

Tensiones y desafíos en la construcción de poder sindical. Chile en el contexto de una América Latina en movimiento

Karina Narbona Tapia *
Gonzalo Durán Sanhueza **
Vicente Mellado Carrasco***

Resumen

Este artículo analiza el panorama sindical en Chile, sus fuentes de poder y sus desafíos en el contexto de una América Latina en constante cambio. Para ello usamos la Teoría de los Recursos de Poder y compilamos información histórica y estadística. Habiendo transcurrido más de 40 años de la ley laboral impuesta en la dictadura y aún vigente, la clase trabajadora en Chile enfrenta nuevos desafíos a la luz de profundas transformaciones en la estructura del mundo del trabajo (1990-2023).

Palabras Clave: Poder sindical, Recursos de poder, Sindicatos, negociación colectiva.

Tensions and challenges in the construction of trade union power. Chile in the context of a Latin America in movement

Abstract

In this paper, the trade union landscape in Chile, its sources of power, and its challenges in the context of a constantly changing Latin America are analysed. To do so we use the Power Resources Theory and compile historical and statistical data. In light of profound transformations in the structure of the work world, Chile's working class faces new challenges after more than 40 years of the labor law imposed during the dictatorship and still in force.

Keywords: Power resources, trade unions, collective bargaining

JEL Classification J5; J08; J8

* Fundación SOL
karina.narbona@fundacionso.cl
<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0003-9699-4651>

** Universidad de Chile y Fundación SOL
gonzalo.duran.s@uchile.cl
<https://orcid.org/0000-0001-6800-3599>

*** Independiente
vicente.mellado.c@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7573-7101>

I. Introducción

Chile es uno de los países latinoamericanos con mayores niveles de empleo asalariado (en torno al 70%) y la segunda tasa más baja de informalidad después de Uruguay, según indicadores de organismos multilaterales.¹

Sus niveles de formalidad laboral son relativamente altos, aunque el empleo tiene una fuerte composición precaria, con alta rotación laboral y presencia de contratos atípicos. Además, y posiblemente como consecuencia y causa de lo anterior, en el país se observa una débil capacidad negociadora de la clase trabajadora. Entre otros obstáculos, la clase trabajadora cuenta con pocas herramientas institucionales para enfrentar el poder empresarial, lo que da amplia libertad a la clase capitalista para intensificar las formas de subordinación y explotación.

Un ejemplo destacado de esta situación es la persistencia, hasta el día de hoy, de los fundamentos del denominado Plan Laboral de 1979. Este conjunto de leyes laborales fue establecido durante la dictadura de Pinochet e incorporado al Código del Trabajo con el claro propósito de debilitar la posición del movimiento sindical.

En este artículo exploraremos la evolución del sindicalismo y la clase trabajadora en Chile en las últimas décadas (1990-2023), así como ciertos desafíos que se pueden identificar en el nuevo contexto laboral para lograr un incremento en su poder. Nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Cómo ha sido la situación de las organizaciones sindicales en Chile considerando la realidad en la que se mueve tanto el país como la región? ¿Qué desafíos enfrentan los sindicatos chilenos para fortalecerse en el contexto de las transformaciones actuales del trabajo?

Para abordar estas preguntas adoptaremos el enfoque teórico de los Recursos de Poder, que postula que los cambios en la estructura social están vinculados a la

¹ Datos provienen de CEPALSTAT, 2023

distribución de los recursos de poder entre las principales clases en conflicto y sus expresiones organizativas (Korpi, 1978).

La metodología que utilizamos es deductiva y comparativa. La causalidad la intentamos probar en base a una interpretación deductiva, usando la Teoría de los Recursos de Poder para entender los desafíos sindicales de Chile en un contexto de una América Latina diversa y en movimiento. Revisamos también un cuerpo de literatura asociada a las relaciones laborales y la economía política del trabajo. Asimismo, realizamos un procesamiento estadístico de fuentes oficiales, que luego interpretamos en base a la teoría antes mencionada.

La estructura del artículo se organiza de la siguiente manera: tras esta introducción, la segunda sección proporciona un panorama conciso del sindicalismo en América Latina. La tercera sección continúa con la contextualización y presenta una síntesis de las características de los denominados gobiernos “progresistas” en la región, y su relación con el sindicalismo. La cuarta sección sintetiza aspectos fundamentales del sindicalismo en Chile vinculándolos con la teoría. La quinta aborda los desafíos sindicales considerando la información previamente analizada y los cambios en la realidad laboral actual. Finalmente, en la sexta sección se concluye, incluyendo recomendaciones de futuras líneas de investigación.

II. Situación del sindicalismo latinoamericano

En América Latina la realidad sindical es variada, pero prevalece la hostilidad hacia los sindicatos. Del total de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical entre 1951 y 2015, esta región representó casi el 49% del total, seguida de Europa con el 21%. Esta es una característica frecuente, aunque las diferencias en las condiciones y formas de actividad sindical son importantes.

Para organizar la información sobre las características sindicales en América Latina, Beneyto y Orsatti (2016) proponen una clasificación en tres macrozonas: norte,

andina y sur²; según los autores, la macrozona sur exhibe un nivel de sindicalización superior en comparación con las macrozonas norte y andina. Estas áreas también presentan distintas tasas de asalarización, siendo la macrozona sur la que registra una mayor tasa tanto de asalarización como de sindicalización. De este modo, se puede inferir que a medida que aumenta el nivel de asalarización, también se incrementa la probabilidad de que haya organización sindical. En los países andinos, donde la sindicalización es baja, el empleo asalariado es escaso y, cuando existe, es altamente probable que sea informal.

De acuerdo con ILOSTAT, en 2022, Uruguay (22%) y luego Chile (27,4%) son los países con menores niveles de informalidad laboral en Sudamérica. Por otro lado, Bolivia (84%), Perú (75%) y Ecuador (69%) son los tres países con mayores niveles de informalidad. Se podría esperar que a un mayor nivel de informalidad haya menor espacio para la negociación colectiva y la acción sindical. Sin embargo, se observa también que una mayor negociación colectiva y acción sindical resulta en una disminución de la informalidad, especialmente del empleo informal, como lo ilustra el caso de Uruguay y sus Consejos de Salarios (Instituto Cuesta Duarte, 2015).

En la zona andina el autoempleo es más importante. En estas configuraciones sociotécnicas el sector agrícola es muy relevante y, dentro de este, las economías de autoconsumo conservan una gran presencia. En Bolivia, al año 2021, un 30% de la fuerza de trabajo activa estaba en la rama Agricultura, pesca y minas (*versus* un 10% en Argentina, o un 9% en Chile, o un 14% en América Latina)³.

En Perú la proporción de trabajadoras y trabajadores asalariados con negociación colectiva es sólo del 2,6% (véase el cuadro 1). Además, allí donde existe sindicalismo, su acción está descentralizada, siendo la negociación colectiva a nivel de empresa la forma predominante de llegar a un acuerdo (Villavicencio, 2015).

² Norte: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México. Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana; Andina: Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela; Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay (Beneyto y Orsatti, 2016, nota II).

³ Datos provienen de Panorama Laboral 2022.

Cuadro 1. Cobertura de la Negociación Colectiva (%) en países de Latinoamérica y el Caribe. Sólo los países con información en la base de la OIT

<i>País</i>	<i>Último año publicado</i>	<i>Cobertura (%)</i>
Argentina	2018	49,4%
Brasil	2020	64,8%
Chile	2018	21%*
Colombia	2016	15,7%
Costa Rica	2020	11,8%
Cuba	2018	76,8%
El Salvador	2018	4,6%
Honduras	2016	1,9%
México	2019	10,4%
Nicaragua	2020	6,7%
Panamá	2020	2%
Perú	2020	2,6%
Paraguay	2016	0,7%
Uruguay	2018	94,7%
Venezuela	2016	23,4%

Fuente: compilación propia con datos ILOSTAT (datos consultados el 09.12.2023). *Chile: esta tasa se reduce a 13% de acuerdo con el método que incluye correcciones por rotación del empleo propuesto por Durán y Gamonal (2019).

En el caso de la macrozona sur, encontramos los sistemas de relaciones laborales más inclusivos, con la excepción de Chile y Paraguay. En Uruguay la cobertura de la negociación colectiva es cercana al 95% y es el país con mayor participación en este indicador. Le sigue Brasil con una cobertura cercana al 65% y luego Argentina con un registro cercano al 50%.

En Uruguay, Brasil y Argentina juega un papel importante la negociación colectiva sectorial⁴. En Uruguay y Argentina es el nivel predominante, mientras que en Brasil existe una alternancia entre este nivel y la negociación de empresa (OCDE y AIAS, 2021). En estos tres países se alcanzan coberturas de negociación colectiva que

⁴ La negociación colectiva puede desplegarse en distintos niveles, por ejemplo, nacional, sector, empresa.

pueden clasificarse como inclusivas⁵ (Uruguay) y semi-inclusivas⁶ (Argentina y Brasil). Lo anterior da una pista de que, para avanzar en una mayor inclusividad, es necesaria la negociación colectiva a múltiples niveles con el nivel de sector como nivel predominante.

Las experiencias de Uruguay, Brasil y Argentina son también diversas entre sí. En Uruguay existe una cultura de diálogo social tripartito y la clase trabajadora está representada a través de una central sindical única, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). Hay militancia en los partidos políticos, pero el sindicalismo es autónomo de los gobiernos de turno, siguiendo con una actitud de desconfianza hacia el Estado y quienes lo administran, lo que conserva algo del sello de las corrientes anarquistas que influenciaron en el pasado el desarrollo del sindicalismo uruguayo⁷.

En el caso de Argentina hay dos grandes centrales, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), y la conexión entre partido político y sindicatos es muy fuerte, lo que se refleja también en las políticas laborales del Estado. En Argentina los sindicatos en particular y el movimiento obrero en general, se desarrollaron en base a una intermediación estatal importante y a lo largo de su historia estos han manifestado más apoyo a las políticas oficiales⁸.

Finalmente, en el caso de Brasil, que también tuvo una articulación importante del Estado en su formación, hoy se observa una fuerte atomización a nivel de centrales sindicales (siete centrales⁹). En este contexto, Benetti e Iglesias (2015) se refieren a la relación entre partidos políticos y movimiento sindical como una “relación orgánica” en la cual existen definiciones de orientación política en los programas

⁵ Siguiendo la nomenclatura de Bosch et al. (2010).

⁶ *Ibid.*

⁷ Instituto Cuesta Duarte (2015); Zubillaga (1988).

⁸ Francisco Zapata (2012) en “Historia Mínima del Sindicalismo”.

⁹ Central de Sindicatos Brasileños (CSB), Unión General de los Trabajadores (UGT), Confederación Obrera Brasileña (COB-AIT), Central Única de Trabajadores de Brasil (CUT), Central de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil (CTB), Fuerza Sindical (FS) y, Nueva Central Sindical de Trabajadores (NCST). Consultado el 09.12.2023 en: <https://www.observatoriorli.com/index.php/emprender-en-el-exterior-brasil/america/brasil/emprender-brasil/organismos-laborales-brasil.html>

electorales. El sindicalismo brasileño ha tenido una activa participación en la política nacional: la principal central sindical del país, la Central Única dos Trabalhadores (CUT), ha tenido diputados en el Poder Legislativo desde 1987 (Vieira, 2009); tuvo un fuerte impulso durante la década de los noventa e integración al régimen político durante los gobiernos consecutivos de Lula da Silva (2003-2006 y 2007-2010). Sin embargo, desde 2013 la moderación de su orientación político sindical debido a su compromiso con los gobiernos del PT, debilitó su poder societal y produjo una pérdida de presencia en la sociedad brasileña (Krein y Dias, 2017, pp.5-6).

Chile, si bien presenta características de estructura de empleo más parecidas al grupo del cono sur (Beneyto y Orsatti, 2016), en cuanto a la sindicalización y la negociación colectiva, no dista mucho de lo que podría ser la macrozona norte y andina. Más adelante veremos este caso.

A pesar de las diferencias estructurales previamente mencionadas en el sindicalismo latinoamericano, surge la pregunta sobre cómo evolucionó la situación y la experiencia del sindicalismo durante los “gobiernos progresistas”. ¿En qué medida se transformaron las condiciones laborales en estos países y se fortaleció la capacidad negociadora del sindicalismo? A continuación, se presenta un panorama de los gobiernos progresistas en América Latina y la situación del sindicalismo, con un enfoque especial en algunas realidades.

III. Gobiernos progresistas y sindicalismo en América Latina

Diversos autores que abordan la experiencia de los gobiernos progresistas o de “izquierda progresista” en la región durante el período 2003-2016 (Ruiz, 2019; Webber, 2019; Garretón, 2012) han coincidido en afirmar que, aunque constituyeron un fenómeno heterogéneo¹⁰, fueron una propuesta orientada a

¹⁰ Los autores no coinciden en la clasificación de los denominados “bloques del progresismo”. Según Ruiz (2019:70), hubo un bloque de la “nueva izquierda progresista” compuesta por el PRD en México, la Concertación en Chile, el Frente Amplio en Uruguay y el Partido de Trabajadores en Brasil; el otro bloque fue el de la “izquierda nacional-popular” integrada por el kirchnerismo en Argentina, el chavismo en

mejorar la distribución del ingreso con intervenciones del Estado y subsidios a los sectores más vulnerables, aprovechando el auge de los precios de las materias primas (2003-2011), pero sin abandonar la estructura económica neoliberal de mercado.

Lo que se implementó en América latina, particularmente en Sudamérica, Eduardo Gudynas (2012) lo denominó “Estado compensatorio”¹¹, siendo Venezuela su expresión más radical y Brasil su versión más moderada (Webber, 2019: 101). Esta nueva izquierda progresista se distinguió de la izquierda del período “nacional popular” (1930-1980) por apartarse de la órbita del socialismo¹² y adoptar una posición a favor de un capitalismo regulado o más equilibrado (Garretón, 2012:48).

Pues bien, los derechos de los/as trabajadores/as constituyeron un área de intervención de los gobiernos progresistas, aunque sus reformas fueron tímidas para evitar la huida de capitales (Gaudichaud, 2015: 48-49). Por su parte, el sindicalismo experimentó procesos de cooptación e institucionalización de parte de los gobiernos que terminaron por neutralizar movimientos de clase autónomos con relación al Estado. En este proceso, destaca la gestión del PT en Brasil, que incorporó a cientos de dirigentes y exdirigentes sindicales al aparato estatal, llevando a la Central Única dos Trabalhadores (CUT) hacia una postura más moderada (Gaudichaud, 2019: 67-68).

Venezuela, Rafael Correa en Ecuador y Evo Morales en Bolivia. Gaudichaud (2019: 42) sostiene que hubo tres bloques o variantes de regímenes progresistas latinoamericanos del periodo 2006-2013: 1) los “social-liberales” (Brasil y Uruguay), 2) “populistas de izquierda” (Argentina y Nicaragua); 3) un tercer bloque que osciló entre el nacionalismo popular, el anti-imperialismo y el neo-desarrollismo (Bolivia, Ecuador y Venezuela).

¹¹ Por Estado compensatorio se entiende aquel Estado que acepta la existencia de una economía capitalista de libre mercado, pero busca corregir o contrarrestar sus efectos destructivos sobre la sociedad en base a programas y políticas de redistribución del ingreso dirigidas hacia los sectores más pobres, la que se financia a partir de la captación de rentas por exportación de materias primas o *commodities*, contribuyendo a reproducir y afianzar un nuevo capitalismo extractivista primario-exportador.

¹² Si bien se sostiene que el Proyecto Bolivariano en Venezuela, liderado por Hugo Chávez Frías desde 1998 y continuado por Nicolás Maduro en 2013 hasta la actualidad, constituyó un intento de socialismo denominado desde 2005 “Socialismo del siglo XXI”, hay autores que relativizan esta definición, arguyendo que en rigor ha sido más bien un régimen estatista -de extensión del aparato del Estado y del control del Estado hacia el conjunto de la economía y la sociedad basado en un capitalismo petrolero -, que un “régimen socialista” (Webber, 2019: 115-123).

El sindicalismo argentino y el brasileño recuperaron su capacidad de movilización, siendo un actor político gravitante (Dobrusin y Montes, 2017). Pero la relación histórica entre el Estado y los sindicatos en estos países le impuso límites a su accionar. Los sindicatos han estado dominados por una forma de relación con el Estado no muy distinto del corporativismo del siglo XX, que “implica una relación de intermediación entre el Estado y los dos grupos organizados más relevantes, el empresariado y los trabajadores, cuyas organizaciones obtienen monopolio de reconocimiento y en la mayor parte de los casos financiamiento por parte del Estado” (Dobrusin y Montes, 2017).

Históricamente, los modelos corporativistas han tenido por objetivo contener el conflicto laboral dentro de los márgenes del aparato estatal e incorporar de manera controlada a los sindicatos en un proyecto de desarrollo autónomo propulsado por el Estado. Sin embargo, la presencia gravitante de las empresas multinacionales desde la década de 1980 en los países latinoamericanos debilitó la incidencia sindical en el Estado en Argentina y Brasil, evidenciando una “ausencia de estrategias de lucha frente al capital transnacional” (Dobrusin y Montes, 2017). Esta situación no pudo ser revertida con la llegada de los gobiernos de Lula Da Silva en 2002 ni de Néstor Kirchner en 2003, aunque el acuerdo con los sindicatos fue fundamental para llevar adelante políticas redistributivas (ídem).

El modelo “neodesarrollista” implementado en estos países implicó una ampliación de la protección social y el acceso a derechos, asignando al Estado un papel preponderante que contravino la noción neoliberal de “estado mínimo”. Sin embargo, la influencia del mercado internacional y la presencia dominante de empresas multinacionales jugaron un papel crucial en la persistencia de las estructuras neoliberales. Esta dinámica condicionó la capacidad de los experimentos “neodesarrollistas” para lograr un desarrollo autónomo (Dobrusin y Montes, 2017). El éxito de los acuerdos entre sindicatos, empresas y el Estado, junto con su consecuente política redistributiva, se mantuvo en la medida en que existieron tasas elevadas de crecimiento económico basado en la exportación de productos primarios, pero declinó a medida que el crecimiento se desaceleró. Esta situación explica la fragilidad de los acuerdos establecidos, debido a que, una vez

terminado el “boom exportador”, las condiciones que habilitaron a los gobiernos y empleadores a negociar con los sindicatos se esfumaron.

En resumen, según Dobrusin y Montes (2017) la experiencia sindical bajo los gobiernos progresistas en los dos países sudamericanos más grandes presentó las siguientes características: a) las luchas sindicales se intensificaron cuando el crecimiento económico empezó a disminuir y cuando las experiencias “neodesarrollistas” mostraron signos de agotamiento; b) durante períodos de crecimiento estable, la actividad huelguística y las movilizaciones se mantuvieron en niveles bajos; c) el conflicto tendió a ser localizado, manifestándose huelgas generales solo en 2012 (Argentina) y 2015 (Brasil), en momentos de contracción económica, lo que indica una dispersión de los conflictos centrados más en las negociaciones institucionalizadas en los lugares de trabajo.

Por otro lado, si bien el neodesarrollismo incrementó la formalización de los empleos, esto fue en paralelo al aumento de la precarización. El agotamiento de los gobiernos progresistas fue aprovechado por el gran capital, tanto nacional como transnacional para debilitarlos por medio del bloqueo de inversiones –cambios constitucionales y leyes– y preparó la derrota política del “neodesarrollismo” en Argentina en 2015 y en Brasil en 2016, esta última con un “golpe parlamentario-judicial” contra Dilma Rouseff (Webber, 2019 y Gaudichaud, 2019).

En este contexto, el gobierno de Bachelet en Chile, durante el período 2006-2010, ha sido caracterizado como “social-liberal” (Gaudichaud, 2019: 45), mientras que el de 2014-2018 se ha etiquetado como “progresismo neoliberal” o “social liberal maduro” (Gaudichaud, 2015: 102). Esto se debe a que, a diferencia de otras experiencias latinoamericanas –aunque más cercano al Brasil de Lula– los gobiernos progresistas chilenos en ese período mantuvieron intactos los fundamentos del neoliberalismo introducido durante la dictadura de Pinochet.

En otras palabras, en Chile las políticas redistributivas se limitaron a una acción estatal subsidiaria (Ruíz, 2019: 323) sin alterar las relaciones de clase instauradas

durante la dictadura cívico-militar, favorables al poder de clase del gran capital, tanto nacional como transnacional (Gaudichaud, 2015).

Distintos indicadores permiten ver que, con esa continuidad institucional, la ampliación de coberturas de ciertas instituciones formales no significa que haya empleo de calidad y estable (Durán y Narbona, 2021). Uno de los ejemplos más ilustrativos es lo que ocurre con los empleos con contrato “indefinido”, cuya duración efectiva para la mitad de las y los trabajadores no alcanza a cumplir un año (Repetto, 2019).

La reelección de Michelle Bachelet en 2013 se dio con el concurso del Partido Comunista en la coalición de gobierno, la Nueva Mayoría, y despertó expectativas de cambio social en varios sectores. En este marco, el 29 de diciembre de 2014 se presentó un proyecto de reforma que buscaba “modernizar las relaciones laborales” y superar algunas herencias de la dictadura, que finalmente fue promulgado en agosto de 2016, mediante la Ley N° 20.940¹³. Siguiendo con la tónica hasta ese entonces vigente, empero, la fuerza reformadora de esta iniciativa fue muy limitada, e incluso terminó generando retrocesos en varios planos (Fundación SOL, 2015; Julián, 2020). Uno de los mayores anhelos era la prohibición efectiva del reemplazo de trabajadores en huelga, que quedó canjeada por la obligación de la “provisión de servicios mínimos” bajo la figura de “equipos de emergencia”. Además, como algo positivo, se reconoció a los sindicatos como titulares exclusivos de la negociación colectiva, eliminándose los “grupos negociadores” en las empresas donde existiera sindicato, pero esto, que pareció ser un gran triunfo de los trabajadores sindicalizados, quedó prontamente relativizado. En mayo de 2016 el Tribunal Constitucional (TC) emitió una resolución –acogiendo el requerimiento de sectores de la derecha en el Congreso– en que se eliminó la titularidad sindical de la mencionada Ley N° 20.940¹⁴. Sin embargo, la Dirección del Trabajo (DT)

¹³ Ley N° 20.940 “que moderniza el sistema de relaciones laborales”. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094436>. Consultado el 12.12.2023.

¹⁴ “TC entrega fundamentos de sentencia que acogió parcialmente requerimientos contra reforma laboral”, *Diario Constitucional*, 10 de mayo de 2016. Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/2016/05/10/tc-entrega-fundamentos-de-sentencia-que-acogio-parcialmente-requerimientos-contra-reforma-laboral/>. Consultado el 12.12.2023.

dictaminó que la resolución del TC respecto a los grupos negociadores, “no definió las formas de negociación, plazos y requisitos de estos grupos de trabajadores reunidos para el solo efecto de suscribir acuerdos con sus empleadores.”¹⁵ De este modo, la titularidad sindical quedó relativizada en la normativa, y al arbitrio de la DT y de los tribunales del trabajo.

IV. La debilidad del sindicalismo en Chile en la actualidad

Teniendo en mente los contextos políticos antes vistos, nos enfocaremos en un análisis de las organizaciones sindicales en Chile, específicamente las que representan a los trabajadores asalariados del sector privado (excluyendo el empleo por cuenta propia y el empleo asalariado en el sector público, entre otros). Este segmento abarca aproximadamente del 55 al 58% de la fuerza laboral¹⁶, siendo una de las proporciones más altas en el subcontinente (OIT, 2023)¹⁷.

Para comprender mejor la situación del sindicalismo en Chile profundizaremos en la interpretación de sus características y tendencias con las herramientas de la Teoría de los Recursos de Poder (Korpi, 1978; Sindicalismo Estratégico, 2013; Webster, 2015; Schmalz y Dörre, 2018, entre otros trabajos). Según este enfoque, se pueden distinguir cuatro formas o tipos de recursos de poder, a través de los cuales los/as trabajadores/as (y también los empresarios) pueden aumentar su influencia en un contexto de lucha de clases y relaciones de poder. Estos cuatro poderes son: i) poder asociativo, ii) poder societario, iii) poder estructural y iv) poder institucional.

El *poder asociativo* corresponde a la capacidad de los/as trabajadores/as de organizarse en distintos niveles con el objetivo de representar sus intereses como

¹⁵ “Dirección del Trabajo emite dictamen sobre grupos negociadores de trabajadores”, *Dirección del Trabajo*, 20 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-122223.html>. Consultado el 12.12.2023.

¹⁶ Dato 2021, OIT (2023). La estimación más holgada incluye a las trabajadoras en servicio doméstico.

¹⁷ En 2021, la tasa de asalarización sólo considerando el sector privado llegó a un 45,7% a nivel de América Latina.

clase (Schmalz y Dörre, 2018). Por lo general este poder se mide por la población afiliada a sindicatos con relación a la población ocupada, es decir, por la tasa de sindicalización (Lehndorff, 2018). Sin embargo, no es sólo la fuerza numérica lo que define el poder asociativo, también lo es su efectividad para movilizar a los/as trabajadores/as. En este sentido, cuestiones como la cohesión interna, los soportes infraestructurales y otros, son vitales (Hyman y Fryer, 1977, Schmalz y Dörre, 2018).

Chile tiene una tasa de sindicación baja en términos absolutos: 17,1% de los/as trabajadores/as asalariados/as (ILOSTAT). En otras palabras, prácticamente 80 de cada 100 asalariados/as no están sindicalizados/as¹⁸. Esta cifra es inferior a la de Uruguay (alrededor del 30%¹⁹) o Argentina (también alrededor del 30%²⁰), pero superior a la de Perú (2,3%²¹) o la República Dominicana (7,5%²²). Junto a la baja sindicalización, un rasgo característico de la realidad chilena es el alto nivel de fragmentación sindical, que a su vez se traduce en organizaciones sindicales pequeñas. Todo ello redundando en una debilidad del poder asociativo.

De acuerdo con los registros de la Dirección del Trabajo²³, a diciembre del año 2023, se contabilizan 11 mil 520 sindicatos activos, de los cuales un 76% (8.708) corresponden a sindicatos presentes en el sector privado²⁴. En estos últimos, el tamaño mediano llega a 45 afiliados/as. Sindicatos pequeños también significa limitados recursos económicos y/o de infraestructura, tal como lo revela la Encuesta Laboral del año 2019 (ENCLA).

El llamado *poder societal* es la capacidad que tienen los/as trabajadores/as para articular alianzas con otros grupos sociales para lograr un objetivo común. Por lo

¹⁸ Fuente: ILOSTAT, dato 2018 (último disponible en esa base de datos). Para 2022, la Dirección del Trabajo en Chile reporta una tasa de sindicalización comparable con la metodología de ILOSTAT de 16,2% (DITRAB, 2023).

¹⁹ Fuente ILOSTAT, último dato disponible es para el año 2013 (30,1%). Consultado el 09.12.2023.

²⁰ Fuente ILOSTAT, último dato disponible es para el año 2014 (27,7%). Consultado el 09.12.2023.

²¹ Fuente ILOSTAT, último dato disponible es para el año 2018. Consultado el 09.12.2023.

²² Fuente ILOSTAT, último dato disponible es para el año 2019. Consultado el 09.12.2023.

²³ Cálculo propio en base al Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA) de la Dirección del Trabajo. Extracción realizada el 06.12.2023.

²⁴ Sindicatos de empresa, interempresas, transitorios y de establecimiento.

general este poder se mide a través de la capacidad discursiva para inspirar, persuadir y convocar que tienen los portavoces de las organizaciones sindicales, y de la confianza efectiva que generan sus palabras en la ciudadanía. Otra forma de analizar en que se mide el poder societal es viendo las coaliciones que se conforman entre sindicatos y otros grupos organizados de la sociedad.

Este poder está directamente relacionado con el poder asociativo. Si existen organizaciones sindicales internamente débiles, con baja densidad numérica y poca capacidad de paralización o movilización, su capacidad para formar alianzas es más compleja. Una fuerte atomización hace incluso muy difícil que los propios sindicatos se comporten como un bloque, predominando más la rivalidad que la cooperación. En Chile, según la encuesta Latinobarómetro de 2021²⁵, la confianza en los sindicatos es relativamente alta (en comparación con otros países, por ejemplo, Argentina o Uruguay)²⁶. Sin embargo, en la misma encuesta, el poder percibido de los sindicatos es insignificante (frente al poder de las grandes empresas, que encabezan la lista)²⁷.

La confianza en los sindicatos probablemente no proviene de la influencia de los representantes sindicales en los medios de comunicación masiva, que es escasa. Un factor que podría estar influyendo es la capacidad de ciertas organizaciones para posicionar intereses generales en momentos específicos, lo que reactiva una memoria histórica de la contribución del actor sindical en el pasado. Un ejemplo destacado es la participación sindical en la discusión sobre la privatización del sistema de pensiones durante la dictadura. En efecto, recientemente, un debate de gran interés público ha girado en torno a la crisis del sistema de pensiones, y fue abierto por la Coordinadora de Trabajadoras y Trabajadores NO + AFP, liderada por organizaciones sindicales, que convocó movilizaciones ciudadanas masivas en los años 2016 y 2017.

²⁵ El Informe Latinobarómetro 2021 fue realizado a fines de 2020. Disponible en: <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>. Consultado el 09.12.2023.

²⁶ Esto lo ha resaltado últimamente el sociólogo Pablo Pérez Ahumada.

²⁷ Latinobarómetro 2021, Informe Chile.

Desde 2019 también se han observado otras iniciativas, aunque de menor alcance, como la Coordinadora por las 40 horas (para una reducción legal de la jornada semanal)²⁸ o —azuzado por la pandemia— la Coordinadora por el Cierre Anticipado del Comercio (para el cierre de los establecimientos comerciales y el descanso de los trabajadores)²⁹.

Aunque los motivos detrás de la valoración positiva de los sindicatos no pueden determinarse con la información disponible, esta percepción positiva podría indicar reservas de poder societal “latentes”, que podrían entrar en juego a futuro.

El tercer recurso de poder es el llamado *poder estructural*. Este se refiere capacidad para llevar a cabo acciones disruptivas en la producción y el funcionamiento de la sociedad (Perrone, 1983; Womack, 2006). Este poder puede derivar de la posición estratégica y crítica que se ocupa en la cadena de valor, es decir, en puntos cruciales donde la interrupción desencadena un efecto dominó, generando cuellos de botella que afectan estructuralmente la operación de una empresa, un sector económico e incluso un país. Además, el poder estructural también puede ser resultado de condiciones de “mercado”, como una baja tasa de desempleo, que otorga a los trabajadores una mayor capacidad de negociación.

En Chile el poder estructural a nivel de lugar de trabajo se manifiesta de manera significativa en ciertos sectores, como lo evidencian las huelgas protagonizadas por los trabajadores portuarios (ejemplo, Budrovich y Cuevas, 2018) o en la industria de la gran minería del cobre (por ejemplo, Donoso, 2017; Pérez, 2019). Los

²⁸ “«Coordinadora de Trabajadores por las 40 horas semanales» en plena campaña para que Congreso apruebe proyecto de ley”, *Industrial Constramet*, 24 de enero de 2019, en: <https://industrialchile.cl/cl/coordinadora-de-trabajadores-por-las-40-horas-semanales-en-plena-campana-para-que-congreso-apruebe-proyecto-de-ley/>. Consultado el 27.02.2024.

²⁹ “Cuatro beneficios del cierre del comercio a las 19 horas: Seguridad, salud mental, tiempo y corresponsabilidad”, *El Ciudadano*, 19 de noviembre de 2021. Ver: <https://www.elciudadano.com/chile/cuatro-beneficios-del-cierre-del-comercio-a-las-19-horas-seguridad-salud-mental-tiempo-y-corresponsabilidad/11/19/>. Consultado el 27.02.2024.

empleados del Metro de Santiago (ITWF, 2022) y del sistema público de transporte en general también exhiben un sólido poder estructural.

A pesar de ello, el capital ha implementado estrategias efectivas para mitigar este poder, como la externalización del trabajo y otras formas de precarización laboral. En 2022, el sector minero explicó el 60% de las exportaciones de Chile (datos de PROCHILE); sin embargo, su estructura laboral se caracteriza principalmente por empleo subcontratado. En la industria minera, de cada cien empleos, 76 son subcontratados (SERNAGEOMIN, 2022).

El cuarto y último recurso de poder, el poder institucional, se refiere a las normas, leyes y acuerdos institucionales que reflejan soluciones temporales de los conflictos pasados entre clases sociales enfrentadas. La fortaleza o debilidad “institucional” de la clase trabajadora depende de la correlación de fuerzas y de los resultados de estas luchas.

En el caso chileno, el poder institucional es débil, lo cual se comprende al examinar las características del sistema regulador de las relaciones laborales reformulado durante la dictadura de Augusto Pinochet (1973-1990).

En 1979 se implementó el denominado “Plan Laboral” que sentó las bases del Código del Trabajo en lo que respecta a la regulación de los derechos colectivos. Como hemos expuesto en investigaciones anteriores (Narbona, 2015), este plan descansó en cuatro pilares que aún persisten: i) negociación colectiva limitada al ámbito de la empresa, acabando con el derecho a negociar en múltiples niveles que existía previamente; ii) huelga que no paraliza, permitiendo el reemplazo de trabajadores en huelga y estableciendo condiciones más estrictas para la realización de la huelga, entre otras modificaciones; iii) paralelismo sindical, permitiendo la creación de múltiples sindicatos en la empresa e incluso la competencia extrasindical de los “grupos negociadores”; iv) despolitización sindical, al restringir los temas que los sindicatos pueden abordar, excluyendo aquellos relacionados con la organización

del trabajo en la empresa y aquellos que exceden el ámbito empresarial, y prohibiendo las huelgas solidarias.

Cada uno de estos pilares ha tenido un impacto significativo en los diversos recursos de poder presentados aquí. Por ejemplo, al fomentar la desconexión de los sindicatos de los problemas públicos y la discusión de la política estatal, es decir, al propiciar la despolitización sindical, se ha buscado interferir en la capacidad de los sindicatos para articular movimientos, desarrollar influencia pública y ganar poder societal. El pilar de la huelga que no paraliza, manifestado en el uso de reemplazos (recordemos que desde 2017 esto se transforma en la obligación de proveer servicios mínimos a través de “equipos de emergencia”), impacta en el poder estructural y en el poder asociativo, ya que no existe un mecanismo de presión efectivo y se inhibe la participación sindical. Por su parte, el pilar de la negociación de empresa bloquea el desarrollo de fuentes de poder institucional y regulación diferentes a la ley como el que se genera mediante contratos colectivos amplios.

V. Desafíos del sindicalismo en Chile frente a las actuales transformaciones del mundo del trabajo

Para completar el análisis de la situación sindical, a continuación se expondrán tendencias actuales del trabajo en Chile y ciertos desafíos sindicales que se pueden identificar ante estas transformaciones laborales y de la clase trabajadora.

Entre 1990 y 2019³⁰ el mundo del trabajo en Chile registra cambios significativos en su estructura. Podemos resumir seis grandes tendencias.

En primer lugar, se ha producido una mayor inserción de las mujeres, que han aumentado su participación en el empleo remunerado. En 1987, 27 de cada cien ocupados eran mujeres. En 2019, 43 de cada 100.³¹

³⁰ Estas son las tendencias estructurales sin considerar los efectos de la pandemia COVID. A nivel grueso, las tendencias post pandemia se mantienen (Fundación SOL, 2023).

³¹ Fuente: cálculo propio en base a microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo.

En segundo lugar, hay un envejecimiento de la población activa. En 1987 la población activa de 18 a 24 años representaba el 32% del empleo total. Mientras, la población activa entre 45 y 59 años representaba el 22%. En 2019, estos porcentajes son del 21% y del 30% respectivamente, es decir, los jóvenes bajan y los adultos suben. En el caso de la población de 60 y más años, el peso relativo se ha más que duplicado, pasando de representar alrededor del 6% a casi el 13%.³²

En tercer lugar, creció la proporción de la población ocupada con estudios superiores, tanto universitarios como no universitarios. En cambio, disminuyó la proporción de la fuerza de trabajo ocupada con estudios primarios. En 1996 la fuerza de trabajo activa con credenciales de educación básica alcanzaba cerca del 32%, en 2019 era del 15%. En el caso de la educación superior, crece del 18% al 38% en el mismo periodo de tiempo.³³

En cuarto lugar, desde 2015 se ha producido un aumento sostenido (hasta 2020) de la mano de obra ocupada procedente de otros países. En 2015 representaba el 4% mientras que en 2022 representó el 11% (Durán y Sato, 2023). Prácticamente la mitad de la mano de obra migrante proviene de Venezuela.³⁴

En quinto lugar, el sector del comercio se consolida como la actividad económica que más fuerza de trabajo ocupada recibe. En 1986 la industria representaba la mayor parte del empleo (casi el 22%), seguida del comercio con el 18,7%. En 2019, la industria representa el 9,5% del empleo y el comercio el 24,2%.³⁵

En sexto lugar, hay un paulatino aumento de formas de trabajo en la llamada industria 4.0, en especial en el sector del comercio (*marketplaces*) y transporte (*repartidores*).³⁶

³² Fuente: ídem nota previa.

³³ Fuente: cálculo propio en base a microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo.

³⁴ Fuente: cálculo propio en base a microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo.

³⁵ Grandes proporciones calculadas en base a los microdatos de la Encuesta de Ocupación y Desocupación de la Universidad de Chile (Gran Santiago). A nivel nacional las tendencias son consistentes (comercio incluye hoteles y restaurantes).

³⁶ Fuente: observación a partir de los datos presentados en la Encuesta Nacional de Empleo.

Junto a estas grandes tendencias, algunos autores sostienen que existe un ciclo de revitalización sindical que se inició alrededor de 2006, especialmente en sectores estratégicos donde la clase trabajadora tiene alto poder estructural (Aravena y Nuñez, 2009; Pérez-Ahumada, 2023, entre otros). Esto se ha visto reflejado en la mayor actividad huelguística de estos sectores y también del país (Pérez-Ahumada 2023). Junto con esto, a nivel nacional se registra un aumento de la afiliación sindical, debido ante todo a una mayor participación de las mujeres (Andrade, 2021). En cuanto a las condiciones de empleo, no es posible hacer un análisis que parta antes de 2010, por la disponibilidad de datos comparables³⁷.

En los últimos diez años se mantuvo una enorme proporción de personas en edad de trabajar fuera del núcleo de trabajo, con más garantías formales o formalmente protegida (76,2% en total y 43,3% si la base es la población en edad de trabajar «disponible») lo que plantea la existencia de una vulnerabilidad económica masiva, una población al margen que ejerce una presión latente y empuja los salarios a la baja (Durán et al, 2022). Esto sin considerar que la inserción laboral formalmente protegida no ha sido ajena a la precariedad (Durán y Narbona, 2021).

Entre 2010 y 2019 se aprecia un aumento y luego una mantención del empleo temporal y externalizado. En el caso del subempleo por insuficiencia de horas³⁸ en el lapso 2010-2019 se puede ver un retroceso. No obstante, no significa que pase a ser un problema de magnitud menor (Fundación SOL, 2023).

En cuanto a los salarios, se observa un atraso en su poder adquisitivo para un país que integra el club de países de ingresos altos, pero de elevada desigualdad (Durán y Kremerman, 2023). Ello ha dado lugar a elevadas cifras de endeudamiento y de morosidad de la población (Íbid.).

³⁷ A partir de 2010, se moderniza la Encuesta Nacional de Empleo incluyendo una batería de preguntas para caracterizar a fondo las condiciones de empleo.

³⁸ Esto es, personas que trabajan a tiempo parcial pero que desean y están disponibles para trabajar a tiempo completo.

Por último, hay que señalar que en los últimos 30 años se ha producido un descenso sistemático de la pobreza de ingresos (de casi el 70% en 1990 al 10,8% en 2020 y al 6,5% en 2022³⁹), una buena noticia, pero que pierde fuerza si se considera que se ha producido, más que por la mejora de ingresos autónomos e ingresos del trabajo en particular, por las transferencias condicionadas y los subsidios del Estado⁴⁰ (Durán y Kremerman, 2019).

Los antecedentes vistos exponen un panorama con varios elementos novedosos, sobre el cuál la clase trabajadora debe construir su poder sindical.

En este sentido, puede atisbarse que el progresivo aumento de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado puede ser uno de los motores del aumento de la sindicalización, y una oportunidad para conectar desde los sindicatos con el movimiento feminista, buscando alianzas desde una perspectiva de clase. Esto significa crear o fortalecer un discurso común y establecer redes de poder societal.

A su vez, la integración de mano de obra de otros países en la clase trabajadora chilena plantea un reto de cohesión social y política. Ésta muchas veces ha sido testigo o se ha convencido de que un determinado tipo de acción sindical provoca malos resultados sociales y puede llegar a actuar como portavoz de acciones contra los sindicatos. Por otro lado, reciben la discriminación y falta de solidaridad de la población que reside desde antes en el país.

La negociación colectiva inclusiva, que involucra a la mayor parte de la clase trabajadora en acuerdos sectoriales, puede ser un pegamento de amplios conjuntos sociales, y contrarrestar la precariedad y los bajos niveles de salarios que existen en Chile, y que podrían agravarse por aumento de la competencia por el empleo, manteniendo un mínimo común que disminuya la división entre trabajadores. El nivel sectorial o ramal de la negociación es una alternativa y una demanda que

³⁹ Aunque esta última cifra no es comparable con la de 1990.

⁴⁰ Datos encuesta CASEN.

viene proponiendo hace mucho tiempo el sindicalismo en el país y que en el pasado fructífero. En efecto, en Chile llegaron a existir experiencias de negociación colectiva más allá de la empresa, a través de los sindicatos profesionales, de los tarifados de salarios mínimos por sector y por provincia y, finalmente, de los tarifados nacionales que se institucionalizaron a fines de los años sesenta (Narbona, 2015 a y b). Se trata de una experiencia histórica poco explorada⁴¹ que puede servir de referencia para poner en perspectiva lo que requiere este desafío.

Un desafío no menor se encuentra en posicionar al trabajo como foco de la acción política, el que pasó por un desvanecimiento típico del ciclo neoliberal. Todo parece indicar que para que eso ocurra es indispensable poner en marcha un proceso de desfragmentación sindical, que permita tejer puentes de unidad, aunque sea de unidad de acción. Las experiencias de sindicalismo más inclusivo y sólido muestran una combinación de negociación por rama, poder societal con autonomía respecto al Estado, y unidad interna, como el caso de Uruguay, y sugieren una vía.

En Chile, el actual gobierno de Gabriel Boric incorporó la demanda de la negociación por rama en su programa, pero su real apertura a potenciar esta línea es incierta, punto que se precisará más abajo.

El contexto regional, por cierto, no acompaña, incluso en Uruguay, donde a pesar de tener un 95% de cobertura de negociación colectiva, el parlamento y su gobierno de derecha votó una ley para eliminar el principio de ultra actividad de los convenios sectoriales. Respecto a Chile, el gobierno de Gabriel Boric, si bien levantó un programa laboral con algunos aspectos favorables hacia los trabajadores, quedó detenido por la presión de la derecha en el Congreso.

⁴¹ El equipo de autores/a se encuentra trabajando en un proyecto sobre la negociación colectiva más allá de la empresa en la historia de Chile.

La propuesta laboral del gobierno de Gabriel Boric (2022-2026)

El programa de Gabriel Boric⁴² contempló una reforma laboral más profunda que todos los gobiernos anteriores desde el retorno a la democracia en 1990, incluyendo: 1) reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas; 2) énfasis en la inserción femenina en el mercado de trabajo; 3) trabajo decente con el reconocimiento de la negociación colectiva multinivel, que incluye la negociación ramal (Programa, 2021:103); y 4) incremento del salario mínimo por sobre los 500 mil pesos para el año 2026. Sin embargo, después de un año y medio de gobierno, acorralado por la derecha y la extrema derecha –tanto en el Congreso como en las *redes sociales*– Boric retrocedió en su programa, eludiendo la discusión por una negociación ramal y logrando solo aprobar la reducción de la jornada laboral a 40 horas, pero con una serie de concesiones a los empresarios que terminaron por desvirtuar su sentido original –mejorar las condiciones de vida de los trabajadores– como denunciaron sectores críticos del sindicalismo y abogados laborales⁴³. Por otro lado, la inflación dejó fuera de efecto los incrementos del sueldo mínimo aprobados desde 2022.

VI. Conclusiones

Al comienzo de este artículo nos preguntamos por cómo ha sido la situación de las organizaciones sindicales en Chile, considerando la realidad en la que se mueve tanto el país como la región. Asimismo, nos preguntamos por los desafíos que se

⁴² Programa de Gobierno Apruebo Dignidad. Disponible en: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%2Bde%2Bgobierno%2BAD%2B2022-2026%2B%282%29.pdf>. Consultado el 12.12.2023.

⁴³ “Los defectos del proyecto de ley que rebajaría la jornada de 45 a 40 horas”, *Pro Sindical*, 16 de marzo de 2023. Disponible en: <https://www.prosindical.cl/los-defectos-del-proyecto-de-ley-que-rebajaria-la-jornada-de-45-a-40-horas/>; “Académicos analizan las implicancias y desafíos de la Ley de 40 Horas Laborales aprobada por el Congreso”, *Noticias de la Universidad Adolfo Ibáñez*, 15 de junio de 2023. Disponible en: <https://noticias.uai.cl/academicos-analizan-las-implicancias-y-desafios-de-la-ley-40-horas-laborales-aprobada-por-el-congreso/>; “Por una reducción laboral que beneficie a la clase trabajadora y no al capital”, *Columna de opinión de Andrea Sato en Radio Cooperativa*, 22 de marzo de 2023. Disponible en: <https://opinion.cooperativa.cl/opinion/economia/por-una-reduccion-laboral-que-beneficie-a-la-clase-trabajadora-y-no-al/2023-03-22/182346.html>. Consultados el 27.02.2024.

pueden atisbar para fortalecer el sindicalismo ante las transformaciones actuales del trabajo, y entregamos distintos antecedentes para responder esas preguntas. El caso chileno muestra un sindicalismo debilitado y extremadamente fragmentado, tras un fuerte proceso de despojo de derechos en dictadura y una herencia institucional dictatorial que se ha reproducido en los gobiernos civiles, estimulando un cuadro laboral precario. Incluso habiendo pasado un momento regional y nacional que parecía abrir alternativas al neoliberalismo, Chile presentó una notable continuidad en su arreglo institucional, y la inclinación transformadora del gobierno fue de menor intensidad. Si los llamados gobiernos progresistas no lograron revertir la estructura neoliberal y el neoextractivismo, en Chile sucedió aún menos.

En estas coordenadas, Chile y su movimiento sindical fragmentado tiene poco margen de acción para resistir a este movimiento “hacia las derechas” que podría tomar nuestra América. En efecto, el ciclo actual más bien parece indicar que soplarán vientos reaccionarios por un buen tiempo, con la arremetida de impulsos neoconservadores, de neoliberalismo radicalizado e incluso de visos fascizantes.

Ejemplos de esto lo constituyeron las elecciones de candidatos para el Consejo Constitucional en Chile en mayo de 2023 y la elección de Javier Milei a la Presidencia de la Argentina en noviembre del mismo año. En el primer caso, la extrema derecha, representada por el Partido Republicano, obtuvo 23 de los 50 escaños (Chuaqui, Le Foulon y Oteiza, 2023)⁴⁴, es decir, obtuvieron un 35,4% de un total de 9.801.374 de votos válidamente emitidos (descontando votos blancos y nulos)⁴⁵; en el segundo caso, la elección presidencial del ultraderechista Milei contó con el 55,7% de los sufragios válidamente emitidos —con una participación del 76% del padrón electoral—⁴⁶. Ambos casos, incluidos el autoritarismo de Nayib Bukele en El Salvador

⁴⁴ Disponible en: https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2023/05/pder659_chuaqui_et-al-1.pdf. En las elecciones presidenciales de diciembre de 2021, el candidato republicano José Antonio Kast obtuvo el 44% de los sufragios, equivalentes a 3.650.662 de votos. Ver: https://www.bcn.cl/historiapolitica/partidos_politicos/wiki/Partido_Republicano_de_Chile. Consultado el 27.02.2024.

⁴⁵ La cantidad de personas habilitadas para sufragar en las elecciones de consejeros constitucionales el 7 de mayo de 2023 fue de 15.150.572, de los que participó el 85% del padrón electoral, correspondiente a 12.490.944 personas, de las cuales un 21,5% emitió un voto nulo o blanco (Ibid.)

⁴⁶ “Balotaje Elecciones 2023: la participación electoral fue del 76,39%, cifra cercana a la registrada en las elecciones generales”, *Chequeado*, 19 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://chequeado.com/el-explicador/balotaje-elecciones-2023-la-participacion-electoral-fue-del-76-cifra-cercana-a-la-registrada-en-las-elecciones-generales/>. Consultado el 27.02.2024.

o el ex Presidente de Brasil Jair Bolsonaro, evidencian la tendencia neoconservadora radical de parte importante de América Latina.

En el contexto regional, Chile ofrece lecciones de lo que puede ocurrir en materia laboral, entre otras cosas, con el avance de estos embates, a una América Latina que parece iniciar una ruta que se acerca, al menos económicamente, a este pequeño país del sur. Se sugiere como futura línea de investigación indagar en las experiencias de lucha y resistencia de las organizaciones de trabajadores frente a las medidas liberalizadoras de estos gobiernos que atentan contra las condiciones laborales y salariales. En Argentina, con el ascenso de Milei a la presidencia, queda por ver cuál será el resultado de este proceso de resistencia sindical.

VII. Referencias

- Andrade, V. (2021): *La feminización del conflicto laboral. Un análisis temporal y comparado de la densidad sindical mundial*. Santiago de Chile.
- Aravena, A. y D. Núñez (2009): *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, LOM Editores: Santiago de Chile.
- Benetti, G., e Iglesias, E. (2015): “Partidos, sindicatos y movimientos sociales en Argentina y Brasil (2003- 2011): la compleja relación con gobiernos afines”, *Temas y Debates*, (30), 59-84.
- Beneyto, P. y A. Orsatti (2016): “Sindicalismo Europeo y Latinoamericano. Un análisis comparado de sus recursos de poder”, *Revista de Derecho Social-Latinoamérica*, primer trimestre 2016.
- Bosch, G., Mayhew, K., y Gautié, J. (2010): “Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting”, In: Gautié, J. and Schmitt, J (ed.), *Low-Wage Work in the Wealthy World*. Russell Sage Foundation, New York.
- Budrovich, J y H. Cuevas (2018): “Contested Logistics? Neoliberal Modernization and Resistance in the Port City of Valparaíso”, In Alimahomed-Wilson and Ness I. (ed.) *Choke Points, logistics workers disrupting the global supply chain*, London: Pluto.
- Chuaqui A., Le Foulon, C. y Oteiza, B., *Desentrañando el 7 de mayo: un análisis de la elección del Consejo Constitucional*, Centro de Estudios Públicos N° 659, junio de 2023.
- Dobrusin, B. y J. Montes Cató (2017): “Repensar el conflicto sindical latinoamericano frente a las estrategias del capital transnacional”, *Revista Theomai*, 36: 148-161.
- Donoso, S. (2017): “We Are the Engine of the Enterprise, and Yet, We Are Like Its Illegitimate Children: The Contract Workers’ Movement in Chile and Its Claims for Equal Labour Rights”. In Grugel, J., Nem-Singh, J., Fontana, L.,

- and Uhlin, A (ed.), *Demanding Justice in The Global South. Claiming Rights*, Palgrave Macmillan, pp. 99-127.
- DITRAB (2023). *Anuario de Estadísticas Sindicales*. Dirección del Trabajo.
- Durán, G. (2022): *Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution*. Dissertation thesis, University of Duisburg-Essen.
- Durán, G. y S. Gamonal (2019): "La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile", *Derecho y Crítica Social*, 5(1-2):1-38.
- Durán, G. y M. Kremerman (2019): "Identificación de la pobreza monetaria usando los ingresos del trabajo y las pensiones contributivas. El caso de Chile", *Economía y Política*, 6(2):63-100.
- Durán, G y M. Kremerman (2023): *Los Verdaderos Sueldos de Chile Panorama actual del Valor de la Fuerza de Trabajo usando la Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI (2022)*, Santiago: Fundación SOL.
- Durán, G y K. Narbona (2021): "Precarising Formality: Understanding Current Labour Developments in Chile", *Global Labour Journal* 12(3):206-226.
- Durán, G., Narbona, K. y Páez, A. (2022): "Anillos de inserción laboral: desde el centro hasta la periferia de los mundos del trabajo en Chile", en Julián, D. y Valdés, X. Eds. *Sociedad precaria. Rumores, latidos, manifestaciones*. LOM ediciones: Santiago, pp.117-142.
- Durán, G y Sato, A. (2023): *Trabajo y migración: Inserción laboral y valor de la fuerza de trabajo en la población migrante*. Santiago: Fundación SOL y Fundación Rosa Luxemburgo.
- ENCLA (2019). *Encuesta Laboral, Ministerio del Trabajo y Previsión Social*.
- Ermida Uriarte, Óscar (2009): "La política laboral de los gobiernos progresistas, el posneoliberalismo y el movimiento sindical", en: Martner, Gonzalo (et al), *Movimiento Sindical-Gobiernos Progresistas: Un primer balance en la región*, Friedrich Ebert Stiftung, pp. 35-56.
- Fundación SOL (2023). *Informe Mensual de Calidad del Empleo*.
- Gaudichaud, F. (2015): *Las fisuras del neoliberalismo chileno. Trabajo, crisis de la 'democracia tutelada' y conflicto de clases*, Santiago: Quimantú.
- Gaudichaud, F. (2019): "Conflictos, sangre y esperanzas. Progresismos y movimientos populares en el torbellino de la lucha de clases latinoamericana", en: Gaudichaud, Franck, Webber Jeffery & Modonesi Massimo, *Los gobiernos progresistas latinoamericanos del siglo XXI. Ensayos de interpretación histórica*, pp. 13-96, Mexico D.F.: UNAM.
- Garretón, M.A. (2012): *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la Concertación en Chile*, Buenos Aires: CLACSO.
- Gudynas, E. (2012): *Estado compensador y nuevos extractivismos: Las ambivalencias del progresismo sudamericano*. Buenos Aires: Nueva Sociedad. Disponible en: <https://shorturl.at/knyMV>
- Hyman, R. y Fryer, R. (1977): "Trade Unions: Sociology and Political Economy", In *Trade Unions under Capitalism*, pp. 152-174. Sussex: The Harvester Press Limited.
- Instituto Cuesta Duarte (2015): *Las relaciones laborales en Uruguay. 10 años de cambios*, Montevideo: PIT-CNT Cuesta Duarte y Organización Internacional del Trabajo.

- ITWF (2022): *A Just Transition for Urban Transport Workers. Issues and Experiences from Unions in Cities of the Global South*.
- Julián, D. (2020), “Transformación y bifurcación de las trayectorias sindicales en Chile. La ‘reforma laboral’ y el escenario sindical (2014 - 2016)”, *Izquierdas*, N° 49, diciembre 2020, pp.1696-1714.
- Krein, D. y H. Dias (2017): “Trade Unions in Transformation. The CUT’s Experience During the Workers’ Party’s (PT) Governments in Brazil (2003-2016)”, Friedrich Ebert Stiftung.
- Korpi, W. (1978): *The working class in welfare capitalism*, London: Routledge.
- Ledesma, C. y A. Orsatti (2016): *Panorama Laboral Normativo en Materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva en América Latina y Caribe*. Sao Paulo: CSA.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H., y Schulten, T. (ed.) (2018): *Rough waters European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.
- Narbona, K. (2015a): *Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno*, Santiago, Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales/ Fundación SOL.
- Narbona, K. (2015b): “Para una historia del tiempo presente. Lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura”, Ideas para el Buen Vivir N° 6, Fundación SOL.
- OIT (2022): *Panorama Laboral 2022*. América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- OCDE y AIAS (2021). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, Paris: OECD Publishing.
- Pérez-Ahumada, P. (2023): *Building power to shape labor policy. Unions, Employers’ Associations, and Reform in Neoliberal Chile*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Pérez, D. (2019): *Territorio Laboral Capitalista. Despliegue de poder sindical en minería y supermercados*, Santiago: RIL Editores.
- Perrone, L. (1983): “Positional Power and Propensity to Strike”, *Politics and Society*, 12(2):231-261.
- Programa de gobierno Apruebo Dignidad (2021). Disponible en: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/>.
- Repetto, A. (2019): *Entrevista a Andrea Repetto en Radio Pauta*. Disponible en: <https://www.pauta.cl/actualidad/2019/01/25/andrea-repetto-y-proyecciones-de-empleo-del-bc-hicieron-un-lindo.html>
- Ruiz, C. (2019): *La política en el neoliberalismo. Experiencias latinoamericanas*, Santiago: Lom ediciones.
- Schmalz, S. and Dörre, K. (2018): *The Power Resources Approach. In Trade Unions in Transformation*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- SERNAGEOMIN (2022): *Anuario de la minería en Chile*. Servicio Nacional de Geología y Minería de Chile.
- Sindicalismo Estratégico (2013): “Jenaer Machtresourcenansatz 2.0”, In *Comeback der Gewerkschaften? Machtresourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, pp. 345-375. Frankfurt: Campus.
- Vieira Trópia, Patricia (2009): “El sindicalismo brasileño en disputa en los años 90: origen, raíces sociales y adhesión activa de la fuerza sindical al

- neoliberalismo”, *Rev. Venez. de Econ. y Ciencias Sociales*, 2009, vol. 15, n° 3 (sept.-dic.), pp. 57-80.
- Villavicencio, A. (2015): “La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes”, *Revista Derecho PUCP*, 75, pp.333-353.
- Webber, J. (2019): “Mercado mundial, desarrollo desigual y patrones de acumulación: la política económica de la izquierda latinoamericana”, en: Gaudichaud, Franck, Webber Jeffery & Modonesi Massimo, *Los gobiernos progresistas latinoamericanos del siglo XXI. Ensayos de interpretación histórica*, pp. 97-180, Mexico D.F.: UNAM.
- Webster, E. (2015): “Labour After Globalisation: Old and New Sources of Power”. Institute of Social and Economic Research (ISER), Rhodes University. ISER Working Paper, No. 2015/1.
- Womack, J. (2006): *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, México D.F.: FCE y Colegio de México.
- Zapata, F. (2012): *Historia Mínima del Sindicalismo Latinoamericano*, México D.F.: El Colegio de México.