

El sindicalismo chileno. Conformación histórica de su regulación y sus límites. Intentos de reforma legal y la experiencia de la Convención Constituyente de 2021.¹

Chilean unionism. Historical development of its regulation and limits. Attempts at legal reform and the experience of the 2021 Constitutional Convention.

O sindicalismo chileno. Formação histórica de sua regulamentação e seus limites. Tentativas de reforma legal e a experiência da Convenção Constitucional de 2021.

Felipe BURGOS ORTIZ*

Recibido: 03.09.25

Recibido con modificaciones: 05.12.25

Aprobado: 04.02.26



RESUMEN

La presente revisión analiza la conformación histórica de la normativa sindical chilena, partiendo de la premisa de Rojas (2016) sobre que la principal fuente del modelo de relaciones sindicales en Chile es la ley. Es así que, ante el carácter legalista de nuestro modelo, entender su conformación nos otorgará las herramientas necesarias para comprender sus características y definiciones.

Para ello se contextualizará el modelo previo a la dictadura chilena, para dar paso al Plan Laboral orquestado por la misma y sus posteriores reformas en los años de los gobiernos de la Concertación y la Nueva Mayoría y el contraste de las mismas en torno a la institucionalidad internacional

Además de ello y haciéndonos cargo de la crítica desarrollada por Julián (2014) en torno al “consenso victimizante” que invisibiliza la agencia histórica del movimiento sindical quitándole su potencial de actor y agente de su propio desarrollo, abordaremos el accionar del sindicalismo en el marco de

¹ Investigación desarrollada en el marco de los estudios de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Mis agradecimientos al Dr. Dasten Julián Vejar quién se dio el tiempo de revisar y comentar el presente trabajo, otorgando claridad para el abordaje de la actual revisión. Así como reconocer que esta revisión es fruto de las conversaciones que se dieron en mis estudios de pregrado con la Dra. Irene Rojas Miño, ambas personas que en distintos momentos han apoyado mi interés en aportar al mundo de las y los trabajadores. No puedo no mencionar las conversaciones y agradecimientos al Dr. Sebastián Osorio y al Dr. Pablo Pérez, con quienes tuve la suerte de poder conversar sobre el movimiento de las y los trabajadores en Chile en distintos momentos de mis estudios de pre y postgrado. Por último y no por eso menos importante, agradecer al equipo de Grupo Praxis-Soluciones Legales, estudio jurídico para el cual trabajo que me apoyaron en compatibilizar mi estudio y mi trabajo, así como los diversos dirigentes sindicales con los cuales tengo el placer de trabajar cotidianamente.

* Abogado, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Diplomado en Derecho Laboral en Instituto de Estudios Judiciales Hernán Correa de la Cerda, Diplomado en Formación Sindical en Universidad de Buenos Aires, Maestría © en Ciencias Sociales del Trabajo en Universidad de Buenos Aires. Asesor del Sindicato Unión de Trabajadores Supermercadas Walmart. Correo FelipeBurgos@uba.ar, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3871-5882>

las reformas laborales, así como en el estallido social chileno del año 2019 y luego en la Convención Constituyente de 2021-2022.

Palabras clave: Plan Laboral; Nueva Constitución; Convención Constitucional; Chile; Sindicalismo

ABSTRACT

This review examines the historical development of Chilean labor legislation, based on Rojas' (2016) premise that the primary foundation of Chile's trade union relations model is statutory law. Given the legalistic nature of this model, understanding its formation provides the necessary framework to grasp its defining characteristics and provisions.

The analysis will first contextualize the pre-dictatorship model, then examine the Labor Plan implemented during the military regime and its subsequent reforms under the Concertación and Nueva Mayoría governments, while contrasting these with international labor standards.

Furthermore, addressing Julián's (2014) critique of the "victimizing consensus" - which obscures the historical agency of the labor movement by denying its role as an active participant in its own development - we will analyze union activity during labor reforms, the 2019 social uprising, and the 2021-2022 Constitutional Convention.

Key words: Labor Plan; New Constitution; Constitutional Convention; Chile; Trade Unionism

RESUMO

Esta revisão analisa a formação histórica da legislação sindical chilena, partindo da premissa de Rojas (2016) de que a principal base do modelo de relações sindicais no Chile é a lei. Dado o caráter legalista deste modelo, compreender sua conformação fornece o quadro necessário para entender suas características e definições fundamentais.

O estudo contextualizará primeiro o modelo anterior à ditadura, em seguida examinará o Plano Trabalhista implementado durante o regime militar e suas reformas posteriores nos governos da Concertación e da Nueva Mayoría, contrastando-as com os padrões internacionais do trabalho.

Além disso, ao incorporar a crítica de Julián (2014) sobre o "consenso vitimizante" - que obscurece a agência histórica do movimento sindical ao negar seu papel como ator de seu próprio desenvolvimento - analisaremos a atuação sindical durante as reformas trabalhistas, o levante social de 2019 e a Convenção Constitucional de 2021-2022.

Palavras chave: Plano Trabalhista; Nova Constituição; Convenção Constitucional; Chile; Sindicalismo

SUMARIO

1 Introducción; 2 Metodología; 3 La construcción del modelo de relaciones laborales en Chile; 3.1 El modelo de relaciones colectivas previo al Plan Laboral; 3.2 Los inicios de la Dictadura; 3.3 El nuevo modelo de relaciones laborales, el Plan Laboral; 3.4 El Sindicalismo de los 90-2000 chileno; 4 Las reformas realizadas al Plan Laboral; 4.1 La Primera Reforma Laboral; 4.2. La Segunda Reforma Laboral, años 2000-2001; 4.3 La tercera Reforma Laboral; 5 El estándar OIT del dialogo social y el tripartidismo; 6 El sindicalismo en los últimos años; 6.1 El actuar sociopolítico del sindicalismo; 6.2. El estado del sindicalismo y la negociación colectiva; 7 Conclusiones y 8. Bibliografía.

1. Introducción

La presente monografía busca dar un panorama en torno a la construcción normativa e institucional del sindicalismo chileno, sus potencialidades y limitantes legales, como a su vez reconocer el estado actual del mismo.

Para lo anterior, se realizará una recopilación de diversos antecedentes normativos e históricos, los resultados de diversas investigaciones en la materia entre los que encontramos a Julián (2014, 2022), Osorio (2024) Pérez (2024), Rojas (2007, 2016, 2024), como también la recopilación de cifras

y antecedentes de instituciones públicas nacionales e internacionales que nos permitirán contar con un diagnóstico del mismo.

En primer lugar, es necesario dar un marco conceptual en torno a lo que será desarrollado para el caso chileno, y ante eso la investigación de Bertranou & Casanova (2015) resulta un antecedente relevante.

Es así que Bertranou & Casanova (2015) señalan que el mercado de trabajo se encuentra regulado por un conjunto de normas prácticas y políticas que tienen influencia sobre su funcionamiento y sobre cada aspecto de la vida de las personas como trabajadores, siendo estas reglas las instituciones laborales, entre que estarías las propias del mercado de trabajo, la legislación de protección del empleo y la negociación colectiva. También incluiría otras instituciones como las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Se plantea por Bertranou & Casanova (2015) que las instituciones laborales comprenden una variada gama de intervenciones, entre las cuales encontraríamos las políticas laborales, entre ellas las vinculadas a la negociación colectiva, lo que sería un instrumento para la determinación de las remuneraciones como para establecer condiciones laborales, como institucionalizar las relaciones laborales y solucionar los conflictos en el lugar del trabajo.

Esto, como lo veremos en el transcurso de la presente monografía toma ciertas particularidades en el caso chileno, el cual toma una serie de decisiones en el diseño de la política laboral y en particular del proceso de negociación colectiva, el cual niega la existencia del conflicto colectivo y que en definitiva opta por reducir el proceso únicamente al componente salarial.

2. Metodología

La presente revisión tiene como objetivo comprender las transformaciones de la normativa sindical chilena, en base a la premisa de Rojas (2016) de que la principal fuente del modelo de relaciones sindicales chileno es la ley.

Es por lo anterior, que la presente revisión se estructura en 3 recortes históricos, esto es, la conformación del primer modelo de relaciones laborales y su modificación con la imposición del Plan Laboral de la dictadura. El segundo momento, corresponde a los intentos de reforma del Plan Laboral en los gobiernos de la post dictadura, estos son, los de la Concertación y la Nueva Mayoría. Por último, la búsqueda de un nuevo modelo de relaciones laborales, en el marco del estallido social y el Primer Proceso Constitucional.

Para realizar la revisión de los 3 momentos previamente descritos se realizará con un abordaje múltiple, para los 2 primeros recortes temporales se dará prioridad a un enfoque descriptivo, que nos permitirá identificar el contenido del modelo impuesto por la dictadura, así como el alcance de los intentos de reforma del modelo en los gobiernos de la Concertación y la Nueva Mayoría.

Además de la descripción previamente señalada, para abordar el tercer recorte histórico, lo desarrollaremos en base a la crítica desarrollada por Julián (2014) en torno al “consenso victimizante”, para lo cual estudiaremos la participación del sindicalismo sobre el tripartismo y el dialogo social, así como las acciones desarrolladas por las organizaciones sindicales en el marco del estallido social, así como sus apuestas en la Convención Constitucional.

Para lo anterior, se planteará un análisis más allá de lo descriptivo y abordaremos los diversos niveles en que se desarrollaron las estrategias sindicales en la discusión constituyente, esto es, la participación electoral, la incidencia en las instancias propiciadas por la Convención Constitucional y los procesos de articulación.

Para realizar los análisis del tercer recorte histórico, además de la revisión de investigaciones, estudiaremos fuentes oficiales, prensa y comunicados públicos de dos de las organizaciones sindicales que jugaron un rol relevante en el proceso, por un lado, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) y el Movimiento No+AFP.

Para la selección de las fuentes primarias, con respecto a los comunicados se buscaron publicaciones en las redes sociales de las organizaciones previamente señaladas, en el marco del estallido social y las elecciones para el primer proceso constitucional, así como también investigaciones de instituciones vinculadas a las organizaciones previamente señaladas, como es el caso de FIEL y CUT.

Además de ello, esto fue triangulado con el resultado oficial de las elecciones, según los datos públicos del Servicio Electoral (SERVEL), así como con los datos de la página web oficial de la Convención Constitucional.

Para la selección de publicaciones, se optó por un criterio amplio, que permitiera incorporar tanto publicaciones indexadas en bases de datos, así como también, columnas de investigación realizadas en el marco del estallido social y con sustento empírico, libros, documentación oficial de servicios públicos, así como discursos y programas de gobierno.

3. La construcción del modelo de relaciones laborales en Chile

3.1. El modelo de relaciones colectivas previo al Plan Laboral

Si bien comúnmente se suele situar el análisis del modelo de relaciones laborales chileno en lo impuesto por la dictadura civil y militar impuesta entre los años 1973 a 1990, resulta necesario tener presente lo planteado por Rojas (2016), Osorio (2024), en tanto que desde el primer código del trabajo en Chile se limitó la negociación colectiva.

Doña Irene Rojas Miño (2016) plantea que el modelo normativo del Código del Trabajo de 1931 reconoció a las organizaciones sindicales y reguló algunos otros de los derechos de la libertad sindical, entre los que encontramos los sectores que podrían ejercer tales derechos, los tipos de organizaciones que se debían adoptar, la sujeción al control de la administración laboral y además, estableció las acciones que estas organizaciones podrían realizar, entre ellas la negociación colectiva y la huelga.

La vigencia de este modelo normativo se prolonga hasta el año 1973 el cual tenía entre sus características las siguientes:

a.- Titularidad del derecho de sindicación restringida a sectores de trabajadores. Esto es, a los trabajadores del sector privado, excluyendo al sector público; también se plantea que, durante gran parte de la vigencia de este modelo normativo, los trabajadores agrícolas sufrieron fuertes limitaciones en la constitución de organizaciones sindicales.

b.- Estructura Sindical definida legalmente. Se define por la ley dos tipos de sindicatos, el industrial (obreros de una misma empresa) y el profesional (misma actividad laboral o profesión) como organizaciones de base. Estas organizaciones podían a su vez constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones sindicales.

c.- La negociación colectiva. La ley estableció un proceso de negociación colectiva bastante flexible, reconoció que el derecho de negociar colectivamente a los sindicatos de base, lo que terminó por favorecer el sindicato de industria.

d.- La huelga se vincula al conflicto colectivo. Se constituye como derecho en el marco de cualquier conflicto colectivo, una vez agotada la instancia de conciliación previa.

Osorio (2024) identifica en su estudio que a pesar del marco normativo impuesto por parte del modelo laboral del Código del Trabajo del 31, el sindicalismo avanzó en generar ciertos niveles de coordinación, ejemplo de ello se encuentra su hallazgo en torno a la utilización de los Sindicatos Profesionales como mecanismo para ampliar su influencia en el sistema político, avanzando en el establecimiento de tarifados mínimos vía las Comisiones Mixtas de Sueldos. Otro de los mecanismos utilizados fueron las negociaciones interempresa. A pesar de ello todo dependía en definitiva del equilibrio de poder entre las partes, con excepción del gremio de la construcción que logró poner en práctica una negociación colectiva ramal.

3.2. Los inicios de la Dictadura

Osorio (2024) relata que a los pocos días de desarrollado el Golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973, la Junta Militar declaró el receso de las Juntas de Conciliación, las Comisiones Tripartitas y las Comisiones Mixtas de Sueldo.

Además de ello, Rojas (2024) señala que dentro de los inicios de la dictadura se impusieron medidas para la desarticulación del movimiento sindical, tanto de hecho como por la vía legal, en estas medidas plantea la existencia de diversas etapas hasta la institucionalización de un modelo de relaciones laborales. De dichas etapas la autora las identifica de la siguiente manera:

a.- Desarticulación del movimiento sindical, esto se dio por medio de medidas directas para inmovilizar la organización sindical como es la disolución de la CUT, la prohibición de elecciones en los sindicatos entre otras. A ello debemos sumar el uso del Poder-Terror en palabras de Moulian (1997).

Además de ello se crearon tribunales especiales para conocer de las causas de terminación del contrato de trabajo, en los cuales debía participar un representante de las Fuerzas Armadas y Carabineros.

b.- Propuesta institucionalizadora de sesgo corporativo, entre 1975 y 1976, se planteó como proyecto la integración de capital y trabajo, planteando incluso una organización sindical por rama. Esto finalmente no entró en vigencia a pesar de la aprobación de dos leyes bajo dicha orientación programática.

c.- Recrudescimiento de la política represiva aplicada al sindicato. En esta etapa se prepara la nueva etapa normativa, dejando de lado la propuesta corporativa y aumenta la represión y persecución sindical.

Una vez derrotada la propuesta del desarrollismo nacionalista burgués (Agacino, 2005) el proyecto neoliberal asumió como programa de la contrarrevolución, los ajustes exigidos por el FMI y el Banco Mundial, así se procedió a la receta de devaluar la moneda nacional, la disminución del gasto público, la reducción de los salarios reales y el pago de la deuda pública por medio de la privatización de activos estatales.

3.3. El nuevo modelo de relaciones laborales, el Plan Laboral

El Plan Laboral, en palabras de su creador el economista y Ministro de Trabajo y Previsión Social de la Dictadura José Piñera Echenique, “No tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral en realidad es única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien” (Piñera, 1990, p. 23).

Doña Irene Rojas Miño, no se encuentra a favor de este planteamiento, ya que ella considera que de todas maneras se realizaron también modificaciones en torno al derecho individual del trabajo, ya que incluye dentro de dicho plan: “Las normativas de los D.L. N°2.755, de 5 de Julio de 1979, que modifica las normas del Acta Constitucional N°3 en materia laboral; el D.L. N°2.756 de 1979 -sobre organizaciones sindicales-; el D.L.N°2.758 de 1979 – sobre negociación colectiva-; el D.L.N°3.648 de 1981 -que elimina la judicatura laboral especializada-; y la Ley N°18.018 de 1981 -que modifica el D.L.N° 2.200, estableciendo una nueva regulación sobre las relaciones individuales del trabajo” (2024, p. 99).

Más allá de este debate, debemos señalar que una vez que la dictadura desechó la propuesta corporativista en materia de derechos sindicales y optó por innovar, se encomendó a José Piñera la creación de una propuesta en esta materia en el marco de las “modernizaciones”, proceso que incorporó además del área laboral, la educación, la salud y el régimen previsional en el campo de la seguridad social, entre otras.

El economista de la dictadura relata en su libro “La Revolución Laboral en Chile” los objetivos definidos para el diseño de la política de relaciones laborales chilena y los mecanismos utilizados para cumplir con ello.

Rojas (2024), identifica que las orientaciones básicas de este modelo normativo (Plan Laboral) fueron, de una parte, el establecimiento de una flexibilidad y, en muchos casos, desregulación de la normativa de las relaciones individuales de trabajo y en materia colectiva una rígida regulación.

Esto Piñera (1990) lo relata como una normativa que puso a Chile en el esquema sindical de la economía social de mercado, permitiendo la despolitización del movimiento sindical y sacar este proceso de la arena del conflicto y la confrontación. Lo anterior lo logró, según el economista, gracias a los siguientes ejes:

a.- Situar la negociación colectiva en el “lugar que le corresponde”, esto es la empresa y prohibiendo las negociaciones por áreas de actividad. Esto producto que la negociación colectiva únicamente debe determinar remuneraciones y esto se logra según la productividad y sus aportes a la empresa. Esto tendería a reemplazar la “lucha de clases por la lucha de empresas”.

Es así que el autor del plan laboral llega a plantear con respecto a las remuneraciones y la productividad que “Todo individuo debe percibir un ingreso mínimo que le permita sufragar sus necesidades básicas y las de su familia. Pero esto no significa necesariamente que tal ingreso deba provenir en forma exclusiva del salario. Ojalá así ocurriera, pero no puede haber una ley que fije los salarios por encima de la productividad del trabajo” (Piñera, 1990, p. 29).

b.- El Plan Laboral desdramatiza el conflicto social, al limitar la huelga, la cual ya no es un arma para imponer nuevas reglas del juego, ya que al limitarla a la empresa y permitir el reemplazo de trabajadores, permitirá ser un instrumento que permitirá identificar el aporte que los trabajadores realizan a la empresa en productividad.

Es así, que tenemos que uno de los objetivos de Piñera era la limitación y encuadre del accionar sindical; Rojas (2024) identifica además dentro de las medidas incorporadas por parte del Plan Laboral para el cumplimiento de sus objetivos, las siguientes:

a.- La titularidad del derecho de sindicación únicamente para trabajadores del sector privado y de las empresas públicas, excluyendo a los trabajadores de la función pública y municipal.

b.- La enumeración legal de las funciones que le corresponden a los sindicatos y la prohibición de negociación sobre diversas materias. Estos puntos han sido objetos de reforma, pero aún quedan resabios hasta el día de hoy.

Rojas (2024) señala que actualmente la ley enumera diversas funciones que corresponden a los sindicatos, entre las que podemos encontrar la representación de sus afiliados, tanto en la negociación colectiva como otros ámbitos de interés, como es la misma empresa, las entidades administrativas y tribunales de justicia. Si bien mayoritariamente las funciones descritas hacen referencia a la representación de sus propios afiliados, también existen otras funciones que indirectamente tendrían la posibilidad de contar con un efecto general, como es el caso de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y la seguridad social, según lo dispuesto en el artículo 220, N°3 del Código del Trabajo.

Debemos señalar, que, si bien existe actualmente un catálogo más amplio de funciones de las organizaciones sindicales, se mantienen más bien limitadas las herramientas para accionar para el cumplimiento de dichas funciones, tanto en el plano judicial, como en el marco de la negociación colectiva, además de los derechos de consulta e información.

A lo anterior, debemos considerar que la dictadura limitó el sindicalismo y el derecho del trabajo también en el rango constitucional, como es el caso de la disposición que establece la prohibición de ser candidatos al congreso de dirigentes sindicales y gremiales del artículo 57 N° 7 o que toda regulación en materia de negociación colectiva o de la seguridad social, sean de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, según lo dispuesto en el artículo 65 Números 5 y 6 de la Constitución Política.

Los puntos señalados consideramos que son parte de lo que Garretón (2012) considera un régimen semidemocrático, el cual según el autor se expresa principalmente en la Constitución a través de las Leyes Orgánicas Constitucionales², las de Quórum Calificado³, el sistema binominal y el nombramiento de autoridades entre otras, de las cuales aún existen resabios.

A mediados de los ochenta según Agacino (2005) la implementación de las políticas neoliberales daba como resultado que más de la mitad de la población estaba en condiciones de pobreza, más de un cuarto de la fuerza de trabajo desempleada y un deterioro de las condiciones de trabajo lo que se conocería en los 90' como el empleo precario.

3.4. El Sindicalismo de los 90-2000 chileno.

Moulian (1997) plantea que el movimiento obrero en el Chile de la transición no era un factor decisivo de poder como en los esquemas populistas, es así que proyectaba una tendencia a la flexibilización de las relaciones laborales, por medio de un debilitamiento de las restricciones legales que limitan el libre mercado, por lo que las relaciones capital-trabajo tenderían a organizarse entre patrones e individuos. Es por lo anterior, que considera que las formas colectivas de los asalariados eran deslegitimadas, ya que se les imputaba como las creadoras del funcionamiento imperfecto del mercado laboral.

Ante una ciudadanía disciplinada por la deuda y el terror de la dictadura, debemos agregar que, “desde la década de 1980, en Chile, y a partir de 1990 en el resto del continente, los sindicatos han visto diversos cambios en los contextos nacionales, que los han afectado en su capacidad de actuación. Algunos autores han hablado de una “crisis sindical” según Zapata (1993) y otros dan cuenta de los problemas que una transición dual, según Murillo (2005) -que se caracteriza por el paso desde gobiernos autoritarios a otros democráticos y desde economías cerradas, con estabilidad laboral y de precios, a otras abiertas con precios liberados de control, competencia externa en productos y costos de producción- ha provocado para los sindicatos.” (en Araya et al., 2009, p. 19)

La actual Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se constituye el 20 y 21 de agosto 1988 en punta de Tralca, siendo una instancia en la que convergen la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) y el Comando Nacional de Trabajadores (CNT), los que se unifican para dar vida a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, se plantean como continuadora del legado de la Central única de Trabajadores, fundada por Clotario Blest y disuelta por la dictadura (CUT Chile, 2023).

Araya (2009) identificaba que la capacidad de actuación de la CUT, hacia el 2000, era aún más reducida, debido al deterioramiento de su capacidad de influir en el mercado laboral producto de los escasos márgenes de participación en la negociación colectiva -para el año 2000, tan solo el 3% de los trabajadores ejercía la negociación colectiva según Drake, 2003- (en Araya et al., 2009).

A ello, se debía sumar según Araya (2009) la aparente incapacidad de la CUT para colocar temas en la agenda pública. Consideraciones de este tipo podrían verse confirmadas, si se tiene en cuenta que las discusiones sobre legislación laboral, entre 1999 y 2005, en las que se debatió sobre el establecimiento de un seguro de desempleo, y el proyecto de ley sobre subcontratación, no fueron iniciadas por la CUT. Ambos proyectos fueron puestos en la agenda por los gobiernos de la Concertación para demostrar, en medio de elecciones presidenciales, que la derecha no estaba dispuesta a dar derechos a los trabajadores.

En Araya et al. (2009) se plantea que el sistema político reconoce a la CUT como la representación de los trabajadores, esta organización participó, junto a otros actores políticos y

² Son leyes orgánicas constitucionales, aquellas que requieren para su aprobación, modificación o derogación, de las 4/7 partes de los Diputados y Senadores en ejercicio, según lo dispone el artículo 66 de la Constitución de la República de Chile.

³ Las leyes de Quórum Calificado se refieren a los quóruns agravados existentes para la reforma de ciertas normas constitucionales, entre ellas se encuentran las que requieren de la mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio, o aquellas que requieren de 3/5 de los senadores y diputados en ejercicio.

sociales, en la lucha contra la dictadura de Pinochet y, al volver la democracia, tuvo protagonismo, junto al gobierno y los empresarios, en la firma de una serie de Acuerdos Marco, que sentaron estabilidad en el debate laboral. Lo anterior se plantea que se debió a que la central puso por delante intereses políticos mayores, como la consolidación de la democracia, a la obtención de reivindicaciones laborales.

Ejemplar en esta línea resulta lo relatado por parte de Pérez (2024) quien señala que si bien en el Primer Programa de la Concertación de Partidos por la Democracia se declaraba explícitamente la necesidad de reemplazar el Plan Laboral, con regulaciones para fortalecer el derecho de huelga y la negociación colectiva por rama de actividad económica, a tan sólo un mes y medio de la llegada al poder del presidente Aylwin, el primer Ministro del Trabajo de la Concertación el demócratacristiano René Cortázar anunció que el Gobierno solo realizaría “ajustes técnicos” a la legislación pinochetista.

Lo anterior, según la entrevista citada por Pérez (2024) al entonces vicepresidente de la CUT de inicios de los 90, Arturo Martínez, la decisión del gobierno generó tensiones políticas y estratégicas en la interna de la CUT, entre los sectores radicalizados, los sindicalistas del Partido Comunista, que criticaban a los líderes de la Concertación por respaldar acuerdos en los que los únicos que cedían era el movimiento sindical y los dirigentes de la Concertación, socialistas y demócratas cristianos, que defendían que la protección de la estabilidad democrática debía ser el objetivo principal de la CUT.

Esto también es planteado por Araya (2009) quien identifica que, en el retorno de la democracia la central optó por apoyar el proceso de transición, dejando de lado sus reivindicaciones en torno al reemplazo de la legislación laboral heredada de la dictadura, y en cambio, fue parte de un proceso inédito hasta ese momento, de entendimiento con el empresariado y el gobierno. De ahí en adelante, la CUT mostró escasa capacidad de incidir en una agenda pública dominada por la búsqueda del crecimiento económico, durante los noventa, y el combate al desempleo, durante la década del 2000.

Como hemos señalado la CUT y el sindicalismo en general no cuenta con parlamentarios producto de la prohibición constitucional de ello, es por esto que las opciones de acceder a las autoridades del gobierno y del parlamento de la CUT en los 90 y 2000, se debía a relaciones personales y partidarias, según señala la histórica Directora del Trabajo doña María Ester Feres en entrevista vía mail realizada en Araya y otros (2009).

Por ejemplo, Arturo Martínez ex presidente de la CUT durante los años 2000 al 2012 era militante socialista (El Mercurio, 2000a, 2000b), al igual que los Presidentes de la República de los 2000 y sus ministros del Trabajo y una bancada parlamentaria especialmente grande en el Senado.

En una de las entrevistas realizadas en el texto de Araya y otros (2009) Arturo afirma que la presencia de autoridades del gobierno en los actos del 1º de mayo le hizo más mal que bien a la CUT, ya que lo anterior sumado a los dilemas propios del mundo laboral y el accionar de desprestigio realizado por los sectores empresariales y de derecha, llevaron a mermar la capacidad de incidencia de la organización.

A pesar de la participación de estas autoridades en los actos de la Central, de la cercanía política e ideológica que debería existir entre las autoridades de la organización y del gobierno al militar en el mismo partido, Martínez en la entrevista realizada por Araya (2009) señala que la importancia de la organización dentro del sistema político es limitada, ya que si bien la central puede mostrarse autónoma del gobierno y manifestar su desacuerdo, tiene pocas chances de impedir que la autoridad tome ciertas decisiones. Además, dista de ser un actor que garantiza la paz social, como creen en la CUT (Martínez, 2006, Presidente de la CUT. Entrevista personal), y su quietud se debía, precisamente, a su debilidad para movilizar trabajadores -que se ve reflejada en que sus marchas y actos apenas congregan un par de miles de personas- y no por una opción de ayudar a la tranquilidad, a cambio de ser escuchados.

Martínez en la entrevista realizada por Araya y otros (2009) identifica además como otra problemática que afecta a la Central la inexistencia un sistema de financiamiento que asegure que los sindicatos tengan recursos económicos. Es por lo anterior que considera que desde 1990, en

adelante, se generó una dependencia financiera de la CUT respecto de los gobiernos de la Concertación. Lo anterior en palabras del dirigente de la central identifica, por una parte, que la ausencia de recursos merma la posibilidad de la CUT para tener acceso a la capacidad técnica para articular propuestas. Por otra parte, doña Ester Feres señaló en su entrevista que se ha especulado respecto a que este apoyo económico del gobierno genera que exista una baja conflictividad laboral.

A pesar de lo anterior, la Central durante el retorno a la democracia desarrolló una actitud positiva hacia la participación⁴, lo cual la misma CUT Chile (2023) declara en su historia al señalar que *“Nuestra labor ha estado marcada por el desarrollo de demandas y propuestas que provienen de la tradición sociopolítica y tienen como horizonte mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores de nuestro país”*

En este punto se vuelve interesante el enfoque crítico planteado por Julián (2014) respecto del sindicalismo, al plantear que las ciencias sociales en Chile, reconocen en la dictadura militar el episodio traumático para la constitución y desarrollo del sindicalismo, lo que habría aletargado sus posibilidades de resistencia como el socavamiento de sus pilares.

Dentro de este consenso identificado por Julián (2014) se encuentran los efectos estructurales de la restructuración productiva, la desindustrialización, (re)privatización y transnacionalización, lo que deriva en formas de trabajo precario y flexible.

Julián (2014) plantea una crítica de este consenso, ya que con esta narrativa, se sitúa al sindicalismo como un (no) actor, lo que termina por justificar de esta manera la no adaptación del sindicalismo, y su eventual falta de diversificación tácticas, estratégicas y en definitiva no permite la autocritica del mismo sindicalismo en su actuar.

4. Las reformas realizadas al plan laboral

Previamente hemos detallado la forma en la cual se construyó la regulación de las relaciones laborales del trabajo en Chile durante la dictadura, en particular una de sus instituciones centrales, como lo es el sindicato. A pesar de eso y una vez recuperada la democracia se han realizado ciertas reformas que han buscado de una u otra manera fortalecer el sindicalismo, o es lo que en los programas se señalada, con resultados y contenidos de diversa índole. En los siguientes párrafos desarrollaremos brevemente el contenido de dichas reformas con la finalidad de caracterizar el modelo actualmente vigente.

Es relevante considerar el documento citado por parte de Araya y otros (2009) del informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) del año 2006 titulado “La Política de las Políticas Públicas, Progreso Económico y Social en América Latina”, en el cual se plantea que el éxito de la influencia de los sindicatos en el proceso de formulación de políticas públicas dependería del costo de las concesiones para los grupos en cada campo, el alcance de beneficiarios de cada reforma y de la importancia que tengan esos grupos para el gobierno. En definitiva, sería de la fuerza del sindicato para hacer de su demanda una cuestión de alcance nacional. En este sentido identifica que los sindicatos tendrían 2 opciones para influir en la formulación de políticas públicas:

a.- La opción de tratar de participar e incidir en el proceso como un actor que influye en la elección de las opciones tomadas por el decisor o convertirse en él, lo último, se encuentra prohibido constitucionalmente en Chile. Se plantea que se intenta incidir cuando:

a.i.- El sindicato participa de la discusión política en un espacio abierto por la autoridad con la potestad para formular políticas, ahondaremos sobre esta posibilidad en el punto vii del presente en el cual desarrollaremos acerca del dialogo social y el tripartismo.

⁴ Araya (2009) plantea que los sindicatos pueden intentar influir en la formulación de políticas, lo que nombra como actitudes positivas o negativas a la participación, lo que se traduce en diversas tácticas para el cumplimiento de sus objetivos, lo que dependerá también de los recursos de poder con los cuales cuenta.

a.ii.- El sindicato tiene la intención de hacer propuestas que sean consideradas en la política.

b.- La segunda opción identificada sería el rechazo de la discusión de ciertas políticas.

Si bien la CUT tomó desde el retorno a la democracia una opción por un enfoque de participación e incidencia en las políticas públicas, como lo señala en su propia historia oficial en su página web, el alcance de su incidencia fue limitado.

Los motivos son múltiples, y es parte de la pregunta de investigación realizada en Pérez (2024), en el cual estudia las reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos de centro-izquierda y plantea la necesidad de estudiar los equilibrios de poder entre trabajadores y empresarios durante este momento histórico.

Si bien Pérez (2024) reconoce la existencia de estudios que abordan el resultado de las reformas en base a la voluntad de los gobiernos⁵, los efectos de los legados autoritarios⁶ identifica la falta de estudios en torno al poder, para ello realiza un estudio en el cual examina cómo los trabajadores y empresarios construyen y movilizan poder asociativo para influir en las políticas gubernamentales.

Para lo anterior, es que en Pérez (2024) se recurre al Enfoque de Recursos de Poder (ERP), pero ampliando su enfoque, tanto desde la perspectiva de estudiar el poder empresarial, como a su vez, ampliar la mirada en torno al “poder asociativo” superando el margen que lo enfocaba en torno a las alianzas entre partidos y sindicatos como también partidos y empresarios, como también la existencia de otro tipo de alianzas.

Como hemos señalado previamente han existido múltiples reformas al Plan Laboral durante los gobiernos de la Concertación⁷ y de la Nueva Mayoría⁹, pero según lo planteado por Araya y otros (2009) las reformas de los gobiernos de la Concertación no fueron iniciadas por la CUT, sino que han sido puestas en agenda por los gobiernos, para demostrar, en medio de las elecciones presidenciales, que la derecha no estaba dispuesta a dar derechos a los trabajadores.

4.1. La Primera Reforma Laboral.

⁵ En esta línea planteo considerar a Moulian (2009) y su enfoque en torno a la «conversión» de los intelectuales democráticos de los 80 y la política desarrollada en torno a buscar la seducción de los empresarios, militares y la derecha. Es menester señalar que el autor además considera en su diagnóstico otros motivos, como el «encierro institucional» existente, que bloqueaba la posibilidad de cambios debido a la situación que le llamó una «jaula de hierro».

⁶ En este sentido ver Garretón (2012) y su investigación en torno a los legados de la dictadura, entre los que señala la impunidad ante las violaciones a los derechos humanos; la institucionalidad que consagra un régimen semidemocrático, por medio de un empate político artificial por el sistema binominal y la Constitución. En tercer lugar, el predominio de poderes fácticos, en cuarto lugar, actores sociales debilitados y por último un modelo socioeconómico que genera y reproduce desigualdades y que limita el papel del estado.

En un sentido similar Moulian (2009) y el «encierro institucional»

⁷ Lagos (2008) la define como la coalición política más exitosa que ha existido en Chile, la cual ganó 4 elecciones desde la recuperación de la democracia en 1990. Identifica a esta coalición en torno a las organizaciones que estaban por volver al sistema democrático, por medio de partidos opositores a la dictadura y que no validaban todos los medios de lucha.

⁸ Contreras (2010) también la define como la coalición más exitosa del país en términos electorales, y plantea que su éxito se debió a la adecuación ideológica del Partido Socialista y del Partido Demócrata Cristiano, teniendo el primero un profundo proceso de renovación ideológica, mientras que la PDC abandonó las tesis de camino propio, abriéndose a una coalición con sus antiguos oponentes.

⁹ Pérez (2024) señala que es una coalición política que buscó adaptar un enfoque más “izquierdista” de la Concertación, en la cual se incluyó al Partido Comunista, la cual gobernó Chile de la mano del segundo mandato de Michelle Bachelet, quien obtuvo una cómoda victoria electoral el año 2013.

Tras el fin de la dictadura, Pérez (2024) y Rojas (2024) reconocen que el gobierno de Patricio Aylwin, fomento en sus inicios la firma de una serie de acuerdos nacionales conocidos como “Acuerdos Marco”, los cuales serían la base de una serie de reformas legislativas aplicadas en este periodo.

Lo anterior, también trajo aparejado una crisis en el sindicalismo, como se señaló previamente por Pérez (2024) al cambiar el programa propuesto, en el cual se incluía la negociación colectiva por rama y el reemplazo del Plan Laboral, en cambio solo a un par de meses de transcurrido el gobierno se anunció que el gobierno únicamente realizaría “ajustes técnicos”.

Ejemplo de ello y en materia individual Pérez (2024) señala la propuesta de la CUT de eliminar la posibilidad de despidos sin causa expresa, en definitiva se generó el actual artículo 161 del Código del Trabajo, que exige una justificación para el despido, pero que permite la posibilidad de que la misma sea las necesidades de la empresa, lo que puede ser judicializado por parte del trabajador y que en caso de que estas no fueran tales, se debe pagar una indemnización adicional.

En materia colectiva se reconoce que, en este gobierno, se logró avanzar en el reconocimiento oficial de la CUT y la posibilidad de los trabajadores de formar centrales sindicales por medio de la ley 19.049. A pesar de ello, Pérez (2024) relata el descontento existente entre los dirigentes de la CUT ya que consideran que dicha norma favorecería la fragmentación sindical al permitir la creación de múltiples centrales sindicales.

Otra de las modificaciones que incorporó la ley 19.069 revocó las normas que limitaban las huelgas a máximo 60 días, pero permitió a los huelguistas a descolgarse de la misma y negociar individualmente, además de eso no modificó la capacidad de los empresarios para sustituir a los trabajadores en huelga.

La ley 19.069 en materia de negociación colectiva, legalizó la misma más allá de la empresa individual, por medio de la negociación interempresa, pero esto es voluntario para las empresas. Además de ello, esta norma permitió que los empleadores tengan derecho a extender los beneficios de los contratos colectivos a trabajadores no sindicalizados a cambio del pago de un porcentaje de la cuota sindical. Además de ello, se otorgó protección a los dirigentes sindicales por medio de los fueros.

4.2 La Segunda Reforma Laboral, años 2000-2001

Si bien, en el segundo gobierno de la ex Concertación del demócrata cristiano Eduardo Frei (1994-2000) se planteó un proyecto de ley para reformar “los aspectos pendientes” de la Ley 19.069, dicho proyecto de ley fue rechazado según Pérez (2024) se debió al fuerte rechazo de la derecha, los empresarios y la crisis asiática, a pesar de las importantes concesiones realizadas por el gobierno.

Es de esta manera, que la segunda reforma finalmente fue impulsada por su sucesor el Socialista Ricardo Lagos Escobar, quién para el desarrollo de las reformas creó el Consejo de Diálogo Social, Pérez (2024) señala que la misma fue una comisión tripartita formada por el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, y representantes de la CUT, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) la que fue invitada por separado de la CPC a pesar de ser integrante de la misma y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME).

Pérez (2024) plantea que, si bien el gobierno tenía mayoría en el congreso, este decidió que todas las políticas públicas fueran objeto de acuerdo y que las reformas en favor de los trabajadores se desarrollarían siempre que esto no afectara la relación con la oposición.

El resultado de la reforma en materia sindical¹⁰ no cumplió con las aspiraciones de la CUT según Pérez (2024), a pesar de que en dicha reforma se logró según Rojas (2007) una mayor autonomía

¹⁰ En materia individual la ley incorporó variadas formas de flexibilidad laboral, entre las que se encuentra la multifunción, lo cual es la línea de investigación actual del autor del presente trabajo, como también la reducción de la jornada laboral.

de las organizaciones, modificaciones en la estructura sindical, la tutela judicial de la libertad sindical, la incorporación de un nuevo procedimiento de negociación colectiva, una vigencia máxima de los instrumentos colectivos y más exigencias para la procedencia del reemplazo de trabajadores huelguista.

A pesar de ello, Rojas (2007) también coincide en la necesidad de mayor profundidad en las transformaciones del modelo normativo de negociación colectiva en Chile, en el cual debería superarse la restricción del nivel de negociación al ámbito de la empresa.

4.3 La Tercera Reforma Laboral.

Se plantea por parte de Pérez (2024) que el contexto de esta reforma fue beneficioso para el sindicalismo, lo anterior debido a diversos factores que paso a resumir:

a.- La Concertación había sufrido su primera derrota electoral, por lo cual el segundo mandato de Michelle Bachelet tuvo un viraje a la izquierda, ampliando la base de partidos de la coalición con el Partido Comunista, el Movimiento Amplio Social y la Izquierda Ciudadana e incorporando en su programa una serie de reformas.

b.- Además de ello, este gobierno se dio posteriormente a las movilizaciones estudiantiles chilenas en el año 2011, en las que se impugnó la educación de mercado herencia de la dictadura, como a su vez, otros aspectos centrales del modelo neoliberal chileno como el lucro en los derechos sociales.

c.- También se plantea que en este momento en el movimiento sindical habían ocurrido cambios que mejorarían su nivel de incidencia. Diversos factores permitieron aquello, como el activismo en sectores estratégicos como los subcontratistas del cobre, el sector forestal y los portuarios. A su vez, que nuevos actores sindicales surgen, por la vía de la conformación de sindicatos donde antes no existían, como es el caso de comercio, todo esto derivó en mayor actividad huelguística. Otro aspecto relevante del movimiento sindical es la victoria del Partido Comunista al interior de la CUT desplazando a las dirigencias de la concertación.

A pesar de que existía este contexto beneficioso al interior del sindicalismo existieron diferencias en torno al apoyo de dicha reforma y una dispersión entre diversas organizaciones por fuera del CUT, como otras centrales sindicales y coordinadoras, mientras que el sector empresarial tenía unidad en torno a su rechazo de la reforma.

Debido a la incidencia de los empresarios en el debate legislativo y su incidencia en senadores de la Democracia Cristiana, obtuvieron que en definitiva los grandes cambios propuestos en la reforma laboral se diluyeran, lo que se vio aún más mermado por el resultado del fallo del Tribunal Constitucional¹¹.

En definitiva, la reforma avanzó en limitar la posibilidad de extender los beneficios del contrato colectivo de manera unilateral por parte del empleador, el reconocimiento de la huelga como derecho, la prohibición del reemplazo de trabajadores participando en la misma y la eliminación de los grupos negociadores.

La eliminación de los grupos negociadores, ocurrió por medio de un veto presidencial y del fallo del Tribunal Constitucional, los que eliminaron la referencia de los mismos en el procedimiento de la negociación y por lo mismo, al carecer de un procedimiento para arribar a acuerdos su utilización se redujo.

Es menester señalar que, respecto de la huelga, esta mantiene una fuerte limitación permitiendo la declaración de empresas que no pueden negociar colectivamente (y por ende no pueden ir a huelga)

¹¹ Pérez (2024) la define como un órgano jurisdiccional independiente del Poder Judicial, del Presidente y del Congreso que tiene como función decidir si las leyes aprobadas se ajustan o no a la Constitución de la dictadura.

y en las que se puede está la opción de establecer servicios mínimos y equipos de emergencia, lo que limita el potencial de la misma.

5. El estándar OIT del dialogo social y el tripartidismo

Un elemento relevante para evaluar el modelo de relaciones laborales chileno, es el estándar de OIT en torno al Diálogo Social efectivo que implica la convergencia de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de mayores oportunidades para la creación de empleos, la ampliación de la protección social para todos y el fortalecimiento del tripartismo, que se vean reflejados en un Trabajo Decente en el país (OIT, 2011, p. 8)

Etchemendy (2011, p. 9) plantea que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en el año 2002 la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, en la cual la OIT reafirma que las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y empleadores, que participan en el diálogo y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en la negociación libre y la conciliación de intereses colectivos, siendo de esta forma un elemento central de las sociedades democráticas.

Un ejemplo de lo planteado según Etchemendy (2011) sería el acuerdo «Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo» del año 2009, en el cual se plantea que, en momento de tensión social y crisis, es necesario potenciar y utilizar los mecanismos de dialogo social.

Lo anterior, debido a que se entiende por parte de Etchemendy (2011, p. 14) que el tripartismo es parte de los textos fundacionales de la OIT, base de su función normativa y uno de sus cuatro objetivos estratégicos. Para ello, en su consultoría señala que, para la OIT el Diálogo Social comprende “todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones relativas a las políticas económicas y sociales”, es por ello que para el estudio incluyó dentro del concepto de Diálogo Social:

a.- Foros nacionales tripartitos entre Estado, empresarios y sindicato en búsqueda de concertar políticas públicas y socio-económicas.

b.- Negociación Colectiva, en sus diferentes ámbitos y dentro de las leyes estatales.

Para lo anterior, Etchemendy precisa que en su análisis considera ambos mecanismos señalados cuando estos cuentan con un mínimo de institucionalización, con cierta recurrencia y estabilidad, por lo que pactos puntuales o ad hoc no serían el objetivo del análisis. Es bajo este marco que identifica que, para la OIT existirían 3 intensidades, la información, consulta y negociación.

Se identifica por parte de Etchemendy (2011) que los gobiernos surgidos post década neoliberal, de corte progresista, tuvieron el apoyo explícito de los movimientos sindicales, pese a que los mismos, se encontraban debilitados producto de la desindustrialización, la informalidad y el desempleo, lo que en el caso chileno generó en la mirada del investigador una ausencia de Diálogo Social efectivo entre empresarios y sindicatos, en particular por las reformas neoliberales que socavaron al sindicalismo en lo estructural como en lo político institucional.

Según el diagnóstico de Etchemendy (2011), la desindustrialización y el ascenso de sectores productivos intensivos en recursos naturales (pesquero, frutícola y forestal) en un contexto de apertura dificultaron la organización sindical, debido a que serían sectores carentes de tradición sindical, con dificultad de organización por su carácter estacional y su dispersión espacial.

En el plano institucional, identifica al Plan Laboral como causante de la debilidad del movimiento sindical, debido a la limitación de la huelga, la existencia de reemplazos en la misma, la reducción de los costos de despido, la prohibición de la Negociación Colectiva supra empresarial y la facilitación de crear múltiples sindicatos.

Ante las dificultades previamente señaladas, es que en su estudio identifica que se intentó modificar la norma, por vía Diálogo Social, lo que no se logró debido a la fuerza de los empresarios,

los cuales fueron capaces de detener las reformas por su estrecha relación con los partidos de derecha como también del sistema de senadores designados que sobre representa a dicho sector.

Es por lo anterior, que para Etchemendy (2011) la única instancia de Diálogo Social tripartido en el Chile democrático (lo que deja fuera los acuerdos marco, previo a la recuperación de la democracia), sería el desarrollado por parte del gobierno de Lagos en el cual se crea el seguro de desempleo en el año 2001.

En su resumen de instancias de Diálogo Social en Latinoamérica, las que se encuentran adjuntas en las tablas anexos 1 y 2, Etchemendy (2011) posiciona a Chile como el país con los peores indicadores en estas materias, entre los participantes de su estudio.

A pesar de lo anterior, en una investigación desarrollada por parte de la OIT en torno al Diálogo Social en Chile, titulada “Mapeo de las Instancias de Diálogo Social en Chile” se llega a conclusiones disímiles a las planteadas por parte de Etchemendy (2011).

En OIT (2011) se considera que en Chile se ha promovido e impulsado una política orientada a instalar el diálogo social como un elemento central de las relaciones laborales, lo que se encontraba incluido en todos los programas de gobierno estudiados hasta la fecha.

Dentro de las políticas de Diálogo Social consideradas por OIT (2011) se encuentran principalmente las de materias laborales provenientes del Ministerio del Trabajo y de sus servicios dependientes, además se suman la construcción de espacios de diálogo en agendas sectoriales como es las provenientes de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) – con las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo y con el Centro Nacional de la Productividad y Calidad (Chile Calidad)- el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) – mediante las mesas de la Mujer Rural-, siendo expresiones de Diálogo Social, a través de sus consejos asesores o directivos tripartitos.

Respecto de los servicios dependientes del Ministerio del Trabajo, OIT (2011) señala que nos encontramos una de los programas de diálogo social más relevantes, debido a su institucionalización, perdurabilidad y logros alcanzados, estos son los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), creados el año 2002 con el objetivo de establecer un mecanismo institucional permanente, descentralizado y de carácter regional de diálogo de los usuarios de la Dirección del Trabajo, siendo integrados por representantes de trabajadores, empleadores, centros académicos de la Región y por representantes de la Dirección del Trabajo.

Uno de los puntos interesantes a nuestro parecer sobre estos espacios, es el reconocimiento que se realiza por parte de OIT (2011) en torno a la forma en que son convocados sus integrantes, ya que se realiza por invitación del Director del Trabajo a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas de las áreas de actividad, entendiendo las mismas como aquellas que posean un mayor número de afiliados.

Lo anterior lo señalamos debido a que se toma una decisión de validar la figura más representativa y con un criterio de afiliación a las organizaciones según su rol en la economía regional, lo que podría en algún momento prefigurar espacios de negociación regionales, los cuales como hemos señalado, la normativa chilena es reacia a reconocer.

Dentro de las conclusiones que tiene el informe de OIT (2011) sobre el Diálogo Social en Chile, se encuentra el reconocimiento en torno a la falta de sistematicidad de los esfuerzos en estas materias, siendo dichas instancias acotadas en el tiempo y por tanto impidiendo su consolidación y profundización. De ahí nuestro planteamiento en torno a la importancia que podrían llegar a tomar los CTRU.

En los últimos años, se han generado otros espacios institucionales de Diálogo Social, que consideramos relevantes señalar, debido a su permanencia en el tiempo y su eventual potencialidad, unos es la creación del Consejo Superior Laboral, creado por la ley 20.940, la Reforma Laboral de Bachelet previamente estudiada, la cual tiene un carácter consultivo, nacional y de funcionamiento permanente.

Según lo dispone en la página web del Consejo Superior Laboral (2022) esta instancia está integrada por nueve miembros, 3 designados por el gobierno, 3 designados por las organizaciones de empleadores más representativas del país, entre las que deben incorporar al menos un representante de empresas de menor tamaño y 3 consejeros designados por las centrales sindicales más representativas.

La misión de este Consejo Superior Laboral, según su página web, es contar con un espacio de carácter tripartito y consultivo, cuya misión sea la colaboración en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.

Es así que si bien consideramos que en Etchemendy (2011) se tiene un diagnóstico más pesimista respecto del alcance de las políticas de Diálogo Social en Chile que existían en esos momentos, es cierto que aún la normativa nacional aún no logra llegar al nivel de negociación, sólo llegando al nivel de información y consulta.

Es de esta manera que salvo determinados casos en los cuales se podrá considerar que se negociaron ciertos aspectos de las reformas, esto fue por opción directa de los gobiernos y no debido a un diseño normativo que propicie dicho alcance del Diálogo Social, por mucho que se avanzara durante los últimos años o que los programas de gobierno de distinto tipo así lo señalaran.

6. El sindicalismo en los últimos años

Como hemos señalado en el transcurso de la presente revisión, el diseño de las reformas laborales se ha dado sin una fuerte incidencia del sindicalismo, tanto en el Plan Laboral, producto de la dictadura que se vivía en el país¹². Luego por la falta de poder del sindicalismo derivadas de la herencia de la dictadura y las diferencias al interior del mismo respecto de la táctica a seguir para lograr subvertir dicha situación, en ese sentido el trabajo de Pérez (2024).

A pesar de lo anterior, identifico cierto consenso entre investigadores sobre sindicalismo en Chile como Julián (2022), Osorio (2024), Pérez (2024) en torno a la existencia de un proceso de acumulación de fuerzas y recomposición de la organización de las y los trabajadores que estalla en el año 2006 en sectores estratégicos de la economía chilena, como los subcontratados de CODELCO.

Julián (2020) plantea que uno de los factores que promovió ciclos de movilización y protesta social en los años del primer gobierno de Sebastián Piñera fue la unidad entre las fuerzas del sindicalismo ligado a los partidos de la Concertación con fuerzas más críticas al neoliberalismo.

En los siguientes párrafos intentaré resumir el actuar del sindicalismo en Chile, para ello lo dividiré entre lo sociopolítico o como se han vinculado con los procesos sociales chilenos del último tiempo, en particular el momento de estallido social y constitucional. Para luego presentar, un estado del sindicalismo en términos de la Negociación Colectiva y su impacto en Chile.

6.1 El actuar sociopolítico del sindicalismo

En torno al actuar sociopolítico del sindicalismo en los últimos años existen investigaciones en las cuales se identifica la fuerza e importancia que tuvo el sindicalismo chileno en el estallido social y la apertura del proceso constituyente, en este sentido los Análisis Político-Sindical de la Huelga General del 12 de Noviembre de CIPSTRA (2019a) y Análisis Político-Sindical de la Huelga General del 25 y 26 de Noviembre de CIPSTRA (2019b) y la Cronología Sindical (FIEL, 2021).

En dichas investigaciones se plantea que existió una masiva participación en las huelgas, extendidas más allá de trabajadores sindicalizados, lo cual se debió entre los hallazgos propuestos,

¹² Es menester señalar en este punto que según José Piñera (1990), esta reforma si contó con el apoyo o al menos el dialogo con dirigencias sindicales, ya que en definitiva esta reforma se da producto de la presión del sindicalismo a nivel internacional

por la existencia de una unidad de acción desarrollada por parte de los principales sindicatos del país. Lo anterior si bien se evidenció que Centrales Sindicales minoritarias en la segunda convocatoria se restaron, la unidad existente desde las organizaciones sindicales de base y el clima de politización generalizada permitieron una paralización efectiva de trabajo.

Resulta notorio, que estas movilizaciones de masas en las cuales el sindicalismo fue un actor relevante debido a su unidad, permitieron que los partidos políticos llegaran al acuerdo del 15 de noviembre de 2019, tan solo 3 días después de la primera Huelga General, lo que otorgó la posibilidad de crear una Nueva Constitución por la vía de una Convención Constitucional.

Debemos señalar que esta unidad sindical fue bastante efímera pero efectiva, ya que el Bloque Sindical de la Mesa de Unidad Social fue uno de los sectores que logró movilizar una fuerza importante en los paros nacionales, como acordar un marco reivindicativo para proponer al país (CUT Chile, 2019) en el marco del estallido social.

A pesar de su importancia, este espacio se diluyó entre las organizaciones sindicales tradicionales (CUT) y las organizaciones sociales ligadas al mundo del trabajo (como el Movimiento No+AFP), estas organizaciones no lograron un actuar unitario en torno al proceso electoral para la elección de Convencionales Constituyentes, presentando candidaturas de forma separada y con diferencias en torno a la estrategia electoral a desarrollar.

Si bien el estudio de este proceso aún es algo de lo cual es necesario ahondar, es relevante considerar que las candidaturas oficiales de la CUT fueron parte de las listas de partidos políticos tradicionales, mientras que en el caso de las candidaturas de NO+AFP se utilizó mayoritariamente la figura de los independientes, aunque también se apoyaron en menor medida candidaturas de militantes de partidos políticos o independientes en las listas de estos partidos. La CUT (2021) presentó 6 candidaturas, mientras que la Coordinadora de Trabajadores y Trabajadoras NO+AFP (2021) respaldó 16 candidaturas a nivel nacional.

El impacto de las candidaturas ligadas al mundo sindical y de los trabajadores fue mínimo, dentro de nuestros hallazgos encontramos que solo una de las 22 candidaturas logró ser electa, la dirigente sindical Aurora Delgado, del distrito 24, la cual se presentó con cupo del partido Revolución Democrática y fue apoyada por el movimiento No+AFP¹³.

Otra muestra de la falta de unidad al interior del movimiento sindical chileno en torno al proceso de Nueva Constitución, fue la presentación de las Iniciativas Populares de Norma de la Convención Constitucional (2021) las cuales fueron definidas como un mecanismo de participación popular mediante el cual una persona o grupo de personas puede presentar a la Convención Constitucional una propuesta de norma de índole constitucional.

Más allá de la forma en el cual se diseñó este proceso de participación, el cual merece un análisis crítico y nos plantea un tema de estudio, no podemos negar que fue una oportunidad para que el sindicalismo lograra plantear de forma directa sus propuestas, a pesar de ello encontramos dentro de nuestros hallazgos que se presentaron 13 Iniciativas Populares sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva Ramal, provenientes de distintas organizaciones sindicales como de individualidades, las cuales en general iban destinadas al mismo objetivo, a pesar de ello se evidencia que las mismas no dialogaron entre sí y únicamente la propuesta de la CUT alcanzó el mínimo de firmas requeridas para ser discutidas en la Convención Constitucional¹⁴.

Otra de las formas en las cuales el sindicalismo participó en el proceso de la Convención Constitucional, fue en los diversos cabildos auto organizados, los cuales eran instancias de deliberación popular durante el Estallido Social y la Convención Constitucional (Julián-Vejar et al., 2024)

¹³ Se elaboró una sistematización del resultado de estas elecciones, la cual se acompaña como anexo N°3.

¹⁴ Se elaboró una sistematización de las Iniciativas Populares de Norma en Materia Sindical y de Negociación Colectiva presentadas, las cuales se acompaña como anexo N°4.

En el marco de este proceso de debate de base entre dirigencias y trabajadores, el autor del presente fue parte del equipo de la Escuela Sindical Juan Pablo Jiménez que coordinó y desarrolló un ciclo de estos diálogos en base a la metodología cualitativa elaborada por parte del Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR). Es así que se procedió a sistematizar el debate entre dirigencias sindicales participantes en los encuentros que abordaron el estado de la Libertad Sindical en Chile, y su regulación a nivel legal y constitucional.

Dentro de las conclusiones identificadas en Burgos et al., (2021), las dirigencias sindicales participantes en su diagnóstico consideran que estamos ante un derecho de huelga extremadamente regulada, por lo que promueven que está realmente se encuentre realmente protegida y se entienda como un derecho independiente de la negociación colectiva. Sumado a lo anterior consideran que existen limitantes a la afiliación sindical, tanto por el miedo como por la falta de comprensión de la importancia de contar con organizaciones sindicales grandes por parte de los trabajadores de base. Por último, identifican que la forma de regulación de la negociación colectiva ocasionaría una desconexión de la ley con las necesidades de los trabajadores como también con el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, producto que se da desde la institucionalidad sin un conocimiento de la práctica de la negociación colectiva.

6.2 El estado del sindicalismo y la negociación colectiva

El modelo previamente presentado, nos deja como consecuencias los datos otorgados en el Anuario Estadístico del año 2023 de la Dirección del Trabajo (2024) el que informa que al 31 de diciembre habían 11.550 sindicatos activos. Al descontar los 2.813 sindicatos de trabajadores independientes, quedaban 8.737 sindicatos correspondientes a personas dependientes de empresas y organizaciones cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo.

En general, las organizaciones sindicales en Chile se constituyen y tienen su principal rango de acción a nivel de empresas individuales, como lo hemos planteado a lo largo de la investigación. La Décima Encuesta Laboral (ENCLA 2023) elaborada por la Dirección del Trabajo (2025) identifica que sólo un 3,9% de las empresas cuenta con al menos una organización sindical activa, mientras que un 96,1% no tiene sindicato, es así que en tan sólo 5.025 empresas existen sindicatos, mientras que en 124.206 no existen.

Se plantea en la última ENCLA de la DT (2025) que, debido a la normativa y la estructura de las empresas en Chile, en muchas empresas del sector privado no es posible constituir sindicato, debido a los quórums establecidos en el artículo 227 y 228, lo que ocasiona que en las microempresas es prácticamente inexistente la organización sindical, y siendo de gran dificultad en la pequeña y mediana.

En la Décima ENCLA 2023 se reconoce que existe una afiliación sindical relativamente baja, durante las últimas décadas se desarrolló un incremento lento pero sostenido de la misma, en especial en el caso de mujeres, llegando a cerca de un 20% de las personas trabajadoras del sector privado.

Si consideramos que la distribución mayoritaria del empleo en el país según los datos del IMCE (Fundación Sol, 2025) se dan en la rama de actividad económica del comercio, con más de 1,66 millones de personas ocupadas equivalentes al 17,7% del empleo nacional, seguido por la industria con un 9,3% y la construcción con un 8,6%. Todos estos sectores además son empleos con altos índices de informalidad¹⁵ y de trabajo endeble¹⁶.

Estas características de precariedad (Julián, 2016) que enfrenta el trabajo en los sectores con mayor demanda de fuerza de trabajo y con una normativa que privilegia el sindicalismo al interior

¹⁵ Comercio 30,9%; Industria 21,6% y Construcción 36,2% de empleo informal, 2 de ellas por sobre el promedio nacional de 26,% según el Observatorio Laboral (2025)

¹⁶ En IMCE se utiliza este concepto para las personas que se encuentran ocupadas en la economía informal, que no están cubiertas o insuficientemente cubiertas por la Seguridad Social. En Comercio es de un 33,2%; Industrias 44,2% y Construcción 45,4%.

de la empresa, puede explicar en parte las bajas tasas de afiliación sindical, negociación colectiva y cobertura presentadas

Además la ENCLA 2023 de la Dirección del Trabajo (2025) identifica que el alcance de la Negociación Colectiva tiene un alcance minoritario entre trabajadores de las micro y pequeñas empresas, siendo de carácter excepcional. El análisis plantea que la principal razón de la misma, es la inexistencia de sindicatos en este tipo de empresas, debido a la dificultad para constituirse y que la negociación colectiva se encuentra limitada al nivel de empresa.

Dentro de los hallazgos identificados en la ENCLA 2023 por parte del equipo de la Dirección del Trabajo (2025) se encuentra en torno a plantear la existencia de obstáculos que impone el modelo de relaciones laborales para los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, en torno a que no se resuelven los problemas con la ampliación de beneficios en la cobertura, ya que esto tendría un impacto marginal, afectando especialmente a las grandes empresas en la cual ya se negocia. Al contrario, plantean que, si se quiere aumentar la cobertura, sería necesario revisar el modelo de relaciones laborales en su conjunto para remover límites estructurales y prácticas antisindicales que restringen la sindicalización por medio de la exclusión de un sector importante de trabajadores de participar en negociaciones colectivas.

Ante lo anterior, debemos hacer notar que la demanda en torno a la Negociación Colectiva Ramal, sigue siendo una reivindicación del mundo sindical la cual supuestamente sería desarrollada durante el actual gobierno, tal cual señala el Programa de Gobierno (Apruebo Dignidad, 2021) en el cual se establece el compromiso con la libertad sindical y la negociación colectiva multinivel, lo anterior fue reafirmado en la cuenta pública del Presidente Gabriel Boric (2024), señalando que presentaría un proyecto de ley de negociación colectiva multinivel.

Si bien, la promesa realizada por parte del Presidente en el año 2021 y en el 2024 aún no se cumple, debemos hacer patente que el plantear el tema permite, a lo menos, que actualmente se desarrolle el debate sobre el modelo de relaciones laborales que el país necesita, así lo demuestra el informe realizado por parte de la Dirección del Trabajo (Alvear et al., 2024) Perspectivas de la Negociación Colectiva Ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales, el cual sistematiza en parte los debates que se desarrollan sobre la materia, o las investigaciones desarrolladas en el marco del Volumen 1, N° 2 (2024) de la Revista Trabajo en Debate de la Dirección del Trabajo, la cual se dedicó en su totalidad al debate en torno a la Negociación Colectiva Ramal.

7. Conclusiones

A lo largo de la presente revisión hemos generado un catastro esquemático del desarrollo normativo del modelo de relaciones laborales en Chile, explicitando el modelo previo a la dictadura, el Plan Laboral que impuso la misma, así como las diversas reformas que se han desarrollado luego de la recuperación de la democracia. Además, hemos visto el alcance de dichas reformas y las diversas explicaciones en torno al alcance de las mismas, las cuales tienen diferentes enfoques.

Dentro de los enfoques que hemos identificado de los realizados en diversas investigaciones hallamos los énfasis en el diseño de la estructura normativa, aquellos derivados de la debilidad ocasionada por la estructura productiva, los que se enfocan en el compromiso histórico del sindicalismo en defensa de la democracia o los que se derivan de la falta de recursos de poder de parte del sindicalismo, entre otros.

Una de las hipótesis que se derivan de la presente revisión es que la falta de unidad entre las organizaciones sindicales en Chile también es una de las razones por la cual no tiene una capacidad de incidencia mayor, sirviendo el camino desde el estallido social y el primer proceso constitucional como una muestra de aquello.

Antecedente de ello es que, si bien la movilización sindical en el contexto del estallido tuvo una importancia relevante, incluso sus intentos de dotar de una conducción a la movilización y un marco reivindicativo unificados. Una vez transcurrido esa etapa de la movilización, el sindicalismo no fue

capaz de articular nuevamente propuestas unificadas, ni respecto a candidaturas comunes como de iniciativas populares, quedando prácticamente excluidos del debate constitucional.

Es de esta manera que la presente investigación identifica como línea de investigación futura, la necesidad de desarrollar estudios que expliquen la falta de cohesión del sindicalismo durante el proceso convencional, con la finalidad de aportar elementos para fortalecer su capacidad de incidencia ante la coyuntura y su fortalecimiento como actor social relevante. Otro de los elementos que estimamos necesarios abordar en la literatura corresponde a identificar mecanismos de participación efectivos para las organizaciones sindicales, realizando una evaluación crítica de los procesos que se dieron en el marco del primer proceso constitucional chileno.

A pesar de lo anterior, tanto los datos entregados como la información sistematizada dan cuenta de un desarrollo del sindicalismo en Chile, el cual aún tiene una potencia relevante para enfrentar los desafíos existentes a nivel nacional y lograr conquistar sus más sentidas reivindicaciones, entre las que encontramos la modificación de la legislación de la dictadura, la cual sigue vigente, tal cual hemos identificado en la presente revisión, más allá de los cambios que se han realizado.

8. Bibliografía

Agacino, R. (2005). La “excepción” chilena. Una contrarrevolución neoliberal madura. *Archivo Chile*.

Alvear, F., Díaz, C., & Osorio, S. (2024). *Perspectivas de la Negociación Colectiva Ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales* (Cuaderno de Investigación 68). Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126176_recurso_1.pdf

Apruebo Dignidad. (2021). *Programa de Gobierno*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%2Bde%2Bgobierno%2BAD%2B2022-2026%2B%282%29.pdf>

Bertranou, F., & Casanova, L. (2015). *Las instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina*. ILO.

Boric, G. (2024). *Discurso Presidencial, Cuenta Pública*. https://s3.amazonaws.com/gobcl-prod/public_files/Campa%C3%B1as/Cuenta-p%C3%ABblica-2024/Discurso_Presidencial_Cuenta_P%C3%ABblica_2024_editorial.pdf

Burgos, F., Cuesta, A., Saavedra, P., & Urrutia, L. (2021). Conversaciones sobre Sindicalismo: Una mirada desde la Dirigencia Sindical. En I. Rojas Miño (Ed.), *Las garantías de los derechos de libertad sindical y de participación laboral en la nueva Constitución Política* (Primera edición). Universidad de Talca. Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS).

CIPSTRA. (2019a, noviembre 21). *La huelga general del 12 N, balance y desafíos futuros – ROSA una revista de izquierda*. Revista Rosa. <https://www.revistarosa.cl/2019/11/21/la-huelga-general-del-12-n-balance-y-desafios-futuros/>

CIPSTRA. (2019b, diciembre 4). *Análisis político-sindical de la huelga general del 25 y 26 de Noviembre – ROSA una revista de izquierda*. <https://www.revistarosa.cl/2019/12/04/analisis-politico-sindical-de-la-huelga-general-del-25-y-26-de-noviembre/>

Contreras, G. (2010). Concertación de Partidos por la Democracia: Razones de su éxito y factores de su derrota. En P. Navia Lucero & M. Morales Quiroga, *El sismo electoral de 2009: Cambio y continuidad en las preferencias políticas de los chilenos* (pp. 145-164). Ediciones Universidad Diego Portales.

Convención Constitucional. (2021). *Convención Constitucional—Participación Popular*. <https://www.chileconvencion.cl/participacion-popular/iniciativa-popular-de-norma/>

CUT Chile. (2019). *CUT responde a líder de grandes empresarios: “Hay un Pliego del Bloque Sindical de Unidad Social que hemos puesto a disposición” – Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT)*. <https://cut.cl/web/cut-responde-a-lider-de-grandes-empresarios-hay-un-pliego-del-bloque-sindical-de-unidad-social-que-hemos-puesto-a-disposicion/>

CUT Chile. (2021). *Facebook*. <https://www.facebook.com/photo?fbid=3879553982096088&set=pcb.3879554285429391>

CUT Chile. (2023, agosto 6). *La historia de la CUT*. Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT). <https://cut.cl/la-historia-de-la-cut>

Dirección del Trabajo. (2024). *Anuario Estadístico 2023. Capítulo II: Organizaciones Sindicales*. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126307_archivo_01.pdf

Dirección del Trabajo. (2025). *Informe de resultados décima encuesta laboral 2023*. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127353_recurso_1.pdf

Etchemendy, S. (2011). *El diálogo social y las relaciones laborales en argentina 2003-2010. Estado, Sindicatos y Empresarios en perspectiva comparada*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/dsocial_relacioneslaboralesarg.pdf

- FIEL. (2021, abril 13). *Cronología sindical: El rol de la CUT durante el estallido social*. <https://fielchile.cl/v2/2021/04/13/cronologia-sindical/>
- Fundación Sol. (2025). *IMCE Enero-Marzo 2025*. <http://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/imce-enero-marzo-2025-7581>
- Garretón, M. A. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado: Los gobiernos de la concertación en Chile, 1990-2010* (1. edición). CLACSO.
- Julián, D. (2016). Identidades y re-significados del actor sindical. Diez Núcleos de tensión del sindicalismo en Chile. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 13(30), 171-194. <https://doi.org/10.29092/uacm.v13i30.7>
- Julián Vejar, D. (2014). NARRATIVA(S) SOBRE EL SINDICALISMO EN CHILE: NOTAS A PARTIR DEL PENSAMIENTO DE WALTER BENJAMIN. *Universum (Talca)*, 29(2), 149-167. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762014000200011>
- Julián Vejar, D., Osorio, S., & Pérez, D. (2022). Sindicalismo y revuelta popular en Chile (2019). Entre la ofensiva neoliberal y el movimiento pendular. En D. Julián Vejar & Á. Galliorio (Eds.), *Estudios del trabajo desde el Sur, vol. IV: Vol. IV* (1.^a ed., pp. 83-106). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566095491.32>
- Julián-Vejar, D. (2020). Transformación y bifurcación de las trayectorias sindicales en Chile. La «reforma laboral» y el escenario sindical (2014—2016). *Izquierdas*, 49, 0-0. <https://doi.org/10.4067/S0718-50492020000100286>
- Julián-Vejar, D., Marchant-Fuentes, F., & Cárdenas-Marín, N. (2024). Repertorios sindicales en el Estallido Social y el proceso constitucional en el sur de Chile (2019–2021). Experiencias y percepciones de dirigentes sindicales en las regiones del Maule, Ñuble, Biobío y Araucanía. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 47, Article 47. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2024.n47-08>
- Lagos, R. (2008). Concertación de partidos por la democracia. *Quórum. Revista de pensamiento iberoamericano*, 20, 33-40.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, C. (2022, agosto 18). *Consejo Superior Laboral*.
<https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral/>
- Moulian, T. (1997). *Chile actual: Anatomía de un mito* (1. ed). ARCIS Universidad: LOM Ediciones.
- No+AFP. (2021). *Facebook*.
<https://www.facebook.com/photo/?fbid=2745492039075336&set=a.1497070163917536>
- Observatorio Laboral. (2025). *Termometro Laboral Nacional Marzo-Mayo 2025*. Subsecretaría del Trabajo. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/Termometro-Laboral-Nacional.pdf>
- OIT. (2011). *Mapeo de las instancias de diálogo social en Chile*.
- Osorio, S. (2024). Antecedentes históricos sobre la negociación colectiva multinivel en Chile. *Trabajo en Debate*, 1(2). https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127336_archivo_01.pdf
- Pérez, P. (2024). *Poder de clase y política laboral: Sindicatos, asociaciones empresariales y reforma en Chile*. UAH Ediciones.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile* (Tercera Edición).
http://josepinera.org/zrespaldo/revolucion_laboral.pdf
- Rojas, I. (2007). LAS REFORMAS LABORALES AL MODELO NORMATIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PLAN LABORAL. *Ius et Praxis*, 13(2).
<https://doi.org/10.4067/S0718-00122007000200009>
- Rojas, I. (2016). *El derecho del trabajo en Chile: Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva* (1a edición). Thomson Reuters.
- Rojas, I. (2024). *Derecho Sindical Chileno*. Legal Publishing Chile.

Anexo 1: Panorama del Diálogo social y la Negociación Colectiva Salarial institucionalizados, de países seleccionados de América Latina (2010)

	Consejo de Salario Mínimo Tripartito Nacional	Consejo de Salario Mínimo Tripartito Nacional (Sector Rural)	Consejo de Salario Docente Bipartito Nacional	Negociación Colectiva Sector Público Nacional	Negociación Colectiva Sector Privado (Nivel Primordial de Cobertura)	Consejo Económico y Social Nacional
Argentina	Sí	Sí	Sí	Sí	Actividad / Sectorial	No
Uruguay	Sí	No	No	Sí	Actividad / Sectorial	No
Brasil	No	No	No	No	Municipal	Sí
México	Sí	No	Sí	No	Empresa	Sí
Perú	Sí	No	No	No	Empresa	No
Chile	No	No	No	No	Empresa	No

En Etchemendy (2011, p. 29).

Anexo 2: Panorama del Diálogo Social y la Negociación Colectiva Salarial Institucionalizados, países seleccionados de América Latina (2010)

	Argentina	Brasil	México	Chile
Cobertura de la NC (% de trabajadores asalariados privados)	55	sd	10,1	5,9
Cobertura Convenios Sectoriales / Actividad Nacionales (% total trabajadores bajo convenio)	93	sd	1,1	0
Convenios de Empresa (% total convenios)	61,4	66 (2)	99	100
Aumento de la Cantidad de Acuerdos y Convenios Colectivos 2002-2009 (en %)	539,9	106.7 (3)	39,6	26.26

En Etchemendy (2011, p. 32)

Anexo 3: Sistematización de Candidaturas apoyadas oficialmente por la CUT y el Movimiento No+AFP y sus respectivos resultados.

Nombre	Distrito	Organización	Partido/Lista	Votos	%	Se eligió	Se eligió lista	Observación
Carlos Yévenes	1	No+AFP	Partido Comunista	1276	2,23%	No	1	
Waldo Aguilar	2	No+AFP	Partido Igualdad	584	0,74%	No	1	Misma lista
Odette López	2	No+AFP	Independiente FRVS	2442	3,10%	No	1	Misma lista
Silvia Silva	2	CUT						No se presentó
Rosana Olivares	3	No+AFP	Independiente Lista del Pueblo	3269	2,10%	No	1	
Ruben Pérez	6	No+AFP	Movimientos Sociales Independientes	2830	0,86%	No	1	
Patricia Brito	7	No+AFP	Lista Social Poder Constituyente a Toda Costa	1833	0,55%	No	0	
Patricia Lillo	8	No+AFP	Independientes y Movimientos Sociales del Apruebo	6533	1,44%	No	0	
Andrés Giordano	8	No+AFP	Independiente FRVS	3314	0,73%	No	3	
Fabián Caballero	8	CUT	Unión Patriótica	729	0,16%	No	0	
Eric Campos	9	CUT	Partido Comunista	9260	2,92%	No	1	
Luis Mesina	10	No+AFP	Movimientos Sociales: Unidad de Independientes	9261	2,18%	No	0	
Eduardo Gutiérrez	12	No+AFP	Voces Constituyentes	1778	0,48%	No	1	
Bárbara Figueroa	12	CUT	Partido Comunista	9986	2,71%	No	1	
Juan Moreno	14	CUT	Partido Socialista	4819	1,59%	No	1	
Aquiles Carrasco	17	No+AFP	Asamblea Popular por la Dignidad	4564	2%	No	1	
Nelson Agurto	19	No+AFP	Fuerza Social de Ñuble, La Lista del Pueblo	2056	1,31%	No	1	
María Villaseñor	19	No+AFP	Fuerza Social de Ñuble, La Lista del Pueblo	8861	5,66%	No	1	
José Zuñiga	19	CUT	Partido Comunista	2492	1,59%	No	0	
Claudio Diaz	23	No+AFP	Organizaciones Sociales y Territoriales del Wallmapu	1707	1,05%	No	0	
Aurora Delgado	24	No+AFP	Independiente RD	4831	4,24%	Si	1	
Samuel Navarro	27	No+AFP	Partido Comunista	669	2,04%	No	1	

Elaboración Propia en base a datos SERVEL y redes sociales de las organizaciones.

Anexo 4: Sistematización de Iniciativas Popular de Normas, presentadas por organizaciones e individualidades ligadas al mundo sindical, con contenido en torno a la Libertad Sindical.

N°	INICIATIVA	FINALIDAD	PROPUESTA	ORGANIZACIÓN	N° de Firmas
1	Libertad Sindical y libre elección del trabajo	Exista Monopolio del Poder Sindical	Roberto Silva S.	Individual	23
2	Derechos de libertad Sindical y conductas antisindicales ejercidas por el Empleador; la sobrevivencia de los Sindicatos en Chile.	Un amparo generalizado y completo del derecho a Sindicalización	Tamara Barrera	Dirigenta Sindicato Weplay	105
3	Protección a los pilares del Derecho Colectivo del Trabajo "Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga"	Consagrar y Garantizar la Libertad Sindical	Tomás Villegas	Asesor Sindical	134
4	Las y los Trabajadores unidos. VAMOS POR TODO	El más amplio derecho a la libertad sindical	Cristian Vivar	Unión Portuaria, SINTEC y Federación Forestales	247
5	SECTOR PUBLICO Y MUNICIPAL CON LIBERTAD SINDICAL, DERECHO A TRABAJO DECENTE, NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO A HUELGA	Reconocer la calidad de trabajadoras les públicos y municipales, con libertad sindical, derecho a trabajo decente, negociación colectiva y derecho a huelga	ASEMUCH	Funcionarios Municipales	347
6	NEGOCIACION COLECTIVA SECTORIAL: UNA FORMULA SOLO NEGADA A LOS TRABAJADORES.	Negociación colectiva a todo nivel, con base en la negociación sectorial o por rama de la economía, tripartita, con participación directa del Estado, los trabajadores y los empresarios	CONABAN	Confederación Nacional de Sindicatos de la Rama Bancaria ,Filiales, Compañías de Seguros, y de Apoyo al Giro.	982
7	TRABAJO DECENTE, FIN A LA SUBCONTRATACIÓN, PLENA LIBERTAD SINDICAL, NUEVO SISTEMA DE PENSIONES, FIN A LAS AFPS, NUEVA JUSTICIA LABORAL		CONSTRAMET	Mesa por un Trabajo Decente, compuesta por Industrial Chile Constramet, Consfitema, Confederación Fenats Nacional, la Federación Nacional de Sindicatos Holding Heineken CCU y la Federación de Sindicatos SIEMENS	2700
8	DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN	Estado que tienen un mandato constitucional claro de promover y defender los derechos laborales.	CAT	Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadoras de Chile - CAT	2888
9	NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO A HUELGA DEL SECTOR PUBLICO.	QUE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SERVICIO PUBLICO Y MUNICIPALES TENGAN DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA Y HUELGA	Angelo Flores	Dirigente Comunal y Regional de Funcionarios Municipales	231

N°	INICIATIVA	FINALIDAD	PROPUESTA	ORGANIZACIÓN	N° de Firmas
10	El Estado debe Garantizar los Derechos de las y los Trabajadores.	1-DERECHO AL TRABAJO; 2-DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL;3-DERECHO A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR;4-DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL;5-DERECHO A UNA JUSTA E IGUAL RETRIBUCIÓN DEL SALARIO;6-DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN; 7-DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE;8-DERECHO A LA HUELGA;9-DERECHO A LA RECLAMACIÓN	Central Clasista de Trabajadores y Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras		469
11	Derechos y Garantías Constitucionales del Trabajo en Chile - FMC	Negociación Ramal; Derecho al trabajo; Derecho a Huelga; Fin a la subcontratación; Participación de los trabajadores en la administración de las empresas;Protección ante despido arbitrario;Participación en las utilidades de las empresas (artículos 47 y/o 50 del código del trabajo); Fortalecimiento de los organismos administradores del estado.	Federación Minera de Chile		67
12	Propuesta Constitucional de los encuentros de "Trabajadoras y Trabajadores por un Nuevo Chile"	El Trabajo una actividad creadora que dignifica, realiza y está al servicio de la vida; El Estado debe proteger, promover, regular y fiscalizar con una Institucionalidad adecuada, suficiente y que de garantía; Equidad, no discriminación, igualdad e interculturalidad; Libertad de Trabajo; Salario Suficiente y fin de la precarización del trabajo; Derecho a la sindicalización; Derecho a la negociación colectiva y Titularidad sindical; Derecho a huelga efectiva; Aplicación de Principios Normativos del Derecho al Trabajo; Derecho a la orientación, a la formación y a la capacitación profesional y laboral; Derecho a la seguridad social	Eje Sindical	Eje Sindical Constituyente se ha reunido con diversos actores (dirigentes sindicales y sociales, candidatos a convencionales, académicos del Derecho del Trabajo y asesores sindicales) desde agosto de 2020 a la fecha, llevando a cabo, hasta el día de hoy, 64 conversatorios on line difundidos por las redes sociales	7887
13	Una Constitución Política para las y los trabajadores de Chile	Nuestra aspiración es que uno de los fines y objetivos que se consagren en esta parte de la Nueva Constitución sea el reconocimiento y valoración del trabajo y de todo trabajo humano, y el compromiso de que a todas las personas se les asegure el Trabajo Decente como un derecho humano básico de ciudadanía y como condición de nuestro desarrollo.	CUT	Central Unitaria de Trabajadores	17.495
				TOTAL FIRMAS	33575

Elaboración propia en base a Convención Constitucional (2021)