politizar la Sociedad en un vector rupturista, a generar una identidad de transformación con disposición a enfrentar el orden establecido, al Gobierno de turno y al Estado, a las empresas que hoy acumulan ingentes sumas de dinero a costa del bajo valor del trabajo; significa horadar los mecanismos de control y dominación de una clase empresarial dominante hacia el grueso de los trabajadores”* (Durán, 2015).

José Luis Ugarte explicaría esta situación argumentando que la ministra *“Blanco se hacía un enredo en explicar por qué su ‘reforma histórica’ no contemplaba un mecanismo de negociación colectiva prevista en casi todos los países desarrollados de la OCDE. Valdés –el nuevo ministro de Hacienda–, sin enredo, no ha tardado ni un par de minutos en darle un portazo. Ahora, eso sí, por las verdaderas razones que siempre se tuvieron: no cuadra con la ideología dominante en el Gobierno que todos los trabajadores accedan a la negociación colectiva. Notable gran reformita para una minoría entonces”* (Ugarte, 2015).

Con respecto al argumento que la negociación colectiva ramal sería inconstitucional, sostiene que “el Gobierno no quiere hacer eso por razones políticas y se ha escudado en una razón constitucional, diciendo que se requiere una reforma a la Constitución, eso es una excusa. De hecho, está demostrado que la Constitución no establece ningún modelo de negociación, eso es problema de la ley. La Constitución dice que los trabajadores tendrán derecho a la negociación colectiva en la empresa, pero por sobre la empresa ya es problema del legislador” (Sindicatotv13, 2015).

3). No afecta a las Pymes: José Luis Ugarte señaló al respecto *“En ningún país de nuestra tradición jurídica hay reemplazo y las pymes no quiebran. Uno no puede estar suponiendo que los trabajadores son personas irracionales que deseen que su trabajo deje de existir. Solo buscan un mínimo de equilibrio. Por lo demás, estas reformas no llegan a las pymes, porque en Chile las empresas deben tener un mínimo de 8 trabajadores para formar un sindicato. El 60% o más de los trabajadores se desempeña en esas empresas pequeñas, de modo que la supuesta reforma laboral es para una ínfima minoría”* (Ugarte, 2015).

La Fundación Sol señaló en la comisión de Trabajo del Senado argumentó al respecto que *“existen 2 modelos de negociación colectiva por rama: en cascada, en el cual se puede negociar una misma cláusula en distintos niveles según la realidad de cada nivel, y la negociación articulada, en donde se negocian distintos temas según el nivel. Esto no implica forzar las condiciones para que se negocie como en la gran empresa, pues se pueden adaptar a las condiciones reales de la economía en sus distintos niveles”* (El Mostrador, 2015).

4). Se trata de una reforma pro empresarial: María Ester Feres, abogada y Directora del Trabajo entre 1994 - 2004, entiende que la Reforma laboral es pro empresarial, refiriéndose al gran empresariado, organizado en holdings y corpo-

raciones, y a una parte de la mediana empresa, ya que *“entre sus orientaciones está el permitir un sindicalismo de dimensiones bastante acotadas, con marcos de acción aún más limitados, al excluir la negociación por rama. Otra orientación sería la desregulación de condiciones mínimas de trabajo, estatuidas hoy legalmente como derechos básicos e irrenunciables del trabajador, lo que en doctrina se denomina negociación in-peius”*. Sostiene, a la vez, que no cree que los dirigentes del gran empresariado, al menos aquellos que han leído y comprendido los alcances del proyecto, piensen que éste sea efectivamente un proyecto pro-sindical y *“sostener lo contrario pareciera responder sólo a una táctica defensiva ante la incierta tramitación legislativa de un proyecto que regula el conjunto del sistema de relaciones colectivas de trabajo, heredado de la dictadura cívico-militar. El sólo permitir que se abra una discusión sobre un sistema que les garantiza legalmente el ejercicio de un poder discrecional bastante grande, aun cuando se lo incrementen con muchas de sus disposiciones, es percibido como un gran riesgo”* (Toro, 2015).

5). Extrema reglamentación: José Luis Ugarte y Sergio Gamonal señalan *“Desde ya es un mal augurio su extensión, sólo en las dictaduras se dedican tantos artículos a regular el fenómeno sindical”*. Agregan que ello va a ser una batalla de abogados, concretamente *“el festín de los abogados”*. *“Un sindicato que no está en condiciones de contratar un abogado que ni piense en negociar, se complejiza todo y todo termina o en la Inspección del Trabajo o en Tribunales Laborales, que es un órgano que se infla artificialmente (...) con esa atribución lo que estás haciendo es judicializar las relaciones laborales. Porque cuando resuelve, si a la empresa no le gusta, la empresa lo lleva a tribunales. (...) Lo que hace este proyecto es que todo termine en tribunales. Los trabajadores tienen que entender que donde interviene la Inspección del Trabajo, ellos*

han perdido autonomía y poder” (Ugarte y Gamonal, 2015)⁴².

6). Desaceleración económica es un chantaje contra los trabajadores: Diversos autores sostienen que la desaceleración económica, el efecto inhibitor de inversiones, y el aumento del desempleo es un chantaje contra los trabajadores. En vísperas del envío al Congreso de la Reforma, el abogado laboralista José Luis Ugarte denuncia que el supuesto efecto inhibitor de inversiones que tendrían los derechos sindicales *“es la falacia que sustentó el chantaje a los trabajadores desde el primer día de la democracia. Y es la falacia que aparece cada vez que se intenta hacer una reforma”* (Lewin; 2015)⁴³.

La Fundación Sol, durante su exposición ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, rebatió los argumentos que promueven una reforma moderada, ya que una reforma estructural podría poner en riesgo la economía, no siendo adecuada en un contexto de desaceleración. *“Esta mirada no hace*

42 César Toledo Corsi, por su parte, entiende que *“En cuanto a las modificaciones del proyecto referidas a la negociación colectiva, se encuentran lejos de la pretendida simplificación de las mismas, como ha salido a difundir el Gobierno. Por el contrario, la complejidad es la que sobresale y mantiene la tónica del modelo actual que contempla una negociación colectiva procedimental, en que la reglamentación opaca toda pretensión de autonomía sindical y cuya precariedad como modelo de negociación no se ve alterado por el hecho de haberse eliminado aquellas normas que hacen prevalecer, por el solo ministerio de la ley, la última oferta del empleador”* (Corsi, 2015).

43 En este mismo sentido, César Toledo Corsi, en su blog establecía: *“Las reformas laborales hay que enfrentarlas con prudencia, hay que ver si promoverán el crecimiento económico y mayores oportunidades de empleo. No se trata de la reacción ante el inminente envío al Congreso de las reformas laborales prometidas por el Gobierno para este mes, aunque resulta imposible advertirlo. Se trata de opiniones vertidas por la entonces y actual oposición en 1990 durante la tramitación de la primera reforma a las normas colectivas de trabajo presentada ese mismo año, recién retornada la democracia a nuestro país. Pero bien podemos encontrarlas también, al buscar la reacción frente a reformas laborales similares planteadas en 1995, en 1999 o cualquier otra presentada en los últimos 24 años y que haya abordado las materias reguladas por el Plan Laboral de 1979”* (Corsi, 2015).

explícitos los factores externos que afectan a la economía nacional y no se cuestiona que nuestro país se vuelva dependiente de ciertos vaivenes internacionales. Tampoco se cuestiona la matriz productiva y el modelo de desarrollo”, explicó Doniez. También se desestimó la tesis que vaticina un mayor desempleo asociado a exigencias desmedidas de los sindicatos a las empresas, pues *“es falaz plantear que las organizaciones sindicales solo por el hecho de tener más poder puedan tener en general una conducta tan irracional”* (El Mostrador, 2015).

7). Pactos de adaptabilidad suponen mayores grados de flexibilidad:

José Luis Ugarte sostiene al respecto que el proyecto de Reforma laboral propone algo que *“ni en su día se atrevió a hacer José Piñera en plena dictadura: flexibilidad laboral impuesta por decisión unilateral del empleador a través de los pactos de adaptabilidad, es decir, flexibilidad de los derechos que hasta ahora (...) entendíamos eran mínimos e irrenunciables. Cumplidas condiciones muy precarias – acuerdo con un sindicato minoritario- el empleador podrá imponer a todos los trabajadores, incluidos los no sindicalizados, condiciones de trabajo que hoy serían ilegales. Contra su voluntad. De este modo, por la sola voluntad del empleador se podrá imponer a los trabajadores extensiones de jornadas de trabajo sobre las 45 horas semanales, horas extraordinarias por sobre el límite de 2 horas diarias, e incluso podrán modificarse –sin la voluntad del trabajador- el régimen de descanso semanal. El paraíso de José Piñera, pero diseñado en democracia”* (Ugarte, 2015).

8). Piso (o mínimo) de la negociación colectiva supone un retroceso:

José Luis Ugarte y Sergio Gamonal argumentan que el piso mínimo es perjudicial para los trabajadores porque no contempla como mínimo para el próximo contrato colectivo a ser negociado una serie de ítems fundamentales. El piso de la negociación – es decir, los beneficios obtenidos en el instrumento colectivo vigente- se puede negociar a la

baja si el empresario declara tener “malas condiciones económicas”, sin embargo, no se fija el procedimiento como se determinará la mala condición económica. *“En el caso del piso mínimo la reformita es un fraude. En efecto, se excluyen los reajustes, los incrementos reales y los beneficios otorgados por motivo de la firma del contrato, a saber, bono de término. No hay que ser un conocedor para percatarse de que estos tres son los temas más relevantes de las actuales negociaciones colectivas. Pues bien, en esta reformita no forman parte del anunciado piso mínimo. O sea, es un piso nominal y, pero aún, a diferencia de la situación actual incluso puede negociarse a la baja este mínimo nominal y el contrato colectivo forzoso (actual Art. 369) ya no es obligatorio para el empleador cuando las condiciones económicas así lo justifiquen. ¿Qué tiene de piso mínimo lo que se puede negociar a la baja?”* (Ugarte y Gamonal, 2015).

9). Huelga, reemplazo de los trabajadores y servicios mínimos:

José Luis Ugarte y Sergio Gamonal sostienen que en la huelga es donde el proyecto pierde todo pudor. *“Se prometió derecho de huelga efectiva, para lo que era imprescindible la eliminación de los reemplazantes en la huelga. El proyecto efectivamente elimina la figura del reemplazo, pero (...) se inventa una novedad única en el mundo: servicios mínimos universales. El Gobierno propone, bajo el título de limitaciones al derecho a huelga, que cualquier empresa puede solicitar al propio sindicato trabajadores para mantener la producción en términos que no cause daño a sus “bienes materiales, instalaciones o infraestructura” o que no cause daño “al medioambiente” (sic). Y como si el invento no fuera suficiente, se establece que, si no hay acuerdo entre las partes sobre estos servicios mínimos, resolverá la Inspección del Trabajo y contra esa decisión se podrá reclamar en los Tribunales. No hay que ser adivino para saber algo obvio: buena parte de las huelgas terminarán en los Tribunales de Justicia para determinar esos servicios. O sea, en vez de huel-*

ga efectiva, los trabajadores tendrán ahora un juicio. Notable avance (...) los servicios mínimos son solo para los denominados servicios esenciales –aquellos vinculados a la vida, salud o seguridad de la población– y no para cualquier empresa que estime dañados sus bienes materiales” (Ugarte y Gamonal, 2015)

César Toledo Corsi: *“En materia de modificaciones sobre la huelga, la alteración del modelo vigente tampoco es tal, aunque se contemple la prohibición del reemplazo de huelguistas. (...) la legislación actual presenta otros mecanismos dispuestos a ocupar su lugar, resucitados con la reforma legal recién propuesta. Nos referimos a los equipos de emergencia (art. 380 CT actual) y a la reanudación de faenas (art. 385 CT actual), ambos modificados para la ocasión. En el primer caso, introduciendo el concepto de servicios mínimos bajo un criterio ajeno al acuñado por la OIT y en el segundo, simplificando su aprobación a través de la autorización judicial. Pero las concesiones al modelo en materia de huelga no terminan allí. La norma vigente (art. 384 CT) prohíbe declararse en huelga a los trabajadores de las empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional y determina la fijación en una lista anual de elaboración triministerial la indicación de las empresas específicas a quienes afecta la prohibición de huelga. Esta prohibición reiteradamente ha sido objeto de reproche por la OIT por ser “demasiado amplia” e ir “más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” (Corsi, 2015).*

10). Contraviene los estándares normativos internacionales fijados por la OIT:

José Luis Ugarte señala que la Reforma laboral contraviene los estándares normativos

internacionales fijados por la OIT en base a los siguientes argumentos:⁴⁴

- El proyecto no contempla la ampliación vinculante de la negociación colectiva por rama o sector de actividad (Recomendación N° 163 sobre Negociación Colectiva, OIT, 1985, pág. 1642, párrafo 4).
- Además, porque elimina el reemplazo de los trabajadores durante la huelga y lo sustituye por “servicios mínimos” universales que cualquier empresa puede solicitar, teniendo que proveer, los mismos trabajadores en huelga, a sus reemplazantes. La OIT los acepta en el contexto de sistemas legales que aceptan ampliamente la huelga –como el español– y no como el caso chileno, donde la huelga es considerada –por la propia autoridad de Gobierno– como ilegal en casi todos los casos, de partida todos aquellos casos fuera de la negociación colectiva reglada.”
- A propósito de la huelga, el proyecto no elimina la exigencia de mayoría absoluta para su declaración – y no mayoría simple como exige la OIT–, ni que el proyecto no propone una reforma a la prohibición de huelga en empresas de servicios esenciales (artículo 384 CT) que la propia OIT ha calificado, para el caso chileno, como “demasiado amplio”, lo que “excede la noción de servicio esencial” exigida como parámetro internacional (CEAR, OIT, 2002).
- Asimismo, el proyecto no deroga la norma que establece la huelga como delito en la Ley de Seguridad del Estado (artículo 11 de la Ley 12.957), como lo han pedido a coro la misma OIT y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CEACR, OIT, 2009).
- El proyecto propone una modalidad de negociación colectiva para los trabajadores por obra

44

o faena transitoria (cuestión especialmente relevante para la construcción y el agro), sin derecho a huelga, ni fuero sindical. Ello contraviene los tratados internacionales de la OIT suscritos por Chile (87 y 98 de la OIT). De ahí que la OIT le ha dicho reiteradamente a Chile que “la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar en la legislación y en la práctica que los trabajadores agrícolas pueden gozar el derecho a huelga” (Comisión de Expertos en Aplicación de Normas, OIT, 2010).

- El proyecto propone flexibilidad laboral de los derechos que hoy son mínimos e irrenunciables por los trabajadores. En efecto, cumplidas condiciones precarias –acuerdo con un sindicato minoritario– el empleador podrá imponer a todos los trabajadores, incluidos los no sindicalizados, condiciones de trabajo que hoy serían ilegales (Ugarte, 2015).

Entre las voces que critican la reforma laboral por considerarla muy “dura” encontramos a los investigadores del Centro de Estudios Libertad y Desarrollo, la Fundación Jaime Guzmán y el Centro de Estudios Públicos (en adelante CEP), que plantean que la Reforma laboral debe ser reestructurada.

Libertad y Desarrollo sostiene, entre sus principales argumentos:

- **La Reforma parte de un diagnóstico errado:** El mensaje de la Reforma Laboral sostiene, en su justificación, que las relaciones laborales en Chile están caracterizadas por “*la falta de confianza y de colaboración existiendo escaso diálogo entre los actores*”, basándose en un juicio realizado por la OCDE sobre el tema. Dicha institución sostiene que “Las relaciones laborales en Chile suelen ser de enfrentamiento y estar viciadas por falta de confianza, factor cada vez más problemático para el desarrollo de una versión chilena de ‘flexiguridad’. Esto se debe

en parte a la limitada afiliación a sindicatos y asociaciones comerciales” (OCDE, 2011, 91).

Libertad y Desarrollo entiende que este diagnóstico es errado, basándose en encuestas de opinión. La encuesta ENCLA sostiene que un 72% de los trabajadores tiene confianza en su empresa y un 78 % percibe una actitud positiva o neutra de la empresa en la negociación. Además, sólo un 1,7% de los trabajadores observa conflicto frecuente en su empresa, cerca de un 2% de los trabajadores señala falta de diálogo en la empresa y sólo un 5% percibe actitud negativa de la empresa frente a formación de un sindicato los trabajadores. Sostienen que, en general, los trabajadores tienen una percepción positiva sobre el resultado de la negociación. Por su parte, la Encuesta UC Adimark arrojaría como resultado que el 80% de las personas disfruta con su trabajo lo que no se condice con la visión de falta de confianza, colaboración y diálogo entre trabajadores y empleadores (Cifuentes y Morales, 2015:2,6).

- **Afecta en forma negativa la productividad y es contraria al objetivo de recuperar crecimiento.** Cecilia Cifuentes, economista de Libertad y Desarrollo, sostiene que la economía chilena se ha reducido del 6%, a menos del 3% anual y que si bien hay algo positivo que rescatar de la difícil situación actual, es que se ha vuelto a reconocer la importancia del crecimiento económico. Entiende que es evidente que la caída en el crecimiento de tendencia de las últimas dos décadas no se debe sólo a la política laboral, pero es igualmente cierto que en esta materia se hizo muy poco en pro de la productividad y la inclusión de los grupos más vulnerables, mientras se tomaban medidas que encarecían la contratación formal e indefinida. Esto queda claro al señalar, por ejemplo, que **en los últimos 25 años el salario mínimo ha subido un %164 real, mientras que la productividad media sólo lo ha hecho un %83**. No se trata de que no se pueda avanzar en materia de derechos laborales, pero si eso no es acompañado de otras políticas que fomenten la productividad, en el mediano

plazo los efectos son evidentes: los sectores vulnerables quedan excluidos del mercado laboral, se reduce el crecimiento de tendencia y el costo de esos mayores derechos los terminan pagando los propios trabajadores. Nada se ha hecho en materia de indemnizaciones, a pesar de los costos de despido en Chile están dentro de los más altos del mundo (Cifuentes, 2015).

En esta misma línea, el consejero de LyD y ex ministro de Economía, Juan Andrés Fontaine, sostiene que *“Hay algo profundamente anticuado en la visión que inspira el proyecto del Gobierno. En los sesenta y setenta se intentó en toda América Latina mejorar la distribución del ingreso dotando a los sindicatos de más capacidad de presión. No resultó. En una economía integrada al mundo y abierta a la tecnología, subir los salarios por sobre la productividad resta competitividad a las empresas, las obliga a mecanizar sus faenas o buscar líneas de producción más intensivas en tecnología y menos intensivas en personal. Todo esto cierra puestos de trabajo y condena a los trabajadores de menor productividad a la cesantía o a precarios empleos informales o por cuenta propia. ¿Cómo puede hoy sostenerse que ello mejoraría la distribución de la renta?”* (Fontaine, 2015).

- **Tiene un probable efecto neutro o negativo en equidad:** Argumentan que la iniciativa legal *“si bien beneficiará en el corto plazo dos millones de trabajadores de empresas de mayor tamaño, se verán perjudicados tres millones de trabajadores (desocupados, cuenta propia, asalariados sin contrato) y medio millón de jóvenes de los dos primeros quintiles que no estudian ni trabajan. Los perjudicados superan a los beneficiados potenciales, y además son más vulnerables desde el punto de vista socio económico. Sostienen que no aparece para nada claro que pueda haber un beneficio en términos de equidad, por el contrario, podría haber un deterioro”*. En cuanto a la fuente de esta proyección, no aparece especificada (Cifuentes y Morales, 2015:17).

- **Pactos de adaptabilidad:** Sergio Morales, abogado de Libertad y Desarrollo, hace un llamado a no perder los Pactos de adaptabilidad ya que *“es la única gran oportunidad que se plantea en esta iniciativa para estimular la productividad de las empresas y generar flexibilidad que permita que personas excluidas del mercado laboral puedan ingresar a él. Así, por ejemplo, el establecimiento de normas menos rígidas podría constituir un incentivo para la contratación o mantención de mujeres, adultos mayores, discapacitados y jóvenes (...) este tipo de figuras son un aporte real en materia laboral que debiera destacar como un elemento importante que se debe poner sobre la mesa en las distintas negociaciones colectivas. Así las cosas, este tipo de acuerdos debiesen mantenerse, e incluso más, mejorarse y extenderse a otras materias como sistemas de renta variable, vacaciones e indemnizaciones por años de servicio, entre otras”* (Morales, 2015).

- **Negociación por rama de actividad es inconstitucional y no distributiva:** Sergio Morales argumenta que *“introducir la negociación rama obligatoria a propósito de este proyecto es inconstitucional, pues de acuerdo al mismo texto de la Constitución y su historia fidedigna, la negociación colectiva solo tiene reconocimiento a nivel empresa, por lo que mal una ley simple podría modificar lo que una norma de rango superior dispone”* (Morales, 2015)

Juan Andrés Fontaine entiende, además, que la negociación colectiva no puede ser vista como un instrumento de la política redistributiva del gobierno. *“Para eso están el gasto social y los impuestos. La negociación colectiva debe entenderse principalmente como la forma para discernir al interior de cada empresa la productividad específica de sus trabajadores (que puede ser mayor a lo que ellos rendirían en otras ocupaciones) a efectos de determinar cuánto más deberían ser remunerados que los que les ofrecen las ocupaciones alternativas. Pero la reforma laboral del Gobierno no participa de la visión*

moderna del rol de la negociación colectiva, sino una visión sesentera de ella” (Fontaine, 2015).

Plantean, a su vez, que las **áreas clave que habría que reestructurar**, son las siguientes:

– Definición de titularidad y de representación para pactos (casos de más de un sindicato, distintas unidades productivas, empresas pequeñas)

– Reemplazo en la huelga: equilibrar derecho a huelga con derechos ciudadanos, derecho de propiedad, derecho de gestión.

– Servicios mínimos y definición clara de procedimiento en caso de incumplimiento.

– Piso mínimo (tal como está perjudica a los trabajadores)

– Reponer la definición de huelga pacífica (Cifuentes y Morales, 2015:21-32).

La Fundación Jaime Guzmán, en esta misma línea, centra sus críticas en la titularidad sindical, en el difícil momento económico por el que atraviesa Chile y en que el mercado nacional requiere de más empleo y flexibilidad para las mujeres y jóvenes. En cuanto a la titularidad sindical argumenta que la iniciativa legal generará un monopolio sindical; María Teresa Urrutia, miembro de este centro de estudios, sostiene que *“En ella, los sindicatos quedan como único actor negociador frente al empleador. Esta figura pone término a la coexistencia de sindicatos y grupos negociadores, pues sólo serán admisibles en la medida que no existan sindicatos en la empresa a la que pertenecen”* (Urrutia, 2015). Entiende que esta situación generaría una sindicalización obligatoria encubierta al castigar la decisión de no pertenecer a un sindicato, por ejemplo, manteniendo la prohibición que poseen los grupos negociadores de no poder ir a huelga. Además, entregaría un poder artificial a los sindicatos, pues aunque tengan muy bajos niveles de representación, cumplirán un rol decisivo en la extensión de los beneficios negocia-

dos colectivamente a los trabajadores que no están afiliados a un sindicato, quitándole al empleador la actual facultad exclusiva de extender estos beneficios unilateralmente y exigiendo que sea de mutuo acuerdo con el sindicato.

Debido a ello, se afecta la libertad de asociación de los trabajadores, pues restringe su capacidad de elección de integrar o no una organización sindical, lo que contraviene la Constitución. La Carta Fundamental afirma que la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores sin distinguir si están o no sindicalizados, con la única excepción que sea la ley la que prohíba la negociación (caso de los servicios públicos). De esta manera, la iniciativa anula derechos de trabajadores que decidan negociar a través de grupos, quitándoles la posibilidad de, por ejemplo, ir a huelga. Tal anulación, que el constituyente no contempla, hace que la titularidad sindical sea de dudosa constitucionalidad (Urrutia, 2015).

El Centro de Estudios Públicos (CEP) coincide con el mal momento económico por el que atraviesa Chile y en el error de diagnóstico de la misma. Haciendo un análisis del mercado laboral chileno, entiende que este es muy rígido y que la Reforma laboral si bien es “justa y necesaria” es incompleta. Dentro de los aspectos positivos de la iniciativa legal, destacan que incluya en las materias de negociación Pactos de adaptabilidad, como también que se mantenga la negociación por empresa. Sin embargo, critican ciertas rigideces del modelo de relaciones laborales, como que la legislación laboral sobre seguridad en el empleo favorezca a los trabajos de jornada completa y de carácter indefinido, por sobre el empleo a plazo fijo y los contratos temporales, que regulan principalmente a jóvenes, mujeres y personas con bajos niveles de calificación. Proponen:

- Reducir las altas indemnizaciones por años de servicio que favorecen a los trabajos de jornada completa y de carácter indefinido, por sobre el empleo a plazo fijo y los contratos temporales. Ello con el objetivo de aumentar la formalización del mercado laboral, estimular la deman-

da por capacitación laboral e incrementar el empleo de mujeres, jóvenes y trabajadores con bajo nivel de calificación.

- Revisar las restricciones normativas al ajuste en las horas trabajadas por semana, a la distribución de horas por mes y a la reasignación del trabajo al interior de las empresas, las que terminan afectando la productividad y, en último término, limitando aumentos salariales e incrementando la brecha salarial entre trabajadores protegidos y el resto, particularmente aquellos que están desempleados o no han iniciado su vida laboral.
- Reducir el salario mínimo y hacer extensivo el salario mínimo reducido a los menores de 25 años, a fin de mejorar su empleabilidad. Entienden que un salario mínimo es una proporción muy alta del salario medio, como el que rige en Chile hoy, lo que termina afectando negativamente al empleo y, por ende, las oportunidades de adquirir calificación e ingresos a través de un trabajo a jóvenes, mujeres y trabajadores con un bajo nivel de calificación. Por supuesto, esto genera importantes efectos negativos en la pobreza y en la desigualdad. Es por esto que la OCDE y otras organizaciones multilaterales han recomendado hacer extensivo el salario mínimo reducido, que hoy existe para los menores de 18 años, a los menores de 25 años. Sostienen que si bien se puede criticar que el salario mínimo provee un ingreso muy bajo como para alcanzar un nivel de vida digno, es el Estado quien puede solucionar este problema asegurando un nivel de vida digno con subsidios al ingreso y no llevando el salario mínimo a niveles que terminen afectando el empleo.
- En paralelo, los jóvenes con bajo nivel de capacitación se pueden beneficiar de un uso más extensivo de contratos de aprendizaje que le permitan adquirir calificación para así aumentar su productividad y sus salarios de mercado.

- Es clave que la negociación sea a nivel de empresas y no de ramas, debido a que los niveles de productividad del trabajo tienen una gran dispersión entre empresas de la misma rama productiva, siendo por lo general la productividad más baja en empresas pequeñas y medianas, las que se ven negativamente afectadas con una negociación por rama.
- Entienden que es necesario que se perfeccionen los sistemas de capacitación laboral y la regulación que les exige a las empresas con 20 o más mujeres tener salas cuna financiadas por la empresa, lo que termina mermando el empleo femenino.
- Finalmente, sostienen que la legislación debería mantener el derecho a reemplazar trabajadores en el caso de la huelga.

En definitivas cuentas, entienden que “*una reforma laboral bien diseñada e implementada validará las reglas del mercado y aumentará la productividad*”. Es decir, plantean demandas de flexibilidad y desregulación del mercado laboral con el objeto de poner temas en la palestra a fin de que sean discutidos (Corbo, 2015).

3.2.3. Trabajadores

Desde noviembre de 2014, Bárbara Figueroa, presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (en adelante CUT), frente a los planteamientos de dirigentes empresariales que apuntaban a aplazar el envío del proyecto y a supuestos cambios que le habría introducido el Gobierno, emplazaba al mismo a acelerar la presentación del proyecto de Reforma Laboral sosteniendo que “*nos parece preocupante que entre más tiempo pasa, finalmente se abren más dudas. (...) Hay puntos fundamentales que de no ser atendidos a plenitud, nos llevan a pensar que estamos ante una reforma en la medida de lo posible, y eso es algo que no vamos a compartir*” (Jara, 2014).

Por su parte, Arturo Martínez, secretario general de la CUT, a pocos días de que el Gobierno in-

formase el contenido de su agenda laboral, en una entrevista con el diario nacional La Tercera, aseguraba que si bien los cambios laborales que estaba impulsando el gobierno tenderían a favorecer a los trabajadores, y reconocían como un logro que temas que se habían planteado desde la Central fuese oídos por el Gobierno, quedarían, sin embargo, otros temas sin resolver y con los que no concordaban con el Gobierno –extensión de los beneficios, piso de la negociación colectiva, fortalecimiento del sindicato, pactos de adaptabilidad, procedencia de servicios mínimos, negociación colectiva en el ámbito de la empresa, entre otros -. Respecto a la posición planteada por los empresarios, aseguraba preferir que estuvieran dispuestos a discutir contenidos y no augurar desempleo, amenazando con falta de inversión y diciendo que la reforma va a destruir el país. Aseguraba que el Gobierno los compensaría abriéndoles la posibilidad de *“negociar con los sindicatos la adaptabilidad laboral. Hoy, las empresas no pueden llegar y cambiar sus turnos, extender horarios, jornadas especiales. Todo eso tiene que ser autorizado por la Dirección del Trabajo. Entonces seguramente le van a dar la posibilidad que esto se acuerde con los sindicatos. A los empresarios les van a dar sus cositas también, para que el señor de Sofofa no llore tanto”* (Cáceres, 2014).

Una vez que el Gobierno cumpliera con el envío de la de la agenda laboral al Parlamento, Figueroa señalaba que si bien habían temas que faltaba afinar, el proyecto cumplía con las expectativas de la CUT respecto a los ejes fundamentales, augurando que *“por primera vez después de 35 años, comenzamos a dismantelar los pilares del plan laboral de José Piñera, y eso es algo que, evidentemente, le va a cambiar el rostro a nuestro país”* pese a que, en la realidad, no alterna ninguno de los ejes diseñados por Piñera. A su vez, resaltaba el hecho que el mundo empresarial hubiera estado presente en la firma del proyecto, pudiendo marginarse, y explicaba la posición crítica del mundo empresarial sosteniendo que respondía a la desafección de derechos que ellos sentían como propios (Cáceres, 2014). Sin embargo, la posición sostenida por Figueroa no fue compartida por la to-

talidad de la Central, ya que se alzaron voces desde algunas colectividades representadas por la CUT, sosteniendo que *“si bien el proyecto estaba bien inspirado, tenía letra chica”*, cuestionando el respaldo oficial entregado por la Presidenta de la Central. El secretario general de la CUT, Arturo Martínez (PS) asegura que dentro de la Central existen apreciaciones distintas en esta materia, ya que *“la reforma laboral tiene varios temas que en vez de ayudar complican al sindicalismo”*. Norberto Díaz, vicepresidente de la CUT sostenía al respecto que el proyecto quedaba bastante al debe y que *“fortalece aún más la profunda desconfianza con que la dirigencia política mira la organización de los trabajadores”*.

En la medida que la tramitación avanzaba, la CUT fue distanciándose del Gobierno y ya en enero del año en curso, mostraba su molestia debido a puntos que no habían sido debatidos antes del envío de la iniciativa -como por ejemplo la excesiva regulación de la acción sindical, la frase “equilibrar la relación entre las contrapartes” del mensaje de la inactiva legal y respecto del plazo para que la nueva normativa entre en vigencia-. Sostenía al respecto: existen *“elementos que revisten una gravedad mayor puesto que entran en contradicción con lo que el Mensaje Presidencial plantea y con la primera parte del proyecto de ley. Esperamos que esto revista una descoordinación técnica, que tenga que ver con una falta de prolijidad a la hora de redactar el proyecto y no con una falta de voluntad política”*, expresó Figueroa (La Nación, 2015).

Por su parte, asociaciones de sindicatos, sindicatos, dirigentes sindicales, profesores de derecho y diputados, firmaban una declaración pública que establecía *“El proyecto de reforma laboral, tal como está formulado hoy, no refunda ni supera el Plan Laboral sino que lo mantiene y en otros casos profundiza su injusticia. Ello se explica porque los trabajadores no participaron de su confección, no se consideraron sus propuestas, y muchos ni siquiera serán escuchados en la Cámara de Diputados antes que este proyecto se empiece a votar. Si este proyecto no se lleva adelante con los trabajadores, ¿qué intere-*

ses serán entonces los que el gobierno considerará.” El diagnóstico se funda, entre otros, en que se mantiene la negociación colectiva a nivel de empresa, inclusión de la flexibilidad pactada en la jornada de trabajo, en el establecimiento de servicios mínimos universales, la mantención de un hiper regulación en materia colectiva y en la criminalización del derecho a huelga. Agregan en dicho comunicado que, finalmente, declara que los ciudadanos chilenos desconfían de la relación entre dinero y política –aludiendo a los casos de financiación ilegal de campañas políticas por parte de empresarios- y que una reforma hecha a la medida de los empresarios acrecienta la crisis y es por eso que hacen un llamado a *“revisar su contenido en conjunto y de cara al movimiento sindical, a los académicos y al resto de la ciudadanía, pues estamos en contra del contenido y forma de este proyecto. De otra manera, la inmensa mayoría de chilenos verán pasar una reforma que solo introduce algunas mejoras superficiales pero también severos retrocesos en los derechos laborales”*.⁴⁵

Norberto Díaz, vicepresidente de la CUT, en la marcha del 1 de Mayo, reforzaba esta idea sosteniendo *“nosotros queremos que las reformas avancen, pero no queremos que avancen como ha querido el gobierno, no queremos pactos de adaptabilidad, ni servicios mínimos universales, ni criminalización de la huelga y menos restricciones a la actividad sindical. Nosotros decimos, primero que el proyecto que hoy día se está discutiendo es distinto al de hace tres meses, pero queremos que sea aún más distinto”*. El presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre, Manuel Ahumada, señaló en este mismo acto *“hemos vivido un proceso en que se han expuesto las cosas en que podemos avanzar. En Chile no se puede olvidar el derecho fundamental a la huelga, y eso debe estar protegido, porque ayuda a las negociaciones, entonces, es algo de fondo. Necesitamos unidad, no podemos caer en las estrategias comunicacionales del capital”*. El presidente de la ANEF, aprovechó

la instancia para hacer un llamado a las autoridades. *“Quisiéramos que el gobierno entregara una señal, derogando disposiciones obsoletas, como lo son la prohibición de que los funcionarios públicos podamos hacer huelga, que está contenida en la constitución de la dictadura o que no podamos efectuar la negociación colectiva. Nosotros queremos una legislación laboral moderna y que también regularice la situación de la negociación colectiva”* (Ampuero y Escares, 2015).

Actualmente, tras un cambio de gabinete y la instalación del discurso gubernamental de “realismo sin renuncia”, sostenido por Bachelet para fundamentar el nuevo rumbo de la administración en el sentido de moderar las reformas impulsadas, debido al mal momento económico que estaría atravesando Chile, el proyecto de Reforma laboral se encuentra siendo tramitado en el Senado. Figueroa sostuvo al respecto *“Ese llamado es peligroso puesto que instala un manto de dudas sobre la necesidad de cumplir los compromisos pactados por el actual Gobierno, pero por otro lado, también siembra la duda sobre la pertinencia de hacer reformas sustantivas en este país. Hemos esperado 35 años para recién iniciar estos debates, por tanto, no seremos nunca los actores sociales los que creamos que es tiempo de detenerlos”*, indicó (Romo, 2015).

La presidenta de la CUT, además, hizo un llamado al Senado a que no se retroceda lo logrado en la Cámara de Diputados y que sea un aporte a fortalecer el proyecto de ley que devuelve poder a los trabajadores y fortalece el sindicalismo. Al respecto sostuvo: *“Como CUT anhelamos una nueva legislación construida en una democracia plena, una legislación que de derechos laborales para el sector público, un estatuto del temporero que atienda la realidad laboral del agro, queremos ver las condiciones laborales de las mujeres y los jóvenes, queremos que estas cosas las abordemos a plenitud, pero sabemos que no podemos hacer todos estos cambios de inmediato, por eso decimos que los aprobado en la Cámara de Diputados es un piso mínimo y sería lamentable que se retroceda”* detalló Figueroa. Agregó además

⁴⁵ Para mayor información ver: <http://www.theclinic.cl/2015/03/17/declaracion-sobre-el-proyecto-de-reforma-laboral/>

que “con esto no estamos resolviendo la deudas con el mundo del trabajo, sino que estamos tomando nota de un piso mínimo, por eso necesitamos que este proyecto se siga profundizando y no que retroceda” Además, destacó que, a juicio de la multisindical, hay 4 puntos que se deben profundizar en el debate del Senado: sacar los Pactos de adaptabilidad del proyecto, piso mínimo con reajuste, explicitar más los servicios mínimos y otorgar obligatoriedad a la negociación supraempresa (Sindical.cl, 2015).

En este mismo sentido, y aprovechando la coyuntura del Cónclave de la Nueva Mayoría, un grupo de organizaciones sociales⁴⁶ suscribieron una carta abierta a la Presidenta Michelle Bachelet, donde expresan su preocupación por el concepto de “realismo sin renuncia” que utilizó la mandataria al describir la base de la hoja de ruta del denominado segundo tiempo de su gobierno. “Nos preocupa de sobre manera dicho anuncio, en primer lugar, dado su respaldo en una desaceleración económica que distintos sectores han atribuido a la incertidumbre que generarían las reformas entre el empresariado,

46 Firman la carta abierta: Ricardo Paredes, Vocero Coordinadora Nacional de Estudiantes Secundarios (CONES); Tomás Vergara, Coordinador General Coordinadora Nacional de Estudiantes Secundarios; Bárbara Figueroa, Presidenta Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Jaime Gajardo, Presidente Colegio de Profesores; Javiera Olivares, Presidenta Colegio de Periodistas; Jaime Parada, activista por los derechos sexuales-Concejal por Providencia; Claudia Dides, directora Corporación MILES; Hugo Páez, presidente Confederación Minera de Chile; Óscar Riveros, Secretario General Federación Nacional Trabajadores de la Salud (FENATS); Manuel Ahumada Letelier, Presidente Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC); Franco Beghelli, Delegado Sindicato de Actores (SIDARTE); Manuel Valenzuela, vicepresidente CONFEMUCH-Asistentes de la Educación; Javiera Reyes, vicepresidenta Federación de Estudiantes Universidad de Chile (FECh); Luciano Silva, Pdte. Federación de Estudiantes Universidad Viña del Mar; Luis Olivares, Pdte. Federación de Estudiantes Universidad Santo Tomás sede Viña del Mar; Henry Varas, Pdte. Federación de Estudiantes Universidad de Talca sede Curicó; Manuel Beltrán, Pdte. Federación de Estudiantes Universidad Católica del Maule sede Curicó; Jorge Jara, Pdte. Federación de Estudiantes Universidad Católica del Maule sede Talca; Alex Leiton, Vicepdte. Federación de Estudiantes Universidad Católica del Maule sede Talca; Eraldo Betancourt, Federación de Estudiantes Universidad de Concepción sede Chillán; Lorena Pizarro, Presidenta Agrupación Familiares Detenidos Desaparecidos (AFDD); y Dafne Concha, Vocera Coordinadora de Padres por el derecho a la Educación (CORPADE)

cuestión que estaría desincentivando la inversión privada en el país”, dice la misiva. Agrega que “si esto es así, entonces estamos frente al chantaje de grandes empresarios que amenazan con empobrecernos si el pueblo de Chile decide restablecer sus derechos fundamentales, ya sea con reformas como la laboral, educacional, la despenalización del aborto por tres causales, la descentralización, o con algo que resulta fundamental, una nueva constitución para Chile. Y lo que es peor, si el Ejecutivo cediese el cumplimiento de sus promesas ante tales presiones, entonces tendríamos también un gobierno que entrega poder de veto a los dueños de las grandes riquezas”.

La carta, firmada por representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), federaciones universitarias, estudiantes secundarios, organizaciones gremiales y representantes de minorías sexuales, entre otras cosas, advierte que “De otra forma no hay como explicar que parlamentarios oficialistas propongan mantener el reemplazo en huelga” sostiene, enfatizando que “cualquiera fuese la situación, lamentamos que un gobierno cuyo objetivo ha sido instalar el paradigma del ‘derecho social’ por sobre el de ‘bien de consumo’, en estos momentos se proponga centrar su desarrollo en base a una evaluación economicista y mercantil de las reformas, cuestión contradictoria con los desafíos programáticos comprometidos”.

3.2.4. Organización Internacional del Trabajo

Fabio Bertranou, director de la OIT para el Cono Sur América Latina, señaló, durante la entrega de un informe a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, que la Reforma Laboral es muestra de la madurez política e institucional que experimenta Chile y que está en línea con los convenios suscritos por el país, al tratar de estimular mayor alineación de las políticas y el desempeño del cumplimiento de esos convenios, tanto en su espíritu como en su aplicación práctica. No obstante, afirmó que la actual propuesta no modifica por completo el Código Laboral que articuló José Piñera y que se impuso en dictadura. “Los años de democracia han permitido muchas modificaciones a esa legislación y a las gene-

radas en la misma democracia. La propuesta actual del Gobierno cambia algunos aspectos que vienen del Código del Gobierno Militar, pero no es una modificación integral” (González, 2015).

Respecto de las críticas empresariales sobre un eventual perjuicio de la negociación ramal en los números macroeconómicos, el representante de la OIT sostuvo *“Es difícil identificar el efecto que tiene en la economía en general un tipo de negociación colectiva porque el desempeño económico nacional y de las empresas está condicionado por muchas variables. Eso está en el espíritu de la Organización: fomentar instancias de diálogo, pero las distintas visiones son sanas y no hay que asustarse, de ese modo el producto de la discusión será legítimo desde el punto vista social. Hay países que lo han adoptado, sin embargo, en la mayoría existe también la posibilidad de que la empresa tenga contrato colectivo a nivel descentralizado, a partir de empresas particulares”*. Por último, el director de la OIT sostuvo que los países con fortaleza en instituciones como la negociación colectiva, diseñada adecuadamente, en el mercado laboral tienen menor dispersión salarial y mayor igualdad en distribución de ingresos, lo que se traduce positivamente en los sueldos de los trabajadores (González, 2015).

Alberto Odero, especialista en normas internacionales, relaciones laborales y coordinador de negociación colectiva de la OIT, señaló, luego de su presentación ante el Senado, *“Vemos con agrado que el proyecto de ley se inspira ampliamente en las normas y principios de la OIT y en los de sus órganos de control, al examinar la aplicación de los convenios números 87 y 98 en los distintos países. Vemos con agrado que, por primera vez, se plasma en un proyecto de ley la presencia de la mujer en la vida y en los órganos directivos de los sindicatos”*, dijo Odero, quien enfatizó que, para que la reforma sea exitosa, debe combinar gestión de recursos humanos, diálogo social y productividad (Cooperativa, 2015). Agregó que *“la OIT saluda el objetivo del proyecto, basados en el respeto y reconocimiento mutuo, el orden pacífico y la búsqueda de acuerdos*

de mutuo beneficio (...) En el mensaje se puede apreciar que la futura ley contribuya a una satisfacción de reparto de recursos humanos, mayor paz social y negociación colectiva, además vemos que se inspira en los principios de la OIT” (Senado, 2015).

El 17 de Julio de 2015, organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones de Chile, unidos bajo la consigna *Trabajadores por una Mejor Reforma Laboral*, entregaron una carta de rechazo a la OIT Cono Sur -cuyos destinatarios son Guy Rider y Fabio Bertranou, director general y director para el Cono Sur de la OIT, respectivamente-, por las sugerencias hechas por la institución en materia de servicios mínimos y a una asesoría prestada al Ejecutivo. Esta misiva exige que *“que se transparenten los alcances de la asesoría entregada al Gobierno de Chile y se rectifiquen formal y explícitamente las directrices sugeridas que atentan contra la doctrina tradicional de la OIT”*. Los más 60 gremios objetan el trabajo proporcionado por la Encargada de Normas de la OIT de la Oficina de Ginebra, Cleopatra Doumbia Henry, ya que esta acción fue de *“forma reservada y poco transparente: esta actuación no se anunció oficialmente. El documento elaborado no fue dado a conocer a los trabajadores del país; ni siquiera fue compartido con todos los parlamentarios de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados (...) En este proceso el gobierno contó con la inesperada e inexplicable colaboración de la OIT, la que apartándose de sus propios criterios previos en materia sindical, ha terminado ayudando a la defensa y consolidación de un modelo laboral injusto y excluyente”*, asevera la agrupación y reprochó los puntos que fueron validados por la OIT en el caso de la expresión de servicios mínimos, la protección de los bienes e instalaciones de la empresa y otras aristas que no son de competencia de la OIT, como en los asuntos de garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población y reguardar la prevención de daños ambientales o sanitarios. *“Con esta asesoría de la OIT empeoró la propuesta que el Gobierno de Chile había presentado el día 13 de Abril, debilitan-*

do aún más el derecho a huelga de los trabajadores chilenos” (El Mostrador, 2015).

3.2.5. Gobierno

Antes de la presentación oficial del proyecto de Reforma Laboral, la ministra del trabajo, Javiera Blanco, catalogaba la iniciativa como un “*proceso dialogante*”, transmitiendo la idea de que esta política pública es fruto de un consenso social en materia laboral. Explicaba que se habían realizado más de 100 reuniones con gremios como la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), los representantes de pequeñas y medianas empresas, con las tres centrales sindicales (CUT, CAT Y CNT), sindicatos en general, partidos políticos y parlamentarios y pedía públicamente “*no desinformar*” sobre la iniciativa, ya que “*estos actores manejan no sólo los objetivos generales del proyecto sino que también manejan los alcances específicos y las particularidades*” (T13, 2014).

El subsecretario, Francisco Díaz, por su parte, explicaba, con claros guiños hacia el empresariado, que lo esencial de la iniciativa era ampliar las materias de la negociación colectiva, satisfaciendo la demanda histórica de mayores grados de flexibilidad. “*Si queremos que las empresas tengan mejores herramientas para adaptarse a las distintas dinámicas de los distintos sectores productivos, necesitamos hacerlo respetando y protegiendo los derechos de los trabajadores (...) el llamado es a mirar esto sin ideologismos, sobre todo, sin prejuicios*” (T13, 2014). Si bien habla de proteger los derechos de los trabajadores, lo plantea como una herramienta de adaptación a los distintos sistemas productivos, lo que a la postre, se traduce en flexibilidad y una disminución de los derechos que precisamente llama a proteger. Esto demuestra una incoherencia en el discurso gubernamental y un afán de mostrar la medida como conveniente tanto para los trabajadores, como para los empresarios. Llama a ver la Reforma sin ideologismos, como si la iniciativa estuviera desprovista de los mismos y se ubicara dentro del terreno de lo

neutral, cuando, como vimos en el capítulo anterior, reproduce, con leves matices, el Plan Laboral neoliberal de José Piñera.

El 29 de diciembre de 2014, la iniciativa legal que moderniza el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes, era presentada ante el Congreso nacional, sosteniendo la presidenta públicamente “*Estamos saldando una deuda con los trabajadores y trabajadoras de Chile. Hoy las buenas noticias son para todos (...) La agenda laboral tiene un solo norte: que las chilenas y chilenos accedan a un mejor trabajo, buenas remuneraciones, relaciones laborales más justas y también mayor productividad de la fuerza de trabajo*”, añadió (Terra, 2014).

Este discurso activa un imaginario progresista y proteccionista del mundo obrero, al usar términos como “mejor trabajo”, “buenas remuneraciones”, “relaciones laborales más justas”, enmarcándolos dentro de un contexto economicista de “mayor productividad”. La indefinición política parece estar a la base del actuar del gobierno, ya que constantemente se están activando imaginarios protectores, por un lado, y economicistas por otro, en el sentido de apuntar constantemente a “la productividad”, “eficiencia” y “competitividad”. Esto con la finalidad de generar adhesiones sociales tanto del empresariado, como de los trabajadores, para dotar de legitimidad al proyecto, bajo el argumento de unidad. “*Con el paso que estamos dando, Chile gana, gana en el diálogo, en los acuerdos, las reglas claras y la solidez institucional. Pierden la confrontación, la desconianza, el desequilibrio y la inestabilidad*”, dijo la Jefa de Estado (DrD, 2014).

“*Sabemos que los chilenos se sienten desprotegidos, sienten que hay fuertes desigualdades en los ingresos a pesar de los esfuerzos, que se trabaja mucho y que falta tiempo para la familia o falta tiempos para el descanso*”, expresó Bachelet. “*La demanda hoy es que haya trabajo, pero no cualquier tipo de*

trabajo. Trabajo de calidad”, agregó (DrD, 2014). Al utilizar la metáfora “trabajo de calidad”, realiza un desplazamiento semántico a la demanda que por años han estado solicitando los estudiantes, a través de movilizaciones, bajo la consigna “educación de calidad”, en la que se pide que la educación sea considerada un derecho universal y no como un bien de consumo. Activa el imaginario de movimientos sociales con amplio respaldo en la ciudadanía y un alejamiento del sistema neoliberal actualmente vigente en Chile, tanto en materia de educación, como en el ámbito laboral.

Javiera Blanco, durante la tramitación de la iniciativa, y en respuesta a las críticas que comenzaron a surgir por parte de los distintos actores sociales, la defendía sosteniendo que se debía al “desconocimiento” del mismo y que *“cuando uno habla que esto nos va a permitir mejorar el clima laboral, donde vamos a poder debatir no sólo remuneraciones sino temas como jornada, y otras materias, eso tiene un impacto positivo en la productividad y obviamente en la empleabilidad también”*, intentando conciliar al empresariado con la visión gubernamental. Inevitablemente, además, a participar por las vías que se quieran a los afectados, ya que *“En un espacio democrático, bienvenidas las opiniones siempre que sean para construir país, no sean para retroceder, no sean para detener”* y que las políticas públicas se construyen escuchando a todos los sectores y no a uno en particular (San Juan, 2015).

En mayo de 2015, en medio de una ola de críticas a las reformas impulsadas por Bachelet y escándalos de corrupción por financiación ilegal de la política por parte de empresarios, la presidenta lleva a cabo una reestructuración de su equipo político y anuncia el “Segundo tiempo de su mandato”. Cambia a los ministros del interior, hacienda, secretaría general de la presidencia, secretaría general de gobierno, ministra del trabajo -pasando a ocupar este lugar la demócrata cristiana Ximena Rincón- entre otros. “El realismo sin renuncia” es el slogan que define la postura del Gobierno frente a este “Segundo tiempo” y se traduce en priorizar y jerarquizar

las reformas impulsadas por la mandataria frente “al nuevo y complejo escenario económico” por el que atraviesa Chile.

Bachelet justificó la mayor gradualidad a los compromisos, en que la capacidad del Gobierno tiene límites. Aseguró, además, que esta actitud no corresponde sólo a un tema de recursos, sino que el Estado no está preparado para asumir en este momento la totalidad de las reformas. *“Para que ese nuevo impulso sea efectivo, hay que considerar las condiciones y las dificultades del nuevo contexto económico, social, político y de gestión que enfrentamos. Tenemos que ser realistas y sinceros de cara al país. Sin crecimiento no hay reformas sustentables”*, reconoció. También admitió que desde el Ejecutivo ha habido *“debilidades en lo comunicacional y en la gestión”* y agregó que *“eso tiene que cambiar desde hoy. Tenemos que abordar nuestro segundo tiempo asumiendo, entonces, el efecto de estas dificultades, pero sin que ello signifique olvidar nuestro compromiso con la ciudadanía... Si pudiera sintetizarlo, esto es realismo sin renuncia”*, sentenció (Cooperativa, 2015). Junto a ella, el Gobierno implementó un “Plan de Austeridad” nuevamente activando el imaginario de la crisis europea, “porque así lo requieren las expectativas económicas”. Los ministerios deben presentar estrictas metas de ahorro que implicarán bajar los gastos por concepto de salarios -ningún asesor podrá ganar más de 5 millones de pesos, lo que equivale a 6.451 euros- y restringir el uso de recursos fiscales, limitar viáticos y viajes.

El nuevo ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, señala a propósito del realismo sin renuncia *“Yo creo que en Chile todos los sectores tironean, pero al final del día a mí no me tironea nadie. Yo reconozco que cada sector tiene el legítimo derecho a tironear, es parte de la democracia. Mi compromiso es convencerme de qué cosas son correctas para Chile y para todos, uno no puede tomar decisiones basadas en el tironeo de un grupo”*, indicó Valdés poniendo énfasis en que las decisiones gubernamentales no tienen como finalidad beneficiar a ningún sector de

la sociedad en particular. Consultado por la reforma laboral, el titular de Hacienda dijo que ésta cuesta “*muy poquita plata al gobierno porque no tiene gastos. La ley Ricarte Soto debe ser 30 veces más cara que la reforma laboral en términos de plata fiscal, pero tiene implicancias económicas de primer orden tanto para equidad como para cuán bien la eficiencia de cómo funciona el mercado laboral*” (El Mos-trador, 2015).

La ministra del trabajo Ximena Rincón, para finalizar este apartado, en una entrevista al diario La Tercera, frente al argumento de la no generación de empleo femenino y juvenil sostuvo que le causaba risa “*Porque no es el sentido ni el objetivo del proyecto. Esta iniciativa busca modernizar las relaciones laborales de los contratados con sus empleadores, porque esa es una deuda que tenemos hace 35 años, que fue cuando se hizo la última modificación estructural.*” Agregó que el proyecto no es el mecanismo ni el instrumento para abordar esos temas. Pero eso no significa que al gobierno y a mí, como ministra del Trabajo, no nos interese abordarlos. “*Estamos trabajando con el equipo ministerial y con el ministro de Economía (Luis Felipe Céspedes) en cómo abordar esos aspectos que son relevantes para el desarrollo del país. Pero se hará por otra vía y no por este proyecto. Pedirle eso a la reforma es sólo una excusa para oponerse a lo que significa*”.

En cuanto a que fortalecer a los sindicatos ayuda a mejorar la productividad sostuvo que un estudio que se hizo en 171 países demostró que los trabajadores que están conformes con su trabajo, con la relación laboral, con un buen clima laboral, con confianza con su empleador, tienen un 270% de mayor productividad. “*¿Qué quiero decir? Que los países con un buen nivel de sindicalización y de negociación colectiva son países que ranquean desde el punto de vista de la productividad y son nuestro referente. Cuando hay buenas relaciones laborales, diálogo y negociación, los niveles de desarrollo, emprendimiento y crecimiento son mayores. Esta falsa dicotomía de que cuando tengo sindicatos no hay crecimiento simplemente no la puedo aceptar, por-*

que todos los buenos ejemplos dicen justamente lo contrario”.

Plantea que si bien el crecimiento es un desafío del gobierno, también lo es la equidad. “*Y esos dos objetivos tenemos que ser capaces de impulsar.*” Ximena Rincón, destacó recientemente, “*la preocupación no sólo deber ser esa –el desempleo– sino también la calidad del trabajo*”. “*El que no perdamos puestos de trabajo es sin lugar a dudas una buena noticia y el que las cifras de desempleo no aumenten también. Pero la preocupación no sólo deber ser esa sino también la calidad del trabajo, qué tipos de trabajo se están creando y cómo son y la estabilidad en el tiempo, por lo tanto este es un tema que siempre mantiene al gobierno alerta y que estamos monitoreando permanentemente*”, precisó (Jimeno y Sánchez, 2015).

3.3. Comentarios finales

Luego de haber analizado los distintos ejes argumentativos sostenidos por los principales actores sociales involucrados en el proceso de Reforma laboral, podemos ver cómo el Gobierno utiliza todo un aparataje discursivo en aras de conseguir la legitimación de la política pública en cuestión, entendiendo por legitimación, según Berger y Luckmann, como una “...objetivación de significado de segundo orden”, donde se producen nuevos significados que sirven para integrar los ya atribuidos a procesos institucionales dispares. “La función de la legitimación –señalan– consiste en lograr que las objetivaciones de “primer orden” ya institucionalizadas lleguen a ser objetivamente disponibles y subjetivamente plausibles” (Berger y Luckmann, 1997: 120-121).

Esta legitimación se busca activando contantemente imaginarios, a través de la utilización de ciertos términos estratégicos, eslóganes –en tanto figuras sintácticas, que cumplen una función fáctica de despertar la atención hacia los proyectos políticos–, y metáforas asociados a la protección de los trabajadores, por un lado, como por ejemplo “equidad”, “saldar una deuda con los trabajadores”, “emparejar la cancha”, “modernización de las relaciones labo-

rales”, ”trabajo de calidad”, “cumplimiento de convenios internacionales suscritos”, entre otros y que transmite la idea de progreso social, mayor equidad y distanciamiento del modelo neoliberal impuesto por José Piñera, generando adhesión en los trabajadores, al menos en un principio.

Por otro lado, se usan términos económicos, eslóganes y metáforas como “mayor productividad”, “crecimiento económico”, “herramientas de adaptación a los distintos sistemas productivos”, “reglas claras”, “solidez institucional”, “mejor clima laboral” entre otras, para activar en el empresariado el mensaje que la Reforma los dotará de mayores herramientas a la hora de organizar la producción, más competitividad y mejores condiciones sociales –más estables y pacíficas– para desarrollar su empresa.

Ambos mensajes son constantemente activados, dentro de un mismo discurso, por las autoridades y la iniciativa, en general, suele asociarse a términos como “diálogo social” y “consensos”. Esto se realiza con la finalidad de generar adhesiones sociales tanto del empresariado, como de los trabajadores, bajo el argumento de unidad y pacificación de las relaciones laborales en aras del progreso y desarrollo social.

En un principio, concretamente antes y en el momento de la presentación del proyecto en el Congreso, el imaginario protector es utilizado con una mayor intensidad en desmedro del empresarial/economicista, lo que generó altas expectativas en el mundo laboral de un cambio en el paradigma de la regulación del mundo del trabajo, debilitándose una vez que se entendió que la iniciativa no alteraba de manera sustancial el Plan Laboral. En la medida que la tramitación del proyecto avanza, este orden en la activación de imaginarios se invierte, adoptando finalmente el Gobierno, especialmente a partir de su “segundo tiempo” el lenguaje y los argumentos esgrimidos por el mundo empresarial y por parte de los centros de estudios más asociados a la derecha –Libertad y Desarrollo, CEP y Fundación Jaime Guzmán–.

El lenguaje economicista y los argumentos de la clase empresarial, si bien estuvieron latentes desde los inicios de la tramitación, y fueron repetidos mediáticamente a través de los medios masivos como un mantra, su éxito en tanto discurso político se consolida y puede constatarse en el hecho de que su triunfo provoca que el gobierno deba utilizar ideas o conceptos que no le pertenecen, por los cuales no lucha ni se moviliza, pero que, para no caer en la indiferencia social, se ve obligado a acoger como propios, como parte de su doctrina. Es así como el argumento del decrecimiento, o de la “crisis”, termina primando en el accionar del gobierno a través del *realismo sin renuncia*. Siguiendo al sociólogo Alberto Mayol, la tesis de moda afirma que el Gobierno tenía que dar un giro al realismo, entendiendo a este como el debilitamiento de la agenda de derechos sociales y el retorno de las prácticas, símbolos y códigos de la transición en el sentido de reproducir y resguardar el modelo impuesto por la dictadura. El Gobierno –y la derecha– denomina realismo a un conjunto orgánico de acciones: centrarse en el crecimiento, limitar las reformas, aumentar sus tiempos de aplicación cuando no se han suprimido, evitar los procesos conflictivos a nivel político, mejorar las relaciones con los empresarios, mejorar las relaciones con la Iglesia católica y reducir el peso de los actores sociales en las decisiones. Puede usted llamar a esto ‘democracia de los acuerdos’, si lo necesita. (Mayol, 2015).

Mayol entiende que para analizar la política y detectar el poder, es necesario seguir un procedimiento simple: buscar los lugares donde eficazmente impera un principio ilógico. Se discute si el derecho a huelga será o no realmente efectivo y ya las voces de los moderados aparecen defendiendo hechos como que en otros países con sistemas avanzados, países parte de la OCDE, consideran el reemplazo de trabajadores. Se omite así una parte del debate. Se olvida plantear que en varios de esos países existe negociación por rama de producción, lo que puede justificar dicha medida. También se deja de mencionar que hasta antes del Plan Laboral, iniciado en 1978, Chile tenía negociación por rama. Y, coinci-

dentemente, la casuística mundial indica que países con sindicatos fuertes, que incluyen la negociación por rama como un elemento estructural, contribuyen a una mejor distribución del ingreso. Paradójicamente algunos de quienes hoy impulsan la gradualidad de la Reforma Laboral, son los mismos que en plena dictadura diseñaron el Plan Laboral.

Finalmente, llama la atención la estrategia comunicacional utilizada por los empresarios; frente a la más mínima señal de cambio de la regulación laboral, en favor de los trabajadores –Pactos de adaptabilidad de por medio– activan el mensaje de “crisis”, de decrecimiento económico, de cesantía, entre otros, desplegando una verdadera campaña del terror, radicalizando argumentos –como el del sindicalismo forzoso– con el ánimo de confundir a la opinión pública. Alegando que la desaceleración económica es causada por las reformas aplicadas se ha generado miedo en los trabajadores y se ha utilizado como excusa para despidos masivos que en la realidad solo buscan mantener la tasa de ganancia y operar con la planta mínima de trabajadores reduciendo el costo del factor trabajo.

La imagen que proyecta el gobierno, en definitiva, al reproducir el mensaje empresarial, no es la de un conglomerado que pretende materializar los prometidos cambios estructurales, sino que más bien la de una élite que no está dispuesta a ceder espacios de poder, lo que refuerza la percepción de una clase política cerrada sobre sí misma y con escasa conexión con la ciudadanía.

4. Conclusiones

Un análisis crítico de la Reforma laboral, en sus aspectos normativos y discursivos, me lleva a concluir que el Gobierno de Chile dispone y utiliza todo un aparataje discursivo con el fin de conseguir la legitimación, por parte de los distintos actores sociales, de la iniciativa legal en cuestión. Esta legitimación se persigue activando contantemente imaginarios, a través de la utilización y repetición en los

medios de comunicación masivos de ciertos términos estratégicos, eslóganes y metáforas que, en tanto recursos persuasivos, son usados para etiquetar los fenómenos sociales, contribuyendo a estructurar el discurso e interviniendo, a la postre, en la delimitación de su sentido.

Las autoridades buscan la legitimación de la iniciativa por parte del mundo obrero, utilizando términos y metáforas asociadas a la protección de los trabajadores, como por ejemplo “equidad”, “saldar una deuda con los trabajadores”, “emparejar la cancha”, “modernización de las relaciones laborales”, “trabajo de calidad”, “cumplimiento de Convenios Internacionales suscritos”, entre otros. A través de estos recursos persuasivos se persigue transmitir la idea de progreso social, mayor equidad y distanciamiento del modelo neoliberal impuesto por José Piñera a través del Plan Laboral.

Por otro lado, se usan términos empresariales y económicos, eslóganes y metáforas como “mayor productividad”, “crecimiento económico”, “herramientas de adaptación a los distintos sistemas productivos”, “reglas claras”, “solidez institucional”, “mejor clima laboral”, para difundir al empresariado la idea de que la Reforma los dotará de mayores herramientas para organizar la producción, de más competitividad y de mejores condiciones sociales –más estables y pacíficas– para desarrollar su empresa.

Ambos mensajes son constantemente activados, dentro de un mismo discurso, por las autoridades gubernamentales y la iniciativa, en general, suele asociarse a términos como “diálogo social” y “consensos”. Esto con la finalidad de generar adhesiones sociales tanto del empresariado, como de los trabajadores, bajo el argumento de unidad y pacificación de las relaciones laborales, en pos del progreso y desarrollo social.

En un principio, concretamente antes y en el momento de la presentación del proyecto en el Congreso, el imaginario protector es utilizado con una mayor intensidad en detrimento del empresarial/

economicista, lo que generó en el mundo obrero altas expectativas de un cambio en el paradigma neoliberal de la regulación del mundo del trabajo actualmente vigente en Chile.

Sin embargo, un análisis normativo de la Reforma Laboral nos ha permitido entender que si bien la iniciativa declara entre sus principales objetivos “modernizar el sistema de relaciones laborales” chileno, apartándose de la institucionalidad laboral vigente instaurada por el Plan Laboral y avanzar hacia una mayor equidad, con respeto a la libertad sindical y observancia de los Convenios Internacionales suscritos, se mantienen intactos los cuatro pilares sobre los que se sostiene la actual legislación laboral en materia de derechos colectivos. En la iniciativa impera una lógica fuertemente transaccional de establecimiento de ciertos avances muy concretos y específicos, sin alcance relevante y de reproducción de un sistema abiertamente neoliberal de regulación de las relaciones laborales, en que la acción sindical, la negociación colectiva y el derecho fundamental a la huelga se mantienen neutralizados. La Reforma Laboral en vez de “emparejar la cancha”, la consolida en favor del empleador, manteniendo ciertas prerrogativas que los dotan de un poder muy superior al de los trabajadores y, por el contrario, las aumenta, por ejemplo, a través de los Pactos de adaptabilidad que introducen un mayor grado de flexibilidad en la jornada de trabajo, pasando a ser negociables materias que en la actualidad se reconocen como mínimos irrenunciables. El proyecto no se hace cargo, en definitiva, de los desafíos y déficits del modelo de relaciones laborales chileno y del cumplimiento de los Convenios Internacionales suscritos.

Continuando con el análisis discursivo, en la medida que la tramitación del proyecto avanzaba y las críticas al mismo se hacían más fuertes por parte de los actores sociales, el orden en la activación de imaginarios se invierte, adoptando finalmente el Gobierno, especialmente a partir de su “segundo tiempo”, el lenguaje y los argumentos esgrimidos por el mundo empresarial y por los centros de estudios asociados a la derecha chilena. Su éxito en

tanto discurso político se consolida y coloniza el lenguaje gubernamental; esto puede constatarse en el hecho que los políticos oficialistas comienzan a utilizar conceptos que en un inicio no le pertenecían y que, para no caer en la indiferencia social, se vieron obligados a acoger como propios. Es así como el argumento del crecimiento económico, o de la “crisis”, termina primando como fundamento de sus decisiones a través del eslogan *realismo sin renuncia*, con que el Gobierno intenta moderar el alcance de las reformas ante la opinión pública. A través de la invocación al realismo se fomenta el debilitamiento de la agenda de derechos sociales y el retorno de las prácticas, símbolos y códigos de la transición en el sentido de reproducir y resguardar el modelo irrestrictamente neoliberal impuesto por la dictadura. Impone el argumento único del crecimiento, limitando las reformas, aumentando los tiempos de aplicación cuando no se han suprimido, evitando los procesos conflictivos a nivel político, mejorando las relaciones con los empresarios y con la Iglesia católica y limitando el peso de los actores sociales en las decisiones públicas.

La conjugación en el discurso gubernamental de conceptos y metáforas que buscan adhesión por parte de los distintos actores sociales, al ser contrastada con los contenidos normativos de la Reforma nos lleva a concluir que la estrategia comunicacional está orientada a transmitir la idea de profundos cambios estructurales a la normativa laboral vigente, pero con escasa eficiencia real en la práctica. Los actores con mayor poder de negociación y capacidad de difusión mediática logran, a través de la instauración de sus discursos, que dichos cambios sean referidos sólo a elementos menores. Son diversos los factores que influyen en este hecho: la acumulación de la propiedad de los medios de comunicación, la relación simbiótica entre el poder político y el poder económico, la repetición e instauración de ciertas ideas mediante amenazas de debacle económico e inestabilidad política que crean miedo en la población, la transmisión no sistémica de la realidad sino que atomizada, la repetición incesante de argumentos y relatos hasta instalarlos como verdades, entre

otros. A ello debe sumarse la escasa educación cívica y política de la sociedad chilena, la aceptación acrítica del discurso técnico, científico y económico que se presenta a sí mismo como aséptico y neutral, frente a argumentos políticos, morales, culturales, los que son calificados como ideológicos. En definitiva, más que a modificar estructuralmente el sistema de relaciones laborales, la iniciativa apunta a actuar en el ámbito representacional o simbólico, de cuya eficacia se obtienen importantes réditos políticos.

5. Bibliografía

Aldunate, C., Aránguiz, H., y otros, (1996) “Nueva historia de Chile”. Editorial Zig-Zag. Segunda Edición, Santiago.

Alessandri, Arturo, (1967) “Recuerdos de Gobierno. Administración 1920-1925”. Editorial Nascimento, Tomo I. Santiago.

Ampuero, P., y L., Escares, (2015) “En medio del debate por la Reforma Laboral trabajadores conmemoran su día”. En Sindical.cl, 1 de Mayo de 2015. [En Línea] disponible en <http://sindical.cl/2015/05/en-medio-del-debate-por-la-reforma-laboral-trabajadores-conmemoran-su-dia/>

Anderson J.E., (1990) “Public Policymaking: An Introduction”, Cengage Learning, Stamford.

Andrews, J., (2015) “Senado aprueba idea de legislar proyecto de reforma laboral”. En La Tercera, 19 de agosto del 2015. [En Línea], disponible en <http://www.latercera.com/noticia/politica/2015/08/674-643667-9-senado-aprueba-idea-de-legislar-proyecto-de-reforma-laboral.shtml>

Araujo, K., y D. Martuccelli, (2012) “Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos”. Tomo I. Lom Ediciones. Santiago de Chile.

Atria, F., (2013) “Neoliberalismo con rostro humano”. Editorial Catalonia. Santiago.

Berger, P., y T., Luckmann, (1997) “Modernidad, pluralismo y crisis de sentido: la orientación del hombre moderno”. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona.

Brega, C., Páez, A., Sáez, B., G., Durán (2015) “Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE)”. [En Línea], disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/IMCE-NDE14-FINAL.pdf>

Brega, C., y V., Doniez (2015) “Proyecto de Reforma Laboral. Síntesis de los principales puntos en discusión”. Fundación sol, Septiembre de 2015. [En Línea], disponible en <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/09/IBV5-Final1.pdf>

Caamaño, R., (2015) “El Gobierno y su inconfesado amor al Plan Laboral de la Dictadura”. En El Desconcierto, 18 de marzo de 2015. [En Línea], disponible en <http://eldesconcierto.cl/el-gobierno-y-su-inconfesado-amor-al-plan-laboral-de-la-dictadura/>

Cáceres, C (2014) “Arturo Martínez: `La CUT se está jugando su credibilidad y futuro con la reforma laboral`”. En La Tercera, 24 de diciembre de 2014. [En Línea] disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2014/12/655-609976-9-arturo-martinez-la-cut-se-esta-jugando-su-credibilidad-y-futuro-con-la-reforma.shtml>

Cáceres, C (2014) “Bárbara Figueroa: `Empezamos a dismantelar el plan laboral de José Piñera`”. En La Tercera, 30 de diciembre de 2014. [En Línea] disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2014/12/655-610647-9-barbara-figueroa-empezamos-a-desmantelar-el-plan-laboral-de-jose-pinera.shtml>

Cáceres, C., (2015) “CPC: `El realismo respecto al crecimiento para tomar decisiones públicas es fundamental`”. En La Tercera, 15 de julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/07/655-638723-9-cpc-el-realismo-respecto-al-crecimiento-para-tomar-decisiones-publicas-es.shtml>

Cavazos, B., (1972) “El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica”. Editorial Jus S.A., México.

Cifuentes, C. (2015) “Reforma laboral: ¿los mismos de siempre con las amenazas de siempre?”. En Libertad y Desarrollo, 27 de julio de 2015.

[En Línea] disponible en <http://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2015/07/reforma-laboral-los-mismos-de-siempre-con-las-amenazas-de-siempre/>

Cifuentes, C., y S., Morales (2015) “Proyecto de ley que moderniza las relaciones laborales”. En Libertad y Desarrollo, julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://lyd.org/wp-content/uploads/2015/07/Presentaci%C3%B3n-reforma-laboral.-senado3.pdf>

Contreras, P., (2014) “Juan pablo Swett: `reforma pasa a llevar algunos derechos de emprendedores y trabajadores´”. En Diariopyme, 29 de diciembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.diariopyme.cl/juan-pablo-swett-reforma-pasa-a-llevar-algunos-derechos-de-emprendedores-y-trabajadores/prontus-diariopyme/2014-12-29/203207.html>

Cooperativa, (2014) “Sofofa pidió postergar discusión de la reforma laboral por la desaceleración económica”. En Cooperativa.cl, 25 de septiembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/sofofa-pidio-postergar-discusion-de-la-reforma-laboral-por-la-desaceleracion-economica/2014-09-25/095919.html>

Cooperativa, (2015) “Realismo sin renuncia: La nueva consigna de Bachelet”. En Cooperativa.cl, 10 de julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/politica/agenda-legislativa/realismo-sin-renuncia-la-nueva-consigna-de-bachelet/2015-07-10/103421.html>

Cooperativa, (2015) “Sofofa: `La reforma laboral atenta contra la democracia´”. En Cooperativa.cl, 20 de julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/proyectos/sofofa-la-reforma-laboral-atenta-contra-la-democracia/2015-07-20/144255.html>

Corbo, V., (2015) “El mercado laboral chileno: ¿Qué reformar?”. En CEP, 21 de junio de 2015. [En Línea] disponible en http://www.cepchile.cl/1_5965/doc/el_mercado_laboral_chileno_que_reformar.html#.VcHZ_Pntmkohttp://www.asech.cl/wp-content/uploads/2015/01/CEP_Una-reforma-laboral-justa-y-necesaria-pero-incompleta-Raphael-Bergoeing1.pdf?d86892

Corsi, I., (2015) “Críticas de ayer al Plan Laboral, más vigentes que nunca”. En Temas del mundo laboral, 2 de marzo de 2015. [En Línea] disponible en <http://ctoledoc.blogspot.com.es/>

Corvalán, A., (2015) “Reforma Laboral: la persistencia de la despolitización en Chile”. En Ciper, 28 de abril de 2015. [En Línea], disponible en <http://ciparchile.cl/2015/04/28/reforma-laboral-la-persistencia-de-la-despolitizacion-en-chile/>

Cuvardic, D., (2004) “La metáfora en el discurso político”. En Revista Reflexiones, ISSN: 1021-1209. Número 83, Costa Rica, pp. 61-72.

Del Solar, F., y A., Pérez, (2008) “Anarquistas: presencia libertaria en Chile”. RIL Editores. Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo, (2012) “Enclá 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral”. [En Línea], disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_1.pdf

Dirección del Trabajo, (2013) “Compendio de series estadísticas 1990-2013”. [En Línea], disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62614_recurso_1.pdf

DrD, (2014) “Reforma Laboral: Primer Paso en la Demolición del Plan Laboral de la Dictadura”. En Diaridigital.cl, 29 de diciembre de 2014. [En Línea] disponible en http://www.diariorreddigital.cl/laboral/4402-reforma_laboral.html

Durán, G., (2013) “Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655”, en Revista de Derecho y Seguridad Social. Volumen 3, pp. 85-96.

Durán, G. y M., Kremerman (2015) “Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada”. [En Línea], disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/04/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Negociaci%C3%B3n-Colectiva.compressed.pdf>

Durán, G., (2015) “Por qué el miedo de los empresarios y autoridades a la negociación colectiva por rama”. En El Mostrador, 27 de julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/07/27/por-que-el-miedo-de-los-empresarios-y-autoridades-a-la-negociacion-colectiva-por-rama/>

Durán, G., y M. Kremerman, (2015) “Los verdaderos sueldos en Chile”. Enero de 2015, [En Línea], disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/06/Verdaderos-Salarios-2015.pdf>

Dye, T. (1972) “Understanding Public Policy”, Englewood Cliffs, New York.

Edwards, A., (2015) “Reforma Laboral: lamentable”. En El Mercurio, 19 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.elmercurio.com/blogs/2015/06/19/32781/Reforma-Laboral-lamentable.aspx>

El Mostrador Mercados, (2015) “Valdés pone lápida a negociación ramal pero afirma que `el fin al reemplazo en huelga es fundamental en esta legislación`”. En El Mostrador Mercados, 22 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.elmostrador.cl/mercados/2015/06/22/video-la-entrevista-al-ministro-de-hacienda-rodri-go-valdes-en-tolerancia-cero/>

El Mostrador, (2015) “Fundación Sol por reforma Laboral: `Esta propuesta carece de consistencia y no hace un reconocimiento efectivo de la Libertad Sindical`”. En El Mostrador, 21 de julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/07/21/fundacion-sol-por-reforma-laboral-esta-propuesta-carece-de-consistencia-y-no-hace-un-reconocimiento-efectivo-de-la-libertad-sindical/>

El Mostrador, (2015) “Fundación Sol por reforma Laboral: `Esta propuesta carece de consistencia y no hace un reconocimiento efectivo de la Libertad Sindical`”. En El Mostrador, 21 de junio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/07/21/fundacion-sol-por-reforma-laboral-esta-propuesta-carece-de-consistencia-y-no-hace-un-reconocimiento-efectivo-de-la-libertad-sindical/>

El Mostrador, (2015) “Gremios repudian asesoría presentada por la OIT en Proyecto de Ley de Reforma Laboral”. En El Mostrador, 17 de julio de 2015. [En Línea] disponible en

El Mostrador, (2015) “Ministro Valdés: `Al final del día a mí no me tironea nadie`”. En El Mostrador, 8 de julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/07/08/ministro-valdes-al-final-del-dia-a-mi-no-me-tironea-nadie/>

Emol, (2015) “Conozca cuáles son los cambios que sufrió la reforma laboral en su primer trámite legislativo”. En Emol, 18 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/06/18/722097/cambios-en-la-reforma-laboral.html>

Emol, (2015) “Estudio revela que sueldos de altos ejecutivos subieron 11% en un año”. En Emol, 1 de septiembre de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/09/01/747699/Estudio-se>

[nala-que-sueldos-de-altos-ejecutivos-subieron-11-en-un-ano.html](http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/07/13/725742/Banca-apoya-reforma-integral-que-impulse-condiciones-laborales-sustentables.html)

Emol, (2015) “Reforma laboral: ABIF presenta las inquietudes del gremio ante Comisión del Senado”. En Emol, 13 de julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/07/13/725742/Banca-apoya-reforma-integral-que-impulse-condiciones-laborales-sustentables.html>

Escobar, C., (2014) “Los medios de comunicación son actores muy influyentes para la construcción del debate público”. En FACSO, 22 de septiembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.facso.uchile.cl/noticias/105380/primera-graduada-regular-del-docsoc-indago-en-la-censura-en-los-medios>

Fontaine, J., (2015) “Juan Andrés Fontaine y el pulso de la reforma laboral”. En Libertad y Desarrollo, 25 de mayo de 2015. [En Línea] disponible en <http://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2015/05/juan-andres-fontaine-y-el-pulso-de-la-reforma-laboral/>

Fundación Sol, (2015) “El modelo chileno se basa en pagar bajos sueldos”. Fundación Sol, 15 de Julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.fundacionsol.cl/2015/07/fundacion-sol-el-modelo-chileno-se-basa-en-pagar-bajos-sueldos/>

Fundación Sol, (2015) “Reforma Laboral ¿pone fin al plan laboral de la dictadura o lo consolida?”. [En Línea], disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf>

Fundación Sol, (2015) “Reforma Laboral ¿pone fin al Plan Laboral o lo consolida?”. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/>

Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf

Gálvez, R., (2015) “La polémica hipoteca de los viejos y la precariedad de las jubilaciones en Chile”. En El Mostrador, 8 de julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/07/08/la-polemica-hipoteca-de-los-viejos-y-la-precari%C3%A9d-ad-de-las-jubilaciones-en-chile/>

Gobierno de Chile, (2014) “Presidenta de Chile firma proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales”. [En Línea], disponible en <http://www.slideshare.net/leivachile/proyecto-ley-reforma-laboral>

González, T. (2015) “OIT: Reforma no modifica integralmente el Plan Laboral de la dictadura”. En Radio Universidad de Chile, 7 de abril de 2015. [En Línea] disponible en <http://radio.uchile.cl/2015/04/07/oit-reforma-no-modifica-integralmente-el-plan-laboral-de-la-dictadura>

Guamán, A., y H., Illueca, (2012) “El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo”. Editorial Sequitur, Madrid.

Guillaudat, P., y P., Mouterde, (1998) “Los movimientos sociales en Chile. 1973-1993”. Lom Ediciones. Santiago.

Harvey, D., (2007) “Breve historia del neoliberalismo”. Ediciones Akal S.A., Madrid.

Hopenhayn, D, (2015) “Las actas secretas del Plan Laboral de Pinochet”. En Ciper, 23 de Julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.theclinic.cl/2015/07/23/las-actas-secretas-del-plan-laboral-de-pinochet/> <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/07/17/gremios-repudian-asesoria-presentada-por-la-oit-en-proyecto-de-ley-de-reforma-laboral/>

Instituto Nacional de Estadísticas, (2015) “Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Empleo Trimestral”, edición 196, 27 de febrero de 2015.

Jara, I. (2008) “La ideología franquista en la legitimación de la dictadura militar chilena”. En: Revista complutense de historia de América Vol. 34: 233-253, 2008.

Jara, S., (2015) “Reforma laboral: CUT pide reunión al gobierno por `temas pendientes´”. En La Tercera, 2 de noviembre de 2014. [En Línea] disponible en <http://www.latercera.com/noticia/politica/2014/11/674-602875-9-reforma-laboral-cut-pide-reunion-al-gobierno-por-temas-pendientes.shtml>

Jiménez, M., (2014) “Ranking: ganadores y perdedores tras el proyecto de Reforma Laboral”. En El Mostrador, 30 de diciembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2014/12/30/ranking-ganadores-y-perdedores-tras-el-proyecto-de-reforma-laboral/>

Jimeno, P., y M., Sánchez, (2015) “Ximena Rincón: `Esta falsa dicotomía de que cuando tengo sindicatos no hay crecimiento, no la puedo aceptar´”. En El Mostrador, 21 de junio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/06/655-635325-9-ximena-rincon-esta-falsa-dicotomia-de-que-cuando-tengo-sindicatos-no-hay.shtml>

Jofré, M., Palomo, R., y I. Rojas (2015) “Reforma Laboral. Contenido y alcances de un proyecto transaccional”. En El quinto poder, 20 de mayo de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.elquintopoder.cl/trabajo/reforma-laboral-contenido-y-alcances-de-un-proyecto-transaccional-2/>

La Nación, (2015) “CUT exige explicación al gobierno por redacción del proyecto de reforma laboral”. En La Nación, 9 de Enero de 2015.

[En Línea] disponible en <http://www.lanacion.cl/noticias/economia/laboral/cut-exige-explicacion-al-gobierno-por-redaccion-del-proyecto-de-reforma-laboral/2015-01-09/151204.html>

La Tercera, (2015) “Presidente de la SNA culpa a reformas estructurales de la desaceleración económica”. En La Tercera, 15 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/06/655-634406-9-presidente-de-la-sna-culpa-a-reformas-estructurales-de-la-desaceleracion.shtml>

Lahera, E., (2002) “Introducción a las políticas públicas”, Fondo de cultura económica, Santiago de Chile.

León, C., (2015) “Rafael Cumsille y Enrique Román, de Conapyme: `La reforma laboral, si no se reforma, va a dañar a las pymes´”. En La Tercera, 9 de Marzo de 2015. [En Línea], disponible en <http://diario.latercera.com/2015/03/09/01/contenido/negocios/10-185099-9-rafael-cumsille-y-enrique-roman-de-conapyme-la-reforma-laboral-si-no-se-reforma.shtml>

Lewin, Y., (2014) “José Luis Ugarte por reforma laboral: `Un híbrido típico de la transición´”. En Radio Universidad de Chile, 24 de noviembre de 2014. [En Línea] disponible en <http://radio.uchile.cl/2014/11/24/jose-luis-ugarte-por-reforma-laboral-un-hibrido-tipico-de-la-transicion>

Lizcano, M., (2006) “Metáforas que nos piensan”. Ediciones Bajo Cero y Traficantes de sueños, Madrid, 2006.

Lobos, E., (2012) “La crisis ya está en Chile”. En 24horas.cl, 27 de junio de 2012. [En Línea], disponible en <http://www.24horas.cl/economia/pinera-reconoce-que-la-crisis-economica-ya-esta-en-chile-199118>

López, P., (2014) **¿De quién es la libertad de expresión? ¿Del dueño del medio o del**

ciudadano?». En **El Desconcierto**, 3 de enero de 2014. [En Línea], disponible en <http://eldesconcierto.cl/de-quien-es-la-libertad-de-expresion-del-dueno-del-medio-o-del-ciudadano2-/>

Lóyzaga, O., (1992) “Esencia, apariencia, y uso del derecho del trabajo”. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México.

Martcorena, J., (2015) “Víctor Hugo Puchi: ‘La reforma laboral sería la bencina a la fogata de los anónimos encapuchados’”. En *La Tercera*, 7 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/06/655-633178-9-victor-hugo-puchi-la-reforma-laboral-seria-la-bencina-a-la-fogata-de-los.shtml>

Mella, P., Cañas, N., Donari, J., Jeria, L., y V., Larenas, (2013) “Anuario estadístico 2013”. [En Línea], disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_7.pdf

Mény, Y., (1989). “Formation et transformation des policy communities. L’exemple français”. En : Yves Mény (Dir.). *Idéologies, partis politiques et groupes sociaux*. Paris.

Morales, S., (2015) “Introducir la negociación ramal obligatoria al proyecto de Reforma Laboral es inconstitucional”. En *Libertad y Desarrollo*, 11 de mayo de 2015. [En Línea] disponible en <http://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2015/05/introducir-la-negociacion-ramal-obligatoria-al-proyecto-de-reforma-laboral-es-inconstitucional/>

Morales, S., (2015) “No perdamos los pactos de adaptabilidad”. En *Chileb*, 11 de julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2015/07/sergio-morales-en-chile-b-no-perdamos-los-pactos-de-adaptabilidad/>

Narbona, K., (2015) “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.

OCDE (2011), “Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile”. [En Línea], disponible en <http://www.oecd.org/economy/47496842.pdf>

OCDE, (2013) “Estudios económicos de la OCDE Chile”. [En Línea], disponible en <http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview%20Chile%20spanish.pdf>

Padioleau, J., (1982). *L’État au concret*. PUF. París.

Paéz, A., (2015) “Trabajar en una economía de la deuda”. En *Ciper*, 20 de Julio de 2015. [En Línea], disponible en <http://ciperchile.cl/2015/07/20/trabajar-en-una-economia-de-la-deuda/>

Palma, J., (2013) **“Cómo fue que nos graduamos de país de ‘ingreso alto’ sin salir del subdesarrollo, en Ciper [En Línea] 15 de julio de 2013, disponible en <http://ciperchile.cl/2013/07/15/como-fue-que-nos-graduamos-de-pais-de-%E2%80%9Cingreso-alto%E2%80%9D-sin-salir-del-subdesarrollo/>**

Palomeque, M., (2011) “Derecho del trabajo e ideología”. Editorial Tecnos. **Séptima edición, Madrid.**

Peña, N., (2014) “Conoce los 10 puntos de la reforma laboral impulsada por el Ejecutivo”. En *la tercera*, 30 de diciembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.latercera.com/noticia/politica/2014/12/674-610643-9-conoce-los-10-puntos-de-la-reforma-laboral-impulsada-por-el-ejecutivo.shtml>

Peña, V., (2011) “Medios de Comunicación en Chile: Impunidad ideológica”. En, *PTR*, 14 de enero de 2011. [En Línea] disponible en <http://www.>

ptr.cl/nacional/medios-de-comunicacion-en-chile-impunidad-ideologica/

Piñera, J., (1990) “La revolución laboral en Chile”. Editorial Zig-Zag, Santiago.

Rojas, I., (2007) “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral”. En Revista Ius et Praxis, 13 (2): 195-221.

Rojas, J., (1993) “La dictadura de Ibáñez y los sindicatos. 1927-1931”. Editorial Universitaria S.A., Santiago.

Romagnoli, Umberto, (1992) “La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo, En Revistas Ucm. [En Línea] disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9292110015A/32692>

Romo, S., (2014) “Conozca los 10 puntos que contempla la reforma laboral”. En La Nación, 29 de diciembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.lanacion.cl/conozca-los-10-puntos-que-contempla-la-reforma-laboral/noticias/2014-12-29/141306.html>

Romo, S., (2015) “Reforma laboral: CUT llama a marchar este sábado ` con paraguas ´”. En La Nación, 7 de julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.lanacion.cl/noticias/economia/laboral/reforma-laboral-cut-llama-a-marchar-este-sabado-con-paraguas/2015-07-07/151754.html>

Salazar, G., (2012) “Movimientos Sociales en Chile”. Uqbar Editores, Santiago.

Salazar, G, y J., Pinto, (2002) “Historia contemporánea de Chile III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores”. LOM ediciones, Santiago.

San Juan, P., (2015) “Gremios empresariales crean comisión negociadora por reforma laboral”. En La Tercera, 15 de Abril de 2015. [En Línea],

disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/04/655-625598-9-gremios-empresariales-crean-comision-negociadora-por-reforma-laboral.shtml>

San Juan, P., (2015) “Ministra Blanco y video de gremios: ` El debate es bienvenido siempre que sea con altura de miras ´”. En La Tercera, 15 de abril de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/04/655-625592-9-ministra-blanco-y-video-de-gremios-el-debate-es-bienvenido-siempre-que-sea-con.shtml>

Saperas, E., (1987) “Los efectos cognitivos de la comunicación de masas”. Ariel Comunicación. Barcelona.

Senado, (2015) OIT y representantes de las empresas, los trabajadores y la academia manifiestan sus pros y contras ante proyecto de Reforma Laboral. En Senado.cl, 20 de julio de 2015. [En Línea] disponible en http://www.senado.cl/oit-y-representantes-de-las-empresas-los-trabajadores-y-la-academia-manifiestan-sus-pros-y-contras-ante-proyecto-de-reforma-laboral/prontus_senado/2015-07-20/173851.html

Silva, A., y M., Mata, (2005) “La llamada Revolución Industrial”. Publicaciones Ucab, Caracas.

Sindical.cl, (2015) “CUT llama al Senado a no retroceder lo avanzado en Reforma Laboral”. En Sindical.cl, 6 de julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://sindical.cl/2015/07/cut-llama-al-senado-a-no-retroceder-lo-avanzado-en-reforma-laboral/>

Sindicatov13, (2015) “La reforma laboral que NO reforma”. En Sindicatov13.cl, 27 de abril de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.sindicatov13.cl/nw/index.php/2015-04-27-18-25-25/533-la-reforma-laboral-que-no-reforma>

Soychile, (2015) “La Conapyme dijo que la reforma laboral trata como delincuente al que da traba-

jo”. En Soychile.cl, 24 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.soychile.cl/Santiago/Economia-y-Negocios/2015/06/24/330324/La-Conapyme-dijo-que-la-reforma-laboral-tracta-como-delincuente-al-que-da-trabajo.aspx>

Stewart, G., (2015) “Juan Pablo Swett, presidente de la ASECH, sobre reforma laboral: ‘Es un proyecto cocinado entre cuatro paredes, entre la CUT y el gobierno’”. En Chileb, 1 de abril de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.chileb.cl/profundidad/juan-pablo-swett-presidente-de-la-asech-sobre-reforma-laboral-es-un-proyecto-cocinado-entre-cuatro-paredes-entre-la-cut-y-el-gobierno/>

Surel, Y., (2008) “Las políticas públicas como paradigmas”, en Estudios Políticos ISSN 0121-5167 N° 33, julio-diciembre de 2008, Medellín, pp. 41-65.

T13, (2014) “Los 9 ejes de la reforma laboral presentada por Bachelet”. En T13, 29 de diciembre de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.t13.cl/noticia/negocios/los-9-ejes-de-la-reforma-laboral-presentada-por-bachelet>

T13, (2014) “Ministra del Trabajo pide `no desinformar´ antes de presentar la Reforma Laboral”. En T13.cl, 23 de diciembre de 2014. [En Línea] disponible en <http://www.t13.cl/noticia/negocios/ministra-del-trabajo-pide-no-desinformar-antes-de-presentar-la-reforma-laboral>

Terra, (2014) “Bachelet firmó finalmente el proyecto de la Reforma Laboral”. En Terra.cl, 29 de diciembre de 2014. [En Línea] disponible en <http://noticias.terra.cl/chile/bachelet-firmo-finalmente-el-proyecto-de-la-reforma-laboral,84e037c3f469a410VgnCLD200000b2bf46d0RCRD.html>

Thayer Artega, William y Novoa Fuenzalida, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Jurídica, Santiago, 1987.

The Clinic, (2015) “Declaración sobre el Proyecto de Reforma Laboral”. En The Clinic Online, 17 de marzo de 2015. [En Línea] disponible en

Troncoso, E., (2014) “Concentración de los medios de comunicación en Chile: ¿Dando noticias u ocultando las noticias?”. En Cambio21, 7 de septiembre de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20140131/pags/20140131174405.html>

Turner, G., y M., Sánchez, (2014) “Michelle Bachelet: El diálogo no significa que tengo que hacer lo que el otro me dice”. En La Tercera, 17 de Mayo de 2014. [En Línea], disponible en <http://www.latercera.com/noticia/politica/2014/05/674-578479-9-michelle-bachelet-el-dialogo-no-significa-que-tengo-que-hacer-lo-que-el-otro-me.shtml>

Ugarte, J. y S., Gamonal, (2015) “La gran reformita laboral”. En El Mostrador, 11 de Enero de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/01/11/la-gran-reformita-laboral/>

Ugarte, J., (2015) “El senador Lagos Weber y la OIT `a la carta´”. En El Mostrador, 7 de Julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/07/07/el-senador-lagos-weber-y-la-oit-a-la-carta/>

Ugarte, J., (2015) “Reforma Laboral: El Titanic avanza”. En The Clinic, 23 de junio de 2015. [En Línea], disponible en <http://www.theclinic.cl/2015/06/23/reforma-laboral-el-titanic-avanza/>

Urrutia, T., (2015) “Reforma laboral y derechos sindicales”. En La Tercera, 25 de julio de 2015. [En Línea] disponible en <http://diario.latercera.com/2015/07/25/01/contenido/opinion/11-194318-9-reforma-laboral-y-derechos-sindicales.shtml>

Fuentes normativas consultadas:

- Código del trabajo de 1931
- Decreto ley 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales
- Decreto ley 2.758 de 1979 sobre negociación colectiva
- Actual Código del Trabajo
- Proyecto de Ley de Reforma Laboral
- Actas del Plan Laboral 1979