



**UNIVERSIDAD  
ALBERTO HURTADO**

**Facultad de Derecho**

# **Implicancias de la Flexibilidad Laboral en el Sindicalismo**

**Tesina para Optar al Grado de Licenciada en Ciencias  
Jurídicas y Sociales**

**Por  
María Alicia Bonifaz González**

**Profesor guía de la investigación: Roberto Suazo Venegas**

**Santiago, Chile  
Enero 2011**

## INDICE DE MATERIAS.

	Página
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I: Flexibilidad Laboral.....	5
Origen y desarrollo del término flexibilidad laboral.....	5
Diferentes acepciones del término flexibilidad laboral.....	15
Casos de flexibilidad laboral acogidos por la legislación chilena..	18
Casos de flexibilidad laboral de hecho.....	21
CAPITULO II: Sindicalismo.....	24
Derecho de asociación.....	24
Origen del término sindicalismo.....	29
Principios que gobiernan al sindicalismo.....	31
Breve reseña del desarrollo del movimiento sindical.....	33
Breve reseña del desarrollo del movimiento sindical en Chile....	40
Principales normas sobre sindicalismo en la actual legislación chilena.....	45
CAPITULO III: Impacto de la flexibilidad en el derecho laboral...	50
Principios del derecho laboral.....	51
Situación actual del sindicalismo.....	59
Entrevistas a actores relevantes en el mundo sindical.....	62
CONCLUSIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS	
Entrevista a Segundo Steilen Navarro.....	77
Entrevista a Magdalena Moya.....	80
Entrevista a Enrique Mellado.....	82
Entrevista a María Ester Féres Nazarala.....	86

## Introducción.

En los últimos treinta años la palabra flexibilidad comienza a sonar habitualmente dentro de los ámbitos laboral y económico. Pasa de ser una alternativa empresarial originada de la necesidad de hacer frente a una determinada crisis, a convertirse en un fin en sí misma.

A decir verdad la flexibilización, denominada también situaciones laborales atípicas ha existido siempre en forma marginal y encubierta en las relaciones laborales. Pero con el transcurso del tiempo ha pasado desde las sombras de la marginalidad, a ubicarse no sólo dentro de todas las legislaciones laborales existentes, sino también casi ha monopolizado la discusión respecto de reformas laborales y económicas mundiales, posicionando de esta forma el tema dentro de la esfera del derecho laboral y legitimando su aplicación.

Por su parte, Chile no ha estado exento de esta realidad, y es por ello que cada vez son más frecuentes las prácticas laborales “atípicas”, las cuales comprenden ocupaciones tan diversas como el trabajo a domicilio, el empleo temporal, el trabajo part-time, a honorarios, la subcontratación y el suministro de trabajadores.

La irrupción tan abierta y visible de esta modalidad de trabajo ha significado que el mundo del derecho laboral se haya convertido en un campo de batalla, donde se enfrentan:

Aquellos que tratan de legitimarla, sosteniendo que la flexibilización se erige como “una respuesta a las dificultades que le genera a la empresa la sobreprotección del trabajador, toda vez que ésta origina rigideces en el mercado de trabajo”<sup>1</sup>, y por lo tanto, como una herramienta fundamental en el crecimiento productivo, permitiendo que las empresas magnifiquen sus beneficios debido, entre otras cosas, al hecho de que pueden ocuparse con mayor especialidad en la producción principal de la empresa, dejando a un lado tareas que no serían propias de ésta, como son el aseo, el suministros de trabajadores o en algunos casos inclusive la contabilidad y los gastos inherentes a una relación laboral, tales como, remuneraciones, pagos de cotizaciones sociales, control de asistencia, indumentaria de trabajo, condiciones laborales.

---

<sup>1</sup> THAYER, W. y NOVOA, P. 1998. p.43

Los defensores de esta postura ven en la flexibilización laboral el principal instrumento para disminuir los costos de producción y alcanzar una mayor competitividad. Es más, es posible encontrar algunos economistas que ven a la flexibilidad laboral como única medida eficaz para luchar contra el desempleo, principal mal de nuestros días que se ve actualmente magnificado por la recesión en la economía mundial, estos últimos estiman que la normativa laboral es muy exigente, encareciendo la mano de obra y consecuentemente desincentivando la contratación.

Quienes se oponen a esta práctica laboral ven en la flexibilización una forma de precarización del empleo, que se traduce generalmente, en bajada de salarios, abaratamiento del despido, ausencia de indemnizaciones, falta de coberturas sociales, contratación temporal, etc., cuyos efectos producen en los trabajadores, inseguridad, incertidumbre y falta de garantías de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna, que repercute en su entorno familiar.

Agregan, además sus oponentes, que esta práctica laboral es utilizada por los empresarios para esquivar el alcance de las normas laborales y de esta forma poder escapar a los costos que devendrían en aplicar el Código del Trabajo. En este sentido señalan, es un secreto a voces el abuso de algunas empresas de figuras como, empleo a plazo fijo, contrato de puesta a disposición de trabajadores (suministro de trabajadores), con el fin de evitar tener que asumir los costos previsionales y las indemnizaciones que correspondieren en caso de despido. En un escenario donde el incumplimiento de las normas laborales presenta índices altísimos, existe el temor que abrir la puerta para la flexibilidad laboral signifique ceder o transar ciertos derechos laborales que se creían ya conquistados y consolidados en el patrimonio de cada uno de los trabajadores.

Ahora bien, el presente trabajo pretende sólo analizar las implicancias que la flexibilidad laboral puede tener en las conquistas del sindicalismo traducidas en el derecho laboral y en su supervivencia como movimiento dinámico y fuente material constante de éste.

Por otra parte, el sindicalismo se desarrolla hoy dentro de un mundo globalizado por las comunicaciones, que exalta continuamente la individualidad en desmedro de la asociatividad, caricaturizándola como refugio de débiles, resentidos, conflictivos y corruptos que impiden el desarrollo.

En efecto, a partir de los años ochenta el movimiento sindical en Chile, ha ido perdiendo progresivamente gran parte de la fuerza que lo

caracterizaba, en términos porcentuales hoy cuenta con menor número de trabajadores organizados. Con empresas que aún conservan algún grado de organización, en menor medida a su propia historia sindical y con empresas en que simplemente no hay ningún grado de organización por parte de los trabajadores.

Lo que este trabajo pretende abordar tiene relación con la búsqueda de algún nexo entre flexibilidad laboral, precarización del empleo y sindicalismo.

Este trabajo, pretende ser un espacio de análisis sobre un hecho aparentemente consumado, la irrupción de la flexibilidad laboral en el ámbito del derecho laboral chileno, teniendo presente que todos los fenómenos por fragmentados que aparezcan, se relacionan mucho más de lo que a primera vista nos parece y tienden a influenciarse y a potenciarse tanto para bien como para mal.

Implicancias de la Flexibilidad Laboral en el Sindicalismo.

## **I. Flexibilidad Laboral.**

El concepto de flexibilidad laboral tiene el gran inconveniente, de no abarcar una sola idea. Dicho concepto varía según el país en que nos encontremos y que tan profundamente arraigado se encuentre en los diferentes sistemas laborales. A ello se suma, que en ocasiones se utilizan como sinónimos términos como desregulación o descentralización productiva, los cuales poseen otra connotación añadiéndole ambigüedad a lo que se entiende por flexibilidad laboral.

Una primera forma de aproximarnos a este concepto es examinando la noción cotidiana que damos al verbo flexibilizar, como contraposición al verbo rigidizar.

Gramaticalmente, decimos que existe la necesidad de flexibilizar algo cuando nos encontramos ante una instancia o sistema en extremo rígido. De ahí que dependerá de qué entendamos por rigidez, lo que entenderemos por flexible.

En consecuencia, dicho término en materia laboral no corresponde a una expresión meramente técnica, sino más bien se corresponde con una visión política-económica, y por qué no también decirlo filosófica-sistémica respecto de cómo debe llevarse la organización productiva respecto de un territorio. En este sentido podemos encontrar visiones tan dispares como las que apoyaron el establecimiento del sistema capitalista en el siglo XIX, el Utilitarismo Inglés o el Pragmatismo Americano, que reemplazaron las preguntas relacionadas con el ser y la existencia de la filosofía por otros como la Utilidad, y pasaron a definir al individuo como un recurso (cosificación del ser humano); o a la inversa visiones más modernas como el Desarrollo a Escala Humana que pone a la persona como factor de medición del desarrollo social y cuyo principal exponente nacional, Manfred Max-Neef, señala que debemos propender a que la realización de las necesidades no sea la meta, sino el motor del propio desarrollo.

De lo anterior dependerá que valoremos al individuo en cuanto recurso encaminado a aumentar la productividad económica (Materialismo Económico), o por el contrario veamos al crecimiento económico como un fin que permita el desarrollo humano y social.

### **a. Origen y desarrollo del termino flexibilidad laboral.**

Para comprender el alcance de la expresión flexibilización laboral, es necesario conocer el origen social del término conjuntamente con el largo camino que ha recorrido el sistema económico y el derecho laboral.

Cabe recordar, que previo al surgimiento del derecho laboral, en las ciudades europeas, la organización en torno al trabajo se desarrollaba en los talleres de artesanos que reunían a maestros y aprendices, sin una clara división entre trabajo y escuela. Este sistema gremial, fue perdiendo sentido con la revolución industrial y el nacimiento de las fabricas, que trajo consigo conceptos como la división y especialización de faenas, y por lo tanto la jerarquización de las mismas.

Este cambio fue tan profundo que no sólo significó la transformación de la organización del trabajo, sino que dio paso al nacimiento de una nueva clase social, desconocida hasta ese entonces: el proletariado.

Este proletariado irá conformándose como fuerza laboral y comenzará un camino de auto-identificación que lo llevará finalmente a concertarse y reunirse con el fin de hacer valer sus demandas, aumentos salariales y mejoras en las condiciones laborales que propendieran al respeto de la dignidad humana, enfrentándose de esta forma a la ideología liberal que reinaba casi sin oposición desde el triunfo de la revolución francesa y que consecuentemente era la que mejor representaba los intereses de los empresarios.

Esta pugna, entre trabajadores y empleadores, llevó al Estado a la necesidad de intervenir en las relaciones laborales, adquiriendo un papel de tutor y protector del trabajador.

La intervención del Estado, comenzó tímidamente, con intentos aislados de legalizar materias tan importantes, como las jornadas y el trabajo infantil. Es en el tratado de Versalles el año 1919 donde bajo el alero de la configuración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se comienza a hablar abiertamente de una nueva rama dentro del derecho, llamada Derecho Laboral.

Junto con el desarrollo de esta nueva rama, comienzan a definir las relaciones y actores que conforman una relación laboral, así se crean las primeras acepciones de empleo, que respondían a las ideas de la época sobre la significación del trabajo y a la concepción laboral que la gran mayoría de la sociedad vivía en ese tiempo, es decir, el trabajo desarrollado por el trabajador dentro de la fábrica, bajo la subordinación y dependencia de un solo empleador debidamente identificado.



Hay que señalar que aún cuando los términos de subordinación y dependencia se encuentran en la normativa laboral no están definidas por ley, lo que ha sido tarea de la doctrina definir las. Dentro de los autores laboralistas chilenos hay acuerdo en considerar a la subordinación y dependencia como elementos esenciales o tipificantes de la relación laboral, sin los cuales la relación degeneraría en algo diferente como puede ser una prestación de servicios. Se tiende a hablar de dependencia cuando nos referimos al pago de un salario por la realización de un trabajo, es decir, se refiere a la dependencia del trabajador hacia su empleador en el plano económico. En cuanto a la subordinación, su concepto es más complejo, generalmente se refieren a ella como la facultad de dirigir y controlar la faena por parte del empleador, para Macchiavelo la subordinación es "la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico-productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador, a fin de que sólo incorpore su acción a las tareas específicas que le señale éste bajo sus poderes técnico empresariales<sup>2</sup>. Siguiendo la misma senda encontramos a Thayer y Novoa al decir que "la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo."<sup>3</sup> En un dictamen de la Inspección del Trabajo del año 2004, encontramos manifestaciones concretas para determinar si estamos en presencia de una relación de subordinación y dependencia, al establecer requisitos como: "Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".<sup>4</sup>

Este primer concepto de empleo, que en su tiempo fue el único, es el que se denomina clásico o típico.

El empleo típico o clásico, también llamado asalariado clásico, es aquel que aseguraba al trabajador cierta estabilidad laboral, acceso a la seguridad social, una jornada laboral determinada, un empleador plenamente identificado, un salario más o menos constante y las instalaciones donde se realizaba dicho trabajo por parte del empleador.

---

<sup>2</sup> MACCHIAVELO, G. 1986. P.175

<sup>3</sup> PALAVECINO, C. 1999. p.76

<sup>4</sup> Dictamen de la Inspección del Trabajo ORD.: N° 3992/106, 31 de Agosto del 2004.

Dicha forma más clásica de empleo tuvo su apogeo dentro de los marcos del modelo desarrollado por Taylor y Ford, donde la empresa tanto como concepto y como edificio físico albergaba bajo un mando central, a quienes compartían idénticas condiciones de trabajo. Esta homogeneización trajo como consecuencia la unión de sus demandas, dando origen a la base del sindicalismo y marcando la forma en que éste se erigía y expandía.

El modelo taylorista-fordista contiene los siguientes elementos:

- Producción en masa. Los avances tecnológicos que provocaron la revolución industrial, permitieron el abaratamiento de los costos de elaboración trayendo un explosivo aumento en la producción, Fundamental para ello resultaron la correa de transmisión, que a su vez facilitó la división del trabajo, la jerarquización de este y la ampliación de la producción capitalista a actividades que antes sólo eran posibles de ser realizadas por artesanos.
- El aumento en la producción, más los triunfos en las negociaciones colectivas por parte de los sindicatos, trajo consigo un aumento en los salarios, que sumados a la creciente utilización de créditos de consumo, tuvieron efecto en la demanda, incrementándola.
- Establecimiento de políticas económicas y sociales tendientes a estimular la competencia y la inversión.

El fordismo trajo consigo el aumento de la demanda por mano de obra, tanto calificada como no calificada; aumento de la productividad laboral, que incidió en salarios reales crecientes; fuertes inversiones en los recursos humanos (salud, educación); alta participación de las organizaciones de trabajadores en el sistema político y social; e integración sociocultural.

El dominio del sistema capitalista personificado en el modelo taylorista-fordiano, llegaría a su fin durante la crisis de los años treinta y posteriormente la crisis del petróleo en 1975, las cuales dejaron al descubierto la inestabilidad del mercado mundial y la nula capacidad del modelo de empresa taylorista para adecuarse a este nuevo escenario.

El modelo taylorista-fordiano no pasó la prueba que le impuso la crisis económica quedando claro su punto débil, el desfase entre la forma de producir y las necesidades de producción.

Las principales economías del mundo comenzaron a presionar por un nuevo modelo económico, retornando a las ideas puristas sobre liberalismo económico y político, convirtiendo al Estado en sólo un garante de las libertades individuales. Impulsando las ansias privatizadoras alrededor del mundo y colocando a la propiedad privada como el centro de la labor económica, dejándola en muchos casos como única inversionista en muchas áreas.

Esta búsqueda, por parte de los empresarios, de nuevas formas de producción para afrontar al inestable mercado, se materializaron en una nueva disciplina: Recursos Humanos o Management.

Esta nueva disciplina tendría como tarea primordial buscar nuevos métodos de organización empresarial, cuya principal arma sería reorganizar y optimizar la utilización del recurso máspreciado para la empresa, sus trabajadores, con una sola idea fuerza, el abaratamiento de los costos de la mano de obra.

Inmediatamente comenzó la búsqueda por un modelo que suplantara el anterior y con la publicación en 1984 del libro “La Segunda Ruptura Industrial” (Piore y Sabel)<sup>5</sup>, aparece el término que busca dar un sentido global a todos los cambios que venían dándose hacía algún tiempo. Establecido lo anterior, no pasó mucho tiempo para que se comenzara a hablar de descentralización productiva, concepto que con el tiempo derivó en flexibilidad laboral.

Con la aparición de la especialización flexible o flexibilidad, como modelo de desarrollo productivo alternativo al fordismo, queda establecido un nuevo paradigma que establece que todo lo rígido es obsoleto, y lo flexible es lo actual y lo moderno.

Con la finalidad de clarificar mejor los diferentes conceptos utilizados es importante puntualizar lo que se entiende por descentralización productiva, flexibilidad y desregulación.

La descentralización productiva puede definirse como “...la forma de organizar el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios, mediante el recurso de la contratación de ciertos proveedores para ello, o sea la exteriorización de una o varias partes del ciclo productivo.”<sup>6</sup> La descentralización productiva es un término amplio que

---

<sup>5</sup> SABEL, CH. y PIORE, M. 1990.

<sup>6</sup> CATARD, A. A. (s.a) p. 3

congrega las más variadas formas de reorganización interna, por lo tanto no toda descentralización productiva afectará a los trabajadores.

La flexibilidad laboral, es un término utilizado específicamente para señalar formas de descentralización productiva que utilizan a la reorganización de la mano de obra como única o principal vía de minimizar los costos de la empresa y magnificar los beneficios.

Por último, se habla de desregulación cuando el fenómeno de la flexibilidad laboral pasa de ser una reorganización interna empresarial al ámbito positivo del derecho. En definitiva la desregulación busca por medio de la atenuación o derogación de ciertas normas que las prácticas flexibilizadoras sean aceptadas por la normativa laboral. A este fenómeno, algunos autores también la llaman flexibilidad jurídica. La desregulación puede ser definida como "...la tendencia a derogar normas heterónomas sobre el trabajo, para abrir camino a la autoregulación por las partes interesadas; o el de la flexibilización de las normas laborales, adecuándolas a las nuevas realidades y a los nuevos contenidos ideológicos."<sup>7</sup>

No obstante lo anterior, en muchos casos, el término desregulación suele utilizarse de manera coloquial, para designar una práctica contraproducente a los derechos de los trabajadores, pues con ella se indican ciertas prácticas de todo vale en materia de flexibilización en la contratación y despido del mercado de trabajo. A diferencia del término desregulación, la flexibilidad tiende a ser utilizada para indicar mecanismos adaptativos y acordados por las partes (trabajadores-empleadores) de reorganizar las funciones al interior de la empresa.

En Chile la utilización de los términos desregulación, flexibilidad y descentralización productiva suelen utilizarse indistintamente, lo que complejiza la conceptualización y el debate en torno a ellas. Generalmente utilizamos estas palabras para indicar aquellas prácticas que tienen como efecto la precarización del empleo.

El esquema básico más utilizado para representar el contraste entre el antiguo (y ahora rígido) modelo de organización productiva y el que empieza a surgir, suele ser del siguiente tipo (cuadro página siguiente)<sup>8</sup>:

---

<sup>7</sup> CATARD, A. A. (s.a) p. 10

<sup>8</sup> Extraído, con algunos ajustes, de FINKEL, L. 1995.

Nombre del Modelo Económico	<i>Fordismo/Taylorismo</i> (Este modelo surge en el último tercio del siglo XIX y reinó sin mayor competencia hasta comienzos de la década de los 70)	<i>Especialización Flexible/Postfordismo</i> (Este modelo nace, a razón, del fenómeno de la globalización, a finales de la década de los 70 y principios de los 80)
Capacidad de reacción a cambios en la demanda	<i>Rigidez</i> Las economías de escala implican costos altísimos y lentitud a cada cambio realizado al producto.	<i>Flexibilidad/capacidad de respuesta</i> Los cambios tecnológicos permiten no solo ajustar la producción, sino también las características del producto a alta velocidad.
Niveles de producción.	<i>Producción en masa</i> A mayor volumen de bienes menores son los costos de producción, de ello derivaba el deseo que la empresa nunca se paralizara	<i>Producción en lotes</i> Se logra un equilibrio de los costos independientes del nivel de producción, lo que permite producir lotes que no superen la demanda existente
Tecnología	<i>Maquinaria específica</i> Las máquinas son construidas para realizar sólo una labor específica. Cualquier cambio en la correa de ensamblaje encarece la producción.	<i>Maquinaria flexible</i> Las tecnologías utilizadas son más amigables y de fácil reparación y ajuste. Una misma máquina tiene múltiples empleos dentro de la producción de un bien.
Características del producto	<i>Productos normalizados</i> Todos los bienes que salen de la correa de ensamblaje comparten las mismas características.	<i>Productos diferenciados</i> La producción se especializa de manera que existe la posibilidad de cambiar el diseño del bien según los requerimientos del cliente.
Costos de almacenaje.	<i>Just in case/gran almacenaje</i> Altos gastos de almacenaje debido a que la producción en masa genera excesos que deben guardarse el tiempo que requiera encontrar otro mercado interesado.	<i>Just in time/almacenaje mínimo</i> La producción en lotes permite niveles de producción que favorezcan su consumo inmediato ahorrando los gastos de almacenaje.
Carácter transformador	<i>Cuantificación</i> Modelo basado en la cantidad	<i>Cualificación</i> Modelo basado en la calidad y especificaciones de los

Implicancias de la Flexibilidad Laboral en el Sindicalismo.

		bienes
--	--	--------

Poder de dirección	<i>Integración Vertical</i> Las decisiones, órdenes y directrices sólo pueden emanar de los superiores jerárquicos	<i>Descentralización</i> La toma de decisiones se toma al interior de las diversas fases del proceso productivo
Organización del Trabajo	<i>Puestos Individualizados</i> A tareas puestos rígidos y determinado	<i>Integración tareas/trabajo en equipo</i> Labores difusas y variadas
Unidad productiva	<i>Fábrica total</i> Empresa central y Homogénea	<i>Fábrica difusa</i> Diseño descentralizado, fragmentación del proceso en diversas fases autónomas

En el primer modelo anterior la organización productiva de la empresa, tenía una base central y hegemónica, donde se realizaba el diseño productivo que luego iba siendo copiado en cascada desde la pirámide jerárquica que conformaba la organización interna de la empresa. El logro del modelo flexible es lograr que la producción a gran escala también se obtenga por medio de equipos más reducidos o redes de pequeñas empresas especializadas en sus fases de producción y con acceso a un mercado local de empleo.

El cuadro anterior nos permite ver una caracterización ideal de ambos modelos, pero en la práctica estos se encuentran entremezclados o conviviendo simultáneamente.

La duda que plantea la doctrina es si la mayor eficacia<sup>9</sup> y rentabilidad del modelo flexible se funda en una mejor disposición de la organización industrial por medio de la división del trabajo entre empresas especializadas que manejen de manera más eficiente los recursos productivos o se basa en la explotación del factor mano de obra. Lo que preocupa a los laboristas, dice relación que con la finalidad de aumentar la capacidad competitiva se eche mano al elemento más débil de la cadena productiva, disminuyendo la capacidad de acción de los trabajadores y de sus organizaciones.

Cual sea la posición ideológica con que se mire, las distintas formas de externalización productiva (descentralización, subcontratación, teletrabajo, suministro de trabajadores) constituyen en la actualidad prácticas consolidadas de organización empresarial. La fábrica difusa ha sustituido

<sup>9</sup> El término eficacia es utilizado en este párrafo en su ámbito de gestión empresarial, que dice relación con la medición de los resultados alcanzados en razón de los objetivos propuestos.

definitivamente a la gran factoría fordista y con ella, la organización de los intereses de las clases trabajadoras encuentra nuevas dificultades para su articulación.

Pero el nuevo modelo flexibilizador no es sólo un producto del mercado inestable, sino de una serie de factores que permitieron hacer realidad los anhelos de descentralización empresarial y que pueden resumirse así:

- Utilización de nuevas tecnologías, permitiendo adaptarse con mayor rapidez y eficacia a la demanda (especialización flexible). Gracias a la innovación continua se pasa de economías de escala a economías basadas en la diversidad, estas últimas requerirán una mayor capacitación de la mano de obra, una organización del trabajo descentralizada y más participativa.
- Aumento del poder de compra de bienes, el crecimiento de la productividad laboral y su vínculo con los salarios reales, crecimiento sostenido del empleo asalariado, que permitieron el establecimiento del esquema fordista, se debilitan estancando la demanda. Las empresas con el fin de mantener la rentabilidad se desentienden de la responsabilidad en el bienestar de la población.
- Debilitamiento de los mecanismos de regulación estrictamente nacionales por la globalización. Principal fundamento economicista para implementar medidas de desregulación, tendientes a atraer la inversión de capitales y mantener el crecimiento económico.
- Desintegración socioeconómica y mayor heterogeneidad cultural. Exclusión de una parte importante de la sociedad aumentando la brecha de la desigualdad.

Conjuntamente con el desarrollo de la descentralización productiva y flexibilización laboral se ha instalado una oleada de liberación económica que no ha permitido que surja un nuevo modo de regulación que contribuya a la sostenibilidad tanto social como ecológica de una nueva modalidad de desarrollo sustentable. En este sentido los autores Peck y Tickell, sostienen que demasiada desregulación ha traído consecuencias negativas, ya que actualmente ante la volatilidad del sistema financiero internacional; la creciente integración de las economías nacionales en los mercados globales que debilita los Estados-Nación, no han permitido que éstos protejan a sus trabajadores de la reducción de estándares laborales. Desregulación que no ha significado necesariamente generar más riqueza. Incluso han surgido autores como Lipietz y Leborgne, que denuncian que no existe un real vínculo entre tecnología y organización



de la producción, por un lado y mecanismos de regulación, por otro<sup>10</sup>. Por lo que, para una mayor eficiencia no es requisito la desregulación de los mercados.

En Europa la flexibilidad se ha desarrollado fuertemente en la búsqueda de mecanismos que permitan la descentralización de la empresa, con el fin de convertir el organigrama empresarial en lo suficientemente adaptativo a los distintos estímulos del mercado, con el propósito de aumentar la eficiencia en la producción, es decir innovar en los rediseños de los procesos productivos.

En el actual contexto económico de ampliación del mercado mundial, la economía se ha internacionalizado en todos sus aspectos, centrando su competencia en la disminución de los costos de la producción, especialmente la mano de obra.

En efecto, desde un punto de vista más liberal de la economía, se ha sostenido que las actuales legislaciones laborales han constituido un marco rígido, que impide el desarrollo de la actividad empresarial, sobretodo en lo que respecta a la protección al trabajador que atentaría contra la viabilidad económica de la empresa<sup>11</sup>. Es por ello que los defensores de la flexibilidad laboral han clamado por la incorporación de mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, su dotación de trabajadores y las condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas de las condiciones competitivas del mercado internacional.

La flexibilidad es ciertamente un fenómeno complejo que puede ser interpretado y aplicado de diversas formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral.

Para algunos, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa.

Para otros, también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación y significar un retroceso a etapas superadas en el ámbito

---

<sup>10</sup> WELLER, J. 1998.

<sup>11</sup> La viabilidad económica de una empresa, constituye realizar un documento donde se desarrolla el proyecto que se busca emprender, que permite al emprendedor realizar un plan de empresa con el objeto de analizar inversiones o gastos que el negocio ocasionará, como los ingresos que se prevén obtener, permiten la rentabilidad económica de dicho proyecto.

laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por el movimiento sindical, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico y la subcontratación, con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, ausencia de seguridad social, entre otras. En definitiva el derecho laboral resulta disminuido e inconvenientemente desviado hacia la esfera de la acumulación capitalista, más que hacia la justicia distributiva<sup>12</sup> que históricamente ha sido su hábitat<sup>13</sup>.

#### **b. Diferentes acepciones del termino flexibilidad laboral.**

Para una mayor comprensión del término, debemos partir por el Diccionario de la Real Academia Española, quien establece que flexibilidad alude a aquello que presenta la cualidad de flexible. Y por flexible, encontramos varias acepciones, siendo las más idóneas para este caso las siguientes: "Flexible: 1. adj. Que tiene disposición para doblarse fácilmente. 2. adj. Que en un enfrentamiento se pliega con facilidad a la opinión, a la voluntad o a la actitud de otro o de otros. Carácter, persona flexible. 3. adj. Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas. Ideología, legislación flexible. 4. adj. Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades. Horario, programa flexible." <sup>14</sup>

Basados en la definición anterior, podemos extraer que etimológicamente, el término flexibilidad alude a prácticas tendientes a ceder fácilmente y sin mayor oposición ante las más variadas circunstancias, incluyendo ideología y legislación.

En consecuencia, hoy nadie discute que en materia laboral la noción flexibilizadora se identifica con mecanismos jurídicos, reformas, y estrategias, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

Existen numerosas definiciones de flexibilización laboral. A continuación recojo algunas de ellas que me parecen más atinentes para el desarrollo de este trabajo.

---

<sup>12</sup> Justicia distributiva, concepto desarrollado por Santo Tomás de Aquino que propende la obligación de distribuir los bienes en proporción a la contribución de cada persona.

<sup>13</sup> BENAVIDES de CASTAÑEDA, L. (s.a) p. 4

<sup>14</sup> Diccionario de la Lengua Española.

Para el profesor panameño, Arturo Hoyos, la flexibilidad laboral consiste en: "la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad." <sup>15</sup>

A su vez, Arturo Bronstein, señala que: "la flexibilidad laboral consiste en la posibilidad de ofrecer mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico." <sup>16</sup>

W. Streeck, afirma que el termino flexibilidad laboral, lo podemos definir como "la capacidad de los empresarios de dominar un conjunto limitado de problemas concretos de ajuste para convertirse rápidamente en un valor en sí, una propiedad permanente de las organizaciones económicas que se persigue casi como un fin en sí misma, en un contexto en el que la adaptación parece cifrarse sobre todo en un aumento de la adaptabilidad general." <sup>17</sup>

Una mirada más general presenta el profesor Juan Raso Delgue al sostener que: "por flexibilización laboral entenderemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción" <sup>18</sup>

También vale rescatar la definición que se desprende del "Informe Dahrendorf", donde la flexibilidad laboral se vería como "la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias." <sup>19</sup>

Las definiciones recién expuestas encierran varios elementos en común: primero, que todas ellas comparten la idea de la flexibilización laboral como una institución que se erige frente a alguna determinada práctica laboral que se supone rígida, lo que trae consigo un enorme abanico de posibilidades, porque dependiendo del país o de la postura ideológica en la cual nos encontremos la idea de rigidez será muy distinta; segundo, que se mira a la flexibilización laboral como un mecanismo, un recurso,

---

<sup>15</sup> HOYOS, A. 1987. p. 517

<sup>16</sup> BRONSTEIN, A. s.a. p.15

<sup>17</sup> STREECK, W. 1985 p.141

<sup>18</sup> RASO DELGUE, J. 2008 p.120

<sup>19</sup> OCDE 1986

pero no un fin en sí mismo, idea que también trae consigo un debate, pues en esto encontramos dos frentes aquellos que esbozan que el camino es entender a la flexibilización laboral como una constante a buscar, y otros que la entienden como netamente pasajera, coyuntural, frente a un determinado hecho.

Por otra parte, la flexibilidad laboral, suele ser clasificada en:

- a) Flexibilidad funcional.
- b) Flexibilidad salarial.
- c) Flexibilidad numérica o externa.

a) Flexibilidad funcional: se refiere al modo de organizar el personal al interior de la empresa. Bajo este paradigma se pretende que los trabajadores estén capacitados para realizar múltiples funciones, dependiendo de las necesidades productivas de la empresa. Generalmente esta reorganización interna se configura segmentando varias dimensiones organizacionales internas otorgándoles mayor autonomía.

Desde el punto de vista de gestión empresarial la flexibilidad funcional sería la clave que permite la especialización de cada fase de la producción al dotar de mayor autonomía directiva a quienes la conforman, permitiendo una rápida y eficaz respuesta ante los cambios. Este tipo de flexibilidad no sólo ha recibido elogios sino también cuestionamientos, ya que al atomizar a los trabajadores existe el riesgo que el empleador establezca relaciones directas con sus trabajadores, prescindiendo de los sindicatos, además de poner en riesgo la planificación general de la unidad productiva si no existe suficiente comunicación entre las distintas divisiones o hay excesiva rotación de la mano de obra.

b) Flexibilidad salarial: el objeto de esta flexibilidad son las remuneraciones, lo cual puede lograrse por diferentes mecanismos, mediante la acomodación o reducción de la jornada o la fijación del salario en relación con ciertas metas que la empresa le impone al trabajador que generalmente dependen de indicadores de rendimiento del trabajador y de la empresa. Es tal el impacto de este tipo de flexibilidad que la mayoría de los países obligan a que exista un porcentaje de los ingresos brutos totales que tenga el carácter de fijo, el cual generalmente es llamado salario base.

c) Flexibilidad numérica o externa: esta manera de flexibilidad permite a la empresa aumentar o disminuir su mano de obra según su requerimiento, ejemplo clásico es el de los temporeros. El impacto positivo de la flexibilidad numérica dice relación con la entrada al mercado laboral de

actores que históricamente han sido desplazados de las fuentes laborales como son las mujeres y los jóvenes. El problema es que a los puestos de trabajo a los que están accediendo son por definición precarios y requieren que exista un plan que busque que aquellas relaciones precarias puedan convertirse en típicas

Como vimos resulta bastante complejo determinar el alcance del término flexibilidad laboral. Desde un punto economicista la flexibilidad corresponde a una serie de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, los cuales tenderían a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo principal es facilitar la adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado. El problema surge cuando en pos de mejorar la competitividad empresarial comienzan a flexibilizarse aspectos que afectan de manera negativa a los trabajadores desconociéndoles derechos consagrados por la legislación laboral o utilizando el subterfugio de cambiar relaciones que anteriormente se regían por normas del contrato laboral a relaciones que se rigen por normas referentes al contrato comercial o civil. Ejemplo de ello son los casos de fragmentación de procesos productivos con el fin de externalizarlos, de manera que la empresa principal se libera de relacionarse con sus empleados, a través, de figuras como la subcontratación y suministro de trabajadores, librándose de cumplir directamente con las exigencias del derecho laboral, sobre remuneración, previsión, seguro de cesantía, ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, indemnizaciones, fuero maternal, etc.

### **c. Casos de flexibilidad laboral acogidos por legislación chilena.**

En el caso de Chile, la flexibilidad laboral prácticamente nace junto con la legislación laboral, plasmando numerosos ejemplos que la doctrina conoce como contratos atípicos<sup>20</sup> o contratos especiales, establecidos a lo largo del Código del Trabajo.

Dentro de estos contratos especiales, encontramos un primer gran grupo que debido a las características únicas que conforman las faenas es imposible o muy costoso, respetar la jornada ordinaria tal como está expuesta en el ordenamiento, es el caso de trabajadores de naves

---

<sup>20</sup> En lo que respecta al presente trabajo, el término de trabajo atípico no se entenderá como aquel que no se encuentra tipificado o establecido dentro del marco regulatorio, sino que se lo entenderá según el uso común que la doctrina laboralista le otorga como aquel que no presenta las características de trabajo típico o clásico que se caracteriza por tener un empleador plenamente identificado, un salario determinado, por desarrollarse en un lugar específico, bajo un mando jerarquizado cuya dirección es fácilmente identificable.

pesqueras, trabajadores portuarios, trabajadores del comercio, los choferes y auxiliares (Artículos, 22 y siguientes del Código del Trabajo).

Los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales, también poseen regulaciones diferentes en lo que respecta a domingos y festivos.

En los casos anteriores, la flexibilidad viene a responder a una necesidad intrínseca de la labor desempeñada por el trabajador, sin la cual sería muy difícil realizar la actividad y muy caro para el empleador respetar todos los requisitos del trabajo típico, por ejemplo, recalar el buque sólo con el fin de respetar un feriado estando en alta mar.

La legislación también permite pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, no superior a dos tercios de la jornada ordinaria (Artículo 40 y siguientes del Código del Trabajo).

Este tipo de jornada permite integrarse al mundo del trabajo, por ejemplo, a mujeres que debido a la carga familiar no cuentan más que de algunas horas al día para trabajar, y es así como el trabajo de media jornada viene a dar una solución.

En otros casos la diferencia con los contratos típicos se debe a que son tareas de orden eventual, temporal, y que por lo tanto en un periodo acotado de tiempo contienen mucha carga laboral, es el caso de trabajadores agrícolas de temporada (Artículo 93 Código del Trabajo).

Pero existen otras figuras, dentro de la legislación laboral, mucho más nuevas que vienen a dar otro giro a la idea primitiva de flexibilidad laboral, y que establecen cambios mucho más profundos. Casos donde la jornada laboral ya no es la que es afectada, sino que otros aspectos mucho más primordiales que afectan lo que se entiende por relación laboral como son el caso de la subordinación y dependencia.

Aún cuando éstas figuras cuentan con antigua data en Chile -conocida es la figura de los enganchadores<sup>21</sup> durante la bonanza del salitre, personajes que viajaban a través del país reclutando, generalmente entre engaños, mano de obra para las empresas mineras nortinas- no fue hasta el gobierno militar en que estas figuras tuvieron su florecimiento.

La subcontratación y el suministro de trabajadores han sido los principales métodos de flexibilidad laboral, ya que por sus características permiten a

---

<sup>21</sup> SABELLA, A. 1938.

la empresa contar con mayor número de trabajadores cuando aumenta la demanda de sus productos y reducir drásticamente los puestos de trabajo cuando cae la demanda y los costos por despido.

En efecto, la subcontratación fue directamente estimulada en 1979 con la derogación de la Ley 16.757<sup>22</sup>, la cual regulaba y excluía la subcontratación de labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como las labores de reparación o mantenimiento habituales de los equipos; y, por otra parte, con el estímulo económico que significó el cambio en el sistema tributario de impuesto al valor agregado (IVA).

A partir de los años ochenta, en nuestro país, un sinnúmero de empresas aumentan su demanda por mano de obra trabajadores, pero sin efectivamente llegar a contratarlos, los subcontratan.

Las empresas necesitan realizar el consumo productivo de la fuerza de trabajo pero se niegan a establecer una relación laboral directa con los trabajadores, accediendo a ellos a través de un tercero, a través de otra "empresa".

Respecto de la subcontratación Ameglio señala: "...sólo es posible concebir esta figura con relación a la mano de obra temporal. Cualquier otra forma de contratación pura y simple de mano de obra, a nuestro juicio, queda alcanzada por la figura del intermediario (único empleador) en la medida en que el contrato no tiene otro objeto que suministrar trabajadores a una empresa usuaria"<sup>23</sup>

A contrario de lo dicho por Ameglio, en Chile, se ha hecho tanto uso y abuso de esta figura, que llevó al legislador a dictar la Ley 20.123 que incorporó al Código del Trabajo todo un Título acerca del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios, con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores, cuyas normas han sido criticadas por los laboristas por situarse por debajo de las expectativas de los trabajadores.

Existen además, en nuestra legislación, otros mecanismos para soslayar los mandatos imperativos que impone la ley laboral, por ejemplo, prestación de servicios a honorarios, arrendamiento de servicios inmateriales (Artículo 2007 y siguientes del Código Civil).

---

<sup>22</sup> Ley 16.757, Título: "Establece Beneficios para los empleado y obreros que ocupen las empresas que ejecutan trabajos de producción, mantención o reparación", fue promulgada el 10 de febrero de 1968 y fue derogada en 1979.

<sup>23</sup> AMEGLIO, E. 1998. Obra sin editar en Chile, pero citada por UGARTE. J.L. 2004. p.93

#### **d. Casos de flexibilidad laboral de hecho.**

Aún cuando no es materia de este trabajo analizar a fondo todas las formas de flexibilidad laboral, es bueno recordar que hay cierto tipo de empleo flexible que existe en nuestra realidad nacional pero que no son recogidos por la legislación.

En esta situación se encuentran los empleos precarios, que cumplen con las características de trabajos atípicos o flexibles, pero que por sus componentes de desprotección son especialmente inestables. Se caracterizan por carecer de ciertos componentes intrínsecos a la relación laboral, tales como, estipulación de salario, descansos y vacaciones, pago de aguinaldos, pago de horas extraordinarias, etc. Por ejemplo empaquetadores de supermercado, escritores de artículos para la prensa, autores de composiciones literarias, musicales, animadoras de eventos, promotoras de productos, etc.

Dichas relaciones precarias requieren un reconocimiento por parte de la legislación que permita que estos tipos de relación laboral flexible se desarrollen en condiciones adecuadas, de forma segura y digna. Estos trabajos al desplegarse en la marginalidad no garantizan seguridad laboral plena y a largo plazo, aumentando su vulnerabilidad frente a las fluctuaciones de la economía.

En casos excepcionales, dichos trabajos pueden brindar oportunidades e ingresos superiores a los asociados a los contratos clásicos, lo que induce a algunos trabajadores, en virtud de sus aptitudes, conocimientos y contactos, a preferir y hasta exigir estas relaciones de trabajo flexibles, que les permitan negociar de manera más eficaz su dotación de capital humano entre diferentes compradores. Pero lamentablemente esta no es la realidad de la gran mayoría.

Modalidades de trabajos precarios:

Empleo no registrado: es el caso de las personas que trabajan sin contrato y de las cuales no hay declaración ante las autoridades públicas de su existencia. La palabra clave aquí es la informalidad.

Trabajo a domicilio: en conformidad con el Convenio 177 de la OIT, el trabajo a domicilio es el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los



materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía e independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. Según esta definición, lo que distanciará a un trabajador independiente de un trabajador a domicilio será el grado de dependencia y subordinación que lo ligue a su empleador.

Recordemos que para que una relación laboral se configure como una relación bajo subordinación o dependencia laboral se requiere que los trabajadores se encuentren bajo subordinación, es decir, bajo el control y dirección del empleador y que exista un estado de dependencia económica. Ambas situaciones que se conforman en este caso.

La OIT también utiliza una definición menos restrictiva que la que se encuentra en el Convenio 177, la cual no excluye situaciones en donde el trabajador a domicilio es considerado como independiente por la legislación nacional o las decisiones judiciales, según esta el trabajo a domicilio es: “La producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista”.

Ejemplos de algunas formas de trabajo a domicilio:

Trabajo doméstico: es el realizado en el hogar, cuyos fines son la reproducción y manutención del conjunto de sus integrantes. También puede incluir la producción de alimentos para consumo familiar. Puede ser no remunerado, cuando lo realiza un miembro propio del hogar, o remunerado, cuando se contrata a un trabajador o a una trabajadora para reemplazar o complementar a aquél.

Ejemplo de lo invisibilizado que se encuentra el trabajo a domicilio, es la falta en Chile de estadísticas regulares que incluyan información acerca de éste.

La encuesta de empleo realizada por la Universidad de Chile y por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) no hace referencia alguna al lugar de trabajo y en el caso de la encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), que sí se pregunta por ese lugar, no se puede distinguir al trabajador a domicilio del trabajador independiente.

Teletrabajo o trabajo a distancia: aún Se caracteriza por aprovechar el empleador las relaciones personales y medios de comunicación que posee el propio trabajador en su domicilio.

La OIT define teletrabajo como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o de los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” En definitiva la subordinación y dependencia se mantienen pero a través de medios virtuales. Ejemplos de teletrabajo son los servicios de promoción y venta telefónica, actividades manufactureras tradicionales (confección, armado o maquilado), servicios técnicos realizados a distancia por profesionales y técnicos, como la digitación, análisis de datos, dibujo técnico, contabilidad, asesorías varias, clases a distancia, análisis financieros, consultoría profesional.

## **II. Sindicalismo.**

Aristóteles, al parecer estaba en lo correcto cuando estableció la conocida premisa filosófica que el "hombre es un ser social". Lo que explicaría la tendencia natural de agruparse de los seres humanos. Además de la búsqueda constante de la satisfacción de necesidades materiales y culturales que generalmente no podemos alcanzar de manera individual, por lo que requerimos de la compañía y apoyos de los otros, que se ve agravada en aquellos períodos de graves conflictos económicos y políticos, en los cuales se manifiesta ostensiblemente la desigualdad en la consecución de estos bienes.

La concepción anterior, se ve claramente traducida en el ámbito laboral a través del sindicalismo, que surge a raíz de la convicción que sólo reuniendo los esfuerzos de todos los trabajadores es posible conseguir mejores condiciones de trabajo y un trato más digno de sus empleadores y de quienes gozan del poder económico dentro de la sociedad

En consecuencia, no podemos abordar el sindicalismo sin hablar previamente del derecho de asociación que es la fuente natural a toda agrupación.

### **a. Derecho de Asociación.**

El derecho de asociación, es un derecho fundamental, tan importante como lo es la libertad de conciencia, que constituye un caso de asociación intelectual y es el complemento de la libertad de reunión y consecuencia lógica de las otras libertades personales.

Este derecho presupone siempre la existencia de libertad individual, sin la cual sería imposible disponer de la manera que estimemos conveniente, la consecución de nuestros deseos e intereses, sin otros límites que el respeto, en caso de Chile, a la moral, el orden público y la seguridad del Estado.

Dentro de este esquema, los derechos fundamentales, en que se encuentran también los derechos económicos sociales y culturales que permiten el desarrollo de la dignidad humana, el derecho de asociación, se enmarca dentro de los llamados derechos adquiridos, es decir que integran el patrimonio de las personas y éstas lo detentan como propiedad.

Muestra de lo anterior es el caso de la represión realizada en Francia a los gremios y corporaciones durante el siglo XVIII y XIX por medio de normas, tales como: Edicto de Turgot 1776, Ley de Chapellier 1791, Código de Napoleón 1810. Represión que cesaría con motivo de la revolución de 1844 que establece la libertad de asociación, para luego volver a ser instaurada con el golpe de estado de Bonapartista en 1851, al restablecer las prohibiciones. Luego, en 1864, bajo el mandato de Napoleón III, se permitieron las asociaciones gremiales, para finalmente el 21 de marzo de 1884 dictarse la ley que reconocía la libertad de asociación, sin necesidad de previa autorización administrativa, llamada Waldeck-Rousseau, la cual derogó la ley de Chapellier y el artículo 416 del Código Penal que reprimía las coaliciones. Durante este periodo, de avance y retroceso del establecimiento de la libertad de asociación, el deseo de los trabajadores de seguir organizándose no disminuyó, primero estableciendo asociaciones por rama productiva o actividad local hasta organizarse de manera regional, nacional e internacional.

Para que el derecho de asociación logre configurarse como una estructura real, requiere ser capaz de vincular a los asociados a los fines perseguidos de manera perdurables en el tiempo, por medio de una organización perfectamente diferenciada de sus integrantes y que contenga todos los elementos que permitan su existencia y desarrollo. Debe contener objetivos factibles de lograr en el tiempo, de lo contrario estaría expuesta a la principal causal de disolución de la asociación: el incumplimiento de sus fines.

En consecuencia, toda asociación se caracteriza por:

- a) Ser una expresión social humana, de ahí el carácter social del derecho de asociación.
- b) Cumplir un rol de coadyuvantes a la labor del Estado, al dirigir sus esfuerzos en el logro de los objetivos generales autoimpuestos, compartiendo los beneficios con la colectividad.
- c) Encauzar la iniciativa individual y permitir su fortalecimiento dentro de la colectividad, generando que los beneficios de una idea individual puedan afectar y ser útiles a un mayor número de personas, de ahí que los constitucionalistas sostengan que “el derecho de asociación es un *derecho generador*”. En este punto, es posible ver en acción al derecho en movimiento, lo que Hans Kelsen llama la dinámica del derecho, que corresponde al proceso jurídico en que el derecho se produce y aplica, regulando su propia creación y uso.

d) Encarnar el principio de la autonomía de la voluntad principal fundamento del derecho privado. Autonomía, que en el caso de las asociaciones, es de carácter colectivo y que corresponde al poder que tienen los sujetos pertenecientes a una colectividad de autoregularse y atribuirse un ordenamiento, generalmente plasmado en los llamados estatutos.

Casos de autonomía colectiva en nuestro ordenamiento jurídico, son los artículos 549 y 550 del Código Civil que se refieren a la responsabilidad y órgano deliberativo de las corporaciones, en ellos queda claro la diferencia entre la voluntad y responsabilidad individual y la colectiva.

e) Velar por el cumplimiento de los demás derechos constitucionales como, el derecho a la vida, al trabajo, a la seguridad social, de reunión, de petición frente a la autoridad, etc. Ya que, por medio de sus asociaciones crece la factibilidad de lograr el respeto y fomentos de ellos.

f) Exigir al Estado el reconocimiento de su agrupación, la autorización para su ejercicio y el respeto hacia sus actividades. Jurídicamente se señala que el derecho de asociación es un derecho subjetivo público, lo que implica que es un derecho conquistado por el individuo respecto del Estado, que limita la fuerza del poder público y exige a éste cierta conducta de respeto de las organizaciones intermedias creadas por los ciudadanos.

En la actualidad el derecho de asociación se consagra en diversas Declaraciones y Pactos Internacionales que establecen su carácter de derecho fundamental. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 20), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículo 22), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas (artículo 22), Convención Americana de Derechos Humanos (Artículo 16).

En nuestro país, el derecho de asociación se encuentra actualmente consagrado en diversos artículos de la Constitución Política:

De manera directa como garantía constitucional en el Artículo 19 N° 15 inciso 1° que estipula: “La Constitución asegura a todas las personas: El derecho de asociarse sin permiso previo”.

De manera indirecta en el Artículo 1 inciso 3°, confiriendo al Estado el mandato de amparar todos los grupos intermedios, expresando: “El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los

cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos”

En Chile, históricamente pueden identificarse tres vías por las cuales los trabajadores se han representado orgánica y jurídicamente ante el Estado: el mutualismo, el mancomunalismo y el sindicalismo. Esta última, es la organización de los trabajadores por excelencia.

En la organización mutualista, algunos segmentos populares encuentran su primera forma de organización a largo plazo. No obstante, ello no implica que las mutuales sean un antecedente directo de los sindicatos, de hecho poseen muchas diferencias con éstos. Sin embargo son una primera manifestación de un ejercicio en los hechos, del derecho de asociación, para solucionar diversas demandas laborales.

A la inadecuada política del Estado, se suma que en el periodo de mediados de siglo XIX (1857 a 1878), la estabilidad económica en Chile hizo crisis, llevando a agudizar los problemas entre empleadores y obreros. Es en este momento cuando comienzan a manifestarse las primeras formas de organización de trabajadores. Antes de las mutuales, hubo tempranos atisbos de movimientos tendientes a mejorar las condiciones laborales, destacan la Sociedad de la Igualdad y la Sociedad de Artesanos, sin embargo estos se caracterizan por ser organizaciones que cuentan con pocos adherentes y escaso peso político, que las lleva a durar poco tiempo.

Las mutuales se caracterizaban por ser un movimiento que traspasaba el sector obrero, integrando grupos de artesanos y clase media trabajadora. Era una institución que respondía al anhelo de encomendar al propio esfuerzo de los trabajadores, una solución a sus problemas económicos y sociales. Recurre a la práctica del ahorro, el socorro mutuo y la cooperación entre trabajadores; la educación de sus miembros y la realización de ciertas peticiones al Estado. Eran organizaciones más bien de carácter asistencialista, cuyo fin era evitar que sus socios perdieran su dignidad y cayeran en la humillación de la caridad.

Consecuencia de lo anterior, generaban a sus miembros una sensación de “pertenencia social”, ya que se veían a si mismos como integrantes de una organización con fines propios que ocupaba un lugar dentro de la sociedad, sin llegar a afectar aún la relación trabajador – empleador. Aunque las mutuales intentaron desde sus orígenes mantener una acción autónoma del Estado, no eran indiferentes ante él. El proyecto mutualista no excluía demandar a la clase dirigente ciertos cambios institucionales, dentro de éstas destacan muchas peticiones para lograr una mayor

libertad de acción y participación cívica. En general, es un movimiento apolítico, que no estaba ligado a ideología o partido alguno. Sin embargo participa de acontecimientos importantes, dirigidos por partidos políticos. Finalmente, cabe destacar que el mutualismo, es una organización que intenta integrar a sus miembros dentro de la lógica social de la época. Por tanto su acción es dentro del sistema y los medios usados, los legalmente contemplados en éste. Ello la diferencia de las organizaciones surgidas posteriormente, en especial, las sociedades de resistencia<sup>24</sup> y los sindicatos<sup>25</sup>.

La importancia de las organizaciones mutuales en el desarrollo de los movimientos de trabajadores, es que es allí donde los trabajadores comienzan a reunirse, intercambiar ideas sobre la libertad y la democracia, y, sobretodo, a conocer los beneficios de organizarse. Elementos característicos de las organizaciones mutuales, como son la ayuda mutua y la cooperación, fueron las principales herencias de este movimiento a los que vinieron después.

Durante esta época surgen diversas organizaciones, de las cuales, las mas influyentes fueron las Sociedades de Resistencia y las Mancomunales, aún cuando ambas comparten un carácter político, las sociedades de resistencia se caracterizaron por ser creadas con el principal propósito de incentivar las huelgas y ayudar en su organización.

En las mancomunales, que se caracterizan por ser organizaciones de composición esencialmente proletaria, es posible encontrar el punto de confluencia del ideal de regeneración moral que había surgido en torno al mutualismo, con las ideas de emancipación social más propias del siglo XX, acercándose a lo que posteriormente serian los sindicatos.

La orientación política de las mancomunales fue un tanto difusa, por la misma confluencia de organizaciones de diversos tipos: cooperativas, mutuales, sociedades en resistencia, etc. Cada una de ellas estaba impregnada de un ideario distinto, y su importancia relativa en cada mancomunal le daba un sello particular a estas últimas.

La influencia que tuvieron las mancomunales, en el surgimiento de las organizaciones sindicales ha sido ampliamente contendida, discusión que puede resumirse en dos posturas: La primera de ellas, aceptada por la mayoría de la literatura histórica, es que las mancomunales fueron el

---

<sup>24</sup> Desde sus inicios las Sociedades de Resistencia presentaron un perfil organizativo sindical, el cual reunía a todos los trabajadores ligados a una unidad productiva, sin importar la función que desempeñase en ella y con el firme objetivo de lograr reivindicaciones sociales.

<sup>25</sup> ESTÉVEZ, C. s.a. pp.234-235.

antecedente por excelencia de los sindicatos.<sup>26</sup> La segunda postura plantea que las mancomunales, fueron solo una influencia mediata del surgimiento de los sindicatos. Lo anterior se funda en que los sindicatos tuvieron como antecedente inmediato las sociedades de resistencia, que a su vez, fueron influenciadas fuertemente por el sindicalismo europeo. A lo que el historiador Gabriel Salazar agrega, que el perfil de acción de las mancomunales fue muy diferente al adoptado posteriormente por los sindicatos,<sup>27</sup> y que más bien, las mancomunales son el producto de un sincretismo de diversas corrientes políticas, sociales y culturales<sup>28</sup>.

En definitiva, sea en forma directa o indirecta, tanto las mancomunales como las sociedades de resistencia, son asociaciones de trabajadores que en el curso de la transformación social dieron nacimiento al sindicalismo.

#### **b. Origen del Término Sindicalismo.**

El término sindicalismo corresponde a un derivado de la palabra sindicato y es usado coloquialmente para referirse a toda actividad que tenga que ver con la organización y funcionamiento de los sindicatos.

Gramaticalmente, la palabra sindicato debe su origen a la palabra griega síndico, que en un principio tenía una significación, algo distinta a lo que hoy en día se entiende por tal.<sup>29</sup>

La expresión síndico, era utilizado por los griegos para denominar al defensor de alguien en un juicio algo así como la figura de un protector. Particularmente en la metrópolis de Atenas, se llamaba síndicos a la comisión, formada por cinco oradores, encargada de defender las leyes vigentes de las innovaciones que quisieran realizar. Posteriormente, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad. Etimológicamente hablando la palabra síndico está formada por el prefijo “syn” que significaba “con”, más el sufijo “díke” que significaba “justicia”. A pesar de las variaciones, a través del tiempo, del concepto de síndico o sindicato, ha mantenido la “justicia”, como

---

<sup>26</sup> La justificación de esta aseveración tiene asidero principalmente en el carácter político que adoptaron las mancomunales en su desarrollo histórico y la complejidad organizativa que estas alcanzaron, el cual fue cercano al grado de organización que posteriormente tuvieron los sindicatos.

<sup>27</sup> Dentro de las diferencias que establece el autor destacan su política horizontal de acción, la tendencia de sus miembros de hacer política asociativa y educativa, no guiarse por ideas teórico-políticas, y la confianza de sus miembros que pertenecer a la mancomunal los llevaría a una “nueva vida”.

<sup>28</sup> SALAZAR. G. 2003. pp. 207-211.

<sup>29</sup> Síndico: se le llama a la persona que se hace cargo de liquidar una quiebra, o administrar la quiebra.



fuerza de su vocablo, ya sea en la figura actual de síndico (materia mercantil), o en los derivados de la palabra sindicalismo.

En cuanto, al concepto de sindicato, éste comenzó a perfilarse entre los comerciantes, quienes con el fin de evitar la libre competencia y conseguir la elevación de los precios por medio de la unificación de las tarifas, comenzaron a reunirse en asociaciones que se encargaban de gestionar la colocación de los productos en el mercado, permitiéndoles actuar como cartel, al fijar un único precio a sus bienes.

Las primeras organizaciones de trabajadores emularon esta modalidad de cartel, pero los trabajadores en vez de reunirse en torno a la venta de un bien se agrupaban en torno a su fuerza de trabajo. En definitiva estos primeros sindicatos vendían su mano de obra fijando su precio previamente. Esta primera forma de sindicatos de trabajadores tuvo importantes éxitos y también grandes conflictos, principalmente porque la bandera de lucha no estaba puesta en los empleadores, sino en los trabajadores que no estuvieran asociados al sindicato u otros sindicatos del mismo sector, lo que inevitablemente significaba una división de fuerzas entre los propios trabajadores.

Por su parte el Diccionario Jurídico de Derecho Laboral, define al sindicalismo como: "...asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos."<sup>30</sup>

Para el historiador británico Arnold Toynbee, el sindicalismo es un poder de masas que ha tenido infinidad de expresiones políticas, ejemplo de ello es el socialismo y comunismo. Para abogado laboralista Héctor Humeres Noguier el sindicalismo se define como: "la teoría y práctica del movimiento sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad y el Estado"<sup>31</sup> Dicha definición no responde sólo a una concepción teórica doctrinaria, sino que también refleja la realidad, debido a que todas las tendencias sindicales, incluida la católica, han buscado la superación y sustitución del régimen político imperante, por uno que refleje de mayor conformidad a los trabajadores.

Cual sea la definición adoptada respecto del sindicalismo, hay un elemento que jamás lo abandona y es la convicción acerca de la relevancia de la asociatividad como arma de presión que apunta a la defensa y mejora de las condiciones de trabajo.

---

<sup>30</sup> Diccionario Jurídico de Derecho Laboral. 1983.

<sup>31</sup> HUMERES NOGUER, H. 2005. pp. 25-26

En consecuencia, el sindicato es la expresión más fructífera de los trabajadores, el cual debido a su, organización, unidad y constancia en sus planteamientos ha conseguido ganar grandes batallas en lo que a derechos laborales se refiere.

Desde sus inicios hasta hoy en día, el sindicalismo ha recorrido un gran camino, transformándose de ser una reacción ante las condiciones inhumanas de trabajo, hasta la representación firme y legítima de los derechos de los trabajadores, en cuyas filas se han formado grandes dirigentes sociales y políticos, llegando a ocupar destacadas posiciones en el ámbito político, Senadores, Ministros y Presidentes de la República.

### **c. Principios que gobiernan al Sindicalismo.**

La doctrina laboralista ha establecido ciertos principios o reglas fundamentales que debieran regir a toda organización sindical para asegurar la consecución de sus fines, en un clima armónico que permita evitar posibles conflictos internos:

- Libre: el sindicato debe verse libre de toda presión coercitiva e ideológica que otras organizaciones pudieren sostener.
- Independiente: que no dependa económicamente de otras organizaciones o partidos políticos que pudieren incidir en la toma de decisiones internas.
- Democrático: el sindicato debe contener en sus estatutos normas que protejan y permitan el ejercicio de la democracia interna.
- Participativo: el sindicato no debe colocar trabas a sus miembros para la postulación a cargos de representación interna y buscar las formas de constituirse como un actor activo en la vida social y política del país, construyendo redes que permitan que sus demandas sean escuchadas por el país. Por tanto los dirigentes sindicales deben estar llanos a participar en todas las instancias que beneficien a su proyecto.
- Unitario: el sindicato debe tener sólo una directiva, de manera que las fuerzas y las decisiones sean encauzadas por una sola vía. De esta forma se evita la dispersión de ideas y de fuerzas al interior del sindicato. Aún cuando existieren diferentes opiniones al interior, hacia fuera el sindicato debe actuar como un ente organizado bajo un discurso único.
- Responsable: el sindicato debe cumplir con los acuerdos tomados, tanto al interior de sus filas, como los acuerdos firmados con los empleadores durante la negociación colectiva.
- Realista: las reivindicaciones postuladas por el sindicato deben enmarcarse dentro de lo posible, de lo contrario no sólo será para la organización difícil lograr su cometido, sino que también se

desprestigiará y perderá fuerza, al ser calificado de intransigente e irreal.

- **Solidario:** el sindicato debe compartir de forma igualitaria entre sus miembros los beneficios alcanzados. Además de solidarizar con aquellos miembros que se han visto pasados a llevar en sus derechos laborales por sus empleadores, representándolos y apoyándolos cuando lo requieran.

Al tener en cuenta los principales conflictos laborales que tienden a repetirse en el mundo del trabajo, los laboristas han encontrado a lo menos cinco grandes objetivos, que todo sindicato, sin importar su rubro o especificidad buscará conseguir. Estos objetivos se entienden dentro de la idea de dignidad humana como derecho fundamental y se plasma en la idea de la necesidad de dignificar las condiciones de vida de los trabajadores. Los que pueden enumerarse de la siguiente manera:

**Salario justo:** Propender el sindicato a la búsqueda de un salario justo y digno a cambio de sus prestaciones laborales. Existen diferentes versiones de lo que se entenderá por digno, para algunos autores basta con que el salario permita cubrir las necesidades básicas de sus familias (alimentación, vivienda, educación y salud), otros autores más modernos son más exigentes y reclaman que para que un salario sea digno también debiera reflejar el crecimiento y las ganancias de las empresas. Esta última postura está imbuida por las ideas de equidad e igualdad social.<sup>32</sup>

**Mejores condiciones de trabajo:** Proteger la dignidad humana de los trabajadores, tanto en su ámbito físico como mental, en resumen que las condiciones en que desempeñen las labores no afecten la salud del empleado. En este punto encontramos la lucha por jornadas de trabajo justas, descansos según la labor lo requiera, vacaciones, implementos de seguridad, la prohibición hacia el empleador de alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto de trabajo y las condiciones en que deban prestarse, si ello significara un menoscabo para el trabajador o un detrimento económico y moral.

**Empleo estable para toda persona:** Luchar por lograr regulaciones que protejan a los trabajadores contra despidos injustificados, de modo de

---

<sup>32</sup> En Chile la Iglesia Católica imbuida por las exigencias de las encíclicas Rerum Novarum y Laborem Excersen, ha puesto en el tapete el llamado salario ético, que permita que los trabajadores puedan vivir al menos por sobre la línea de la pobreza, en contraposición al sueldo mínimo. Ante esto, el mundo del derecho laboral se ha planteado que la real discusión debe centrarse en la búsqueda de un salario justo, concepto mucho más ambicioso que establece que la empresa debe compartir las utilidades con los trabajadores, de manera que el salario tenga una correspondencia proporcional a las ganancias de la empresa.

acceder a cierta estabilidad en el empleo y establecer un sistema de indemnizaciones por años de servicio.

**Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas:**

Participar en la dinámica del derecho, entendiendo que las fuerzas sociales son el primer motor de cambio jurídico en el derecho laboral. El movimiento sindical como fuente material tiene mucho que decir en la confección de informes y recomendaciones al Estado para que éste elabore normas que protejan a los trabajadores de eventuales daños a sus derechos y promuevan el cumplimiento de las normas para garantizar no sólo el mejoramiento de los sectores laborales, sino también la continuidad y mejoras de las conquistas.

**Permanente democratización:** Velar por la democratización de la sociedad, porque sólo una sociedad que comparta los valores de igualdad y dignidad humana será capaz de escuchar y acceder a las reivindicaciones laborales. De la misma forma deberá cuidar el ejercicio de la democracia al interior de los sindicatos.

El establecimiento de una mayor democratización es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes, quienes han sido los dos grupos más vulnerables en lo que a derecho de los trabajadores significa, ello porque históricamente son dos grupos a quienes les cuesta más conseguir trabajo y de conseguirlo generalmente se los coloca en puestos mal pagados o simplemente se les paga menos que a sus compañeros a pesar que desempeñen igual labor. Esto se ha visto con mayor fuerza en el caso de las mujeres, sobretodo desde hace algunos años en que estas han tenido una creciente incorporación a distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como principal objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular. Tanto es así que han surgido una serie de asociaciones que buscan promover especialmente la participación de estos dos grupos dentro de organización sindical, inclusive existen sindicatos de mujeres en algunas áreas.

**d. Breve reseña del desarrollo del movimiento sindical.**

Podemos afirmar que le debemos la concepción del movimiento sindicalista a lo menos a dos factores. El primero es el advenimiento de la revolución industrial que trajo consigo la lucha de clases y el segundo factor es la llegada del concepto de democracia moderna.

En sus inicios, toda acción colectiva organizada por los trabajadores, se calificó como actividades ilegales. Por lo que todo intento de

sindicalizarse, de realizar negociaciones colectivas, o actividades como paros o huelgas, simplemente eran sancionadas como crímenes.

No muchos autores se detienen a analizar a la democracia moderna, instaurada por la Revolución Francesa en 1789, al hablar de sindicalismo, aún cuando su aporte es fundamental. La democracia significó un quiebre con el sistema económico del feudalismo, el reconocimiento por vez primera de los derechos de los trabajadores (establecimiento del concepto de trabajo asalariado y la abolición de la esclavitud) y el reconocimiento de los Derechos del Hombre, creando un importante cambio moral respecto a la visión del ser humano.

Sin embargo, la falta de equilibrio entre la libertad individual y la libertad de asociarse, devengó en este mismo periodo en represión a gremios y corporaciones (Ley Chapellier de 1791), imponiendo sanciones a todos aquellos que constituyeran asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros. Ante lo cual, no quedó más opción que iniciar el movimiento sindical en la clandestinidad hasta la derogación de la prohibición.

No obstante, con la llegada de la Revolución Industrial (finales siglo XVIII), las organizaciones obreras comienzan a adoptar las características del sindicato actual. Dicha revolución trajo como principal efecto la sustitución de la mano de obra por la máquina, momento en que el taller da paso a la fábrica y la producción artesanal es suplantada por la producción a gran escala, pasando de una economía de escala local a una mundial.

Es en la fábrica donde converge el malestar general de los trabajadores que ven como la empresa se beneficia de suculentas ganancias pasando por altos las insufribles condiciones laborales, como eran los turnos extenuantes, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina intolerante, etc. Temas como el buen trato, la higiene, la seguridad o la salud no constituían una preocupación, incluso se le regateaba el salario al obrero. En la agricultura, el trabajador inquilino debía además obligar a su esposa e hijos a trabajar para el empleador, por un plato de comida.

A lo anterior, se suma que miles de mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas.

Durante todo el siglo XIX el sindicalismo existió de hecho pero no de derecho y su objetivo principal estaba dirigido a obtener el reconocimiento del Estado, lo que no fue fácil, ya que tendrían que pasar muchos años para que la clandestinidad del movimiento de los trabajadores llegara a su fin.

En Europa, algunos autores dicen que concretamente en Inglaterra, aparecieron los primeros movimientos obreros, como el ludismo<sup>33</sup> que surgió entre los años 1810 y 1811, mejor conocido como rompedores de máquinas por enfrentarse al maquinismo.<sup>34</sup> Las masas de trabajadores desencantados y alentados por su ideario de protección social, resultarían imposibles de contener, lo que se graficaría al principio en motines que poco a poco irían convirtiéndose en la huelga que conocemos hoy en día.

La presión de estos primeros movimientos fue tal, que en 1824 el parlamento británico se vio obligado a derogar las llamadas Combination Acts (Actos de Coalición), que justamente se trataban de las leyes que prohibían todo tipo de organizaciones obreras.

Luego en el año 1829, Robert Owen, uno de los llamados fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, las cuales se trataban de sociedades industriales de trabajadores y que compartían muchas ideas que luego se desarrollarían en el sindicato. Ese mismo año, John Doherty, fundaría la Gran Unión de Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y con ella la Asociación Nacional para la protección del Trabajo, primera central sindical de todos los oficios de la historia que agrupaba más de 150 sindicatos con más de 100.000 miembros, y que además creó el pasquín obrero llamado “La Voz del Pueblo.”

Así fue como al año siguiente, en 1830, comenzaron a proliferar las organizaciones obreras que se agrupaban según su oficio, las cuales, el mundo anglosajón bautizó con el nombre de trade-unions<sup>35</sup> o unions.

En Francia, a raíz de la profunda crisis económica de los años treinta, también comienzan a aparecer los primeros movimientos sindicalistas. En el país galo estos movimientos adoptarían el nombre de *syndicat*, palabra que quiere decir también *unión*. En Francia, las mujeres obreras tuvieron una importante participación desde sus inicios, siendo unas de las primeras en organizarse para protestar contra las condiciones de explotación laboral que ocurría en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

---

<sup>33</sup> El ludismo fue un movimiento obrero inglés, que tuvo su auge entre 1811 y 1816, el cual predicaba el odio incondicional a las máquinas, y cuyas acciones se basaban en la revuelta espontánea y desorganizada, atacando los instrumentos de producción. Adquirieron el nombre de ludistas como homenaje a su primer líder Ned Ludd.

<sup>34</sup> Según el Diccionario de la Real Academia Española, el maquinismo es: “Empleo predominante de las máquinas en la industria moderna.

<sup>35</sup> El término trade-unions literalmente traducido significa uniones de oficios o asociaciones de oficios.

Presionados por la agudización que provocó la crisis que abarcó la década de 1830 en los levantamientos obreros que eran vistos con especial fuerza en París, Lyon e Irlanda, en Inglaterra comenzó el proceso que buscaba abolir la esclavitud, el cual se extendería entre los años 1833 y 1838.

El proceso de cambio parecía imparable, fue en Junio de 1836, cuando la Asociación de Trabajadores de Inglaterra presentó la famosa *Carta del Pueblo* donde se exigía entre otras cosas el voto universal y secreto. A quienes confeccionaron y apoyaron dicho texto se les conoció como los cartistas.

El movimiento obrero no estaba solo, los trabajadores tuvieron la influencia y el apoyo de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar la situación de los trabajadores, entre los cuales encontramos a Friedrich Engels, que escribiría "*La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra*", la cual hace referencias a los hechos relevantes ocurridos esos años para el movimiento sindical y donde además, el autor relata la relación que mantuvo con el movimiento *cartista*.

Sería en la década de 1840, cuando los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalarían definitivamente en Inglaterra, dando origen a un particular pensamiento económico, el marxismo o socialismo científico que tendría gran impacto alrededor de todo el mundo. Ambos autores hicieron eco de la escuela del materialismo histórico que denunciaba que la rebelión de los trabajadores no había sido más que la natural culminación ante las grandes concentraciones de riquezas ocurridas a lo largo del siglo XVII, a raíz de los métodos salvajes de producción imperantes en la época.

Al mismo tiempo que Marx y Engels, el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sentarían los primeros cimientos del movimiento anarquista.

Toda esta convulsión ideológica no pasaría desapercibida en Europa, por lo que en 1848, ya es posible ver en todo el continente una serie de movimientos revolucionarios que se asentaron especialmente en Inglaterra y Francia.

Estos movimientos revolucionarios aunaron exigencias políticas como sociales, en especial la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. Fue a estos movimientos a los que se refiere Marx y Engels en su libro el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año, con la frase: *Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas*

*las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma...*

Para 1850 el movimiento sindical ha alcanzado a todo el viejo continente y es posible ver sindicatos en países como Portugal, Bélgica y Alemania.

La primera central sindical internacional de la clase obrera, surgiría en Londres el año 1864 bautizada como Asociación Internacional de Trabajadores, conocida mundialmente como *La Internacional*. Fue durante ese mismo año, que en Francia se reconoce el derecho a la huelga como un derecho fundamental del individuo.

Dos años después de su creación, en 1866, *La Internacional*, realiza su primer congreso en que representantes de los trabajadores de diferentes países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban. Durante ese mismo año, en Inglaterra se funda la *Trades-Unions Congress*, primera asociación de obreros que pueden recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que en esta asociación, las personas afiliadas a él son defendidas y representadas por la organización ante sus empleadores. Esta asociación todavía existe hoy en la actualidad y cuenta entre sus filas a más de seis millones de afiliados.

Bélgica, por su parte, en 1867 se coloca en la vanguardia en materia social aprobando numerosos derechos, entre los cuales el reconocimiento del derecho a la huelga es el más importante entre ellos.

Posteriormente, en el año 1871, surge la *Comuna de París*, levantamiento obrero que se extendería por más de dos meses y que acabaría por la fuerza con la intervención del ejército.

Al año siguiente, en 1872, durante el V Congreso de la *Internacional*, se produciría el primer gran cisma dentro de sus filas dividiéndose, sus representantes entre marxistas y bakuninistas (anarquistas).

A pesar de llevar casi 40 años desde la presentación de la *Carta del Pueblo*, es recién el año 1875, cuando Inglaterra destierra los términos amo y siervo de su legislación para reemplazarlos por patrón y obrero. A pesar de la tardanza es el primer país en adoptar dicho cambio.

Para el año 1884, en Francia se reconocen los sindicatos obreros, precisamente en Lyon donde, dos años más tarde, se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos, antecedente de la



Confederación General de Trabajadores francesa y del sindicalismo revolucionario.

Cinco años más tarde, se funda la *Segunda Internacional*, que realizaría su primer congreso ese mismo año en París. Es en este congreso donde se declara al Primero de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, conmemorando así a los cinco huelguistas ejecutados en mayo de 1886 en Chicago. Fecha que hasta hoy en día aglutina y sincroniza las movilizaciones de los trabajadores alrededor del mundo. Fue en ese mismo congreso donde se adopta la reivindicación de la jornada de ocho horas.

Por su parte, la Iglesia Católica, también mostró interés por la realidad de los trabajadores, lo que quedaría plasmado en 1891, por el Papa León XIII, con la publicación de la primera encíclica social de la iglesia, *Rerum Novarum* (latín: "De las cosas nuevas"), la cual reconocía la necesidad de formar uniones o sindicatos para afrontar los problemas planteados por la revolución industrial, además de mostrar un irrestricto apoyo al derecho laboral.

Interesante es lo ocurrido en Suecia, en el año 1899, cuando se firma el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.

Así, junto al fin del siglo XIX, a medida que los países van adoptando el voto universal y secreto, los representantes de los trabajadores y de partidos obreros van teniendo la posibilidad de acceder a los diferentes parlamentos. Es en este momento cuando el movimiento obrero toma el carácter de nacional y así la clase obrera de cada país adquiere una historia sindical diferente.

Con la llegada del siglo XX, en Copenhague, se constituye la Secretaría Internacional de Sindicatos, la cual aglutinaba asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia.

A su vez, la Confederación General de Trabajadores Francesa, en 1906 aprueba en la ciudad de Amiens su Carta Magna, mientras que en Italia se creaba el primer sindicato: La Confederación General del Trabajo y en los países bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos.

Junto con el siglo XX, llega el taylorismo, más específicamente en 1911, con la publicación por parte de F.W.Taylor de su *Management científico*, lo que significaría una segunda revolución industrial, caracterizada por la aplicación de los métodos tayloristas al modelo productivo y a la organización del trabajo, lo que afectaría más aún a los trabajadores.

En 1917, con el triunfo de los bolcheviques en la Revolución Rusa, nace el primer Estado socialista de la historia, lo que tuvo un gran impacto en los movimientos obreros alrededor del mundo, que se reconocían así mismos pertenecientes a una clase social llamada proletariado, que compartía necesidades comunes de “clase explotada”. A esta idea aportó bastante el pensamiento socialista, al poner como centro de la vida social y como estructuración de la vida económica, a la persona humana, representada en el obrero que trabaja.

Con el término de la I Guerra Mundial como parte del Tratado de Versalles, en 1919, se crea la OIT Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos más antiguos vigente actualmente en el mundo y que es fuente de referencia para todas las legislaciones internacionales, cuya conformación es de carácter tripartita, pues en ella convergen sindicatos, empleadores y gobiernos. En el preámbulo de su Constitución, la OIT, señala que el único camino para establecer una paz universal y permanente es asegurar la existencia de justicia social, menciona además, que el descontento provocado por mantener condiciones de trabajo injustas y que perpetúan la miseria constituye una amenaza para la paz y armonía universal. En este sentido, la acción de la OIT, se orienta sobre la base de los siguientes principios: el trabajo no es una mercancía, la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos y la lucha contra la necesidad debe proseguir con incesante energía a fin de promover el bienestar común.

Un año más tarde, en 1920, se organiza la Unión Internacional de Estudios Sociales en Manila, dirigida sucesivamente por los cardenales Mercier y Van Roey, quienes propusieron estudiar los problemas sociales a la luz de la moral católica, publicando en 1927 un Código social, más conocido como el Código de Manila, el cual constaba de siete capítulos: familia, vida cívica, profesión, vida económica, asociaciones privadas, vida internacional y vida sobrenatural. El Código de Manila, tuvo fuerte influencia entre los estudiosos de los temas sociales, sobretodo, en lo que a doctrina social de la iglesia respecta, dicho código en su artículo 89 establecía que el trabajo no es una mercancía, sino una actividad libre a la dignidad humana.

En 1931, con ocasión de los 40 años de la encíclica Rerum Novarum, el Papa Pío XI publica la Encíclica Quadragesimo Anno (Latín: Cuadragésimo año), carta pontificia que a pesar de defender la existencia de organizaciones de trabajadores, critica duramente a las organizaciones socialistas y donde también se ataca a la acumulación de poder y

recursos en manos de unos pocos en desmedro de los más pobres, crítica plasmada en la frase “el capitalismo ha puesto sobre la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco al de los antiguos esclavistas”.

Un cambio interesante, trajo consigo el siglo XX, pues durante él los sindicatos de todo el mundo fueron abandonando la antigua organización sindical que se agrupaba por oficio, para crear el sindicato por rama de actividad.

Junto con el avance de las comunicaciones aparece el fenómeno de la globalización, la cual afecta también al movimiento sindical, pues éste comienza a restablecer su carácter internacional por sobre el carácter local o nacional. En Europa comienzan a fusionarse organizaciones de diferentes corrientes para constituir organizaciones sindicales únicas como ocurre en el caso de la Confederación Europea de Sindicatos o la Confederación Sindical Internacional. Esta última posee más de 168 millones de afiliados en todo el mundo.

En cuanto a la constitución de organizaciones internacionales, podemos identificar tres grandes corrientes:

- Comunistas organizados en la Federación Sindical Mundial, FSM.
- Social demócratas organizados bajo la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL.
- Cristianos organizados en la Confederación Mundial del Trabajo, CMT.

**e. Breve reseña del desarrollo del movimiento sindical en Chile.**

A mediados del siglo XIX, la inestabilidad económica en Chile toca fondo, agudizando los conflictos entre empleadores y obreros. Dentro de los primeros movimientos encaminados a mejorar las condiciones laborales, destacan la Sociedad de la Igualdad y la Sociedad de Artesanos, los cuales no duraron mucho tiempo debido a que no contaban con un número importante de adherentes ni peso político.

En 1853 se funda la Sociedad Unión de Tipógrafos, organización que inspiraría la fundación de un sinnúmero de organizaciones similares. Estas organizaciones se configuraron bajo el carácter de mutuales, alejándose de toda idea revolucionaria o reivindicatoria, poniendo su

énfasis en el ahorro, la cultura, la recreación y la salud. La relevancia de las mutuales en el desarrollo del movimiento sindicalista en Chile fue permitir la reunión, el intercambio de ideas y experimentar los beneficios de organizarse.

Por su parte, el movimiento sindical en Chile, en sus inicios sería dominado por las ideas anarquistas hasta aproximadamente 1910. Su planteamiento se basaba en el convencimiento de que los patrones accedían a sus demandas sólo por temor, por lo que Estado y sus leyes no eran más que instituciones obsoletas de carácter decorativo.

Fue en el norte grande, a raíz del auge del salitre y el comercio portuario, donde aparecieron las primeras sociedades obreras, que a diferencia de las mutuales, éstas sí se presentaban dispuestas a combatir por mejores salarios y condiciones laborales. Estas sociedades se conformaban, a través de sociedades de resistencia, que basaban la reivindicación de sus derechos por medio de la fuerza, fuertemente influenciadas por el movimiento anarquista o a través de mancomunales, que buscaban la defensa de los trabajadores influenciadas mayormente por ideas democráticas.

Las extremas condiciones de trabajo<sup>36</sup> en las oficinas salitreras hicieron que el malestar de los trabajadores aumentara y terminara irremediablemente en la huelga general del año 1890. Esta primera experiencia, fue exitosa para los trabajadores e ilustrativa en lo que respecta a mostrarles la importancia de organizarse.

Pero en 1907, con la masacre de trabajadores de la Escuela Santa María en Iquique, en la cual murieron centenares de obreros salitreros, mujeres y niños, fueron perdiendo influencia las sociedades de resistencia, dominadas por ideas anarquistas, en la escena sindical.

Bajo las mancomunales se organizaron la totalidad de trabajadores dependientes de una unidad productiva, independiente de la función que realizaba en la empresa. Por supuesto las mancomunales eran asociaciones vulnerables, ya que sus dirigentes no contaban con ningún tipo de fuero.

---

<sup>36</sup> En este sentido, conocido es el sistema de fichas que prosperó a lo largo de todas las oficinas salitreras, que impedía a sus trabajadores contar con un salario y decidir donde gastarlo, ya que el propio empleador instalaba las famosas pulperías en las cuales estaba obligado el trabajador a cambiar las fichas por mercadería.

Inclusive en otras ramas de la economía donde sí existía el salario convenido con el trabajador, el empleador se desentendía de temas como la vivienda, la atención médica, la educación o el descanso semanal, ni hablar de la jornada máxima laboral o la existencia de contrato laboral.

En los años siguientes a la Matanza de la Escuela Santa María se multiplicaron las huelgas, siendo algunas de las más emblemáticas la huelga portuaria de dos meses de julio-agosto de 1917, la huelga del carbón de 83 días de 1919, la toma de Puerto Natales en enero de 1919. Durante este periodo, fundamental resultó la figura de don Luis Emilio Recabarren, líder de los mancomunales, quien en 1912 funda el Partido Obrero Socialista y la Sociedad de Defensa del Trabajo de Oficios, para luego fundar, en el año 1917, la Sociedad Unión Gremial de Trabajadores de Antofagasta. Ambas organizaciones gremiales no logran concitar el impacto que su fundador anhelaba. Impacto que se lograría con la refundación en 1919 de la Federación Obrera de Chile conocida como FOCH, la que sería declarada ilegal en 1927, desapareciendo ipso facto, durante la dictadura de Carlos Ibáñez del Campo, quién crea una Central supeditada al gobierno, la CRACH (Confederación Republicana de Asalariados de Chile).

Después de la caída del gobierno de Carlos Ibañez, la Federación Obrera de Chile no logró sobreponerse y finalmente se disuelve en 1936 al formarse la Confederación de Trabajadores de Chile CTCH, a la cual se afilian.

Producto de la continua lucha de los trabajadores, en 1924 se logra la aprobación de las llamadas “Leyes Sociales”, que comprenden el siguiente conjunto de normas: Ley 4.053 que establece el Contrato de Trabajo, Ley 4.054 sobre Seguro Obrero, Ley 4.055 que modifica la ley de 1916 sobre accidentes del Trabajo, Ley 4.056 sobre Tribunales de conciliación y arbitraje, Ley 4.057 sobre Organización Sindical, Ley 4.058 sobre Sociedades Cooperativas, Ley 4.059 sobre Caja de Empleados Particulares.

Entre los principales derechos que establecieron, en lo que respecta a las organizaciones sindicales, se encuentran, la afiliación automática por empresa, el derecho a huelga legal indefinida, sin represalias y la participación en las utilidades de la empresa.

En 1934 ocurre la Matanza de Ranquil, primera gran sublevación campesina, en protesta por las condiciones de inquilinaje semejantes a semi-esclavitud y similares a las que se llevaban en las plantas salitreras, donde el pago se realizaba mediante fichas que sólo podían cobrarse en las pulperías de propiedad del empleador.

El movimiento campesino fue duramente postergado, no obstante siguieron asociándose de hecho, perseguidos por los latifundistas, pero apoyados por una parte de la Iglesia Católica.

En 1943 se funda la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, pese a que los empleados públicos tenían la prohibición de sindicalizarse y de declararse en huelga. Sin embargo, los trabajadores públicos usaron la figura de las personas jurídicas privadas del Artículo 545 del Código Civil, para organizarse. Durante el gobierno militar, dichas asociaciones, fueron disueltas. Sólo con la recuperación de la democracia, en 1994, se dicta la Ley 19.296 que reconoce el carácter gremial a estas asociaciones, otorgándoles fuero sindical a sus dirigentes pero manteniendo la prohibición al derecho de negociación colectiva y huelga. Derechos, aunque ilegalizados, se han legitimado en los hechos, toda vez, que la ANEF negocia colectivamente y declara huelgas nacionales de trabajadores públicos.

En 1947 se dictó la Ley 8.811 sobre organización sindical de obreros agrícolas, que restringía de manera elocuente el principio de asociación sindical, obligando a sindicalizarse por fundo (siempre que el fundo contara con más de 50 trabajadores) sin derecho a coligarse o crear coaliciones de sindicatos de fundos, lo que constituía un flagrante desconocimiento a la Convención Interamericana de Ginebra de 1921, ratificada por Chile en 1925.

Para 1953, existían numerosas organizaciones sindicales, y ese mismo año se funda la Central Única de Trabajadores, CUT, en la cual se fundieron varias federaciones y centrales existentes constituyéndose en actor protagónico del movimiento sindical.

Al comenzar la década de 1960, la presión por una reforma agraria vuelve a manifestarse por los movimientos campesinos con el apoyo de los sectores progresistas y la Iglesia Católica, lo que deriva en la Ley 15.020 de 1962 que establece la expropiación de tierras estatales, específicamente tierras pertenecientes al Servicio del Seguro Social y al Servicio Nacional de Salud.

La legislación anterior, obviamente, no satisfizo la aspiración social-política imperante que demandaba el término del inquilinaje y promovía la incorporación de los campesinos a la propiedad de la tierra que trabaja, expropiando los predios abandonados o deficientemente explotados y reclamaba la incorporación de los campesinos y su familia a la vida social, cultura y política de la Nación. Lo que culmina con la dictación en 1967 de una nueva Ley de Reforma Agraria, la Ley 16.640. Ese mismo año se dicta

una nueva Ley de Sindicalización Campesina, Ley 16.625, que permitió organizarse libremente a los campesinos (ya no por fundos sino por comunas). Estas disposiciones jurídicas impactaron profundamente al sector rural, ya que por primera vez se atendían sus demandas, por sobre el sector industrial, y su centro o base de organización era el territorio comunal, en el cual, se coligaban en sindicatos, todos los trabajadores de la tierra de la comuna, inquilinos, asalariados, medieros, precaristas y pequeños propietarios.

Un año atrás, en 1966, se había dictado la Ley 16.455 sobre Estabilidad del Empleo, que impactaría de manera favorable al mundo sindical.

A este periodo de profunda reformas sociales se llamó la “revolución en libertad”, para diferenciarse de la revolución cubana bolchevique basada en el cambio social a través de focos de guerrillas.

Durante el gobierno de la Unidad Popular, la CUT tuvo un activo rol, dentro del movimiento sindical y político, incluso la cartera de trabajo fue ocupada por uno de sus máximos dirigentes, Luis Figueroa. Esta participación en el gobierno y en el escenario público llegaría a su fin con advenimiento de la dictadura. La central fue disuelta y sus dirigentes fueron fuertemente reprimidos.

El gobierno militar, inicia todo un plan tendiente a desarticular las organizaciones sindicales y en 1978, inicia una serie de transformaciones en el ámbito laboral, dentro de lo que se denomina “Plan Laboral” , que culminaría con la dictación de emblemáticos Decretos Leyes<sup>37</sup> en 1979, acordes al nuevo modelo liberal económico impuesto. En materia sindical, se rigidizó la negociación colectiva y las relaciones colectivas de los trabajadores, prohibiendo la sindicalización por ramas productivas y confinándola a sindicatos por empresa, atomizando de esta manera las organizaciones de los trabajadores, además de limitar las indemnizaciones por año de servicio con tope máximo de 5 meses en caso de despido injustificado y dejando a la voluntad de las partes una serie de materias que la antigua ley laboral no permitía. En definitiva dichas normas buscaban desregular y flexibilizar las relaciones individuales de trabajo, abriendo cauces legales para que los empleadores impusiera condiciones del contrato de trabajo, incluso hubo contratos que de ser laborales pasaron a ser civiles, como fue el caso del contrato de mediería, a través del Decreto Ley 993 de 1974.

---

<sup>37</sup> Decreto Ley 2.200/1978 sobre Contrato de Trabajo y Protección a los Trabajadores, Decreto Ley 2.756/1979 sobre Organizaciones Sindicales, Decreto Ley 2.758/1979 sobre Negociación colectiva. A lo anteriores Decretos se suma la Ley 18.018, que modificó el Decreto Ley 2.200

A pesar, de la fuerte represión a los trabajadores durante el régimen militar, en 1983, nace el Comando Nacional de Trabajadores, como una expresión de unidad en la acción del movimiento sindical cuya principal finalidad fue reivindicar la situación de los trabajadores en el país, que se veía mermada por la falta de una representación sindical que velara por ellos.

Con la vuelta a la democracia la CUT reinicia sus actividades, cambiando su nombre de Central Única de Trabajadores a Central Unitaria de Trabajadores, reuniendo la mayoría de los sindicatos existentes, pero bastante disminuida en su afiliación por el efecto de las normas imperantes, heredadas del régimen militar.

En el 2008, debido a profundas divisiones internas un importante grupo de dirigentes históricos abandonan la CUT, para fundar su propia central que actualmente se conoce como Unión Nacional de Trabajadores UNT, la cual en poco tiempo se ha constituido como un nuevo referente del actual movimiento sindical. Esta división, lamentablemente, es una muestra del debilitamiento del movimiento sindical que indudablemente repercute negativamente en los trabajadores, además de la existencia de la CAT (Central Autónoma de Trabajadores).

Lamentablemente, ni el advenimiento de la democracia ha logrado aunar la voluntad política de recuperar los derechos laborales y de seguridad social que se perdieron durante dicho régimen. Prueba de ello, es la falta de propuesta programática de los gobiernos democráticos de los últimos veinte años y del sector político en general que hasta ahora no ha hecho posible la ratificación por parte del Estado de Chile de algunos Convenios de la OIT, como por ejemplo el Convenio N° 141 sobre Organizaciones de Trabajadores Rurales y el Convenio N° 154 sobre Negociación Colectiva.

#### **f. Principales normas sobre sindicalismo en la actual legislación chilena.**

##### Constitución Política de la República de Chile.

Artículo 19 N° 18, reconoce el derecho a la sindicalización estableciendo que la Constitución asegura a todas las personas: “El derecho de sindicalizarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrarse sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.



La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.

Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas.”

En cuanto a la titularidad del derecho de sindicación, éste recae en todos los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establecen la ley y los respectivos estatutos de la organización de que se trata. Dicho derecho al estar garantizado por la Constitución Política es susceptible de Recurso de Protección (artículo 20 Constitución Política de Chile).

Artículo 19 N°16 inciso 5º, establece que todas las personas tiene derecho a la negociación colectiva: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.” Y en el inciso siguiente hace referencia a excepciones respecto de la negociación colectiva y la huelga, que posteriormente son detalladas en el Código del Trabajo (Artículos 304 y 305) estableciendo que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades, y tampoco aquellas personas que trabajen en corporaciones o empresas que presten servicios de utilidad pública o “cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional”

### **Código del Trabajo.**

Libro III De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal.

Libro IV La Negociación Colectiva.

Artículo 212 reafirma que la sindicalización es un derecho para los trabajadores, al establecer: “Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquier sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas”.

Artículo 216 establece diferentes modalidades de sindicatos afirmando que “Las organizaciones sindicales se constituirán y se denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes”:

- sindicato de empresa (agrupa a trabajadores de una misma empresa)
- sindicato interempresa (agrupa a trabajadores dependientes de dos o más empleadores distintos)
- sindicato de trabajadores independientes (agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno)
- sindicato de trabajadores dependientes pero eventuales o transitorios (agrupa a trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes)

Sólo los trabajadores de sindicatos de empresa pueden legalmente negociar colectivamente, mientras que los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios sólo podrían negociar si está de acuerdo unilateralmente el empleador.

En los Artículos 214 y 215 se establece una libertad sindical negativa al prescribir que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical, ni se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a un sindicato, poniendo énfasis en la libertad individual por sobre la asociación, así la norma legal no potencia la sindicalización, sino que al establecer las excepciones indicadas desestimula ésta. Dicha norma trasunta una legalización de la desregulación, y flexibilización del derecho colectivo del trabajo.

Más adelante, el Artículo 303, define la negociación colectiva como “el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales...con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”.

En este sentido, cabe señalar que las normas del Código del Trabajo chileno ostentan un sesgo de desregulación jurídica al desvincular en parte el sindicato de la negociación colectiva, en tanto que el sindicato jurídicamente reconocido tiene la finalidad de ejercer derechos y obligaciones colectivas de los trabajadores y representar judicial y extrajudicialmente a los asociados.

Este tipo de negociación sólo puede realizarse en empresas privadas y en aquellas donde el Estado tenga algún tipo de participación, pero está prohibida en el sector público y aquellos sectores definidos por leyes especiales. Sin embargo, como se dijo anteriormente, el sector de los trabajadores públicos, en la práctica, realiza negociaciones colectivas con el gobierno y huelgas nacionales.

Implicancias de la Flexibilidad Laboral en el Sindicalismo.

Artículo 220 establece los principales fines de las organizaciones sindicales, que van en la línea de los principios que gobiernan al sindicalismo mencionados en el punto c de la presente tesina.

Artículo 289 y siguientes sancionan las prácticas desleales antisindicales, tanto del trabajador, de las organizaciones sindicales y del empleador.

Artículo 266 y siguientes reconoce, además del sindicato, a las federaciones y confederaciones.

Artículo 276 y siguientes reconoce el derecho de constituir organizaciones suprasindicales, además de las federaciones y confederaciones, las llamadas Centrales Sindicales.

### Normas Internacionales suscritas por Chile, en materia sindical.

Declaración de Universal de los Derechos del Hombre, que señala en su artículo 23: "toda persona tiene el derecho de fundar con otros, sindicatos y afiliarse a los sindicatos para la defensa de sus intereses".

De este modo el derecho a sindicarse dejó de ser un derecho exclusivamente obrero, generalizándose su disfrute por extensión a otras categorías de trabajadores.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, que establece dentro del derecho a asociarse libremente, "Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses".

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece la libertad sindical y reconoce "El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país".

Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, que establece "todas las personas tienen derecho a asociarse libremente para diversos fines, entre los que se consideran los de carácter laboral".

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, referentes a organización de los trabajadores, ratificados por Chile:

Convenio N° 11, sobre el derecho de asociación en la agricultura.

Convenio N° 135, sobre los representantes de los trabajadores.

Convenio N° 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

Convenio N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Cabe tener presente, que el Convenio N°87, en sus considerandos recordó lo establecido en el preámbulo de la Constitución de la OIT, que el sindicalismo está “entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz”.

En su Artículo 2°, este mismo Convenio, establece “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Y en el N° 2 de su Artículo 3°, prosigue “las autoridades publicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”; agregando en el N° 2 de su Artículo 8° “la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”, y en su Artículo 11° añade “todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización”.

Con respecto al Convenio N° 98, su Artículo 1° N° 2 establece los actos contra los cuales dicha protección debiera ejercerse “a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. Más adelante en su Artículo 4 señala: "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Este mismo Convenio en su Artículo 8° N° 1 establece la obligación que los “Estados miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el Director General” presten a sus trabajadores la “adecuada protección

contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

Por su parte, el Artículo 2° de este Convenio se refiere a la adecuada protección contra todo acto de injerencia que pueda producirse entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y el N° 2 de este mismo artículo detalla estos actos de injerencia como: “las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

### **III. Impacto de la Flexibilidad en el Derecho Laboral.**

Para comenzar con el análisis, resulta esencial recordar que el derecho laboral es una disciplina jurídica tendiente a regular las relaciones que surgen en torno al trabajo dependiente y subordinado.

Cabe recordar también, que aún cuando el trabajo ha sido parte importante de la historia de la humanidad, hasta antes del nacimiento del derecho laboral a fines del siglo XVIII, solo existieron algunas normas aisladas, que daban cuenta de la prestación de un servicio.

En el caso de nuestra legislación, antes del nacimiento del derecho del trabajo, el Código de Comercio contenía algunas referencias a los empleados del comercio y el Código Civil algunas normas que hacían referencia al trabajo, como es el caso de los artículos 2006 y siguientes que sujeta a las normas de Arrendamiento de Servicios Inmateriales, a una serie de prestaciones de servicios, que con el nacimiento del derecho laboral fueron reconocidas como relaciones laborales e incorporadas en la legislación laboral. Algunos de estos servicios los encontramos en el Código del Trabajo, en los artículos 145-A y siguientes sobre Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos, o en el artículo 146 sobre Contrato de Trabajadores de Casa Particular.<sup>38</sup>

El derecho laboral, se erige como una rama protectora por antonomasia y nace, como ya lo hemos dicho, como consecuencia de la revolución industrial, que establece un sistema capitalista que hizo urgente la intervención del Estado en las relaciones laborales, configurando desde sus inicios el carácter protector de este derecho.

Paradójicamente, el derecho laboral surge en una época marcada por las ideas de libertad individual, cuyo ideario era impedir la intervención del

---

<sup>38</sup> Actualmente el Código Civil establece a pie de página que cuando los servicios establecidos en el artículo 2007 de dicho cuerpo legal, sean objetos de un contrato de trabajo se regirán por el Código del Trabajo.

Estado en las relaciones entre privados, permitiendo a éstos la libre negociación de sus contratos. Pero la realidad imperante de profunda agitación social mostró que aquella igualdad era simplemente formal y que en los hechos la desigualdad económica impedía a los trabajadores pactar condiciones dignas y justas. De modo, que fueron las organizaciones obreras las que pusieron en el tapete de la discusión social las indignas condiciones en que desempeñaban sus labores, presionando de tal manera al Estado que éste se vio obligado a intervenir. Como vemos existe una estrecha relación entre el sindicalismo y el nacimiento del derecho laboral a tal grado, que es imposible concebir uno sin el otro.

Esta intervención del Estado, hizo posible la creación de un derecho de orden público, que regulara las relaciones entre privados, cuando una parte tuviera la calidad de empleador y la otra parte la calidad de trabajador, impidiendo de esta manera abusos derivados de la desigualdad económica y social entre empleadores y trabajadores.

#### **a. Principios del derecho laboral.**

Primordial resulta, para el estudio del presente trabajo, tener presente los principios del derecho laboral, cuya naturaleza es permanente en el tiempo y base esencial para la creación de cualquier norma que busque incorporarse dentro de esta rama jurídica.

Los principios establecen al derecho laboral como una disciplina jurídica autónoma que posee ciertos principios especiales y particulares propios de la singularidad de esta disciplina, separándolo de forma tajante con el derecho civil.

El carácter intrínseco de generalidad que embarga estos principios los convierte en enunciados básicos, interrelacionados entre sí, que buscan abarcar una gran cantidad de situaciones, de manera que su utilización sea amplia y no restrictiva. Además de permitir justificar la autonomía del derecho laboral y su peculiaridad.

Los principios del derecho son los encargados de articular las normas y la jurisprudencia en torno a una disciplina jurídica. Al respecto Galantino sostiene que los principios del derecho "...constituyen, en los hechos, la parte más durable del *corpus* normativo, mientras que las leyes, sobre todo en el período de rápida evolución social, tienden a multiplicarse, convirtiéndose en fuente de incertidumbre."<sup>39</sup> Incertidumbre que atenta contra uno de los principales pilares del derecho, la Seguridad Jurídica,

---

<sup>39</sup> GALANTINO, L. 1983. p.63

que se funda en la necesidad que exista certeza del derecho, tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, la cual permite al individuo tener la confianza que su situación jurídica no será modificada arbitrariamente y que de haber un cambio éste debe realizarse bajo procedimientos legales y conductos regulares, establecidos previamente por la ley.

De lo anterior se deriva la importancia que conlleva el revisar los principios del derecho laboral, ya que creemos que la flexibilidad laboral puede atentar gravemente contra la seguridad jurídica laboral, liberalizando el derecho de los trabajadores.

Para los autores, los principios cumplen importantes funciones en el ámbito jurídico y suelen ser invocados tanto por la jurisprudencia como por la legislación positiva:

- Función informadora: al establecerse como fundamentos valóricos del contenido normativo, constituyen fuente material del derecho.
- Función interpretativa: los principios ayudarán en la interpretación del derecho permitiendo establecer el alcance y sentido de éste, teniendo como objetivo el alcanzar la solución más justa o equitativa en determinada situación.
- Función Normativa o integradora: los principios son fuente supletoria de la ley, frente a un silencio legal o ante obscuridad insalvable por vía interpretativa de la norma.

Los principios también se caracterizan por ser enunciados básicos que comprenden una serie indefinida de situaciones, que poseen armonía entre sí y que diferencian una rama del derecho de otra, respondiendo así al carácter programático del derecho. Para el profesor Américo Plá, los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos”.<sup>40</sup>

Otra definición bastante atinente complementaria a la definición del profesor Plá, es la que nos presenta Dworkin, quien señala que los principios “son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad”.<sup>41</sup> Esta definición aporta una visión ética y formadora de los

---

<sup>40</sup> PLÁ, A. 1998. p. 14

<sup>41</sup> DWORKIN, R. 1990. p. 72

principios, los concibe como formulaciones de justicia, por lo tanto, su aplicación se dirige a buscar lo justo frente a los casos concretos, es decir una búsqueda de la equidad.

Por su parte la doctrina ha coincidido en que los principios del derecho del trabajo son: principio protector, que se refleja en la regla del In dubio pro operario, la norma más favorable, la condición más beneficios; principio de la irrenunciabilidad de los derechos; principio de la continuidad de la relación laboral; principio de la supremacía de la realidad; principio de la razonabilidad; y principio de la buena fe.

a.1. Principio protector: es el principio rector del derecho laboral y es la fuente de los demás principios. Surge como una respuesta del Estado ante los principios civilistas de autonomía de la voluntad y libertad de contratación.

La realidad obligó al legislador a intervenir en la relación laboral, una vez que resultó imposible mantener la ficción legal que implicaba creer que existiera igualdad de poder de negociación y resistencia económica entre los contratantes que establecen una relación laboral. Inevitable es aceptar la desigualdad en las relaciones laborales cuando la dependencia del trabajador al patrón es doble, por un lado se encuentra bajo subordinación jurídica, es decir, se encuentra sometido a las órdenes de su empleador y por otro lado tiene una relación de dependencia económica que lo lleva a otorgar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración económica.

A diferencia de otras ramas del derecho que intentan establecer una cierta paridad entre las partes, el Derecho Laboral desde un comienzo se rinde ante la imposibilidad de establecer igualdad jurídica y busca compensar por medio de principios dicha desigualdad, protegiendo a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador. Pues como decía Couture “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras...”<sup>42</sup>

El principio protector se compone de las siguientes reglas:

In dubio pro operario: criterio de interpretación jurídica que indica al intérprete que de encontrarse enfrentado a una norma confusa u oscura, debe elegirse aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.

---

<sup>42</sup> COUTURE, E. 1978. p.276



Regla más favorable: indica que de encontrarse en el caso que existan más de una norma aplicable a un caso determinado, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, sin importar si esta corresponde o no según la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla sólo es limitada por las exigencias de orden público, a saber el bien común, la moral y la seguridad del Estado.

Regla de la condición más beneficiosa: esta regla hace referencia a la prohibición de aplicar una nueva norma laboral si ésta menoscaba las condiciones en que el trabajador se hallaba con anterioridad a su dictación.

Para que exista una condición anterior más beneficiosa ésta debe calificarse de forma concreta y determinada. Esta regla es la consecuencia del concepto de derechos adquiridos, el cual establece que de encontrarse ante una situación dada conscientemente por el empleador por un tiempo razonable, dicha condición ya ha sido integrada, como derecho adquirido, al patrimonio del trabajador y por lo tanto, ya es parte del contrato individual.

a.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos: según este principio el ordenamiento laboral limita la autonomía de la voluntad del trabajador, impidiéndole renunciar, aún de manera voluntaria, a las garantías que la legislación laboral le confiere. La irrenunciabilidad de los derechos es un principio único y específico del derecho de trabajo. Este principio deja de manifiesto la imperatividad de las normas de orden público.<sup>43</sup>

a.3. Principio de la continuidad de la relación laboral: principio basado en la necesidad del Estado de proteger las fuentes laborales, entendiendo que el trabajo es la principal arma contra la pobreza, y por lo tanto, requiere un desarrollo en dignidad. Este principio tiene un gran impacto en casos de flexibilidad laboral, ya que permite que ante situaciones en que sea difícil determinar el tiempo de duración de una relación laboral, debe estimarse que tiene la mayor extensión de tiempo posible según los hechos y la realidad demostrada, de manera, que de ser despedido el trabajador reciba las indemnizaciones que realmente le corresponden en los hechos.

a.4. Principio de la supremacía de la realidad: la preeminencia de la realidad por sobre lo aparente permite que enfrentado ante una

---

<sup>43</sup> Orden público: "...que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general...", definición del Profesor Américo Plá contenida en el libro "Los Principios del Derecho del Trabajo"

discordancia entre lo que el contrato estipule y lo que ocurra en la práctica, se estará a lo que ocurra en los hechos, de ahí, que se diga que el contrato de trabajo es un contrato de realidad.

a.5. Principio de la razonabilidad: se entiende que el ser humano común actúa desde la racionalidad y encuadrado dentro de ciertos patrones normales de conducta, por lo que las excepciones a esos patrones deben ser probadas.

Este principio exige que los deberes y derechos que emanan de una relación laboral sean lógicos, de sentido común y por tanto queden fuera las conductas abusivas estableciendo límites éticos al poder de dirección del empleador. Este criterio permite que ante situaciones grises o confusas se pueda dilucidar si estamos ante una relación laboral o no, detectando la realidad de la simulación a la luz de la racionalidad. Por consiguiente la racionalidad debe ser el marco dentro del cual se desarrollen situaciones como:

Jus variandi: facultad del empleador de cambiar las condiciones de trabajo según lo requiera la empresa.

Poder disciplinario: facultad que posee el empleador de aplicar una medida correctiva al trabajador ante alguna falta cometida por este último.

a.6. Principio de la Buena Fe: supuesto jurídico que rige todo el ordenamiento jurídico y que exige a las partes que conforman la relación laboral que actúen de forma honesta y honrada permitiendo el cumplimiento de los deberes a que se obligan en el contrato laboral. No basta con decir que se está de buena fe, ello debe verse expresado también en el actuar.

Como vimos, los principios del Derecho del Trabajo son límites claros a procesos, como la flexibilización. Un ejemplo de ello, lo encontramos en un fallo de la Corte Suprema de 1990, el cual fundó su decisión en el principio de la supremacía de la realidad para determinar si existía o no relación laboral. En dicho fallo la Corte señaló:

“Establecida la relación de dependencia o subordinación de la persona que presta los servicios, a través de la apreciación de la prueba rendida según las reglas de la sana crítica, debe concluirse que entre las partes existió un contrato de trabajo y no otro diverso, no obstante la declaración en sentido contrario formulada por éstas en el propio contrato, en orden a calificarlo como de prestación de servicios. Ello porque en derecho las cosas son según su real naturaleza y no según lo que las partes prediquen de ellas, y

atendido que los derechos derivados de un contrato de trabajo son irrenunciables<sup>44</sup>.

Como vemos los principios laborales fijan el marco dentro del cual deben desarrollarse las relaciones de trabajo. Marco encaminado a proteger de manera irrestricta al trabajador. Con ello, queda claro que aquella flexibilidad laboral cuyo objetivo básico es lograr una flexibilidad jurídica, inevitablemente implicará una desregulación que significará el debilitamiento de los principios, esencialmente el protector, que es el principal cimiento del derecho laboral, arriesgando de esta forma la existencia del Derecho del Trabajo.

Por otra parte, la realidad demuestra que el sistema jurídico laboral chileno no ha sido lo suficientemente fuerte como para poder esquivar el impacto de la flexibilidad laboral. En definitiva, la gran mayoría de los trabajadores han tenido que lidiar con la flexibilidad laboral, de manera aislada y solitaria. Inclusive, se ha señalado que en los casos que la legislación ha reconocido legalmente figuras de flexibilidad laboral, como la subcontratación, lo que se ha logrado es dar legitimidad a instituciones que de manera histórica han intentado evadir las normas laborales simulando la existencia de empresas, que en la realidad son de papel y buscan enmascarar relaciones de dependencia y subordinación de los trabajadores con la empresa principal.

No obstante lo anterior, en fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago del año 2010<sup>45</sup>, sobre despido injustificado, el juez:

Hace presente en la redacción de la sentencia definitiva, la flexibilidad jurídica con que ha actuado la demandada, al otorgarle un carácter civil a una prestación de servicios, que constituye en los hechos una relación laboral, con el fin de transgredir los derechos laborales del trabajador, lesionándolo en derechos básicos como salud, previsión, vacaciones, feriados, etc.

En consecuencia, el Juez descarta la teoría de los actos propios derivada de la exigencia de observar el principio de ejecución de buena fé contractual invocada por la demandada señalando, que el derecho del trabajo se distancia de paradigmas contractuales privados y reduce el

---

<sup>44</sup> Corte Suprema, Causa 26/04795, Rol 4095-95.

<sup>45</sup> Fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, causa RIT T-6-72010. Antecedentes de la causa: Un trabajador que desempeñaba labores de garzón en el hotel Crown Plaza desde el año 2001 hasta el año 2009, entabla una demanda contra dicha empresa alegando despido injustificado, señalando que se lo habría despedido al exigir éste, la escrituración de su contrato de trabajo, situación le dicho hotel siempre le negó obligándolo a firmar un contrato civil de arrendamiento de servicios, razón por la cual debía emitir boletas de honorarios con el fin de poder cobrar sus remuneraciones.

espacio de la autonomía de la voluntad, al reconocer una relación social-contractual asimétrica entre privados que por regla general, converge uno, con el poder económico y el otro, necesitado de trabajar, imposibilitado por su condición y por la dinámica relacional que contextualiza la formación del consentimiento de disputar las cláusulas del contrato, el que se configura por obra de esta realidad, como un contrato de adhesión, sólo dirigido en sus contenidos mínimos e irrenunciables por el Estado.

El Juez, recuerda en el mismo fallo que “el derecho del trabajo nace como respuesta imperiosa del derecho frente al total y absoluto fracaso de las formas de la contratación civil.” Recuerda también, que este fracaso del derecho civil frente al modelo industrial capitalista, amenazó y subvirtió en muchos casos, radicalmente el orden político, económico y social. Ante lo cual, el derecho del trabajo, tanto corpus normativo, fue la tabla de salvación del capitalismo y de la democracia liberal.

Del resultado de la prueba rendida en la causa, el Juez concluye que se debe imponer el principio de Supremacía de la Realidad, al constatar que en los hechos se dan los elementos de subordinación y dependencia, requisitos de existencia de una relación laboral, aún cuando se extienda un contrato de carácter civil. Repara, además el Juez, que el despido del trabajador, se produce por el reclamo de éste ante la Inspección del Trabajo. Dicha sentencia, fue posteriormente confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

Cabe destacar que el fallo sucintamente descrito, constituye una pieza jurídica digna de imitar, tanto por sus contenidos doctrinarios como éticos y por el celo con que el magistrado desempeña su labor jurisdiccional al personificar el principio protector, que le corresponde en su calidad de representante de un órgano del Estado, en la tutela del derecho del trabajo.

El fallo anterior constituye además, una prueba de lo vital que resulta la intervención del Estado en la tutela de los principios del derecho laboral, a fin de detectar a tiempo la irrupción de la flexibilidad jurídica en la precarización del trabajo. Más aún cuando la práctica habitual del empleador es despedir al trabajador cuando éste exige sus derechos, como se advierte en el fallo descrito.

Siguiendo ésta misma línea, encontramos dos fallos recientes de gran interés. El primero de ellos corresponde al Segundo Juzgado de Letras

del Trabajo de Santiago<sup>46</sup>, sentencia que fue confirmada posteriormente por la Corte de Apelaciones de Santiago, y el segundo corresponde a un fallo de la Corte de Apelaciones de Temuco<sup>47</sup>. En ambas sentencias, los tribunales determinaron, que constituían despidos injustificados aquellos realizados por el Estado a funcionarios que prestaban servicios bajo la modalidad de contrato a honorarios reguladas por el Código Civil.

Realizado en ambos casos el examen de los hechos, se determinó que se estaba frente a relaciones contractuales bajo subordinación y dependencia, en razón que los demandantes estaban sujetos a órdenes e instrucciones directas sobre el contenido de su labor, tenían vigilancia y control de asistencia, debían cumplir un horario, prestando servicios en forma continua y se les exigía exclusividad para con cada institución demandada.

En efecto, no se trata de contratos de índole civil sino laboral y por lo tanto, no es posible imputar a los demandantes en ambos casos la teoría de los actos propios, debido a que dicha teoría sólo tiene cabida en el Derecho Civil y de aplicársele se estaría vulnerando el carácter tutelar propio del Derecho del Trabajo, que como ya vimos, surge como respuesta del Estado ante la imposibilidad de mantener la ficción legal de igualdad de las partes y de libertad de contratación en el plano laboral.

Destacable, resulta lo expresado en el fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en que el tribunal declara: “Que no desconoce esta sentenciadora una línea jurisprudencial dominante en casos como el de autos, en la que se ha fallado mayoritariamente decidiendo que las personas contratadas a honorarios deben regirse por las reglas del contrato específico, tal cual lo dice la ley. Sin perjuicio de lo anterior aquella afirmación no puede aceptarse como regla automática en casos que la actividad contractual del fisco ha traspasado los fines legítimos que la norma habilitante le confiere, contraviniendo el orden público laboral, lo que en doctrina y jurisprudencia comparada se ha llamado “desviación de poder”, técnica de control de la discrecionalidad administrativa indispensable en un estado constitucional de derecho y que trasciende y supera el formalismo jurídico que pretende la demandada”

Es imperioso tener presente siempre, que el ordenamiento laboral se estableció con carácter de orden público, basado en principios sólidos,

---

<sup>46</sup> Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT O-2364-2010. Corresponde a una demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado contra el Estado.

<sup>47</sup> Fallo de la Corte de Apelaciones de Temuco, causa Rol n° 206-2010. La Corte de Apelaciones de Temuco confirma la sentencia de Primera Instancia por despido injustificado.

con el fin de proteger a la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores.

En consecuencia, cualquier flexibilidad que signifique una desviación, modificación, derogación o creación de nuevas normas que atenten contra estos principios, significará un menoscabo a los derechos de los trabajadores, un retroceso en el desarrollo del derecho laboral como rama jurídica y un desconocimiento de su aporte a la conservación de la paz social.

### **b. Situación actual del sindicalismo**

En los últimos 20 años, toda América Latina ha registrado una disminución (en comparación al nacimiento) de los niveles de sindicalización. Entre los factores que han contribuido a esta situación, no puede dejarse de mencionar: la represión contra el movimiento sindical durante los períodos de dictaduras militares que asolaron a la región a finales del siglo pasado; la crisis económica de los años ochenta; los cambios en las legislaciones que demolieron las facultades de la acción sindical; la disposición de los sindicatos a orientar sus reivindicaciones al Estado y no a los empresarios; la reorganización productiva que prioriza a la pequeña y mediana empresa, reorganización que ha encontrado en la flexibilidad su principal arma.

Como dijimos, en toda América Latina los movimientos sindicales han sufrido un detrimento en directa relación a la nueva restructuración del mercado hacia la flexibilidad, que permite, el cierre de empresas, sin pago de indemnizaciones, la disminución de sectores completos del mercado, la disminución de los niveles salariales y el empeoramiento inhumano de las condiciones laborales. En este sentido, cabe preguntarse si necesariamente el crecimiento económico debe ir de la mano de la precarización laboral o existe algún camino diferente que permita que el emprendimiento conviva con la equidad. Las cifras indican, que con fenómenos como la subcontratación o la contratación a tiempo parcial no se han generado nuevos empleos, sin embargo, las fuentes laborales ya existentes han sufrido un fuerte menoscabo en sus derechos laborales.

La situación actual muestra que junto con la disminución de las tasas de afiliación, los movimientos sindicales latinoamericanos se han visto afectados por la imposición de ciertas instituciones que han conducido a

la sociedad actual a conformarse de un modo preferentemente individualista, lo que ha significado que tanto el rediseño de las instituciones de seguridad social como la satisfacción de las necesidades humanas básicas, hayan pasado de situarse dentro de las demandas del mundo colectivo a demandas individuales, en beneficio del mercado de capitales, con instituciones que acumulan las cotizaciones de los trabajadores, cobrándoles mantención de sus fondos previsionales y sin permitir la participación de éstos en las direcciones de dichos institutos previsionales.

Sumado a lo anterior, en la mayoría de los países latinoamericanos encontramos cierto grado de hostilidad empresarial a las organizaciones sindicales, lo que hace muy difícil que éstas se desarrollen, ya sea porque no alcanzan un porcentaje importante de representación o porque los instrumentos sindicales, limitados en su capacidad de negociación, logran poco impacto en la masa trabajadora.

En Chile, nuestra normativa laboral reconoce principalmente las organizaciones sindicales y la negociación colectiva a nivel de empresa, además de imponer restricciones a los contenidos de las negociaciones, como al derecho de huelga, permitiendo, entre otras cosas, al empleador contratar trabajadores de reemplazo mientras se desarrolle esta última. Es en este escenario donde irrumpe la flexibilidad laboral impactando aún más, de manera negativa, a las organizaciones sindicales.

En nuestro país, el impacto de la flexibilidad laboral puede ser ejemplificado con el siguiente caso señalado por Ricardo Calderón que expone:

“El hecho de que el Rut determine los límites de una empresa, permite que, por ejemplo, una importante cadena de supermercados que opera como una gran empresa, tenga 157 RUT diferentes trabajando en su interior. Con ello se agotan las posibilidades de acción sindical colectiva y de una negociación legal. Así, la asimetría de poder en las relaciones laborales en nuestro país es extrema.”<sup>48</sup> Como vemos en el caso anterior la flexibilidad laboral debilita por sobre manera al movimiento sindical, arrastrándolo a lo que algunos autores llaman “la fragmentación del obrero colectivo”.<sup>49</sup>

Otro aspecto decisivo en el debilitamiento del sindicalismo debido a la flexibilidad laboral, es que esta última provoca la convergencia de diferentes tipos de trabajadores (trabajadores a plazo indefinido -los menos-, trabajadores a plazo fijo contratados por obra o faena y

---

<sup>48</sup> SOTO, A. (editor). 2008. p.113

<sup>49</sup> CASTILLO, J.J. 1991.

subcontratados) dentro de una misma empresa provocando tensión entre ellos, por la desigualdad en las condiciones de trabajo que experimentan. Conflictos que terminan por afectar a los sindicatos, que se encuentran compitiendo entre sí por reivindicaciones como salarios equivalentes, igualdad de trato y beneficios frente a los trabajadores contratados por la empresa matriz versus los trabajadores subcontratados.

Esquemas económicos flexibles como el holding redundan en un fraccionamiento de los trabajadores. Aún cuando se logre formas sindicatos, éstos no tendrán ninguna efectividad, ya que aquellos que se atreven a negociar colectivamente corren el riesgo de perder sus fuentes de trabajo, sin contar con una legislación y organización sindical fuerte que los respalde. Es el caso que a continuación paso a exponer.

Hace algunos años, el Poder Judicial contrataba a la “Empresa Orden”<sup>50</sup>, para el mantenimiento de software de dicha entidad. Los trabajadores de esta empresa en medio de una acalorada negociación colectiva, pues el malestar de los trabajadores había aumentado al enterarse que la Empresa no estaba al día en el pago de sus cotizaciones, determinaron tomarse los tribunales. Acto seguido, el Poder Judicial revocó el contrato con la “Empresa Orden”, exponiendo que no podían relacionarse con una empresa que no cumpliera con la ley laboral, lo que provocó que la empresa despidiera a todos sus trabajadores invocando la causal N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, sobre necesidades de la empresa, en razón que la prestación de los servicios al Poder Judicial eran el ingreso principal, sin el cual, no contaban con financiamiento para seguir con la empresa.

Este caso, es una fuerte advertencia al mundo de los trabajadores, sobre los efectos de organizarse y defender sus derechos. El temor de perder la fuente de trabajo es la principal limitación que los trabajadores tienen ante la idea de sindicalizarse.

Lo cierto es que mientras nuestro sistema económico y nuestra legislación admitan la existencia de empresas simuladoras, el sindicato y por ende los trabajadores estarán en desventaja frente al empleador. En este sentido, las Centrales Sindicales han venido planteando la necesidad de adecuar las normas sobre sindicalización y negociación colectiva a lo pactado por los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile, con el fin de establecer una efectiva negociación interempresa, consagrar el derecho a huelga efectiva y el no reemplazo de los trabajadores durante la huelga.

---

<sup>50</sup> Revista laboral ICAL, N° 2. 2005.



Queda claro que la flexibilidad laboral impacta efectivamente al Derecho del Trabajo y al movimiento sindical, pero sus implicancias llegan incluso al derecho civil y las garantías constitucionales.

En efecto, dicha protección ha sido llevada, incluso, al plano Constitucional por medio de establecimiento de: el derecho a sindicalizarse (artículo 19 N°19); el derecho a la negociación colectiva (artículo 19 N° 16 inciso 5°); la libertad de trabajo y su protección, y el derecho a recibir una justa retribución por el trabajo (artículo 19 N° 16 incisos 1° y 2°); además del derecho de asociarse sin permiso previo que es el fundamento directo del derecho de sindicalización (artículo 19N° 15).

Inclusive, desde un punto de vista civilista la flexibilidad laboral en su faceta de desregulación, puede erosionar al derecho de propiedad, establecido en el artículo 19 N° 24 de la nuestra Constitución. Lo anterior se explica, a la luz del Artículo 565 del Código Civil, que clasifica a los derechos como bienes incorporales, lo que permite afirmar que todos los derechos adquiridos, incluyendo los laborales establecidos en el Código del Trabajo, pasan a integrar el patrimonio de las personas, constituyendo su transgresión una violación al derecho de propiedad, toda vez, que los derechos laborales y de seguridad social forman parte del patrimonio máspreciado de los trabajadores, de los cuales no puede privárseles.

Las disposiciones constitucionales, anteriormente enumeradas, además establecen la posición de garante en que el Estado se encuentra frente a la tutela de los derechos laborales.

En efecto, al establecer que “La Constitución asegura a todas las personas”, los derechos establecidos en el artículo 19, señala un mandato imperativo al Estado, una responsabilidad de velar por la búsqueda de mecanismos por medio de los cuales, promueva, asegure el desarrollo y goce de dichas garantías y no despoje a los trabajadores de su único patrimonio.

En este sentido, el movimiento sindical se erige como el mecanismo más efectivo para velar por el respeto de los derechos laborales y de allí que el Estado deba protegerlo de fuerzas que puedan debilitarlo, como la flexibilidad jurídica.

Cabe recordar, como lo señala la abogada laboralista María Ester Féres, en entrevista realizada para este trabajo (adjunta en los anexos) que el derecho laboral surge como la primera rama que tiene el carácter de

discriminar positivamente a una de las partes de una relación jurídica con el propósito de velar por la equidad en la relación.

### **c. Entrevistas a actores relevantes en el mundo sindical.**

Con el fin de contar con opiniones que reflejaran la experiencia empírica sobre conflictos entre flexibilidad laboral y sindicalismo, se entrevistó a connotados dirigentes sindicales, de larga trayectoria en el movimiento sindical, líderes de federaciones, confederaciones y centrales sindicales, CUT (Central Unitaria de Trabajadores) y UNT (Unión Nacional de Trabajadores) y a una importante abogada laboralista, Directora de la Inspección del Trabajo<sup>51</sup> durante los Gobiernos de los Presidentes, Eduardo Frei Ruiz-Tagle y Ricardo Lagos Escobar.

Las entrevistas giraron entorno a las siguientes preguntas: A su juicio cuáles, ¿son los elementos, positivos o negativos, de la flexibilización laboral?; Los trabajadores, comprendidos dentro de esta flexibilización laboral, ¿tienen acceso legal y real a la sindicalización?; De organizarse, ¿qué instancia efectiva tiene el sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores?; La legislación laboral vigente, ¿es suficiente para abordar este nuevo campo o modalidad laboral, o requieren reformularse? Y si a su juicio requiere reformularse, ¿de qué forma?

Los resultados de esas entrevistas indicaron que la mayor preocupación en torno a la flexibilidad laboral es la precarización del empleo y las condiciones en que éste se desarrolla. Algunos entrevistados señalaron que de encontrar un elemento positivo en la flexibilidad laboral este se daría en los casos de establecer jornadas laborales que beneficien al trabajador. Pero para que la flexibilidad tenga algún punto positivo, se requiere preservar los principios y derechos fundamentales del derecho laboral y siempre que esté en un esquema negociador de ganar-ganar, donde tanto el empleador como el trabajador comprendan que no se puede arrasar con el otro sino que convenir cambios que de alguna manera permitan que ambas partes queden satisfechas y que signifiquen que ambas partes deban ceder en algún grado, en sus posiciones.

---

<sup>51</sup> Se entrevistó a la connotada abogada laboralista y ex directora de la Inspección del Trabajo, durante los gobiernos de los Presidentes Eduardo Frei Ruiz-Tagle y Ricardo Lagos, doña María Ester Féres; al Presidente de la Confederación Nacional Campesina y Vicepresidente de la Unión Nacional de Trabajadores UNT don Segundo Steilen Navarro; a la Tesorera de la Confederación Nacional Campesina doña Magdalena Moya y al Presidente de la Confederación Sindical Triunfo Campesino don Enrique Mellado.

A su vez, todos los entrevistados señalaron que si bien la ley permite la sindicalización de los trabajadores comprendidos dentro de las estructuras de flexibilización, no están dadas las condiciones para realizar negociaciones efectivas y sigue siendo el miedo de perder el trabajo el mayor desincentivo a la hora de organizarse y exigir condiciones más justas. Agregando también, que el acceso a la sindicalización es sólo nominal, ya que la ley no otorga herramientas efectivas para palear las complejas condiciones, propias de la flexibilidad, sobretodo en lo referente a la posibilidad de los empleadores de reemplazar a los trabajadores en huelga.

Por último, los entrevistados se encontraron contestes al estimar que la actual legislación laboral no da garantías suficientes en materia sindical y de negociación colectiva. Y reiteraron la necesidad de ratificar los convenios que ya han sido suscritos por el Estado de Chile, establecer un derecho a huelga efectiva, que permita la sindicalización por ramas o unidades productivas, que se desarrollen planes estatales sobre educación sindical, que los dirigentes permitan la entrada a nuevos actores sindicales, especialmente mujeres y jóvenes y que el Estado promueva políticas públicas de sindicalización, estimulando la negociación colectiva y reuniendo la voluntad política suficiente para legislar en torno al tema.

Implicancias de la Flexibilidad Laboral en el Sindicalismo.

## Conclusiones.

El tema de investigación de la presente tesina, tuvo por finalidad indagar las implicancias de la flexibilidad laboral en el sindicalismo chileno.

Para ello, se examinó previamente los conceptos de flexibilidad laboral, sindicalismo e implicancia, para fijar el marco teórico, en que se desarrollaría esta investigación.

En consecuencia, para los efectos del presente trabajo, se entenderá por:

Flexibilidad Laboral, la que se denomina Flexibilidad Jurídica, que es aquella que tiende a la precarización y desregulación del Derecho Laboral, mediante mecanismos que buscan evadir, atenuar o derogar los derechos de los trabajadores, abriendo el camino de la autoregulación de las partes, retrocediendo a etapas superadas en el ámbito laboral y desconociendo o minimizando la participación, tanto del Estado como de las organizaciones de los trabajadores, en la regulación de las fuerzas entre empleador y trabajador.

Sindicalismo, aquella fuerza derivada de la asociación de trabajadores en sindicatos o asociaciones gremiales que busca, por una parte, equilibrar la relación de desigualdad entre empleadores y trabajadores, mediante la exigencia al Estado de derechos de orden público, que primen sobre la voluntad de las partes y que aseguren que el trabajo se desempeñe a cambio de, un salario justo y digno, sin menoscabo físico y mental, que el despido no se origine por causas injustificadas y que estos derechos se vayan perfeccionando y desarrollando conjuntamente con la democratización de la sociedad, y por otra parte, demanda el reconocimiento de su protagonismo como agente de cambio en la búsqueda de la permanente democratización de la sociedad, por tratarse de un sistema basado en valores de igualdad y dignidad que lo hace más asequible de acceder a las reivindicaciones laborales.

Implicancia, las consecuencias e incompatibilidades, de orden legal y moral, que la flexibilidad jurídica pueda ocasionar en el sindicalismo.<sup>52</sup>

Para llegar al análisis del impacto de la flexibilización jurídica en el sindicalismo, fue necesaria una revisión tanto del origen de los conceptos como de su evolución y en el caso especial de este último realizar una

---

<sup>52</sup> El significado de la acepción implicancia, fue extraído del diccionario On-line de la Real Academia de la Lengua Española disponible en: [www.rae.es](http://www.rae.es)

breve reseña de la historia del movimiento y su directa vinculación con el nacimiento de la legislación laboral. Concluyendo, que el movimiento sindical, es precursor del Derecho del Trabajo, cuya fuerza derivada de organizaciones de hecho de trabajadores, fue capaz de concebir la construcción de un Derecho Nuevo de orden público, distinto al Derecho Civil, en que se enmarcaban la mayoría de las relaciones entre privados, poniendo énfasis en la libre circulación de los bienes y no en la libertad del trabajo humano y su protección.

Con respecto a esta nueva disciplina jurídica llamada Derecho Laboral, encontramos que justifica y sustenta su autonomía y su peculiaridad, separándolo en forma tajante del Derecho Civil, a través de los siguientes principios: protector, irrenunciabilidad de los derechos, continuidad de la relación laboral, supremacía de la realidad, razonabilidad y buena fe, que se encargan de articular las normas y jurisprudencia en torno a esta disciplina, además de velar por la seguridad jurídica del económicamente débil que entrega su fuerza de trabajo al económicamente poderoso.

Al analizar los efectos de la irrupción de la flexibilidad jurídica, cuyo fin está centrado en la desregulación de las normas laborales, trayendo de vuelta la concepción civilista de la autonomía de la voluntad y de la igualdad de las partes, en una relación de trabajo marcada por la desigualdad de las partes y donde la autonomía de la voluntad está subordinada a la sobrevivencia, pudimos detectar graves implicancias al sindicalismo.

En efecto, de tener éxito esta irrupción, que ya se ha iniciado en el Derecho Laboral chileno socavarán en primer lugar, los derechos laborales adquiridos a través del tiempo por los trabajadores organizados, tales como, la jornada ordinaria, el justo salario, el derecho al descanso, indemnizaciones por despido injustificado, la protección a la maternidad y a la seguridad social, que ya se viene diciendo que deben quedar regulados por el mercado, con la justificación de ayudar a la empresa a hacer frente a los vaivenes de la economía y de paso desprestigiando al movimiento sindical al imputarle que sus demandas reivindicatorias van en contra del progreso y la inversión.

Pero no resulta ético sostener que el abaratamiento de la mano de obra sea la única y exclusiva modalidad de disminución de los costos de producción y no se vean otras alternativas como la reconversión tecnológica o el aprovechamiento de otras oportunidades de negocios dentro de las mismas faenas.

Otro principal efecto, de esta flexibilización, es el debilitamiento de las fuerzas sindicales a través de la fragmentación de las organizaciones, iniciada en el gobierno militar a través del Plan Laboral (1978-1979), que sólo concibe la sindicalización de trabajadores dependientes por empresa y no por rama ni unidad productiva, restringiendo con ello su capacidad de negociación. Fragmentación que se ve incrementada con la actual legislación que permite a una unidad productiva, por ejemplo un supermercado, dividirse en un sinnúmero de empresas (multi-Rut) que pueden tener un sinnúmero de sindicatos, poseedores de exiguas cuotas de poder muy marginales, que ante un conflicto laboral no tienen la capacidad de negociación ni respuesta, que les otorgaría un sindicato por unidad productiva de permitirse su constitución.

Este debilitamiento del movimiento sindical, se verá intensificado además por la falta de reconocimiento de actor social relevante en la construcción de políticas económicas por parte del Estado, como por ejemplo, al no invitarlos a las negociaciones sobre tratados de libre comercio en que ha participado Chile, ni escucharlos en sus temas con la misma asiduidad que a los empresarios.

Esta falta de voluntad política de mejorar las relaciones con el movimiento sindical se ve también expresada en la renuencia, a ratificar los Convenios 141 y 154 de la OIT, suscritos por el Estado chileno sobre organizaciones de trabajadores rurales y negociación colectiva respectivamente, a adecuar las normas internas a los convenios ratificados, de manera de facilitar su aplicación y limitar la discrecionalidad de los tribunales referente a los temas de negociación colectiva y derecho a huelga, dando cumplimiento al mandato constitucional de garantizar el derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente.

Lo anteriormente expresado, además se ve agravado, por los conflictos internos de las estructuras suprasindicales, por la falta de espacios para la llegada de jóvenes y mujeres que aporten miradas distintas en la gestión sindical y por la falta de capacitación en temas como fundamento de la democracia, respeto a los derechos humanos, consistencia del diálogo social, captura de experiencias nacionales e internacionales, funcionamiento de los mercados y otros temas que permitan la profesionalización de la dirigencia en la tutela de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, esta transgresión que trae consigo la flexibilidad jurídica, a los derechos adquiridos por los trabajadores después de años de lucha y sacrificios, aún cuando cuente con respaldo legal y se creen nuevas normas que regulen las relaciones laborales a la luz del Derecho Civil, no

sucedirá sin grave daño a la paz social y a la estabilidad de la democracia.

En consecuencia, resulta urgente la intervención del Estado para remediar esta situación a tiempo, asumiendo la posición de tutela que le corresponde en materia laboral, de tal forma que deje de mirar la realidad como un juez imparcial que permite la autonomía de las partes y se convierta en actor principal, que vele por la búsqueda de políticas necesarias para que el movimiento sindical se fortalezca, asegure el desarrollo de derechos como, la libertad sindical y la negociación colectiva, e incorpore el movimiento sindical en la educación cívica del país.

De no mediar esta intervención a tiempo, la historia demuestra que ante similares circunstancias los hechos se vuelven a repetir y es muy probable que ante el desencanto y frustración de los trabajadores, se vaya creando un clima de agitación que lleven a escaladas de violencia, con el agravante de no contar con un movimiento sindical estructurado y posicionado en la sociedad, que no pueda encauzar sus demandas ni esté legitimado por sus pares para comprometerse. Y en el peor de los escenarios, que ante esta situación surjan fenómenos sociales incontrolables y caudillos ajenos al mundo sindical y cuyo objetivo principal no sea el bienestar de los trabajadores.

La clase política tiene mucho que decir al respecto, pues si todos están contestes en que asociarse es fundamental para el desarrollo de la democracia, entonces se logrará una mirada más respetuosa al sindicalismo, como fuente en la creación de derecho y en la construcción de la paz social.



## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

1. ALBORNOZ, M.; ALVIZ, C. y PÉREZ, E. 2007. Subcontratación Laboral y Servicios Transitorios. 2ª.ed. Lexis Nexis. Chile.
2. ÁLVAREZ, J. y TAPIA, A. 2004 Derecho de Asociación y Movimiento Obrero en Chile. Investigación Universidad de Chile. Disponible en:  
<http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2009/10/derecho-de-asociacion-y-movimiento-obrero-en-chile-jalvarez-a-a-tapia-a.doc>
3. ALVAREZ, R. Septiembre 2005. El Gobierno de Lagos quiere legitimar el subcontrato. Entrevista a José Herмосilla dirigente de la Confederación de Empleados Particulares de Chile. Revista Laboral ICAL N° 2 ICAL. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschtuz: Chile. Disponible en:  
<http://sala.clacso.edu.ar/gsd/ cgi-bin/library?e=d-000-00---0revical--00-0-0Date--0prompt-10---4-----0-1l--1-es-Zz-1---20-about---00031-001-0-0utfZz-8-00&a=d&cl=CL1&d=HASH0121e08fe915da000920b993.2>
4. ARISTÓTELES. Ética a Nicómaco. Disponible en:  
<http://www.analitica.com/bitblo/Aristoteles/nicomaco.asp>
5. BENAVIDES DE CASTAÑEDA, L. La Flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales. Venezuela. Disponible en:  
<http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>
6. BLOMEIER, H.; BONIFAZ, R. y SANDOVAL, G. (editores). 1999. Globalización: Empleo e Institucionalidad Laboral. Centro de Estudios Laborales Alberto Hurtado. Santiago. Chile.
7. BRONSTEIN, A. S. 1999. La Subcontratación Laboral. Cuadernos de Integración Andina 20. La Subcontratación Laboral Análisis y perspectivas. Consejo Consultivo Laboral Andino. Ponencia realizada en el marco del Seminario Internacional del Trabajo ante el nuevo milenio celebrado en el mes de abril de 1999 en Santo Domingo organizado por la OIT. República Dominicana. Disponible en:  
<http://www.ccla.org.pe/publicaciones/cuadernos-integracion/pdf/cuaderno20.pdf>

8. BRONSTEIN, A. S. s.a. La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General. Liberación del Comercio mundial y normas laborales. Informe OIT. Disponible en:  
[http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/OSR/globalizacion\\_ensayos.pdf](http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/OSR/globalizacion_ensayos.pdf)
9. CANTARD, A. A. Descentralización Productiva. Impacto sobre las tradicionales formas de contratación y sobre el binomio trabajador autónomo/ trabajador dependiente. Escenarios futuros. Argentina. Disponible en:  
<http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otra s%20entidades/UNAM/iiij/ponencias%20300104/mesa6/156s.pdf>
10. CASTILLO, J.J. 1991. Restructuración productiva y organización del trabajo, en MIGUELEZ, F y PRIETO, C., "Las Relaciones Laborales en España". Editorial Siglo XXI. Madrid.
11. CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL TRABAJO Y EQUIDAD. 2008. Sindicalización y Negociación colectiva. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Serie N° 07/2008. Valparaíso. Disponible página del congreso:  
[http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios\\_pdf\\_estudios/nro07-08.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro07-08.pdf)
12. COUTURE, E. 1978. Estudios de Derecho Procesal Civil. 2ª. ed. Editorial Depalma. Buenos Aires.
13. CHÁVEZ R., P. I. 2001. Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Concepto. Revista Aportes. Facultad de economía-BUAP. Año VI N° 17. Facultad de Economía, Benemérita Universidad Autónoma. Puebla México. Disponible en:  
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=37661703>
14. OCDE. 1986. La Flexibilidad del mercado de trabajo. Informe de panel de expertos presidido por el sociólogo Ralf Dahrendorf al Secretario General de la OCDE. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
15. DE LA GARZA, E; GARABITO, G; HERNANDEZ, J.J; RODRIGUEZ, J. y OLIVO, M.A. Hacia un concepto ampliado de trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa, México. Disponible en:  
<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/conceptoampliado.pdf>
16. DE LA GARZA, E. (coordinador) 2005. Sindicatos y Nuevos Movimientos sociales en América Latina. CLACSO. Buenos Aires.
17. Diccionario Jurídico de Derecho Laboral. Editorial ARA 1983.
18. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Vigésima Segunda Edición, versión on-line: [www.rae.es](http://www.rae.es)

19. DWORKIN, R. 1990. Los Principios en Serio. Editorial Ariel. Barcelona.
20. ECHEVERRÍA, M. 2003. Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Colección Ideas. Año 4 N°29. Disponible en: [http://www.laboralred.net/media\\_files/download/aportesdebate.pdf](http://www.laboralred.net/media_files/download/aportesdebate.pdf)
21. ENSIGNIA, J. 2005. Sindicalismo en el Chile de hoy. Revista FES-Actual. Fundación Friedrich Ebert. Julio. Chile. Disponible en: <http://www.fes.cl/documentos/fesactual/ensignia05.pdf>
22. ESTÉVEZ, C. 2004. Orígenes del Movimiento Obrero en Chile. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Santiago.
23. RADBRUCH, G. (ROCES, W. trad.) 1965. Filosofía del Derecho. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
24. FÉRES, M. E.; HENRÍQUEZ, H.; DURÁN G.; LÓPEZ, D. 2009. Eficacia del Derecho del Trabajo: cambios en la legislación laboral e impactos en las remuneraciones del sector privado (1993-2005). Gobierno de Chile. Oficina Internacional del Trabajo OIT. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Universidad Central. Chile.
25. FÉREZ, M. E. 2006. Código del Trabajo y Normas Complementarias. Un breve reparo histórico analítico del derecho del trabajo y sus leyes complementarias. Legis. Chile.
26. FÉREZ, M.E. Diciembre 2008. Ponencia: El dilema de los y las trabajadoras chilenas en el capitalismo global. Taller de Análisis Estratégico. Fundación Chile 21. Santiago.
27. FÉRES, M. E. 2008. Gobiernos Progresistas y Movimiento Sindical. La experiencia chilena. Fundación Friedrich Ebert (FES). Santiago. Disponible en: [http://www.fes.cl/documentos/Relabor/m\\_ester\\_feres\\_2008.pdf](http://www.fes.cl/documentos/Relabor/m_ester_feres_2008.pdf)
28. FÉREZ, M. E. 2009. Rol del Sindicalismo. Ponencia Seminario Proyecto País de la Federación de Estudiantes Universidad de Chile. Disponible en: [http://www.faceaucentral.cl/centro\\_rrll\\_noti.php](http://www.faceaucentral.cl/centro_rrll_noti.php)
29. FINKEL, L. 1995. La Organización Social del Trabajo. Editorial Pirámide. Madrid.
30. GALANTINO, L. 1983. Formación Jurisprudencial de los Principios del Derecho del Trabajo. Giuffré. Milán.

31. GARCÍA, A.; MERTENS, L. y WILDE, R. Agosto 1999. Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de casos en México. Serie desarrollo productivo. CEPAL/ECLAC. Naciones Unidas. Red de reestructuración y Competitividad. División de Desarrollo Productivo y Empresarial. Santiago. Chile. Publicación Naciones Unidas.
32. GIL, J. I. 2000. Reorganización del trabajo y descentralización productiva. ¿Flexibilización o degradación de las condiciones de trabajo? Conferencia TUBT/SALTSA: ¿Trabajando sin límites? Bruselas.
33. GUITART, L. 2005. La Ruptura de la cadena de valor como consecuencia de la Subcontratación. De la subcontratación táctica a la estratégica. Universitat de Barcelona. España.
34. HUMERES NOGUER, H. 2005. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II. Editorial Jurídica de Chile. Santiago.
35. HOYOS, A. 1987. La flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. Tendencias Internacionales Recientes. Revista Laboral. Montevideo.
36. INSTITUTO DE CIENCIAS ALEJANDRO LIPSCHTUZ. Septiembre 2005. Revista Laboral ICAL Nº 2 ICAL. Disponible en: [http://www.revistalaboralical.cl/ver\\_anterior.asp?id=kwk248edición=jfnkydt](http://www.revistalaboralical.cl/ver_anterior.asp?id=kwk248edición=jfnkydt)
37. IRURETA, P. El Modelo de Trabajo en Chile y los Derechos de los Trabajadores. Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2010. Centro Derechos Humanos. Universidad Diego Portales. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/informe-anual-sobre-derechos-humanos-en-chile-2010/>
38. KELSEN, H. 1960. Teoría Pura del Derecho. 2ª ed. Universidad Nacional Autónoma de México.
39. LÓPEZ ONETO, M. 1999. Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente del Empleo. Algunas hipótesis. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aportes al Debate Laboral Nº 8. Tesis para optar al grado de Magister en Derecho de la Universidad de Chile. Santiago.
40. LÓPEZ ONETO, M. Los principios jurídicos laborales como fuente formal del Derecho del Trabajo chileno. Disponible en: <http://www.marcoslopez.cl/spa/documentos/principios.pdf>

41. MACCHIAVELO, G. 1986. Derecho del Trabajo. Tomo I. Fondo de Cultura Económica. Santiago, Chile.
42. MAX-NEEF, M. 1998. Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. 2ª. ed. Editorial ICARIA – Nordon comunidad. Barcelona.
43. MONTERO, C. 2001. La formación de Capital Humano en empleos atípicos: El caso del trabajo a domicilio. Revista Aportes Año VI N° 17. Facultad de Economía. Benemérita Universidad Autónoma. Puebla. México.
44. PALAVECINO, C. 1999. La subordinación laboral: una relación en permanente cambio. Revista laboral Chilena. N° 9-10.
45. PALAVECINO, C. 2008. Subcontratación. Régimen Jurídico del Trabajo Subcontratado y del Suministro de Personal. 1ª. ed. Editorial Jurídica de Chile. Santiago.
46. PALAVECINO, C. Los principios del Derecho del Trabajo. Apuntes de clases. Disponible en:  
[https://www.ucursos.cl/derecho/2010/2/D128A0523/5/material\\_docente/](https://www.ucursos.cl/derecho/2010/2/D128A0523/5/material_docente/)
47. PAPA LEÓN XIII. 1891. Encíclica Rerun Novarum.
48. PAPA PÍO XI. 1931. Encíclica Quadragesimo Anno
49. PAPA JUAN PABLO II. 1981. Encíclica Laborem Excersum
50. PLÁ, A. 1998. Los principios del Derecho del Trabajo. 3ª.ed. Editorial Depalma. Buenos Aires.
51. RASO DELGUE, J. 2008. Las transformaciones en el mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical. UDELAR (Universidad de la República de Uruguay). Montevideo.
52. SABEL, CH. y PIORE, M. 1990. La segunda ruptura industrial. Editorial Alianza. Madrid.
53. SABELA, A. 1938. Agricultura chilena: El Enganchador. Relato contenido en el Tomo II del libro editado en Homenaje a los 100 años de la Sociedad Nacional de Agricultura, Imprenta Nacimiento. Santiago.
54. SALAZAR, G. 2003. Luis Emilio Recabarren: pensador, político, educador social, tejedor de soberanía popular, en: Patriotas y Ciudadanos. Editorial del Segundo Centenario, Ced. Santiago.

55. SOTO, Á. (editor). 2008. Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Universidad Alberto Hurtado. 1ª. ed. LOM Ediciones. Santiago.
56. STREECK, W. 1985. Management de la incertidumbre e incertidumbre del management. Papeles de la Economía Española N°27. Madrid.
57. OIT. 2006. Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: Ensayos. 1ª ed. San José. Costa Rica.  
Disponible en:  
[http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/OSR/globalizacion\\_ensayos.pdf](http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/OSR/globalizacion_ensayos.pdf)
58. OIT. Noviembre 2010. Informe OIT. Consejo de Administración, 309ª reunión. Octavo punto del orden del día Informes del Comité de Libertad Sindical 358º Informe del Comité de Libertad Sindical. Ginebra. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_146697.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146697.pdf)
59. THAYER ARTEAGA, W. 2006. Sindicato de empresa ante la ley chilena y la OIT. Editorial Lexis Nexis. Chile.
60. THAYER, W. y NOVOA, P. 1998. Manual del Derecho del Trabajo. Tomo II. 3ª. ed. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile.
61. TOMÁS DE AQUINOS, SANTO. Suma Teológica.
62. UGARTE CATALDO, J.L. 2004. El nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria. Santiago.
63. UGARTE CATALDO, J.L. 2007. Subcontratación y Suministro de trabajadores. Editorial Lexis Nexis. Chile.
64. ULLOA, V. 2003. El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días. Textos de capacitación elaborados por la OIT en conjunto con la Central Unitaria de Trabajadores CUT. 1ª. ed. Santiago.
65. WELLER, J. 1998. Reformas Económicas Los Retos de la Institucionalidad Laboral en el Marco de la Transformación de la Modalidad de Desarrollo en América Latina. Serie 10 División de Desarrollo Económico de la CEPAL, Proyecto "Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa".  
Disponible en:  
[www.eclac.org/publicaciones/xm//3/4273//c/1158e.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xm//3/4273//c/1158e.pdf)

66. YAÑEZ, H. y ESPINOZA, M. Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea. Revista Temas Laborales N° 8. Dirección del Trabajo. Santiago.
67. ZORRILLA, R. 1988. Origen y Desarrollo del Sindicalismo. Revista Libertas N° 8. Instituto Universitario ESEADE. Universidad de Belgrano.  
Disponible en:  
[http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/43\\_6\\_Zorrilla.pdf](http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/43_6_Zorrilla.pdf)

### **Disposiciones Legales Nacionales Consultadas.**

1. Constitución Política de la República de Chile
2. Código Civil de la República de Chile
3. Código del Trabajo de la República de Chile.
4. Ley 16.757 Establece beneficios para los empleados y obreros que ocupen las empresas que ejecuten trabajos de producción, mantención o reparación. Promulgada el 10 de febrero de 1968y derogado en el año 1979 por el Decreto Ley 2.759
5. Decreto Ley 2.200 de 1978 sobre Contrato de Trabajo y Protección a los Trabajadores.
6. Decreto Ley 2.756 de 1979 sobre Organizaciones Sindicales.
7. Decreto Ley 2.758 de 1979 sobre Negociación colectiva.
8. Ley 18.018, que modificó el Decreto Ley 2.200 sobre Contrato de Trabajo y Protección a los Trabajadores.

### **Disposiciones Legales Internacionales Consultadas.**

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos realizada del 7 al 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica.
2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
  - Convenio N° 11, sobre el derecho de asociación en la agricultura de 1921.

- Convenio N° 135, sobre los representantes de los trabajadores de 1971.
  - Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización de 1948.
  - Convenio N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva de 1949.
  - Convenio N° 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.
3. Declaración Universal de los Derechos del Hombre adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 en París.
  4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966.
  5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966.

#### **Jurisprudencia.**

- Sentencia de la Corte Suprema de 1995, causa 26/04795, Rol 4095-95.
- Fallo de la Corte de Apelaciones de Temuco de 2010, causa Rol n° 206-2010.
- Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2010, causa RIT T-6-72010.
- Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2010, causa RIT O-2364-2010.

#### **Jurisprudencia Administrativa.**

- Dictamen de la Inspección del Trabajo ORD.: N° 3992/106, 31 de Agosto del 2004.



## **ANEXO 1: Entrevista a don Segundo Steilen Navarro.**

Don Segundo Steilen Navarro se desempeña como Presidente de la Confederación Nacional Campesina y como Vicepresidente de la central sindical Unión Nacional de Trabajadores UNT.

- A su juicio cuáles, ¿son los elementos, positivos o negativos, de la flexibilización laboral?

No me gusta la palabra flexibilidad, prefiero hablar de adaptabilidad a las nuevas realidades productivas, y como tal me parece positiva si permite adaptar la jornada en beneficio de los trabajadores. Por ejemplo en la agroindustria se trabaja medio día los sábados, sé por experiencia que son días perdidos y que muchos trabajadores van con el ánimo de hacer hora para cumplir la jornada, pero no de trabajar. Para los empleadores este día también es perdido porque la industrial al abrir igual gasta luz o agua. Nosotros como confederación hemos conversado con los empleadores y les hemos planteado la posibilidad que no se trabaje el día sábado y se intente esas horas acomodarlas durante la semana y los empleadores han estado llanos a esta petición, pero han señalado que la ley no les permite eso, que habría que cambiar los contratos uno a uno y que finalmente no les conviene.

El problema no está en la flexibilidad sino en mejorar la comunicación dentro de la empresa.

También hemos planteado la idea de adaptar la jornada, que exista un horario de invierno y otro de verano, de esta manera los trabajadores no tendrían en pleno verano que trabajar a las horas de mayor exposición de radiación solar y al evitar las horas de mayor calor, la productividad también aumentaría, pero nos hemos encontrado el mismo problema anterior, la norma no lo permite o lo hace engorroso desincentivando al empleador a tomar estas medidas que también irían en su beneficio.

- ¿Qué exista más de un sindicato en una empresa debilita la negociación colectiva?

Puede sonar ilógico, pero hemos visto casos en que ha sido beneficioso que existan más de un sindicato. Puedo hablarte de el caso de la viña Santa Rita en Buin, en ese caso tienes tres sindicatos que negociaban juntos. Cuando el sindicato industrial, que es el con mayor número de afiliados, lograba las mejoras pretendidas hasta allí llegaba la negociación en desmedro de los otros dos sindicatos más pequeños. Finalmente en la última negociación se separaron y el sindicato que representaba a la

planta de Los Lirios, logró mejoramientos significativos en los sueldos, donde se niveló hacia arriba la escala del salario.

Cuando existen intereses distintos es difícil negociar en conjunto, eso mismo nos llevó a separarnos de la CUT y formar la UNT.

- Los trabajadores, comprendidos dentro de esta flexibilización laboral, ¿tienen acceso legal y real a la sindicalización?

El acceso a la sindicalización es sólo nominal, la ley no da herramientas claras, pero el mayor problema del movimiento es que no exista un efectivo derecho a huelga.

- De organizarse, ¿qué instancia efectiva tiene el sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores?

Mientras no exista derecho a huelga efectiva, no habrá poder en el sindicalismo, si el empleador puede reemplazar a sus trabajadores no tiene incentivo en sentarse a negociar.

- La legislación laboral vigente, ¿es suficiente para abordar este nuevo campo o modalidad laboral, o requieren reformularse? Y si a su juicio requiere reformularse, ¿de qué forma?

El código del trabajo no capta la nueva forma de producir, el campo no es lo que era en antaño ahora hay agroindustria.

Necesitamos que la sindicalización sea obligatoria, un derecho a huelga real, que el convenio que Chile firmó con la OIT se ratifique. El Estado debe tener un rol en la promoción del sindicalismo, la única posibilidad de tener un movimiento sindical serio es tener acceso a la educación sindical, que el Estado apoye en la creación de escuelas sindicales, que las universidades también participen creando becas para dirigentes. Se requiere modernizar a los dirigentes, muchos están desfasados no entienden el modelo actual, se han quedado atrapados en análisis políticos. La única manera de reencantar a toda esa masa que no está sindicalizada, que es la mayoría en Chile, es que el movimiento sindical se aleje de las peleas partidistas y se centre en su trabajo de defensa y promoción de los derechos de los trabajadores. En este sentido, los dirigentes necesitan manejar argumentos de fondo de la sindicalización para poder convencer a la gente de su importancia y para ello se requiere que estos se eduquen más.

Hoy en día la gente no quiere sindicalizarse porque siente que no gana nada, nosotros proponemos que el sindicato también preste servicios que resulten atractivos y prácticos para la gente, como la negociación de seguros que si se toman de manera masiva son mucho más baratos.

El movimiento requiere subir los bonos de los dirigentes, no podemos aguantar que se denoste más la figura del dirigente sindical, porque eso nos ha dejado fuera de los grandes temas de país.

Se requiere que la legislación incorpore modalidades modernas de para solucionar ciertos problemas como lo exponemos en el estatuto del temporero que hemos desarrollado, donde exponemos ideas novedosas como que el contrato de temporero sea un contrato indefinido con la posibilidad de suspenderse por los meses que no se requiere al trabajador, ello permitiría el acceso de muchas trabajadoras a los beneficios del pre y post natal, que se pierden al no estar trabajando. A los mismos empleadores les conviene porque crean fidelidad en sus trabajadores aben con quienes contarán la próxima temporada, por lo que pueden capacitar esa mano de obra como gusten. Si no existen incentivos para los trabajadores en quedarse en el campo, Chile jamás podrá erigirse como potencia agroalimentaria.

## **ANEXO 2: Entrevista a doña Magdalena Moya**

Doña Magdalena Moya se desempeña en el cargo de Tesorera de la Confederación Nacional Campesina. Su principal experiencia se da en los temas de género y derecho de la mujer.

- A su juicio cuáles, ¿son los elementos, positivos o negativos, de la flexibilización laboral?

Bueno, empezaré por los negativos primero, a nosotros nos afecta sobre todo en la mujer, porque la flexibilización puede ser aprovechada más fácilmente por los hombres que por las mujeres. Es más corta la temporada de trabajo de la mujer, es más esporádica y la del hombre más fija, esa es la parte negativa.

En lo positivo, en algunas empresas, las mujeres negocian cierta flexibilización horaria conveniente para las trabajadoras. Pero esos beneficios quedan exentos en las altas temporadas, donde lo que importa es la producción. En algunas partes ni siquiera importa la calidad sino la producción, la cantidad es lo que vale.

- Los trabajadores, comprendidos dentro de esta flexibilización laboral, ¿tienen acceso legal y real a la sindicalización?

No, en el caso del campo la ley dice que los temporeros pueden negociar, lo que no ocurre en la práctica, porque la ley establece que los temporeros pueden negociar tres meses antes de iniciar el trabajo, y para que ir si no saben si los van a recibir.

Los temporeros tienden a trabajar con la misma empresa año tras año, por lo que esta los tiene identificados y si se sabe que un grupo de temporeros se organizará sindicalmente, pasan a la lista negra y no los recibe más la empresa. El caso de las listas negras se muestra que los empleadores son más unidos que los trabajadores, ellos se pasan el dato. Además, en las temporadas que pueden negociar hay bastante mano de obra disponible, hay muchos universitarios dispuestos a trabajar sin límite horaria ni condiciones, por lo que no es fácil competir con ellos.

- De organizarse, ¿qué instancia efectiva tiene el sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores?

Como dije anteriormente, no tiene muchas instancias efectivas de negociación. Desde el punto de vista de la mujer se suma el hecho que cuesta más que la mujer tome cargos, y lo que es una lástima porque las

mujeres cuando se comprometen somos más responsables, más ejecutivas. Si una mujer dice la reunión es a las ocho, será a esa hora porque como mujeres tenemos más programados los horarios. Generalmente los hombres no cumplen los horarios, las reuniones son más desordenadas y en ellas hay más conflictos. Pero cuando hay más mujeres, el hombre se mide hasta en el vocabulario. Las mujeres son como el Ministro de Hacienda de la familia, el hombre está acostumbrado a dar la plata y la mujer a distribuirla y ese valor es fundamental en la negociación colectiva, donde las mujeres nos fijamos en más detalles, ello demuestra la necesidad de la mujer en la organización.

- La legislación laboral vigente, ¿es suficiente para abordar este nuevo campo o modalidad laboral, o requieren reformularse? Y si a su juicio requiere reformularse, ¿de qué forma?

No, la legislación actual no es suficiente. Creo que en este sentido, un aporte será el estatuto del temporero, porque allí hay cambios enormes en horarios de trabajo, de calidad del trabajo. Se requiere que en el trabajo del temporero se mejore el trato hacia la mujer, muchas veces en los fundos no hay ninguna instalación para los trabajadores, lo que afecta mucho más a la mujer, pues esta no puede ni contar con baños. A lo anterior se suma que los capataces tratan a garabatos a los trabajadores.

Otro aspecto importante es la educación, no solo se necesita cambiar las leyes sino que aplicar las existentes. El Estado debe promover la organización sindical, darle más posibilidades de becas de estudio. El empleador no requiere financiamiento pero los sindicatos sí, y el Estado debiera apoyar a estos últimos con financiamiento para contratar asesores como abogados. Además la educación permitiría un cambio cultural. También permitiría que los sindicatos se independizaran de los partidos políticos, porque hay organizaciones que las manejan políticamente, y requerimos más independencia sobretodo porque el sindicato cumple una labor social.

Pero lo que más hace falta, es una voluntad política de apoyar al movimiento sindical, que las promesas no se queden en los discursos, sino que se plasmen en acciones concretas que beneficien a los trabajadores, ejemplo de ello es la promesa de crear escuelas sindicales.

### **ANEXO 3: Entrevista a don Enrique Mellado**

Don Enrique Mellado se desempeña como Presidente de la Confederación Sindical Triunfo Campesino.

- A su juicio cuáles, ¿son los elementos, positivos o negativos, de la flexibilización laboral?

Me referiré a los negativos primero, yo les he expresado a los empresarios con que me he reunido, que mas flexibilidad quieren, si las tienen todas. Porque hoy en día el trabajador tiene escasos derechos, la ley establece mínimos de trabajadores para negociar. La ley aún cuando permite negociar a los trabajadores temporeros, en la práctica ello no es posible. La ley establece una jornada pero esta no es respetada. La ley les permite a los empleadores pagar gratificaciones por la vía de repartir utilidades o la otra por el sistema de adjudicación garantizada. Y obviamente el empleador aplica la que más le conviene y no la más justa para los trabajadores. El derecho a huelga está limitado. Y si el empleador ofrece como última oferta reajustar de acuerdo al IPC, además del bono de 4 unidades de fomento de los trabajadores reemplazados, puede contratar trabajadores de reemplazo desde que se inicia la huelga, si no ofrece aquellas mínimas condiciones, puede a los 15 días intentar el reintegro de los trabajadores en huelga en forma voluntaria. Existen muchas condiciones que perjudican al trabajador.

Un elemento positivo de la flexibilidad es conceder a la mujer trabajadora que tiene hijos un bono para que pague a una persona, de su confianza, por el cuidado de sus hijos, ello cuando por el número de mujeres no corresponda la existencia de sala cuna.

Respecto de las gratificaciones, si la empresa tiene utilidades mayores a un 10% deba repartirse las utilidades.

En cuanto a la flexibilidad en el horario, estamos de acuerdo que se otorgue mayor flexibilidad en las altas temporadas, que es cuando se requiere más trabajo. Siempre que ello sea de común acuerdo, por un tiempo acotado y que no exceda las 4 horas de jornada extraordinaria. Ello porque para los temporeros resulta muy conveniente trabajar horas extras que son mejor pagadas.

- Los trabajadores, comprendidos dentro de esta flexibilización laboral, ¿tienen acceso legal y real a la sindicalización?

En el campo los resultados no son muy buenos, por ejemplo en los días de lluvia que deben ser pagados aunque no se trabaje, las empresas subcontratistas no pagan esos días. Además, eluden el pago de la semana corrida y muchas veces hacen el descuento de las cotizaciones provisionales correspondiente pero no lo enteran en la institución.

Otra cosa respecto de la flexibilidad, hay empleadores que contratan trabajadores por un periodo de 11 meses, los finiquitan, les pagan las vacaciones proporcionales. Y al mes siguiente lo contratan de nuevo por otros 11 meses. Esta persona en términos reales es un trabajador permanente. Pero los empleadores abusan de esa figura apoyándose en que el trabajador firma el finiquito por temor, a que si no acepta esa modalidad perderá su trabajo.

Los temporeros que podrían tener su sindicato pero no se organizan porque en la realidad no les sirve para nada, podrían pertenecer al sindicato de empresa, pero éste no les ofrece nada.

En los hechos al existir diferentes tipos de trabajadores, temporeros, subcontratados y permanentes, hace que entre ellos sea imposible la organización.

- La legislación laboral vigente, ¿es suficiente para abordar este nuevo campo o modalidad laboral, o requieren reformularse? Y si a su juicio requiere reformularse, ¿de qué forma?

Para nosotros, lo ideal sería que si el empleador paga al comienzo del año una gratificación garantizada, sea cual sea el resultado final, es evidente que ese es el sistema que esa empresa optó. Pero si llega el año a su fin y esa empresa constata que tiene utilidades que sobrepasan el 10% del capital, allí deberá obligarse a pagar al empleador según el Artículo 50 del Código del Trabajo que estipula y aplicarse esa norma de manera imperativa. Allí debiera haber una rigidización.

Buscar mecanismos de fiscalización que verifiquen el cumplimiento de la jornada laboral.

Nuestra aspiración es que la negociación colectiva se realice por rama, así el universo de trabajadores beneficiados aumentaría, y así no importaría si son trabajadores permanentes o temporeros, todos serían representados en esa negociación. Hoy en día sindicato interempresa en la práctica no puede negocia porque requiere que el empleador esté de acuerdo en negociar.

Si no se logra la negociación colectiva por ramas, al menos que se pueda negociar por comuna, así los trabajadores tendrían mayor fuerza.

En muchas partes, las empresas agrícolas tienen menos de 8 trabajadores y si se permitiera que el sindicato interempresa pudiera negociar esos trabajadores aislados podrían agruparse estableciendo disposiciones comunes para todos los afiliados a ese sindicato.

Hoy en día está muy limitada la negociación y los que pueden negociar no se organizan por temor, en este sentido hay que recordar que los años de dictadura calaron hondo en los trabajadores. Y los empresarios ven con malos ojos al sindicato.

El sindicalismo está disminuido por el temor y porque los empleadores son reacios a la organización. Los períodos de la dictadura calaron hondo en las personas.

Si hubiera la posibilidad de constituir un sindicato interempresa con más atribuciones, quizás aumentaría el número de trabajadores organizados.

Las cifras muestran que los trabajadores a plazo indefinido han disminuido en comparación con los trabajadores flexibilizados.

- ¿Le parece que el Estado debiera tener una actitud más proactiva en la promoción del sindicalismo?

Obviamente el Estado debe tener un rol más activo en el desarrollo y difusión del sindicalismo proveyendo medios económicos para la educación de los dirigentes. Pero también se requiere mejorar la actual ley.

Hay un sentido de egoísmo de la clase empresarial.

En el caso de los trabajadores agrícolas el porcentaje que negocia colectivamente no debe de llegar al 5%, una cantidad ínfima comparado al universo que podría negociar y la principal culpable es la ley que pone muchas trabas a la negociación y a la huelga, que en la práctica es inoperable.

Por otro lado, mientras no exista un derecho de huelga absoluto es imposible que la negociación logre sus frutos. Actualmente el sector agrícola es de los más mal pagados.

Respecto de iniciativas como el llamado Estatuto de los Temporeros, tengo bastantes dudas de si los empresarios estén dispuestos a otorgar los derechos que allí se establecen, me temo que sea sólo una limpieza de imagen.

Se requiere una voluntad política de hacer cambios profundos, las últimas reformas han sido de forma y no de fondo, por eso tenemos miles de trabajadores que no están organizados.



Implicancias de la Flexibilidad Laboral en el Sindicalismo.

No creo que los trabajadores que no están organizados estén en contra de la sindicalización sino que actualmente esta es inoperante.

#### **ANEXO 4: Entrevista a doña María Ester Féres Nazarala**

Doña María Ester Féres es abogada laboralista, se ha desempeñado como profesora universitaria, fue directora de la Dirección del Trabajo por 10 años, durante los gobiernos de los presidentes Eduardo Frei Ruiz-Tagle y Ricardo Lagos, actualmente se desempeña como directora del Centro de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Central.

- A su juicio ¿cree que la flexibilidad laboral tiene algún impacto en el movimiento sindical?

Primero habría que conceptualizar lo que se entiende por flexibilidad laboral, cuando tu asimilas flexibilidad laboral a desregulación es también equivalente a precarización del empleo, a disminución del grado de protección de los trabajadores. Desde esa perspectiva, no todos en Chile entendemos por flexibilidad el equivalente a precariedad en el empleo, en doctrina, en el mundo internacional no toda flexibilidad es negativa. Cuando tú flexibilizas sin modificar la ley, sino que generando más espacios para la negociación colectiva, en que los sindicatos fuertes, representativos son capaces de pactar, ya sea en la empresa o a nivel sectorial, determinadas condiciones que beneficien a ambas partes y que den cuenta de la realidad de la empresa.

Entonces yo voy a entender que tu pregunta se orienta fundamentalmente a este uso más común en Chile, que conceptualmente es incorrecto, que es asimilar flexibilidad con precarización del empleo y desde esa perspectiva lógicamente hay derechos que los trabajadores priorizan, entonces la mantención del empleo es un elemento disciplinador del trabajador, que lo lleva en muchas circunstancias a aceptar remuneraciones muy bajas, que los lleva a aceptar que no se cumplan las normas de protección por ejemplo, en términos de jornada de trabajo y descanso, están todas muy ligadas, incluso protección a la maternidad. Con mayor razón cuando tú tienes una clase empresarial, un sector empresarial fuerte que ve al sindicalismo más que como un socio, sino que como un eventual peligro. Desde esa perspectiva los trabajadores, también perciben, ya sea de forma expresa, cuando hay prácticas antisindicales, o en forma implícita, pues hay miles de formas de enviar mensajes, que el empleador no quiere que se sindicalice, no está disponible para la negociación colectiva.

Claro que la flexibilidad entendida como precariedad incide en forma muy significativa en la constitución del actor sindical y en su fortalecimiento, en

su capacidad de diálogo, de propuestas. Porque tenemos un movimiento sindical débil, atomizado pero también a la defensiva y desde esa perspectiva están cuidando que no te sigan haciendo retroceder y no tienes tiempo ni capacidad de priorizar toda la dimensión más propositiva.

- ¿Qué opinión le merece el estatuto del temporero?

Conozco la propuesta del estatuto del temporero y creo que es tremendamente desreguladora y que va a contribuir a una mayor precarización del empleo, particularmente porque se acepta algo que va en contra de todas las teorías modernas de gestión, incluso desde la perspectiva empresarial. Porque si tu vez la agroindustria es uno de los sectores donde está mas masificada una estructura de remuneración o totalmente variable o mixta, pero el factor variable, el “trato” está muy extendido. Entonces podríamos decir que remuneraciones y rendimiento están íntimamente ligados. En cambio en el estatuto del temporero se acepta que todos estos trabajadores pasen a ser externalizados y sean contratados por las empresas de servicios temporales con lo cual ya no va haber más interlocución entre trabajador y el empleador efectivo, el que genera la riqueza, sino que va ser todo intermediado, por lo tanto, vas a tener salarios fijos. Es más, con esa figura va a ser muy difícil para el empleador incentivar el rendimiento.

Ya existe suficiente flexibilidad para agregar más por medio de este estatuto especial del temporero. Lo que ellos quieren es que ahora en términos sancionados por la ley, por este estatuto especial, en la relación individual entre productor del campo y trabajador lo que se logre sean jornadas de trabajo de 12, de 14 horas, más de 6, 7 8, 9 10, días seguidos de trabajo, y que después eso se compense. Entonces todo lo que tiene que ver con derechos que cuidan bienes públicos de gran valor como es conciliar vida laboral, con vida familiar, conciliar tiempos de trabajo con tiempos de descanso, considerar que la intensidad del trabajo y la extensión de la jornada pueden ser muy negativas desde el punto de vista de la vida y la salud. Estar expuesto 2 horas a pesticidas es muy distinto a estar expuesto a 8 horas y por supuesto muy distinto a estar expuesto 12 o 14 horas.

En la práctica, el incumplimiento de la norma laboral ya se está dando hoy día, lo que pasa es que no existe una capacidad de fiscalización real. Con la excusa de falta de fiscalización, sale este discurso que dice mejor regulemos ad-hoc las relaciones. Lo que están tratando de incluir es un precarización del empleo y una capacidad de ir por bajo la ley laboral, que ya es un piso mínimo, en una relación individual de trabajo. Pero en una relación colectiva, cuando hay autonomía colectiva, cuando tienes organizaciones fuertes y representativas, de alguna manera la tutela que

te da la ley a este sujeto más débil de la relación de trabajo, que es el trabajador o la trabajadora, se suple por el equilibrio relativo de fuerzas entre empleador y trabajadores organizados. Con este estatuto eso ya no sería más posible.

Las relaciones laborales pueden tener como fuente jurídica del derecho, ya sea la ley o el contrato. Y dentro de lo contractual puede ser individual o colectivo. Objetivamente por este desnivel económico y social, la ley laboral es quizás el primer cuerpo de discriminación positiva que surge en el mundo hace más de un siglo en que se parte del supuesto en que las partes no son iguales, por lo que la ley es discriminatoria a favor del trabajador.

Por ejemplo en Italia la Negociación colectiva se da por ramas, concurren las tres centrales sindicales nacionales, se llega a acuerdo para ramas y sectores según la actividad. Ellos tienen un sistema de relaciones laborales muy distinto al nuestro, y sobretodo de la negociación colectiva particular que se llama negociación colectiva articulada. Ellos casi no tienen ley laboral, salvo el Estatuto del Laboratori que tiene que ver más bien con la defensa de los derechos de sindicalización. Recién el año 81 en Italia se establece el fuero, antes todo se regulaba sólo por tres normas de carácter constitucional. No existe código del trabajo en Italia, entonces esta negociación colectiva articulada significa que a nivel nacional se acuerdan los mínimos y en cada uno de los sectores por sus particularidades y en las empresas, lo que se llama los comités de base, se negocian las condiciones específicas pero sin ir en contra de los mínimos en que en un equilibrio relativo de fuerzas se han pactado a nivel nacional.

Lo que allí ocurre es una precarización de hecho, una desregulación de hecho. Oscar Hermidas a desarrollado la idea que la flexibilidad como desregulación que es la flexibilización desde un punto jurídico, antes incluso de hablar de precarización es un termino más sociológico. Entonces existe una desregulación legal y una desregulación de hecho cuando no hay voluntad, no hay capacidad no hay cultura de cumplimiento. Hay un fuerte sentimiento, como hay en nuestro país que no hay que tocar demasiado las facultades discrecionales del empleador, porque de ello depende que el acumule capital y reinvierta y la economía se dinamice. Hay muchos conceptos todavía muy neoclásicos es las legislaciones del mercado de trabajo.

Entonces tenemos flexibilidad mal entendida, como desregulación, y la desregulación puede ser tanto legal como de hecho. La desregulación de hecho se presenta cuando vemos la gran informalidad del mercado del trabajo y no porque las normas no sean las adecuadas, sino que en la

mayoría de los casos no hay voluntad política de que se hagan cumplir las normas y tu no puedes tener un fiscalizador ni un policía en cada empresa, si la primera función de un sindicato en la empresa, sindicato de verdad fuerte constituido, es hacer cumplir los mínimos legales y de ahí empezar a hacer un dialogo. Incluso el diálogo sirve para alcanzar mayor cumplimiento. Pero aquí no hay cultura de diálogo por que no hay legitimidad, ante el empresariado y ante el mundo político del actor social sindical. Se requiere un mecanismo socio político que tiene que dar ese salto, que vaya al diálogo pero que no sienta siempre que cuando va al diálogo pierde.

Desde hace unos años se acuñó el concepto de negociación en Chile, que negociar es ganar-ganar, desde la perspectiva que al negociar no puedo pretender obtener todo, debo colocarme en tu lugar para que tu también salgas satisfecho de la negociación. Por lo tanto ambos ganamos en algo y ambos perdemos en algo. Pero habrá otros momentos o circunstancias en que volvamos a revisar lo que acordamos y que podamos reformular y avanzar en nuevos niveles de acuerdo.

- ¿Cree Ud. que es Estado tiene un rol fundamental en el movimiento sindical?

Sí, tiene un rol fundamental. No sólo porque debe fijar el marco jurídico, debido a que actualmente toda la legislación está construida para desestimular la negociación colectiva. Hay una mirada de sospecha del legislado, la idea es proteger al empleador. No se puede negociar sobre tales y tales cosas, sólo se puede negociar por razón social ni siquiera por unidad económica. Pero el Estado en su rol de promoción de la creación de actores sociales, de darle legitimidad. En Chile con la Concertación se constituyó el actor empresarial como el más dinámico, el más relevante y el sindicalismo es siempre el pariente pobre, tu no subes a los dirigentes al avión para ir a las negociaciones sobre tratados de libre comercio, no los recibías 20 veces en la moneda o cada vez que había un problema y tampoco eran prioritarios en todos los ministerios.

Entonces se va generando una imagen de legitimidad social, apoyado por el cuarto poder que es el poder comunicacional, muy potente. Hoy en día cuando todos los poderes están concentrados, porque con la Concertación había al menos disensión, algo de discusión, no se daba por zanjado el tema de que el actor sindical no debía ni le correspondía tener espacio.

- De organizarse los trabajadores, ¿tienen una instancia efectiva para la defensa de sus derechos?

No debiéramos olvidar nunca que hace un par de siglos se generan las coaliciones obreras y a partir de ellas y la lucha social se general el derecho del trabajo, el primero de los derechos humanos económicos sociales y que la gran lucha del movimiento obrero fue conseguir la legislación laboral, para lo cual lucharon por más de un siglo con mucho costo y mucha sangre. Y hoy en día lo hemos olvidado en Chile, a partir de la problemática de la cuestión social que la regulación del Estado es la aceptación del conflicto pero regulado y entonces con un rol importante desde comienzos del siglo pasado. Eso fue generando una mirada, del movimiento sindical chileno, con la sola excepción del sector público en la cual la mirada era siempre al Estado y siempre a la ley entonces hubo menos apuestas a la necesidad de organizarse y de tener autonomía. Tenemos el ejemplo del sector público donde históricamente la Constitución prohibió siempre la asociatividad porque la relación jurídica es de carácter estatutaria entonces no son de iguales ni siquiera jurídicamente. Entonces desde esa perspectiva, incluso la ley de defensa de la democracia condenaba con penas de cárceles la huelga en el sector público, sin embargo el sector público logró, desde comienzos de los años 40 incluso durante la dictadura tener negociaciones con el estado antes de la aprobación de la ley de presupuesto, todas ilegales y salvo que hubieran gobiernos como el de González Videla y en varios momentos el gobierno de Pinochet, especialmente represivos, no había represión a lo más era descuento de remuneraciones por no prestación de servicios, pero no se configuraba penalmente. Siempre se estructuro desde el punto de vista legal en los hechos no se aplicaba. ¿Y porque no se aplicaba penalmente?, porque había una fuerza de estructuración debido a que no tenían una ley que los amparaba, por lo que la única posibilidad no era mirar al Estado era ver que podían hacer ellos, Entonces ellos armaron su propia fuerza porque no tienen legislación y curiosamente desde que empezó la legislación ellos han ido perdiendo fuerza.

Por ejemplo hasta la aprobación de la ley de asociaciones de funcionarios, que fue un gran avance, y todo lo referente a negociación colectiva ello en que incluso la concertación siempre pretendió llevar la negociación colectiva por servicio para desarticular la Anef, Entonces es muy interesante este tema de que nos olvidamos que históricamente primero están las coaliciones obreras y después está la legislación. Primero está la autonomía colectiva y después la legislación.

En Chile históricamente hemos sido tremendamente legalistas lo que no está en la ley y todo lo que nos molesta requiere una nueva ley. Y por ejemplo en el Gobierno pasado escuchaba al Ministro Andrade, quién muy contento sostenía que habían salido como 58 nuevas leyes, y uno se pregunta ¿cuál fue el efecto de esas normas? Y al final caemos en un

legalismo que termina deslegitimando la propia norma porque cuando las normas reiteradamente no se cumplen significan que no sirven. Lo cual es usado por el empresariado para decir mejor saquémoslas. Pero del lado sindical, o del lado de los trabajadores, este incumplimiento va a derivar a grandes confrontaciones sociales y que desgraciadamente quizá no con los liderazgos estructurados y van a ser como nace Cuevas en el cobre, que son liderazgos espontáneos y que traen muchos problemas a la paz social. Porque un liderazgo espontáneo no tiene capacidad de disciplinar a sus bases, de llegar a acuerdos con compromisos de cumplimiento.

La norma puede ser ineficaz por muchos motivos por no dar cuenta de la realidad, puede pretender proteger pero en la forma que está estructurada no avanza en esa dirección. Pero uno de los motivos grandes de ineficacia de la norma es porque confluyen en el fondo un cierto modelo, una cierta visión económica social.

En este país que no hay cultura de derechos tenemos que legislar todo, quién discute la eficacia de las normas Constitucionales. Cada vez se produce más material doctrinario, de más nivel, pero para poder aplicar un principio tan básico y primario como los Convenios y pactos internacionales suscritos por Chile tenemos que estar discutiendo leyes, no hay jueces, no hay cultura no estamos empapados por una visión, un rol del derecho. Falta reflexión del derecho como justicia como deber ser, se ve el derecho como burocracia como problema cuando uno quiere alcanzar un fin.

- ¿Ve algún futuro del movimiento sindical en Chile?

Creo que el desarrollo del movimiento sindical no va por el lado de legislar más normas al respecto sino por la reformulación sindical. Por mi parte estoy trabajando en un proyecto que busca la formación de líderes sindicales que puedan ser parte de un diálogo social y que puedan discutir sobre temas como democracia, en qué consiste el diálogo social, los tipos de diálogos sociales, qué experiencias nacionales e internacionales pueden ser rescatables, derechos humanos.

Lo que se requiere es que los dirigentes más antiguos despejen el camino y permitan la llegada de los más jóvenes, de las mujeres que aportan miradas muy distintas en la gestión. Bueno va llegar un momento que eso se va a lograr y creo que vienen momentos de gran conflictividad social, porque la derecha no tiene capacidad de controlar el movimiento social de cambio.

La Concertación de manera no consiente fue chantajeando al sindicalismo intentado mantener el movimiento en un perfil bajo después de que habían tenido gran importancia en la lucha por la democracia. Se perdió

un tiempo valioso, en los 20 años de la Concertación, el haber promovido con políticas públicas el sindicalismo. Ahora con un gobierno de derecha decidido a liquidar a los sindicatos, ejemplo de ello es lo que está ocurriendo en el Metro, en las Farmacias Ahumada lo que se está intentando hacer en Coyahuasi, donde nadie sabe que la huelga sigue, entonces va llegar un momento donde esto se va a desbandar y por la violencia. Se van a romper barreras postuladas por este cuarto poder comunicacional donde se a entablado mucho el “hácete a ti mismo” e igualdad de oportunidades. Lo que es muy insuficiente porque igualdad de oportunidades significa ponerme en un mismo plano con el otro para partir, pero no con el de enfrente, con tu contrincante. Entonces finalmente quien tiene los hombros más anchos gana.

Existen datos que demuestran que toda la disminución de costos lo pagaron los trabajadores y bajaron aún más los salarios cuando se disminuye la jornada laboral el año 2005, o sea los trabajadores pagaron el diferencial de jornada.

- ¿Cómo afecta el que no exista un derecho a huelga efectiva?

El que los empleadores puedan reemplazar a los trabajadores es brutal. Pero cualquier alternativa legal para terminar con esto no tendría ningún resultado. Pues con toda la externalización de la producción que existe hoy día, con las cadenas de subcontratación, resulta que aún cuando se sacara la prohibición de reemplazar trabajadores ante cualquier circunstancia, siempre las empresas tienen la posibilidad de externalizar a otras empresas contratistas parte de la producción. Con el nuevo paradigma empresarial, objetivamente es muy difícil lograr que la huelga tenga la efectividad de antes aún cuando hubiere un grado mayor de sindicalización. Por lo tanto la empresa debiera tomarse como grupo económico.