

Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto

*Roberto Villavicencio Vega**

RESUMEN

La revolución industrial, con todas las formas de explotación del hombre por el hombre, y la resistencia nacida de la unión de trabajadores, dio nacimiento y forma inicial a nuestro derecho del trabajo, ello mediante la lucha colectiva y el conflicto producido por tal injusta situación. Lejos de superar dichos tiempos, vemos en la actualidad, con lícita preocupación, cómo el paradigma del trabajo ha cambiado producto de la globalización, enfrentándonos a un nuevo periodo de precarización. El conflicto a gran escala está, por tanto, a la vuelta de la esquina. Así, el objeto de este trabajo es preguntarnos cuál ha sido el rol del Estado frente a esta realidad, en que existe una “tensa calma”, un preludio al eventual conflicto y alteración de la paz social. Y también qué es lo que ha hecho el colectivo de trabajadores al respecto. El fin último de este ejercicio es contestar una simple pregunta: ¿Debemos preocuparnos?

Globalización – precarización – conflicto

Globalization and precarious labor in Chile: a view from the conflict

ABSTRACT

The industrial revolution, with all his forms of exploitation of man by man, and the resistance born of the union of workers, gave birth and initial form to our labour law, through collective struggle and the conflict produced by such unfair situation. Far from overcoming these times, we see today, with legitimate concern, how the paradigm of work has changed as a result of globalization, facing a new period of precarization. The large-scale conflict is, therefore, just around the corner. In this context, the object of this paper is to ask ourselves about the role of the State in this reality, characterized by a tense “tense calm”, a prelude to the eventual conflict and alteration of social peace. And also what the collective of workers has done about it. The ultimate goal of this exercise is to answer a simple question: Should we worry?

Globalization – precarization – conflict

* Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile. Correo electrónico: rhbilla@hotmail.com.

Artículo recibido el 31 de octubre de 2018 y aceptado para su publicación en este número el 1 de agosto de 2019.

I. GLOBALIZACIÓN, PRECARIZACIÓN Y CONFLICTO

Producto de la revolución industrial, miles de trabajadores emigraron del campo hacia centros urbanos industrializados, con el objetivo de obtener mejoras en su calidad de vida. La sobreoferta de mano de obra, unida a la falta de una regulación protectora especializada, fue favorable para muchos abusos, con flagrantes atentados a sus derechos fundamentales. El descontento creció, la miseria para la clase proletaria aumentó, escalando los niveles de conflicto en forma exponencial. Surge el movimiento obrero, con conquistas lentas y muchos sacrificios. Bajo este contexto, y terminada la Primera Guerra Mundial, nace, dentro del tratado de Versalles de 1919, la Organización Internacional del Trabajo, enfocándose su declaración constitutiva en la necesidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del orbe, requisito indispensable, como en forma expresa se señala en su preámbulo, para mantener la paz social mundial y propiciar el desarrollo, aspectos que se verían reforzados con la declaración de Filadelfia, de 1944, en donde se efectuó una de las afirmaciones más importantes, precisas y directas: “el trabajo no es una mercancía”, en recta alusión al tradicional choque entre capital y trabajo.

Si bien es cierto que producto del capitalismo industrial, propio de la aludida revolución, creció la inseguridad y se mercantilizó el trabajo –y he ahí las declaraciones de la OIT reseñadas precedentemente–, esta situación de precarización fue morigerada progresivamente entrado el siglo XX, al otorgarse mayores niveles de seguridad en las economías desarrolladas. No obstante, dichas ganancias o mejoras en la protección del trabajo han sido progresivamente erosionadas por la globalización neoliberal¹, iniciada, según Standing, en 1975, periodo en que la economía se desligó de la sociedad y se buscó por parte de financistas y economistas neoliberales crear una economía global de mercado basada en la competitividad y el individualismo². Veremos a continuación, entonces, en qué consiste el fenómeno de la globalización, su estrecha relación con el neoliberalismo económico y su papel en el actual estado de precarización laboral.

1. *Globalización y neoliberalismo económico*

La mayoría de las personas utilizan cotidianamente el término globalización, aunque, es admisible decirlo, de una manera intuitiva derivada de lo descriptivo del término. En efecto, entienden que el mundo es un globo y, como tal, se encuentra conectado en todas sus partes. Sin embargo, no obstante esta aparente simpleza, dicha expresión da cuenta de un fenómeno de suyo complejo –como lo puede llegar a ser un proceso de alcance mundial–, y que ha sido en las últimas décadas objeto de una infinidad de estudios desde distintas áreas de las ciencias sociales. Varios lustros han pasado desde 1983, año que marca –según algunos–, el comienzo de la utilización pública de este concepto, a manos del académico de la Universidad de Harvard Theodore Levitt, quien

¹ HYMAN y GUMBRELL-McCORMICK, 2017, p. 2.

² STANDING, 2011, p. 27.

en su artículo titulado *The Globalization of Markets* (La Globalización de los Mercados), efectuó una declaración inicial que, no obstante la época, mantiene aún toda su vigencia:

“Una poderosa fuerza conduce el mundo hacia una comunidad convergente, y esta fuerza es la tecnología. Esta ha proletarizado las comunicaciones, el transporte y los viajes. Ha hecho de lugares aislados y pueblos empobrecidos ansiar los atractivos de la modernidad. Casi todos en cualquier lugar quieren todas las cosas de las cuales han oído, visto o experimentado a través de las nuevas tecnologías”³.

Sin perjuicio de la importancia del aspecto tecnológico, el proceso de globalización se ha caracterizado, en términos generales, por conllevar varios cambios económicos, políticos, sociales y culturales, entre otros, que han transformado el mundo de manera sostenida, lo que se ha hecho notorio en las últimas décadas debido a la cobertura global de los nuevos sistemas de comunicación. Dicho carácter multidimensional ha sido recalcado por la CEPAL, al entender la globalización como “la creciente gravitación de los procesos financieros, económicos, ambientales, políticos, sociales y culturales de alcance mundial en los de carácter regional, nacional y local”⁴. Lo interesante de esta definición, más allá de la aludida multidimensionalidad, es denotar su efecto intrínseco de alteración de las esferas nacionales merced de los procesos de magnitud mundial.

Ahora bien, no obstante la aludida dimensión múltiple de la globalización, es indudable la preponderancia del aspecto económico en su desarrollo, reconociéndose como uno de sus esenciales catalizadores la hegemonización del modelo económico neoliberal comenzada en los años 70, sistema que, como es sabido, pretende minimizar la participación del Estado como agente económico, sosteniéndose el papel del mercado como factor determinante de la vida social⁵. En este sentido, la ideología del neoliberalismo, detrás del impulso hacia la globalización, ha retratado su política de fuerzas libres del mercado como una en la que el capital ya no está restringido por el gobierno⁶, pudiendo afirmarse que su aplicación en un contexto global “ha creado “una extraña dictadura” en donde los poderes políticos de los Estados nacionales están supeditados a poderes supranacionales institucionales, “como el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio, y a los poderes fácticos, las transnacionales y las empresas financieras”⁷.

³ LEVITT, 1983, p. 307.

⁴ CEPAL, 2002, p. 17.

⁵ En este contexto, afirma Hugo Cardoso Vargas, en su artículo “El origen del neoliberalismo: tres perspectivas”, en un interesante análisis de los postulados de tres precursores del neoliberalismo actual (Herbert Spencer, Jacques Rueff y Friedrich A. Hayec), y a modo de conclusión, que ellos apuestan “a privilegiar al dios mercado en menoscabo de la política y la cultura en el ámbito nacional”.

⁶ MUNCK, 2002, p. 11.

⁷ VERGARA, 2015, p. 296.

Resulta interesante señalar que nuestro país fue, precisamente, el primer laboratorio en que se implementaron políticas neoliberales, mediante el régimen dictatorial de 1973 de Augusto Pinochet, que se sirvió, en materia económica, de las ideas de Milton Friedman mediante economistas liberales comúnmente conocidos como los Chicago Boys. Igual implantación ideológica se hizo en Argentina en 1976, durante su propia dictadura militar, instaurándose unos años más tarde en Gran Bretaña (1979) por Margaret Thatcher, haciendo lo propio Ronald Reagan en Estados Unidos en 1980, para luego propagarse esta neoliberalización por el resto de Europa y toda Latinoamérica desde finales de dicho decenio, esparciéndose, en fin, a los expaíses comunistas, en la década siguiente, adquiriendo desde ahí una hegemonía a nivel planetaria⁸, pudiéndose hablar desde entonces de una economía internacional de mercado.

2. *Globalización neoliberal y precarización laboral*

La referida implantación del modelo económico neoliberal ha tenido indudables efectos en el mundo del trabajo, siendo mayoritario el consenso en cuanto a ser uno de los principales motores de la actual precarización laboral. Y ello no solo por la indudable transformación de la estructura de las empresas y de los procesos productivos, sino que además, y por sobre todo, por la lógica necesidad, en una economía global de mercado, de hacer más competitivas a las empresas en un escenario sin fronteras, lo que se ha hecho “con cargo a las normativas de inseguridad en el empleo, al aumento de la intensidad del trabajo, a la disminución de los salarios y a la desregulación de las condiciones de protección de los trabajadores”⁹. Una prueba palpable de esto último fue la implementación en nuestro país, por parte del gobierno militar, en la década del 70, del denominado Plan Laboral –que será revisado en sus aspectos esenciales en este trabajo–, por el que se instauró una nueva institucionalidad laboral funcional al modelo económico neoliberal y que sirvió, de acuerdo con su artífice, para la recuperación y dinamismo económico, así como para la modernización de las empresas, “limpiando” la conexión que debe existir entre remuneraciones y productividad, punto neurálgico en donde “la antigua legislación había acumulado una impresionante cantidad de óxidos y adherencias estatales”¹⁰, los que no eran sino protecciones a la parte trabajadora, en su mayoría. De esta forma, la globalización, con los cambios en la estructura misma de las empresas, en que existe una concentración del capital e internacionalización de este, es un fenómeno que ha afectado a las relaciones laborales. Y este proceso, si bien concierne a las empresas, en no menor medida interesa a los trabajadores y a sus organizaciones, pues “la globalización prefigura una nueva ‘división internacional del trabajo’ y obliga al

⁸ Véase FAIR (2008), “El sistema global neoliberal”.

⁹ SOTELO, 1998, p. 92.

¹⁰ PIÑERA, 2000, p. 42.

sindicato a pensar en escala global y a internacionalizarse”¹¹. Bajo este contexto podemos hablar, entonces, de un estado de crisis, así como lo hace Antonio Baylos:

“Empleando esta noción de globalización en su versión económica, y en lo que a un jurista del trabajo interesa, este fenómeno finisecular implica una relación entre los mecanismos de circulación del capital, los sistemas financieros y la mundialización de los mercados con la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo, que desemboca en una crisis de las tradicionales formas de regulación de las relaciones laborales”¹².

E incluso ir más allá y sostener, como lo hace Gamonal, la existencia de una nueva Cuestión Social, debido al surgimiento de nuevos problemas sociales sobre la base de una inequidad similar a la de fines del siglo XIX, precarizándose el trabajo de millones de personas e imponiendo nuevos desafíos al derecho laboral¹³.

3. *Precarización laboral y conflicto*

El fenómeno de precarización se encuentra, entonces, íntimamente ligado con el de globalización neoliberal, siendo objeto de numerosos estudios desde diversos campos del saber, constituyendo aun un concepto polifacético por su complejidad. No obstante esto, para los fines del presente trabajo, y tomando en cuenta una definición general elaborada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Organización Internacional del Trabajo¹⁴, la entenderemos simplemente como un estado de incertidumbre e inseguridad de la parte trabajadora, producto de políticas progresivas de desprotección. Se trata esta de una definición que si bien es cierto se encuentra lejos de ser descriptiva del fenómeno, sitúa el foco en el efecto negativo que este tipo de políticas produce en los trabajadores, y que nos interesa sobremanera por su clara incidencia en la incubación de un estado relevante de conflicto.

Para el caso de Chile esta última afirmación no es osada, pues, “la tendencia a la precarización del trabajo en las últimas tres décadas constituye un problema para las

¹¹ PÉREZ DE LOS COBOS, 2010, p. 441.

¹² BAYLOS, 2001, p. 38.

¹³ GAMONAL, 2011, p. 11.

¹⁴ “En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente” (Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011).

pretensiones políticas gubernamentales de integración y cohesión social”¹⁵. Y se advierte, por lo demás, del sentir de los trabajadores respecto de la desigualdad ocasionada por este proceso, que aparece claro de reflexiones emanadas, por ejemplo, de la Central Unitaria de Trabajadores, como la siguiente:

“La globalización entendida como el desarrollo omnipotente del capitalismo financiero y del paradigma ideológico neoliberal, al mismo tiempo concede todas las libertades a las fuerzas del mercado y limita el espacio para el accionar regulador del Estado. Deslegitima la acción de las organizaciones sociales y sindicales, provocando su dispersión y atomización, promoviendo el individualismo, la incertidumbre, la precariedad y el descrédito de la acción colectiva; generando el aumento constante del desempleo, del empleo informal, la precarización del trabajo, la desprotección social y flexibilidad laboral”¹⁶.

Debemos, de todas formas, poner las cosas en perspectiva, y entender que en una economía de mercado el conflicto laboral siempre existirá, debido a la lógica contraposición de intereses entre las partes de la relación laboral. Así, al dueño de los medios de producción le interesará maximizar la productividad para efectos de acrecentar el capital, en tanto que los trabajadores aspirarán a ampliar su participación en las ganancias generadas gracias a su trabajo (y ello no solamente en términos puramente económicos, sino que de estabilidad y protección). Y si bien esta constante tensión es poco deseable, no es por sí misma preocupante. Las alarmas se activarán, indudablemente, ante la exacerbación de dicha discordancia de intereses, por la generación de un entorno desfavorable para alguna de las partes. De esta forma, por ejemplo, “es probable que un cambio en el entorno político, de uno favorable a los derechos de los empleados y la protección laboral a otro con valores conservadores e impulsados por la flexibilización de las normas que regulan el mercado laboral, traiga como consecuencia intentos de atenuar el poder de los sindicatos y, por tanto, confrontaciones y conflictos entre empleados y empleadores”¹⁷. Y justamente esto es lo que sucede actualmente según lo reseñado en anteriores párrafos. En efecto, la progresiva precarización, unida al debilitamiento de la acción de los sindicatos –como tendremos oportunidad de ver–, constituye un entorno que profundiza la discordancia de intereses entre las partes de la relación laboral, catalizador indudable de eventuales conflictos.

Lo dicho cobra sentido si consideramos, desde el punto de vista del trabajador, el contexto general de esta precarización, constituida, entre otros, por la tendencia a reemplazar la contratación indefinida por la de plazo fijo o por obra o faena, esto por necesidades propias del funcionamiento de las empresas más que por la naturaleza misma de las labores contratadas, la utilización cada vez mayor de figuras triangulares

¹⁵ JULIÁN, 2018, p. 3.

¹⁶ ZAMBRANO, 2003, p. 2.

¹⁷ CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT, 2013, p. 12.

de intermediación, como la subcontratación, la filialización, la externalización, la tercerización, el *outsourcing* y otros, así como la tendencia a la flexibilización de la terminación del contrato de trabajo mediante la utilización de fórmulas ligadas a las necesidades propias de la empresa¹⁸, situaciones de las que se derivan consecuencias como un lógico aumento de la sensación de desprotección e inseguridad de la parte trabajadora, percibidas como injustas atendidas las ganancias de la empresa –económicas y en derechos–¹⁹.

Si simplificamos la ecuación, quedaría de la siguiente forma: la globalización neoliberal ha provocado un aumento progresivo de la precarización laboral, creando un entorno de desprotección e inseguridad para la parte trabajadora, acentuándose así la tradicional contraposición de intereses con el empleador, dando como resultado la incubación de un potencial estado de conflicto. Veremos a continuación, entonces, qué rol ha tenido el Estado en esta dinámica y qué han hecho, por su lado, los trabajadores.

II. ¿QUÉ HA HECHO EL ESTADO AL RESPECTO?

1. *Estado y conflicto*

Los conflictos del trabajo son de esencial preocupación, lo que explica las importantes declaraciones contenidas en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en cuanto a que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”, existiendo en las Altas Partes Contratantes, entonces, “sentimientos de justicia y de humanidad” así como “el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”. La regulación del trabajo, por tanto, no es un tema que pase simplemente por mayores o menores niveles de bienestar individual, sino que, al verse involucrado el principal –y por lo general único– medio de sustento y provisión de las necesidades básicas del ser humano, logrado con la permanente y obligatoria entrega de las fuerzas físicas e intelectuales de la persona, es de simple lógica que todo atisbo de injusticia sea un conflicto en potencia que pueda, en última instancia, perturbar la paz social al compartir los diversos grupos de trabajadores las mismas miserias o privaciones.

¹⁸ MORGADO, 2002, p. 10.

¹⁹ La siguiente reflexión de un dirigente sindical de una empresa contratista es un ejemplo palmario de ello: “Primero es una cuestión súper complicada, porque uno parte en esto formando un sindicato, primero dentro de una empresa contratista, con la visión claramente como trabajador teniendo alguna noción del cómo funciona el sistema de subcontratación. Uno parte en esto con la visión de hacer valer los derechos laborales, pero al poco andar uno se da cuenta que la problemática no es netamente reivindicativa, sino que es una problemática mucho más de fondo, más de sistema, más de cómo funciona esto, y lógicamente, por ejemplo, desde la empresa contratista es una situación muy hostil, porque además es muy evidente las tremendas ganancias que tienen las empresas contratistas a costa de la mano de obra del trabajador, o la plusvalía del trabajador” (BALTERA y DUSSERT, 2010, p. 54).

De esta forma, dependiendo la paz social de las naciones de la existencia de condiciones laborales justas y equitativas, es claro que al Estado le compete un rol esencial, ya sea como órgano productor de normas sustantivas tendientes a regular los diversos aspectos del trabajo subordinado con el fin de evitar situaciones que puedan producir conflictos con las consecuentes perturbaciones a la paz social, o bien como promotor y garante de sistemas tendientes a su prevención o resolución. Y esta idea se advierte en nuestra legislación ya en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 178, por el que se fijó el texto refundido del Código del Trabajo de 1931, en cuya parte considerativa se expuso que los objetivos buscados con esta codificación “deben estimarse de urgencia, puesto que atienden a llenar necesidades que atañen íntimamente al bienestar, a la paz y a la justicia social”.

Ahora bien, como anotan los profesores Novoa y Thayer, “El derecho del trabajo es cambiante, se encuentra siempre en estado de mutación. En una determinada época puede haber un gravísimo problema social que amerita la dictación de normas tendientes a resolverlo; con el tiempo ese problema social puede aminorarse, e incluso desaparecer, con lo que las normas que a su respecto se dictaron quedan obsoletas; pero los problemas sociales cambian, aparecen otras realidades sociales que exigen del Estado su nueva intervención normativa”²⁰. Y efectivamente, como aparece de lo expuesto en el anterior número, hemos sido testigos de profundos cambios en las relaciones del trabajo producto de la globalización, que han provocado nuevas realidades –dentro de estas se encuentra la tendencia a la precarización– que, sin lugar a dudas, contienen un germen de conflicto. La pregunta es pertinente entonces: ¿Qué rol ha cumplido el Estado en este contexto? ¿Qué respuesta ha otorgado?

2. *Evolución normativa. Breve reseña*

Mediante el Código del Trabajo de 1931, primera instancia codificadora de nuestro país en materia laboral, se estableció un sistema de relaciones laborales con un carácter protector del trabajador en sus relaciones individuales, consagrando un conjunto de derechos en favor de este que fue ampliado progresivamente, estableciendo, por su parte, en el aspecto colectivo, un modelo rígido, al reconocer el derecho de sindicación únicamente a los trabajadores del sector privado, reservando la negociación colectiva solo para algunas organizaciones, existiendo una baja cobertura de este procedimiento²¹. No obstante esto último, se puede decir, de todas formas, que este primer Código del Trabajo consagró “una fuerte intervención del Estado en la relación laboral, constituyendo un avance notable ya que reguló de forma orgánica y completa todo el derecho individual y colectivo, los procedimientos y los tribunales encargados de las causas laborales”²².

²⁰ THAYER y NOVOA, 2007, p. 131.

²¹ ROJAS MIÑO, 2007, pp. 197, 198 y 200.

²² GAMONAL, 2011, p. 83.

El Código del Trabajo de 1931 estuvo vigente aproximadamente cuatro décadas, durante estas se introdujeron diversas reformas “que tuvieron por objeto igualar el trato ofrecido a los trabajadores que tenían, en la ley o en los hechos, mayores privilegios, con aquellos dependientes que se encontraban en una posición más desventajada”²³, siendo las más importantes aquellas introducidas entre 1964 y 1973²⁴. Como es bien sabido, el fin de este Código se produjo con la dictadura militar, en que se dictaron varios decretos leyes en los que se expresó el denominado “Plan Laboral”, que no es más que la institucionalidad laboral creada e impuesta por dicho régimen y que fue recogida finalmente en el Código del Trabajo de 1987.

En concordancia con la visión económica de dicho gobierno, se impusieron reformas liberales, fundamentalmente mediante dos leyes tendientes a regular a las organizaciones sindicales y la negociación colectiva (Decreto Ley 2.756 y 2758, respectivamente), modificándose además otros cuerpos normativos para darle coherencia al modelo. En términos gruesos, en materias colectivas, se regularon aspectos orgánicos y de funcionamiento de las organizaciones sindicales, estableciendo varias categorías de sindicatos y entregando normas tendientes a legitimar el actuar sindical altamente politizado –en concepto de dicho régimen–; se sometió a los sindicatos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo; se radicó la negociación colectiva en la empresa otorgándose la titularidad del proceso no solo al sindicato sino que también a grupos de trabajadores unidos para negociar colectivamente; se contempló en términos amplios y sin mayores requisitos el reemplazo de los trabajadores en huelga, etc. Y en el aspecto individual se derogó la Ley N° 16.757 por la que se prohibía la ejecución, mediante contratistas o concesionarios, de los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria, o de reparación o mantención habitual de sus equipos, abriendo paso, entonces, y en forma amplia, a la subcontratación y tercerización²⁵; se derogaron normas legales que incidían en los sistemas de remuneración; se derogó el permiso biministerial para despedir colectivamente a trabajadores; por lo demás, mediante el Decreto Ley N° 2200, de 1978, se volvió a un sistema de libre despido, estableciéndose la causal de desahucio escrito de una de las partes.

Ahora bien, así como indica la profesora Irene Rojas, mediante el modelo normativo del Plan Laboral se estableció un Derecho Individual del Trabajo de carácter flexibilizador (con disminución de beneficios y sanciones por su incumplimiento) así como desregulador (se dejó de regular diversos aspectos de las relaciones individuales de trabajo), rigidizándose al máximo el Derecho colectivo del trabajo, limitando el

²³ LIZAMA PORTAL, 2011, p. 119.

²⁴ Por ejemplo, la Ley N° 16.455, de 6 de abril de 1966, sobre terminación del contrato de trabajo, que consagró la estabilidad relativa en el empleo, con medidas tales como la regulación del despido colectivo o la posibilidad de reincorporación al trabajo o indemnización para el trabajador despedido improcedente o injustificadamente.

²⁵ Esta prohibición, según José Piñera, “introducía a todas luces una rigidez inaceptable en la economía y contrariaba no sólo los supuestos de la economía social de mercado sino también la tendencia mundial a la descentralización de las estructuras empresariales y productivas (PIÑERA, José, 1990, p. 27).

poder de la organización laboral ya sea como expresión de sus reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales²⁶, pudiendo decirse, en definitiva, que “no se trató de un accidente o incidente histórico, sino de la concepción de toda una legislación inspirada en la desarticulación de la acción colectiva y en la mayor desarticulación posible de las relaciones individuales del trabajo”²⁷, siendo claro que el criterio económico fue la guía esencial para las reformas impuestas, lo que queda patente de diversas declaraciones efectuadas por su propio artífice, José Piñera, ministro del Trabajo de la época, y que se leen en diversas partes de su libro, peculiarmente llamado *La Revolución Laboral*²⁸.

La consolidación del Plan Laboral se efectuó mediante la Ley Nº 19.620, publicada el 6 de julio de 1987, en esta se aprobó el texto del Código del Trabajo, instancia que recogió la normativa laboral vigente a dicha fecha, impuesta por el régimen militar, con algunas modificaciones concordantes con los principios económicos y políticos imperantes, texto cuya base ideológica se mantiene, siendo “retocado”, con mayor o menor extensión, en diversas oportunidades. Y así es como en la actualidad tenemos, desde el punto de vista individual, algunas disposiciones que en pos de la flexibilidad han precarizado la situación de miles de trabajadores de nuestro país, acrecentando los niveles de inseguridad, y que revisaremos a continuación en sus manifestaciones más ostensibles.

3. *Figuras temporales de contratación*

Nuestra legislación laboral contempla contratos temporales sujetos a muy pocas exigencias y cuya utilización se ha incrementado en el último tiempo. Dentro de estos encontramos, en primer lugar, al contrato de plazo fijo, regulado en el número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, norma que dispone que su duración no podrá exceder de un año, pudiendo ser incluso de dos años tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este. Aquí, la situación es sencilla: el contrato dura hasta la fecha pactada y se termina por ese simple hecho.

En la misma disposición citada, pero en el número 5, encontramos al otro contrato temporal, denominado comúnmente por obra o faena, cuya duración está supeditada a

²⁶ ROJAS MIÑO, Irene, 2007, p. 202.

²⁷ ERMIDA, O., 2000, *La flexibilidad*, FCU, Uruguay, citado por UGARTE, 2004, p. 32.

²⁸ Dentro de los mitos arraigados en el derecho laboral, afirma José Piñera, está la creencia de que “La normativa laboral chilena fue hija de ‘corazones sangrantes’ y de razonamientos débiles. Los textos de estudios parten invariablemente con inflamadas declaraciones de redención social. Pero nada dicen acerca de cómo mejorar en la realidad las condiciones de vida de la gente. No obstante que el mercado laboral es una realidad eminentemente económica –puesto que juegan un rol clave los conceptos de costo, productividad, competencia y demanda– el lenguaje que se usa es de fibra inconfundiblemente emocional. No hay político, no hay abogado ‘con sensibilidad social’, no hay agitador, no hay vicario ‘progresista’ ni hay comunicador social de ‘avanzada’, que no pueda dar en cualquier momento una encendida conferencia sobre el tema de la equidad en las relaciones laborales. Pero nunca estas proclamas contienen soluciones viables y coherentes a los problemas; son solo expresión de buenos deseos” (PIÑERA, José, 1990, p. 15).

la conclusión de la obra o servicio precisados por las partes en el contrato, no existiendo mayores restricciones temporales en su ejecución, toda vez que puede abarcar desde un simple subproceso hasta la totalidad de la obra. Por ejemplo, en la construcción de un puente podemos encontrar a dependientes contratados exclusivamente para el trabajo de pintura de las barandas, a cuyo término cesará la relación laboral con una duración sustancialmente menor a aquel trabajador que fue contratado para el total de la obra. De todas formas, ambos trabajadores saben que el contrato terminará, indefectiblemente, aunque en tiempos distintos que ignoran.

Si bien es cierto que la existencia de ambos contratos depende de la voluntad de las partes —pues el plazo del contrato es una estipulación esencial, de acuerdo con el artículo 10 N° 6, y como estipulación es, al final del día, un acuerdo de voluntades—, bien sabemos que la contratación laboral obedece a una lógica de adhesión, pues el trabajador, individualmente considerado, simplemente debe aceptar las condiciones determinadas por el empleador si pretende trabajar.

Se trata de formas de contratación demasiado atractivas para muchas empresas, que basan sus actividades en proyectos sucesivos transitorios —como las empresas constructoras—, pues logran sus objetivos comerciales con una flexibilidad de salida envidiable, al gozar de una causal de término del contrato objetiva y que no implica el pago de indemnizaciones para la mano de obra empleada —contrato a plazo fijo— o bien el pago de una indemnización menor (contrato por obra o faena) atendida su general corta duración²⁹, abaratándose el costo de este factor de la producción. No obstante, desde el punto de vista de la parte trabajadora la historia es otra. Se trata de contrataciones meramente transitorias, sabiendo de antemano el dependiente que su fuente de ingresos perecerá ineludiblemente verificadas las condiciones para ello, no pudiendo proyectarse económicamente más allá de estos límites temporales —ni siendo sujetos atractivos para el sistema financiero—, y teniendo la conciencia, además, de que al término de su contratación no se recibirá ningún tipo de indemnización o bien una de exiguo monto para sustentar sus necesidades personales y familiares hasta su próxima inserción laboral, no siendo suficiente el seguro de cesantía³⁰, circunstancias que naturalmente inciden en una creciente sensación de inseguridad y desprotección.

El problema se agudiza ante la eventual utilización de contrataciones temporales para casos cuestionables, extendiéndose este precario sistema de vinculación laboral a un número mayor de trabajadores. Así ha sucedido en el caso de contratos por obra o faena vinculados a contratos administrativos, en que se desarrollan labores que por su naturaleza son permanentes (aseo, ornato, seguridad, entre otros), trasladando el riesgo

²⁹ De acuerdo con el nuevo inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo, incorporado mediante Ley N° 21.122, los contratos por obra o faena celebrados desde el 1 de enero de 2019 contemplan una indemnización especial de 2,5 días por cada 30 días de trabajo.

³⁰ El 50% de los trabajadores sujetos a contratos de duración determinada disponen de periodos no contributivos que duran más de 3 meses (datos de 2015), lo que impide su acceso al Fondo de Cesantía Solidario (OCDE, 2018).

comercial del término de la concesión desde la empresa a los trabajadores³¹. Y esto no es más que un efecto de la escasa regulación legal de esta figura.

Por último, si hablamos en términos estadísticos, podemos advertir un aumento de este tipo de contrataciones. En efecto, en 1998 la tasa de contratación por obra o faena fue de 10,1% en tanto que la de plazo fijo fue de 6,91%, sumando estas dos formas de vinculación temporal 17,10%³². Por su parte, en el 2014 el porcentaje de contratación por obra o faena fue de 11,6% y la de plazo fijo de 12,1%³³, sumando 23,7%, decreciendo la tasa de contratación indefinida, entre estos dos periodos, de 81,2% a 74,7%. Por tanto, el número de trabajadores afectados por esta situación ha aumentado, lo que explica la preocupación mostrada por el movimiento sindical, según veremos.

4. *El contrato indefinido tampoco es la panacea (flexibilización del término del contrato de trabajo)*

Aun cuando en términos generales la contratación indefinida es la que mayor seguridad y estabilidad otorga al trabajador, no puede obviarse el sistema de despido que existe en nuestro país, que si bien y en general es causado, tiene un elemento extremadamente flexibilizador en la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo. En efecto, si bien esta causal debe fundarse en las circunstancias objetivas contempladas en esta norma –generando el derecho del trabajador a percibir indemnización por años de servicio–, el no hacerlo implica para el empleador, únicamente, el recargo de dicha indemnización en 30%, debiendo recurrir el dependiente a un procedimiento judicial para su cobro. De esta forma, la decisión de despido puede pasar, muchas veces, por consideraciones meramente económicas, sirviendo en los hechos esta causal como un simple mecanismo de reemplazo de trabajadores.

Y el problema puede agudizarse si consideramos que en muchas ocasiones no existirá, ni siquiera, la obligación del empleador de pagar la aludida indemnización ni menos el aumento. Ello ocurrirá cada vez que un trabajador es despedido por esta causal no habiendo enterado un año en la empresa, simplemente por la forma en que se encuentran redactadas las normas en juego³⁴, siendo poco el incentivo para impugnar

³¹ El uso de contratos por obra o faena vinculados a contratos administrativos licitados fueron referendados inicialmente por la Corte Suprema en sentencias Rol 538-2018 y 3276-2010, tendencia que fue revertida por el mismo tribunal mediante Sentencia de Rechazo de Unificación de Jurisprudencia de 18 de noviembre de 2014. No obstante, es admisible tener en cuenta la posibilidad de variación de criterios como se ha observado en otras materias.

³² ENCLA, 1998.

³³ ENCLA, 2014.

³⁴ Se establece en el artículo 168, inciso primero, del Código del Trabajo, que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163,

judicialmente el despido en estas condiciones (de ganar el litigio el trabajador solo obtendría la indemnización sustitutiva del aviso previo, es decir, una remuneración mensual, y sin el recargo del 30%).

De esta forma, no es errada la afirmación efectuada por el profesor Ugarte, en cuanto a que el término del contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa corresponde, lisa y llanamente, a un libre despido encubierto³⁵.

5. *Descentralización y tercerización*

Una de las consecuencias de la globalización es la descentralización productiva, por la que se abandona el paradigma de la empresa unitaria, omnicomprendiva de todas las etapas del proceso productivo en que se basaba el modelo fordista, externalizándose muchos de estos subprocesos con el fin de ser desarrollados por otros sujetos, manteniendo la unidad principal, en muchas ocasiones, únicamente el control de las actividades centrales o nucleares.

Esta externalización ha supuesto el surgimiento de relaciones de naturaleza triangular, que se originan “cuando la actividad desplazada hacia fuera de la empresa, es asumida por una empresa, en principio, distinta y ajena, que asume la ejecución de dicha tarea desplazada con el uso de sus propios trabajadores, generando una suerte de triángulo laboral: la empresa que externaliza, la empresa que asume la actividad productiva externalizada y los trabajadores de esta última, que prestan servicios en los hechos para ambas”³⁶. Así, “la consecuencia laboral de estos procesos es que un número sorprendente de personas que trabajan para las empresas ya no son empleadas de ellas”³⁷, entrando al juego un tercer sujeto empresarial. Y esta tercerización:

“(…) precariza el empleo, ya que lo hace altamente inestable, reduce el nivel de remuneraciones y de la protección de la seguridad social y laboral. La subcontratación torna más frágiles las relaciones individuales y colectivas, tanto en la empresa principal como en la subcontratista. Y produce una división entre los trabajadores ‘internos y externos’. Se produce una dispersión del colectivo laboral (o conjunto de trabajadores) que trabajan para la misma empresa usuaria”³⁸.

En nuestro país, la externalización se efectúa mediante dos mecanismos legales, a saber, la subcontratación y el suministro de trabajadores, advirtiéndose altos grados de precariedad en ambos sistemas, constituyendo un factor importante de atomización

según correspondiere, umentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas” (subrayado agregado). El aumento, entonces, opera solo respecto de la indemnización regulada en el artículo 163 (años de servicio) y no respecto de la del inciso cuarto del artículo 162 (sustitutiva del aviso previo).

³⁵ UGARTE, José Luis, 2004, p. 40.

³⁶ UGARTE, 2006, p. 14.

³⁷ PALAVECINO, 2006, p. 20.

³⁸ HUGHES, 2013.

de la masa trabajadora. Esto, ya que el surgimiento de unidades productivas de menor tamaño —allí donde antes existía una sola gran empresa—, unido generalmente a la utilización de formas temporales de contratación, impacta de forma negativa en los niveles de sindicalización con la consecuente ineficacia de la negociación colectiva³⁹.

A modo de conclusión de este apartado, podemos afirmar que el Estado chileno ha propiciado un modelo de regulación de las relaciones individuales del trabajo eminentemente flexible, que ha dejado llano el camino hacia la precarización laboral, no siendo excepción nuestro país al fenómeno de globalización capitalista analizado en la primera parte y que se basa en aspectos eminentemente económicos a la hora de regular el trabajo.

III. ¿QUÉ HAN HECHO LOS SINDICATOS?

Hemos visto cómo la forma de organización del trabajo se ha modificado, producto de los cambios económicos observados a nivel global, realidad a la que no ha escapado Chile. También hemos advertido un fenómeno preocupante, cual es el supeditar —o al menos adecuar— el derecho del trabajo a la economía. Ello es así desde el Plan Laboral, no cambiando esta realidad de manera sustancial aún de vuelta a la democracia y gobiernos de centro izquierda mediante.

Sin embargo, creo que hay que separar las aguas. Si bien es cierto que hemos asistido a un proceso de flexibilización progresiva, ello no es sino una consecuencia de la transformación económica señalada y a cuyo respecto no hay mucho que hacer —algunos dirán que son los nuevos tiempos, yo simplemente digo que hay batallas que no se pueden ganar, sobre todo cuando se trata de ganarle al capital—. Lo preocupante es que más allá de las incidencias negativas de este fenómeno en aspectos sustanciales de las relaciones individuales del trabajo (contratos temporales, sistema flexible de despido, subcontratación, etc.), y que son las expresiones más ostensibles de la precarización laboral, no hay mucha esperanza de que las normas instrumentales llamadas a corregir —aunque sea en forma mínima e incluso simbólica— esta realidad, a saber, el derecho colectivo del trabajo (y que pueden considerarse, en mi concepto, como verdaderas válvulas reductoras de presión del sistema), sean objeto de las transformaciones necesarias para cumplir dicho fin.

Ya lo vimos con la última gran reforma materializada en la Ley N° 20.940. Los objetivos generales planteados al comienzo del proceso eran auspiciosos. No obstante, terminamos con una normativa que, si bien presentó algunos avances, sigue perpetuando situaciones negativas en aspectos de vital importancia. Al respecto, así como apunta el profesor Pablo Arellano en relación con esta reforma, “lamentablemente se aprecia que el contexto ideológico de la nueva redacción del libro IV, principal modificación al Código del Trabajo, mantiene los presupuestos ya establecidos en el Plan Laboral y

³⁹ En el caso de los trabajadores subcontratados o suministrados, el obstáculo objetivo para organizarse como sindicato de empresa, es su carácter o condición laboral eminentemente transitoria en la empresa en que prestan sus servicios (BALTERA, Pablo, 2015, p. 16).

en el Código del Trabajo de 1987⁴⁰, siendo incluso más aciaga la visión del profesor Gamonal, quien ha expresado que “Aunque sus autores se han esforzado por disfrazar la ley como un avance pro sindical, el retroceso y la consolidación del Plan Laboral resultan bastante claros con una lectura atenta”⁴¹.

En efecto, seguimos teniendo un procedimiento de negociación colectiva demasiado formalista, lleno de plazos y trámites, que dificultan lo verdaderamente importante, que es precisamente negociar; si bien es cierto que se derogó el reemplazo de trabajadores en huelga, se estableció la posibilidad de calificación de servicios mínimos, con hipótesis más amplias que los servicios esenciales regulados en otras legislaciones. Y relacionado con este punto, se contempla también la posibilidad de efectuar adecuaciones necesarias –que a lo mejor conceptualmente hablando se encuentran bien formuladas normativamente, pero que pueden producir problemas en los hechos, supuesta la posibilidad –no muy lejana– de extralimitar su aplicación, con el aumento de la conflictividad en el proceso (quizá, por una cuestión de política legislativa, no debió haberse considerado); no prosperó la titularidad sindical por disponerlo el Tribunal Constitucional. De esta forma, se sigue aceptando en nuestra legislación, como principio general en la materia⁴², la posibilidad de que coexistan en una misma empresa negociaciones de sindicatos con “negociaciones” promovidas por grupos transitorios de trabajadores, factor ostensible de atomización y desincentivo de la afiliación sindical; y, por cierto, la negociación colectiva sigue radicada preferentemente en el nivel de empresa, sistema cuestionable cuando nos enfrentamos con la realidad actual, constituida por la utilización cada vez mayor de la subcontratación y tercerización, en donde se subdivide el trabajo y se atomizan los procesos de negociación colectiva.

1. *El proceso de autorreforma sindical como acción colectiva de resistencia*

Ante la realidad anteriormente analizada se ha instaurado en la última década en América Latina el concepto de autorreforma sindical –aunque más desde las organizaciones de trabajadores que de la academia–, como una forma de respuesta ante la nueva forma de organización del capital. Así, como señaló en su momento Víctor Báez Mosqueira, Secretario General de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de América, organización que ha impulsado esta causa en el Cono Sur, “el proceso de autorreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y modalidad laboral”.

⁴⁰ ARELLANO ORTIZ, 2017, pp. 28 y 30.

⁴¹ GAMONAL, Sergio, 2016, p. 73.

⁴² La reforma laboral no dejó normas de procedimiento, pero la doctrina constitucional es la plena coexistencia de estas dos titularidades.

Se trata de una construcción fundada en la autonomía y libertad sindical reconocidas en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, como una forma de adecuarse a los cambios que han experimentado las relaciones de trabajo, mediante estrategias internas y externas dirigidas, en última instancia, a revertir las tendencias precarizadoras derivadas de la aplicación del modelo de economía global. El nombre de este proceso obedece a “la necesidad de autorreformular el tradicional paradigma organizativo existente en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe”⁴³, necesidad que “se debe en gran medida al impacto de la revolución de las nuevas tecnologías en la interrelación/interdependencia de la economía y el trabajo a escala transnacional, a la implementación de estructuras innovadas de los sistemas y cadenas de producción de bienes y servicios, a conformaciones corporativas diferentes de las unidades productivas, las empresas”⁴⁴, etc. Se trata, así, de “autorreformular modelos sindicales basados en el sindicato de empresa que impuestos por las normativas legales ordinarias son en la actualidad una rémora, un obstáculo, al crecimiento y pleno desarrollo del sindicalismo libre y autónomo”⁴⁵.

Dentro de los ejes estratégicos de este proceso, en el contexto de reestructuración y reforma del movimiento sindical, se encuentran cambios en el funcionamiento de las organizaciones, cambios en los comportamientos de los dirigentes, cambios en las estructuras y cambios en la estrategia de organización/sindicalización y de alianzas, para una mayor representatividad, ejes de los que se extraen, como prioridades estratégicas, en primer lugar y en forma central, el lograr un modelo basado en la organización sectorial/territorial, y con ello la ampliación de los contenidos de la negociación colectiva y su extensión y cobertura a los ámbitos sectoriales, el incremento de las tasas de sindicalización tomando en cuenta a los trabajadores tercerizados, temporales, por cuenta propia, mujeres, jóvenes, etc., y construir unidad sindical para el éxito de los objetivos⁴⁶.

En nuestro país, el 11º Congreso Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores, realizado el 27 y 28 de enero de 2017, versó, precisamente, acerca de esta materia, indicándose en el Resumen de Acuerdos que lo que se busca es, entre otras cosas, adecuar las estructuras sindicales actuales, fortalecer el funcionamiento democrático, innovar permanentemente la gestión sindical, mejorar y ampliar las propuestas estratégicas a base de un adecuado soporte tecnocientífico y fortalecer la acción sindical⁴⁷, quedando claro el sentir de los trabajadores en la siguiente declaración: “En un mundo donde el trabajo cambia de manera acelerada y donde la precarización del empleo y las funciones es la mayor amenaza a la que estamos enfrentados, es imprescindible que las organizaciones de trabajadores sean capaces de entender estos nuevos fenómenos y asumirlos como ejes de las estrategias de acción y organización”⁴⁸.

⁴³ CSA, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS, 2013, p. 402.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibidem*, pp. 404 y 405.

⁴⁷ CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, 2017a.

⁴⁸ CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, 2017b.

2. ¿Qué proyección tiene este proceso de autorreforma?

2.1. El problema de la solidaridad

La autorreforma sindical es, sin duda, un proceso complejo, pues implica, en primer lugar, la rearticulación regional del movimiento sindical, con todos los problemas derivados de las diferencias sociales, políticas y culturales existentes entre los diversos países del Cono Sur, y que pueden influir, en última instancia, en el logro de la solidaridad necesaria para mantener un proyecto de esta naturaleza, trasladándose esta dificultad, por cierto, al orden nacional interno a causa de la heterogeneidad de la masa trabajadora producto del nuevo escenario productivo. Richard Hyman, por ejemplo, a propósito de la resistencia de los trabajadores a la globalización, afirma que no existe una crisis del sindicalismo, sino más bien una crisis de un particular modelo de sindicalismo, aquel basado en lo que él denomina como “solidaridad mecánica” (*mechanical solidarity*), aquella típica del sindicalismo del siglo XX y que se basa en la homogeneidad y similitud del colectivo de trabajadores (características propias del modelo fordista), lo que genera un sentido de unidad, debiendo reinventarse, en lo que Durkheim concibe como “solidaridad orgánica”, correspondiendo a un mejor orden de integración social basado en una coordinación flexible entre individuos diferentes e independientes. Hyman lo expresa de la siguiente forma:

“Cualquier proyecto que tenga como objetivo crear un modelo de este tipo debe reconocer y respetar las diferencias de circunstancias e intereses: dentro de los constituyentes de sindicatos individuales, entre sindicatos dentro de movimientos obreros nacionales, entre trabajadores de diferentes países. La alineación e integración de intereses diversos es una tarea compleja y difícil que requiere procesos continuos de negociación; la solidaridad real no puede imponerse por mandato administrativo, ni siquiera por mayoría de votos”⁴⁹.

De igual modo, la heterogeneidad presente en el actual mundo del trabajo, que se profundiza en las relaciones existentes entre trabajadores precarios y aquellos que aún no participan de esta realidad, constituye un desafío para la autorreforma a nivel internacional, siendo también un reto en el orden doméstico. Y los dirigentes sindicales comienzan a tener conciencia de ello, relevando “el rol de los movimientos sociales y de la solidaridad con otros sindicatos, ya que perciben allí una potencia para la generación de acciones colectivas centradas en dinámicas más ofensivas de contestación”⁵⁰.

⁴⁹ Any project aiming to create such a model must recognise and respect differentiations of circumstances and interests: within the constituencies of individual trade unions, between unions within national labour movements, between workers in different countries. The alignment and integration of diverse interests is a complex and difficult task which requires continuous processes of negotiation; real solidarity cannot be imposed by administrative fiat, or even by majority vote (HYMAN, 2001).

⁵⁰ JULIÁN, 2018, p. 10.

2.2. El problema de los frenos normativos internos

El proceso de autorreforma sindical, que es una carrera de largo aliento, y que aspira a cambios estructurales choca, en mi concepto, con una gran barrera de corto plazo, constituida por los frenos normativos presentes en nuestra legislación, que pueden, incluso, desembocar en el fracaso de dicha acción colectiva de gran escala. Efectivamente, aunque en forma progresiva se logren mayores niveles de sindicalización, se cambien las estructuras internas de las organizaciones y, en última instancia, se obtenga un entramado de colectivos cohesionados entre sí, todo ello choca, en el día a día, con las restricciones propias de los mecanismos nacionales legales de acción colectiva. Por ejemplo, el mantenimiento de la negociación colectiva radicada de manera preferente en el nivel de empresa, unido a la creciente subdivisión de las unidades empresariales, y todo ello en un marco procesal complejo, dificulta tener negociaciones robustas y, en última instancia, eficaces, pues, aun cuando dichos sindicatos de empresa formen parte de estructuras colectivas mayores, al final del día, la fuerza de la parte trabajadora llamada a equilibrar la posición negocial, reflejada eventualmente en una huelga, será única y exclusivamente la de dicha organización de empresa, que además puede resultar mermada, y en forma seria, por la mantención de los grupos de trabajadores unidos para negociar colectivamente. De esta forma, hacer frente a la tendencia normativa precarizadora, vía acción colectiva, en un sistema marcadamente heterónimo como el nuestro⁵¹, resulta, por decir lo menos, complejo.

Ello explica que los sindicatos hayan debido recurrir en los últimos tiempos a la judicialización de sus pretensiones, constituyéndose el ejercicio de la acción judicial en un mecanismo ofensivo de respuesta que si bien no es plenamente apto –por esencia– para producir cambios estructurales, al menos permite ampliar, en cierta forma, el horizonte normativo hacia mayores niveles de protección, tanto individual como colectiva, vía interpretación judicial. Así, se ha dicho que “la judicialización del conflicto colectivo no es tanto una amenaza como una realidad consolidada en Chile. Se ha incrementado desde los años 1990, por la ausencia de mecanismos institucionales que permitan a los trabajadores defender con éxito sus intereses mediante la confrontación directa con los empleadores”⁵². Y es posible agregar, que las acciones judiciales de las organizaciones sindicales han sido enderezadas no solo en contra de la parte empleadora, sino que en muchas oportunidades lo ha sido en contra de pronunciamientos o actuaciones de la autoridad administrativa, como por ejemplo Dirección del Trabajo, con el objeto de evitar doctrina contraria a sus intereses⁵³.

⁵¹ A decir del profesor Caamaño, “el desarrollo normativo de nuestro sistema de relaciones laborales colectivas ha tenido desde sus orígenes un marcado carácter heterónimo, habiendo sido la ley, más que la acción misma de los actores sindicales y empresariales, la que trazó originalmente el rumbo y el ámbito para su actuación” (CAAMAÑO ROJO, 2016, p. 383).

⁵² GUTIÉRREZ, 2015, p. 11.

⁵³ Un ejemplo reciente es el fallo de primera instancia dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago, de 11 de octubre de 2018, causa Rol N° 56.412-2018, dictado a propósito de una acción de protección

También se cuenta, al menos en el corto plazo, con una vía de acción legal, con el fin de hacer frente a los embates periódicos derivados de nuestro sistema normativo vigente, de tal forma de ir liberando la presión en determinadas áreas críticas, para resistir en esta carrera de largo plazo que importa el proceso de autorreforma sindical, para así lograr en el futuro los cambios estructurales sentidos por los trabajadores y necesarios para minimizar el riesgo de un estado mayor de conflicto. Por cierto que lo deseable en este escenario es que la labor interpretativa tenga como sostén principal el principio de libertad sindical⁵⁴.

IV. REFLEXIONES FINALES

La globalización neoliberal ha ocasionado un cambio trascendental en las relaciones del trabajo en las últimas décadas, aumentando alarmantemente los niveles de precariedad laboral de miles de trabajadores del orbe, no escapando nuestro país a esta realidad. Y hemos visto, además, que el Estado ha tenido una corresponsabilidad en ello, pues ha propiciado un modelo flexible de regulación de las relaciones individuales del trabajo sin entregar, como mínimo factor equilibrante, las herramientas instrumentales necesarias para que el colectivo de trabajadores enfrente esta situación de una forma medianamente efectiva, siendo un claro ejemplo de ello la reforma introducida por la Ley N° 20.940, llamada, paradójicamente, de Modernización del Sistema de Relaciones Laborales.

Por otra parte, el proceso de rearticulación del movimiento sindical, nacido de la conciencia de los trabajadores respecto del avance constante de la precarización laboral capitalista, y que apuesta por revertir esta tendencia, se encuentra en una etapa embrionaria, debiendo superar diversos escollos —como sucede en toda carrera de largo alcance—, no estando asegurado su éxito. Felizmente existen acciones de resistencia que pueden ser utilizadas por los sindicatos en el tiempo intermedio, como el ejercicio de acciones judiciales tendientes a ampliar las esferas de protección, y que sirven para liberar la presión mientras se logra el objetivo central, cual es el logro de cambios estructurales en las precarizadas relaciones del trabajo, siendo necesario el irrestricto apego al principio de la libertad sindical en aras de obtener la mayor ampliación en el espectro protector de la norma.

Pero ¿qué pasa si la acción colectiva no logra hacer frente a la tendencia precarizadora y la situación de inseguridad y desprotección se mantiene e incluso aumenta? La respuesta es simple: el conflicto será de proporciones mayores y de real preocupación.

Y ante dicha eventualidad, existen, a mi entender, a lo menos, dos escenarios posibles:

deducida por un grupo de sindicatos en contra de la Dirección del Trabajo, por el que se dejó sin efecto el Dictamen Ord. N° 3938/33, de 27 de julio de 2018, de dicho Servicio, en donde se estableció la obligación de registrar los acuerdos de grupos de trabajadores unidos para negociar colectivamente, pronunciamiento que, en todo caso, no se encuentra ejecutoriado a la fecha de redacción del presente trabajo.

⁵⁴ De hecho Gamonal expresa que ello es necesario debido al poco avance que significó la reforma de la Ley N° 20.940 (GAMONAL, 2016, p. 77).

1. El fin del derecho del trabajo en su concepción tradicional, es decir, como una normativa protectora de la parte más débil de la relación laboral, originándose un nuevo tipo de regulación jurídica del trabajo subordinado, visión, por supuesto, más adversa y poco deseable.
2. El retroceso de las políticas precarizadoras, pero como natural consecuencia de la función intrínseca del derecho del trabajo –resistida por los más románticos– de encausamiento y contención del conflicto como elementos necesarios para perpetuar el modelo de producción capitalista.

Y, por supuesto, me decanto por la última hipótesis, que exige, por cierto, que tanto la acción colectiva como la discusión y formulación de las políticas que inciden en la regulación del trabajo sean abordadas, preferentemente, desde el punto de vista del conflicto subyacente, pues, en primer lugar, y a fin de cuentas ¿no fue así como surgió nuestra disciplina jurídica?

BIBLIOGRAFÍA

- ARELLANO ORTIZ, Pablo, 2017: “Reforma laboral Ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XLIX, 1er semestre de 2017.
- BALTERA, Pablo y DUSSERT, Juan Pablo, 2010: *Liderazgos sindicales emergentes*, Santiago: División de Estudios, Dirección del Trabajo.
- BALTERA, Pablo, 2015: *Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa. La mirada de los dirigentes sindicales*, Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- BAYLOS, Antonio, 2001: “Globalización y derecho del trabajo, realidad y proyecto”, *Revista Derecho & Sociedad*, N° 17.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, 2016: “Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 46.
- CARDOSO, Hugo, 2006: “El origen del neoliberalismo: tres perspectivas”, *Revista Espacios Públicos*, Vol. 9, N° 18.
- CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, 2017: Resumen de Acuerdos del 11° Congreso Nacional de la CUT sobre “Autoreforma Sindical”. Disponible en http://www.secretariageneralcut.cl/wp-content/uploads/2017/02/AUTOREFORMA_CONGRESO_2017.pdf
- CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, 2017: “11° Congreso Nacional Central Unitaria de Trabajadores de Chile”. Disponible en http://www.secretariageneralcut.cl/wp-content/uploads/2017/02/CONGRESO_CUT_2017.pdf
- CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT, 2013: *Sistemas de resolución de conflictos laborales. Directrices para la mejora del rendimiento*, Turín, Centro Internacional de Formación. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- CEPAL, 2002: *Globalización y Desarrollo*. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2724/2/S2002024_es.pdf
- CSEA, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS, 2013: *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*,

- Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216326.pdf
- DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 1998: Encuesta Laboral (ENCLA), Informe de Resultados, Santiago: Dirección del Trabajo.
- DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 2014: Encuesta Laboral (ENCLA), Informe de Resultados, Santiago: Dirección del Trabajo.
- FAIR, Hernán, 2008: "El sistema global neoliberal", *Revista Polis*, Vol. 7, N° 21.
- GAMONAL, Sergio, 2002, *Derecho colectivo del trabajo*, Santiago: Lexis Nexis Chile.
- GAMONAL, Sergio, 2011: *Fundamentos del derecho laboral*, Santiago: Abeledo Perrot, Legal Publishing Chile.
- GAMONAL, Sergio, 2016: "La reforma laboral: interpretación, antinomias y vacíos", *Revista Laboral Chilena*, diciembre 2016, N° 252.
- GUTIÉRREZ, Francisca, 2015: "¿Amenaza o realidad? La judicialización del conflicto laboral en Chile", *Revista Gestión y Tendencias (GESTEN)*, Vol. I, N° 1.
- HUGHES, María Fernanda, 2013: "Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile", *Horizontes Antropológicos*, Vol. 19, N° 39. Disponible en http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832013000100005
- HYMAN, Richard y GUMBRELL-McCORMICK, Rebecca, 2017: "Resisting labour market insecurity: old and new actors, rivals or allies?", *Journal of Industrial Relations*, 59 (4). Disponible en http://eprints.lse.ac.uk/84658/1/Hyman_Resisting%20labour%20market_2017.pdf
- HYMAN, Richard, 2001: "Imagined Solidarities: can trade unions resist globalization". Disponible en <http://globalsolidarity.antenna.nl/hyman2.html>
- JULIÁN, Dasten, 2018: "Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: cambios en la politización del trabajo en Chile", *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 17, N° 1.
- LANATA, Gabriela, 2012: *Sindicatos y negociación colectiva*, Santiago: Abeledo Perrot, Legal Publishing Chile.
- LEVITT, Theodore, 1983: "The globalization of markets", *Harvard Business Review*, May-June.
- LIZAMA PORTAL, Luis, 2011: "El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2, N° 4.
- MORGADO, Emilio, 2002: *América: el diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos*, Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- MUNCK, Ronaldo, 2002: *Globalisation and Labour. The new "great transformation"*, New York: Zed Books.
- OCDE, 2018: Estudios Económicos de la OCDE, Chile. Disponible en <https://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf>
- OFICINA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES (ACTRAV), 2011: Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf
- PALAVECINO, Claudio, 2006: *Subcontratación: régimen jurídico del trabajo subcontratado y del suministro de personal*, Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco, 2010: "El conflicto laboral en la actualidad: los nuevos conflictos", *Revista Ius et Praxis*, año 16, N° 1.
- PIÑERA, José, 1990: *La revolución laboral, versión resumida por el propio autor*, disponible en <http://www.josepinera.org/zrespaldo/REVOLUCION%20LABORAL%20RESUMIDO.pdf>
- ROJAS MIÑO, Irene, 2007: "Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral", *Revista Ius et Praxis*, año 13, N° 2.

- SOTELO, Adrián, 1998: "La precarización del trabajo ¿Premisa de la globalización?", *Papeles de Población*, Vol. 4, Nº 18.
- STANDING, Guy, 2011, *The precariat. The new dangerous class*, New York: Bloomsbury Academic.
- THAYER, William y NOVOA, Patricio, 2007: *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho individual del Trabajo, Tomo III*, Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- UGARTE, José Luis, 2004: *Derecho del trabajo, flexibilidad laboral y análisis económico del derecho*, Santiago: Lexis Nexis Chile.
- UGARTE, José Luis, 2006: "Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores", *Revista Ius et Praxis*, Vol. 12, Nº 1.
- VERGARA, Jorge, 2015: *Mercado y sociedad. La utopía política de Friedrich Hayek*, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile.
- ZAMBRANO, Juan Carlos, 2003: *Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos*, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.