

Reforma laboral chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del plan laboral impuesto por la dictadura militar?.

Julio César González.

Cita:

Julio César González (2017). *Reforma laboral chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del plan laboral impuesto por la dictadura militar?.* XXXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Montevideo.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-018/3683>



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

REFORMA LABORAL CHILENA, ¿UN AVANCE CONCRETO PARA EL SINDICALISMO O UNA CONTINUACIÓN RENOVADA DEL PLAN LABORAL IMPUESTO POR LA DICTADURA MILITAR?

Dr. Julio César González Candia - julio.gonzalez@usach.cl

Dr. © Miguel Portugal Campillay – miguel.portugal@usach.cl

Universidad de Santiago de Chile – Facultad Tecnológica – Depto. de Tecnologías de Gestión

Resumen

En el año 1979, se aprueba el Plan Laboral de la dictadura diseñado por el Ministro del Trabajo de la época, José Piñera. Según Daniel Núñez (2004), esta nueva legislación laboral buscó terminar con el carácter regulador de las relaciones laborales que tenía el código del trabajo vigente hasta el golpe de Estado. Entre varios otros aspectos, este plan contempló modificaciones al contrato individual de trabajo, permitiendo el libre despido del empleador sin expresión o justificación de causa, se estableció el carácter voluntario de la afiliación sindical, se restringió la negociación colectiva y se limitó el derecho a huelga. Las políticas laborales de la dictadura de manera intencionada y sistemática fueron debilitando al movimiento sindical y con ello, perjudicaron de una manera sin precedentes a todas las trabajadoras y trabajadores del país. Esto también significaba que con la vuelta a la democracia en el año 1990, habría mucha tarea por hacer para intentar revitalizar al movimiento sindical en función de todas las pérdidas que había padecido en el período político anterior.

Después de 24 años de haber retornado a la democracia, el segundo programa de gobierno 2014 – 2018 de la actual presidenta Michelle Bachelet, iniciaba su sección dedicada al “Trabajo” con el siguiente encabezado:

El trabajo no puede ser visto sólo como un factor de producción, ni el trabajador como un mero consumidor. Un trabajo de calidad, un trabajo decente, es mucho más que eso: es fuente de dignidad personal; de desarrollo y estabilidad de las familias chilenas; de paz en la comunidad; de credibilidad de las políticas públicas y privadas y en definitiva de la gobernanza nacional (Bachelet, 2013, p. 92).

En función de esta declaración, en el mes de diciembre de 2014, el ejecutivo envió al Congreso chileno el Proyecto de Reforma Laboral que debía hacer realidad las aspiraciones y objetivos antes declarados. Esta reforma, y según el mismo gobierno, tenía un foco en el: “fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos”, y consideraba dos grandes ejes: 1. Ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva, promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo, la cooperación y el equilibrio entre las partes y 2. Fortalecer la participación sindical, promoviendo un movimiento sindical representativo y de calidad que contribuya al desarrollo del país, de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Dado lo anterior, el objetivo principal de la presente ponencia está relacionado con el reflexionar sobre la recientemente aprobada reforma laboral y el impacto que podría tener en las bases de poder del sindicalismo chileno, en los aspectos de tasa de sindicalización, cobertura de la negociación colectiva y contribución efectiva a la democracia del país.

Palabras Claves: Reforma Laboral, Sindicalismo, Plan Laboral.

Key words: Labor reform, Unionism, Labor Plan

I. Introducción: Sindicalismo en el Chile Postdictadura

La presente ponencia da continuidad a una línea de trabajo referida al devenir del Sindicalismo post dictadura o en los llamados gobiernos democráticos en Chile. Se trató de una investigación terminada el año 2013, en la cual, se estudió al movimiento sindical en los gobiernos de Patricio Aylwin, Eduardo Frei y Ricardo Lagos¹. Posteriormente, y haciendo un salto en el tiempo, interesó seguir estudiando el segundo gobierno de la actual Presidenta Michelle Bachelet, por una razón especial, en su programa de gobierno, la promesa de una Reforma Laboral pretendía relevar políticamente al sindicalismo, revertiendo de esta forma los intentos legales frustrados de épocas anteriores. Diversos autores concuerdan en que el sindicalismo en América Latina en general, como en Chile más particularmente, se ha visto afectado por las políticas y prácticas neoliberales de los gobiernos. Lo anterior, en un contexto de globalización, en donde la apertura de los mercados, la reducción del Estado, las privatizaciones, la desregulación y la flexibilidad laboral, cambiaron profundamente los mercados de trabajo y, por ende, el movimiento sindical ya no contaba con el poder central que tuvo en su tiempo para “controlar” estos mercados. Se concluye que:

El retorno a la democracia en Chile desde el año 1990 no ha generado el robustecimiento esperado en el sindicalismo debido a que los nuevos gobiernos “democráticos” adoptaron y profundizaron el modelo económico neoliberal, lo que no ha permitido el resurgimiento del movimiento sindical con

¹ La investigación se denominó “EL SINDICALISMO EN LAS DEMOCRACIAS POST DICTADURAS” - Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 – 2000), realizada durante el año 2013.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

los consiguientes beneficios tanto para los trabajadores como para la sociedad en su conjunto (González, 2013, p. 115).

Es efectivamente, esta premisa, la que la Reforma Laboral de Bachelet pretendía superar, esto es, fortalecer al sindicalismo a través de un proyecto de ley, el cual, en un contexto de otras reformas, pretendía hacer cambios más de fondo a nivel de las relaciones laborales al interior de las empresas del país. En uno de sus planteamientos fundacionales la entonces candidata sostenía que:

Hay que nivelar la cancha entre empleadores y trabajadores. Debemos promover la capacidad y autonomía de las partes para negociar en igualdad de condiciones y al mismo tiempo (promover) la cultura de cooperación y colaboración. Debemos avanzar en modernizaciones que permitan compatibilizar demandas que derivan del dinamismo, la competitividad y productividad con relaciones laborales que dignifiquen el trabajo, que fortalezcan la sindicalización, la negociación colectiva y una justa distribución de las ganancias (Bachelet, 2013, p. 92).

Cierra su planteamiento, señalando los objetivos que perseguiría la implementación de políticas en el ámbito laboral. De esta forma, se plantea en el documento que se fortalecería:

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



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

II. Desarrollo

2.1. Desregulación laboral y el Plan Laboral de la dictadura militar chilena

Un factor que ha incidido a la transformación de la base institucional del poder del movimiento sindical chileno es la desregulación laboral, que se identifica con fuertes cambios en los códigos del trabajo que estaban vigentes desde la década de 1930². Cabe mencionar, que en el marco de las ya mencionadas reformas, en Chile, se implementó una desregulación generalizada de mercados, que alcanzó también a los mercados de factores (trabajo y capital). Estas reformas se llevaron a cabo simultáneamente, con un programa de estabilización aplicado para obtener una drástica reducción de la alta inflación experimentada durante el período 1973-1975. El corazón de las reformas – en la perspectiva de Coloma y Rojas (2001) - apuntaba a revitalizar pilares de una economía de mercado como la libertad de precios, la apertura al exterior, la preocupación por los equilibrios macroeconómicos, el fortalecimiento del derecho de propiedad, la libertad de emprender y de elegir. La desregulación y flexibilización del mercado del trabajo eran consideradas como piezas fundamentales en la nueva estrategia de desarrollo que se iba a instalar con fuerza, pues la regulación que en ese entonces existía, parecía a todas luces incompatible con un modelo que pretendía fortalecer la inversión privada y promover la eficiencia económica.

Según Emilio Morgado (1999), los reformadores de la institucionalidad laboral estimaron que la existente hasta 1973 tenía una muy baja o ineficaz capacidad de adaptación a los cambios, por lo que en las décadas de los 70 y 80 predominó la desregulación sobre la flexibilización. Para el autor, la desregulación obedeció al objetivo de superar lo que se calificaba como obstáculos institucionales que impedían o dificultaban las transformaciones económicas y políticas impulsadas desde el inicio de la dictadura en el año 1973. Para Morgado, “la modalidad desreguladora se dirigió fundamentalmente a reformar la trama normativa construida a partir de 1924, pero también abarcó a otros componentes del mercado de trabajo” (Morgado, 1999, p.9). Según Daniel Núñez

² En el caso de Chile desde 1924.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

(2004), fue la concepción de la flexibilidad laboral, entendida como desregulación del mercado del trabajo, la que se comienza a aplicar en Chile a partir del golpe de Estado de 1973, y que se profundiza con la aprobación del Plan Laboral de 1979, diseñado por el entonces Ministro del Trabajo José Piñera. Esta nueva legislación, buscó terminar con el carácter regulador de las relaciones laborales que tenía el código del trabajo vigente hasta el golpe de Estado. Entre otros aspectos que el Plan laboral estableció, podemos mencionar:

Las modificaciones al Contrato Individual, que permitieron el libre despido por parte del empleador sin expresión de causa ni posibilidad de reclamo, las normativas referentes a la organización sindical, que establecieron el carácter voluntario de la afiliación sindical, permiten la constitución de más de un sindicato de trabajadores por empresa y las restricciones para la afiliación a una federación y confederación, restricciones a la negociación colectiva, las limitaciones al derecho a huelga³ y la derogación de los artículos que regulaban al subcontrato⁴ (Núñez, 2004, p. 2).

Más contemporáneamente, Karina Narbona (2014), plantea que fueron cuatro los pilares del ya citado Plan Laboral:

- 1) Negociación colectiva (sólo a nivel) de empresa.
- 2) Huelga “no monopolista” o que “que no paraliza los centros de trabajo”.
- 3) “Liberalismo organizativo” con paralelismo organizacional, entre grupos negociadores y sindicatos y también entre los propios sindicatos (en función de mínimos quórum de formación exigidos). Y
- 4) Despolitización sindical, al anclar al sindicato a reivindicaciones netamente económicas dentro de la empresa, y desvincularlo de los asuntos generales de la sociedad. Esto se logra con la censura de los temas a negociar, la tipificación de los fines sindicales, entre otros (Narbona, 2014, p. 19).

³ Se establece que la duración de la huelga puede extenderse por un máximo de sesenta días y además se permite el reemplazo temporal de los huelguistas, entre otras medidas

⁴ Con ello se posibilitó la expansión del subcontrato a las diferentes etapas del proceso productivo, ya que antiguamente sólo era permitido en aquellas tareas auxiliares a la producción (Núñez, 2004, p. 2)



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Varios aspectos del Plan Laboral han seguido vigentes en Chile hasta la actualidad. María Ester Feres (2006) desde una mirada muy crítica, ha sostenido que la mantención de la matriz neoliberal ha afectado negativamente a los actores socio-laborales⁵. Releva en su planteamiento a la mantención prácticamente inalterada del Plan Laboral, indicando que “salvo la reforma del primer gobierno post dictadura de Patricio Aylwin, eliminando el tope legal de 90 días para la huelga legal, todo el resto de las modificaciones no han tenido incidencia alguna en los pilares estructurales del sistema” (Feres, 2006, p.33). En una línea similar, Francisco Zapata ha sostenido que con la promulgación del plan laboral en 1979:

Se cerró un ciclo de la historia del país cuando el movimiento obrero y sus representantes políticos fueron desplazados de la representación política”. Agrega el autor que, “los regímenes emanados de la transición a la democracia refrendaron ese resultado. También buscaron y consiguieron, que el ámbito de acción del sindicalismo chileno se redujera a la esfera laboral. Se coartó así el ámbito de la negociación colectiva, la expresión del derecho de huelga y la participación de los trabajadores en la vida política (Zapata, 2004, p. 143).

Posteriormente, y con ocasión de la profunda crisis de 1982-83, el régimen militar modificó su propio instrumento legal al considerar que, a pesar de todos los cambios previos, la legislación vigente aún contenía “*rigideces*” que limitaban la libertad empresarial para superar la crisis. En Junio de ese año se dicta la ley 18.134, conocida como la “la ley del piso”, mediante la cual se eliminaba la prohibición que tenían los empleadores para ofrecer remuneraciones reales inferiores a las previamente existentes en el caso de los trabajadores que negocian colectivamente y los reajustes de los salarios públicos dejaron de ser forzosamente aplicables para el sector privado que no negocia de manera colectiva. Según Núñez:

La creación y posterior aplicación con mano de hierro de una legislación laboral represiva tuvo entre otros resultados una fuerte reducción de los salarios, un aumento del control empresarial de la

⁵ Señalar que si bien es cierto, la cita de Feres es del 2006, resultaba aún aplicable al año 2016. La Reforma Laboral pretendía modificar en parte lo planteado por la autora.



mano de obra, y sobre todo, la flexibilización unilateral en el uso de la fuerza de trabajo por parte del empresariado (Núñez, 2004, p. 3).

2.2. La Reforma Laboral de Michelle Bachelet: ¿superando el plan laboral?

En el mes de diciembre de 2014, el ejecutivo envió al Congreso chileno, el Proyecto de Reforma Laboral, el cual tuvo un foco en el: “fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos”⁶, y consideraba los dos grandes ejes ya señalados. En el contenido del proyecto se pretendían superar algunos aspectos del Plan Laboral. Subrayo en el proyecto, dado que finalmente, sólo se lograron aprobar algunas propuestas de la citada reforma. Analizaremos a continuación, los principales aspectos de la ley N° 20.940 que “Moderniza el sistema de relaciones laborales”⁷, que fuera promulgada el 29 de agosto de 2016 y publicada en el diario oficial el 08 de septiembre del mismo año⁸.

2.2.1. Negociación colectiva: ampliación de su cobertura y sindicatos interempresa

La reforma laboral instaló la “ampliación de la cobertura de la negociación colectiva”. En el art. 365 se plantea que ahora podrán negociar colectivamente los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria. Se agrega que “las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses” (C. del Trabajo, 2017, p. 184). La nueva ley, también permite negociar colectivamente a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, y precisa que en este caso, las medianas, pequeñas y micro empresas podrán excusarse de negociar colectivamente⁹. Por otra parte, en el art. 364 se plantea que:

⁶ <http://www.agendalaboral.gob.cl/la-agenda-laboral/> recuperado el 18 de mayo de 2016

⁷ En <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436> recuperado el 15 de agosto de 2017.

⁸ En <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> recuperado el 19 de agosto de 2017.

⁹ La Reforma Laboral sólo prohíbe negociar colectivamente a los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración. En <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> recuperado el 19 de agosto de 2017.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo. Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa. El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 (C. del T., 2017, p. 184).

Con esta modificación legal, también se supera uno de los aspectos del plan laboral relacionados con el impedimento de negociar colectivamente para los sindicatos interempresa. Mencionar que, para parte importante del sindicalismo, una aspiración aún muy sentida es avanzar hacia una negociación colectiva por rama o sector, por el peso y/o fortalecimiento que adquiere en esta dimensión el movimiento sindical en los procesos negociadores.

2.2.2. Huelga no monopolista

La nueva ley laboral reconoce la huelga efectiva, en el art. 345 se indica textualmente que “la huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores. Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga” (C. del T., 2017, p.177). No obstante lo anterior, en la última versión del Código laboral en referencia, se plantean limitaciones al derecho a huelga. En el art. 359 habla de los “servicios mínimos y equipos de emergencia”. Aquí se sostiene que:

Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena (C. del T., 2017, p. 181)¹⁰.

En el art. 360 se precisa que los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

2.2.3. Paralelismo organizacional entre grupos negociadores y sindicatos

El proyecto de reforma pretendía instalar la denominada “Titularidad sindical”. En la sección Medidas para fortalecer la participación sindical, se planteaba en primer término la titularidad sindical, la cual establecía que “sería el sindicato el sujeto principal encargado de llevar adelante el proceso de negociación colectiva por parte de los trabajadores”¹¹. Señalar que si bien es cierto, este aspecto se aprobó en el Congreso chileno, fue el Tribunal Constitucional el que lo impugnó. De esta forma, la nueva ley laboral mantiene a los sindicatos y a los grupos negociadores para desarrollar un proceso de negociación colectiva. No obstante, como consecuencia de los reparos formulados por el Tribunal Constitucional y según Carey y Cía. Ltda., “la nueva ley laboral no regula la forma en la cual estos grupos podrían negociar creando un vacío legal grave”¹². Lo anterior, puede generar una judicialización de la negociación colectiva, lo que afecta el dinamismo y espíritu de estos procesos.

2.2.4. Despolitización sindical

La ley laboral aprobada el año pasado, permitió ampliar las materias de la negociación colectiva. De esta forma en el art. 306 se plantea que:

¹⁰ En el mismo artículo se indica que “el personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado. Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados. En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto” (C. del T., 2017, p. 181).

¹¹ En <http://www.agendalaboral.gob.cl/las-propuestas/> recuperado el 08 de agosto de 2017.

¹² En <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> recuperado el 19 de agosto de 2017.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros (C. del T., 2017, p. 167-168)¹³.

Como se puede apreciar, los temas sobre los que se pueden negociar colectivamente van más allá de los tópicos económicos, al considerar otros aspectos como conciliación trabajo – familia, igualdad de género en la empresa y reconversión productiva de las y los trabajadores. Para los autores de este trabajo, este avance también representa una nueva mirada para él y la trabajadora, más integral en relación a los nuevos roles y desafíos para las personas en el mundo del trabajo contemporáneo.

2.2.5. Otros avances

✓ Piso de la negociación colectiva

La nueva ley laboral estableció en su art. 336 la respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. Se plantea textualmente que:

En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del

¹³ El artículo en referencia, también plantea que: adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro. No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga (C. del T., 2017, p. 168).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación (C. del T., 2017, p. 175)¹⁴.

Si bien aún mantiene algunas restricciones con esta modificación se supera, en alguna medida, la ley 18.134, conocida como “la ley del piso” mencionada anteriormente.

✓ **Derecho a información de las organizaciones sindicales**

Se considera también un avance para los sindicatos el poder contar con mayor información respecto de la empresa con la cual se está negociando. De esta forma, la ley considera en el art. 315, que:

Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles. Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguro. (C. del T., 2017, p. 170)¹⁵.

✓ **Negociación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo**

La modificación de la ley otorga autonomía a las empresas y organizaciones sindicales que acuerden pactos sobre condiciones especiales de trabajo, como la distribución de la jornada de trabajo semanal y el caso de trabajadores con responsabilidades familiares dando incluso la posibilidad a trabajadores que puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. En el mencionado cuerpo legal se plantea que:

¹⁴ Se sostiene además que “en el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato” (C. del T., 2017, p. 175).

¹⁵ En el mismo artículo también se plantea que “esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia. Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código” (C. del T., 2017, p. 170).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Los convenios colectivos suscritos de acuerdo a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro (C. del T., 2017, p. 186)¹⁶.

✓ **Garantiza la representación de mujeres en directorios sindicales**

Desde una perspectiva de género, la nueva ley en referencia hace un aporte concreto al asegurar la participación femenina. De esta forma en la parte final del art. 278, señala que:

Los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283 (C. del T., 2017, p. 156).

✓ **Extensión de beneficios pactados en un contrato colectivo**

La nueva ley plantea que la extensión de los beneficios pactados en un instrumento colectivo, para los trabajadores no afiliados al sindicato, requerirá el acuerdo del sindicato respectivo. En el art. N° 322 del nuevo código se hace referencia a como las partes de un instrumento colectivo pueden acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de las y los trabajadores sin afiliación sindical. Textualmente se indica también que:

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical (C. del T., 2017, p. 172)¹⁷.

✓ **Creación del Consejo Superior Laboral**

El que tiene carácter tripartito y consultivo, siendo su misión colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo

¹⁶ Para información más detallada ver artículos N° 374, 375 y 376 del nuevo código del trabajo versión 2017.

¹⁷ En el mismo artículo también se plantea que “sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo” (C. del T., 2017, p. 172).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. Señalar, que el 25 de enero del presente año se aprobó el Reglamento de este Consejo¹⁸ que entre otros aspectos regula sus funciones, sus integrantes, de la duración y renovación del Consejo, entre otras materias.

Señalar que para los autores de esta ponencia, aunque efectivamente la ley finalmente promulgada no supera del todo “la matriz neoliberal del modelo de relaciones laborales”, representa un avance concreto en lo que concierne a fortalecimiento del sindicato como principal actor sociolaboral y vuelve a poner los temas laborales en su dimensión colectiva sobre la mesa, con un apreciable nivel de importancia. Respecto de uno los objetivos de este trabajo, que pretendió desde sus inicios reflexionar también sobre el impacto que podría tener en las bases de poder del sindicalismo chileno, en los aspectos de tasa de sindicalización, cobertura de la negociación colectiva y contribución efectiva a la democracia del país, podemos señalar que aún es muy pronto para plantear conjeturas al respecto. La ley en cuestión entró recién en vigencia el 01 de abril del presente año y será sobre la base de estudios de casos específicos sobre los cuales podremos ir visualizando como, finalmente, si es que lo hizo, fortaleció al sindicalismo y cumplió los objetivos para los que fue propuesta.

3. Conclusiones

- ✓ El 29 de agosto de 2016 se promulga la reforma laboral del segundo gobierno de Michelle Bachelet. Desde el origen del proyecto se consideraban dos grandes propósitos, ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva y fortalecer la participación sindical. Posterior al debate parlamentario, el Tribunal Constitucional declara inadmisibles e inconstitucionales una parte central del proyecto de reforma, nos referimos a la “titularidad sindical”. En su discurso de promulgación de la ley en referencia la Presidenta señaló que:

¹⁸ Para mayor información visitar <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1100704> recuperado el 15 de agosto de 2017.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

No es todo lo que el Ejecutivo impulsó y el Congreso por amplia mayoría aprobó... aspirábamos a más porque estimamos que persisten desequilibrios en las relaciones laborales que deben ser corregidos y porque un camino para hacerlo es el fortalecimiento de las organizaciones sindicales¹⁹.

No obstante lo anterior, para la misma Presidenta y también en la fuente citada, esta modificación legal:

Sigue siendo un avance significativo para las relaciones laborales (...) con esta ley los trabajadores podrán contar entre otros derechos con una huelga efectiva, con piso de negociación, con mayor información para el ejercicio de sus derechos colectivos y con extensión pactada de beneficios.

- ✓ Para los autores de esta ponencia, se aprecia un nivel de avance concreto en términos de superación del emblemático Plan laboral de la dictadura, especialmente, en los aspectos de ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, huelga efectiva, ampliación de materias sobre las cuales se puede negociar, piso de la negociación colectiva, derecho a información para las organizaciones sindicales y representación de mujeres en los directorios sindicales. En todo caso, sigue siendo válida la pregunta formulada por González (2017), respecto de si:

¿Tendremos que esperar contar con una nueva constitución para volver a plantear la titularidad sindical? O más aún, ¿poder plantear al país una nueva institucionalidad laboral?. Es probable que, luego de todo este complejo episodio, las trabajadoras y trabajadores del país sigan esperando por cambios más estructurales en materias de fortalecimiento al sindicalismo y mejores condiciones para negociar colectivamente (González, 2017, p. 18).

Estamos ad portas de nuevas elecciones presidenciales, las y los candidatos deberán hacer propuestas programáticas en el ámbito laboral, esperamos ver allí proyectos concretos, que

¹⁹ <http://m.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/08/29/bachelet-promulga-reforma-laboral-admitiendo-aspirabamos-a-mas/> recuperado el 18 de agosto de 2017.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

vayan también en el sentido de fortalecer al sindicalismo y la clase trabajadora de nuestro país.

4. Bibliografía

5.

Bachelet, M. (2013). Programa de Gobierno 2014 – 2018. Recuperado de <http://michellebachelet.cl/programa/> Recuperado el 22 de mayo de 2016.

Bachelet, M. (2017). Bachelet promulga reforma laboral admitiendo: “aspirábamos a más”. *El Mostrador*. Recuperado de <http://m.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/08/29/bachelet-promulga-reforma-laboral-admitiendo-aspirabamos-a-mas/> el 18 de agosto de 2017.

Central Unitaria de Trabajadores. (2015). Análisis Proyecto de Ley de Reformas Laborales. Consejo Directivo Nacional CUT Chile. Recuperado de <http://www.cut.cl/pdf/Analisis%20Proyecto%20de%20Ley%20de%20Reformas%20Laborales.pdf> Recuperado el 11 de julio de 2017.

Coloma, F. y Rojas, P. (2001). Evolución del mercado laboral en Chile: Reformas y resultados. En Larraín, F. y Vergara, R., La Transformación económica de Chile. Santiago, Chile: CEP.

Dirección del Trabajo. (2017). Código del Trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf el 05 de agosto de 2017.

Feres, M. E. (2006). Gobiernos Progresistas y Movimiento Sindical. La Experiencia Chilena.. Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung. Serie Análisis y Propuestas. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08580.pdf> el 10 de julio de 2017.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

- González, J. (2013b). *El sindicalismo en las democracias post dictaduras - Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 – 2000)*. (Tesis Doctoral). Universidad de Artes y Ciencias Sociales. AR-CIS. Santiago de Chile.
- González, J. (2013a). El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 20. Argentina: Universidad Nacional de Santiago del Estero, p. 115. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/20%20GONZALEZ%20CANDIA%20sindicatos%20chilenos.pdf> el 12 de julio de 2017.
- González, J. (2017). Plan Laboral de la Dictadura Militar y el Proyecto de Reforma Laboral de Michelle Bachelet. Elementos para un análisis en perspectiva. *Revista de Ciencias Políticas*. Año 10, N° 31. Buenos Aires, Argentina, p.18. Recuperado de <http://www.revinciapolitica.com.ar/num31art7.php> el 15 de agosto de 2017.
- Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales. (2017). Carey.cl. Las Condes: Carey newsalert. Recuperado de <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> el 19 de agosto de 2017.
- Marchetti, P. (2016). Promulgan la reforma laboral: ¿cuáles fueron las principales modificaciones?. *Emol.com*. Recuperado de <http://www.emol.com/noticias/Economia/2016/08/29/819506/Cuales-son-las-principales-modificaciones-de-la-Reforma-Laboral.html> el 25 de agosto de 2017.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2017). Moderniza el sistema de relaciones laborales. Santiago - Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436> el 15 de agosto de 2017.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2017). Aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral. Santiago - Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1100704> 15 de agosto de 2017.

Morgado, E. (1999). Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo. En serie Reformas Económicas y parte del Proyecto “Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa”. Chile: Cepal. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7484/S9900040_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y el 23 de mayo de 2016.

Narbona, K. (2014). Antecedentes del modelo de relaciones laborales Chileno. Observatorio Social del Proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud. Chile: Fundación Sol. Recuperado de http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2014/11/Narbona-K.-Antecedentes-hist%C3%B3ricos-del-modelo-de-relaciones-laborales_2015.pdf el 8 de julio de 2017.

Normas Apa (2017). Normasapa.net. Recuperado de <http://normasapa.net/2017-edicion-6/> los días 26, 27 y 28 de agosto de 2017.

Núñez, D. (2004). Notas sobre el concepto de Flexibilidad laboral y su aplicación en Chile. Chile: ICAL.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Ugarte, J. (2016). Reforma Laboral: “El proyecto es un retroceso para el mundo sindical”. Ciper. Recuperado de <http://ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/> el 22 de mayo de 2016.

Vigencia de las normas de la ley N° 20.940. (2017). Grupo Boletín del Trabajo. Aula Virtual, Capacitación BT. Recuperado de <https://www.grupo-boletindeltrabajo.cl/wp-content/uploads/ART-MOD-REF-LABORAL.pdf> los días 15, 16 y 17 de agosto de 2017.

Zapata, F. (2004). De la democracia representativa a la democracia protegida. Movimiento obrero y sistema político en Chile. En Revista Enfoques. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. N° 3. Julio – Diciembre. Chile: Universidad Central, p. 143. Recuperado de <file:///C:/Users/Julio/Downloads/276-1045-1-PB.pdf> el 10 de agosto de 2017.

Zepeda, R. (2017). Reforma Laboral: Ley N° 20.940, Moderniza sistema de relaciones laborales. Boletín del Trabajo. Recuperado de <https://www.grupo-boletindeltrabajo.cl/reforma-laboral-se-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales-ley-n-20-940> el 15 de agosto de 2017.