

# Relaciones laborales en el gobierno de Michelle Bachelet (2014-2018): balance de una “reforma” frustrada

Jaime Ensignia<sup>1</sup>

## 1 Contexto

El escenario económico, político y social de nuestra sociedad está fuertemente agravado por la ausencia de relaciones laborales modernas, de cooperación y convergencia entre los actores sociales involucrados: el empresariado, el movimiento sindical y la acción del Estado. Esto, más allá de las naturales diferencias que esta tríada debe confrontar permanentemente. En el caso de nuestro país, impacta la brutal asimetría de poder en las relaciones entre empresarios y trabajadores, incomprensible para un país que se enorgullece de ser miembro pleno de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Desde ya, que incidir en el sistema de relaciones laborales en sociedades

---

<sup>1</sup> Jaime Ensignia, sociólogo. Doctor en Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Libre de Berlín. Fue director sociopolítico de la Fundación Friedrich Ebert en Chile. Director del Área Internacional de la Fundación Chile 21. Colaborador del Barómetro de Política y Equidad.

modernas en aras de mayor justicia social implica disputar poder, así como parte de la plusvalía que se genera en la relación capital-trabajo.

El origen de esta profunda brecha entre empresarios y trabajadores puede ser rebobinado al Código Laboral de 1979, una de las medidas más radicales de la dictadura cívico-militar. Este Código Laboral ha sufrido cambios desde el retorno a la democracia, pero —tal como sucede en otras materias— las modificaciones registradas no representan transformaciones estructurales respecto del paradigma llevado a cabo por la dictadura. Al permanecer inalterada la matriz neoliberal que sella la asimetría entre el enorme poder del sector empresarial y las organizaciones sindicales, resulta ineludible encarar un nuevo pacto laboral. Para graficar, los aspectos neurálgicos de este Código Laboral, engendro de la dictadura pinochetista, son resumidos por expertos de la Fundación Sol en el siguiente sentido:

El Plan Laboral correspondió únicamente a dos leyes: una sobre sindicatos (DL 2.756, publicada el 3 de julio de 1979) y otra sobre negociación colectiva (DL 2.758, publicada el 6 de julio de 1979). Ellas se enfocaron en los derechos colectivos del trabajo, a sabiendas de que allí está el núcleo del sistema de relaciones laborales. Entendiendo la relación laboral como una relación de poder, lo que se hizo fue ampliar el poder de los empresarios para controlar el trabajo, desvaneciendo la fuerza de los trabajadores cuando se organizan. Esta nueva legislación estaba asentada en cuatro pilares, que en palabras de José Piñera, eran: 1) negociación colectiva centrada en la empresa (en la gran empresa, en los hechos); 2) huelga que no paraliza (permitiendo reemplazantes en huelga y limitando ocasiones en que la huelga puede llevarse a cabo); 3) paralelismo de agrupaciones de trabajadores (sindicatos pequeños compitiendo entre sí y con grupos negociadores), y 4) despolitización sindical (ruptura del vínculo entre sindicatos y asuntos generales de la sociedad). (Durán & Narbona, 2014)

En artículos previos, hemos analizado en extenso las diversas etapas de este debate sobre la necesidad de una reforma laboral más profunda que la propuesta por la actual administración de la presidenta Bachelet. Con el objetivo de no repetir estas posiciones, remitimos a los lectores a las publicaciones respectivas, las cuales están: en *Le Monde diplomatique*, edición chilena, diciembre de 2014, y en los dos números anteriores del Barómetro de Política y Equidad, de julio y de octubre 2016.

## **2 El cuarto pilar, la propuesta de “modernización del sistema de relaciones laborales”, y lo aprobado**

El programa del gobierno de Michelle Bachelet en lo referente al tema laboral, argumentaba: “En este contexto, debemos realizar cambios a nuestra institu-

cionalidad laboral. Muchos aspectos se han modificado, pero aún persisten disposiciones que no ayudan o niegan a los trabajadores sus derechos. El respeto a los derechos en el trabajo y la dignidad del trabajador son parte integral de la identidad social y política de la Nueva Mayoría". En consecuencia con este enunciado, el Gobierno, a través de sus diferentes ministras de Trabajo, expresó la voluntad de llevar adelante un debate nacional sobre la necesidad de "modernizar el sistema de relaciones laborales". Incluso, la exministra del Trabajo y Previsión Social, Javiera Blanco, habló eufemísticamente de "emparejar la cancha" entre los actores sindicales y patronales. El largo tránsito de este trascendental tema se dio con la participación de todos los actores del espectro laboral.

En este punto, es necesario hacer una importante distinción y poner el acento en el enunciado "modernización del sistema de relaciones laborales", propuesto por el gobierno Bachelet II, puesto que en ningún caso se trató de un proyecto profundo de reforma laboral. Ocurrió tan solo que algunos representantes políticos de la Nueva Mayoría, dirigentes sindicales de la CUT y del Gobierno, trataron de presentarlo como un proyecto de reforma laboral refundacional.

Algunos de los puntos centrales de la propuesta de esta modernización dadas a conocer en diciembre del año 2014 fueron: 1) Reconocimiento de la titularidad del sindicato en la negociación colectiva de la empresa; 2) Derecho a los beneficios negociados por el sindicato por afiliación sindical; 3) Ampliación del derecho a la información de los sindicatos, información permanente y relevante para el proceso de negociación colectiva; 4) Prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga; 5) Existencia de un piso mínimo para la negociación colectiva; y 6) Fortalecimiento de los derechos de la mujer trabajadora a través de distintas medidas (Mensaje de S.E. la Presidenta de la República, 29/12/2014).

El proyecto omitió aspectos muy relevantes para las organizaciones sindicales, como: 1) La negociación colectiva por ramas de la producción; 2) Normas del Código del Trabajo referentes al despido: artículo 159, despido por fuerza mayor; y el oprobioso artículo 161, por necesidades de la empresa, que se presta para infinitas arbitrariedades y prácticas antisindicales desde la parte patronal; 3) Implementación de políticas tendientes a promover y preservar el empleo decente, fomentar la institucionalidad del diálogo social y perfeccionar la judicatura laboral.

La sensación que prevalece ante esta nueva Ley 20940, promulgada en septiembre de 2016 y puesta en marcha el 1 de abril de este año, es que nadie quedó satisfecho: ni el empresariado, ni menos las organizaciones sindicales. Un punto importante de destacar es que el debate al respecto fue muy

amplio, masivo y abarcó a los gremios empresariales, organizaciones y centrales sindicales, partidos políticos, academia, organizaciones de la sociedad civil, fundaciones políticas, organizaciones eclesíásticas y, por cierto, un intenso y exhaustivo trabajo parlamentario.

El proyecto de ley acordado en el Congreso, aprobado con todos los matices que le dieron los diputados y senadores de la Nueva Mayoría, resultó intervenido por el Tribunal Constitucional (TC) —instancia que es considerada como un cuarto poder— a pedido de la derecha política y empresarial. El recurrir al TC reveló la envergadura de lo que estaba en juego: la posibilidad —aunque fuese insuficiente— de una nueva impronta en las relaciones laborales.

En opinión de destacados abogados laboristas y tras fuertes disputas entre el Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este proyecto de ley aprobado resultó ser una reforma deslavada cuyos puntos centrales son los siguientes: 1) Ampliación de la cobertura y las materias de la negociación colectiva; 2) Consagración del piso de negociación, de la última negociación colectiva; 3) Autonomía para las empresas y organizaciones sindicales para que acuerden pactos sobre condiciones especiales de trabajo; 4) Regulación del derecho a información a organizaciones sindicales; 5) Simplificación de la regulación y el procedimiento de la negociación colectiva; 6) Reconocimiento de la huelga efectiva, prohibiéndose el reemplazo de trabajadores en huelga como un derecho de ejercicio colectivo; 7) Representación de mujeres en directorios sindicales; y 8) Reconocimiento los sindicatos interempresas y su posibilidad de negociar colectivamente (Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2016).

Habría que señalar, que la puesta en marcha de esta Ley 20940 ha comenzado a traer una mayor judicialización de las relaciones laborales, sobre todo en relación al tema de los servicios mínimos en caso de huelga y muy importante, el número de empresas “estratégicas” que quedarán sin derecho a huelga (las empresas sin derecho a huelga han bajado de 127 a 102, según la última revisión de los ministerios de Economía, Defensa y Trabajo). Estos temas y, por cierto otros en la relación laboral entre las empresas y las organizaciones sindicales tenderán a poner nuevamente en la palestra, en un futuro cercano, las incoherencias y la levedad de cómo fue tratado y legislado esta ley.

### **3 La derecha política y empresarial, el Tribunal Constitucional (TC) y la oposición a esta nueva Ley 20940**

Desde un comienzo existió un clima antirreforma en los círculos conservadores, que perdura hasta estos días. Los empresarios y sus medios de comunicación desataron una campaña en contra de esta discreta “reforma” laboral, evitando ir a un debate con altura de miras sobre un cambio tan trascendental

para el país. Los sectores de la derecha política y los gremios empresariales, pese a la debilidad del proyecto de ley, emprendieron una resistencia pocas veces vista, denostando sus objetivos, tergiversando sus contenidos y recurriendo a los medios de comunicación en una gran ofensiva antirreforma y una política antisindical.

La derecha política, los grupos económicos y los mega-medios escritos, incluida la mayoría de los canales de televisión, desde un principio manifestaron un NO rotundo a todo lo que implicara cambios de las reglas del juego que imperaron en el terreno de las relaciones laborales desde el retorno a la democracia. El resultado fue una campaña brusca, delirante y tergiversadora de la impronta reformista que proponía el actual Gobierno. No se escatimaron esfuerzos por oponerse, en parte sustentándose en cierto tipo de encuestas —parciales en sus enfoques y planteos— que han ido pregonando la inexorable caída de la aprobación ciudadana respecto de las reformas en curso. El espíritu de estas campañas, entre otras muchas iniciativas opositoras, quedó plasmado en una costosa inserción en diarios nacionales, titulada “Crece el consenso técnico que pide corregir la Reforma Laboral”, suscrita por relevantes militantes de la Democracia Cristiana; dos figuras políticas del Partido Socialista; un ex precandidato presidencial y exministro de Hacienda del primer gobierno de Bachelet, Andrés Velasco; académicos, políticos de derecha y liberales.

Por su parte, el TC, tal como se esperaba, sancionó de esta manera el proyecto de modernización del sistema de relaciones laborales:

- Solicitud de inconstitucionalidad de la titularidad sindical en la negociación colectiva: se acordó acoger la pretensión de inconstitucionalidad por 6 votos contra 4.
- Solicitud de inconstitucionalidad de la extensión de beneficios: se acordó acoger parcialmente respecto a los nuevos afiliados al sindicato, rechazándose en lo demás, por empate de votos, con un voto particular.

En relación, a los otros dos, en los cuales no observó inconstitucionalidad, el acuerdo fue el siguiente:

- Solicitud de inconstitucionalidad del acceso de información de remuneraciones: se acordó rechazar la petición, en empate de votos, respecto de la planilla de los trabajadores involucrados en la negociación y por 8 votos respecto de las otras informaciones.
- Solicitud de inconstitucionalidad respecto de la obligatoriedad de la negociación interempresas: se acordó rechazar la pretensión de inconstitucionalidad en empate de votos (7).

## 4 La larga marcha del sindicalismo y sus debilidades frente al escenario político actual

### 4.1 *La larga marcha a través de las instituciones*

Una larga marcha ha recorrido el movimiento sindical desde el retorno a la democracia con el objetivo de derribar un código laboral impuesto por la dictadura y no transformado por los cuatro gobiernos de la Concertación, y tampoco por el actual gobierno de la Nueva Mayoría. En efecto, el sindicalismo chileno, a partir del anuncio presidencial del 29 de diciembre de 2014 y hasta la fecha, ha tenido que acudir a numerosas instancias e instituciones del Estado para hacer valer su voz y ser atendido por las autoridades. También ha hecho presente su postura en los organismos internacionales, como en el caso de la OIT. Un repaso del derrotero de la Reforma Laboral habla de un proceso plagado de obstáculos: los primeros pasos fueron en las audiencias de la Comisión de Trabajo y Previsión de la Cámara de Diputados, esperando la votación en esta Cámara; luego en la Comisión del Senado, donde la votación terminó siendo relativamente adversa a las ya discretas aspiraciones sindicales. Hubo Comisión Mixta de Diputados y Senadores, de la cual volvió a salir una propuesta de reforma muy negociada que debió ser ratificada por ambas cámaras.

Al ser ratificada, la derecha política recurrió al TC, que declaró inconstitucional la titularidad sindical y parte de lo referente a la extensión de beneficios de la negociación colectiva por afiliación, tal como lo hemos señalado anteriormente. En este escenario, fue inaudita la expresión del ministro de Hacienda, a mediados del año 2016, en cuanto a que el debate sobre la Reforma Laboral resultaba desgastante para el Gobierno. Frente al año y cuatro meses que llevó este debate, cabe recordar que el mundo del trabajo chileno, sus organizaciones gremiales y sindicales, han soportado más de 37 desgastantes años de vigencia del Código del Trabajo de 1979, cuya matriz ha quedado intacta hasta este momento. Por cierto, no se puede negar que se observan avances, aunque exiguos, en relación con el ámbito laboral en estos 27 años de retorno a la democracia. Sin embargo, el mundo del trabajo en Chile, sus organizaciones sindicales sociales y políticas esperaban una reformulación de las relaciones laborales que restituyera efectivamente los derechos de trabajadores y trabajadoras del país, conculcados y pisoteados durante décadas.

### 4.2 *Las dificultades del sindicalismo nacional*

El sindicalismo chileno, representado mayoritariamente en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT),<sup>2</sup> no ha logrado erigirse como un movimiento político

2 Existen otras dos centrales sindicales, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Un reciente dictamen de la Dirección del Trabajo, fechado el 13 de abril 2017,

y social relevante en el actual escenario de la sociedad chilena. El movimiento sindical está atomizado, diezmado y orgánicamente debilitado, y las razones por las que el sindicalismo nacional no ha estado a la altura de los desafíos planteados desde el retorno a la democracia, son complejas. La injerencia de los partidos políticos en las centrales sindicales, la cooptación por parte de los gobiernos —de la Concertación y luego de la Nueva Mayoría— en las organizaciones sindicales y gremiales y, por cierto, una normativa laboral autoritaria han contribuido a que el sindicalismo no logre expandirse como en otras épocas de la historia republicana de nuestro país. En los hechos, la tasa sindical en Chile oscila entre 14,7% y 16,4%, aunque según últimas investigaciones esta tasa de membresía bordearía el 20% tras la implementación de la Ley 20940. La cobertura en los procesos de negociación colectiva, sin embargo, no superaría el 11%.

Paralelamente, las propias inhibiciones del sindicalismo, la falta de formación y capacitación sindical, la escasa democracia sindical interna, la exigua renovación de los cuadros sindicales son cuestiones que impactan directamente en la esencia del sindicalismo. La histórica Central Unitaria de Trabajadores (CUT), continuadora de la Central Única de Trabajadores fundada el año 1953, que se mantuvo activa hasta el día del golpe militar de 1973, se encuentra en una profunda crisis.

La gota que rebalsó el vaso fue la penúltima elección de la CUT de agosto de 2016. Lo que debía haber sido una contienda electoral sindical medianamente normal, como muchas otras, se transformó en un gran escándalo que acaparó el interés de la opinión pública y sigue siendo noticia hasta el día de hoy. Las acusaciones acerca de padrones electorales adulterados, dirigentes sindicales eliminados de los registros electorales, organizaciones y agrupaciones sindicales sobredimensionadas y sindicatos fantasmas —entre otros agravantes— pusieron una nube de incertidumbre y de desconfianza en los resultados del proceso electoral sindical. La previsible consecuencia es una “crisis” de credibilidad en la CUT, de sospechas de utilización partidista y descomposición orgánica, aspectos fuertemente criticados por la opinión pública. El hecho de que en la CUT la votación para la elección de sus dirigentes sea indirecta suma al clima de descrédito, ya que este mecanismo implica una ponderación distinta para cada organización sindical, según sea la cantidad de afiliados con que cuenta o que inscribe. No es una elección universal, donde cada sindicalizado vale un voto. La reivindicación de elecciones universales ha sido acalorada y permanentemente discutida en los últimos Congresos Nacio-

---

señalaba que la CUT es la central sindical de mayor representatividad entre las tres centrales legalmente constituidas. Agrupa la CUT 236.114 afiliados; la CAT, 12.295 miembros; y la UNT, 3.465 trabajadores y trabajadoras.

nales de esta central sindical, algunas veces aprobada, y sin embargo siempre postergada para la “próxima” elección.

La experta en Relaciones Laborales y Sindicales, María Ester Feres (2016), sintetiza la crisis de la CUT de la siguiente manera:

También a la CUT le llegó el momento. Sus cuestionables prácticas eleccionarias y de gestión salen a la luz y son parte del escrutinio público, al igual que en el caso de otras instituciones sociales y políticas hoy severamente cuestionadas por la ciudadanía. Su discutible accionar, a menudo con cacicazgos carentes de transparencias y nocivas injerencias desde el gobierno o los partidos, ha hecho crisis harto mayor que las anteriores, que ya preocupaban por el debilitamiento de su representación (...). Se requieren cambios más profundos que le permitan representar a un mundo del trabajo cada vez más complejo y precarizado, que aspira a reformas sustantivas que aporten a mayor igualdad, al respeto de sus derechos laborales, de seguridad social y de ciudadanía.

Al respecto, el 11° Congreso Nacional de la CUT (2017, 27-28 enero), en su resolución sexta, determina que “se aprobó que a partir de las elecciones normales que corresponde al año 2020, el sistema electoral de la CUT será directo y universal, es decir, los trabajadores afiliados a las organizaciones que pertenecen a la CUT podrán votar directamente por los dirigentes nacionales”. La determinación de esta resolución fue impugnada por dirigentes nacionales de la CUT, que objetaron manipulación y actuaciones ilícitas en la votación de esta medida y de otras, como la que indica realizar al más corto plazo una nueva elección nacional de la CUT, propuesta para el 20 de abril y con voto ponderado. Frente a estas resoluciones y en relación con los comicios de agosto pasado, diversos dirigentes sindicales plantearon reclamos ante el Primer Tribunal Electoral (TE) de la Región Metropolitana. Su objetivo era suspender el proceso electoral de esta multisindical, frente a lo cual el TE resolvió suspender las elecciones de abril. La directiva de la CUT, finalmente, decidió respetar la resolución del TE de la Región Metropolitana. Por otro lado, a principios de 2017 la comisión investigadora de la Cámara de Diputados evacuó un informe lapidario acerca de las últimas elecciones de la CUT. En él señalaba las irregularidades del proceso eleccionario de esta central sindical, y proponía una serie de recomendaciones tendientes a transparentar el padrón electoral y realizar elecciones universales.

Paralelamente, importantes organizaciones sindicales adheridas a la Central iniciaron un proceso de congelamiento de su membresía, como el Colegio de Profesores, la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), la Confederación Nacional de la Salud Municipal (Confusam), entre otras organizaciones, agrupaciones y sindicatos nacionales. En su Consejo Nacional del 2 y 3 de agosto

de 2017, la Confusam decidió, luego de cinco meses de marginación, volver a integrarse a la CUT y, desde adentro de esta multisindical, dar la lucha interna por superar la crisis política y sindical que vive la organización. Por otro lado, el histórico líder sindical Arturo Martínez, quien fuera presidente, secretario general y vicepresidente de esta Central, se marginó de la CUT y adelantó la creación de otro referente sindical, la Central de Trabajadores de Chile (CTCH). La acumulación de este tipo de sucesos ha impactado fuertemente la imagen de la CUT, desmejorada y desacreditada como organización laboral. Reconstituirse como interlocutor político válido y relevante exige que la CUT transite un largo camino en el que haga suya una verdadera “autorreforma” sindical, elevando sus grados de transparencia interna. El riesgo de no hacerlo es convertirse en una organización inocua, desvirtuando profundamente su sentido histórico.

¿Podrá la actual directiva de la CUT enfrentar satisfactoriamente esta aguda crisis del sindicalismo nacional? En opinión de especialistas y analistas laborales, es muy difícil que esto suceda debido a que, entre otros aspectos, la actual dirigencia sindical no ha sabido leer finamente los tiempos políticos, sociales y económicos del país, aferrándose a los puestos de dirección de la organización. Esto quedó demostrado por la insistencia de la dirigencia de la CUT en convocar a elecciones generales el pasado 30 de mayo, que llevaron a su reelección, con los puestos más importantes en manos de los mismos dirigentes cuestionados anteriormente: Bárbara Figueroa (PC), como presidenta; Nolberto Díaz (PDC), secretario general; y José Manuel Díaz (PS), tesorero.

En el escenario descrito, la propia presidenta de la CUT, Figueroa, constató que la Central ha vivido “un abuso de prácticas que decantó en un proceso electoral que fue irregular”, al analizar las elecciones fallidas de agosto de 2016. Sin embargo, esto no impidió que se llevara a cabo la última elección de la multisindical, realizada con un reducido padrón electoral: de más de 570.000 inscritos en las elecciones de 2016, o 640.000 en 2012, a aproximadamente 158.000 en 2017, de los cuales votaron cerca de 98.674. Nuevamente, estas elecciones fueron impugnadas ante el Tribunal Electoral por dirigentes sindicales de la propia CUT.

En los hechos, a esta altura del siglo XXI, la CUT no se ha constituido como actor social significativo, no se ha modernizado y no encuentra las formas de representar a los nuevos sectores de trabajadores incorporados al mercado del trabajo en un escenario de mundialización y robotización. Todo esto, acompañado de la renuncia a ejercer una postura autónoma real y no fingida frente a los gobiernos de turno y los partidos políticos, deja a la CUT en una posición de difícil reencantamiento en el mundo laboral.

## Epílogo

El tema de las relaciones laborales en Chile ha sido y seguirá siendo un debate eminentemente político, social y ético; no tan solo laboral-sindical. Es un debate civilizatorio y dice relación con el tipo de sociedad que tenemos, y la que queremos alcanzar. No olvidemos que la matriz neoliberal del Plan Laboral de la dictadura cívico-militar estuvo estrechamente ligado a la del modelo económico imperante en nuestro país desde hace más de 38 años. Más aún, expertos laboristas, entre otros, como M. Ester Feres, señalan de que “la reciente reforma laboral no solo no modifica en su esencia el Plan Laboral de 1979, sino que lo legitima. Las eventuales mejoras marginales no logran arañar siquiera el enorme desequilibrio de poder existente entre empresarios y trabajadores, lo que según la amplia experiencia comparada, solo se logra mediante negociaciones y acuerdos sectoriales, ramales o por área de actividad”.

En rigor, Chile necesita democratizarse y modernizar sus relaciones laborales, y el proyecto promulgado por el gobierno de la presidenta Bachelet no satisface las expectativas que se habían generado al respecto. En los hechos, esta reforma dejó fuera de su alcance reivindicaciones históricas del mundo del trabajo, como la negociación colectiva ramal, la titularidad sindical —conculcada por el Tribunal Constitucional (TC)—, la reforma laboral en el sector público y su negociación colectiva por derecho y no por los hechos, la derogación de artículos de despidos a mansalva como el 159 y 161, el tema de la subcontratación y la reducción de la jornada laboral. Junto con otros, estos son los temas de la agenda laboral de un futuro que no puede seguir esperando.

La pregunta que sigue vigente es: ¿cuál será la propuesta más profunda y digna para la siempre pendiente modernización de las relaciones laborales en un Chile que pretende estar a la altura de los tiempos? La discusión de fondo, es decir, la transformación o derogación del Plan Laboral de Pinochet y la gestación de un Nuevo Código Laboral en democracia, ha quedado en el saldo negativo del balance que se hace hasta el día de hoy.

El movimiento sindical chileno, y en particular la CUT, atraviesan por una grave crisis de representación y de credibilidad, como nunca observada desde el retorno a la democracia. Esta situación tiene un punto de inicio, cual es la necesidad de definir un nuevo rol del sindicalismo chileno, con el objetivo de hacer de él un sindicalismo moderno y genuinamente democrático. Una organización que ofrezca servicios para sus adherentes, con capacidad técnica-política-económica y con una permanente gestión de capacitación laboral y sindical para sus organizaciones partes. En este escenario, se requiere repensar el rol de sindicalismo nacional para este nuevo periodo y sus proyecciones político-sociales.

La derecha y el empresariado chileno dan una vez más muestras de defensa a toda costa de un sistema económico que está en decadencia, al no comprender que son necesarias reformas profundas para poner a Chile a la altura de los estándares de economías y sociedades avanzadas. Las reformas en discusión, tanto la laboral —que ya fue promulgada— como lo que se espera de una reforma previsional, son absolutamente necesarias para modernizar el país en los marcos del sistema capitalista, pero de un sistema capitalista maduro.

Finalmente, en el discreto debate presidencial que el país presencia actualmente, los temas laborales, o bien el balance que las diversas candidaturas presidenciales hacen del Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales o Ley 20940, son bastante escasos. Quizás encontramos algunas reflexiones sobre los temas laborales en las candidaturas de Alejandro Guillier, de Marco Enríquez-Ominami y de Beatriz Sánchez; en las otras, brillan por su ausencia.

## Referencias bibliográficas

- Durán, G. & Narbona, K. (2014). Otro año del Plan Laboral: no hay nada que festejar. *El Mostrador*, Noticias | Blogs y Opinión, 8 de julio 2014. <http://bit.ly/2xlbNOA>
- Feres, M. E. (2016). Crisis en la CUT: ¿Una gran oportunidad refundacional? *Pressenza. International Press Agency*, 13 de septiembre 2016. <http://bit.ly/2v2MsMJ>
- Mensaje de S.E. la Presidenta de la República (2014, 29 diciembre). *[Mensaje] con el que se inicia proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo*. Santiago, 29 de diciembre de 2014. Mensaje N° 1055-362/. <http://bit.ly/2x8Cgj7>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2016). Ley 20940. Moderniza el sistema de relaciones laborales. Santiago, 8 de septiembre de 2016. <http://bcn.cl/1xfwb>
- 11° Congreso Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). (2017, 27-28 enero). Resoluciones de Acuerdo. Santiago: CUT. Recogidas en <http://industrialchile.cl/cl/resoluciones-11a-congreso-cut-chile-2017/>. Véase también *Resumen de acuerdos del 11° Congreso Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores sobre "autorreforma sindical"*, 27 y 28 de enero de 2017, en <http://bit.ly/2x8MrnJ>