

EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE, UNA TAREA
INACABADA

Pamela Alejandra Martínez Martínez

PAMELA ALEJANDRA
MARTÍNEZ MARTÍNEZ

Abogada, Magíster en Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca, Doctora en Derecho de la Universidad de Valencia, España. Profesora Asistente del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Fue la primera presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Talca. Dentro de su trayectoria profesional fue abogada en el programa Servicio País de la Fundación para la Superación de la Pobreza y en diversos servicios públicos del Estado chileno.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE, UNA TAREA INACABADA

INTRODUCCIÓN

Este ensayo pretende responder a la siguiente pregunta: ¿es y ha sido el derecho del trabajo chileno una herramienta que ayude a superar la desigualdad social o, por el contrario, la ha acentuado y no ha sido útil para tal efecto? Esta pregunta se puede responder desde distintas aproximaciones: desde el análisis de los diversos modelos normativos que ha tenido el país; la intervención de los militares en su conformación; la condición de excolonia; la anexión de determinados territorios en el norte de Chile que cambiaron la fisonomía del trabajo a finales del siglo XIX; la influencia de las teorías marxistas o socialistas; desde las resistencias conservadoras; o, en la actualidad, por fuerza del neoliberalismo, por mencionar algunas.

Desde una mirada histórica, el derecho del trabajo, en cuanto disciplina, nace a inicios del siglo XX producto de la convicción de que el derecho civil era insuficiente para regular el trabajo humano, pues no contenía una respuesta adecuada a las relaciones que se generaban en esa esfera (Barbagelata, 2009). Sumado a lo anterior, el inclasificable convenio colectivo, dentro del acervo de fuentes tradicionales del sistema liberal, hizo imprescindible el nacimiento de esta disciplina, así como el reconocimiento de las relaciones colectivas de trabajo.

Por otro lado, la Constitución Mexicana de 1917, conocida como la «Constitución de Querétaro» —que marca el inicio del proceso denominado «constitucionalismo social»—, plantea en su artículo 123, por primera vez, el reconocimiento del trabajo y la previsión social. A ello se sumó la Constitución Alemana de Weimar en 1919, que establecía en su artículo 157 que «el trabajo gozará de la protección especial del Imperio. Se establecerá en todo el Imperio un derecho obrero uniforme». Junto a lo anterior, habría que destacar lo regulado en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles de 1919, que expresa:

Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente

mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países [...]

Como es evidente, el derecho del trabajo nace para concretar el objetivo declarado de obtener paz al interior de las sociedades, en su mayoría capitalistas. Por esta razón, desde hace un siglo se nos informa sobre los límites del sistema liberal, para dar paso a una comprensión del orden jurídico basado en la justicia social y en un rol activo por parte del Estado.

Este proceso se denomina como el nacimiento del Estado Social, que se entrelaza con el surgimiento del derecho del trabajo y, más íntimamente, con las relaciones colectivas de trabajo. Estas relaciones, como forma de producción del derecho, se sustentan en la negociación entre la parte patronal y la parte trabajadora y tienen siempre un instrumento fundamental: el acuerdo colectivo. En ese contexto, el Estado asume un rol protector e interventor de las relaciones individuales: se crean las inspecciones del trabajo y el derecho del trabajo se desplaza desde el derecho privado hacia al derecho público, lo que supone una transformación normativa de grandes dimensiones.

Esto es lo que sucede, principalmente, en el mundo occidental. Ahora procederemos a exponer el carácter que tuvo este proceso en Chile, los hitos de su desarrollo y, particularmente, el rol que tuvo en él la dictadura civil militar. Indagaremos en su carácter y si acaso se trata de una normativa protectora, y nos preguntaremos por la forma en que el derecho del trabajo afecta la consecución de la paz en nuestra sociedad.

EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE

Si bien los sistemas comparados plantean el nacimiento del derecho del trabajo en Chile como consecuencia de diversos fenómenos históricos y sociales

ocurridos durante el siglo XIX —tales como la Guerra del Pacífico, la migración campo-ciudad, la cuestión social y la crisis política—, en esta ocasión me enfocaré en la cuestión social, que ha sido conceptualizada por Morris como:

todas las consecuencias sociales, laborales e ideológicas de la industrialización y urbanización nacientes: una nueva fuerza de trabajo dependiente del sistema de salarios; la aparición de problemas cada vez más complejos, pertinentes a vivienda obrera, atención médica y salubridad; la construcción de organizaciones destinadas a defender los intereses de la nueva clase trabajadora; huelgas y demostraciones callejeras, tal vez choques armados entre los trabajadores y la policía o los militares; y cierta popularidad de las ideas extremistas, con una consiguiente influencia de los dirigentes de los trabajadores. (1967, p. 79)

Se ha planteado, a su vez, que la cuestión social habría sido generada por «el surgimiento del proletariado urbano e industrial, cuando el inquilinaje comienza a ser sustituido por la clase obrera, la hacienda por la fábrica y la sujeción paternalista por la relación puramente salarial» (Naudon, 2013, p. 40).

En ese contexto, en lo relativo a las normas laborales, se identifica el nacimiento del derecho del trabajo en Chile a partir del establecimiento de la Ley 1990 sobre descanso dominical, del 29 de agosto de 1907 (Humeres, 2016; Lizama, 2016). Sin embargo, también se ha afirmado que la regulación habría comenzado con las ordenanzas de Fernando de Santillán «para el buen gobierno, pacificación y defensa de Chile», dictadas el 4 de junio del año 1559 (Thayer, 1994, p. 224).

No obstante, solo se podría señalar que existe un orden laboral sistemático a partir de la dictación de las leyes sociales, en 1924, que fueron sistematizadas en el primer Código del Trabajo, promulgado en 1931. Sobre este punto, Irene Rojas ha señalado que

se puede confirmar el nacimiento de la disciplina jurídica que es el Derecho del Trabajo en Chile, en cuanto se trata de una regulación especial de las relaciones laborales de trabajo dependiente, que en principio es tuitiva del trabajador y que se sujeta en su origen y en su aplicación a específicos principios jurídicos. (2016, p. 127)

Cabe recordar que la legislación social dictada en 1924 viene precedida de la intervención militar, en lo que se conoce como el «ruido de sables»; un acontecimiento en el que un grupo de oficiales del Ejército exigieron al presidente Arturo Alessandri y al Congreso la dictación inmediata de una serie

de leyes, que fueron despachadas en pocos minutos durante la jornada del 8 de septiembre. Tras esto, quedaron dictadas la Ley 4.053, sobre contrato de trabajo obrero; la 4.054, sobre seguro social obligatorio de enfermedad, invalidez y vejez; la 4.055, sobre indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; la 4.056, sobre los conflictos entre el capital y el trabajo; la 4.057, sobre organización sindical; la 4.058, de sociedades cooperativas; y la 4.059, sobre contrato de trabajo entre patrones y empleados particulares.

Este enrevesado proceso histórico dio nacimiento al derecho del trabajo chileno, cuyas normas fueron sistematizadas bajo la presidencia de Carlos Ibáñez Del Campo, quien, sirviéndose de las facultades extraordinarias que el parlamento le había otorgado para reorganizar la Administración Pública, dictó el Decreto con Fuerza de Ley 178 del 13 de mayo de 1931: el Código del Trabajo.

Desde el punto de vista constitucional, este nuevo Código del Trabajo constituía un cuerpo legal con un origen controvertido, puesto que la delegación de facultades desde el Congreso hacia el Ejecutivo (establecida en la Ley 4.945 de 1931) no autorizaba a Ibáñez del Campo para promulgar todo un Código que difiriera de las leyes preexistentes. No obstante, el Código fue aplicado sucesivamente por los tribunales de justicia desde su promulgación (Walker, 2003) hasta su interrupción por otra intervención militar, en el año 1973.

Las leyes sociales fueron, en ese sentido, una fusión entre el proyecto conservador y el proyecto del gobierno de Alessandri (Lizama, 2016). Este último había sido redactado por quien sería profesor de la Universidad de Chile, el abogado Moisés Poblete Troncoso. La voz de la clase trabajadora, que difería de las propuestas de los conservadores y del gobierno de Alessandri, no fue tomada en cuenta. Las propuestas presentadas por la Federación Obrera de Chile (FOCH) sobre el contrato de socialización industrial, así como el proyecto presentado en 1921 por Luis Emilio Recabarren sobre la creación de una Cámara del Trabajo o Tribunal de Conciliación, no tuvieron acogida en la discusión parlamentaria (Rojas, 2016, p. 143).

De esta manera, el Derecho del Trabajo chileno surgió sin participación de la parte trabajadora, bajo la presión militar por el «ruido de sables», y fue luego promulgada por la Dictadura de Ibáñez. En dicho contexto, se configuró un sistema normativo donde predomina la Ley como fuente, en la que se establece un carácter semiprotector en lo individual junto a una fuerte intervención y control del movimiento sindical, que se encuentra radicado en la empresa. Este sistema tuvo modificaciones sustantivas treinta años después, bajo el Gobierno de Eduardo Frei Montalva, con la ley de sindicalización campesina (Ley 16.625, 1967), la ley de estabilidad relativa en el empleo (Ley 16.455, 1966) y la

reforma constitucional (Ley 17.398, 1970), también conocida como «Estatuto de Garantías Constitucionales», dictada durante el gobierno del presidente Salvador Allende y vigente hasta el año 1973.

LA DICTADURA CIVIL MILITAR DE 1973 Y EL GENOCIDIO SINDICAL

Durante la dictadura civil militar fueron arrasados los derechos laborales que se habían construido durante la vigencia de la Constitución de 1925, especialmente en el ámbito sindical. Desde el primer momento se suspendieron las directivas sindicales y la actividad sindical en general; se declararon en receso las juntas de conciliación, comisiones tripartitas y diversos órganos que regulaban aspectos colectivos del trabajo; y se suspendió la presentación de pliegos de peticiones y la tramitación de los mismos (Bando N° 36, 18 de septiembre 1973).

La personalidad jurídica de la Central Única de Trabajadores fue cancelada (DL N°12, 17 de septiembre de 1973), se le disolvió en el mes de noviembre y sus bienes fueron liquidados. Los tribunales del trabajo fueron intervenidos mediante el Decreto Ley del 21 de septiembre de 1973, con el objetivo de dismantelar la judicatura laboral especializada, incluidas las cortes del trabajo. Finalmente, mediante el Decreto Ley 198 del 10 de diciembre de 1973 se suprimió toda actividad sindical y la negociación colectiva, permitiendo exclusivamente las reuniones sindicales previo aviso a la policía o centro militar más cercano. Todas estas medidas, en su conjunto, tuvieron como objetivo la desmovilización del movimiento sindical.

Esta temprana proscripción e intervención en el ámbito del trabajo fue seguida de lo que, para efectos de este ensayo, llamaremos el «genocidio sindical», es decir, el intento de desaparición y desarticulación del movimiento sindical por las vías normativas y de hecho. Esto fue generado por el régimen mediante una policrisis, como señalan Elizabeth Lira y Hugo Rojas:

Con la implantación del régimen militar se produjo también una crisis jurídica: desaparecieron o se desvirtuaron las leyes y normas que habían hecho posible el surgimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales.

En otro nivel, se produjo una crisis estructural, como consecuencia de la aplicación de un modelo económico neoliberal, que provocó alto desempleo y un fuerte deterioro del sector manufacturero, principal base histórica de las organizaciones sindicales.

(...) Se desarrolló una crisis orgánica, ya que se desarticuló la organización unitaria que había representado al sindicalismo chileno en los últimos decenios, la CUT, fundada en 1952.

Por último, se produjo también una crisis cultural, ya que el patrón solidario y socializante del desarrollo democrático fue sustituido por un modelo cultural individualista y consumista. El consumismo penetró incluso en las organizaciones sindicales, que vieron limitadas sus posibilidades de movilización debido al alto endeudamiento de sus afiliados. (2009, p. 19)

En cuanto a las vías de hecho, se consumó la persecución, desaparición, asesinato, exilio, tortura, detención, relegación, amenazas, confiscación de bienes, exoneración de sindicalistas y sus familias, tal y como se encuentra documentado en los Informes Rettig y Valech. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, pese a no contar con las herramientas para impedir la masacre, dio cuenta de ella en los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT por medio de los casos N° 765 y N° 823 (Zorzoli, 2022).

Desde el año 1976 se configuró un nuevo modelo de relaciones laborales, denominado «Plan Laboral», que tuvo dos grandes objetivos: liberalizar las relaciones individuales de trabajo y, por otra parte, controlar y rigidizar las relaciones colectivas. Este plan se consolidó en la Constitución de 1980. La legislación asociada a este plan omite la regulación de ciertos aspectos de las relaciones individuales y flexibiliza otras, vaciándolas de contenido al disminuir beneficios o establecer sanciones inocuas, como señala Rojas:

Al efecto, el nuevo modelo normativo establece como vía prioritaria de la regulación de las relaciones el acuerdo entre las partes, para lo cual flexibiliza la normativa de origen legal sobre relaciones individuales, las que, si bien mantienen mayoritariamente su imperatividad, en diversos casos pasan a tener un carácter disponible y, además, limita fuertemente la autonomía colectiva, tanto en su posibilidad de configuración como su capacidad para regular las relaciones de trabajo. En este último sentido rechazó la imperatividad de los acuerdos colectivos en términos absolutos, toda vez que expresamente se estableció como derecho irrenunciable la negociación individual de las materias convenidas en el contrato colectivo, pudiéndose derogarlas *in peius*. (2024, p. 101)

De este modo, se creó una regulación «desprotectora», caracterizada por una limitada intervención del Estado en el ámbito individual y una fuerte intervención y control en el ámbito colectivo. Fueron los militares quienes, una

vez más, vinieron a configurar el sistema de relaciones laborales chileno, esta vez por medio del intento de terminar con todo vestigio de poder sindical, desde lo humano a lo jurídico.

EL RETORNO A LA DEMOCRACIA Y LA POSDICTADURA LABORAL

¿Existió la vuelta a la democracia en el ámbito laboral? ¿Fueron democratizadas las relaciones laborales? Si bien dentro de los objetivos de la Concertación de Partidos por la Democracia estaba el cambio del modelo del «Plan Laboral» para reponer los derechos sindicales, esto no ocurrió ni ha ocurrido, pese a los 45 años que han pasado desde su promulgación en plena Dictadura. Si bien se eliminaron los aspectos más indecorosos del modelo, estas reformas han sido periféricas.

Las reformas que se han planteado al «Plan Laboral» se iniciaron con el reconocimiento de la existencia de centrales sindicales, establecido en la Ley 19.049 de 1991. Asimismo, se efectuaron reformas a sindicatos y a la negociación colectiva mediante la Ley 19.069 de 1990 y la Ley 19.759 de 2001. La Ley 19.296 de 1994 reconoció el derecho de asociación a los funcionarios públicos, pero no el de sindicación. Durante 2016 se promulgó la Ley 20.940, que modernizó el sistema de relaciones laborales: se reformaron elementos del derecho colectivo asociados al derecho de sindicación; se aumentó el quórum para constituir sindicatos en empresas con menos de cincuenta trabajadores; se estableció una cuota de género en los directorios de los sindicatos; y se modificaron aspectos de la negociación colectiva y la huelga.

Aunque en el ámbito individual fue derogado el libre despido, se incluyó una causal económica como el despido por necesidades de la empresa. Según cifras de la Dirección del Trabajo (DT), los despidos por esta causal ascendieron a 459.870 en el año 2023, convirtiéndola, en la práctica, en una fórmula de flexibilización del despido. En la misma línea, se redujo la jornada de 48 a 45 horas mediante la Ley 19.759 de 2001. Se reconoció la ciudadanía en la empresa y los derechos fundamentales de las personas que trabajan; sin embargo, no se han repuesto las normas eliminadas por la dictadura que limitaban el despido colectivo o masivo. Se repuso, en parte, la judicatura laboral especializada mediante la Ley 20.087 de 2005, pero sin instituir judicaturas superiores con similares características, como lo son las Cortes del Trabajo. En el 2006, mediante la Ley 20.123, se reconoció la subcontratación y suministro de trabajadores, norma que concibe a la persona trabajadora como mercancía y objeto de un contrato específico denominado de «puesta a disposición».

En los últimos años, más que cambiar, se han profundizado las bases del modelo. La Ley de Teletrabajo (21.220, 2020), la Ley que regula el trabajo para plataformas digitales de servicios (21.431, 2022) y la reciente aprobación de la Ley 21.561, 2023, conocida como Ley de las 40 horas, son ejemplos claros de esto. Aunque la última reduce la jornada laboral, también otorga a los empleadores el control sobre ella. Todas estas normativas han robustecido aún más el esquema regulatorio configurado durante la Dictadura, despojando al derecho laboral de su naturaleza protectora y dejando en una posición de mayor vulnerabilidad a la parte trabajadora.

Por otro lado, la Constitución de 1980 tampoco ha sido reformada en este aspecto. Así, continúan vigentes las normas que reconocen limitadamente los derechos de sindicación, al negar explícitamente el rol sociopolítico del sindicato e impedir su actuación fuera del ámbito que estrictamente le señala la ley. Este marco cancela la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y disminuye su capacidad de acción. Asimismo, la Constitución reconoce como derecho la negociación colectiva en las empresas en que laboran las personas, y mantiene la prohibición de la huelga a una serie de sujetos. Esta prohibición se realiza por medio de la constitucionalización de una antigua norma proveniente de la «Ley Maldita» de 1948 —promulgada a inicios de la guerra fría— que le otorga la calidad de «enemigo interno» a los huelguistas. Con esto se mantiene vigente la Doctrina de la Seguridad Nacional en materia sindical, lo que a su vez tiene recepción en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Interior del Estado (Ley 12.927, 1958). Aunque en debates doctrinarios aún se discute si en la Constitución existe un reconocimiento implícito del derecho a huelga (Gamonal, 2013), la tesis que plantea que sí existe tal reconocimiento ha sido acogida por la Corte Suprema a partir de 2014 (Rol 3.514-2014 «Inspección Comunal del Trabajo con Comercial con Promolinks S.A.»).

Pues bien, tanto desde lo planteado por la OIT por medio de los Convenios 87/1948 y 98/1949, ratificados por Chile en 1999, como por sus órganos de control —como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)—, se insta a que se tomen las medidas necesarias para que las normas internas tengan la debida correspondencia con el principio de libertad sindical.

Vivir en una sociedad con libertad sindical es vivir en democracia. Por el contrario, es histórica la repulsión a esta libertad en los sistemas autoritarios y totalitarios. Así las cosas, es posible afirmar que, en Chile, en el ámbito del trabajo, nunca se volvió a vivir en una democracia. La ausencia de un sistema democrático de relaciones laborales es hasta hoy uno de los principales desafíos del país.

Los esfuerzos por reformar el modelo no han sido exitosos por diversos factores. Entre ellos se encuentran la debilidad del sindicato de personas trabajadoras y su atomización; los efectos de un modelo normativo que refuerza la subordinación a los partidos políticos; y, también, la férrea defensa del modelo por parte de los sectores empresariales y conservadores, ejercida por medio de sus principales sindicatos empresariales (Sociedad de Fomento Fabril y la Confederación de la Producción y el Comercio). Así, la debilidad del sindicato laboral ha impedido constituir un poder asociativo, mientras que desde la parte patronal se ha consolidado dicho poder, lo que ha contribuido a su éxito en cuanto a la mantención y profundización del modelo (Pérez, 2023).

Les llamamos «sindicatos patronales» a raíz del principio de libertad sindical que el convenio 87 de la OIT reconoce a todas las partes en el proceso productivo, más allá de las formas jurídicas propias de un ordenamiento jurídico en concreto. En Chile se les reconoce como asociaciones gremiales regidas por el DL 2757/1979 que, en su artículo primero, las define como:

las organizaciones constituidas en conformidad a esta ley, que reúnan personas naturales, jurídicas, o ambas, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes.

Bajo esta definición de un actor sindical, la OIT ha reconocido al Colegio de Profesores de Chile, por ejemplo, como un sindicato. Del mismo modo, puede hacerse extensivo el concepto a aquellas organizaciones de carácter patronal.

Mas allá de las diversas explicaciones posibles a lo que viene ocurriendo, en la época de la posdictadura laboral —desde 1990 en adelante— la profundización de diversos aspectos del modelo original ha tendido hacia la eliminación o desaparición de un derecho específico que regule las relaciones laborales. Esto incluso se ha propuesto explícitamente desde el profesorado del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile:

Nunca van a entender que la mejor protección para los trabajadores no proviene de la ley laboral sino del pleno empleo. Si quieren mejorar los estándares de vida de nuestros trabajadores tendrán que abogar no por más, sino por menos derecho del trabajo. (Palavecino, 2016, p. 117)

DESAFÍOS DE CARA AL SIGLO XXI: LA CONSTRUCCIÓN DE UN DERECHO PROTECTOR Y DEMOCRÁTICO

Después de resistir durante un siglo a la Ley, al sistema institucional, al genocidio y a la posdictadura laboral, el movimiento sindical sigue vivo. Un ejemplo de vitalidad que, aunque más débil, denota todavía la fuerza de la parte trabajadora ante la arremetida militar, neoliberal y empresarial-conservadora. Seguir vivos es un milagro que habrá que celebrar ante el intento del borrado.

Por otro lado, hay caminos que han debido transitar las personas que trabajan en este país; como resultado de ello, hoy hay una judicatura que se abre, temerosamente aún, a proteger a la parte débil. La incorporación de la perspectiva de género al Código del Trabajo, en la reciente Ley 21.643, 2024, conocida como «Ley Karin», va en esa dirección. Dicha ley modificó este código y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando las bases que fundan este cuerpo legal, como lo señala expresamente el artículo 2:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Esta reforma constituye un paso importante para, al menos, garantizar cuestiones básicas, como lo son la protección de las personas trabajadoras ante la violencia y el respeto a su dignidad desde una perspectiva de género. Esto nos reta a repensar por completo la matriz normativa basada en el universal «trabajador» y mirar las relaciones laborales desde la diversidad sexo-genérica.

En el ámbito colectivo, el Estado chileno ha actuado de distintas maneras para reprimir y restringir la acción sindical. Por medio de la legislación, el antiguo Código del Trabajo de 1931 puso barreras de entrada para limitar el derecho de sindicación. Aunque esas barreras se eliminaron en el Plan Laboral vigente, reformado en la posdictadura, se mantuvieron las limitaciones para el ejercicio de ese derecho y para la actividad sindical (Martínez, 2019).

Este entramado legal ha tenido un efecto concreto: al no contar con mecanismos redistributivos de la riqueza, como la negociación colectiva más allá de la empresa, los salarios son bajos para una mayoría, según nos muestra la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2023, presentada en el mes de agosto del año 2024. De acuerdo con estos datos, el 50% de las personas ocupadas

percibió ingresos menores o iguales a \$582.559 y un 70,1% de las personas ocupadas recibió ingresos menores o iguales a \$826.535 en el año 2023.

El Derecho del Trabajo en Chile ha funcionado como un instrumento que ha acentuado la desigualdad. Tal y como está escrito, este no ha sido útil para el objetivo fundamental de establecer relaciones equilibradas, que permitan a las personas trabajadoras participar en igualdad de condiciones en la vida social y tener la posibilidad de mejorar sus condiciones materiales de existencia.

Se advierten, por lo tanto, varios desafíos de cara al tiempo próximo. El primero y más importante es democratizar las relaciones de trabajo, lo que implica reconocer la autonomía colectiva y la posibilidad de que grupos sociales —representantes de las empresas y sindicatos— puedan acordar normas que organicen a los sectores productivos y permitan un ejercicio efectivo del derecho a huelga. En segundo lugar, se hace necesario ampliar la judicatura laboral de base y restaurar las Cortes del Trabajo, así como hacer más eficaz la administración laboral. Todo lo anterior debe enmarcarse en recuperar el rol protector del Derecho del Trabajo en estas relaciones de poder.

El Derecho del Trabajo que nos han legado las intervenciones militares y la Dictadura es una *hybris*. Es de esperar que este carácter pueda ser superado de cara al siglo XXI. Para enfrentar los desafíos que la disciplina requiere, habrá que recuperar lo que plantearon las personas que pensaron este derecho y cuyas apuestas lo configuran hasta la actualidad, ya que «el nuevo Derecho del Trabajo o será social o no existirá» (Sinzheimer, 1984, p. 66). Hoy, a más de un siglo de su fundación, sigue inacabada la tarea de construir un Derecho del Trabajo en el país. Esta tarea es uno de los grandes pendientes que tenemos como sociedad.

REFERENCIAS

- Barbagelata, H. H. (2009). *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Fuentealba, A. (2021). *Dictadura y Poder Judicial en Chile. La judicatura laboral en el Gobierno de la Junta Militar (1973-1974)*. Ediciones Jurídicas de Santiago.
- Gamonal Contreras, S. (2013). El derecho de huelga en la Constitución chilena. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 20(1), 105-127. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100005>
- Humeres Noguer, H. (2016). Evolución histórica del derecho del trabajo en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), 167–179. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42644>
- Lira, E., y Rojas, H. (2009). *Libertad sindical y derechos. Análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990)*. LOM Ediciones.
- Lizama Portal, L. (2016). El derecho del trabajo chileno durante el siglo xx. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(4), 109–142. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42900>
- Martínez Martínez, P. (2019). *Los casos de vulneraciones a la libertad sindical cometidas por Chile. Conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT*. Ediciones Jurídicas de Santiago.
- Morris, J. O. (1967). *Las elites, los intelectuales y el consenso: estudio de la cuestión social y del sistema de relaciones industriales de Chile* (R. González Zanzani y P. Troncoso, Trads.). INSORA, Editorial del Pacífico.
- Naudon Figueroa, A. (2013). *La cuestión social y el derecho: orígenes de la primera codificación laboral chilena*. RIL editores.
- Palavecino Cáceres, C. (2016). La fatal ignorancia o del derecho del trabajo visceral. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 3(5), 115–117. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2012.42946>
- Pérez Ahumada, P. (2023). *Building power to shape labor policy: Unions, employer associations, and reform in neoliberal Chile*. The University of Pittsburgh Press.
- Rojas Miño, I. (2024). *Derecho sindical chileno*. Thomson Reuters.
- Rojas Miño, I. (2016). *El derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*. Thomson Reuters.
- Sinzheimer, H. (1984). *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo*. Instituto de Estudios

Laborales y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Thayer Arteaga, W. (1994). Orígenes, evolución y perspectivas del derecho laboral chileno. *Estudios Públicos*, (54). Recuperado de <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1266>

Walker Errázuriz, F. (2003). *Derecho de las relaciones laborales: un derecho vivo*. Editorial Universitaria.

Zorzoli, L. (2022). La acción de la OIT y las voces de los trabajadores frente al terrorismo de Estado en América del Sur. *Historia Laboral*, 63(1), 73–84. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2022.2040457>