

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LOS DESAFÍOS DE LA SINDICALIZACIÓN DEL FUTURO

Trabajar todos, trabajar poco; producir lo necesario,
redistribuir todo

RUMBO COLECTIVO

Octubre de 2021



El problema de la automatización posee doble cara. Por un lado, las y los trabajadores pueden perder poder negociador, pero una economía tampoco puede funcionar si dejan de recibir salarios.



Las herramientas de la libertad sindical son esenciales para democratizar el trabajo, para "igualar la cancha". Pero hay diversos problemas en su regulación, y la sindicalización está sometida a viejas y nuevas presiones.



Hoy aparecen nuevos desafíos para la organización de las y los trabajadores, desde el punto de vista fáctico y normativo, lo que lleva a concluir que a nuevas formas de trabajo deben corresponder nuevas formas de organización.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LOS DESAFÍOS DE LA SINDICALIZACIÓN DEL FUTURO

Trabajar todos, trabajar poco; producir lo necesario,
redistribuir todo

RUMBO COLECTIVO

Octubre de 2021

En cooperación con



Este trabajo se realizó gracias al apoyo de la oficina en Chile de
la Friedrich Ebert Stiftung.

PRESENTACIÓN

Documento de trabajo 1: Los desafíos de la sindicalización del futuro

Trabajar todos, trabajar poco; producir lo necesario, redistribuir todo.

Una propuesta de socialización de la riqueza creada por la tecnología en el marco de la automatización del trabajo.

Fundamento: Esta publicación es relevante por la apertura que ha generado el proceso constituyente y la movilización social de octubre de 2019 en la agenda pública, particularmente para destrabar amarres institucionales impuestos por la Constitución de 1980 respecto de la organización de las y los trabajadores. Además, porque la pandemia de coronavirus ha acelerado una serie de tendencias que se discuten en esta serie de documentos relacionados con la automatización del trabajo en Chile y el mundo.

Objetivo general: Identificar los indicadores relevantes y los límites institucionales existentes para comprender adecuadamente el estado actual de la sindicalización en Chile, de cara a los desafíos existentes en el contexto del futuro del trabajo.

Grupo meta: Actores y actoras de la discusión pública chilena (centros de estudio, investigadores/as, equipos programáticos presidenciales) sobre las reformas necesarias a la regulación de la organización colectiva a la luz de los procesos de automatización del trabajo.

Índice

	INTRODUCCIÓN	6
I	EL MARCO REGULATORIO NACIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES	7
	Algunas reflexiones previas sobre el modelo laboral chileno	7
	a) Ámbito subjetivo de negociación: ¿Quién negocia?	8
	b) Materias objeto de negociación: ¿Qué se negocia?	8
	c) Procedimientos y niveles de negociación: ¿Cómo y dónde se negocia?	8
	d) ¿Y la huelga? La demonización de un derecho fundamental	9
	El panorama de la sindicalización en el empleo público	9
II	UNA MIRADA A LAS TENDENCIAS DE SINDICALIZACIÓN EN CHILE	11
III	DESAFÍOS SINDICALES EN EL CONTEXTO DEL FUTURO DEL TRABAJO	17
	<i>PDS, crowd work y el trabajo "on demand"</i>	17
	Teletrabajo	20
	Reemplazo en huelga por medio inteligencia artificial	20
	Negociaciones en el contexto del reemplazo por maquinas	21
IV	CONCLUSIONES PROVISIONALES	23
	REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA ADICIONAL	25

INTRODUCCIÓN

Cuenta una conocida anécdota que, en una elocuente conversación entre Henry Ford, dueño de la célebre fábrica automotriz que lleva su apellido, y Walter Reuther, dirigente sindical, intercambiaron algunas opiniones a propósito del exitoso proceso de automatización llevado a cabo por la empresa. Ford habría preguntado a Reuther: “Walter, ¿cómo vas a lograr que esos robots paguen la cuota sindical? A lo que agudamente el segundo habría respondido: “Henry, ¿cómo vas a lograr que compren tus autos? (Ford, 2015, p. 193)”.

El problema de la automatización posee doble cara. Por un lado, las y los trabajadores pueden perder poder negociador pero, al mismo tiempo, el límite de ganancias que la empresa puede generar se halla limitado porque una economía no puede funcionar si las y los trabajadores sencillamente dejan de recibir salarios.

Como vimos en el anterior documento *Modos de privatización de las ganancias del desarrollo tecnológico en los procesos de automatización del trabajo* (Rumbo Colectivo, 2021), los sueldos y las pensiones en Chile son ya muy bajos. En una economía altamente dependiente del consumo y con buena parte de su fuerza laboral expuesta a los riesgos de la automatización, el impacto que podrían tener procesos profundos y radicales de reemplazo de trabajadores y trabajadoras por máquinas es preocupante. Lo que revisaremos a continuación es la otra cara de la moneda: ¿cuál es el estado actual de la sindicalización en Chile? ¿Qué trabas normativas les impiden a las y los asalariados organizarse colectivamente? ¿Cuáles son los desafíos que entraña la automatización y el futuro del trabajo?

El fundamento de este trabajo es el siguiente: las herramientas de la libertad sindical resultan esenciales para democratizar el espacio de trabajo y la sociedad, en general. Esas herramientas incluyen la posibilidad de organizarse colectivamente, de negociar con el empleador y de paralizar las funciones de la empresa con la huelga, como una manera de “igualar la cancha”. Sin embargo, existen diversos problemas relacionados con la regulación de las relaciones laborales que abordaremos a continuación y antes de revisar los desafíos específicos de la sindicalización del futuro. La razón de ello es que la sindicalización se halla sometida a diversas presiones, unas viejas y otras recientes, todas las cuales deben ser consideradas para delinear adecuadamente el panorama que analizaremos.

Para realizar lo anterior, en el primer apartado comenzaremos discutiendo el marco regulatorio de las relaciones laborales, específicamente, la reforma laboral de 2016, y cómo esta mantiene en parte importante el diseño original del plan laboral de la dictadura, diseño que, de hecho, considera que el único objeto de la relación laboral es mantener una relación sana entre productividad y salarios. En el segundo acápite, revisaremos los indicadores de sindicalización desagregados por sexo y sector económico para observar los comportamientos de la organización colectiva de las y los trabajadores, en general, y, en particular, en contextos de automatización. En un tercer momento, analizaremos los desafíos que emergen para la organización de las y los trabajadores en el contexto del futuro del trabajo, en general, tanto desde un punto de vista fáctico como de uno normativo. Finalmente, ofreceremos algunas conclusiones provisionales de esta investigación que, en resumen, apuntan a que a nuevas formas de trabajo deben corresponder nuevas formas de organización.

EL MARCO REGULATORIO NACIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES EN CHILE

ALGUNAS REFLEXIONES PREVIAS SOBRE EL MODELO LABORAL CHILENO

El golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973 acabó con el modelo de relaciones colectivas construido por los actores sociales durante buena parte del siglo XX, para reemplazarlo por el “Plan Laboral”, en 1979, lo que supuso un quiebre radical de la institucionalidad instalada por el Código del Trabajo (CdT) de 1931 y sus modificaciones posteriores, en la que existía una fuerte valorización y promoción de las herramientas de la libertad sindical: el derecho a sindicación, a negociar colectivamente y el derecho de huelga.

Como lo afirma Rojas (2007), el modelo normativo que la dictadura impuso hacia finales de la década del 1970 se inserta en un proyecto de cambio profundo en diversas áreas de la institucionalidad económica y social del país, proceso que se denominó “modernizaciones”, y que incorporó áreas como la salud, educación, seguridad social, entre otras. En el plano laboral, el nuevo modelo normativo replanteó radicalmente el sistema de relaciones individuales y colectivas del trabajo. Las modificaciones en el marco de las relaciones laborales; en particular, respecto de negociación colectiva, tuvieron por objeto rigidizar al máximo posible el derecho colectivo del trabajo, a través de una limitación del poder de los sindicatos y las herramientas de la libertad sindical.

José Piñera, ideólogo de estas modificaciones, resume agudamente la filosofía del Plan Laboral. Según Piñera, este se construyó sobre la base de:

premisas muy distintas a las de la antigua legislación al momento de diseñarse el proceso de negociación colectiva. La idea básica fue sacar a este proceso de la arena de conflicto y confrontación social en que había sido situado históricamente –con gran satisfacción de los partidarios de la lucha de clases– y devolverlo a su función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre las remuneraciones de los trabajadores y la productividad del trabajo. La negociación colectiva no es más que un medio a través del cual un grupo de trabajadores negocia sus remuneraciones con un empleador, sobre la base del valor que tienen sus aportes en la empresa. Es necesario romper con los mitos que se adueñaron por años de esta área de la legislación laboral y advertir que la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o la riqueza de un país (Piñera, 1990, p. 42).

En consecuencia, como señalan Caamaño y Ugarte (2008), conforme a esta concepción neoliberal de las relaciones laborales, la negociación colectiva debe orientarse exclusivamente a mantener la *equivalencia entre remuneraciones y productividad*, razón por la cual la negociación colectiva debe desarrollarse exclusivamente en el nivel de la empresa, así como la huelga debe estar limitada como un instrumento de los trabajadores para demostrar con precisión el aporte de ellos a la productividad.

La filosofía de corte economicista con que se rediseñó la negociación colectiva se expresa en la exhaustiva regulación de esta materia, en la que subyacen ideas como:

- (i) retribuir adecuadamente la participación del trabajo en la productividad de la empresa;
- (ii) la negociación colectiva por rama o sector conduce necesariamente a acciones monopólicas, afectando a la economía de mercado y al normal funcionamiento de la empresa;
- (iii) la negociación colectiva a nivel de empresa permite excluir al Estado de las relaciones laborales, pues este no podría mantenerse al margen en huelgas por rama de actividad;
- (iv) la negociación colectiva debe ser tecnicizada al extremo y alejada de toda connotación política; y,
- (v) la huelga es un mecanismo indeseable y excepcional (Walker, 2003), y con el Plan Laboral, “deja de ser ese terrible instrumento de presión a través del cual los trabajadores fuerzan un mejoramiento artificial de sus remuneraciones” (Piñera, 1990, p. 43).

La Reforma Laboral de Michelle Bachelet, cuyo objetivo consistía en “nivelar la cancha” en esta materia, contenía un mensaje que delinea los contornos de lo que, en opinión del Gobierno de la época, debía ser el rol de un sindicato:

constituye, además, una manifestación de la sociedad democrática, puesto que contribuye a la organización de los trabajadores y su expresión como grupos de interés en la formulación de propuestas destinadas al mejoramiento de las condiciones de empleo y de vida y a la redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación (Bachelet, 2014, p. 2).

Sin embargo, pese a que el proyecto pretendía adecuar la legislación a los Convenios nros. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la reforma no fue capaz de transformar un modelo que mantiene múltiples y graves restricciones a las herramientas de la libertad sindical (Caamaño, 2016a). En los párrafos siguientes se intentará mostrar que en el ámbito subjetivo y objetivo de la negociación colectiva, así como respecto de la metodología de negociación y del derecho a huelga, las cosas siguen dentro del marco delineado por el Plan Laboral.

a) Ámbito subjetivo de negociación: ¿Quién negocia?

La respuesta obvia a la pregunta anunciada sería: el sindicato; sin embargo, esto no ha sido tan claro en Chile, debido a que el artículo 303 del CdT, vigente hasta antes de la reforma, al definir la negociación colectiva como un mero procedimiento por el que negocian empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, equipara a los sindicatos con los grupos negociadores. Esta norma –que fue un emblema del sistema impuesto en dictadura y estuvo vigente hasta hace poco en Chile–, pretendía debilitar el poder negociador de los sindicatos, como una clara reacción al rol político que estos desempeñaron antes de 1973 (Caamaño y Ugarte, 2008). Sin duda, lo anterior, sumado al paralelismo sindical en una misma empresa, sin reconocimiento de derechos al sindicato más representativo, permite la atomización laboral y, consecuentemente, la pérdida de poder negociador: dividir para gobernar.

El mensaje de la reforma de 2016 tenía una postura clara respecto a los sindicatos como titulares exclusivos de la negociación colectiva, afirmando la necesidad de reconocer el rol preferente de los sindicatos a través de la denominada titularidad sindical. En la regulación propuesta, desaparecía la mención a los grupos negociadores, además de que se establecían para ellos dos importantes restricciones:

- i) no podrían negociar conforme a la negociación colectiva reglada ni gozar de los derechos y las prerrogativas que se reconocen a los trabajadores sindicalizados, y
- ii) solo podían negociar en ausencia de sindicatos en la empresa respectiva (Severin, 2016).

No obstante lo anterior, el Tribunal Constitucional chileno, a solicitud de un grupo de senadores y diputados que buscaban posicionar a los grupos negociadores, declaró inconstitucionales estas normas (Tribunal Constitucional, 2016).

Siguiendo la misma línea, la Dirección del Trabajo ha interpretado que la normativa laboral reconoce la vigencia de los grupos negociadores como titulares del derecho a negociar colectivamente (2018). Esta postura olvida que, como señala Gamonal (2011), la igualdad con que la legislación contempla a coaliciones transitorias de trabajadores en relación con los sindicatos atenta contra en principio de libertad sindical, pues posibilita que, aun existiendo sindicatos en una empresa, una coalición transitoria de trabajadores pueda negociar colectivamente. Todo lo anterior, en definitiva, mantiene la influencia del empleador sobre las y los trabajadores, la posibilidad de divisiones u otras prácticas desleales.

b) Materias objeto de negociación: ¿Qué se negocia?

La norma original del Plan Laboral establecía en el artículo 306, inciso 1° del CdT, que son materias de negociación colectiva “todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo”. En breve, se asumió un contenido restrictivo de la negociación colectiva, obviando el objetivo esencial de la misma: democratizar las relaciones laborales (Rojas, 2007). Además de lo anterior, en el inciso 2° del mismo artículo, se prescribía categóricamente que no podía negociarse sobre “aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma”. Según Walker (2003), esto se debe al principio filosófico esencial del Plan Laboral, que implica que al empleador le corresponde el gobierno de la empresa de manera exclusiva.

Si bien, el nuevo artículo 306 del CdT amplía la regulación de las materias que pueden ser objeto de negociación, es posible que se generen efectos perversos para las y los trabajadores. En particular, el inciso segundo y tercero del artículo en *comento*, consagra la negociación de los llamados “pactos de adaptabilidad”, donde se puede incluir materias como la conciliación entre trabajo y vida familiar, corresponsabilidad, distribución de jornada, o la extensión del instrumento colectivo. Sin embargo, tal como señalan Walker y Arellano (2016), la crítica a este tipo de acuerdo radica en la posibilidad de que el empleador pudiere abusar de ellos y beneficiarse más que los trabajadores, aprovechándose del escaso poder negociador de estos últimos. Como indica Caamaño (2016a), la lógica conceptual y procesal de la negociación colectiva como una simple vía de determinación del equilibrio entre productividad y remuneraciones, se mantiene inalterada. Así las cosas, la reforma no devuelve el poder en forma exclusiva a las actorías de las relaciones laborales para que sean ellas, en base a sus intereses, necesidades y realidades particulares, quienes determinen las materias en las que centrarán sus acuerdos colectivos (Caamaño y Ugarte, 2008).

c) Procedimientos y niveles de negociación: ¿Cómo y dónde se negocia?

El modelo de la legislación nacional es el de la atomización, es decir, de la negociación a nivel de empresa. De este modo, si la organización sindical quiere efectivamente obtener resultados, y negociar con el reconocimiento de ciertas prerrogativas, como el fuero y la huelga, deben acudir a este tipo de negociación reglada en la empresa, porque cualquier otro tipo de negociación, en cualquier otro nivel –rama o sector–, requiere de la voluntad del empleador o los empleadores, en el que no se puede acceder a prerrogativas expresas, como la huelga. Como señala Caamaño (2016a), dado que el objetivo de la negociación colectiva en Chile es la productividad de la empresa y la forma en cómo el factor trabajo participa en ella, aceptar la negociación colectiva fuera de ella implicaría comprometer su normal funcionamiento.

Por otro lado, para iniciar un procedimiento de negociación colectiva reglada a nivel de empresa, se debe sortear un

camino colmado de regulaciones y plazos, que van desde restringir la oportunidad para negociar; la regulación expresa y minuciosa del contenido del proyecto presentado por los trabajadores y de la respuesta del empleador; la oportunidad para ejercer la huelga, entre otras. En resumen, en el marco de la regulación nacional se opta por un modelo interventor extremo para evitar cualquier desborde del modelo de relaciones laborales (Caamaño, 2016a).

La reforma de 2016 profundiza estos problemas al optar por un formato reglamentarista y tecnificado, que da cuenta de la desconfianza hacia las y los trabajadores (Gottschalk et al., 2017). Este modelo no es coherente con el principio de libertad sindical, pues su respeto supondría minimizar en vez de maximizar la intervención del Estado (Caamaño, 2016a). Además, la reforma refuerza la negociación a nivel de empresa, ignorando lo que la propia OIT, a través del Comité de Libertad Sindical, ha sostenido, en particular: que el nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes. En otras palabras, el nivel no debería ser impuesto por la legislación ni por la autoridad administrativa (Gernigon et al., 2000).

d) ¿Y la huelga? La demonización de un derecho fundamental

Uno de los aspectos más complejos de nuestra regulación es el derecho a huelga. En general, ha sido reconocido como un mecanismo excepcional, utilizable cuando fracasa la negociación colectiva, es decir, para negociar o renegociar un instrumento colectivo, y no como un mecanismo de presión para iniciar las negociaciones.

Al respecto, es revelador el *Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile*, de la Universidad Diego Portales (Varas y Toledo, 2014), el cual da cuenta de los problemas más evidentes de la huelga en Chile, entre los que destaca:

- (i) la excesiva procedimentalización para el ejercicio del derecho y una regulación que controla todo;
- (ii) límites de participación en la huelga, pues no se permite, una vez declarada, que otros trabajadores se sumen a las llamadas “huelgas de solidaridad”;
- (iii) límites a los fines de la huelga, ya que se reconoce para negociar un contrato colectivo de trabajo, pero no para otros fines, como presionar ante despidos masivos o prácticas antisindicales;
- (iv) limitaciones respecto a su modalidad, ya que el CdT reconoce la típica abstención en el trabajo, y no da cabida a un reconocimiento amplio que implique cualquier tipo de perturbación al proceso productivo, y
- (v) el reemplazo de los huelguistas en el antiguo artículo 381 del CdT.

La cuestión no es tan distinta luego de la reforma del 2016. Por ejemplo, a pesar de sancionar como práctica desleal del empleador el reemplazo de los huelguistas, el CdT habilita al empleador para modificar turnos y horarios de trabajo, y realizar las “ajustes necesarios”, para garantizar que

las y los trabajadores que no se encuentren en huelga, continúen realizando sus deberes.

Con todo, existen otros problemas de igual o mayor complejidad. En particular, la figura de los servicios mínimos excede toda consideración razonable de una institución que debería tener por exclusivo objeto el resguardo de los intereses o necesidades de terceros, que puedan verse gravemente amenazados por la huelga o la salvaguarda frente a situaciones de emergencia. En efecto, los servicios mínimos de la reforma del 2016 amplían las hipótesis a la necesidad de hacerse cargo de resguardar los bienes e instalaciones de la empresa, servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población y la prevención de daños ambientales o sanitarios, abriendo nuevamente una ventana para limitar arbitrariamente el derecho a huelga.

También resulta preocupante la ampliación de los casos de huelga prohibida por “servicios esenciales”, pues no podrán declararse en huelga los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, manteniendo una prohibición desmedida del derecho a huelga en actividades que no califican como servicios esenciales en los términos sostenidos por la OIT: “una interrupción que signifique una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población” (2006, p. 125).

El panorama de la sindicalización en el empleo público

Julio Fuentes, el presidente de la CLATE, organización sindical internacional que agrupa a trabajadores estatales de América Latina y el Caribe, señaló que:

a pesar de que la libertad sindical es reconocida por numerosas normas internacionales, tanto en el marco del Sistema Interamericano de DD.HH. como a través de los Convenios de la OIT, en muchos Estados de la región no se garantiza su efectivo ejercicio” (ANEF, 2020, párr. 3).

Este es precisamente el caso chileno. La relación laboral de las y los trabajadores públicos es definida por la ley de bases generales de la administración del Estado, ley 18.575 que, en breve, señala que estos se encuentran sujetos a un régimen disciplinado y jerarquizado. Desde ahí, que las herramientas de la libertad sindical en el contexto del trabajo en el Estado chileno sean muy limitadas o derechamente inexistentes.

Recién en 1994, con la ley 19.296, se otorgó el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que se estimara conveniente. Si bien es cierto, las y los funcionarios públicos gozan de los derechos de filiación, esta se limita a la de su servicio, repartición, institución o ministerio.¹ Las asociaciones de funcionarios tienen el derecho

¹ La excepción a la regla son los servicios de salud, que pueden tener como base uno o más hospitales o servicios de salud que integren cada servicio de salud.

de constituir federaciones, confederaciones, que podrán denominarse también agrupaciones y centrales, y afiliarse y desafiliarse de ellas. Asimismo, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional. Sin embargo, sobre derecho a negociación colectiva la regulación no dice nada; sobre derecho a huelga, se prohíbe expresamente por la Constitución de 1980.

Esto, por supuesto, es problemático, más allá de los problemas de la implementación de tecnologías de la información y de automatización en el trabajo del Estado. Las y los empleados públicos pueden verse afectados por problemas de similar índole a los que tienen en el sector privado. Pero la cuestión va para ambos lados: en el sector público también existen problemas de automatización y de tecnologías de la información. Sin ir más lejos, en el año 2020 se implementa para la gran mayoría de las y los trabajadores del Estado la modalidad de teletrabajo de facto, toda vez que la ley aprobada en el marco de la pandemia es una modificación al CdT, que no regula las relaciones laborales del sector público. En efecto, las y los empleados fiscales, han funcionado bajo la figura del “trabajo remoto”, como lo interpretó la Contraloría General de la República (2020). El problema es que esta modalidad no cuenta con los mismos derechos que la ley de teletrabajo: la obligación del empleador de proveer de los medios necesarios para el trabajo y hacerse cargo de la seguridad ocupacional. Además, existen diversas iniciativas del Estado para implementar digitalización de documentos y trámites. De hecho, según estadísticas de la plataforma Gobierno Digital (<https://digital.gob.cl>), ya hay más de 70% de trámites digitalizados. Esto tiene dos impactos concretos: los trabajos de estafetas son casi completamente innecesarios, en tanto se reduce la cantidad de puestos de oficinas de partes o de trámites, que son reemplazados por tótems de autoatención. Un “Estado con cero filas y cero papel” (Secretaría de Modernización, 2019) resulta ideal para la ciudadanía, pero sin lugar a dudas tiene impactos en la vida de las personas que ocupaban puestos de trabajo que están desapareciendo.

II

UNA MIRADA A LAS TENDENCIAS DE SINDICALIZACIÓN EN CHILE

Según datos de la Encuesta Laboral, ENCLA (Dirección del Trabajo, 2019), la tasa de sindicalización en Chile corresponde a 20,6%, lo que constituye un notable incremento comparado con inicios de siglo, ya que para el año 2001 esta tasa correspondía a un 14,6%. Es posible destacar que la tasa de sindicalización se encuentra en su punto más alto desde inicios de la década de 1990, con un *peak* de 20,9%, en 2017. Si bien, este aumento puede relacionarse con la reforma laboral de la Presidenta Bachelet, en 2016, lo cierto es que no existe una tendencia clara que permita establecer dicha relación, ya que la tasa ha sufrido tanto alzas como bajas desde 2016 a la fecha.

Si no es por la reforma laboral, ¿por qué ha crecido la tasa de sindicalización? En la tabla 1, se muestra la tasa de sindicalización por año y según sexo, en el intervalo comprendido entre 2002 y 2019. La tasa de sindicalización masculina parece mostrarse bastante estable (15%-16%), en el período 2002-2015, presentando un quiebre (salto discreto), des-

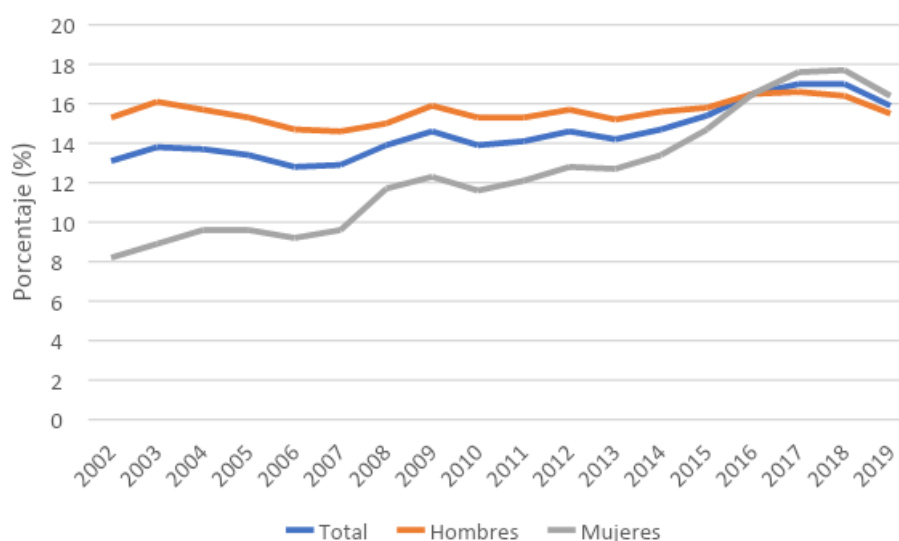
de 2016 en adelante, cuando nuevamente alcanza niveles estables, pero levemente superiores (16-17%). Una hipótesis para explicar este cambio podría ser la introducción de la reforma laboral del 2016 discutida más arriba. Sin embargo, a lo largo de todo el período estudiado no parece haber una tendencia creciente de sindicalización en el mundo masculino. Por otro lado, la tasa de sindicalización femenina experimenta a lo largo de todo el período (2002-2019) una notoria tendencia al alza. Entre 2002-2019, se duplicó la tasa de mujeres afiliadas a sindicatos relativo al número total de ocupadas con potencial sindicalización. Considerando que este período también significó una expansión del empleo femenino, se puede interpretar que las afiliaciones femeninas a sindicatos fueron más que proporcionales a la tasa de incremento del empleo. La tasa agregada de sindicalización se muestra con una leve tendencia al alza entre 2002-2019, lo que podría ser explicado principalmente por la tendencia al alza de la sindicalización femenina y los cambios en el sector del empleo femenino.

TABLA 1
TASA DE SINDICALIZACIÓN POR AÑO Y SEGÚN SEXO, SECTOR PRIVADO Y POR CUENTA PROPIA. CHILE 2002-2019

Año	Población afiliada a sindicatos activos			Fuerza de trabajo ocupada con potencial sindicalización (1)			Tasa de sindicalización		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	618.930	497.272	121.658	4.723.020	3.241.454	1.481.566	13,1	15,3	8,2
2003	669.507	531.238	138.269	4.849.554	3.298.663	1.550.891	13,8	16,1	8,9
2004	680.351	522.271	158.080	4.979.730	3.335.792	1.643.938	13,7	15,7	9,6
2005	676.368	515.114	161.254	5.054.172	3.376.302	1.677.870	13,4	15,3	9,6
2006	703.706	532.661	171.045	5.477.846	3.627.100	1.850.746	12,8	14,7	9,2
2007	724.606	537.651	186.955	5.622.264	3.683.805	1.938.459	12,9	14,6	9,6
2008	801.251	562.172	239.079	5.782.781	3.738.207	2.044.574	13,9	15	11,7
2009	837.055	580.795	256.260	5.747.152	3.661.636	2.085.516	14,6	15,9	12,3
2010	858.571	585.384	273.187	6.172.536	3.822.903	2.349.633	13,9	15,3	11,6
2011	892.365	593.203	299.162	6.348.945	3.883.465	2.465.480	14,1	15,3	12,1
2012	940.603	618.610	321.993	6.441.986	3.930.414	2.511.571	14,6	15,7	12,8
2013	940.222	610.485	329.737	6.600.648	4.005.377	2.595.271	14,2	15,2	12,7
2014	985.770	630.512	355.258	6.686.276	4.035.930	2.650.346	14,7	15,6	13,4
2015	1.048.234	646.093	402.141	6.815.311	4.081.413	2.733.898	15,4	15,8	14,7
2016	1.139.955	685.435	454.520	6.901.108	4.153.796	2.747.312	16,5	16,5	16,5
2017	1.179.445	691.381	488.064	6.930.933	4.157.795	2.773.138	17	16,6	17,6
2018	1.174.346	681.399	492.947	6.927.523	4.149.084	2.778.439	17	16,4	17,7
2019	1.193.104	689.228	503.876	7.507.404	4.438.825	3.068.579	15,9	15,5	16,4

Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020.
(Incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Excluye a asalariados del sector público.)

FIGURA 1
TASA DE SINDICALIZACIÓN POR AÑO Y SEGÚN SEXO, TRABAJADORES DEPENDIENTES Y POR CUENTA PROPIA CHILE 2002-2019



Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020. (Incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Excluye a asalariados del sector público.)

Ahora bien, si observamos la tasa de sindicalización que solo se concentra sobre trabajadores dependientes del sector privado la tendencia es más notoria. A fines de 2020, la tasa de sindicalización femenina llegó a 22%, superando por más de dos puntos a la masculina, que solo alcanzó un 19,8%, con un promedio nacional de 21,7% (León, 2019).

Con todo, la tasa de sindicalización no es el único criterio relevante para observar la eficacia de las herramientas de la libertad sindical. En efecto, puede ser que exista una baja tasa de sindicalización, pero con una amplia *cobertura* de convenios colectivos. El ambiente propicio para una interacción como esta es el de una promoción y protección del poder sindical, así como la posibilidad de definición de los niveles de negociación de manera autónoma por parte de los actores de la relación laboral (Durán y Kremerman, 2015).²

En Chile, como vimos, la situación es la inversa: normativamente, se promueve tanto la atomización de las y los trabajadores como el “encierro” del conflicto laboral en la empresa, lo que acarrea consecuencias notorias. Conforme a Durán y Kremerman (2015), al año 2015, y antes de la reforma, había once mil sindicatos activos en Chile, de los cuales la mitad tenía treinta y siete o menos socios; mientras que la cantidad de trabajadores y trabajadoras cubierto por un instrumento colectivo no superaba el 10%.

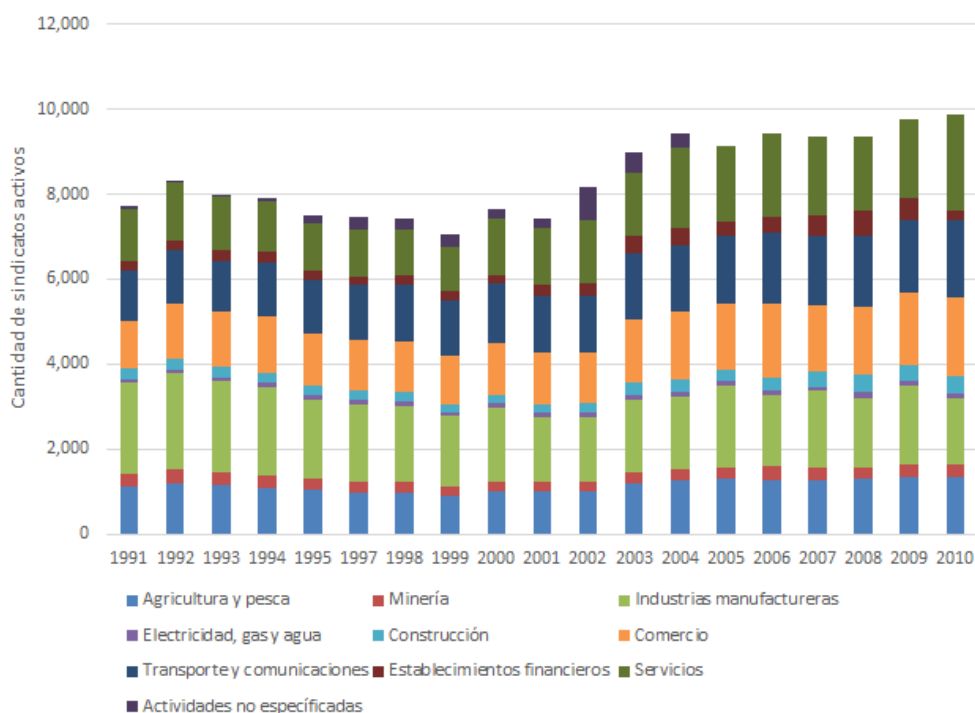
Resulta importante también observar el comportamiento de la cantidad de sindicatos por sector económico. Las figuras 2 y 3 muestran esta evolución para el período 1991-2010

y 2011-2019, respectivamente. Para agrupar los diferentes sectores económicos se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), la cual cuenta con diferentes versiones en el tiempo.³ Sobre esto, se puede observar que la composición de sindicatos según sector ha tendido a ser estable a lo largo del tiempo, para la mayor parte de las industrias. Destaca el crecimiento de la cantidad de sindicatos activos en el sector comercio. Esto puede explicarse por la tendencia de expansión del comercio durante el período. En el sector comercio, entre 1990-2017, creció el número de asalariados en un 100%, lo que implica al menos quinientos mil nuevos empleos a lo largo del período (Szederkenyi y Vergara, 2017). Este proceso se ha acelerado en el último período. Según cifras del INE, el empleo del comercio entre 2013-2017 creció un 8.4% (cerca de 127 mil empleos nuevos). Otro hecho que destaca es que la cantidad de sindicatos en el sector de manufacturas muestra una tendencia a decrecer en el tiempo, de 2.133, en 1991, a 1.365, en 2019. Este es un sector con alto riesgo de automatización, en el mundo, en general, y en Chile, en particular (Fundación Chile, 2017; Rumbo Colectivo, 2021). En manufacturas, el empleo asalariado ha caído, entre 1990-2017, cerca de un 23%, lo que equivale a una pérdida total de casi 150 mil empleos asalariados (Szederkenyi y Vergara, 2017). La caída se produjo mayormente durante el período 1990-2010, ya que, según el INE, entre 2013-2017, el empleo total del sector manufacturero cayó un 1% (lo que equivale a cerca de 10 mil empleos).

² En países con negociación colectiva por rama, la tasa de cobertura supera el 60%.

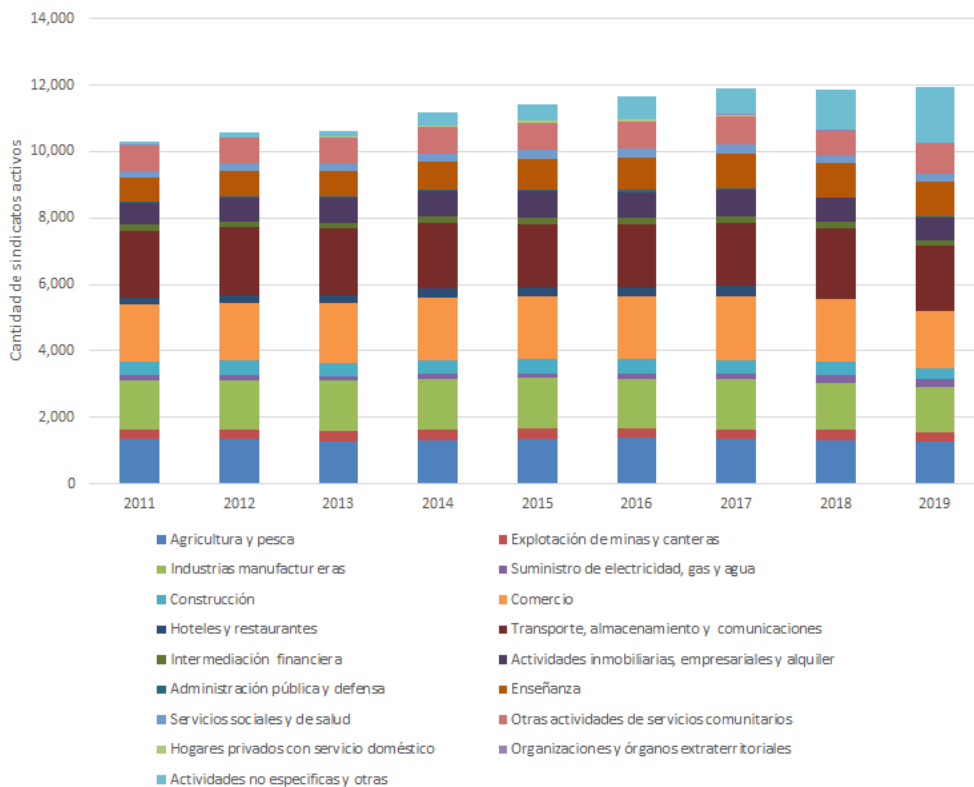
³ Actualmente se utiliza la rev. 3. Debido a que algunos empleos se crean, transforman y otros se unen o separan, diferentes revisiones no siempre son triviales para relacionar entre sí.

FIGURA 2
EVOLUCIÓN DE SINDICATOS ACTIVOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA,⁴ 1991-2010



Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020. (Año 1996, sin información disponible.)

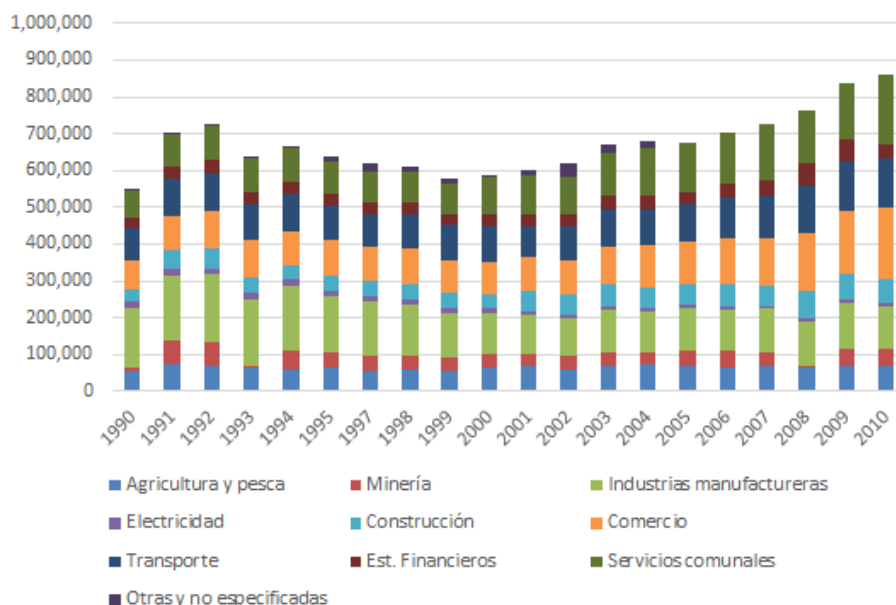
FIGURA 3
EVOLUCIÓN DE SINDICATOS ACTIVOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA⁵ 2011-2019



Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020.

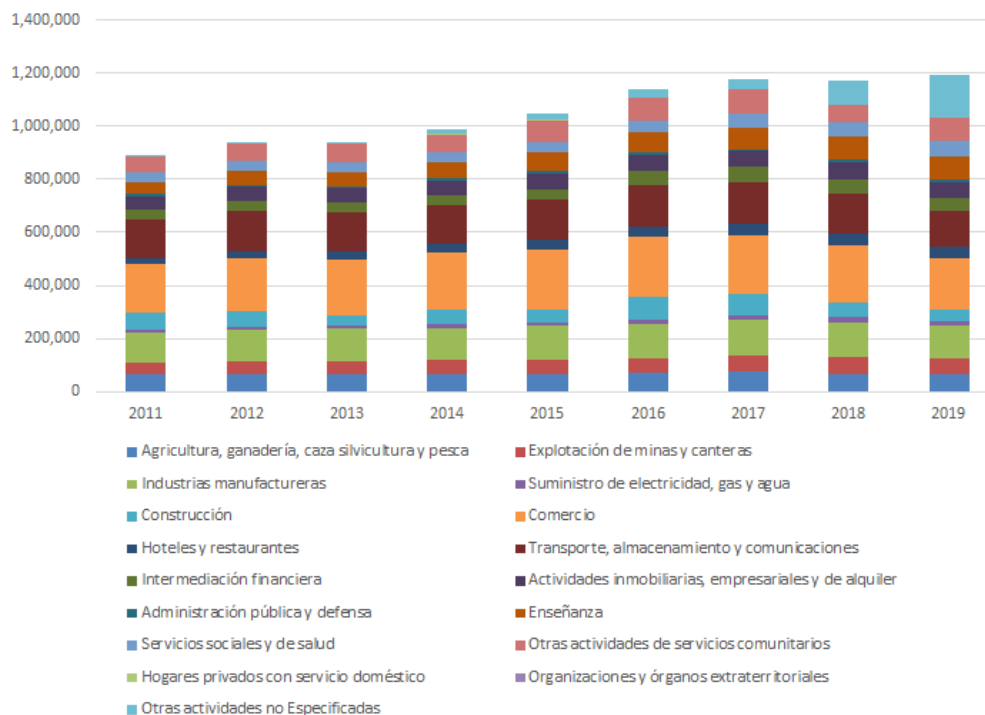
⁴ Utilizando como códigos de sectores económicos la normativa CIIU, rev. 2.
⁵ Utilizando como códigos de sectores económicos la normativa CIIU, rev. 4.

FIGURA 4
TOTAL DE AFILIADOS, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA. 1990-2010



Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020.

FIGURA 5
TOTAL DE AFILIADOS, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA. 2010-2019



Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020.

Respecto a la evolución de la cantidad de trabajadoras y trabajadores afiliados, las figuras 5 y 6 muestran como parte del total de afiliaciones para 1990-2010, utilizando como códigos de sectores económicos la normativa CIUU rev2, y para 2010-2019, utilizando la normativa CIUU rev4. Las tablas 2 y 3 muestran variaciones promedios y totales entre estos períodos. Entre 1990-2010, puede apreciarse una fuerte tendencia creciente de afiliación en comercio (77.574 a 195.520) y construcción (33.179 a 66.685) y, entre 2000-2010, en servicios comunales (103.826 a 187.786). Tendencias menos fuertes, pero también al alza, se evidencian en transportes y en intermediarios financieros. A nivel de variación anual promedio, habrían caído en afiliación: manufacturas, electricidad, gas y agua y minería. De hecho, esto se evidencia en una caída de la participación del total de parte del sector industrial, así como una caída de su cantidad de afiliaciones, de 166.078 afiliados, en 1991, a 123.068, en 2019 (caída del 25%). Esto nuevamente hace sentido con la caída del 23% del empleo asalariado en este sector, entre 1990-2017. Entre 2010-2019, se evidencia que crecen en afiliación anualmente a una tasa promedio elevada los sectores de administración pública y defensa (9.1%), enseñanza (8.5%), suministro de agua, gas y electricidad (7.9%), servicios sociales y de salud (7%), intermediación financiera

(4.1%) y explotación de minas y canteras (4%). El resto de los sectores crece en afiliación entre 1-3% promedio anual, salvo transporte, almacenamiento y comunicaciones, que cae en promedio anualmente un 0,71%. Posteriormente, la reforma laboral del 2016 parece no haber tenido efectos de mediano plazo sobre el comportamiento general de los sectores. Al comparar la evolución 2016-2019, intermediación financiera, servicios sociales y de salud, y suministro de gas, agua y electricidad cuentan con tasas promedio más elevadas que en el período 2010-2019. En el resto de los sectores, incluso se presentan reducciones del número de afiliados. En transporte, almacenamiento y comunicaciones, entre 2016-2019, cayó un 13.51% total el número de afiliados (156.503 a 135.355). De modo similar, no se evidencian en la última década incrementos sustantivos (la mayor parte son menores al período 1990-2010) de sindicalización en sectores más expuestos a la automatización, como en el caso de manufactura, transportes, agricultura, y en el sector de suministro de electricidad, gas y agua (Fundación Chile, 2017; Manyika et al., 2017). Este bajo incremento de las variaciones ante una caída sostenida de los costos de automatizar relativamente empeoraría el poder de negociación de los trabajadores de estos sectores.

TABLA 2
EVOLUCIÓN DE SINDICATOS Y AFILIACIÓN 1990-2010 Y 2000-2010. VARIACIONES TOTALES Y PROMEDIOS⁶

Rama actividad económica	Cantidad de sindicatos				Número de afiliados			
	Var. total 2010-1990	Var. total 2010-2000	Var. anual prom. 2010-1990	Var. anual prom. 2010-2000	Var. total 2010-1990	Var. total 2010-2000	Var. anual prom. 2010-1990	Var. anual prom. 2010-2000
Agricultura y pesca	22.31%	34.46%	1.34%	4.03%	25.61%	6.79%	2.25%	2.35%
Minería	-9.35%	27.15%	-0.10%	2.94%	-31.11%	27.91%	-1.15%	-1.29%
Industria	-27.47%	-11.30%	-1.36%	-0.06%	-31.05%	0.20%	-1.55%	-0.52%
Electricidad, gas y agua	34.78%	12.73%	1.91%	2.19%	-38.35%	-13.56%	-1.91%	-0.20%
Construcción	62.30%	101.02%	3.33%	7.81%	100.99%	83.52%	5.47%	2.98%
Comercio	62.85%	51.52%	3.00%	4.77%	146.96%	111.38%	5.54%	7.39%
Transporte y comunicaciones	57.96%	32.16%	2.71%	3.30%	55.94%	41.05%	2.86%	3.67%
Estab. Financieros	-9.42%	-0.98%	2.47%	4.68%	26.15%	29.73%	3.22%	4.18%
Servicios co-munales	81.47%	69.30%	3.94%	8.10%	151.89%	80.87%	5.61%	7.45%
Total	28.08%	28.88%	1.50%	3.20%	41.49%	44.18%	1.97%	1.26%

Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020.

⁶ Utilizando como códigos de sectores económicos la normativa CIUU, rev. 2.

TABLA 3
EVOLUCIÓN DE SINDICATOS Y AFILIACIÓN 2019-2010 Y 2019-2016. VARIACIONES TOTALES Y PROMEDIOS⁷

	Cantidad de sindicatos				Número de afiliados			
	Var. Total 2019-2011	Var. Total 2019-2016	Var. Anual Prom. 2019-2011	Var. Anual Prom. 2019-2016	Var. Total 2019-2011	Var. Total 2019-2016	Var. Anual Prom. 2019-2011	Var. Anual Prom. 2019-2016
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-4.98%	-8.30%	-0.60%	-1.76%	-0.92%	-12.44%	0.05%	-0.35%
Explotación de minas y canteras	3.83%	1.02%	0.51%	-0.62%	34.67%	11.75%	3.97%	3.39%
Industrias manufactureras	-9.48%	-9.06%	-1.21%	-2.52%	8.51%	-5.21%	1.09%	-1.13%
Suministro de electricidad, gas y agua	59.70%	43.62%	6.97%	11.25%	76.71%	54.26%	7.89%	12.90%
Construcción	-20.80%	-21.91%	-2.60%	-6.52%	-32.52%	-51.25%	0.20%	3.53%
Comercio	0.12%	-8.82%	0.10%	-1.91%	6.78%	-13.51%	0.97%	-3.42%
Hoteles y restaurantes	-	-	2.33%	-0.92%	57.69%	2.49%	6.09%	2.05%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0.10%	4.19%	0.11%	1.10%	-6.42%	-13.51%	-0.71%	-2.37%
Intermediación financiera	-18.32%	-20.41%	-2.26%	-4.80%	29.91%	-6.66%	4.09%	7.07%
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	3.03%	-11.90%	0.49%	-3.42%	20.02%	-3.21%	2.40%	-0.45%
Administración pública y defensa	96.15%	-3.77%	10.61%	-3.02%	56.40%	5.92%	9.05%	2.09%
Enseñanza	42.21%	5.85%	4.53%	2.62%	91.43%	20.08%	8.53%	7.21%
Servicios sociales y de salud	12.95%	-7.33%	1.62%	0.25%	54.18%	14.19%	5.73%	6.95%
Otras act. Servicios comunitarios	18.70%	7.57%	2.60%	2.80%	39.08%	5.44%	5.71%	4.09%
Total	15.67%	2.34%	2.13%	1.62%	33.70%	4.66%	3.74%	3.34%

Fuente: Compendio de series estadísticas. Cap. 1: Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo, 2020.
 (Nota: "-": sin información disponible.)

⁷ Utilizando como códigos de sectores económicos la normativa CIUU, rev. 4.

III

DESAFÍOS SINDICALES EN EL CONTEXTO DEL FUTURO DEL TRABAJO

A continuación, revisaremos distintos desafíos a los que se debe enfrentar la organización colectiva de las y los trabajadores en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial. Para ello, en primer lugar, analizaremos cómo parte importante del futuro del trabajo se construye sobre una *atomización normativa* que forma parte de los fundamentos del diseño institucional de la regulación de las relaciones laborales en Chile: un desfavorecimiento del poder de los sindicatos, ya sea por un recorte de sus facultades (como la regulación del derecho a huelga) o por la habilitación de la existencia de grupos paralelos. En breve, por atomización normativa nos referimos a normas que no tienen por objeto la maximización de la aglutinación de las y los trabajadores. En este sentido, la atomización normativa en modelos de trabajo novedosos y disruptivos, como las plataformas digitales de servicios (PDS), es aún más brutal, en la medida en que los derechos laborales ni siquiera son reconocidos.

Con todo, también consideramos que existe una atomización fáctica o de hecho, y que, si bien está diseñada a un nivel normativo (como en el caso del teletrabajo), la minimización de la posibilidad de aglutinación de las y los trabajadores no se relaciona con la ausencia de derechos o su recorte, sino con que las condiciones materiales de trabajo en las que desarrollan sus labores son, de hecho, atomizadas: cada uno realiza su labor en su casa o por sí solo. Aquí encontraremos, además del teletrabajo, nuevamente a las plataformas digitales de servicios. Sin embargo, en este último caso también tenemos que considerar que el diseño de la aplicación favorece la competencia por el trabajo entre las y los propios trabajadores.

Además, también consideraremos dos conflictos transversales a todos los trabajos y no solo a los que se realizan sobre ruedas o en casa. La posibilidad del reemplazo de trabajadores por máquinas en medio de una huelga, sus límites y su legalidad, así como los desafíos que implica una negociación colectiva en medio de procesos de automatización.

PDS, CROWD WORK Y EL TRABAJO "ON DEMAND"

En los últimos años, pero especialmente durante la pandemia, se ha observado la emergencia y crecimiento exponencial de la llamada *gig economy* (trabajos esporádicos con una duración corta), y el trabajo en plataformas de servicios,

así como su creciente participación en el mercado chileno (Bravo y Castillo, 2021). En el contexto de este trabajo es de especial interés poner la atención sobre este tipo de trabajo no porque elimina puestos o labores por medio de máquinas sino que, por medio de la introducción de la inteligencia artificial en la gestión de procesos de manera automatizada, modifica la manera en que todos los y las trabajadoras de plataformas desarrollan hoy sus funciones.

Pero también la consideramos porque es indicativa de un proceso más profundo en el trabajo. La gestión automatizada de funciones tiene el potencial y carga la promesa neoliberal de pagar solo lo estrictamente necesario y de obtener la mayor eficiencia posible de cada peso pagado, ubicando a cada trabajador en la tarea y en el momento necesario. Esto, sumado a la velocidad de transmisión de datos por internet permite que los contratos cero horas y el trabajo *on demand* sean más útiles que nunca (Rumbo Colectivo, 2021). La tecnología actual puede identificar de manera precisa cuántos trabajadores necesita, cuándo y dónde los necesita para que un paquete llegue a su destino: ni más, ni menos (Kim, 2021). Por eso, detengámonos un segundo en la idea de *gig economy*, cuya traducción fiel no es la de "economía de plataformas". En efecto, la palabra "gig" en inglés hace referencia a un trabajo temporal, lo que nosotros y nosotras llamaríamos un "pituto": una labor específica y concreta de corta duración.

Pero ahí hay una gran diferencia. Quienes se dedican a esto por cuenta propia, justamente, no son trabajadores de pituto. Una *economía del pituto* no es una economía en la que más y más gente se dedica a estas labores como cuentapropistas, sino una economía en que la oferta y la demanda por trabajo se encuentran en tiempo casi real por medio de mecanismos de toma de decisiones automatizados. La expresión por excelencia de esto es la representada por las plataformas digitales de servicios y, aunque no es la única, por ahí abordaremos el problema.

Desde una mirada crítica y general, se ha puesto énfasis a nivel comparado y nacional en las precarias condiciones de trabajo que representan las plataformas digitales de servicio en términos de derechos laborales, tales como seguridad social, seguridad ocupacional, higiene, jornada, salarios, etc. En un informe realizado por FairWork sobre el trabajo en plataformas en Chile, todas las plataformas obtuvieron

una calificación de uno o dos, sobre un total de diez puntos definidos por los criterios de pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa, representación justa. Cabe considerar, en particular, que el principio de representación no lo cumplió ninguna plataforma, ni reconociendo ni facilitando la organización sindical (Arriagada et al., 2021).

En el marco de lo anterior, resulta particularmente preocupante el escenario que este tipo de trabajo esporádico presenta para el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. El problema más evidente obedece a la clasificación de este tipo de trabajadores como independientes, autónomos, contratistas o cuentapropistas. Esta situación ya impone restricciones a los derechos de los trabajadores, ya que en muchas legislaciones esta clasificación les impide formar sindicatos y gozar de otros derechos. Si bien en Chile es posible establecer sindicatos de trabajadores independientes, sus funciones y atribuciones son bastante reducidas, ya que se excluye la posibilidad de negociación colectiva al no existir un empleador que actúe como contraparte. Aun más, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo en plataformas en las que, como sugiere el nombre del proyecto de ley "Mi jefe es una app" (Boletín 12.475-13), el vínculo de subordinación y dependencia está mediado por un algoritmo. Como discutimos en el documento *Modos privatización de las ganancias del desarrollo tecnológico en los procesos de automatización del trabajo* (Rumbo Colectivo, 2021), con ese jefe no se puede negociar.

En Chile, los trabajadores de plataforma tampoco se han acogido a las nuevas regulaciones aplicadas sobre el trabajo independiente en materia de cotizaciones previsionales y de salud, lo cual también debe ser considerado. En países como España o Argentina, los trabajadores de plataformas digitales se acogen al régimen de trabajadores autónomos, lo que les permite contar con elementos básicos de protección social, como seguro de desempleo o cotizaciones previsionales (Madariaga et al., 2019). En Reino Unido, se les ha considerado trabajadores, pero no contratados, lo que les otorga beneficios, como salario mínimo o vacaciones pagadas, pero no negociación colectiva.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido clara al señalar que este tipo de empleo debe ser considerado como trabajo:

Sostenemos que toda actividad laboral que se realice en el marco de aplicaciones y plataformas digitales debería reconocerse como trabajo y que las personas que realizan trabajos esporádicos por encargo deben ser reconocidas como trabajadores. Esta premisa tiene implicaciones importantes en cuanto a la *libertad sindical* y el *reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva* para los trabajadores esporádicos y de plataformas (Johnston y Land-Kazlaukas, 2018, p. 3).

En este ámbito, es necesario señalar la oposición activa que algunas plataformas como Uber han manifestado frente a los intentos de regulación de la condición laboral de sus conductores. Al respecto, la plataforma señala férreamente que no constituye una plataforma de transporte de pasajeros, sino tan solo una plataforma de intermediación tecnológica

entre conductores que ofrecen un servicio y pasajeros que lo demandan, otorgando la condición de "socio conductor" a los trabajadores que utilizan su plataforma. Así mismo, han señalado explícitamente que la negociación colectiva es incompatible con su modelo de negocios (Johnston y Land-Kazlaukas, 2018, p. 30). Para defender esta situación, la plataforma se ampara en las condiciones especificadas en los términos de servicio que los trabajadores aceptan antes de empezar a utilizar la plataforma. La OIT (Berg et al., 2019) ha señalado que esta situación es especialmente lesiva para el poder de negociación de los trabajadores, ya que estos solo tienen derecho de leer y aceptar o rechazar estos términos, sin ninguna posibilidad de negociar su contenido. Esto ha derivado en que la plataforma pueda desactivar fácilmente a los conductores sin necesidad de una explicación al respecto, así como también cambiar las condiciones de tarifa y desentenderse de la regulación laboral, en general.

De la mano con lo anterior, otra limitación de este tipo de trabajos para la acción colectiva en general es el férreo control que presenta en términos del monitoreo y calificación del trabajo realizado, así como también del seguimiento y sanción que se ha documentado para quienes se han manifestado públicamente contra las plataformas, lo que puede desincentivar a los trabajadores de involucrarse en acciones colectivas, por miedo a ser eliminados de la plataforma (de Stefano, 2016). Sin embargo, y al mismo tiempo, este mismo control ha sido utilizado como uno de los principales argumentos para señalar que los trabajadores de plataforma en realidad serían trabajadores dependientes.

Al respecto, es importante tener en consideración los resguardos introducidos por Wood (2019) acerca de la noción de control manejada para defender o criticar el estatus de independiente de los trabajadores de plataforma. Este autor señala que un entendimiento erróneo del concepto de control puede llevar a considerar que los trabajadores son independientes debido a la alta flexibilidad y autonomía que gozan para determinar sus horarios, lugares y cantidad de trabajo. Sin embargo, si se introduce la distinción entre control detallado (control sobre los aspectos de la realización del trabajo, como horarios y lugares) y control general (la adaptación de los trabajadores a los objetivos de la empresa, es decir, la maximización de la ganancia de esta) se observa que el control del cual son sujetos estos trabajadores es mucho mayor. Con todo, Wood (2019) defiende que el concepto central bajo el cual se estructura la defensa del estatus de trabajadores en este tipo de empresas no debe ser el de control, sino que el de dependencia. En palabras simples, la vulnerabilidad a la que se enfrenta un trabajador al ser cesado por una plataforma es mucho mayor a la que se enfrentaría la plataforma si un trabajador decide dejar de prestar servicios a través de ella. Esto es lo que debe defender el derecho laboral.

La distinción entre plataformas de trabajo colaborativas (*crowd work*) y de trabajo *on demand* también implica desafíos para la sindicalización y el ejercicio de la negociación colectiva, particularmente, en lo referido a la incorporación de los trabajadores de plataformas a las legislaciones ya existentes (de Stefano, 2016). Esto debido a que las plataformas

de trabajo *on demand* (como Uber o Rappi) cumplen con gran parte de los requisitos para ser consideradas como empleadores, lo que no ocurre con las plataformas de *crowd work* (como Amazon Mechanical Turk, en donde se produce una confusión de atribuciones entre la plataforma y los receptores finales del trabajo (Stewart y Stanford, 2017), lo que se ha estudiado a partir de las relaciones triangulares entre trabajadores, plataformas y usuarios del servicio. Por ejemplo, en el caso de Amazon Mechanical Turk, es el usuario final el que define si un trabajo se pagará o no, y cuánto se pagará (<https://www.mturk.com>), lo que no ocurre en las PDS, donde existe una gestión automatizada mucho más intensa de los procesos. Con todo, la existencia de relaciones triangulares (Stewart y Stanford, 2017), si bien, es más notoria en el caso de las plataformas de *crowd work*, también se aplica para las plataformas de trabajo *on demand* (Lizama y Lizama, 2020). El principal problema de este fenómeno se explica por el entrecruzamiento de atribuciones y obligaciones entre el usuario final y la plataforma, lo que complica el establecimiento de un criterio acerca de quién es el empleador y con quién se puede negociar, potencialmente. Con todo, en el caso de las plataformas digitales de servicios, la ausencia de una contraparte definida o un supervisor humano dificulta aún más presentar reclamos, eliminando la posibilidad de negociación, ya sea individual o colectiva⁸ (OIT, 2019).

Sin embargo, se debe tener en cuenta que este fenómeno no es un problema exclusivo de la *gig economy*, sino de larga data en contextos como el de América Latina, por ejemplo, en los *trabajos por jornada* (OIT, 2019). Las dificultades que este tipo de trabajo presenta para la sindicalización y negociación colectiva no son tan solo legales, sino también *fácticas*. Entre las principales características dañinas para las posibilidades de organización colectiva que este tipo de trabajo presentan, se encuentran: la naturaleza aislada de las tareas, la alta rotación laboral y el fácil reemplazo de trabajadores para las plataformas, la alta dispersión geográfica de los trabajadores, la competencia directa por trabajo que se produce entre ellos, y la condición de trabajo complementario que muchas veces implica el trabajo en plataformas. Todas estas características operan desincentivando el involucramiento en acciones colectivas a los trabajadores de plataformas (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018; Tassinari y Maccarrone, 2019).

Con todo, también es importante señalar que esta estructura de trabajo ha implicado la puesta en acción de diferentes estrategias de los trabajadores de plataformas para mejorar su capacidad de organización y negociación, lo que es fundamental a la hora de evaluar posibles caminos hacia el futuro de la sindicalización y acción colectiva en este tipo de trabajos. Una de las principales herramientas para organizarse entre sí ha sido la creación de foros en línea y grupos en redes sociales para compartir información sobre

el trabajo y planificar actividades de organización y protesta (OIT, 2019). Sin embargo, también se han reportado las limitaciones de estos foros, asociadas a elementos como la alta competencia entre trabajadores y la fragmentación por plataformas o industria (Wood et al., 2018).

De la misma manera, se ha señalado la importancia de los lugares físicos compartidos por los trabajadores para la generación de relaciones de solidaridad y emergencia de formas de organización y movilización; por ejemplo, los *riders* de las plataformas de *delivery* comienzan a conocerse entre sí en los lugares de espera de los pedidos (Tassinari y Maccarrone, 2019), lo que también ocurre con los conductores en las bombas de bencina que utilizan para tomarse descansos o ir al baño (Vallejos, 2020).

Si bien estas estrategias recién señaladas contribuyen a la acción colectiva de los trabajadores de plataforma, no apuntan directamente a la posibilidad de establecer sindicatos y de contar con derechos laborales, de manera que es necesario observar otras tendencias en la organización de trabajadores de plataformas ligadas de manera directa con el actuar de los sindicatos. Kelly Ross (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018), plantea tres tendencias en la organización de los trabajadores de plataformas impulsadas por los sindicatos:

- 1) Estrategia jurídica de presentación de recursos judiciales por mala clasificación de los trabajadores como independientes;
- 2) Establecimiento de asociaciones y alianzas que brindan servicios y protección a los trabajadores de plataformas y;
- 3) Promoción de reformas legales con el objeto de promover el derecho efectivo a sindicalización y negociación colectiva de este tipo de trabajadores.

En Chile hay casos similares, como la demanda judicial en contra de Pedidos Ya, que exige el reconocimiento del vínculo laboral (1), la agrupación Defensa motorizada (2) y Riders Unidos Ya (3).

A nivel mundial, varios sindicatos han acogido a los trabajadores de plataformas en la presentación de recursos judiciales para corregir su situación laboral. También ha ocurrido que gremios de trabajadores de plataformas (por ejemplo, conductores de plataformas como Uber o Cabify) se han integrado a los sindicatos de algunas industrias (como el Sindicato de conductores, en Estados Unidos). Sin embargo, pareciera especialmente difícil en Chile implementar este tipo de estrategias debido a lo restringido de la legislación en cuanto a la formación y atribuciones que gozan los sindicatos en el país, de manera que algunos gremios de trabajadores de plataformas en Chile se han concentrado en otro tipo de estrategias, de las cuales se han identificado al menos tres, para los que reúnen a trabajadores de plataformas de transporte:

- 1) manifestaciones públicas de descontento contra las plataformas;

⁸ Si bien puede significar una diferencia respecto de la claridad de quién es el empleador, la diferencia entre *crowd work* y *work on demand* no es sustantiva, en la medida en que ambos trabajos son parte de la expansión de la *gig economy* y sus formas institucionales y tecnológicas de explotación.

- 2) articulación nacional e internacional con otros trabajadores de plataformas e;
- 3) injerencia en proyectos que regulen la situación laboral de los trabajadores de plataformas (Vallejos, 2020).

Para finalizar, la OIT señala que los ejemplos más avanzados de procesos de negociación colectiva en plataformas digitales se encuentran en países con legislaciones laborales y sindicatos robustos (Suecia y Austria, por ejemplo), de manera que se da cuenta de la importancia de la ratificación y extensión de los mecanismos regulatorios ya existentes, más que la creación de nuevas figuras legales. Sin embargo, también es importante poder identificar cuando los marcos regulatorios existentes pueden aplicar para los trabajadores de plataformas y cuando no (Stewart y Stanford, 2017).

TELETRABAJO

Hemos discutido hasta ahora el problema de las plataformas digitales de servicios como un caso de atomización normativa y fáctica. El teletrabajo, así como las plataformas digitales de servicios, encierra sus propias particularidades. Sin embargo, al menos desde el punto de vista de la regulación implementada en el contexto del coronavirus, comparte con las PDS el hecho de aislar fácticamente a las y los trabajadores. Trabajar desde la casa entraña diversas problemáticas en relación con la posibilidad de la acción y organización sindical, como jornadas de trabajo más extensas y una distribución injusta del trabajo de cuidados. Con todo, e inclusive si aquellas cuestiones fueron resueltas, aún existiría un problema fáctico que resolver: es en el contexto propio del lugar físico de trabajo donde aparece la posibilidad de organización (ANEF, 2020). El problema es fáctico porque no se trata de una atomización normativa. En efecto, las y los trabajadores con contratos de teletrabajo o trabajo a distancia, cuentan con todos sus derechos relacionados con la libertad sindical, aunque resulta más difícil que se organicen quienes tienen poco contacto o sencillamente no se conocen.

Esta discusión fue recogida en alguna medida por la reforma de la ley 21.220, que introdujo la obligación al empleador de informar a cada empleado y empleada, de forma previa al inicio de las labores, acerca de los sindicatos existentes en la empresa, así como de aquellos que fueran constituidos con posterioridad. Además, y para viabilizar el ejercicio del derecho, establece el deber de garantizar que, aun siendo teletrabajador o trabajador a distancia, se encuentre garantizada su participación en actividades colectivas de la empresa (Lizama y Lizama, 2020). Con todo, aún es temprano como para determinar los eventuales impactos en la sindicalización, inclusive si regulaciones similares han tenido efectos de este tipo (Cabrera, 2018).

REEMPLAZO EN HUELGA POR MEDIO INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En julio de 2017, el sindicato de la empresa LitoralPress comenzó uno de los primeros procesos de huelga de la última reforma laboral. En medio de la negociación colectiva, la empresa dio inicio a un proceso de reemplazo de sus traba-

jadoras y trabajadores por inteligencia artificial. Lo anterior motivó el dictamen 448/06, con fecha 24 de enero del 2018 de la Dirección del Trabajo, a propósito de consultas efectuadas a la DT sobre el significado del término “reemplazo”. Particularmente, si el reemplazo en huelga está prohibido en todo caso, o solo cuando se realiza por otros trabajadores o trabajadoras.

La discusión sobre el reemplazo en huelga es de larga data. Hasta antes de la entrada en vigencia de la reforma laboral del año 2016 (ley 20.940), uno de los aspectos más cuestionados del CdT vigente a la fecha, era precisamente el reemplazo de los trabajadores en huelga permitida por el antiguo régimen laboral. En una primera lectura, se entendía que estaba prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga. Sin embargo, la prohibición podía desatenderse si el empleador cumplía con los requisitos que prescribía la propia regulación. El resultado era el esperado: un derecho a huelga irreconocible, privado de sus efectos frente a la empresa, que mantiene la total normalidad productiva (Caamaño y Ugarte, 2008).

Con este panorama a la vista es que la reforma laboral consagra expresamente en el actual artículo 345, inciso segundo del CdT, que se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga. Sin embargo, este debe ser uno de los casos más explícitos del que a estas alturas puede ser llamado un refrán de la política chilena: “hecha la ley, hecha la trampa”. En efecto, señala el mismo artículo que la “huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”. Como señala Caamaño, la norma permite que existan espacios para efectuar un reemplazo interno a través de modificaciones del contrato (*ius variandi*), o bien, a través de la flexible polifuncionalidad prevista en el artículo 10 nro. 3 del CdT (Caamaño, 2016b). La cuestión no termina ahí, porque después de sancionar como práctica desleal del empleador el reemplazo de los huelguistas, la regulación permite:

modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo (art. 403, letra d).

Uno de los aspectos más debatidos al momento de la entrada en vigencia de la reforma laboral de 2016, fue la posibilidad de reemplazar a trabajadores en huelga vía automatización y/o con uso de tecnología. Los principales medios hicieron eco de esta discusión y recogieron opiniones de actores del sistema laboral (León y Petersen, 2017). Por ejemplo, para el ex Director del Trabajo, Álvaro Pizarro, “la normativa es muy simple: no se puede reemplazar a los trabajadores por otros trabajadores”, descartando “absolutamente” que se pueda considerar como reemplazo en huelga la automatización. “Si llegamos a la altura de tener normas que impidan la automatización sería muy extremo” (León y Petersen, 2017, párr. 4). Por su parte, Luis Lizama, asesor laboral de Sofofa en la época de discusión de la ley,

explica que, si bien efectivamente la ley prohíbe el reemplazo de trabajadores, y que la automatización técnicamente se denomina 'esquirolaje' automático, "aquí va a haber una decisión más bien política que jurídica" (párr. 8). A su juicio, "técnicamente la discusión va a ser si es posible mantener la actividad productiva con una producción automatizada y eso va a depender básicamente si el empleador ha mantenido esa actividad en forma previa a la huelga. Ahí va a estar la discusión" (párr. 8), anticipa, con lo que, a su juicio, "está claro que este tema se va a terminar judicializando" (párr. 8). Sobre la materia, en una entrevista el año 2017, el actual subsecretario del trabajo, Fernando Arab, señaló que "es un tema complejo, pero a priori creo que la automatización no es reemplazo en huelga, pues el reemplazo debe referirse a trabajadores, no a máquinas" (Palacios, 2017).

Opiniones más, opiniones menos, la Dirección del Trabajo (2018), como comentamos más arriba, resolvió la discusión el 24 de enero de 2018. En este dictamen, fija el sentido y alcance de la expresión "reemplazo" contenida en el inciso segundo del artículo 345, y se pronuncia sobre la utilización de sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuyos trabajadores se encuentran en huelga. Al respecto conviene destacar que, sobre el último punto, la DT es clara al señalar que:

la utilización por parte de la empresa de un sistema automatizado, sea propio o externalizado, con ocasión de la huelga y, por tanto, como respuesta a ella, y cuyo resultado sea eludir o mitigar sus naturales efectos, configuraría una conducta contraria a derecho desde que tal medida empresarial incumple las condiciones que impone la ley al regular las atribuciones funcionales del empleador durante la huelga, provocando la consiguiente afectación ilícita del referido derecho fundamental [...] la conducta vulneratoria podría configurarse incorporando, ante la inminencia de la huelga o durante su curso, una nueva tecnología automatizada destinada a ejecutar la función realizada normalmente por los trabajadores movilizados como también redoblando el rendimiento del sistema automático ya instalado en la empresa o extendiéndolo a operaciones no habituales; en cualquier caso, con el efecto de cubrir todo o parte de las funciones que se verán cesadas o disminuidas con el ejercicio de la huelga (<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114390.html>).

En breve, la definición del órgano es que el objetivo de evitar el reemplazo en huelga es el de evitar la mitigación o elusión de los naturales efectos de la misma. En este sentido, si el reemplazo se realiza por otros u otras trabajadoras o por automatización resulta irrelevante.

Para comprender los alcances de lo que comentamos, resulta interesante tener en la vista el caso español. Al respecto, el Tribunal Supremo en lo Social, en sentencia de 5 de diciembre de 2012, conoce de un caso de esquirolaje tecnológico en la empresa Euskal Telebista. Se analiza la programación emitida por Telebista durante los períodos de huelga en referencia a los servicios mínimos esenciales decretados para tales ocasiones. Convocada la huelga, se decretó como servicios mínimos esenciales para la comunidad la emisión de programación informativa en su horario habitual con tal de garantizar por el interés general el derecho a recibir in-

formación. No obstante lo anterior, la empresa emitió publicidad ordinaria de manera continuada entre los programas de forma automática y sin la necesidad de intervención humana directa. El tribunal consideró que de tal forma excede los servicios mínimos decretados por ser contenido no informativo y perseguir la no interrupción del servicio. De este modo, más bien, no estaría prohibiendo directamente el uso de medios técnicos automáticos durante la huelga, sino de emplearse de forma *diferente a la habitual* y con el propósito de mantener la apariencia de normalidad, vaciando la eficacia de la huelga y, por ende, vulnerando un derecho fundamental de los trabajadores (Leal, 2015).

Así, el Tribunal Supremo señala categóricamente:

No solo en el supuesto de que se utilicen medios humanos [...] para la realización de actividades que exceden de los servicios mínimos decretados como esenciales, se lesiona el derecho a huelga, sino que también se lesiona este de derecho cuando una empresa del sector de radiodifusión sonora o televisión emite programación o publicidad por medios automáticos, en el caso de que dicha actividad empresarial, aun cuando sea mediante la utilización de medios mecánicos o tecnológicos, priva materialmente a los trabajadores de su derecho fundamental, vaciando su contenido esencial, de manera que no cabe el uso de las prerrogativas empresariales, aún amparadas en la libertad de empresa, para impedir la eficacia del derecho de huelga (Tribunal Supremo de España, 2012).

Por su parte, y para hacer el contraste, el Tribunal Constitucional español se pronunció sobre esta misma materia, en sentencia de 2 de febrero de 2017. El caso trató nuevamente de un medio de comunicación, la señal de televisión Telemadrid que, a propósito de la declaración de huelga de sus trabajadores, había suspendido sus transmisiones por no haberse alcanzado un acuerdo entre los sindicatos y la dirección de la empresa sobre la programación en la jornada de huelga general. Sin embargo, la dirección optó por retransmitir el partido de fútbol de Champions entre el Valencia y el Manchester United, recurriendo a la señal de emergencia para ofrecer el partido sin que tuvieran que intervenir los trabajadores en huelga. La dirección de Telemadrid evitó el personal técnico porque solo necesitaba la orden de uno de los jefes que no se encontraba en huelga. En esta ocasión, el TC español le dio la razón a la empresa dado que los trabajadores no huelguistas continuaron desarrollando sus labores habituales. En ese sentido, el uso de medios tecnológicos no fue abusivo precisamente porque estos ya existían en la empresa y no fueron adquiridos con ocasión de la huelga (Tribunal Constitucional de España, 2017).

NEGOCIACIONES EN EL CONTEXTO DEL REEMPLAZO POR MÁQUINAS

A mediados de 2019, el Sindicato Interempresa de Líder (SIL), comenzó una huelga en contra de un proceso de automatización de Walmart. Como es de público conocimiento, en los supermercados, en general, pero en Líder, en particular, las cajas de "autoatención" han ganado cada vez más espacio. Eso ha implicado que las labores que antes desarrollaban cuatro personas, ahora las puede realizar

solo una, cuya función principal es monitorear y resolver los problemas prácticos que la clientela pueda tener en las cajas. Como sostiene Antonio Stecher, este es, además, y simbólicamente, un trabajo cuyo propósito es hacer irrelevante el trabajo de las y los cajeros (Ramos, 2021). Con todo, si vamos un poco más atrás, también podremos notar que hay otros servicios automatizados, como el pesaje de frutas y verduras; y, si miramos hacia afuera, Walmart también cuenta con máquinas que limpian automáticamente los pasillos o que identifican qué bienes faltan en las estanterías. “Para nosotros, la automatización no es el futuro, es nuestro presente” (Fossa, 2019, párr. 3), dijo Francisco la Regla, secretario general del sindicato.

La negociación terminó con un ajuste salarial promedio de 3,5%, justificada y exigida por el sindicato por el hecho de que diversas trabajadoras y trabajadores tendrán que asumir más tareas que aquellas por las que habían sido contratados originalmente. Así mismo, esa necesidad, ahora justificada desde el punto de vista de la empresa, está dada por el hecho de que, por ejemplo, la o el trabajador a cargo de las cajas también tendría que reponer productos en las estanterías o que la tarea que realizaba por contrato simplemente ya no existe (González, 2019). Esto tiene que ver, en parte, con el hecho de que lo que se suele denominar “trabajos más significativos” son trabajos que son significativos en la medida en que no los pueden realizar las máquinas y que, por eso, están reservados para humanos. Un robot puede ser altamente eficiente para gestionar el trabajo de reponedores, pero difícilmente podría ordenar todo un pasillo por sí solo. La polifuncionalidad, entonces, es importante porque pone a disposición trabajadores y trabajadoras a las órdenes de algoritmos de gestión de procesos que pueden identificar cuándo y dónde resulta más eficiente una persona. Esto es importante porque, de nuevo, y como habíamos identificado en *Modos de privatización de las ganancias del desarrollo tecnológico en los procesos de automatización del trabajo* (Rumbo Colectivo, 2021), la automatización no solo afecta puestos de trabajo que desaparecen, sino que también cambia la forma en que se desenvuelven los que siguen ahí.

Finalmente, también se debe considerar que uno de los desafíos a tener en cuenta en este ámbito es el de las estructuras de remuneración, así como las contractuales, que son más rígidas de lo que el dinamismo con el que avanza la Cuarta Revolución Industrial. En efecto, no tiene sentido negociar mejoras salariales para puestos de trabajo que pudieran dejar de existir en algunos años.⁹

⁹ La idea pertenece a Felipe Maldonado y fue comentada en un taller de trabajo realizado por Rumbo Colectivo.

IV

CONCLUSIONES PROVISIONALES

En Chile contamos con un modelo laboral que no ha sido modificado sustantivamente desde la dictadura.

En efecto, existe una regulación débil de la libertad sindical, que favorece su fragmentación, y tampoco entrega herramientas adecuadas para la expresión de la misma, con un proceso de negociación colectiva altamente reglado y con un derecho a la huelga con escasas posibilidades de lograr su objetivo: paralizar las funciones de la empresa. El modelo del Plan Laboral tenía por objeto reducir el marco de las relaciones laborales a mantener una relación entre productividad y salarios. Con todo, los problemas laborales, en general, y la automatización, en particular, exceden la relación de aportes a la productividad del trabajo y del capital.

En Chile existe una alta atomización sindical y la afiliación en sectores expuestos a automatización es dispar.

Existe un comportamiento relativamente estable del sector de agricultura, pesca, ganadería y caza, un aumento de la sindicalización en el comercio y una disminución en manufacturas. En el caso del comercio, esto es saludable dado los riesgos a los cuales se expone el sector, como analizamos en el documento N° 1 (Rumbo Colectivo, 2021). Sin embargo, en el caso de la agricultura y de la manufactura, el asunto es problemático: un estancamiento o debilitamiento de la fuerza sindical implica un empeoramiento cada día mayor de las posibilidades de negociación de las y los trabajadores ante costos de automatización en constante disminución.

Más allá de lo anterior, la sindicalización en Chile crece impulsada por la afiliación femenina.

La tasa de sindicalización, como vimos más arriba, ha ido aumentando de modo lento, pero seguro desde la década de 1990 hasta hoy. Si bien, no se ha observado una influencia relevante en la afiliación sindical con la reforma del 2016, sí se ha notado con la cantidad de mujeres que se han sumado a sindicatos, las que han doblado su participación en treinta años y ya superan la tasa masculina de sindicalización.

Los problemas de sindicalización no son solo normativos, también son fácticos.

Es evidente que la regulación de las relaciones laborales chilena no es la mejor para las y los trabajadores. Sin embargo,

ese no es el único asunto que complejiza la organización colectiva para las nuevas formas de trabajo. El teletrabajo y las PDS lo ilustran por distintos motivos; el primero, porque a pesar de contar normativamente con todos los derechos de un trabajo realizado en el mismo lugar físico que el resto de las y los trabajadores de una empresa, el hecho de que no se realice en el mismo lugar complejiza las posibilidades de organización. Con todo, esto ha sido abordado en la regulación del teletrabajo. Con respecto a las PDS, en cambio, y además de no contar con el reconocimiento de derechos colectivos, además realizan su trabajo de manera atomizada: sin colaborar con el resto de las y los empleados de la plataforma, e inclusive, compitiendo con ellos por el trabajo.

A nuevas formas de trabajo, nuevas formas de sindicalización.

Las y los trabajadores deben organizarse de maneras novedosas. Si bien, la ley puede contribuir en estos casos (como en el caso del teletrabajo, con deberes de información del empleador), la cuestión no es tan sencilla en el caso de las plataformas digitales de servicios, ya que ni siquiera cuentan con canales para comunicarse que no sean los lugares de espera por el próximo pedido a cargar por la aplicación. En efecto, en la huelga del año 2020 en Chile, las y los repartidores se organizaron precisamente en las calles para buscar formas de presionar a las plataformas y conseguir mejores condiciones de trabajo. Ejemplos similares en el caso de turkopticon (<https://turkopticon.net>) y coworker.org (<https://home.coworker.org>), espacios digitales de organización de trabajadores de la gig economy.

A nuevas formas de trabajo, también, nuevas formas de negociación.

Hay que pensar y diseñar negociaciones que sean capaces de aprovechar los avances tecnológicos y puedan adelantarse a los cambios. Las estructuras salariales y contractuales deben admitir grados de flexibilidad que permitan evitar encerrarse en formas laborales, empleos, funciones o tareas que no van a seguir existiendo en apenas unos años.

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA ADICIONAL

- ANEF Chile** (2020, 28 de julio). CLATE expuso sobre Libertad Sindical ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. <http://anef.cl/comunicaciones/clate-expuso-sobre-libertad-sindical-ante-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos/>
- Arriagada, A., Bonhomme, M., Ibañez, F., Leyton, J., Ustek-Spilda, F., Graham, M. y Bertolini, A.** (2021). Fairwork Chile Puntuaciones 2021: Estándares laborales en la economía de plataformas. <https://fairwork/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-Chile-report-2021-ES.pdf>
- Bachelet, M.** (2014, 29 de diciembre). Mensaje de S. E. la presidenta de la república con el que se inicia proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al código del trabajo. *Mensaje nro. 1055-362*. http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/uploads/r/archivo-presidencia-de-la-republica-2/1/e/b/1e-b785ad5c3547404ca989e2506191ef3d596c8fb8e3ffe7978f25ee-1326f14c/home_aristoteles_documentos.PR_MSGP_MPL_43.pdf
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, M. S.** (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Bravo, D. y Castillo, E.** (2021). Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. <https://www.uc.cl/site/assets/files/13876/presentacion-estudio-longitudinal-empleo-covid19-14junio2021.pdf?it=site/efs/files/13876/presentacion-estudio-longitudinal-empleo-covid19-14junio2021.pdf>
- Caamaño, E.** (2016a, primer semestre). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 46, 381-406. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100012>
- Caamaño, E.** (2016b). La reforma laboral y el fortalecimiento del derecho a huelga: un puente demasiado lejos. En Arellano Ortiz, P., Severin, J. P., Feres Nazarala, M. E. (Eds.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Un examen crítico de la ley N° 20.940*, (pp. 237-290). Thomson Reuters.
- Caamaño, E. y Ugarte, J. L.** (2008). *Negociación colectiva y libertad sindical: Un enfoque crítico*. Legal Publishing.
- Cabrera, F.** (2018). *Teletrabajo en el marco internacional. Estadísticas, efectos y aspectos de política pública en varios países*. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Contraloría General de la República** (2020, 17 de marzo). Dictamen de la Contraloría General de la República 3610. <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/003610N20/html>
- de Stefano, V.** (2016, diciembre). La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta sindical* 27, 149-172.
- Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile** (2018, 24 de enero). Dictamen de la Dirección del Trabajo 448/6. <https://dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114390.html>
- . (2018, 27 de julio). Dictamen de la Dirección del Trabajo 3938/33. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-115569.html>
- . (2019). ENCLA. Informe de Resultados Novena Encuesta Laboral 2019. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf
- . (2020). Compendio de series estadísticas. Capítulo 1: Organizaciones sindicales.
- Durán, G. y Gamonal, S.** (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de negociación colectiva en Chile. *Revista Derecho y Crítica Social*, 1-38.
- Durán, G. y Kremerman, M.** (2015, enero). Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Experiencia Comparada [Documento de trabajo]. Fundación Sol. https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2016/05/Sindicatos-y-Negociación-Colectiva.pdf
- Ford, M.** (2015). Rise of the Robots. Technology and the threat of a jobless future. Oneworld.
- Fossa, L.** (2019, 26 de junio). Posible huelga de Walmart Chile se centra en inteligencia artificial en el retail. *Interferencia*. <https://interferencia.cl/articulos/posible-huelga-de-walmart-chile-se-centra-en-inteligencia-artificial-en-el-retail>
- Fundación Chile** (2017, octubre). *Automatización y empleo en Chile*. Reporte final. <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/11/Nota-Técnica-8-Automatización-y-Empleo-Fundación-Chile.pdf>
- Gamonal, S.** (2010). En defensa del derecho colectivo del trabajo. En Gamonal, S. (Ed.), *Trabajo y Derecho* (pp. 93-99). Legal Publishing.
- Gamonal, S.** (2011). *Derecho Colectivo del Trabajo* [Segunda edición]. Abeledo Perrot.
- Gamonal, S.** (2013). El derecho de huelga en la Constitución chilena. *Revista de Derecho*. Universidad Católica del Norte, 20 (1), 105-127.
- Gamonal, S.** (2016). La reforma laboral, la Constitución y la libertad sindical. En Arellano Ortiz, P., Severin, J. P., Feres Nazarala, M. E. (Eds.). *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Un examen crítico de la ley N° 20.940* (pp. 31- 59), Thomson Reuters.
- Gernigon, B., Otero, A., y Guido, H.** (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo* 119 (1), pp. 37-59. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
- Gobierno Digital.** (2021). <https://digital.gob.cl>
- González, A.** (2019, 27 de junio). Los impactos de la automatización que ponen a la negociación colectiva de Walmart en la mira de otras empresas. *Emol*. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/06/27/952732/Automatizacion-y-perdidas-de-empleos-Las-razones-que-ponen-a-la-negociacion-colectiva-en-Walmart-en-los-ojos-de-otras-empresas.html>
- Gottschalk, A., Pineda, J. y Portiño, J.** (2017). *Manual sobre la Reforma Laboral en Chile. Defensoría Popular de las y los Trabajadores* (Segunda edición). Comité de Iniciativa por la Unidad Sindical, CIUS.
- Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernández, D. y Dumitrescu, V.** (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de empleo. Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. ETUI.
- Johnston, H. y Land-Kazlauskas, C.** (2018). *Representación, voz y negociación colectiva: La sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 94. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_651708.pdf
- Kim, M. S.** (2021, 9 de junio). This company delivers packages faster than Amazon, but workers pay the price. *MIT Technology Review*. <https://www.technologyreview.com/2021/06/09/1025884/coupang-amazon-labor-costs-worker-death/>
- Leal, S.** (2015). *La problemática de la sustitución de trabajadores huelguistas. Una visión práctica* [Trabajo Final de Grado]. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2015/133241/TFG_sleallopez.pdf

- León, C.** (2019, 24 de diciembre). Tasa de sindicalización sigue subiendo y es impulsada por mayor afiliación femenina. *Diario Financiero*. <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/tasa-de-sindicalizacion-sigue-subiendo-y-es-impulsada-por-mayor/2019-12-24/112306.html>
- León, C. y Petersen, V.** (2017, 26 de junio). ¿Automatización como reemplazo en huelga? Expertos ven riesgo de judicialización. *La Tercera*. <https://www.latercera.com/noticia/automatizacion-reemplazo-huelga-expertos-ven-riesgo-judicializacion/>
- Lizama, L. y Lizama, D.** (2020). *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*. Der.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C.** (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC - BID - OIT. <https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>
- Manyika, J., Remes, J., Mischke, J. & Krishnan, M.** (2017, marzo). *The Productivity Puzzle. A Closer Look at the United States*. McKinsey Global Institute [Artículo de discusión]. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Employment%20and%20Growth/New%20insights%20into%20the%20slowdown%20in%20US%20productivity%20growth/MGI-The-productivity-puzzle-Discussion-paper.ashx>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT** (2006). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (Quinta edición revisada). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf
- . (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra.
- Palacios, J. P.** (2017, 21 de agosto). Fernando Arab "La automatización no es reemplazo en huelga, pues el reemplazo debe referirse a trabajadores, no a máquinas." <https://www.pressreader.com/chile/pulso/20170721/282338269932779>
- Piñera, J.** (1990). *La revolución laboral en Chile* (Tercera edición). Zig-Zag.
- Ramos, M.** (2021, 15 de enero). Antonio Stecher: «Hoy en el retail lo que está en juego no es sólo la degradación del trabajo sino el riesgo de su desaparición». *Ciper*. <https://www.ciperchile.cl/2021/01/15/hoy-en-el-retail-lo-que-esta-en-juego-no-es-solo-la-degradacion-del-trabajo-sino-el-riesgo-de-su-desaparicion/>
- Rojas, I.** (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva en el Plan Laboral. *Revista Ius et Praxis*, semestre II.
- Rumbo Colectivo** (2021). *Modos de privatización de las ganancias del desarrollo tecnológico en los procesos de automatización del trabajo* [Manuscrito en preparación]. Friedrich Ebert Stiftung.
- Secretaría de Modernización, Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile** (2019, 11 de septiembre). Proyecto de Transformación Digital del Estado es aprobado por el Congreso. <https://modernizacion.gob.cl/noticias/destacados/proyecto-de-transformacion-digital-del-estado-es-aprobado-por-el-congreso>
- Severin, J. P.** (2016). Los sujetos de la negociación colectiva y la titularidad sindical. En Arellano Ortiz, P., Severin, J. P., Feres Nazarala, M. E. (Eds.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940* (pp. 87-107). Thomson Reuters.
- Stewart, A. & Stanford, J.** (2017, agosto). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 1-18. <https://doi.org/10.1177%2F1035304617722461>
- Szederkenyi, F. y Vergara, R.** (2017, mayo). Evolución del empleo en Chile: Asalariados y cuenta propia. *Puntos de referencia* 457. Centro de Estudios Públicos. https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20170605/20170605170421/pder457_fszederkenyi_rvergara.pdf
- Tassinari, A., y Maccarrone, V.** (2019, julio). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society* 34 (3), pp. 1-20. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Tribunal Constitucional de Chile** (2016). Sentencia Rol 3016-16, del 9 de mayo de 2016.
- Tribunal Constitucional de España** (2017). Sentencia 17 del 2 de febrero del Tribunal Constitucional de España. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25242>
- Tribunal Supremo de España** (2012). Sentencia de 5 de diciembre de 2012. Sala de lo social. Rec nro. 265/2011. <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ046397.pdf>
- Ugarte, J. L.** (2014). *Derecho del Trabajo: Invención, teoría y crítica*. Legal Publishing.
- Vallejos, O.** (2020). *Control y resistencias en el proceso de trabajo de los conductores de Uber de la Región Metropolitana* [Memoria para optar al título de Sociólogo]. Universidad de Chile.
- Varas Marchant, K. y Toledo Corsi, C.** (2014). La huelga, un derecho fundamental. En Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales. *Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile 2014* (pp. 63-108). https://derechoshumanos.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/12/Informe_Anuual_DDHH_2014_Completo.pdf
- Walker, F.** (2003). *Derecho de las relaciones laborales*. Universitaria.
- Walker, F. y Arellano, P.** (2016). *Derecho de las relaciones laborales* (Segunda edición, Tomo II). Librotecnia.
- Wood, A.** (2019, julio). The Taylor Review: understanding the gig economy, dependency and the complexities of control. *New Technology, Work and Employment* 34 (2), 1-9. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12131>
- Wood, A., Lehdonvirta, V. y Graham, M.** (2018). Workers of the internet unite? Online freelancer organization among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment* 33 (2), 95-112.

AUTORES:

José Acevedo Mundaca, abogado.

Ximena Fisher, abogada.

Erick Layana, abogado y estudiante de una maestría en Ciencias Sociales del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires.

Juan Pablo Pavez, economista y master en Economía y políticas públicas de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Julián García, economista y estudiante de Magíster en Economía de la universidad de Chile.

Oswaldo Vallejos, sociólogo y estudiante de Magíster en Gestión y Políticas Públicas.

Francisco Ferrer, abogado.

FICHA TÉCNICA

Fundación Friedrich Ebert en Chile
Hernando de Aguirre 1320 | Providencia | Santiago de Chile

Responsable
Simone Reperger
Representante de FES-Chile

<https://chile.fes.de>

Edición de contenido:
Arlette Gay
Directora de proyectos FES-Chile

Edición de estilo:
Guillermo Riveros Álvarez

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

LOS DESAFÍOS DE LA SINDICALIZACIÓN DEL FUTURO



El problema de la automatización posee doble cara. Por un lado, las y los trabajadores pueden perder poder negociador pero, al mismo tiempo, el límite de ganancias que la empresa puede generar se halla limitado porque una economía no puede funcionar si las y los trabajadores sencillamente dejan de recibir salarios. En una economía altamente dependiente del consumo y con buena parte de su fuerza laboral expuesta a los riesgos de la automatización, el impacto que podrían tener procesos profundos y radicales de reemplazo de trabajadores y trabajadoras por máquinas es preocupante.

Las herramientas de la libertad sindical resultan esenciales para democratizar el espacio de trabajo y la sociedad. Esas herramientas incluyen



la posibilidad de organizarse colectivamente, de negociar con el empleador y de paralizar las funciones de la empresa con la huelga, como una manera de "igualar la cancha". Sin embargo, existen diversos problemas relacionados con la regulación de las relaciones laborales. La razón de ello es que la sindicalización se halla sometida a diversas presiones, unas viejas y otras recientes.

En el primer apartado comenzaremos discutiendo el marco regulatorio de las relaciones laborales, específicamente, la reforma laboral de 2016, y cómo esta mantiene en parte importante el diseño original del plan laboral de la dictadura, diseño que, de hecho, considera que el único objeto de la relación laboral es mantener una relación sana entre productivi-



dad y salarios. En el segundo acápite, revisaremos los indicadores de sindicalización desagregados por sexo y sector económico para observar los comportamientos de la organización colectiva de las y los trabajadores, en general, y, en particular, en contextos de automatización. En un tercer momento, analizaremos los desafíos que emergen para la organización de las y los trabajadores en el contexto del futuro del trabajo, en general, tanto desde un punto de vista fáctico como de uno normativo. Finalmente, ofreceremos algunas conclusiones provisionales de esta investigación que, en resumen, apuntan a que a nuevas formas de trabajo deben corresponder nuevas formas de organización.