

## ¿Una nueva cuestión laboral en Chile? APUNTES PARA ABRIR EL DEBATE

Giorgio Boccardo • Cristóbal Moya • Daniel Allende



### RESUMEN:

El proyecto de ley enviado por el Ejecutivo que pretende modernizar las relaciones laborales en Chile es más bien una consolidación del Plan Laboral de 1979. No sólo no constituye un avance para las fuerzas del trabajo, sino que en ciertos casos empeora la posibilidad de ejercer derechos colectivos elementales. En tanto, se expanden nuevas formas de asalariación en distintos sectores productivos que quedan totalmente excluidas del Código Laboral. Son, en buena medida, estos nuevos asalariados los que han encabezado un malestar en el mundo del trabajo que se expresa a través de formas extra institucionales de protesta como la huelga ilegal. En definitiva, esta nueva conflictividad laboral abre un desafío importante en términos de interpretación, pero también respecto a la posibilidad de que se constituyan y organicen sujetos en la producción.

### PALABRAS CLAVE:

- Nuevos asalariados.
- Huelga.
- Conflicto laboral.
- Sindicalismo.
- Neoliberalismo.

Tras semanas de debate sobre el proyecto de ley que busca modernizar el sistema de relaciones laborales enviado por la presidenta Bachelet, se ha alcanzado cierto consenso de que la iniciativa no sólo mantiene intacto los basamentos del Plan Laboral de 1979 sino que la mayoría de sus propuestas lo profundizan<sup>1</sup>. En efecto, la iniciativa de ley criminaliza la actividad sindical; judicializa en extremo el ejercicio de derechos colectivos elementales; torna ineficaz el ejercicio de la huelga legal al forzar mediaciones, permitir el reemplazo por huelga y la reanudación de faenas; y, abre cauces para que el empresariado flexibilice unilateralmente, por la vía de los “pactos de adaptabilidad”, los derechos mínimos hasta ahora garantizados por el Código Laboral. En consecuencia, salvo modificaciones puntuales que beneficiarán a algunos sindicatos ya existentes, como ocurre con la titularidad sindical sobre los beneficios de la negociación colectiva<sup>2</sup>, el proyecto acrecienta la capacidad del gran empresariado para imprimirle su sello al orden laboral chileno.

En ese sentido, no deja de llamar la atención que, una vez conocido los detalles de este proyecto, el Partido Socialista y el Partido Comunista hayan decidido respaldarlo resueltamente<sup>3</sup>. Pese a que el apoyo de las organizaciones sindicales ha disminuido<sup>4</sup>, la conducción nacional de la CUT y los parlamentarios de la Concertación y del Partido Comunista siguen empeñados en convencer al gran empresariado que esta reforma favorece a los trabajadores sin perjudicar en nada al capital<sup>5</sup>. Más aún, su rápida aprobación permitirá –según indican– recuperar la “certidumbre jurídica” y la necesaria “paz social” para, de ese modo, recobrar los ritmos del crecimiento económico<sup>6</sup>. No obstante lo perjudicial que resulta este proyecto para las fuerzas del trabajo, los gremios empresariales hicieron sentir con brío su rechazo a las propuestas y, como se ha podido observar en la tramitación de otras iniciativas de ley, el Gobierno ya se ha abierto a incorporar sus planteamientos. En todo caso, el actual diseño del orden laboral, más allá de la nula voluntad política de la Concertación por empujar transformaciones sustantivas, es expresivo de otro hecho ignorado en la discusión: el exacerbado grado de constitución del gran empresariado criollo y lo desarticulada que están las organizaciones sindicales<sup>7</sup>.

En consecuencia, más allá de seguir profundizando el debate sobre una reforma que a todo evento resulta perjudicial para el conjunto de los trabajadores y sus organizaciones

1 Boccoardo, G. (2015, 9 de marzo). Análisis del proyecto reforma laboral. Presentación para la comisión de trabajo y seguridad social de la cámara de diputados. *Fundación Nodo XXI*. Recuperado de: [http://www.nodoxxi.cl/wp-content/uploads/An%C3%A1lisis-del-proyecto-de-agenda-laboral\\_Nodo-XXI.pdf](http://www.nodoxxi.cl/wp-content/uploads/An%C3%A1lisis-del-proyecto-de-agenda-laboral_Nodo-XXI.pdf); Delgado, P. Martínez, C. & Valenzuela, N. (2015, abril). Minuta de Reforma Laboral. Grupo de Estudios del Trabajo, Centro de Estudios Nodo XXI; Ugarte, J. (2015). Proyecto de Agenda Laboral: Un paso a ninguna parte. *Fundación Ebert* (en prensa).

2 No obstante aquello, la presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, ya se ha abierto a que en el futuro este avance se elimine. Más detalles ver Palacios, J. (2 de abril, 2015). CUT se abre a avanzar en la extensión automática de beneficios a mediano plazo. *Diario Financiero*. Recuperado de: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/cut-se-abre-a-avanzar-en-la-extension-automatica-de-beneficios-a-mediano-plazo/2015-04-01/203848.html>

3 La Tercera. (2014, 21 de diciembre). Osvaldo Andrade por críticas a reforma laboral: “Le tienen miedo al desarrollo”. *La Tercera*. Recuperado de: <http://www.latercera.com/noticia/politica/2014/12/674-609634-9-osvaldo-andrade-por-criticas-a-reforma-laboral-le-tienen-miedo-al-desarrollo.shtml>; Cooperativa. (2015, 21 de marzo). PC matizó críticas a la reforma laboral: Apoyamos el grueso de la propuesta. *Cooperativa*. Recuperado de: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/proyectos/pc-matizo-criticas-a-la-reforma-laboral-apoyamos-el-grueso-de-la-propuesta/2015-03-21/142456.html>

4 Equipo El Desconcierto. (2015, 13 de marzo). Dirigentes sindicales y especialistas destrozaron reforma laboral del Gobierno. *El Desconcierto*. Recuperado de: <http://eldesconcierto.cl/dirigentes-sindicales-y-especialistas-destrozaron-reforma-laboral-del-gobierno/>

5 Toro, P. (2015, 2 de abril). Ref. Laboral: NM se compromete a despacharla a mitad de año y presionar por huelga efectiva. *Pulso*. Recuperado de: <http://www.pulso.cl/noticia/economia/economia/2015/04/7-61171-9-reforma-laboral-nm-se-compromete-a-despacharla-a-mitad-de-ano-y-presiona-por.shtml>

6 Vergara, E. Fierro, P. y Peña, N. (2015, 31 de marzo). Empresarios golpean la mesa en rechazo de la reforma laboral. *La Tercera*. Recuperado de: <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/03/655-623354-9-empresarios-golpean-la-mesa-en-rechazo-de-la-reforma-laboral.shtml>

7 Ruiz, C. y Boccoardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo*. Santiago: Editorial El Desconcierto-Fundación Nodo XXI.

sindicales, el propósito de este artículo es ofrecer un conjunto de observables no abordados con suficiente profundidad y que resultan claves para comprender la cuestión del trabajo en el Chile actual.

## **I. DESARTICULACIÓN DE LOS NUEVOS ASALARIADOS COMO PILAR FUNDAMENTAL DE LA ACUMULACIÓN EMPRESARIAL**

El diseño institucional que regula las relaciones capital-trabajo en el Chile neoliberal tiene sus orígenes en el Plan Laboral del 1979<sup>8</sup>. Este nuevo marco jurídico supuso como hito fundamental para la transformación productiva el debilitamiento extremo del sindicalismo forjado en el periodo nacional popular. No obstante aquello, también era requisito impedir la articulación de fuerzas del trabajo en los nuevos nichos de acumulación capitalista que se configuraron en los ochenta y noventa. Con el retorno de la democracia, se rearticula mínimamente el sindicalismo histórico, anclado principalmente en la minería estatal, el sector bancario, puertos y el empleo público. Sin embargo, la privatización y tercerización de la economía; la desconcentración productiva y la flexibilización de las condiciones generales del trabajo; un sindicalismo burocratizado al extremo; y, la renuncia de la izquierda histórica a construir nuevas bases de sustentación en los nuevos asalariados, terminan por configurar un escenario ideal para el desarrollo de mecanismos de acumulación desembozados del gran empresariado local.

Se trata de un diseño político que hace imposible procesar institucionalmente los conflictos laborales en los marcos del Estado subsidiario, y que la reforma laboral propuesta por el gobierno de Bachelet viene a consolidar. Primero, porque dificulta todavía más el accionar de las fuerzas del trabajo organizadas que pueden ejercer sus derechos colectivos esenciales a nivel de la unidad productiva mínima; y, segundo, porque niega toda posibilidad de que otras fuerzas asalariadas se constituyan y procesen institucionalmente sus demandas al interior de la empresa. La posibilidad de discutir que las fuerzas del trabajo vuelvan a organizarse y negociar en términos ramales o sectoriales se encuentra fuera de todo horizonte neoliberal.

Sobre la fracción de asalariados organizados sindicalmente, sabemos que sus posibilidades de ejercer la huelga legal, único mecanismo que permite equilibrar mínimamente las condiciones de negociación con la empresa, se verán perjudicadas de aprobarse la reforma<sup>9</sup>. Sobre la segunda fracción de trabajadores apenas sabemos que siguen sin ser reconocidos, fruto de su desarticulación, como sujetos con derechos individuales y colectivos mínimos.

A continuación se ofrece un breve panorama sobre los rasgos más característicos de los trabajadores con y sin derecho potencial a ejercer la huelga, entendiendo que este criterio de distinción permite diferenciar entre aquellos trabajadores que tiene a su disposición la única herramienta que permite efectivamente equiparar condiciones para un diálogo con el empleador de quiénes no lo tienen<sup>10</sup>.

8 Boccardo, G. y Goyenechea, M. (2014). Fundamentos del trabajo en el Chile neoliberal y la reforma de Bachelet. *Cuadernos de Coyuntura*, (6), pp. 15-26.

9 *Op. Cit.* 1.

10 Se asume que sólo aquellos trabajadores que tienen derecho a huelga legal pueden ejercer dentro de la unidad productiva mínima el derecho a la negociación colectiva en plenitud. Todos aquellos grupos de trabajadores que no gozan de esta herramienta ven mermada, de una u otra forma, su capacidad para negociar sus condiciones de trabajo. Con esto no se quiere decir que los trabajadores con derecho a huelga hagan necesariamente uso de esta herramienta o que siquiera se sindicalicen, sólo son potenciales sujetos de derechos colectivos.

En primer lugar, señalar que el 53,5% de los trabajadores en Chile queda excluido de la posibilidad de ejercer el derecho a huelga (ver Cuadro 1).

El primer gran componente de esta fracción asalariada lo constituyen los trabajadores que se emplean en empresas con menos de ocho trabajadores o que se encuentran contratados en modalidad de honorarios o bajo contrato de faena o reemplazo (en total un 31,5%). Es decir, son trabajadores que por ley no pueden siquiera formar sindicatos (empresas de menos de ocho trabajadores) o de poder hacerlo no tienen derecho a negociar colectivamente (por ejemplo, los honorarios). En ese contexto, hablamos de los trabajadores insertos, presumiblemente, en empresas encadenadas productivamente o bien que forman parte de empresas de mayor tamaño pero en modalidades flexibles de contrato, y que no son atribuibles exclusivamente a los dilemas de los esforzados micro y pequeños emprendedores.

El segundo gran componente lo conforman los asalariados del sector público (14,9%) que, a diferencia del primer grupo –producto de su cercanía política con el gobierno de turno y su capacidad de movilización–, han podido sortear la legalidad vigente y negociar sus condiciones de trabajo mediante la paralización de actividades y la negociación nacional. No obstante aquello, el empleo público constituye una proporción minoritaria de la población económicamente activa (un 11,2%) y comienza a emplear a una fracción considerable en condiciones contractuales flexibles (un 19,8%). Diferenciando al interior del propio empleo estatal –históricamente símbolo de estabilidad, prestigio e integración social–, trabajadores de primera y segunda categoría.

**Cuadro 1: Trabajadores asalariados con y sin derecho a huelga, 2014<sup>11</sup>.**

<b>Trabajadores asalariados con derecho a huelga</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Asalariados en empresas privadas de 8 trabajadores o más con contrato laboral indefinido o renovable una vez al año	2.795.667	46,5%
<b>Trabajadores asalariados sin derecho a huelga</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Asalariados en empresas de menos de 8 trabajadores, asalariados con contrato a honorarios o contrato laboral limitado a faena o reemplazo	1.896.298	31,5%
Personal de Servicio Doméstico	322.520	5,4%
Familiares no Remunerados	104.152	1,7%
Asalariados Sector Público	894.207	14,9%
<b>Subtotal</b>	<b>3.217.177</b>	<b>53,5%</b>
<b>Total de Trabajadores</b>	<b>6.012.844</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Trimestre Móvil Octubre-Noviembre-Diciembre, 2014.

En suma, el diseño institucional del orden laboral –y que no será modificado con la reforma– contempla que una fracción mayoritaria de los asalariados no pueda ejercer sus derechos colectivos elementales, quedando excluida desde un inicio de sus potenciales beneficios. Esta situación no es mayoritariamente atribuible, como se ha señalado, al papel que juega la

<sup>11</sup> Se excluye de los cálculos a los empleadores y a los trabajadores por cuenta propia (pese a que existen sindicatos de trabajadores por cuenta propia). Todos los valores perdidos en la clasificación se consideraron como dentro de la reforma. Esto hace que la estimación corresponda al mínimo valor posible.

micro y pequeña empresa en la generación de empleo, sino principalmente al nuevo patrón de acumulación que exige formas contractuales flexibles que se expanden a lo largo de todo el mercado laboral chileno.

Ahora bien, en la práctica la única forma de ejercer plenamente los derechos colectivos es con la posibilidad de la huelga. Y como se verá a continuación esa posibilidad, que no asegura necesariamente su ejercicio efectivo ni un mayor poder sindical, se distribuye en forma desigual (ver Cuadro 2).

En primer lugar, son las mujeres y los jóvenes quienes menos acceden al ejercicio potencial de este derecho, pese a que el Ejecutivo ha señalado que ambos subconjuntos son de máxima prioridad en el diseño de políticas sociales. En el caso de las mujeres se ha celebrado la creciente feminización del mercado laboral chileno –todavía muy por debajo del promedio de los países OCDE–, pese a que esta inserción se produce de modo más flexible y precario. De momento, la política pública se ha reducido a “nivelar la cancha” en términos de asegurar derechos individuales como son el posnatal, obligatoriedad de jardín infantil, la no discriminación salarial y más capacitación. Pero poco se ha discutido del porqué las mujeres ingresan a sectores del mercado que en los hechos no tienen garantizado el ejercicio de los derechos laborales colectivos. Este es sin duda, un punto que no se reduce exclusivamente a un problema de género, sino que a su vez los nuevos nichos de acumulación neoliberales –en expansión– reclutan sin la presión del sindicalismo histórico ni de códigos laborales que parecen todavía ajustados para regular la, cada vez menos frecuente, realidad laboral del Chile nacional-popular. En definitiva, las relaciones laborales que priman entre las mujeres que se insertan en el trabajo, y en menor grado entre los jóvenes que también lo hacen, de no mediar la organización y presión de las fuerzas del trabajo, son el tipo de relaciones que constituirán el mercado laboral del futuro.

Cuadro 2: Trabajadores asalariados sin y con derecho a huelga según sexo, edad, región y nivel de educación, 2014.

Dimensión	Sin derecho a huelga	Con derecho a huelga	Total
Mujer	58,2%	41,8%	100%
Hombre	50,1%	49,9%	100%
15 a 29 años	56,4%	43,6%	100%
30 años o más	52,5%	47,5%	100%
Otras Regiones	59,8%	40,2%	100%
Región Metropolitana	44,5%	55,5%	100%
Sin educación	68,2%	31,8%	100%
Educación Primaria	69,8%	30,2%	100%
Educación Secundaria	52,0%	48,0%	100%
Técnico Nivel Superior	45,6%	54,4%	100%
Profesional, Postítulo o Posgrado	47,8%	52,2%	100%
8 a 199 trabajadores	34,9%	65,1%	100%
200 trabajadores o más	22,1%	77,9%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Trimestre Móvil Octubre–Noviembre–Diciembre, 2014.

Otro rasgo característico de los asalariados que no tienen derechos laborales colectivos es que son mayormente de regiones y/o con niveles educativos bajos. Efectivamente, el histórico centralismo del país se expresa también en que en regiones el acceso a ocupaciones reguladas por este tipo de derechos es significativamente menor. Aquello es fruto de que gran parte de las medianas y grandes empresas –salvo la industria extractiva y la agricultura– se concentra precisamente en la capital. Asimismo, el nivel educacional también se constituye en un criterio que abre o excluye de los mercados laborales donde potencialmente se pueden o no ejercer derechos colectivos. Llama particularmente la atención que sea la educación superior “la llave” para acceder a este tipo de derechos, mientras que la educación básica y media condene a los trabajadores a formas de integración social más excluyentes y flexibles.

Finalmente, indicar que a nivel de las empresas en que pueden organizarse sindicatos (es decir, con ocho o más trabajadores) se registra una proporción considerable de estos que queda excluido de los potenciales beneficios de una negociación. En específico, este rasgo se acentúa en las medianas y pequeñas empresas (un 34,9% queda fuera), lo que expresa una creciente proliferación de modalidades contractuales temporales o de prestación de servicios.

**Cuadro 3: Incumplimiento de derechos individuales en trabajadores asalariados del sector privado, según acceso o no a la huelga, 2014<sup>12</sup>.**

Incumplimiento de derechos individuales	Sin derecho a huelga	Con derecho a huelga
Sin vacaciones anuales	59,4%	2,1%
Sin licencias médicas	32,5%	1,5%
Sin cotización previsional	27,9%	1,4%
Sin cotización de salud	27,3%	0,9%
Sin cotización seguro desempleo	29,5%	2,4%
Sin permiso paternidad/maternidad	39,4%	6,2%
Sin servicio guardería infantil	87,9%	58,2%

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Trimestre Móvil Octubre-Noviembre-Diciembre, 2014.

Ahora bien, garantizar el ejercicio de derechos colectivos tiene implicancia directa en el cumplimiento de los derechos individuales. En el Cuadro 3 se puede observar el impacto que genera el acceso a un empleo en donde es posible ejercer potencialmente la huelga legal. No es que exista una relación directa, pero salvo el incumplimiento de servicio de guardería infantil, en todos los demás derechos garantizados por el Código Laboral chileno las diferencias entre ambos grupos de asalariados son abismales. Luego, queda en evidencia que los sindicatos y el acceso a herramientas de negociación y presión terminan contribuyendo también al cumplimiento de los derechos individuales.

En definitiva, este acotado panorama sobre la realidad laboral chilena deja en evidencia que el problema no son los alcances de una reforma retardataria y mezquina, sino lo extensiva que resultan las nuevas franjas asalariadas sin tradición sindical en que la organización del trabajo dificulta en demasía la existencia misma de sindicatos y de cualquier asociación colectiva de intereses. Los nuevos nichos de acumulación capitalistas han apostado crecientemente por

<sup>12</sup> Para el cálculo de esta tabla sólo se consideró a los asalariados del sector privado con algún tipo de contrato laboral. Se dejó fuera a los honorarios, ya que no tienen formalmente acceso a este tipo de beneficios.

estas nuevas formas de asalarización que, producto de su inmadurez sociodemográfica, son todavía incapaces de constituirse colectivamente. En consecuencia, este rasgo se constituye en un elemento esencial para explicar la expansión empresarial de las últimas décadas.

## **II. EL PROCESAMIENTO EXTRA INSTITUCIONAL DEL CONFLICTO LABORAL**

En los últimos años comienza a expresarse un incipiente malestar en el mundo del trabajo que no se encuentra anclado necesariamente en las identidades sindicales históricas ni en las formas de protesta reconocidas como legítimas por el Código Laboral. De hecho, son conflictos que, en la medida que no son procesables institucionalmente en la unidad productiva –fruto del sector económico, la flexibilidad laboral o del tamaño de la empresa–, deben ejercerse por la vía ilegal. Son protestas que convocan a una mayoría de los asalariados que se movilizan, así como involucran a trabajadores que la legalidad vigente no los reconoce como sujetos con derecho laborales colectivos.

El Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014<sup>13</sup> mostró que de las 367 huelgas laborales ocurridas el año pasado, 193 fueron legales (52,6%) y 174 ilegales (47,4%). No obstante, la diferencia fundamental es que si las del primer tipo incorporan a un total de 44.128 trabajadores, la segunda forma de huelga involucra a 562.278 (el 92,7% del total). Es decir, las formas extra institucionales de presión al empleador se transforman en la principal modalidad de procesamiento de demandas utilizada por los trabajadores en la unidad productiva<sup>14</sup>.

En línea con la centralización económica y política que registra el país, la huelga y la cantidad de trabajadores involucrados en ella se concentra en la Región Metropolitana (43,2% del total). No obstante, la novedad es que mientras que en la capital el 84,7% son huelgas legales, en regiones el 67,3% de estas protestas se caracterizan por su ilegalidad, asimismo el 80% de las huelgas que involucraron a más de una región fueron extra institucionales. Este último dato puede resultar indicativo de que el ejercicio de la huelga comienza a quebrar uno de los fundamentos del orden laboral neoliberal, a saber, que las demandas de los trabajadores se procesan únicamente en la unidad productiva mínima<sup>15</sup>.

Esa heterogeneidad también se expresa cuando se analizan las huelgas por tamaño de la empresa, según declaración de utilidades al Servicio de Impuestos Internos. De hecho, según el informe, la gran empresa concentró el 74,7% del total de las huelgas en 2014, siendo un 78,0% de éstas de carácter legal. Esta situación disminuye en la medida que el tamaño de la empresa también lo hace, al punto que el derecho termina por vetar la organización sindical –donde además el tipo de contrato suele ser temporal o flexible– y a los trabajadores no les queda otra opción que presionar por fuera de la legalidad para obtener condiciones mínimas de remuneración. Cabe señalar que la desconcentración y encadenamiento productivo traslada parte de la presión salarial a los pequeños y medianos empleadores que, al no tener capacidad de negociación con la empresa de mayor tamaño –a la que le venden bienes o servicios–, deben precarizar a sus trabajadores como forma de asegurar sus utilidades, constituyéndose este rasgo en una fuente significativa de conflictos<sup>16</sup>.

13 Los datos que se presentan en este apartado se obtuvieron de Medel, R. et al. (2015, Marzo). Informe anual de huelgas laborales en Chile año 2014. *Observatorio de Huelgas Laborales (OHS)*. Recuperado de: [www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales-2/](http://www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales-2/)

14 Involucrar a una mayor cantidad de trabajadores no significa necesariamente que la huelga haya tenido resultados positivos para éstos.

15 *Op.Cit.* 8.

16 *Op.Cit.* 7.

Respecto al conflicto laboral según sector económico, el mentado informe precisó que existe un mayor número de huelgas ilegales que legales en el sector público (en que está prohibida la huelga), en la pesca, la construcción, los servicios de distribución, los servicios de transporte y comunicaciones, y los servicios domésticos. En algunos casos la situación coincide con sectores a los cuales el Código Laboral les veta el ejercicio de este derecho fundamental (como ocurre en el sector público). Otros son más bien expresivos de la desconcentración productiva y la externalización de funciones que ahora son realizadas por empresas subcontratistas de tamaño reducido (como ocurre en algunos servicios de distribución y los transporte). En el caso de la pesca, fundamentalmente artesanal, se produce una reacción contra las consecuencias de la explotación industrial a manos de grandes trasnacionales. Finalmente, en el caso de los servicios domésticos, su protesta responde más bien a una situación laboral que hasta el año pasado condenaba a este tipo de asalariados a trabajar en condiciones de abuso y explotación propias de la hacienda colonial. En definitiva, son formas extra institucionales de procesamiento de conflictos que, pese a tener este rasgo en común, son motivadas por condiciones histórico-concretas muy disímiles que relativizan la capacidad de que éstas vayan constituyendo a un nuevo sujeto asalariado y, sobre todo, una “nueva cuestión laboral”.

A contrapelo del discurso del Gobierno y el Ministerio del Trabajo, las huelgas en Chile son de carácter pacífico. En efecto, en 9 de cada 10 huelgas –legales o ilegales– no se registra presencia policial, enfrentamientos, detenciones o arrestos, heridos, lockout empresarial ni presencia de autoridades. Respecto a este último rasgo, cabe señalar que durante todo el periodo democrático neoliberal la respuesta del Ministro del Trabajo de turno ante el conflicto laboral se ha resumido en la máxima “es un conflicto entre privados”, salvo que éste altere el orden público. En tanto, las principales tácticas utilizadas por los trabajadores en huelga son el uso de piquetes (20,7%), marchas (17,8%), cortes de ruta (11,1%) y los turnos éticos (7,6%). Pese a que las huelgas ilegales involucran medidas más disruptivas (léase violentas) que las legales (35% v/s 18,4%), las tácticas utilizadas por los trabajadores en la protesta son en su gran mayoría pacíficas.

Respecto a las causas de la huelga estas se encuentran relacionadas principalmente con la remuneración (54%) y, en un menor grado, con las condiciones generales de trabajo, higiene y seguridad (11%) y con la gestión de la empresa y/o por la forma de organizar la producción (8%). La motivación económica de la huelga disminuye en las de tipo ilegal, en el sector público, en regiones y en el sector terciario, lo que expresa transformaciones significativas en la organización misma del trabajo –sobre todo en el sector servicios– que afectan las condiciones de vida de los asalariados.

Lo que comienza a quedar en evidencia son los límites de un orden laboral que se diseñó para un escenario de extrema desarticulación social y una actividad sindical de baja intensidad. En la medida que la institucionalidad vigente, y la que pretende instaurar la reforma laboral de Bachelet, le niegan a estos sujetos su derecho efectivo a ejercer la huelga como medida de presión para negociar sus condiciones de trabajo, el conflicto termina desbordando la legalidad e involucra a una amplia y heterogénea fracción de trabajadores asalariados que se forjan precisamente en el periodo democrático neoliberal.

En definitiva, la institucionalidad política de la transición apostó al declive de las identidades sindicales tradicionales y a la formación de un trabajador flexible cuyo mundo de referencia debía ser el consumo y las estrategias individuales de adaptabilidad en el mercado laboral



(“espíritu emprendedor” fue el eufemismo utilizado). Es decir, el pacto de gobernabilidad apostó a una suerte de “desarticulación permanente” de la sociedad en el periodo democrático, más todavía en el mundo del trabajo. Todo parece indicar que el primer objetivo fue alcanzado con suma efectividad, no obstante la constatación de una embrionaria conflictividad laboral extra institucional relativiza bastante el segundo propósito.

### **III. ¿NUEVO MALESTAR LABORAL EN CHILE?**

El orden laboral en el neoliberalismo criollo se ha mantenido incólume desde 1979. Sin embargo, tras cuatro décadas de ininterrumpido avance comienzan a madurar identidades sociales en el trabajo que ya no responden exclusivamente a las formas tradicionales en que se conceptualizó y se organizó. En efecto, atrás parece haber quedado el arquetipo del obrero industrial de la gran empresa estatal y las formas estables de empleo, lugar y jornada laboral, como la identidad fundamental del trabajador. En su reemplazo, proliferan una serie de modalidades de asalarización que hoy no pueden ser consideradas sólo como atípicas, residuales o precarias. Tampoco resultan del todo válidas las comparaciones entre éstas y las “formas decentes” de empleo propias de modos de producción que, o bien nunca se desarrollaron plenamente en América Latina, o cuyo significado social ha mutado en forma considerable.

Los nuevos asalariados de la burocracia de servicios privada y los trabajadores manuales encadenados con la gran empresa, por medio de pequeños y medianos emprendimientos, así como las formas contractuales temporales y flexibles, comienzan a constituirse en rasgos típicos del trabajo en el siglo XXI. Su negación conceptual y -más grave todavía- política, no invalida el hecho de que hoy son fundamentales para caracterizar y comprender el nuevo patrón de acumulación neoliberal y los conflictos que allí se desenvuelven. Sin embargo, la formación de estas franjas asalariadas no parece tener un diseño institucional en que sus intereses sociales puedan ser procesados de forma legítima. A una fracción considerable de estos se les niega toda posibilidad de ejercer derechos colectivos elementales, en tanto que a aquellas fracciones que por distintas razones pueden ejercerlos se les dificulta su accionar mediante reformas regresivas como la propuesta por el Ejecutivo.

Pese a la negativa del gobierno de Bachelet y de las fuerzas políticas que lo sustentan, en los últimos años emerge una nueva conflictividad laboral que es sindicada como “ilegal”. Pero que, paulatinamente, comienza a constituirse en la variante que más trabajadores moviliza. En los hechos, comienza a extenderse más allá de la unidad productiva mínima y no se reduce a demandas exclusivamente económicas, por lo que su accionar no puede ser entendido exclusivamente como una reacción desesperada ante las condiciones más precarias que existen en el mercado laboral. Si bien es cierto que los orígenes sociohistóricos y las motivaciones que involucran a los asalariados en estas movilizaciones no articulan un interés social común, su desarrollo demuestra que las contradicciones capital-trabajo son todavía una importante fuente de conflictos que, potencialmente, pueden dar lugar a nuevas identidades y fuerzas sociales en el siglo XXI. Más todavía cuando esta nueva conflictividad se encuentra anclada en ámbitos centrales para la acumulación del gran empresario.

De momento son escaramuzas aisladas que no han puesto en tela de juicio los ritmos del patrón de acumulación neoliberal ni la legitimidad que detenta el empresariado sobre la producción. Su poder desembozado sobre la economía y, más recientemente, sobre la política

-que lo elevan por primera vez en la historia al estadio de clase dominante-, dificulta, pero no imposibilita, la constitución de nuevas fuerzas organizadas en el trabajo.

El propósito de estas páginas ha sido promover un debate sobre observables del trabajo que hasta el momento no parecen ser considerados como relevantes más allá del interés de algún especialista. Pero también sincerar lo distante que se encuentra la izquierda política y la burocracia sindical tradicional en la comprensión y organización de la cuestión laboral del siglo XXI desde una perspectiva de totalidad.

En todo caso, se trata de cuestiones que, desde una perspectiva neoliberal como la que predomina en la Concertación, son imposible de incorporar en cualquier diseño institucional, por lo su resolución en favor de los trabajadores pasa necesariamente por la acción y movilización de sus organizaciones sindicales. Es interés de los próximos Cuadernos de Coyuntura seguir profundizando sobre los rasgos constituyentes y las modalidades de conflicto que se desenvuelven en el mundo del trabajo de la mano de los nuevos asalariados ▼

## SUSCRIPCIONES:

PARA RECIBIR CADA EDICIÓN DE LOS CUADERNOS DE COYUNTURA EN TU DOMICILIO, CONTAMOS CON UNA MODALIDAD DE DONACIONES Y SUSCRIPCIÓN.

### ► ¿CÓMO PUEDES APOYARNOS?

1. Comprometiéndote con un aporte mensual de 5.000, 10.000, 15.000 pesos o una cifra mayor en la medida de tus posibilidades.
2. A todos quienes hagan un aporte mensual de 5.000 pesos o más se les enviará a su domicilio cada versión de los Cuadernos de Coyuntura que editamos bimestralmente.
3. Puedes elegir la modalidad de pago entre hacer un depósito bancario o una transferencia electrónica mensual a la Cuenta Corriente de Fundación Nodo XXI.



### ► ¿QUÉ DATOS NECESITAS PARA HACER TU DEPÓSITO?

- Fundación Nodo XXI - RUT: 65.065.819-1
- Cuenta Corriente N°:  
008000240709 - Banco de Chile
- Correo de confirmación:  
suscripciones@nodoxxi.cl

### ► ¿A QUÉ DESTINAMOS LAS DONACIONES?

- A la elaboración y difusión de material de estudio sobre problemáticas políticas, sociales, económicas y culturales, con una perspectiva de derechos y un enfoque que destaca por su originalidad y compromiso con el cambio social.
- A la organización de actividades de formación de masas críticas a través del debate, la deliberación y construcción de miradas colectivas, especialmente en conjunto con organizaciones y movimientos sociales de relevancia nacional.
- A la elaboración y socialización de propuestas y opiniones relevantes para la apropiación crítica de nuestra realidad, a través de material para medios de comunicación, redes sociales, columnas de opinión y campañas.