

Silenciar, controlar o respaldar a los trabajadores, ¿qué decidir?. Memoria y reconfiguración del Código del Trabajo en Chile. 1973-2012.

Díaz Munizaga Diego.

Cita:

Díaz Munizaga Diego (2013). *Silenciar, controlar o respaldar a los trabajadores, ¿qué decidir?. Memoria y reconfiguración del Código del Trabajo en Chile. 1973-2012. XIV Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-010/433>

**XIV Jornadas
Interescuelas/Departamentos de Historia
2 al 5 de octubre de 2013**

ORGANIZA:

Departamento de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras

Universidad Nacional de Cuyo

Número de la Mesa Temática: 51

Título de la Mesa Temática: Formas de reconstrucción del pasado reciente. Historia y Memoria de las dictaduras en Argentina y el Cono Sur.

Apellido y Nombre de las/os coordinadores/as: Funes, Patricia / Pablo, Scatizza / Yankelevich, Pablo / Horvitz, María Eugenia / Flier, Patricia.

TÍTULO DE LA PONENCIA

Silenciar, controlar o respaldar a los trabajadores, ¿qué decidir?

Memoria y reconfiguración del código del trabajo en Chile. 1973-2012.

Diego Díaz Munizaga

Estudiante Programa de Magister en Historia

Universidad de Chile

d.diazmunizaga@gmail.com

**SILENCIAR, CONTROLAR O RESPALDAR A LOS TRABAJADORES,
¿QUÉ DECIDIR?
MEMORIA Y RECONFIGURACIÓN DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO EN CHILE. 1973-2012**

*Diego Díaz Munizaga
Estudiante Programa de Magister en Historia
Universidad de Chile
d.diazmunizaga@gmail.com*

Resumen

El movimiento obrero sindical en Chile, ha transitado por una diversidad de circunstancias históricas, que lo han llevado a eclosionar, debilitarse y reagruparse frente a diversos modelos de organización política y desarrollo económico. Frente a estos cambios fundamentales de su orgánica y vinculación con el movimiento histórico del país, este artículo propone una mirada a la funcionalidad otorgada a las legislaciones laborales, conocidas como Códigos del Trabajo, entre 1973 y 2012, como una modalidad de control sindical y adaptabilidad de la mano de obra para los requerimientos de la estructura de producción capitalista y neoliberal.

Como una explicación preliminar del problema, promuevo que el objetivo de controlar a la masa trabajadora y sindical mediante la legislación laboral nunca estuvo en entredicho, pero sí varió el contexto histórico para su formulación y los intereses a proteger como un ideario de país con una estabilidad en la seguridad interior, y protector de las inversiones de la élite económica, como correlato para el desarrollo económico. Es decir, los Códigos del Trabajo nunca han tenido por finalidad única y ulterior, crear condiciones pro-trabajador, sino más bien, pro empresarial/mercado/estatal.

I.- El fin de una etapa, y la llegada de la dictadura en Chile

El derrocamiento del gobierno de Salvador Allende por parte de la dictadura cívico-militar, organizada para ejecutarse en 1973, repercutió como un duro golpe –en materia laboral- a las organizaciones sindicales; al concepto de trabajador, su seguridad laboral y su rol en la sociedad; y al modelo económico desarrollado hasta el momento. Inmediatamente producido el golpe militar:

(...) los gremios afines al gobierno derrocado fueron proscritos. El Código del Trabajo fue desarticulado y con ello, la libertad sindical pasó al olvido. La ‘legislación de emergencia’ en el campo laboral (1973-1979) encuadró al sindicalismo bajo los requerimientos de la ‘seguridad nacional’; fortaleció a la empresa privada (otorgándole tranquilidad laboral) y evitó la eclosión de protestas populares en contra de las políticas de shock neoliberal (Salazar y Pinto, 1999: 123).

Es en esta primera etapa del período (1973-1978), donde surgen de manera nítida, mecanismos legales –sin contar los ligados a la violación de derechos humanos- para coartar la libertad del movimiento sindical y de los trabajadores en forma individual, como por ejemplo, la cancelación de la personalidad jurídica, existencia, organización o funcionamiento de la Central Única de Trabajadores de Chile: “(...) por haberse transformado en un organismo de carácter político, bajo la influencia de tendencias foráneas y ajenas al sentir nacional (...)” (Decreto Ley nº12,1973: artículo 1º-2º); o al trabajador, so pena de ser separado de sus funciones laborales cotidianas, y caducar su contrato, debería ser sometido a las facultades obtenidas por un tribunal laboral de dudosa imparcialidad, ya que:

(...) toda persona cuyo contrato de trabajo haya sido caducado o lo sea en el futuro, sólo podrá reclamar ante un Tribunal Especial que funcionará en cada departamento y que estará compuesto por el Juez del departamento que tenga competencia para conocer de los asuntos del trabajo, que lo presidirá; por un representante de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, designado por el Intendente o Gobernador respectivo y por un Inspector del Trabajo, designado por el Director del Trabajo (Decreto Ley nº32, 1973: artículo 1º).

Adicionalmente, fueron suspendidas transitoriamente todas las normativas referentes a la “(...) determinación o reajustes de sueldos, salarios, asignaciones, beneficios, regalías y remuneraciones en general, tanto para el sector público como privado” (Decreto Ley

n°43, 1973: artículo 1°), así como “(...) todos los mecanismos automáticos de reajustes de pensiones y de revalorización de las mismas establecidas en la legislación vigente (...)” (Decreto Ley n°43, 1973: artículo 2°). Esto conllevaba implícitamente la supresión de toda intención tendiente a movilizar a los sindicatos en pos de mejorar sus condiciones laborales o remunerativas.

Para mantener lideratos sindicales concordantes con los lineamientos del nuevo gobierno, des-democratizar su elección, y alejar a sus opositores, se declaró:

(...) prorrogada la vigencia de los mandatos de las directivas sindicales que hubieren estado vigentes al 11 de Septiembre de 1973 (...), y aquellas cuya directiva esté integrada por un número de dirigentes inferior al mínimo que el legal o estatutariamente les permita funcionar o sesionar, completarán su directorio hasta el mínimo antes señalado, con los miembros de las referidas organizaciones que sean los más antiguos trabajadores de la respectiva industria, faena o actividad (Decreto Ley n°198, 1973: artículo 2°).

Por último, dentro de la pequeña muestra del conjunto de medidas legales –pero autoritarias- tomadas contra las organizaciones sindicales y sus miembros por parte de la dictadura de Pinochet, veríamos que otorgaba poderes al Gobernador del departamento, el cual “(...) podrá solicitar en cualquier tiempo la renuncia de uno o más de los miembros de las directivas (...), hayan sido o no designados por él, y nombrar de inmediato a los reemplazantes” (Decreto Ley n°349, 1974: artículo 3°).

Luego de constatar el reflejo de estas medidas, cabría preguntarse:

¿Qué simbolizaba el movimiento sindical? Una historia de confrontación política con las administraciones de turno y, para el neoliberalismo, una interferencia ‘perversa’ en las leyes del mercado. Por eso es que el programa modernizador se propuso debilitar la estructura gremial (Salazar y Pinto, 1999: 124).

Así concebido el movimiento sindical,

(...) el régimen militar lo hace objeto de una coacción particularmente selectiva y rigurosa. Ella es el resultado de la necesidad de desarticular un movimiento social que constituía un adversario inmediato o potencial, en cuanto estaba mayoritariamente ligado a los procesos precedentes de movilización popular, era ideológicamente portador (...) de orientaciones democratizantes y aspiraba pluralmente al socialismo (Campero y Valenzuela, 1984: 361).

Así también, consciente del tránsito histórico de la relación sindicato-partido político, comprendió que “desarticulando hasta el mínimo de la capacidad reorganizativa de los

partidos de izquierda, la dictadura también mutiló a los sindicatos” (Ulloa Zambrano, 2003: 14).

Luego de concluir la etapa antes mencionada, la formulación de la nueva normativa laboral a partir de 1978,

(...) terminó con la etapa más restrictiva a nivel sindical e inauguró otra, algo más flexible, pero que igualmente buscó debilitar el poder negociador de los gremios para que no actuaran como órganos ‘monopolizadores del trabajo’, ‘distorsionadores del salario’ o catalizadores del descontento político social (Salazar y Pinto, 1999: 124).

Es decir, la nueva estructura legal que otorgaba el Plan Laboral hacia fines de la década de 1970, facilitaba la función de control, fiscalización y supervigilancia de los sindicatos, en favor del proceso de transformación económica y ‘estabilidad nacional’, dejando de lado paulatinamente las medidas más represivas y violentas, limpiando la imagen gubernamental, sobre todo, en años de gran cuestionamiento internacional al régimen. Desde un punto de vista económico,

El proceso de reformas efectuado por la dictadura desde 1978 se asienta en un modelo económico y en un diagnóstico acerca del papel del Estado y la sociedad en la historia de Chile, especialmente desde 1932 hasta 1973. Para el equipo económico del régimen militar la intervención del Estado en la economía generaba distorsiones. El Estado era el mecanismo y no la solución al problema de la pobreza y la inequidad del ingreso (...). El corolario de este proceso era la creciente presencia del Estado en la esfera económica y el mal uso del poder político (Ulloa Zambrano, 2003: 15).

El estereotipo de función estatal en la esfera económica, unido a los cambios en la legislación laboral, la crisis económica de inicios de la década de 1980, y una alta tasa de desempleo a nivel nacional, constituyeron los elementos esenciales para que el empresariado contara con óptimas condiciones para reducir a los trabajadores como actor social, y reducir con rigurosidad las organizaciones sindicales. Esto permitió a la vez, “(...) que los empresarios traspasaran de manera creciente ‘sus’ riesgos del negocio a los trabajadores, facilitando así la vida empresarial, incluso el cierre de las empresas” (Lara Cortés, 2008: 13).

La adaptación de una nueva legislación en el campo laboral se hizo indispensable para el gobierno de facto si tenía como objetivos rearticular la economía hacia el neoliberalismo, y disgregar al movimiento sindical. Diversas son las medidas tomadas

que ejemplifican este propósito. Según el análisis realizado por Guillermo Campero (Campero y Valenzuela, 1984), quien ha detallado las implicancias de este cambio laboral, se evidencia un detrimento respecto del contrato de trabajo, enajenándolo hacia una herramienta de decisión unilateral y de control sobre trabajadores que buscaban organizarse frente al nuevo sistema. El nuevo aparato legal permitía la modificación del contrato de forma unilateral, pudiendo realizar un traslado de líderes influyentes entre los trabajadores hacia otras dependencias de la empresa, debido a que “(...) el empleador podrá alterar por causa justificada la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse (...)” (Decreto Ley nº2200, 1978: artículo 12º).

Se puede agregar al punto anterior, el despido de trabajadores sin derecho a indemnización bajo causales que no solo carecen de una relación con el desempeño laboral, sino que además atenta contra el contenido político de los trabajadores, cohibiendo la actividad política de oposición, sancionándolos mediante la categoría de delito, y quitándoles su subsistencia económica. Adoptaban esta condición quien fuera sorprendido: en << la comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales>>, en este caso, el trabajador quedaba a merced de los tribunales laborales, carentes de garantías procesales; bajo el << atentado contra los bienes situados en las empresas>>, generando una solidaridad patronal en cuanto solo bastaba atentar contra bienes de cualquier empresa; la <<comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro>>; la <<dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes>> no siendo exclusivo la empresa o establecimiento del trabajo en el que se desenvuelve; la << incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen>>, sin la exigencia que se desarrolle en la empresa y, sólo con la incitación, aun cuando la acción no se realice materialmente y; la << comisión de un delito establecido en la ley de Seguridad del Estado, o en la Ley sobre control de armas>>, infundiendo una sanción penal (Decreto Ley nº2200, 1978: artículo 15º). Bajo estas circunstancias, el fuero sindical se fragilizó, porque tratándose de las causales enunciadas previamente, “(...) no operarán los fueros que establezcan las leyes (...)” (Decreto Ley nº2200, 1978: artículo 22º), adicionando “la cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de

tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderle” (Decreto Ley n°2756, 1979: artículo 29°).

Junto a ello, la seguridad del contrato de trabajo quedaba pendiendo de un hilo mediante la modificación al DL 2200 realizada en el año 1981 por la ley n° 18.018. En ella, con un simple desahucio por escrito, con 30 días de anticipación, el empleador podía caducar el contrato sin expresión de causa; así como también al empleador se le permitía invocar como causa de despido “necesidad de funcionamiento de la empresa”, eximiéndose de pagar indemnización.

La naturaleza politizada que habían adquirido los sindicatos previamente a la ejecución del Golpe Militar, constituía para esta nueva administración una relación perniciosa, advirtiendo que:

(...) es indispensable que la organización sindical sea autónoma y despolitizada, para que pueda dedicarse a sus finalidades propias, evitando que sea instrumentalizada por grupos o intereses extraños a la propia organización (Decreto Ley n°2756, 1979: Punto n°7, consideraciones generales).

La organización sindical se pauperizó. Fragmentó la naturaleza previa de constitución de un sindicato, segmentándolos de acuerdo al contexto al cual pertenecían, creando sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de la construcción; al contrario del antecesor binomio de sindicatos industriales o profesionales. Para su conformación, la afiliación pasaba a ser ahora “(...) voluntaria. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación” (Decreto Ley n°2756, 1979: artículo 29°). Junto con el mínimo quórum solicitado para conformar el sindicato (Decreto Ley n°2756, 1979: artículo 29°), atomizaba y debilitaba la fuerza del grupo sindical, diferenciándose de la antigua legislación, ya que en ella, luego de “obtenida la personalidad jurídica del sindicato, se considerarán sindicalizados todos los obreros de la empresa, fábrica o industria” (Código del Trabajo, 1931: 81).

El derecho a huelga fue también jibarizado. En primera instancia, se impedía declarar la huelga a trabajadores de empresas que arrendaran servicios de utilidad pública o que cuya paralización provoque un grave daño a la salud, abastecimiento de la población y a la economía o seguridad nacional. En segundo lugar, frente a la eventualidad de la conformación de un lock-out (cierre temporal de la empresa):

(...) se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En

consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato. Sin embargo, la totalidad de las imposiciones al respectivo instituto previsional serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga (...) (Decreto Ley n°2758, 1979: artículo 57°).

Mientras se presentaba esta medición de fuerzas entre trabajadores y empresariado en un contexto de huelga, surgían medidas para desarticular el movimiento, en cuanto se permite que:

(...) una vez transcurridos 30 días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación. Se entenderá producido el retiro, por el solo hecho de reintegrarse al trabajo y negociar directamente con el empleador las condiciones de trabajos individuales (Decreto Ley n°2758, 1979: artículo 60°).

Así mismo, la presión de los trabajadores, aun cuando fuera sólida y cohesionada, estaba sujeta a una limitante cronológica, debido que:

(...) los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos 60 días desde iniciada la huelga, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por éstos (Decreto Ley n°2758, 1979: artículo 62°).

Es decir, el empresario solo debía sobrellevar 59 días la huelga para rehuir del conflicto laboral.

Dentro del proceso de negociación colectiva, bajo el argumento de conciliación laboral, se agregaban medidas divisorias del movimiento sindical cuando “las estipulaciones de los contratos colectivos y las de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación (...)” (Decreto Ley n°2756, 1979: artículo 32°), segregando la participación y beneficios obtenidos en esta instancia.

A esto se debe agregar que el antiguo nivel de injerencia y preponderancia de acción obtenida por las Federaciones y Confederaciones de trabajadores antes de la caída de Allende, quedaba reducida ahora solo a un papel de coordinación de los precarios recursos que poseían y de asesor de los sindicatos miembros al ser limitado su poder convocante, ya que:

“(...) un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación y una confederación, ni una federación a más de una confederación. En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá

la caducidad de cualquiera otra anterior (...) (Decreto Ley n°2756, 1979: artículo 3°).

Finalmente, el fondo monetario sindical, fue un elemento trascendente para limitar el rango de acción de los sindicatos, sobre todo, al imprimirle responsabilidades adicionales que muchas veces no tenían la capacidad de solventar. Para este efecto,

(...) los empleadores podrán convenir directamente con uno o más de los dirigentes sindicales, licencias sin goce de remuneración por el período de tiempo que pactaren. En tal caso el período de la licencia se entenderá trabajado para todos los efectos legales y las remuneraciones e imposiciones correspondientes al empleador serán de cargo del sindicato (...) (Decreto Ley n°2756, 1979: artículo 37°).

Junto a ello, los dirigentes sindicales podían

(...) hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes (...). Las remuneraciones e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo, serán pagados por la respectiva organización sindical (Decreto Ley n°3355, 1980, artículo 37°).

Un llamado adicional a debilitar el fondo económico de los sindicatos era la relación liberal impuesta en el nuevo orden sindical, entendiendo que

(...) para que pueda un sindicato desarrollar sus actividades es necesario que cuente con recursos, lo cual exige que quien libremente decide la afiliación a una organización tenga la obligación de cotizar a ella, en el monto y forma que libremente decidan sus asociados (Decreto Ley n°2756, 1979: Punto n° 6, consideraciones generales).

Libertad de afiliación era sinónimo de libertad de aporte a los recursos sindicales. Adicionalmente, la modificación al DL 2200 de 1981 –mediante la ley N° 18.018- establecía que las empresas no podrían realizar aportes a los fondos de los sindicatos, y la supervisión sin restricciones de los movimientos de los activos sindicales se patentaba, en tanto los registros de actas y de contabilidad sindical “(...) deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte” (Decreto Ley n°2756, 1979: Artículo 50°).

Se puede argumentar, ergo, que la legislación laboral propiciada por Pinochet, se basó en tres tipos de flexibilización:

Primero, la flexibilidad funcional (...), de reubicación de trabajadores en diferentes funciones o departamentos de la empresa sin obstáculos legales ni sindicales como sucedía antes de 1973; segundo, la flexibilidad del empleo (...), capacidad de aumentar o disminuir el personal de planta sin demasiadas trabas legales, y en tercer lugar (...), disminución de los salarios sin resistencia efectiva como sucedía antes (Núñez Arancibia, 2004: 20-21).

II.- Chile en democracia, “La alegría ya viene”

Con el fin de la dictadura cívico-militar y la llegada de la transición democrática, se ha tendido a mantener el carácter liberalizante y pro-mercado de las políticas laborales de gobierno. Para éste, la

(...) aceptación del modelo económico neoliberal otorga al Estado un papel regulador y de separación con el antiguo sindicalismo. El Estado chileno actual, lo mismo que los empresarios más progresistas, necesita sindicatos más tecnificados, menos ideológicos, más capacitados y susceptibles de insertarse como agentes productivos en el juego del mercado (Ulloa Zambrano, 2003: 17).

La reestructuración económica chilena en dictadura se había desarrollado:

(...) en el marco de las reformas laborales que sustituyeron el intervencionismo protector del Estado por otros criterios. Uno de ellos fue la flexibilización de las relaciones de trabajo y una amplia libertad para contratar y despedir (...), que le permita responder a las exigencias de la demanda en cuanto a los requerimientos de intensidad, duración, etc.- del trabajo en sí mismo (Echeverría y Uribe, 1998: 1).

Era necesario, para cumplir con las necesidades provocadas por el nuevo modelo de producción y de relación comercial internacional, flexibilizar las políticas de protección laboral en beneficio del crecimiento económico. Basado en los postulados neoliberales:

(...) se entiende a la flexibilidad laboral como la eliminación de aquellas trabas que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de ajustar los salarios y el empleo a las condiciones de mercado. Como se hace evidente en la visión neoliberal de la flexibilidad laboral, ella es asimilada a la desregulación del mercado del trabajo, en otras palabras, a la eliminación de las

regulaciones, ya sean legales como también las ejercidas de hecho por los sindicatos, que limitan la contratación de los trabajadores en las condiciones que define el empleador (Núñez Arancibia, 2004: 18).

La llegada de Patricio Aylwin a la presidencia de la República, promovió una reforma laboral (1991-1992) que “(...) dejó intacta la estructura sindical básica que había sido establecida por el Plan Laboral en 1979” (Frank, 2005: 179). Con el fin de la dictadura, el advenimiento de la transición democrática,

(...) que había generado muchas expectativas en el sindicalismo, paulatinamente ve como este actor queda en una situación de debilidad, desarticulado y perdiendo nexos tanto con el Estado como con los partidos políticos, actores con los cuales históricamente había establecido alianzas estratégicas. Y no sólo esto, pues los trabajadores vieron como el Gobierno consolidó sus alianzas con el empresariado y las élites políticas y económicas, sin participar significativamente en los proyectos de desarrollo del país (Aravena, 2009: 29).

Para las nuevas autoridades, los nuevos tiempos se debían acompañar con nuevas estrategias de movilización de los diversos actores sociales. Para que la dinámica “democratizante” alcanzara su máximo esplendor, era necesaria para la autoridad una reestructuración del movimiento sindical, antaño confrontacional. En este proceso de transición política:

Lo que comenzó a predominar en el imaginario político y social en nuestro país fue la idea de concertación, vinculado a un proceso de reconstrucción nacional post dictadura donde se esperaba que el sindicalismo aumentara sus capacidades de diálogo y disposición para lograr acuerdos tanto con el gobierno como con los empresarios. Es decir, se aspiraba a que el sindicalismo realizara una contribución a la consolidación del sistema político democrático, disminuyendo los niveles de beligerancia y postergando sus demandas más sentidas (Aravena, 2009: 9-10).

Un apoyo a este ideario era la paulatina desarticulación del accionar, e incluso relación ideológica, entre el sindicalismo histórico y la política, mermada porque los

(...) partidos que antes se autocalificaban de obreros, hoy han abandonado el referente clasista y no representan los intereses del sindicalismo. Las más de las veces, su política laboral es difusa y hasta contradictoria con el pensamiento del militante que dirige alguna organización gremial (Salazar y Pinto, 1999: 131-132).

Este decaimiento del rol protagónico del sindicato en la vida pública nacional respondería, a la vez, a una transformación encaminada hacia un tipo de sociedad individualista, afectando de esta manera a las organizaciones sindicales. Ulrich Beck señala que en una transición histórica, desde una sociedad laboral a una sociedad del riesgo,

(...) donde ya no es posible el pleno empleo y los trabajadores quedan situados en un contexto de mayor precariedad e informalidad. Lo que predomina en esta sociedad del riesgo son individuos que se mueven por intereses personales, donde el componente colectivo y el peso de las normas pierden relevancia (Aravena, 2009: 22).

Junto a ello, Robert Castel y Pierre Rosanvallon y sus propuestas comparten esa mirada crítica, en cuanto que en un contexto de desestructuración política, social e institucional,

(...) los sujetos ven que sus vidas pierden sentido y, desconfiando de las formas de representación tradicionales, les es más difícil crear vínculos sociales (...). La lucha y forma de rebeldía o conflictividad cambian desde su expresión pública y colectiva a una realización privada o individual (Aravena, 2009: 22-23).

Contemplados desde estos puntos de vista,

(...) las formas de reclamo experimentan modificaciones, pues dejan de ser unificadas en las instituciones sindicales para transformarse en apelaciones directas al Estado, adquiriendo un carácter más defensivo y, por tanto, que tienden a la mantención del status quo (Aravena, 2009: 23).

Además, otros autores reflexionan que en el Chile dictatorial de segunda mitad del siglo XX,

(...) el sindicalismo se vio afectado por cuanto su 'base dura' y más tradicional disminuyó (a raíz de la desindustrialización y los despidos en el sector público). Hoy, confronta a una población trabajadora distinta, compuesta por sectores sin tradición sindical, poco propensas a la organización o que están bloqueados legalmente para ella (Salazar y Pinto, 1999: 131).

Por el contrario, Enrique de la Garza asegura que

(...) la heterogeneidad y la inestabilidad laboral, pudiendo obstaculizar, no impide la constitución de sujetos sociales y la generación de acción e identidad colectiva. Tanto los trabajadores típicos como los atípicos, solos o de manera conjunta, pueden verse implicados en el desarrollo de diversas formas de acción e identidad (Aravena, 2009: 24)".

No solo el sindicato, como organización de reivindicación social y laboral se ha visto afectado desde el inicio de la década de 1990. La precarización del empleo, es una coyuntura que según la teoría económica neoliberal, sería consecuencia del natural ajuste estructural de las economías latinoamericanas entre las décadas de 1980-1990.

Bajo esta premisa, la solución a este problema pasaría por:

(...) tener paciencia y no actuar apresuradamente, ya que una vez que se haya superado el período de ajuste y la economía retome la senda del crecimiento, este anormal fenómeno del trabajo precario tenderá a desaparecer o se reducirá a una mínima expresión. Ello se explicaría porque la mayor demanda por mano de obra que se produce en un contexto de alto crecimiento económico genera en forma natural una presión sobre los empresarios, quienes se verían obligados a hacer más atractiva su oferta laboral para asegurar la contratación de una mano de obra que tiende a ser más escasa. Se supone que todo este proceso redundaría en un mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y en una elevación de los salarios. Una de las consecuencias obvias de esta visión es que concentra todos sus esfuerzos en la creación de empleo, descuidando la preocupación por la calidad del mismo, pues apuestan a que la mayor demanda desencadena un círculo virtuoso que opera en forma espontánea mejorando la calidad del empleo (Núñez Arancibia, 2004: 36).

Con la convicción de que la ‘mano invisible’ solucionaría los problemas generados en el ‘milagro chileno’,

(...) las elites políticas y económicas chilenas estaban más preocupadas de las amenazas a la acumulación del capital y a la gobernabilidad que interesadas en la participación del trabajo (...); la mayor parte de los trabajadores y sindicalistas tenían un sentido realista de la situación y sabían que el nuevo estado democrático no favorecería a los trabajadores más que a los capitalistas (Frank, 2005: 171).

Planteado de esta manera, aun cuando en la actualidad laboral,

(...) la libertad sindical está protegida en el país (...), en la práctica las condiciones descritas sobre inseguridad en el empleo del trabajador y el temor a la represalia del empleador que perjudique su situación laboral, aparecen como los factores recurrentes y predominantes para desalentar la formación y participación sindical (Salinero, 2004: 11).

En este contexto, el modelo de subcontratación del trabajo, es decir, el suministro de trabajadores es el área en cuestionamiento, por cuanto es un ejemplo de precarización de las condiciones laborales y merma en la fortaleza organizacional sindical. Nuestro actual Código del Trabajo define esta modalidad de régimen de subcontratación como:

Aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas (Código del Trabajo, 2012: 89).

Su construcción bajo el alero de la legislación laboral ha variado desde mediados del siglo pasado, siendo representado con gran detalle por Alfonso Hernández Molina (Hernández Molina, 2012). Ya en 1967, se estipulaba la paridad respecto a trabajadores subcontratados y funcionarios estables de la empresa,

(...) cuando la Corporación del Cobre declare que las labores de producción u operación realizadas por intermedio de un contratista es una actividad normal en una empresa productora (...), ésta deberá asegurar a los trabajadores ocupados en ella condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios sociales iguales a aquellos de los trabajadores de las propias empresas (Ley n° 16624, 1967: artículo 69°).

Esta paulatina protección a un modelo de relación laboral en crecimiento en Chile pondría acento, hacia 1968, en la función que le competía a estos trabajadores en el rol productivo dentro de una empresa, ya que “(...) los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria, o de reparación o mantención habituales de sus equipos (...), no podrán ser ejecutados a través de contratistas o concesionarios” (Ley n° 16757, 1968: artículo 1°). Es decir, los contratistas solo deberían estar aportando sus servicios como una fuerza laboral auxiliar, ajena al rubro de producción principal y permanente de la empresa primaria. No obstante todo cambia arbitrariamente, cuando las autoridades de facto anunciaban “deróganse la ley N° 16.757 y el artículo 69, de la ley N° 16.624” (Decreto Ley n°2759, 1979: artículo 5°), anulando lo ya conseguido por las legislaciones laborales antecesoras, y desregulando las funciones, protección, e igualdad de trato y remuneración de los subcontratados al interior de su fuente laboral.

Actualmente, la desregulación del trabajo subcontratado es patente, sobre todo en nuestra legislación laboral actual. En ella, sigue permitiéndose el modelo de subcontratación, aun en servicios propios del giro empresarial, precarizando el trabajo y la retribución del mismo, incluso cuando se desarrollan labores idénticas a un trabajador de planta (es decir, no externalizado). Esto podemos observarlo cuando:

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores (Ley n° 16744, 2011: artículo 66° bis).

Con esto, establece textualmente que la subcontratación ha mantenido el camino trazado por la dictadura en cuanto mantuvo el sentido original de su concepción, enajenando la función auxiliar de los subcontratados. Claramente, para el empresariado instalado en Chile, no hay trabas legales para que los empleados externalizados, realicen las mismas labores que un funcionario de planta, entregando sus servicios en la función principal de la empresa, pero bajo condiciones de seguridad previsional, estabilidad, y de protección laboral desiguales e incluso deficitarias.

El carácter esporádico de muchas labores subcontratadas llevaría a que la cobertura de las ‘garantías’ que entrega el Estado mediante el Código del Trabajo, no fueran obtenidas por este grupo, al establecer que “(...) no quedarán sujetos (...) las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica” (Código del Trabajo, 2012: 89).

Con las transformaciones macroeconómicas propiciadas en dictadura, y luego de la crisis económica de 1982-1983,

(...) la mayoría de las empresas se ajustó al nuevo entorno recurriendo a la ‘racionalización’ y descentralización productiva (‘externalización’) y experimentó un crecimiento considerable como resultado de una variedad de estrategias que buscaban sacar ventajas de la nueva legislación laboral y de la onda expansiva que iniciaba la economía chilena (...) (Lara Cortés, 2008: 13).

Un nuevo modelo económico que proporcionaba:

(...) no sólo una batería de instrumentos de apoyo al empresariado exportador (...), sino además una segunda ‘ola privatizadora’ que incluía a las empresas de servicios públicos (...). Es precisamente en estas empresas donde las prácticas de subcontratación alcanzan sus mayores niveles de propagación (...). Las principales razones económicas para la acelerada extensión de esta práctica son comunes en todos los países: concentración en el negocio principal, flexibilidad y ahorro de costos (Lara Cortés, 2008: 13-14).

La gran complejidad de esta estrategia se debe a que:

(...) con la práctica del suministro de trabajadores <<quedan una serie de derechos constitucionales y laborales en el aire, sin poder ser ejercidos, especialmente los de carácter colectivo, no se pueden sindicalizar ni negociar colectivamente con la empresa usuaria donde trabajan porque no son sus empleados>> (Lara Cortés, 2008: 50).

Además, “en muchos casos quien fija las condiciones económicas del trabajo es única y exclusivamente la empresa principal, verdadero director de orquesta de la cadena de empresas ligadas por la subcontratación” (Lara Cortés, 2008: 67). Aún más, la incertidumbre de los trabajadores aumenta en cuanto,

(...) la insolvencia de la suministradora es un riesgo que corren tanto sus trabajadores como las empresas usuarias. Como no hacen falta instalaciones ni gran capital para una empresa suministradora, el riesgo de insolvencia es alto (Henríquez y Riquelme, 2006: 68),

Este riesgo de insolvencia es muy alto, sobre todo, al momento de organizar negociaciones colectivas entre las partes. A esto se debe adicionar:

(...) el incremento de las tasas de desempleo y la inestabilidad laboral, han conducido a que los trabajadores hayan ido aceptando laborar a través de estas modalidades, ante la dificultad de acceder a puestos de trabajo directos y estables. Los trabajadores de empresas externas casi siempre son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a aquellos de la empresa principal, aunque ejecutan tareas similares o equivalentes. Por lo general, no gozan de estabilidad en el empleo, en la medida en que la empresa subcontratista normalmente está limitada por un contrato de duración determinada con la empresa principal; motivo por el cual sus

trabajadores no tiene expectativas de empleo más allá de la duración del contrato en cuestión (Echeverría Tortello, 2010: 51).

La disgregación, atomización y debilitamiento sindical, en el marco de la subcontratación, sigue presente en cuanto:

(...) se produce una desagregación del colectivo laboral de todos los que laboran para la empresa usuaria. Si los trabajadores de ésta pueden sindicalizarse y negociar colectivamente con la misma, no sucede lo mismo con los de la empresa subcontratista, quienes a veces y a lo sumo pueden sindicalizarse y negociar colectivamente con su empresa, pero sólo en la medida en que lo permita la temporalidad de la relación que se ha establecido entre la empresa subcontratista y la principal (Echeverría, 2010: 52).

La seguridad individual de emprender acciones laborales reivindicativas por medio de la estructura que provee el sindicato, u otra agrupación social, puede ser vista como un problema a suprimir en una empresa de índole mayor. El Estado le entrega las herramientas al empresariado para solucionarlo, por cuanto:

“(...) el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador (Código del Trabajo, 2012: 21)”.

Ello permite reubicar a trabajadores ‘problemáticos’ o ‘sediciosos’.

Luego de revisar brevemente el acontecer de las condiciones laborales en Chile, luego del fin de la dictadura cívico-militar, ejemplarizamos en el modelo de subcontratación “(...) la negativa del Estado y del capital a dar al trabajo un papel mayor en la formulación e implementación del programa de reformas, el trabajo ha cosechado poco o casi ningún beneficio de la concertación social (Frank, 2005: 170)”, entendida ésta como noción neoliberal. Así, “(...) Chile continua bajo un agresivo, mercantilista, individualista y no-igualitario modelo de desarrollo, pese a que lleva una década de gobiernos de centro-izquierda que propugnan la concertación social (Frank, 2005: 170)”. Actualizo, más de dos décadas bajo este modelo de desarrollo.

III.- A modo de conclusión

Tras haber plasmado algunas de las disposiciones que comprenden las mutaciones que han sufrido los diversos Códigos del Trabajo a lo largo de la historia de nuestro país, queda de manifiesto la intencionalidad de cooptar soterradamente, bajo un manto de modernización y protección laboral, la capacidad organizativa que históricamente ha adquirido el movimiento sindical, y su potencial de sector reivindicativo y querellante frente al Estado. Junto a ello, este grupo debió convertirse en víctima de las necesidades de flexibilización laboral en pos de convertir a Chile en una economía ‘competitiva’ en el mercado internacional, no obstante, en detrimento de sus garantías y calidad de vida.

Es necesario comprender y rememorar que hacia 1931, la confluencia de las leyes laborales emanadas a mediados de la década de 1920 por el Presidente de Chile, Arturo Alessandri Palma, ahora en un Código del Trabajo, se explica como una respuesta estatal al paulatino empoderamiento y soberanía de los sindicatos de principios de siglo XX chileno, al organizar y solventar su propio accionar, junto con su asociación con organizaciones federativas y confederativas; así como también, al estrecho nexo adquirido con los diversos partidos políticos de izquierda. El ‘peligro rojo’, la cercana crisis económica internacional, la inestabilidad política, y las huelgas sin control, eran un serio peligro para la ‘estabilidad nacional’ y para el capital. Así, esta legislación nace para regularizar las relaciones de trabajo inmersas en las transformaciones de producción capitalista y para mantener el orden social; normalizando, supervisando, y encauzando el poder sindical bajo cierto parámetros, construidos éstos con la intención de estar sujetos a caer en la ilegalidad si no se los respeta, bajo la amenaza de recibir todo el poder del Estado sobre sus cabezas.

Con la dictadura de Augusto Pinochet, se suprime a los sindicatos, tras la evidencia reciente de la transformación de los sindicatos en un sujeto colectivo capaz de congregar a las fuerzas mayoritarias de la población trabajadora, y de desarticular, o por lo menos, cuestionar, el accionar gubernamental respecto de la mantención del status quo de la condición laboral y ciudadana popular. Fuertemente reprimidos al inicio de este proceso histórico, los trabajadores y los sindicatos se vieron inmersos en un cambio de las normas laborales introducidas, las que tuvieron por objetivo adecuarse al nuevo modelo de desarrollo económico, propiciar un paulatino debilitamiento sindical, y crear las bases para una flexibilización laboral, todo esto, para crear un lavado de imagen

nacional, pero sobre todo internacional, en cuanto la dictadura era presa de un incesante cuestionamiento a la violación de los derechos humanos.

Finalmente, con la llegada de la transición democrática, se ha mantenido, sin mayores cambios, las tesis laborales creadas por la dictadura, flexibilizando el empleo, comprometiendo la fortaleza sindical, y perpetuando modelos laborales como el de subcontrato, sin una regulación pertinente a su protección y trato ecuánime frente a sus compañeros de labores. Estas medidas se explicarían por las planificaciones cortoplacistas de los gobiernos, a su interés de insertarse en una economía global a cualquier costo, incluso arrastrando a los trabajadores bajo el carro que los llevarían hacia el ‘desarrollo’ o al ‘pleno empleo’; y a la desprotección de los trabajadores y trabajadoras frente a las abrumadoras garantías entregadas por el Estado a las inversiones privadas implementadas en suelo chileno, tanto nacionales e internacionales, que solicitan sin trabas más apoyo para desarrollar de mejor manera sus intereses.

Así, los Códigos del Trabajo han sido un elemento de control y supervisión abrumadora, sobre las organizaciones sindicales y los trabajadores individualizados, en tanto se enfocan en los aspectos monetarios, organizativos, congregantes, societal y movilizadorio de los trabajadores de Chile.

Referencias bibliográficas

Artículos

Frank, Volker, (2005), “La política de la no-política: el fracaso de la concertación social en Chile democrático (1990-2000)”, *Revista de Historia y Ciencias Sociales*, N°3, Santiago: Universidad ARCIS. pp. 169-223

Capítulos de libros

Aravena, Antonio, (2009), “El conflicto laboral en Chile. Perspectivas de análisis y tendencias emergentes”, en Aravena, Antonio y Núñez, Daniel (Editores), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).

Núñez Arancibia, Daniel, (2004), “El trabajo desregulado en Chile, 1990-2000. Crónica de la historia oculta de una década de desarrollo capitalista”, en Álvarez V., Rolando y Aravena C., Antonio (Editores), *Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile*, Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, (ICAL).

Documentación de internet

Ministerio de Bienestar Social, (1931), “Código del Trabajo, Decreto con Fuerza de Ley n° 178”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0023207.pdf>)

Ministerio de Justicia, (1973), “Decreto Ley n°12”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=5668&f=1973-09-24&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, (1973), “Decreto Ley n°32”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=173982&f=1973-10-04&p=>)

Ministerio de Hacienda, (1973), “Decreto Ley n°43”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=5692&f=1973-09-29&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, (1973), “Decreto Ley n°198”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=215152&f=1973-12-29&p=>)

Ministerio del Interior, (1974), “Decreto Ley n°349”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=6007&f=1974-03-13&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (1978), “Decreto Ley n°2200”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=6850&f=1978-06-15&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (1979), “Decreto Ley n°2756”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=6991&f=1979-07-03&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (1979), “Decreto Ley n°2758”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=6993&f=1979-07-06&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (1979), “Decreto Ley n°2759”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=6994&f=1979-07-06&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, (1980), “Decreto Ley n°3355”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=7100&f=1980-05-17&p=>)

Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica, (2006), “Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile”, *Cuaderno de investigación, N° 30*. Santiago. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-94001_recurso_1.pdf)

Hernández Molina, Alfonso, (2012), “Subcontratación laboral y ley 20.123”. nuestros-derechos-laborales.blogspot.com. (Consultado el: 10-10-2012)

(URL:

http://www.luisemiliorecabarren.cl/files/trabajadoresinfo/SUBCONTRATACION_LABORAL_Y_LEY_20.123.pdf)

Ministerio de Minería, 1967, “Ley n° 16624”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=28585&f=1967-05-15&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, (2011), “Ley n° 16744”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=28650&f=2011-10-17&p=>)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (1968), “Ley n° 16757”; (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: <http://www.leychile.cl/N?i=28655&f=1968-02-20&p=>)

Salinero B., Jorge, (2004), “La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental. Un estudio empírico a nivel nacional sobre separación ilegal de dirigentes sindicales durante el 2002”. *Cuaderno de Investigación N° 20*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago. (Consultado el: 24-09-2012)

(URL: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-85348_recurso_1.pdf)

Libros

Campero, Guillermo y Valenzuela, José A., (1984), *El movimiento sindical en el régimen militar chileno. 1973-1981*, Santiago: Estudios ILET.

Dirección del Trabajo, (Agosto 2012), *Código del Trabajo*, Chile: Dirección del Trabajo,

Echeverría, Magdalena y Uribe, Verónica, (1998), *Condiciones de Trabajo en Sistema de Subcontratación*, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Echeverría Tortello, Magdalena, (2010), *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Santiago: División de Estudios Dirección del Trabajo.

Lara Cortés, Claudio, (2008), *La subcontratación en Chile: de la nueva ley a la movilización de los trabajadores*, Santiago: Oxfam.

Salazar, Gabriel y Pinto, Julio, (1999), *Historia contemporánea de Chile. Volumen II. Actores, identidad y movimiento*, Santiago: Editorial LOM.

Ulloa Zambrano, Víctor, (2003), *El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días*, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.