

## **MÁS ALLÁ DE LAS REFORMAS LABORALES CRÍTICAS Y ALTERNATIVAS A LAS PROPUESTAS DE LA NUEVA MAYORÍA\***

**Katia Molina Ponce**<sup>\*\*</sup>  
**Felipe Valenzuela Silva**<sup>\*\*\*</sup>  
**Mauricio Muñoz Flores**<sup>\*\*\*\*</sup>

A continuación se presenta un análisis crítico de las Reformas Laborales propuestas en el Programa de Gobierno de la Nueva Mayoría, encabezado por la presidenta Michelle Bachelet. Consideramos que estas reformas, en vez de modificar, cambiar o mejorar las actuales asimetrías de las relaciones laborales, las consolidan. Y, mientras simulan ser un mecanismo que “empareja la cancha”, se constituyen, perfeccionándose, en un dispositivo ideológico que mantiene la hegemonía del capital sobre el trabajo.

Comprendemos que estas reformas, además de la negociación colectiva y el fortalecimiento de la actividad sindical, tienen como pilares el fomento de la participación laboral y la capacitación para el desarrollo. Sin embargo, en el presente documento, abordaremos sólo la primera dimensión puesto que la consideramos fundamental ya que el trabajo, al ser una relación social que se define histórica, económica, cultural y políticamente, es por lo tanto y antes que todo, una relación de poder que se establece entre aquellos que se apropian de la riqueza, los capitalistas, y aquellos que la producen, es decir, los trabajadores y trabajadoras. Consideramos que la situación de estos últimos en ningún caso puede ser definida por referencia exclusiva a determinantes económicos o productivos, sino que ésta, por su naturaleza, debe abordarse desde el estudio de las relaciones de poder que se constituyen en torno al trabajo. Tal es la perspectiva que aquí utilizamos y, con esto presente, a continuación se indicará, brevemente, el contenido de cada una de las secciones de este documento.

En el primer apartado se expondrán lo que llamamos “creencias” de la Nueva Mayoría, donde se destacan los presupuestos sobre los que esta coalición se ancla para postular las reformas que propone.

Luego, en la segunda parte, se darán a conocer las definiciones que, desde el actual Código del Trabajo, se realiza de los sindicatos, la huelga y la negociación colectiva, dando cuenta de las limitaciones institucionales bajo las que se organizan y actúan los trabajadores en Chile.

---

\* Agradecemos los certeros comentarios realizados por Manuel Varas Molina, estudiante de sociología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, quien participó de las discusiones previas, que dieron forma a este documento.

\* Socióloga Universidad de Chile.

\*\* Sociólogo Universidad ARCIS.

\* Sociólogo Universidad ARCIS. Magister en Sociología ELAP-ARCIS. Doctor (c) en Ciencia Social con Especialidad en Sociología por El Colegio de México.

En la tercera sección, a partir del análisis que entrega el Programa de Gobierno, se detallarán los alcances y limitaciones de las distintas dimensiones que conforman la “reforma” laboral que propone la Nueva Mayoría, prestando especial atención a lo relacionado con los Convenios OIT.

Finalmente, en el cuarto apartado, se realizarán algunas propuestas para cambiar –no “reformular”- el actual Código del Trabajo, invitando a los trabajadores y trabajadoras a que, además de discutir cuestiones que tienen que ver con fortalecer sus organizaciones en virtud de empoderarse como clase, abordar problemáticas más amplias, que vayan en dirección de pensar, desde el trabajo, un nuevo modelo de desarrollo, así como nuevas relaciones sociales de producción.

## **I.- LAS “CREENCIAS” DE LA NUEVA MAYORÍA**

La restitución de los derechos de los trabajadores es una tarea pendiente de nuestra democracia, principalmente cuando la tendencia a la precarización que vive el mundo del trabajo se acentúa. Hoy el 58% de los trabajadores en Chile gana menos de \$300.000 al mes. De esta forma, mirar los nudos de los derechos colectivos se hace relevante para avanzar en el derecho del trabajo que hombres y mujeres deben ejercer.

La Nueva Mayoría, en virtud de superar la desigualdad en la relación entre trabajadores y empleadores plantea fortalecer el derecho colectivo del trabajo. Así, en la sección “Trabajo” de su Programa de Gobierno es tajante al indicar que *para aumentar los ingresos de los trabajadores son necesarias dos cuestiones: Primero, aumentar la productividad de las empresas y, segundo, aumentar el poder de negociación de los trabajadores al interior de las empresas*. Ambas creencias, que son la base para las propuestas de las reformas vinculadas a la “Negociación Colectiva” y el “Fortalecimiento de la Actividad Sindical”, son una falacia. A continuación expondremos el por qué.

Con respecto a la primera de estas creencias. La Economía Política ha explicado latamente y demostrado que en el capitalismo –que, a todo esto, es en el sistema económico en el que se dan las relaciones sociales de producción en cuestión- el aumento de la productividad tiene una relación directa con la generación de plus trabajo, es decir, plusvalía y, por lo tanto, contribuye a aumentar el nivel de explotación de los trabajadores.

Por un lado, como es la aplicación de fuerza de trabajo durante una determinada cantidad de tiempo sobre las materias primas lo que le otorga valor a las mercancías y, por otro lado, como los capitalistas nunca pagan todo lo que corresponde al costo de la producción de tales mercancías (por esto se genera la ganancia y el lucro), mientras más tiempo se trabaje o se utilice de mejor manera, optimizándolo, el tiempo que los trabajadores ocupan para producir, más ganancias tendrán los empresarios y menos los trabajadores.

Esta conclusión desbanca inmediatamente, por los hechos, la primera de las creencias de los ideólogos que diseñaron esta parte del Programa. A estos incautos, para no detallar lo que se ha explicado hace un siglo y medio, les recomendamos empaparse de la problemática leyendo el tomo I de “El Capital” o el discurso “Salario, precio, ganancia”, ambos de autoría del viejo y olvidado Karl Marx.

En relación a la segunda de estas creencias. Coincidimos con la primera parte del enunciado, es decir, con “aumentar el poder de negociación los trabajadores”. Pero estamos completamente en contra con la segunda parte, a saber: que esta negociación sea “al interior de las empresas”. A continuación explicaremos nuestra disidencia. Para esto remitiremos a argumentos de base que nos permitirán cuestionar el actual concepto de negociación colectiva, acotada a la empresa, para luego proponer una forma amplia de negociación, que desborda a las empresas y contribuye, realmente, al aumento del poder de los trabajadores.

## II.- SINDICATOS, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA

Los *sindicatos* son organizaciones de trabajadores y trabajadoras que representan a sus miembros ante la empresa, los gremios empresariales, las instancias jurídicas, el Estado y otros actores sociales. Y, en tanto que surgen en relación con el trabajo que llevan a cabo los individuos que los crean y componen, se espera que los sindicatos intervengan en la producción, su gestión, ritmos y formas de ser ejecutada; así como también le disputen el poder a sus contrapartes empresariales o estatales.

En Chile, según el actual Código del Trabajo –herencia del Plan Laboral de 1979- pueden existir cuatro tipos de sindicatos: 1) de tipo empresa, 2) inter-empresa, 3) de trabajadores independientes y 4) de trabajadores transitorios (artículo 216° del Código - Artículo 5° de las Disposiciones Generales del DL 2756 del Plan Laboral). La afiliación a los sindicatos es voluntaria y se permite, por empresa, la existencia de más de un sindicato.

Según la Dirección del Trabajo, para el año 2013, la fuerza de trabajo llegó a 7.904.048 personas. De estas, 6.600.648 son trabajadores ocupados con potencial de sindicalización y, de estos, sólo 940.222 están sindicalizados, quienes están distribuidos en un total de 10.634 sindicatos activos, constituyendo una tasa de sindicalización de 14,2%. Las ramas de transporte, comercio e industria manufacturera son aquellas que cuentan con la mayoría de los sindicatos a nivel nacional: 1.979, 1.795 y 1.516, respectivamente. El sector productivo con menos sindicatos es la minería, sólo 305. El comercio que, como se dijo, es una de las ramas de la actividad en donde existe mayor cantidad de organizaciones sindicales, es también la que tiene la mayor cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos: 103.394.

Aunque la tasa de sindicalización es una de las más altas de la última década, de cualquier modo, las cifras en general son bajas. A esto contribuyen, además de la institucionalidad jurídica que limita al actor y su accionar, las lógicas de segmentación que promueven los empresarios a partir de, por ejemplo, las prácticas anti-sindicales, el uso del *multirut* y la subcontratación de personal; cuestiones todas que, además de segmentar el mercado del trabajo, derivan en la atomización y debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores y, por lo tanto, contribuyen a disminuir el poder negociador de los sindicatos.

En relación a la *negociación colectiva*, ésta, por ley, sólo es permitida a un empleador con uno o más sindicatos de la respectiva empresa o a un empleador y grupos de trabajadores de la empresa organizados para tales fines, “prohibiendo” de *facto* la negociación con trabajadores de más de una empresa (artículos 330° al 305° del Código – artículos 1° y 4° del DL 2758 del Plan Laboral). Por lo tanto, la negociación colectiva se acota exclusivamente a uno de los cuatro tipos de sindicatos que pueden existir en Chile, es decir,

a los “de tipo empresa” o a los “grupos negociadores” que se constituyan en virtud de la contingencia. Además, la negociación colectiva puede derivar en la firma de “contratos colectivos” o “convenios colectivos”, los cuales, si bien se diferencian por los procedimientos necesarios para arribar a cada uno de ellos, la cuestión fundamental y más significativa es que los “convenios colectivos” no otorgan derecho a huelga. Según la Dirección del Trabajo, para el año 2013, la cantidad de *sindicatos* que firmaron “contratos colectivos” fueron 1.845, 472 hicieron lo respectivo con “convenios colectivos”. Por otro lado, los *grupos negociadores* que para ese mismo año firmaron “contratos colectivos” fueron 172 y, aquellos que visaron “convenios colectivos” fueron 414.

Por otro lado, dentro del Código del Trabajo también se regula **la huelga** (artículos 369° al 381° del Código). El proceso de negociación colectiva tiene como naturaleza final evitar los conflictos, lo que requiere que este proceso sea responsable e integrador del Capital y el Trabajo, partes que podrán convenir mecanismos de mediación y arbitraje (artículos 352° al 354° del Código), de modo que el recurso de la huelga se adopte sólo cuando sea imposible llegar a buen término en el contexto de la negociación y ésta, para llevarse a cabo, deberá ser acordada por el total de trabajadores involucrados (artículo 373° del Código).

Al momento en que redactamos este documento, en Chile, se encuentran 1.981 trabajadores en huelga efectiva. 4.786 lo hacen en los llamados “Buenos Oficios”, totalizando un número de 6.767 trabajadores en 45 empresas en conflicto (Fuente: [www.huelgachile.cl](http://www.huelgachile.cl)). Desde el punto de vista legal, la materialización de los conflictos que han provocado las citadas paralizaciones se encuentran amparados en normativas restrictivas que desnaturalizan su carácter de derecho, que tiene esta herramienta reconocida universalmente como un método de hacer más simétrica la relación de los trabajadores con el capital.

Así, por ejemplo, en el actual Código, en su artículo 375, se faculta a las empresas para, en un contexto de huelga, puedan cerrar temporalmente (*lock-out*) y, además, se les otorga la posibilidad de efectuar contrataciones por tiempo limitado en virtud de reemplazar a los trabajadores que se encuentran paralizados. Estas disposiciones, son el resultado de un período comprendido entre 1973 y 1979 (fase “terrorista” de la Dictadura Militar del general Pinochet), en el que fueron suspendidos los derechos de los trabajadores íntegramente, mientras eran sometidos a presiones mediante amedrentamiento y acciones directas que incluyeron crímenes, detenciones, torturas y desapariciones. En ese último año (1979) se redactó, a propósito de una necesidad impuesta por la presión internacional contra la Dictadura, el llamado “Plan Laboral”, mediante el cual se consolidó una institucionalidad laboral de carácter represivo, impuesta por la fuerza, a través de la aplicación del terror y la violencia sobre la clase trabajadora, por parte del Estado chileno.

La derrota material y simbólica que implicó la imposición de los intereses del capital nacional y extranjero, rápidamente restableció la dominación de los representantes locales de la clase dominante sobre los trabajadores, producto de la recuperación de las formas de explotación propias del capital, dejando atrás la incipiente participación de los obreros en los espacios de poder -léase: gobierno de la Unidad Popular, Cordones Industriales, Control de algunas fábricas, etc.-, quienes, antes de la embestida neoliberal, pudieron reconocer su importancia como clase trabajadora creadora de la riqueza del país y, a partir de este

empoderamiento y capacidad de presión, organizarse entregando, junto con los pobladores, una base social y política importante al gobierno del presidente Salvador Allende. A este “aumento del poder de los trabajadores” –como diría la Nueva Mayoría-, además de lo anterior, contribuyó la “antigua” institucionalidad jurídica laboral, representada en el Código del Trabajo de 1931, el cual tenía un carácter tuitivo ya que su espíritu estaba impulsado por la disposición de proteger a la parte más débil de la relación capital/trabajo, es decir, a los trabajadores. Contrario al carácter represivo del actual Código que, como se ha indicado, al tener como base el Plan Laboral de 1979, en vez de proteger al trabajo, lo somete, jibariza y debilita.

Estas transformaciones impactaron en la construcción de la subjetividad de los trabajadores y trabajadoras a nivel individual y colectivo. Así, se puede apreciar que en pleno proceso de consolidación del proyecto dictatorial que reestructuró política, económica y socialmente al país, en la década de los 90 con los gobiernos llamados “de transición democrática”, los cuales aceptaron, gestionaron y perfeccionaron el legado de la Dictadura Militar; los trabajadores se constituyeron en la materia prima del capital, en tanto que se les otorgó a ellos la responsabilidad respecto de una “reconstrucción” de la economía chilena en pleno proceso de transnacionalización del mercado interno y afianzamiento del neoliberalismo como sistema económico y social. Este rol de sostenedor del crecimiento económico se materializó en los poco célebres “Acuerdos Marco” de comienzos de los 90, donde convergieron la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), los gremios empresariales y el gobierno encabezado por el demócratacristiano Patricio Aylwin. Todos convocados para “aportar en la consolidación del proceso de democratización del país”. Esto llevó a los sindicatos a renunciar a muchas de sus demandas históricas y, por lo tanto, abandonar posturas rupturistas o confrontacionales que lo ponían como un actor social capaz de portar un proyecto alternativo, en virtud del desarrollo del proceso político y la aplicación de la política económica aperturista a la cual se hizo referencia anteriormente.

Esta nueva forma de ser de los trabajadores, opuesta a la que construyó la conciencia de la clase trabajadora antes del Golpe Militar de 1973, ha traído como consecuencia y, a la vez, permitido un sistema de relaciones laborales sumamente desequilibrado, al amparo del cual se menoscaban periódicamente los derechos de los trabajadores, deteriorando su organización y obstaculizando su expresión. Las huelgas, así, dejaron de formar parte de sus repertorios de acción y jamás volvieron a ser concebidas como un instrumento plausible de utilizar para cambiar la realidad a la que están sometidos, caracterizada por el alto grado de explotación que sufre la clase trabajadora, materializado en la injusta distribución de los ingresos en el país.

En Chile, la jurisprudencia no entrega espacio para la huelga “salvaje”. Toda huelga para ser tal debe estar en el marco de la negociación colectiva. Por lo tanto, los trabajadores con derecho a huelga se acotan sólo a quienes se encuentran involucrados en estos procesos. Al respecto vale la pena recordar que en nuestro país los trabajadores dependientes que negocian colectivamente, en la actualidad, no superan el 8%, al contrario de lo que ocurre con nuestros vecinos argentinos y uruguayos, donde los trabajadores que negocian colectivamente son el 59% y 90% respectivamente.

Con esto presente, se puede afirmar que el conflicto entre capital y trabajo, propio de cualquier orden capitalista, en Chile está restringido y negado institucionalmente. Por lo tanto, encerrado, el conflicto no puede desplegarse para cumplir su función integradora de lo social que, al mismo tiempo que consolida las fronteras entre diversos grupos con distintos intereses, promueve y obliga a la convivencia y el dialogo de las partes involucradas. El conflicto, al querer evitarse, se concibe *a priori* como pura negatividad y no como lo que es: un elemento positivo que, antes que todo, permite la socialización. En ningún caso es algo anormal o ajeno al “orden social” sino que, más bien, es propio de éste y de las acciones de los sujetos que producen, reproducen o modifican tal “orden”. La forma de lo social -si es que la tiene- necesita de la dualidad de factores que amalgaman esta unión y a quienes están en contra de la misma. Asociación y lucha, simpatía y antipatía, armonía y disonancia, tregua y hostilidad. La interacción entre el “yo” y los “otros”, la articulación de lo social por lo social, es lo que permite la permanente construcción de lo que llamamos “realidad”.

Todas estas cuestiones son limitaciones jurídicas para las organizaciones sindicales que, junto con la implementación de otras políticas sobre la fuerza de trabajo en virtud de controlar, gestionar, administrar, disciplinar y optimizar su uso –como se ha demostrado en la implementación de las distintas formas de flexibilidad laboral en el país-, buscan, permanentemente, conformar y consolidar un cerco político - institucional que al mismo tiempo de aumentar las fuerzas de los trabajadores en términos productivos, disminuye, esas mismas fuerzas, en términos de obediencia política.

### **III.- LA “REFORMA” LABORAL QUE PROPONE LA NUEVA MAYORÍA**

¿Qué propone el Programa de la Nueva Mayoría para las “reformas” laborales en virtud de aumentar el poder de negociación de los trabajadores, teniendo presente que la tendencia general de la producción capitalista es a limitarlo? En concreto, no propone nada nuevo. Más bien, lo que busca es continuar consolidando la tendencia del capital, es decir, mantener la negociación circunscrita a la empresa y al sindicato de tipo empresa. Así, de manera general, las dimensiones que compondrán la futura reforma laboral, en base al Programa de gobierno son las siguientes (destacadas y en cursiva):

1. ***Poner fin al uso artificioso del multirut o razones sociales para efectos laborales.*** Esta cuestión fue promulgada en julio del 2014, no modificando en nada la definición de empresa, sino que, más bien, se endosó la responsabilidad a los tribunales de justicia el decidir la identidad “real” de un empleador cuando los trabajadores sostengan que empresas con distintos rut corresponden, en realidad, a un mismo propietario. Esto, ¿contribuye a aumentar el poder de negociación los trabajadores?
2. ***Impulsar una negociación colectiva con titularidad sindical.*** Esta es una de las demandas históricas de los sindicatos respecto de que los beneficios obtenidos por las organizaciones sindicales sean exclusivamente para sus socios y no se generalicen, por parte del empresariado, a los trabajadores que no participan de la organización. Sin embargo, si la titularidad a la que hace referencia el Programa sólo está relacionada con acabar con los *grupos negociadores*, debemos tener

presente que estos grupos, según información entregada por la Dirección del Trabajo, para el año 2013, representan menos del 10% de la firma de contratos colectivos respecto de los sindicatos. Acabar con estos grupos, ¿servirá de algo en virtud de la titularidad sindical?, suprimirlos, ¿contribuirá al aumento del poder de los trabajadores?

3. En relación a la formación en virtud de dar a conocer, de parte del Estado, los derechos de los trabajadores y “fortalecer” a las organizaciones sindicales, el Programa propone dos cuestiones:
  - a. *Implementar acciones de formación ciudadana sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, así como de los deberes, en particular el de exigir un contrato formal.*
  - b. *Impulsar las organizaciones de trabajadoras y trabajadores potenciando el programa de formación sindical que existe en el Ministerio del Trabajo.*

Estas iniciativas se inscriben dentro de las políticas implementadas en los anteriores gobiernos de la Concertación. Los trabajadores podrán estar muy bien capacitados, podrán convertirse en unos leguleyos, sin embargo, mientras la ley que rige sus relaciones con el empresariado no sea más que un cerco institucional, estos “expertos” no conocerán más que el brillo de los eslabones de sus cadenas, mas no cómo ocupar los napoleones para romperlas.

4. En relación a la negociación colectiva, el Programa propone:
  - a. *Simplificar el proceso de negociación colectiva reglada.*
  - b. *Establecer la normativa que permita que el sindicato cuente con información oportuna sobre la situación económica de la empresa, para así contar con una negociación colectiva más técnica e informada.*
  - c. *Considerando la situación económica de la empresa, que la negociación tenga como base las condiciones de la negociación colectiva anterior.*

Primero: Mientras la negociación colectiva continúe al interior de la empresa, el poder de los trabajadores, al contrario de aumentar, seguirá disminuyendo.

Segundo: Después de conocer los casos de colusión de parte de los empresarios farmacéuticos y alimenticios (“el cartel de los pollos”), luego de presenciar cómo las grandes corporaciones evaden y eluden impuestos, después de estar al tanto de los fraudes a los cuales han incurrido las grandes tiendas comerciales, luego de saber cómo los empresarios usan artificiosamente múltiples razones sociales para atomizar a las organizaciones de trabajadores y, en síntesis, después de conocer muy bien los vicios de, sobretudo, los grandes empresarios del país, ¿podemos confiar en la información que de ellos emane?, ¿dará cuenta de sus ganancias o sólo mostrará pérdidas?

5. ***Terminar con el reemplazo de trabajadores durante la huelga.*** Esto es, en otras palabras, respetar el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionado con la *libertad sindical* y la *protección del derecho de sindicación*, ratificado por el Congreso Nacional de Chile en el año 1999. ¿Por qué hay incumplimiento respecto de un Convenio internacional ratificado hace 14 años?, ¿Es necesario hacer una ley para que los capitalistas cumplan la ley?

La relevancia de los *Convenios de la OIT* –no sólo el 87, referido en el párrafo anterior, sino que también el 98, relacionado con el *derecho de sindicación y negociación colectiva*, para las trabajadoras y trabajadores- está en coherencia con exigir que los Convenios ratificados por el Estado chileno sean el punto de partida para cambiar el actual estado de las relaciones laborales, puesto que, en la actualidad, estos Convenios presentan un déficit en su aplicación, no siendo compatible con la normativa aplicable en el país. Este fenómeno evidencia que nuestra normativa laboral funciona como un dispositivo de dominación que mantiene al sindicalismo enjaulado, en mecanismos que sólo sirven a los patrones.

La OIT ha venido entregando diversas *observaciones* relativas al *incumplimiento y vulneración de derechos que sufren los trabajadores chilenos*, y que están reñidos con los principios en que se fundan sus Convenios fundamentales, entre otros, por ejemplo tenemos que:

1. Los *reemplazos de trabajadores en huelga*, por regla general, deben ser *prohibidos*.
2. La huelga *no* debe ser acordada por la *mayoría absoluta* de los trabajadores.
3. Los *trabajadores agrícolas deben tener derecho a huelga*.
4. Los *trabajadores públicos deben tener derecho a huelga*.

Cada una de estas indicaciones implica una modificación al articulado del Código del Trabajo vigente en Chile actualmente. Estas modificaciones, en lo concreto, se expresan en seis puntos indicados en los informes técnicos elaborados por la Comisión de expertos de la OIT:

1. *Modificar los artículos 372 y 373* que establecen que la huelga será acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa.
2. *Modificar el artículo 374* que dispone que una vez que se dispuso recurrir a la huelga, está deberá hacerse efectiva dentro de los tres días siguientes, si no, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de la huelga y que, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador.
3. *Modificar el artículo 379* que dispone que en cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por, al menos, el 20% de ellos, con el fin de pronunciarse sobre



la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

4. *Modificar el artículo 381* que prohíbe, de manera general, el reemplazo de los huelguistas, pero que contempla la posibilidad de proceder a dicho reemplazo mediante el cumplimiento de ciertas condiciones por parte del empleador en su última oferta en la negociación y la exigencia del pago de un bono de 4 UF por cada trabajador contratado como reemplazante. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno recuerda que la posibilidad de reemplazo de los trabajadores en huelga se encuentra por regla general prohibida, siendo una facultad excepcional del empleador sujeta al cumplimiento de condiciones estrictas. La comisión recuerda, además, que el reemplazo de huelguistas debería circunscribirse a los casos en los que se puede restringir o incluso prohibir la huelga, es decir, en el sector público, respecto a los funcionarios que ejercen función de autoridad en nombre del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término y en situaciones de crisis nacional o local aguda, o en caso de que no se respeten los servicios mínimos.
5. *Modificar el artículo 384*, que dispone que no podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (en estos casos, el mismo artículo dispone en su inciso 3° que si no se llegare a un acuerdo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, se procederá al arbitraje obligatorio). La Comisión de Expertos de la OIT reitera que la definición de servicios en los que puede prohibirse la huelga del artículo en cuestión, así como la lista elaborada por las autoridades gubernamentales, es demasiado amplia y va más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población; y que en la última lista se incluyen algunas terminales portuarias de carácter privado que no pueden ser considerados como “servicios esenciales” en el sentido estricto del término.
6. *Modificar o derogar el artículo 381* que dispone que en caso de ocurrir en una huelga que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes y servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas. El gobierno informa que la Dirección del Trabajo, entidad encargada de fijar el sentido y alcance de la normativa laboral, en dictamen N° 5062/093 de fecha 26 de noviembre de 2010, ha expresado el concepto de “servicios esenciales” contenido en el artículo 380°, inciso 1°, del Código del Trabajo, en el sentido que debe entenderse por tales “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”.

A este respecto, la Comisión observa que la definición de los servicios con respecto a los cuales el Presidente de la República puede ordenar la reanudación de las faenas, va más allá de los “servicios esenciales” en el sentido estricto del término.

Además, específicamente, respecto a la vulneración del Convenio 87, no sólo se recomienda la modificación de las normas restrictivas en materia de libertad sindical, tanto en el sector privado como en el público, y se propone la *derogación del artículo 11° de la Ley de Seguridad Interior del Estado*, que dispone que toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública o en las actividades de producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituye delito y serán castigados con presidio o relegación.

De esta forma, se puede apreciar que las recomendaciones van más allá del Código del Trabajo y solicitan, específicamente, adecuar la Constitución Política y otros cuerpos legales vigentes en Chile. A continuación se detallarán estas modificaciones de segundo tipo, aunque, al igual que las primeras seis, son de primer orden:

1. *Modificar el artículo 23 de la Constitución Política* que dispone que el cargo de dirigente sindical sea incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político-partidistas.
2. *Modificar el artículo 254 del Código Penal* que prevé sanciones penales en caso de interrupciones de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destinos de los empleados públicos.
3. *Modificar el artículo 48 de la ley N°19.296* que otorga amplias facultades a la dirección del Trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones.

Las observaciones contenidas en los informes *cuestionan los alcances del actual derecho a huelga* como mecanismo de los trabajadores para incidir en las cuestiones económicas y sociales, de carácter estructural, que afectan sus condiciones de existencia material y subjetiva.

Lo mismo ocurre con la *negociación colectiva*, ya que ésta se supedita a la voluntad del empresario, quien, por un lado, realiza permanentemente prácticas anti-sindicales como despedir a trabajadores sindicalizados, conformar listas negras, perseguir a los dirigentes, crear sindicatos pro-empresa, comprar el fuero de los dirigentes sindicales, entregar los mismos beneficios a los trabajadores sindicalizados que a los no sindicalizados. Y, por otro lado, fija y mantiene los salarios de acuerdo a su modelo de acumulación, pues la libertad del mercado le otorga variados procedimientos para actuar.

La importancia de la *libertad sindical* tiene que ver directamente con la problemática de los derechos colectivos de los trabajadores chilenos, cuyos pilares centrales, en el actual contexto, son el derecho a estar sindicalizados, la huelga y la negociación colectiva. La no participación sindical está vinculada con las prácticas anti-sindicales, desarrolladas en forma sistemática por los patrones, en virtud de obstaculizar la afiliación sindical, erosionando el ejercicio del derecho fundamental de la libertad sindical.

En síntesis, las propuestas de la Nueva Mayoría para las “reformas” laborales que, como se especificó más arriba, están relacionadas con:

1. Poner fin al uso artificioso del multirrut o razones sociales para efectos laborales.
2. Impulsar una negociación colectiva con titularidad sindical.
3. Implementar acciones de formación ciudadana e impulsar a las organizaciones sindicales a través del programa de formación que existe en el Ministerio del Trabajo.
4. Simplificar el proceso de negociación colectiva, permitir a los sindicatos contar con información oportuna de la situación económica de la empresa y establecer un piso para la negociación que tenga como base la negociación anterior.
5. Terminar con el reemplazo de trabajadores durante la huelga

Estas propuestas, a pesar de que en una primera lectura pueden parecer “reformistas”, si nos adentramos en sus implicancias, como se vio, lo que hacen es consolidar el espíritu de la actual negociación colectiva en su puesta en forma, al interior de las empresas, manteniéndola como exclusividad de los sindicatos de tipo empresa y consolidándola como un mecanismo técnico de control - sujeción aplicado sobre los sindicatos y trabajadores, en virtud de garantizar la reproducción de relaciones laborales desiguales, limitando la acción colectiva de los asalariados e imponiendo las decisiones del capital sobre el trabajo.

En definitiva, las reformas laborales que propone la Nueva Mayoría, mientras simulan ser un mecanismo que “empareja la cancha”, se constituyen, perfeccionándose, en un dispositivo ideológico que, como tal, mantiene la hegemonía del capital sobre el trabajo.

#### **IV.- PROPUESTAS Y ALTERNATIVAS**

Consideramos que cualquier propuesta o alternativa en virtud de cambiar –no “reformular”– el actual Código del Trabajo tiene que surgir desde los trabajadores organizados y no desde “la cocina” burocrática, es decir, el capital y quienes defienden sus intereses por sobre y en desmedro de los intereses de la gran mayoría de la población trabajadora del país. De no ser así estaremos condenados a propuestas *gatopardistas* como la analizada en este breve documento, que en el rimbombante discurso alegan por cambiar todo, pero en los hechos afianzan y consolidan lo que ya existe.

Es así que aquí invitamos a los trabajadores y trabajadoras a que, además de discutir cuestiones que tienen que ver con fortalecer sus organizaciones en busca de empoderarse como clase, abordar problemáticas más amplias, que vayan en dirección de pensar, desde el trabajo, un nuevo modelo de desarrollo, así como también nuevas relaciones sociales de producción.

Finalmente, a modo de aportar con algunas dimensiones importantes a considerar a la hora de reemplazar el actual Código del Trabajo, por una nueva normativa que promueva, más que la individualización, los derechos colectivos del trabajo, proponemos las siguientes derogaciones, modificaciones y/o líneas de discusión:

1. Terminar con los vestigios del Plan Laboral que constituyen los diques que sostienen el actual Código del Trabajo.
2. Garantizar el derecho a huelga efectivo en los sectores público y privado y en todos los niveles sindicales (sindicato, federación, confederación y central). Sin reemplazos de parte de los empresarios ni descuelgue de los trabajadores.
3. Permitir la negociación colectiva o de derechos, por sector o rama de actividad y por distintos niveles. Estableciendo, por lo tanto, la posibilidad de negociar a los sindicatos inter-empresas, federaciones y confederaciones, y no, como sucede en la actualidad, definiendo como sindicatos con posibilidad real de negociación exclusivamente a los de tipo empresa.
4. Establecer la titularidad sindical y eliminar la facultad que tienen los empleadores de extender los beneficios alcanzados por los sindicatos a los trabajadores no sindicalizados, en tanto que de esta forma se deslegitima la actividad sindical.
5. Discutir las implicancias positivas y negativas de la sindicalización automática. ¿Cuánto poder les entregaría a los trabajadores?, ¿Cómo la usaría el capital?.
6. Modificar el concepto de empresa ya que actualmente, para la legislación laboral, basta que una sociedad esté constituida jurídicamente como tal, es decir, que tenga una individualidad legal, para que pueda actuar como una compañía. Hecho que relativiza el “sentido” de una empresa que, en los hechos, está definido por un conjunto de factores, que incluyen bienes, personas y objetivos concretos, para convertirse en un medio de producción en cualquier ámbito. Esta última definición significa identificar el objeto económico y, por lo tanto, quien o quienes son los dueños del capital, es decir, la contraparte real de los trabajadores.
7. Aplicar todos los Convenios Fundamentales establecidos por la OIT, particularmente el 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ambos ratificados por el Estado de Chile 14 años atrás y promulgados por la OIT en 1948 y 1949 respectivamente.

