

HISTORIA UNIVERSAL Y CHILENA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo es un derecho relativamente nuevo. Como bien saben, el derecho tiene muchas ramas, el derecho civil y el derecho penal, por ejemplo, tienen más de dos mil años de existencia. El derecho del trabajo, en cambio, existe hace apenas unos doscientos años, lo que en términos de la historia del derecho, es un tiempo bastante breve. Es breve también si tomamos en cuenta que el trabajo, como actividad humana, ha existido siempre.

¿Por qué entonces el derecho del trabajo es tan reciente? Porque el trabajo no se ha desarrollado siempre bajo las mismas formas y condiciones, y hace doscientos años aparece la forma específica en que se desarrolla el trabajo hoy, que es la forma asalariada del trabajo o la forma capitalista del trabajo.

En las anteriores sociedades de clases, el trabajador nunca fue formalmente libre, por lo tanto, su trabajo estaba regulado por otros estatutos. En el sistema esclavista, que es el que imperaba en las que conocemos como grandes civilizaciones (Roma, Grecia, Egipto, Imperio Chino) los esclavos no eran trabajadores, es decir, en los hechos claro que lo eran, porque trabajaban, pero jurídicamente eran cosas, por tanto no eran sujetos de derecho, sino objeto, como cualquier mercancía, del tráfico jurídico. Cabe decir, que en nuestro mismo continente, la esclavitud como forma de organizar el trabajo se mantuvo hasta hasta más o menos 1870, poco tiempo atrás. Parece mucho tiempo, pero pensemos, por ejemplo, en los Mártires de Chicago, los que conquistaron las 8 horas de trabajo y por los cuales se conmemora el 1° de mayo: había entre ellos, personas que habían nacido esclavas. En Chile, la esclavitud se derogó en 1823.

Luego, el sistema feudal, se organizó en base al sistema del inquilinaje que, como sabemos, era diferente al régimen del salario actual. Por ejemplo, el trabajo inquilino se modificó en Chile con la reforma agraria de los años 70's y en muchos países sigue siendo existiendo, aunque ya no es la forma predominante de trabajo a nivel global. El inquilinaje es un sistema de relación laboral predominante en el campo mediante el cual el campesino, a cambio de vivienda, elementos de subsistencia y herramientas, cultiva una parcela en beneficio del patrón. Muy diferente al sistema actual.

El sistema capitalista, en cambio, organiza el trabajo en base al "trabajador libre". Esto quiere decir que el trabajador nace sin amo y sin señor, pero también sin trabajo y que, **llegada cierta edad**, debe salir al mercado de trabajo a venderse a sí mismo, o más exactamente a vender su fuerza de trabajo al mercado. El problema que aparece con este estatus de "libertad" que tiene el trabajador en el capitalismo es que **la única posibilidad de la inmensa mayoría de la población para sobrevivir es vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, pero el capitalismo no le garantiza a cada trabajador que le va a comprar su fuerza de trabajo a cambio de un salario**. Eso significa, de una parte, que el trabajo no está garantizado; y de otra parte, que las condiciones de la venta de la fuerza de trabajo las impone el empleador, porque al ser el trabajador "libre", en realidad no tiene nada garantizado.

Muchos artesanos se resistieron, en un comienzo, a esta nueva forma de trabajo asalariado y decidieron las máquinas para impedir que la industrialización avanzara destruyendo sus formas artesanales de trabajo. A estos artesanos que quemaban máquinas los conocemos como Luditas, primer movimiento de resistencia al trabajo asalariado. Estamos hablando de 1810 a 1815 aproximadamente.

Pero la industrialización se impuso y junto con ella se impusieron jornadas de 16 horas de trabajo a cambio de comida a hombres, mujeres y niños. Toda la familia obrera quedó bajo el régimen del trabajo asalariado. La idea de que las mujeres se vienen incorporando recientemente al mercado de trabajo es un gran mito. De hecho las mujeres y los niños fueron los primeros en incorporarse -obligados-, porque los hombres lograron resistir más tiempo antes de incorporarse a la fábrica.

Una vez en las fábricas, estos nuevos trabajadores libres se encuentran rápidamente agrupados en concentraciones numerosas en un mismo lugar de trabajo y, por supuesto, se organizan. Descubren rápido que este trabajador libre, mientras esté solo y sin más propiedad que su fuerza individual de trabajo, es tremendamente abusado. Las primeras formas de acción colectiva en las fábricas fue un movimiento conocido como "cartismo". El nombre proviene de "carta", es decir, del pliego de demandas que elaboraron los obreros, llamado "Carta del Pueblo". Exigían demandas salariales, disminución de la jornada de trabajo y, sobre todo, derecho a participar en la vida política. Los cartistas fueron duramente reprimidos, pero conquistaron el límite de 12 horas diarias de trabajo y el sufragio para hombres mayores de 21 años que no tuvieran propiedad. Las demandas no eran dirigidas a los patrones, sino que a las autoridades políticas. Lo interesante del cartismo es que centralizaba demandas de trabajadores de sectores diversos y no las fragmentaba en demandas por cada empresa. Estamos hablando de 1830 a 1850 aproximadamente.

Las cuestiones que tenían que ver con las necesidades de los trabajadores de cada fábrica particular eran abordadas mediante una organización distinta a la sindical, que denominaremos por el nombre que tuvo en Chile: mutualismo. Las mutuales y sociedades de socorros mutuos fueron formas de solidaridad obrera, por la cual los trabajadores hacían fondos comunes para ayudar a un trabajador que estuviera cesante o enfermo o para ayudar a la familia en caso de muerte del trabajador, etc. Al mutualismo le debemos el origen de la Seguridad Social. La seguridad social tiene su origen en el mutualismo, basado exclusivamente en la solidaridad de unos trabajadores con otros (y que tenemos que recuperar).

Todos estos movimientos (ludismo, cartismo, mutualismo) que anteceden a los sindicatos, expresaron grandes problemas de los trabajadores. De aquí fueron naciendo las primeras leyes laborales. Falta mucho aún para hablar de derecho del trabajo propiamente tal, pero sí nacen leyes laborales: las que limitan la jornada de trabajo, el salario, la seguridad social, limitación al trabajo infantil y protección de la maternidad. Todo muy disperso de país en país y muy precario.

Entre finales de 1800 y principios de 1900 los trabajadores entran a la lucha reivindicativa, creando para estos fines, una nueva herramienta orgánica: el sindicato. Desde ahora hablaré de Chile principalmente. Hablamos de un momento de ilegalidad total, los sindicatos y su actividad (negociación colectiva y huelga) no son reconocidos por la ley.

Cuando nacen los sindicatos en Chile, rápidamente se agrupan en dos organizaciones mayores de gran importancia histórica para los trabajadores: las Sociedades en Resistencia y la Mancomunal Obrera.

Las Sociedades en Resistencia, geográficamente tuvieron presencia principalmente en la zona centro y sur del país. Su característica fundamental es que agrupa a los trabajadores de un mismo gremio, con el fin de levantar demandas propias de ese sector; por ejemplo: Sociedad en Resistencia de Panificadores, Organización en Resistencia de Carpinteros, Asociación de Tripulantes de Vapores, Federación de Obreros de Imprenta, etc. El anarquismo tenía gran influencia en estas organizaciones.

Mientras, en el Norte Grande, los obreros daban a luz la primera **Central Sindical** de los trabajadores en Chile, la **Mancomunal Obrera**. Esta organización nace en el año 1900 y, tenía un periódico que se llamaba "El Proletario" cuyo editor era L.E.R.

A la Mancomunal Obrera las y los trabajadores le debemos la conmemoración del **1º de mayo**, celebrado por primera vez en Chile en el año 1907. También dirigió la huelga de Santa María de Iquique, que todos conocemos.

La Mancomunal Obrera dirigió importantes luchas, siempre en férrea unidad y en un solo frente con las Sociedades en Resistencia. Las dos organizaciones en conjunto, cubrían todo el territorio del país, de Arica a Punta Arenas.

La **Mancomunal Obrera fue la primera Central Sindical que tuvieron los trabajadores en Chile y una de las más poderosas y muy combativa**. Si bien como organización no tenía ideología y principios definidos, imprimió a los movimientos reivindicativos de los trabajadores un profundo carácter de clase. En la práctica jamás llevó a cabo ni una acción conciliadora ni entreguista para con los patrones o el gobierno. Esta práctica, esta escuela, es la que heredarían los futuros dirigentes de la Federación Obrera de Chile (FOCH).

En este periodo se dicta una de las primeras leyes laborales en Chile, la ley de la silla (1914), que estableció la obligación a los propietarios de establecimientos comerciales a disponer de sillas para sus trabajadores. La ley de la silla fue incorporada luego al Código del Trabajo de 1931, y su texto decía:

“Art. 333. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los obreros del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

Art. 334. Cada infracción a las disposiciones del presente Título será penada con multa de veinte a cincuenta pesos, que se duplicará en caso de reincidencia.

Art. 335. Sin perjuicio de las atribuciones de la Inspección General del Trabajo, la fiscalización de las disposiciones de este Título corresponderá a los inspectores municipales y a los carabineros.”

Esta ley se mantiene hasta hoy en el artículo 194 del C.T. actual.

Hasta el momento, no es posible hablar de Derecho del Trabajo propiamente tal en Chile, sólo de leyes laborales dispersas. El periodo que vamos a ver ahora, es el decisivo en la formación del Derecho Internacional del Trabajo.

Uno de los hitos más relevantes en la aparición del derecho internacional del trabajo fue el triunfo de la Revolución Rusa de 1917.

El triunfo de esta revolución generó el justo temor en los gobiernos de muchos países de los trabajadores se contagiaron del ejemplo ruso y estallaran revoluciones en otros países europeos. Estábamos en plena I Guerra Mundial.

En abril de 1919 y como parte de los instrumentos del Tratado de Versalles, nace la OIT (11 de abril). La creación de la OIT busca conceder derechos para contener revoluciones. Con ello podemos afirmar que **nace el sistema internacional del derecho del trabajo**. Los países paulatinamente se van haciendo parte de la OIT.

Chile ha sido miembro de la OIT desde 1919. El país ha ratificado 62 convenios, de los cuales 51 están en vigor, incluso los convenios fundamentales (Perú 75, Argentina 81, Brasil 96, Uruguay 109), pero recién estamos en el Chile de 1919. El mismo año que nace la OIT, **nace la segunda central sindical de los trabajadores en Chile, tal como la OIT, bajo la influencia de la Revolución Rusa.**

Luis Emilio Recabarren, empapado de las ideas socialistas y de la experiencia rusa, se había dedicado a recorrer la pampa entera dando a conocer las ideas y la propaganda revolucionaria. La FOCH nace en 1919. Su fundador y principal dirigente fue L.E.R.

Su declaración de principios dice, entre otras cosas:

"La Federación Obrera de Chile se ha fundado para realizar los siguientes propósitos:

Fomentar el progreso de la instrucción y cultura de la clase trabajadora por medio de conferencias, escuelas, bibliotecas, prensa y toda actividad cultural, y conquistar la libertad efectiva, económica y moral, política y social de la clase trabajadora (obreros y empleados de ambos sexos) aboliendo el régimen capitalista, con su inaceptable sistema de organización industrial y comercial, que reduce a la esclavitud a la mayoría de la población.

Abolido el sistema capitalista, será reemplazado por la Federación Obrera, que se hará cargo de la administración de la producción industrial y de sus consecuencias.

Esta Federación será la escuela donde se moldee el mejor pensamiento que oriente al proletariado de **ambos sexos** a la perfección de su organización social e industrial, hasta obtener su integral emancipación.

Por lo tanto la Federación Obrera de Chile, levanta su bandera, inspirada en estas dos profundas sanciones internacionales: "la unión hace la fuerza" y "la emancipación de la clase trabajadora debe ser obra de los trabajadores mismos".

El gran mérito histórico de Recabarren y de la FOCH consiste en haberle explicado por primera vez a las y los trabajadores que mientras no aplasten definitivamente la sociedad de clases, las conquistas de las masas serán transitorias e insuficientes.

Durante la existencia de la FOCH (1919-1934) se suceden transformaciones de gigantesca importancia en la sociedad chilena.

Hasta entonces Chile vivía del salitre. El estallido de la Primera Guerra Mundial provoca grandes trastornos en la economía del país: el monopolio mundial del salitre se quiebra a causa de la aparición del salitre sintético.

Las consecuencias de esto son las siguientes:

- el comercio exterior se paraliza
- el dinero que recibe el Estado en razón de los impuestos disminuye, amenazando el salario de los empleados fiscales
- las Oficinas salitreras paralizan la producción, provocando una cesantía generalizada de los mineros. Esto genera gran agitación social.

La burguesía se ve amenazada en dos planos:

- por la quiebra del comercio exterior
- por la agitación obrera.

Todo esto genera una gigantesca agitación del movimiento obrero. Las y los trabajadores aparecen con fuerza como un factor objetivo de la vida política del país. Este periodo es conocido como el de la "cuestión social". La respuesta burguesa a la "cuestión social", inaugura una nueva fase en el sindicalismo. En 1924 Alessandri manda al Congreso un proyecto de Código del Trabajo en el cual se contemplaba el proyecto de **Sindicalización Legal**.

La idea era dar algunas concesiones a los trabajadores a cambio de lo cual se establecía un control legal sobre los sindicatos, interviniendo y encauzando la actividad de los mismos dentro de las normas establecidas. Se trataba de impedir las explosiones que caracterizaron hasta ahora a los sindicatos libres. Se inaugura el periodo del "sindicalismo legal".

El sindicalismo legal fue muy débil en los primeros años ya que los obreros desconfiaban, además la FOCH se negó rotundamente a aceptarlo.

Pero en 1927, el Coronel Carlos Ibáñez del Campo encabeza un golpe de Estado en contra de Alessandri, cerniéndose sobre los trabajadores una Dictadura hasta 1931. La persecución desatada significó un retroceso para los sindicatos libres, cuyos dirigentes fueron deportados y sus locales cerrados. Sólo entonces, como medio de protección, muchos obreros pasaron a las filas de los sindicatos legales. Es importante apreciar que **esta legalidad no fue aceptada pacíficamente por los trabajadores y que sólo mediante una imposición dictatorial tuvieron que aceptarla**.

Estalla en 1929 la mayor crisis económica conocida hasta ese entonces, se trata de la **Gran Depresión**, que repercute con inusitada violencia en Chile, perdiéndose el 70% de los ingresos del país.

En 1931, Carlos Ibañez del Campo dicta el primer Código del Trabajo de nuestra historia, sin discusión parlamentaria. Se estableció regulación sobre los sindicatos y limitación de la huelga. Al mismo tiempo, se da protección a importantes derechos individuales. Este Código va a durar formalmente hasta 1987, sin embargo deja de aplicarse mayormente de facto en 1973.

Hasta aquí llega en Chile el periodo conocido como de **Sindicalismo Libre o Sindicalismo Ilegal**.

El periodo dictatorial sumerge a la FOCH en un receso pues sus dirigentes fueron apresados y sus locales clausurados. En 1934 la FOCH realiza su último Congreso. Es importante señalar además que L.E.R. muere en 1924.

En 1936 surge la **tercera Central Sindical** de nuestra historia y la primera central legal, la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH), poniendo fin a un periodo de dispersión del sindicalismo. La CTCH no tuvo la orientación política de la FOCH y su principal característica fue que estuvo conducida por partidos políticos, PC y PS. Estos partidos eran efectivamente partidos obreros, en este periodo, sin embargo, las pugnas partidarias fueron trasladadas al interior de la Central, razón por la que finalmente se quiebra. En 1946 la Central convoca a una Huelga General en solidaridad con los obreros de Humberstone, pero el PS se baja de convocatoria a cambio de un Ministerio que le ofrece el gobierno. Ahí la Central se quiebra. La unidad no se volvería alcanzar sino hasta 1953.

El sindicalismo sale muy golpeado del periodo anterior. Se sienten traicionados por su Central y por sus partidos. Además de haberse roto la unidad sindical por la decisión del PS de integrar el gobierno a cambio de bajar la huelga general, el PC se comprometió en la campaña presidencial de Gabriel González Videla, quien triunfó gracias al apoyo del PC -debido a su influencia sindical- en 1946. En 1948 G.G.V. dicta la Ley de Defensa Permanente de la Democracia "Ley Maldita" e ilegaliza a los militantes comunistas, reprimiéndolos y encarcelándolos (Pisagua). No sólo los militantes comunistas fueron víctimas de esta ley, sino también amplias capas de la clase trabajadora.

Todos estos hechos dejan a los trabajadores muy desmoralizados, reprimidos y, sobre todo, con desconfianza hacia los partidos que pactaron con gobiernos represivos.

Es natural entonces que la reanimación sindical viniera de parte de las capas medias: los empleados fiscales, semi-fiscales y particulares se agitan por mejores salarios y por la defensa de sus niveles de vida. Bajo este flujo se reinicia la unidad de los trabajadores, naciendo la **Central Única de Trabajadores en 1953**.

La presidencia de la Central quedará en manos de Clotario Blest, representante de los empleados fiscales y quien no militaba en ningún partido.

Este es un cambio muy importante. En este momento la ley diferenciaba entre obreros y empleados. Era bastante discriminatorio con los obreros. Hasta la fundación de la CUT, todas las centrales habían sido fundadas y dirigidas por sectores obreros. La CUT es la primera Central fundada y dirigida mayoritariamente por empleados. ¿Por qué es importante esto? Porque los obreros tenían sus propios partidos políticos y muchos empleados pertenecían a otros partidos diferentes, principalmente la DC (Falange) y el PRSD, partidos que por primera vez van a tener influencia dentro de una Central Sindical. Esto va a tener varias consecuencias, sobre todo Clotario Blest, que al no ser militante de partidos fue objeto de ataques desde todos los flancos.

Al alero de la CUT los trabajadores se recomponen, llevándose a cabo importantes Huelgas Generales. La Declaración de principios de la Central Única de Trabajadores dice así:

LEER DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Durante este periodo, los partidos obreros vuelven a unirse, hacen una alianza entre ellos, dando vida al FRAP, presentando a Salvador Allende como candidato a Presidente en las elecciones de 1958.

La derecha gana las elecciones (Jorge Alessandri), pero la clase trabajadora va virando definitivamente hacia la izquierda.

La CUT, en su vida, dirigió memorables paros nacionales y huelgas, sin embargo el liderazgo de Blest fue insuficiente para detener las prácticas antidemocráticas de los partidos.

En 1961 los gremios de profesores, de la salud, ferroviarios, Huachipato y otros estaban en plena lucha. El Consejo Nacional de Federaciones se reunió y, por unanimidad de las 33 federaciones que lo componían, se acordó ir a un paro nacional por las reivindicaciones mínimas de la CUT y por apoyo a los gremios en huelga. Dos días después, entre gallos y medianoche, se realizó una nueva reunión del Consejo Nacional de Federaciones al que asistieron sólo 12 de las 33 que lo componían y resolvieron suspender el paro acordado dos días antes por la unanimidad de las 33 federaciones. El

Presidente Alessandri dio cadena nacional a Luis Figueroa, dirigente del PC, para decir por la radio a todo el país que el paro se suspendía.

Este hecho provoca la renuncia de Clotario Blest de la Presidencia de la CUT, la cual fue vergonzosamente aceptada por la máquina de los partidos, sin que siquiera se le permitiera al compañero Blest exponer públicamente los fundamentos de su renuncia. Así se cierra lo que podríamos llamar la primera etapa de la CUT.

En 1964 resulta elegido Eduardo Frei. Durante su gobierno se producen importantes reacomodos, que unifican en la acción a las fuerzas del movimiento sindical: obreros, empleados, campesinos y estudiantes luchan juntos, impulsando la revolucionarización de todas las estructuras: la Universidad, la Iglesia, etc.

Dentro de la DC se producen decantaciones hacia la izquierda: nacen el MAPU y la IC. En 1965 se funda en MIR. Se configuran los actores del próximo periodo, el de la UP.

El periodo de Unidad Popular (1970-1973) merece una sesión aparte, por razones que más o menos todos conocemos. Pero desde el punto de vista de la organización de las y los trabajadores, se trata éste de un periodo muy excepcional.

Hasta acá, hemos relatado las organizaciones de tipo DEFENSIVA que han construido las y los trabajadores, es decir, organizaciones que buscan frenar el abuso defendiendo las condiciones de vida, dentro del marco social actual.

Durante el periodo UP la clase trabajadora construyen por primera vez en la historia de Chile organizaciones de carácter OFENSIVO, que cuestionan directamente el actual estado de cosas y se propone superarlo y reemplazarlo desde el corazón mismo del sistema: la propiedad de las fábricas, empresas y medios de producción. **Buscan el poder para los trabajadores.** Se trata de organizaciones de enfrentamiento contra los patrones. Hay que señalar que no se trata del poder político, del Estado, sino que es una lucha que se libra en el plano de la producción. Estos fueron los **Cordones Industriales**. A estos momentos excepcionales de enfrentamiento entre las clases solemos llamarlos REVOLUCIONES.

La UP, con su candidato Salvador Allende, ganó las elecciones presidenciales en septiembre de 1970.

El triunfo de la UP se debió al apoyo que el pueblo dio a su programa, el cual contemplaba:

- Que las organizaciones de obreros, campesinos, pobladores, estudiantes, etc. intervendrán directamente en las decisiones de los órganos de poder, por ejemplo:

- en las instituciones de PREVISIÓN y SEGURIDAD SOCIAL serán los propios cotizantes los que administren sus fondos y elijan los consejos directivos.
- EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO contarán con mandatarios directos de los obreros en sus consejos directivos y en los comités de producción.
- en los ORGANISMOS HABITACIONALES fiscalizarán e intervendrán las JJ.VV. y demás organizaciones poblacionales.

- Economía planificada

- Nacionalización de la gran minería del cobre, salitre, hierro de los monopolios nacionales y extranjeros

- Nacionalización de la Banca
- Nacionalización de los monopolios industriales estratégicos

Todas estas grandes empresas expropiadas pasarían al Área de Propiedad Social, mientras que las pequeñas empresas quedarían en el Área de Propiedad Privada (se mantienen donde estaban) y algunos sectores quedarían bajo un régimen de Propiedad Mixta (combinación de propiedad estatal y privada)

- Reforma agraria

- Expropiar la gran propiedad fundiaria a los terratenientes
- Organizar tierras expropiadas en cooperativas
- Título de dominio para los campesinos sobre su pedacito de tierra propia (casa, huerta) y de la cuota en la cooperativa
- Respeto y defensa de las tierras indígenas

Con el triunfo de Allende rápidamente todas estas medidas se fueron implementando. El cobre se nacionalizó, la reforma agraria se profundizó y se pasaron al Área de Propiedad Social gran parte de las empresas estratégicas.

El programa de Allende consideraba como estratégicas una cantidad de 91 empresas. Éstas son las que pasarían al Área Social y sólo en estas empresas los trabajadores tendrían derecho a la co-gestión.

En las empresas consideradas no estratégicas los trabajadores quedan excluidos de la participación directa en la gestión. Sin embargo, tempranamente éstos empiezan a organizarse exigiendo que cada vez más empresas pasen al Área de Propiedad Social. Sin esperar órdenes ni directrices las y los trabajadores se empiezan a tomar las fábricas, para administrarlas. Así nace el **PRIMER CORDÓN INDUSTRIAL**, Cerrillos-Maipú, los que luego se extenderán por todo Santiago y por varias regiones. Los Cordones expresan que, en los hechos, **la clase empezaba a sobrepasar a su dirección política.**

Este rico flujo político de la clase trabajadora fue cortado por el golpe de Estado de 1973.

Después del golpe de Estado el movimiento sindical entra en una fase extremadamente crítica. Si bien formalmente la dictadura no ilegalizó los sindicatos, sí los paralizó, reduciéndolos a la impotencia.

Jurídicamente, la dictadura no derogó el Código Laboral de 1931, pero dejó de aplicarlo. Ya en 1979 se dicta una nueva legislación, conocida como **PLAN LABORAL**. El Plan Laboral consistió en dos DL, uno que reglamenta las **Organizaciones Sindicales** y otro que reglamenta la **Negociación Colectiva**.

Las diferencias entre esta nueva legislación y el Código laboral de 1931 son considerables, pero no sólo por su contenido, sino ante todo por las condiciones políticas y sociales diferentes a las que ambas responden. Mientras el Código Laboral expresaba la fuerza y avance de la clase trabajadora obligando a los empleadores a ceder a sus demandas, el Plan Laboral es fruto de la derrota profunda de las y los trabajadores, donde los sindicatos fueron arrollados materialmente y también en su conciencia.

PLAN LABORAL:

- Establece que los sindicatos no pueden intervenir en actividades políticas (“es indispensable que la organización sindical sea despolitizada”)
- Sólo los sindicatos de empresas tendrán derecho a negociar colectivamente (CLAVE: fragmentar, despolitizar)
- Negociación colectiva hiper-reglada
- Huelga como último recurso, sólo en caso de que sea imposible lograr otra solución
- Empleadores podrán reemplazar trabajadores en huelga

Las modificaciones al derecho del trabajo en el periodo democrático que se inicia en 1990, han sido numerosas, pero no han sido profundas. En lo fundamental, el Plan Laboral se ha mantenido. A pesar de que en 1994 se dicta el nuevo y actual Código del Trabajo, la despolitización de los sindicatos se mantiene, aún se negocia exclusivamente a nivel empresa, la negociación colectiva sigue siendo hiper reglada, la huelga sigue estando limitada al tal punto que es poco efectiva y desnutrida y el reemplazo en huelga sigue existiendo (no hay derecho a huelga efectiva) (SSMM y adecuaciones necesarias).

Adicionalmente, se han introducido graves formas de flexibilizar el trabajo.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA CLASE TRABAJADORA EN CHILE

Transformaciones de la sociedad:

- **Reforma agraria:** clase trabajadora crece en número
- **Desnacionalización del cobre (76%)** (saqueo y devastación medio ambiental) (24% de Codelco sufre privatización encubierta)
- **Privatización de las antiguas empresas del Estado**, adueñadas por escasos y poderosísimos grupos económicos asociados al capital trasnacional. Se concentra en muy pocas manos la actividad económica estratégica del país. Esa minoría social privilegiada es la dueña de Chile.
- **Desindustrialización** (desmantelamiento de la industria que concentraba a las y los trabajadores más organizados). Se acentúa la dependencia y el carácter primario exportador de la economía, y con ello se reconfigura la existencia concreta de la clase trabajadora: prolifera **pequeña y mediana empresa** (en conjunto emplean a más del 40% de la fuerza laboral). Esto, sumado a la proliferación del subcontrato y el suministro, ofrece un escenario de **fragmentación objetiva** de la clase trabajadora nacional, lo que unido a la legislación vigente, se alza como un serio obstáculo para elevar los niveles de organización sindical.

En su sentido más profundo el programa político de los dueños de Chile, se reduce a la mantención y defensa de este modelo, diseñado en dictadura y profundizado en democracia. Para su consecución, el elemento clave es mantener en el inmovilismo a la clase trabajadora, impidiendo su organización y suprimiéndola como actor político de la vida nacional. Ese es y ha sido el secreto del “éxito” del modelo chileno.

Transformaciones de la clase trabajadora:

- Los sectores de “empleados” se pauperizan y precarizan
- Cambio de sistema previsional. Nacen las AFP (antiguo sistema se mantuvo sólo para las FF.AA.)
- Subcontrato, suministro y flexibilización laboral

Transformaciones en la organización de las y los trabajadores:

En Chile hay más de **5 millones y medio de trabajadores asalariados**. El 17% de ellos se desempeña en el sector público, el 83% restante lo hace en el sector privado.

La distinción fundamental entre ambos sectores es quién es el empleador. Mientras los trabajadores del sector público, como regla general, son “contratados” por el Estado, los del sector privado son contratados por empresas privadas.

Estos dos sectores se rigen por leyes diferentes: los trabajadores del **sector público** de planta se rigen por el estatuto administrativo o municipal que no les otorga el derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente ni a la huelga, pero tienen, en muchos los casos, estabilidad en el empleo. Pese a esto, las y los trabajadores del sector público han constituido asociaciones y agrupaciones laborales de carácter nacional, negocian, se movilizan con fuerza e incluso llegan a la huelga (bajo la forma de “paro”).

Las y los trabajadores del **área privada** están regidos por el Código del Trabajo. Tienen derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente y formalmente tienen derecho a huelga. Sin embargo, a pesar de ser la inmensa mayoría, la fuerza negociadora de los trabajadores del sector privado es infinitamente menor que la de los trabajadores del sector público.

El 53% de los trabajadores chilenos gana menos de \$360.000. Como los niveles de **salario** son muy bajos y no alcanzan para cubrir íntegramente las necesidades familiares, el consumo se extiende manera artificial: EL **CRÉDITO**. El 70% de los hogares tiene una deuda y la carga financiera promedio (total de ingresos mensuales que los hogares utilizan en servir el pago de deudas) es de aproximadamente 40%. El crédito y las deudas que de él surgen, son una verdadera cadena que conspira contra la voluntad de las y los trabajadores. Las deudas nos esclavizan.

Al mismo tiempo, el 48% de las y los trabajadores del país (casi la mitad) tienen una estructura de **salario mixta**: una parte fija, una parte variable. La parte variable depende de la disciplina y autoexplotación de cada trabajador. Este es un mecanismo que en muchos casos instala la competencia entre iguales y de disciplinamiento patronal.

Derechos colectivos del trabajo

El Código del Trabajo actual fue dictado en 1994. Conserva intacta toda la estructura del Plan Laboral. En materia de derechos individuales es altamente flexible (cuando el trabajador está solo frente al empleador todo puede negociarse) y en materia de derechos colectivos es altamente rígido (cuando los trabajadores están unidos frente al empleador todo está limitado). Consagra la más absoluta libertad a las empresas para subcontratar, externalizar secciones completas, dividirse hasta el infinito en distintos rut, ocultar sus verdaderas ganancias y fragmentar a los trabajadores.

a) Sindicalización actual alcanza una tasa oficial del 15%. En número, de los casi 5 millones de asalariados del sector privado, 760 mil está sindicalizado en una extensa red de más de 10.500 sindicatos, la mayoría de ellos con pocos miembros.

Entre los escasos sectores sindicalizados no existe cohesión orgánica (la CUT agrupa al 23,8% de los sindicatos. El 68% no está afiliado a ninguna Central). En números, de los 760.000 trabajadores sindicalizados del país, sólo 181.000 están el CUT; mientras 520.000 no cuentan con ninguna organización mayor que los agrupe y coordine.

A pesar de no tener derechos colectivos de trabajo, los trabajadores del sector público sí están organizados en asociaciones, cuya vida orgánica también padece la fragmentación que reina en el sector privado. Según cifras oficiales (DT, 2012) la cantidad de personas afiliadas a asociaciones de funcionarios públicos son 202.500, las que se encuentran repartidas en más de 1.800 asociaciones.

b) Negociación Colectiva: En Chile están excluidos de la negociación colectiva todos los trabajadores del sector público. Para los trabajadores del sector privado, sólo es permitido negociar a nivel empresa.

Sin embargo la Negociación Colectiva sigue siendo un arma tremendamente valiosa. Por sus resultados económicos, es posible afirmar que aquellos que no están sindicalizados no tienen ninguna posibilidad de mejorar, aunque sea mínimamente, sus condiciones materiales de vida y, sobre todo, más allá de lo económico, de frenar los abusos al interior de las empresas.

c) Huelga: El derecho a huelga no existe en nuestro país. No existe de manera formal para ningún trabajador del sector público; y no existe de manera efectiva para los trabajadores del sector privado, ya que la ley obliga a los trabajadores a aceptar los SSMM (y con ello impide el carácter efectivo de la huelga) y también obliga a los trabajadores en huelga a proporcionar los Equipos de Emergencia. Junto a esto, los empleadores tienen la facultad legal adecuar las funciones de los trabajadores que no participan de la huelga.

Esto, junto a la baja tasa de sindicalización y al régimen de subcontrato y suministro, impide que en los hechos vayan a huelga legal todos los trabajadores de una misma unidad productiva, con lo cual las huelgas legales nunca paralizan a una empresa completa.

Pero desde 2005 en adelante, al lado de las huelgas legales, han ido apareciendo las huelgas ilegales. Es en los sectores más precarizados de las áreas estratégicas de la economía nacional, especialmente en el sector exportador (cobre, forestales, portuarios, salmoneros), es donde los trabajadores han abierto el camino para romper la camisa de fuerza de la legislación actual, agrupándose, luchando e imponiendo la negociación y la huelga por sobre los límites paralizantes de la legalidad. Todo indica que esta tendencia va en aumento. Que ésta es la forma práctica que va asumiendo el rearme orgánico del sindicalismo en nuestro país.

Subcontratación y suministro: mecanismos para fragmentar a los trabajadores

En 1979, mismo año del Plan Laboral, fue derogada la Ley 16.757. Esta ley prohibía el subcontrato y lo permitía sólo en ciertas faenas del rubro de la construcción. Desde entonces hubo una explosión del trabajo subcontratado y aparecieron cientos de “empresas externas”. A partir de aquí surgen **colectivos de trabajadores claramente diferenciados**. Existe un núcleo de trabajadores estables, contratados directamente por la empresa, quienes en años de lucha sindical han logrado beneficios y remuneraciones relativamente aceptables. Junto a ellos están los trabajadores externos, que tienen menos niveles de organización, pocos o nulos beneficios y con una relación de empleo inestable.

Efectos:

- Se **quebranta la solidaridad** interna de los trabajadores. Entre ellos mismos se discriminan, se establecen relaciones de competencia, es común que el trabajador se vuelva contra el trabajador. Se hace difícil levantar demandas comunes.
- **Disminuye permanentemente el núcleo de trabajadores de planta**. Esto ha servido para suprimir derechos establecidos en instrumentos colectivos, y allí donde se mantienen van en beneficio de un número cada vez más menor de trabajadores.

- Se provoca, a la vez, un **redimensionamiento del tamaño de las empresas**. Las empresas que otrora concentraron gran cantidad de trabajadores hoy día pueden funcionar con una cantidad mínima; siguen necesitando trabajadores, pero los consiguen sin contratarlos directamente. Recurren a empresas externas para obtener trabajadores, las que normalmente son pequeñas. Esto explica la aparición reciente de gran cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas en nuestro país.