

CARTILLA DE SÍNTESIS

EL MODELO DE RELACIONES LABORALES: LOS ANTECEDENTES DEL MODELO ACTUAL Y, SU RADICALIZACIÓN DURANTE EL GOBIERNO DE KAST

Esta publicación fue llevada a cabo gracias al apoyo financiero de la Fundación Rosa Luxemburgo (FRL) Oficina Cono Sur. Las opiniones expresadas en ella no reflejan necesariamente los puntos de vista de la FRL.

La cartilla es una adaptación de

Karina Narbona (2026). El modelo de relaciones laborales: los antecedentes del modelo actual y su radicalización durante el gobierno de Kast.

Estudios de la Fundación SOL ISSN 0719-6695. Santiago de Chile: Fundación SOL/Fundación Rosa Luxemburgo

Fundación SOL

Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile

Teléfono: (+56 9) 34248505

www.fundacionsol.cl

Twitter: @lafundacionsol

IG: @lafundacionsol

Fundación Rosa Luxemburgo

Oficina Cono Sur: Santiago del Estero 1148. CP.1075, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina

<https://rosalux-ba.org>

Facebook: /RosaLuxConoSur

Twitter: @rosalux_conosur

IG: @rosalux_conosur

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional.



Septiembre de 2026.

Diseño: Paula Pardo Quiñones

CONTENIDOS

Antecedentes del actual modelo de relaciones laborales	04
1. Modelo laboral antiguo (1931-1973)	04
2. Modelo laboral de la dictadura (1979-hasta la fecha)	07
3. La imposición y profundización del actual sistema	12
La arremetida flexibilizadora de Kast	18
1. La pieza que nunca se flexibiliza: la negociación colectiva de empresa	20
2. La huelga que no paraliza	22
3. La reorganización del tiempo de trabajo	23
4. Indemnización a todo evento: facilitar el despido	25
5. Polifuncionalidad y “falta de adecuación”	26
6. Sala Cuna Universal con cargo al seguro de cesantía	26

ANTECEDENTES DEL ACTUAL MODELO DE RELACIONES LABORALES

1. Modelo laboral antiguo (1931-1973)

En Chile, el primer modelo normativo de relaciones laborales duró casi medio siglo, desde el Código del Trabajo de 1931 hasta que fue reemplazado por el sistema actual durante la dictadura, a partir de 1979.

El modelo antiguo surge como respuesta institucional a la llamada “cuestión social”, que vio sus primeros intentos de mitigación con las “leyes sociales” de 1924 y luego se consolida en normas más integradas con el primer Código del Trabajo de 1931. Este modelo consagró un conjunto

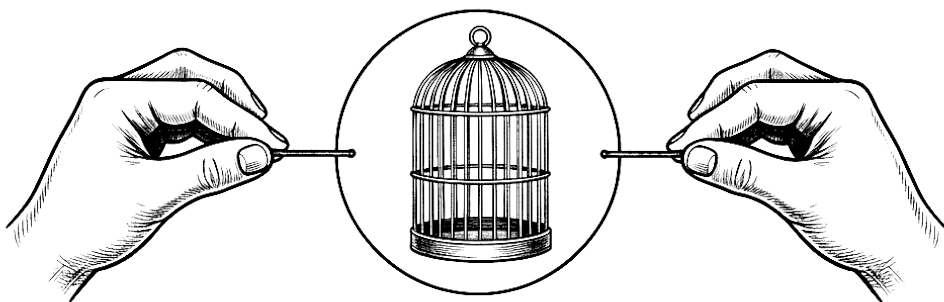
de derechos a favor de la parte laboral, que fue ampliándolos progresivamente (Rojas, 2007).

En el contrato individual, se trataba de un derecho “protector”, en el sentido de limitar algunos de los efectos más perjudiciales sobre los/as trabajadores/as de la búsqueda capitalista de ganancias, aunque la ley discriminaba por categorías de “obreros” (trabajo manual) y “empleados” (trabajo intelectual), que se regían por estatutos jurídicos distintos en ciertos aspectos. Por ejemplo, durante cuarenta años se exigió un aviso previo de seis días para el desahucio empresarial de los obreros y de treinta días para los empleados. Además, a los empleados particulares se les reconoció la indemnización por años de servicio en el Código del Trabajo de 1931, y recién el DFL N° 243 de 1953 estableció un régimen de indemnizaciones para los obreros.

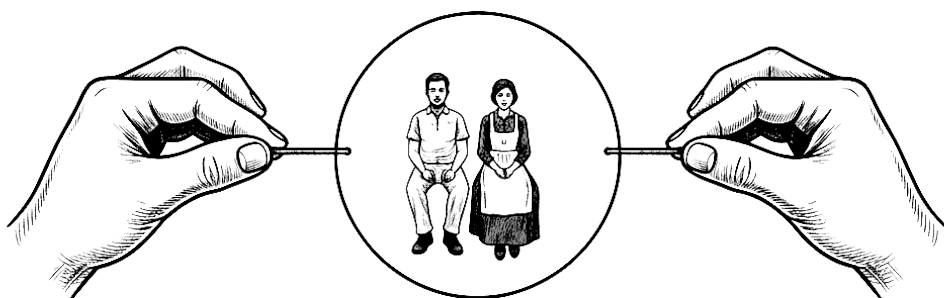
Sin embargo, el régimen normativo evolucionó hacia una protección más general (Rojas, 2007). La Ley N° 16.455 de 1966 instauró un sistema de estabilidad relativa en el empleo para todos/as los trabajadores/as, que exigía un permiso ministerial para realizar despidos masivos, la reincorporación laboral si no hay una “causa justa” y un plazo uniforme de treinta días de preaviso, entre otras garantías generales (Rojas, 2007: 197; Barría Serón, 1967: 4).

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, la negociación colectiva se propiciaba dentro de los marcos de la empresa. Sin embargo, no se excluía la posibilidad de negociar en otros espacios. Las confederaciones de sindicatos profesionales (de oficio) tenían titularidad para negociar por área o tipo de actividad, aunque dicha titularidad no la gozaban las confederaciones de los sindicatos industriales (de obreros), a las que solo se les reconoció fines de educación, asistencia, previsión y establecimiento de economatos y cooperativas (Rojas, 2007:199). No obstante, existía también la práctica de los tarifados salariales, acordados de manera tripartita¹, que, según el Código del Trabajo de 1931, tenían por objeto el establecimiento del salario mínimo obrero por rama industrial en distintas provincias o departamentos.

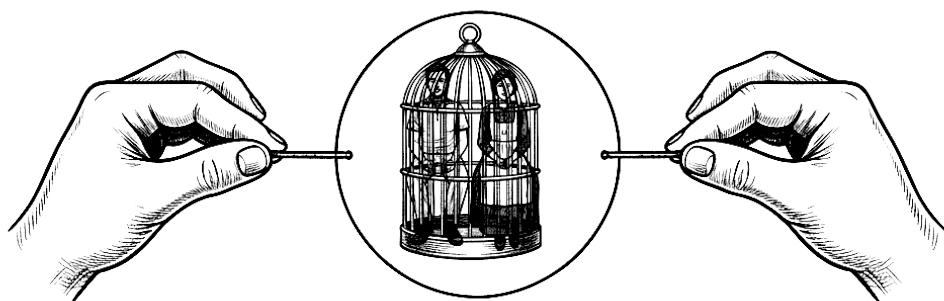
EL ESTADO INTERVENÍA



EN EL PROCESO DE



NEGOCIACIÓN COLECTIVA



¹ Para más detalles sobre los tarifados obreros habilitados en 1931, y así también de los tarifados de empleados habilitados en 1937, véanse los antecedentes recabados en Narbona 2015 a y Narbona 2015 b. Un análisis en profundidad de las experiencias de negociación de este tipo se podrá encontrar próximamente en un texto de Narbona, Durán y Mellado.

Ellos fueron reconocidos y ampliados con la Ley N° 17.074 de 1968 que facultó al Presidente de la República para crear comisiones compuestas por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores para negociar salarios mínimos por rama en el conjunto del territorio nacional.

Dentro de lo negativo, el sistema reglaba rígidamente la acción colectiva, la circunscribía de manera preferente en la empresa y permitía la intervención de la autoridad política/administrativa en la vida sindical, con el fin de controlar el conflicto. Por ejemplo, el Estado negaba la negociación colectiva para ciertas organizaciones sindicales e incluso negaba el derecho de sindicalización a algunos sectores de trabajadores, como el sector público -con excepción de los trabajadores de empresas públicas- y no admitía realmente la sindicalización de los/as trabajadores/as agrícolas. Estas marginaciones recién se revierten, en parte, con las reformas del período 1964-1973, donde destaca la Ley N° 16.625 de 1967, de sindicalización campesina.

Además, el Estado intervenía en el proceso de negociación colectiva, obligando a que el pliego de peticiones fuera sometido al procedimiento de conciliación, y exigía también la autorización del Presidente de la República para reconocer la existencia de un sindicato. Por último, la autoridad administrativa podía intervenir en la gestión interna y revisar las finanzas sindicales.

Dicho modelo, con fuerte influencia del Estado en su control/promoción del tejido social, se debe comprender a la luz del contexto histórico en el que fue creado: las primeras décadas del siglo XX, previo a los derechos de libertad sindical.

de Confiterías que trabajan 1/2 día, cat. única	60.—	»	»	Ayudantes de mes
de Hoteles, cat. única	60.—	»	»	de Bares, 1.ª cate
de Residenciales, 2.ª cat.	80.—	»	»	2.ª categoría
de Quintas de Recreo, Estádios, Hipódromos y Sim., cat. única	80.—	»	»	3.ª »
de Quintas, etc. no firmes, se pagará por día	10.—	»	»	Meseros
de Clubs, 1.ª clase	150.—	»	»	de Clubs, 1.ª cate
de Clubs, 2.ª clase	80.—	»	»	2.ª categoría
de Banquetes Volantes:				3.ª »
1.ª categoría (Frac) por trabajo	30.—			Meseros volan
2.ª categoría (Smoking) por trabajo	25.—			1.ª categoría,
3.ª categoría (B. Blanca) por trabajo	20.—			2.ª »
de Residenciales, 1.ª categoría	120.—	»	»	3.ª »
Meseros				Lancheros y sa
de Bares, 1.ª categoría	500.—	»	»	1.ª categoría
2.ª categoría	400.—	»	»	2.ª »
3.ª »	300.—	»	»	3.ª »
4.ª »	200.—	»	»	4.ª »

COMISION MIXTA DEL SALARIO
MÍNIMO DE LA INDUSTRIA
HOTELERA

Santiago, 22 de Agosto de 1936.

Muy señor mío:

Tengo el agrado de poner en su conocimiento que en su última sesión la Comisión Mixta de Salario Mínimo de la Industria Hotelera, ha puesto término a su principal labor, aprobando por unanimidad los salarios mínimos que se detallan en el acta que se adjunta a la presente y que empezará a regir desde el 1.º de Septiembre de 1936 y cuya duración será de un año.

Junto con comunicar a Ud. la aprobación de este Convenio Patronal Obrero, cumplo con el deber de dejar constancia que la labor que le correspondió desarrollar a los señores miembros de la Comisión Mixta, tanto los representantes de Industrias como los del Trabajo, fué árdua y sacrificada; pero, toda ella se desarrolló dentro de un ambiente de armonía que permitió que todos los acuerdos fueran aprobados por unanimidad, y sin que se llegara, por ninguno de los puntos en discusión, a resol-

**Fijación del Salario Mínimo
de la Industria Hotelera y
Similares**

que regirá desde el
1.º de Septiembre de
1936 y por el tér-
mino de un año.

Santiago, Septiembre de 1936.

Fuente: Narbona 2015 a y 2015 b.

2. Modelo laboral de la dictadura (1979-hasta la fecha)

El modelo normativo antiguo fue suspendido entre 1973-1978 por la dictadura civico-militar, que abolió en aquel lapso la libertad sindical, la actividad huelguística y la negociación colectiva. Para sostener salarios de subsistencia, en 1974 implementa transitoriamente la indexación de los salarios según la inflación pasada (política que se extenderá hasta 1982).

Después del lapso 1973-1978, la dictadura creó un nuevo modelo laboral. Este modelo se produjo en el momento en que la dictadura adopta un “proyecto país” más definido, que vino de la mano de la plena incorporación de civiles al gobierno de facto, los llamados Chicago Boys. Los derechos económico-sociales se reestructuraron desde 1979 bajo políticas conocidas como las “Siete Modernizaciones”, pensadas para generar una “revolución liberal” en Chile. La primera de ellas fue el Plan Laboral de 1979, un hito fundacional para sus ideólogos, vista



como una verdadera “**revolución laboral**” (Piñera, 1990).

El Plan Laboral de 1979 correspondió principalmente a dos leyes: **una sobre sindicatos (D.L. 2756) y otra sobre negociación colectiva (D.L. 2758)**. **José Piñera, hermano del expresidente Sebastián Piñera (2010-2014) y Ministro del Trabajo entre 1979 y 1980**, presentó este plan como la piedra angular de la flexibilización laboral del país. Como se pudo ver en estudios previos (Narbona, 2015a y 2015b), estuvo constituido por cuatro pilares que, como las “cuatro patas de una mesa”, sostienen toda la estructura:

1) NEGOCIACIÓN COLECTIVA TOTALMENTE DESCENTRALIZADA,

situada en la empresa como nivel exclusivo (en ese entonces con prohibición expresa de la negociación ramal).

2) “HUELGA QUE NO PARALIZA” LOS CENTROS DE TRABAJO,

entre otras medidas, mediante la posibilidad del reemplazo en huelga, bajo la idea de la huelga “no monopólica”.

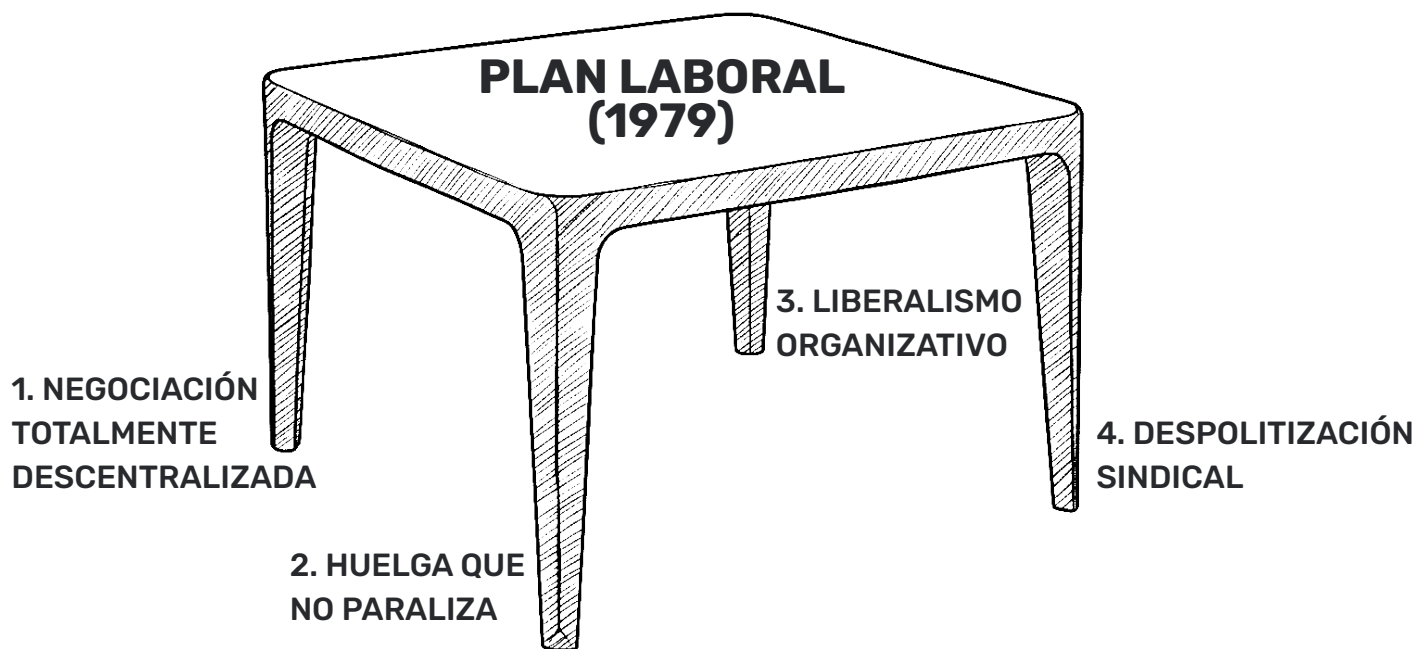
3) LIBERTAD SINDICAL CON “LIBERALISMO ORGANIZATIVO”,

estipulando “gran liberalidad en quóruns de constitución”, paralelismo entre organizaciones y el control de las bases de cada hito de la vida sindical a través de voto secreto ante ministros de fe.

4) “DESPOLITIZACIÓN SINDICAL”,

desvinculando la acción sindical de los asuntos generales de la sociedad y circunscribiéndola a la negociación de condiciones salariales/laborales inmediatas, e incluso exceptuando de la negociación en la empresa decisiones administrativas del empleador.

CUADRO N°1: LOS CUATRO PILARES DEL PLAN LABORAL



EL ESPÍRITU O FILOSOFÍA DEL PLAN ERA LOGRAR QUE “LA DISCIPLINA DEL MERCADO” REGULARA LA ACTUACIÓN DEL TRABAJADOR INDIVIDUAL Y, LO MÁS IMPORTANTE, DEL SUJETO COLECTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE ES EL SINDICATO, ERRADICANDO SU INTERVENCIÓN EN LO QUE SE CONSIDERABA EL “ESTABLE EQUILIBRIO ENTRE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD”.

Se señala que “la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir ingresos” (Piñera, 1990:49) y se le asigna sólo la función de acercar los salarios a la productividad cuando se ha producido una brecha. Al reducirla al nivel de empresa, se le reconoce también la ventaja política de **“reemplazar la ‘lucha de clases’ (trabajadores versus empresarios) por la ‘lucha de empresas’ (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra que compite con ellos), lo que es funcional a una economía libre de mercado”** (ibíd.:108), en consonancia con el plan de “despolitización sindical”, que apuntaba a la disolución de las expresiones de conflicto.

Cabe agregar que sobre esta ley matriz que es el Plan Laboral de 1979, se levantaron otros decretos coherentes y complementarios, dentro del “arduo trabajo de limpieza y liberalización del mercado del trabajo en Chile” (ibíd.:44-45).

Aquí debe destacarse el DL 2.759 de 1979, que deroga **la ley 16.757 que prohibía que los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una empresa fuesen efectuados por contratistas**. Además, debe destacarse un cambio anterior a 1979 que pavimenta su implementación, el D.L. 2.200 de 1978, que elimina la ley de seguridad en el empleo de 1966 instalando a cambio el libre despido (con una indemnización no superior a 5 meses de sueldo) **y el permiso al empleador para modificar el contrato individual de trabajo**. Más adelante, figura la Ley 16.620 de 1987, que desarrolla el **procedimiento no reglado** (sin derecho a huelga) y su acuerdo resultante, el convenio colectivo (a penas mencionado en la ley de 1979).

Los textos legales de la legislación laboral, que tienen una gran coherencia interna en lo relativo a ensanchar la libertad empresarial, no son uniformes en sus mecanismos. El mecanismo de desregularización o de relajación de la legislación se ejerció en el campo del derecho individual (por ejemplo, facilitando el despido), mientras que en el derecho colectivo, se estableció una rígida regulación de las relaciones colectivas, con múltiples prohibiciones y con un control minucioso sobre “cada uno de los diversos aspectos que importan a la negociación colectiva: sujetos, niveles, titularidad, materias, procedimiento de negociación y acuerdos colectivos” (Rojas, 2007:202).



**“LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN
NINGÚN CASO HA DE
SER UN MECANISMO
PARA REDISTRIBUIR
INGRESOS”**

JOSÉ PIÑERA

3. La imposición y profundización del actual sistema

Después de casi medio siglo de la dictación del Plan Laboral, esta estructura básica se mantiene en similar situación a la de 1979, siendo el modelo laboral actualmente vigente. El balance del período post-dictadura indica varias reformas laborales y algunos cambios menores que no alteran los pilares de la institucionalidad laboral de la dictadura.

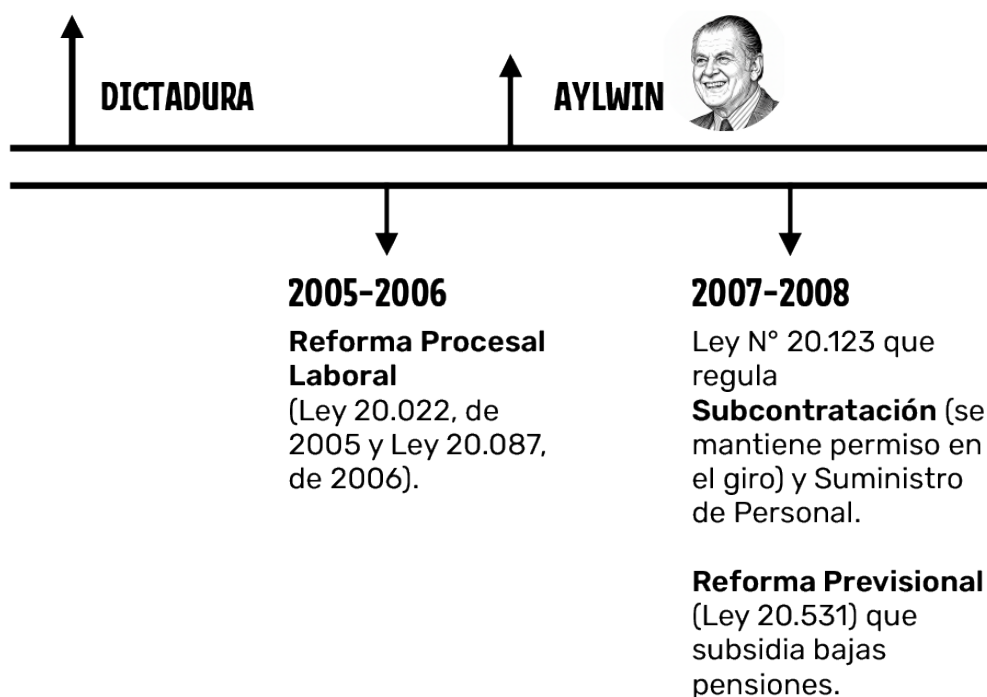
UNA SÍNTESIS DE ESOS CAMBIOS SE OBSERVA EN LA SIGUIENTE LÍNEA DE TIEMPO:

PLAN LABORAL

Plan laboral: permite el reemplazo en huelga y reduce la negociación colectiva al nivel de empresa, entre otros (D.L. 2.756 y D.L. 2.758).

1990-1993

Acuerdos Marco sobre sueldos mínimos + Primera Reforma Laboral: Ley 19.010, de 1990, crea despido por necesidades de la empresa y aumenta indemnización, Ley 19.049, de 1991, reconoce Centrales Sindicales, Ley 19.069, de 1991, suprime algunas restricciones sindicales, permite negociación inter-empresa si hay acuerdo del empleador y consolida N.C. no reglada (sin derecho a huelga), Ley 19.250, de 1993, transforma contratos fijos en indefinidos tras 2° renovación, y Ley 19.296, reconoce asociaciones de F. públicos (sin estatus sindical).



1998

Se ratifican los Convenios de Libertad Sindical de la OIT (87 y 98).

2001-2002

Segunda Reforma Laboral: Ley 19.759 reduce la jornada, define prácticas antisindicales, da autonomía de estatutos a sindicatos, prohíbe reemplazo en huelga pero sólo si no hay un pago al sindicato, reconoce polifuncionalidad y contratos flexibles de trabajo (y los promueve).

Seguro de cesantía Ley 19.728 de 2002.

FREI RUIZ-TAGLE



LAGOS



BORIC



2011-2012

Ley 20.545 de extinción de post-natal.

2016

Reforma Relaciones Laborales
Ley N° 20.940. Elimina el reemplazo en huelga (pero establece servicios mínimos y equipos de emergencia). Amplía el derecho a negociación colectiva a trabajadores antes excluidos (algunos sin derecho a huelga). Amplía materias negociables (pero mantiene fuera las facultades de administración del empleador). Establece cuotas para aumentar la participación de mujeres en las directivas sindicales, entre otros cambios.

2023

Ley de 40 Horas
Ley N° 21.561. Reduce gradualmente la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales e incorpora mecanismos de adaptabilidad. Permite distribuir la jornada mediante promedios de hasta cuatro semanas, flexibilizando la jornada semanal fija.

En este recuento de antecedentes, es relevante señalar que la organización jurídica de las relaciones laborales, que tiende a abaratar el trabajo, ha sido criticada y combatida.

Esto fue más notorio desde 2006, en un periodo en que aumentó la tasa de explotación del trabajo en la economía (Durán y Stanton, 2025). Las movilizaciones de los trabajadores subcontratados de la minería del cobre (así como de las forestales y la salmonicultura) durante la década de 2000 adquirieron alta connotación y destacaron por sus intentos de negociación más allá de la ley para romper la fragmentación (Aravena y Núñez, 2009). La legislación seguía fragmentando la negociación colectiva, pero la acción de los trabajadores comenzó a desbordar crecientemente esos límites institucionales, coordinándose entre empresas que participaban de un mismo proceso productivo y presionando directamente sobre las grandes empresas mandantes.

Un hito que resultó de estas movilizaciones fue la regulación de la subcontratación mediante la Ley N° 20.123 de 2006, bajo el primer gobierno de Michelle Bachelet. La normativa introdujo un régimen de responsabilidad subsidiaria o solidaria para las empresas principales frente a las deudas de sus contratistas. Pero, si bien la reforma mejoró la protección de miles de trabajadores, no fue clara en cuanto a limitar la posibilidad de subcontratación del giro, lo que generó una intensa disputa interpretativa. La Dirección del Trabajo (DT) sostuvo que la nueva regulación no permitía externalizar funciones permanentes del giro principal de una empresa, llegando a exigir a Codelco la internalización de miles de operarios. No obstante, la Corte Suprema resolvió el conflicto a favor de

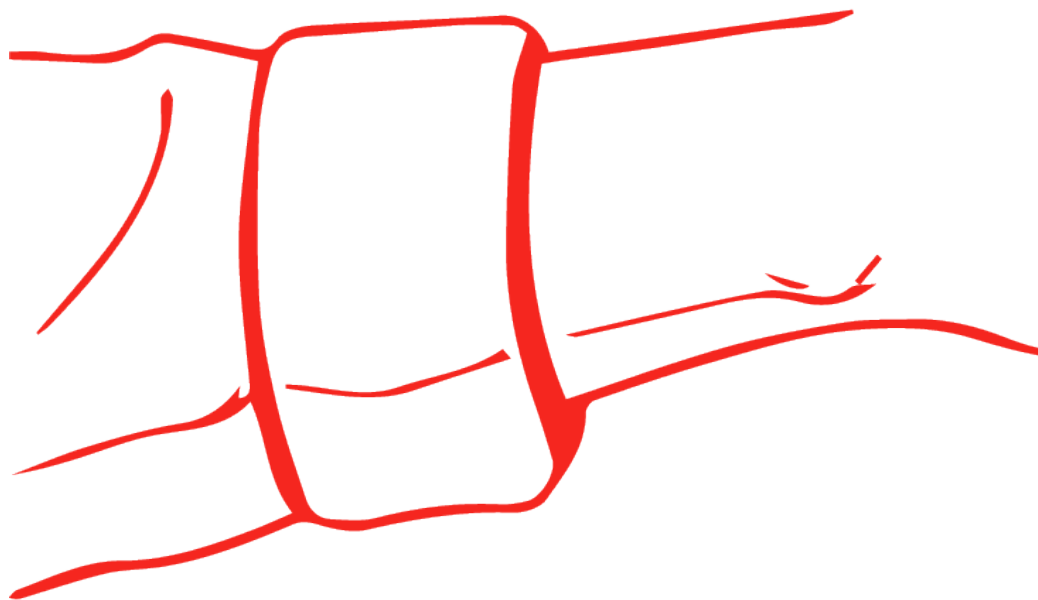
la minera, determinando de forma definitiva que la ley no prohíbe la subcontratación de la actividad principal del negocio, un criterio que desde entonces consolidó la jurisprudencia laboral chilena.

La reforma laboral impulsada durante el segundo gobierno de Michelle Bachelet (a Ley N° 20.940 de 2016), constituyó un intento de reforma del derecho colectivo más ambicioso que los anteriores, aunque tampoco desmantelaba los ejes del Plan Laboral. El proyecto original buscaba fortalecer la negociación colectiva mediante algunos elementos. Por un lado, pretendía reducir o anular la figura de los grupos negociadores y establecer la titularidad de los sindicatos para negociar. También extendió el derecho de negociación a categorías de trabajadores antes excluidas (como los trabajadores transitorios, aunque no les reconoció el derecho a huelga), eliminó la figura del reemplazo de trabajadores durante la huelga (aunque la sustituyó por la de servicios mínimos en todo evento,

**LA LEGISLACIÓN
SEGUÍA
FRAGMENTANDO
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA, PERO
LA ACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES
COMENZÓ A
DESBORDAR
CRECIENTEMENTE
ESOS LÍMITES
INSTITUCIONALES.**

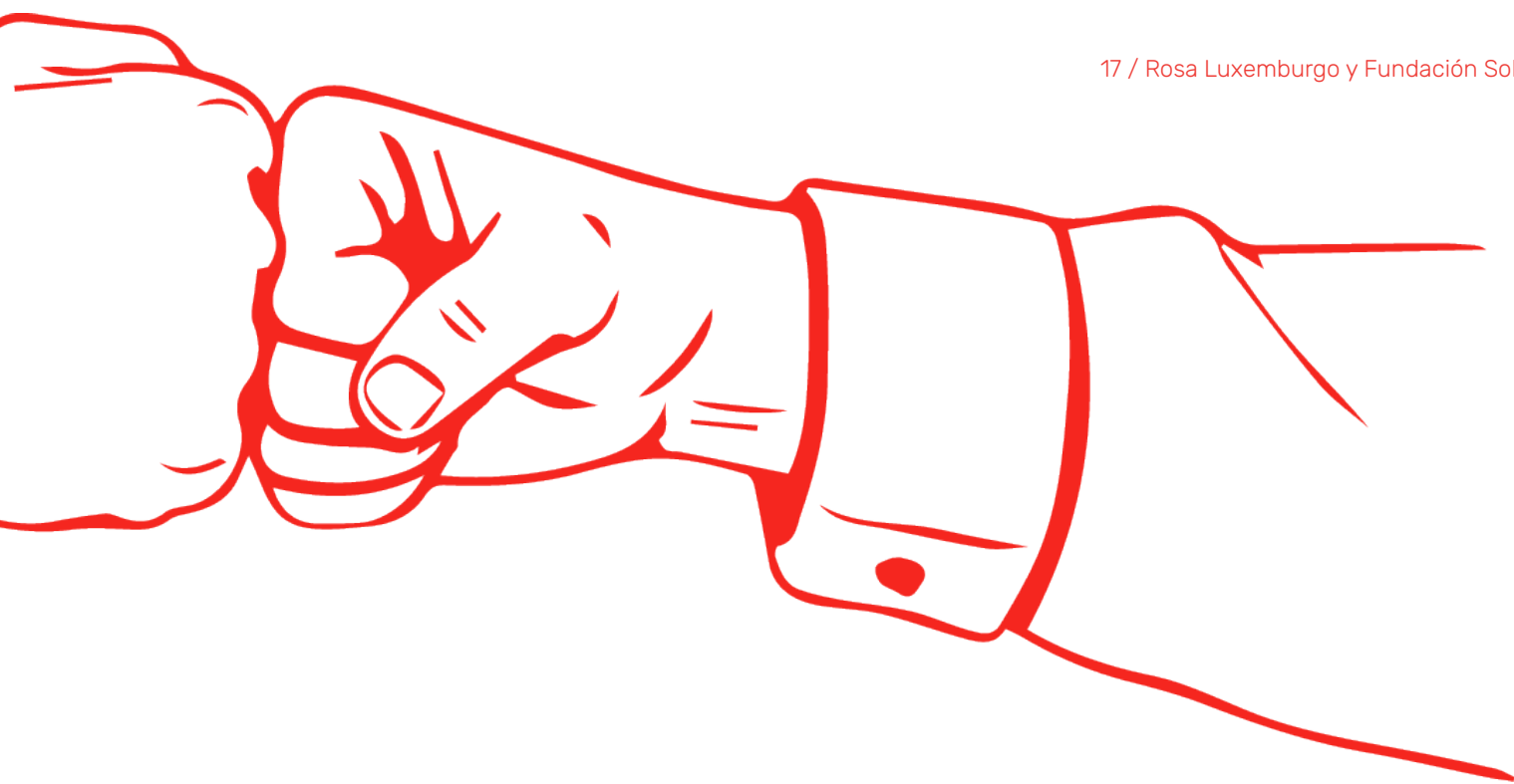
con equipos de emergencia provistos por los propios trabajadores como condición para ir a la huelga) y buscó ampliar las materias negociables (integrando dimensiones de género y conciliación, aunque mantuvo fuera del alcance de la negociación colectiva las relativas a las facultades de administración del empleador). A su vez, aumentó la participación de las mujeres en las directivas sindicales mediante el establecimiento de cuotas.

EL FALLO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ALTERÓ UNO DE LOS PUNTOS QUE PRETENDÍA SER MÁS FUERTES: LA TITULARIDAD SINDICAL Y RESTABLECIÓ LA POSIBILIDAD DE NEGOCIAR MEDIANTE GRUPOS NEGOCIADORES. DE HECHO, UNA INVESTIGACIÓN MUESTRA QUE, ENTRE 2017 Y 2021, SE REGISTRARON 494 ACUERDOS DE GRUPOS NEGOCIADORES EN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y LA POBLACIÓN CUBIERTA POR ELLOS CRECIÓ DE 1.325 PERSONAS EN 2017 A 12.221 PERSONAS EN 2021 (DÍAZ, 2022: 15).



Además, la reforma de 2016 estableció que las empresas mandantes pueden revocar los contratos de las empresas contratistas si sus trabajadores van a la huelga, lo que introdujo un elemento disuasorio para los trabajadores contratistas que intentaran paralizar. Con ello, se afectó a uno de los repertorios más eficaces desarrollados por el sindicalismo chileno desde comienzos de los años 2000 con sus luchas más allá de la ley. Así, la reforma combinó algunos avances, preservación del núcleo del modelo y, en ciertos ámbitos, profundización del Plan Laboral.

Durante el gobierno de Gabriel Boric se dictó la Ley N° 21.561 de 2024 que redujo gradualmente la jornada ordinaria a cuarenta horas semanales, pero incorporó simultáneamente mecanismos de adaptabilidad, permitiendo distribuir la jornada mediante promedios de hasta cuatro semanas. Aunque estas herramientas fueron concebidas dentro de límites más acotados que los que se verán en el gobierno de Kast, marcaron un nuevo avance en la flexibilización del derecho laboral, rompiendo con las jornadas semanales fijas. Además, el 9 de enero de 2026, antes del término del gobierno, el gobierno de Gabriel Boric ingresó un proyecto de "negociación multinivel", en el que se incluía la negociación por rama. Este era un



compromiso programático, pero se postergó constantemente. El proyecto fue ingresado cuando restaban apenas dos meses para el término del mandato y pocas semanas de actividad legislativa efectiva, figurando como un acto administrativo más que como un intento real de transformar el modelo laboral.

También debe tenerse presente un curso de endurecimiento penal en Chile desde la revuelta popular de 2019, particularmente en relación con el control de la protesta y el fortalecimiento de las facultades policiales. Una expresión temprana de este proceso fue la denominada Ley Antibarricadas N.º 21.208, publicada en enero de 2020 durante el gobierno de Sebastián Piñera, que tipificó penalmente determinadas formas de interrupción completa de la libre circulación mediante violencia, intimidación u obstáculos. Esta tendencia tuvo continuidad durante el gobierno de Gabriel Boric con la Ley Naín-Retamal N.º 21.560, publicada en abril de 2023, cuyo objeto principal fue reforzar la protección penal de Carabineros, la Policía de Investigaciones y Gendarmería y ampliar las reglas aplicables al uso de la fuerza, incluyendo la denominada legítima defensa privilegiada.

LA ARREMETIDA FLEXIBILIZADORA DE KAST

INTRODUCCIÓN

El nuevo gobierno, representante de la derecha más dura y pinochetista, vuelve a empujar explícitamente la competitividad empresarial y la flexibilidad como principio ordenador de la política y la legislación laboral.

Si bien las iniciativas que impulsa alteran instituciones distintas del derecho laboral, todas apuntan a ampliar la capacidad de las empresas para organizar el tiempo y las funciones del trabajo, reducir costos laborales y disponer de una fuerza de trabajo más adaptable a sus necesidades.

Esta agenda venía preparándose desde antes. En junio de 2025, 17 economistas convocados por Rolf Lüders elaboraron el documento El Puente, en el que participó el actual

ministro del Trabajo, Tomás Rau. Varias de sus propuestas reaparecieron posteriormente en la agenda de Kast. En parte se dejaron ver en las Bases Programáticas de su candidatura presidencial, que bajo el encabezado “Revolución laboral” (haciendo un guiño a José Piñera y el Plan Laboral) sostenían que la legislación y la burocracia habían “encarecido el empleo formal” y que se necesitaba producir cambios profundos a la institucionalidad laboral para enfrentar el deterioro del mercado de trabajo. El informe de la Mesa de Reactivación Laboral reconoce expresamente que “el principal motor” del empleo es el crecimiento económico y atribuye buena parte de las dificultades de creación de empleo al aumen-

to del salario mínimo, la reducción de la jornada y el incremento de las cotizaciones patronales, que habrían elevado los costos laborales, especialmente para las empresas pequeñas. Esa lectura es la que organiza buena parte de sus recomendaciones.

**CONTRATOS POR HORA,
AMPLIACIÓN DE LOS CICLOS
DE JORNADA, MODIFICACIÓN
DEL RÉGIMEN DE
INDEMNIZACIONES, MAYOR
POLIFUNCIONALIDAD, NUEVAS
CAUSALES VINCULADAS A LA
ADAPTABILIDAD LABORAL Y
CAMBIOS ADMINISTRATIVOS
EN MATERIAS DE JORNADA Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON
ALGUNAS DE LAS INICIATIVAS
EN CURSO O ANUNCIADAS
SOBRE LA BASE DE ESTOS
PRINCIPIOS, QUE SE VAN A
REVISAR A CONTINUACIÓN.**



1. La pieza que nunca se flexibiliza: la negociación colectiva de empresa

Mientras se busca flexibilizar la jornada, las funciones y el despido, **no ocurre lo mismo con la estructura de la negociación colectiva.** El proyecto de negociación multinivel presentado al final del gobierno de Boric fue retirado por Kast el 18 de marzo de 2026, pocos días después de asumir. **La reforma que durante cuatro años no fue priorizada por el gobierno anterior pudo ser eliminada en los primeros días de esta administración.**

Esto es relevante porque la negociación de empresa constituye el núcleo del Plan Laboral y se está reforzando al tiempo que gran parte de las propuestas de la Mesa de Reactivación Laboral buscan importar de Europa formas de flexibilidad horaria que funcionan allí con contrapesos colectivos mucho más desarrollados, a través de sindi-

catos que negocian por rama. En Chile se pretende ampliar la flexibilidad sin transformar la estructura descentralizada de la negociación colectiva, ubicada en la empresa individual, lo que fragmenta el poder colectivo.

Se busca así que los trabajadores/as sean más adaptables a las necesidades cambiantes del capital, mientras los mecanismos que podrían permitirles enfrentar colectivamente esos ajustes permanecen restringidos y férreamente controlados.

Por otro lado, a nivel de las autoridades administrativas, la Dirección del Trabajo cambió su jurisprudencia ante la negociación colectiva y está volviendo a solicitar la definición de los servicios mínimos antes de empezar a negociar, lo que entorpece el ejercicio de este derecho (ley de 2016). El Dictamen N.º 264/22 de mayo de 2026 de la Dirección del Trabajo reconsideró su doctrina anterior y determinó que los servicios mínimos deben encontrarse calificados antes de comenzar la negociación colectiva. En empresas donde no existía sindicato y este se constituye, si la negociación comenzó sin dicha calificación, el procedimiento debe suspenderse hasta obtenerla. Un efecto posible es aumentar la importancia de una etapa administrativa previa a la negociación a efectos de introducir demoras antes de que el sindicato demuestre capacidad negociadora.

También se han dejado de reconocer como válidos los Acuerdos Marco que habían firmado los contratistas de la Gran Minería del Cobre durante sus procesos de movilización y negociación. La Dirección del Trabajo dejó sin efecto un dictamen de noviembre de 2025 que había reconocido el acuerdo marco suscrito entre la Confederación de Trabajadores del Cobre, AGEMA y Codelco como un acuerdo colectivo atípico. Es una decisión jurídicamente fundada en una lectura estricta del Código del Trabajo, que busca bloquear el reconocimiento de formas de coordinación colectiva que desbordan la negociación ordinaria de empresa.



**¿QUÉ PODER
TIENE UNA
HUELGA SI
NO PUEDE
INTERRUMPIR LA
PRODUCCIÓN NI
LA CIRCULACIÓN?**

2. La huelga que no paraliza

A ello se agrega una agenda de orden público que, aunque excede formalmente el ámbito de la legislación laboral, puede incidir sobre los repertorios de acción utilizados por los trabajadores, particularmente en conflictos que desbordan el espacio de la empresa y buscan afectar puntos estratégicos de circulación. El gobierno impulsó en junio de 2026 la creación de un **Registro Único de Vándalos e Incivildades**, que contempla consecuencias adicionales para conductas sancionadas, como la retención del transporte público o la instalación de barricadas. Esto va en sintonía con la búsqueda de garantizar la continuidad de la actividad durante un conflicto.

En agosto de 2026, el gobierno presentó la denominada **"Antibarricadas 2.0"**. La propuesta amplía la legislación aprobada en enero de 2020 tras la revuelta popular. En la nueva ley, ya no sería necesario



interrumpir completamente el tránsito ni utilizar violencia o intimidación para configurar el delito. También incorpora expresamente la interrupción del transporte de pasajeros y de carga, incluyendo transporte terrestre, ferroviario, marítimo y aéreo y su infraestructura.

Esto puede afectar acciones de protesta de los/as trabajadores/as como cortes de rutas, bloqueos de accesos a faenas o interrupciones de puntos estratégicos de las cadenas logísticas, aunque se realicen sin violencia. Los trabajadores portuarios son un buen ejemplo, ya que parte importante de la fuerza que han desplegado proviene de que han desarrollado acciones que interrumpen la circulación de mercancías y personas en la infraestructura portuaria. **Con esto, se llega más lejos en la meta del Plan Laboral de una "huelga que no paraliza".**

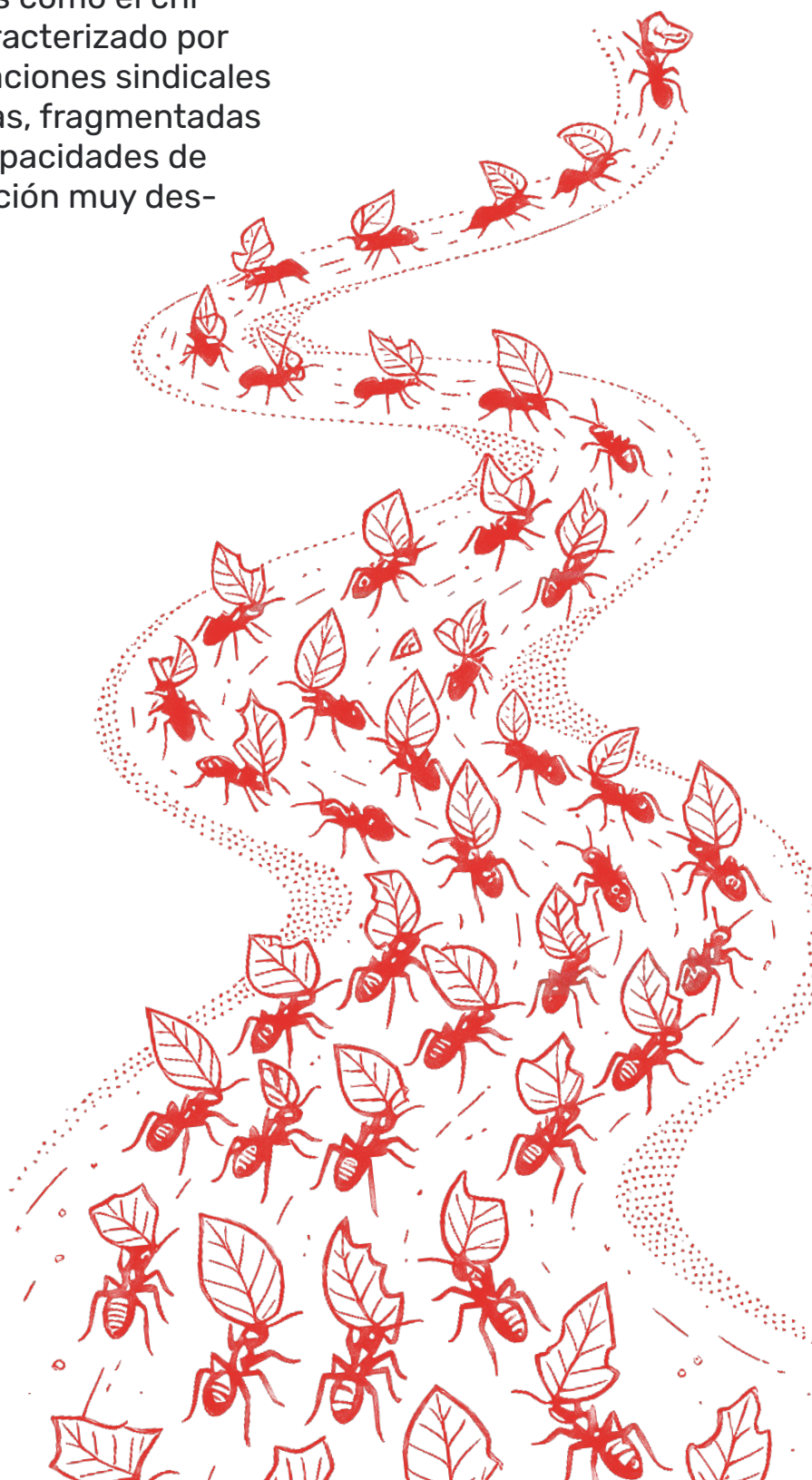
BA- RRI- NA- DA

3. La reorganización del tiempo de trabajo

Una de las áreas donde más rápidamente ha avanzado la agenda laboral del gobierno es la **flexibilización de la jornada**. Dos iniciativas son especialmente importantes: ampliar los períodos en que pueden distribuirse las horas de trabajo y reactivar los llamados **contratos por hora**.

El 21 de julio de 2026, el gobierno ingresó un proyecto que amplía el período utilizado para calcular la jornada promedio (Boletín N.º 18.478-13). Actualmente este ciclo puede extenderse hasta cuatro semanas. La propuesta lo aumenta a **16 semanas, aproximadamente cuatro meses**. Para actividades con fuertes variaciones estacionales, como hoteles, restaurantes, casinos y turismo, el ciclo puede alcanzar **52 semanas, prácticamente un año**. En otros sectores también se puede llegar a un ciclo anual mediante

negociación colectiva o pacto con sindicatos. Esto último no es una garantía fuerte en un sistema de relaciones laborales como el chileno, caracterizado por organizaciones sindicales pequeñas, fragmentadas y con capacidades de negociación muy desiguales.



Las 40 horas no desaparecen formalmente. Lo que cambia es cómo se distribuyen. La empresa puede concentrar jornadas más largas en los períodos de mayor actividad y compensarlas con jornadas más cortas mucho después. Esto puede tener consecuencias importantes: un trabajador podría ser despedido antes de recibir esa compensación, y horas que hoy serían extraordinarias y se pagarían con recargo podrían dejar de pagarse como tales al compensarse posteriormente con jornadas más cortas.

A esto se suma el proyecto de **contratos por hora** (Boletín N.º 11.929-13), presentado originalmente en julio de 2018 durante el segundo gobierno de Sebastián Piñera y reactivado por el gobierno de Kast en **junio de 2026**. La propuesta permite contratar hasta **30 horas semanales o 120 mensuales**, distribuidas en distintos turnos. El empleador puede informar la distribución de las horas con solo **24 horas de anticipación**. El proyecto contempla algunos resguardos: un valor mínimo por hora superior al que resulta del ingreso mínimo mensual, mantención de cotizaciones y derechos laborales y el pago de al menos el **75% de las horas contratadas**, aunque finalmente la empresa no las utilice.

Pero el problema de fondo es que **la empresa gana flexibilidad y el trabajador pierde control sobre su tiempo**. Una persona puede tener pocas horas pagadas, pero necesitar mantener disponible gran parte de su día, dificultando compatibilizar el empleo con otro trabajo, estudios, cuidados o vida familiar. Los tiempos entre turnos y de espera pueden terminar siendo **tiempo de vida puesto a disposición de la empresa, pero no remunerado**.

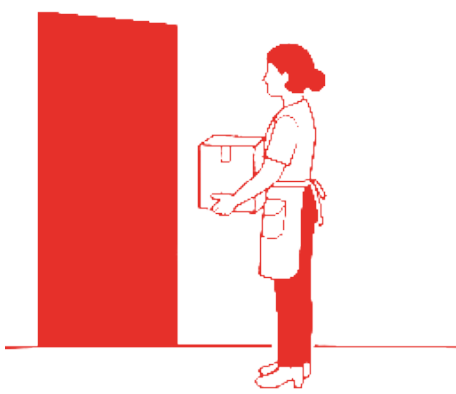
**SI ESTOS
CONTRATOS
COMIENZAN A
REEMPLAZAR
EMPLEOS ESTABLES,
BUENA PARTE DEL
RIESGO DE LA
MENOR ACTIVIDAD
SE TRASLADA DESDE
LA EMPRESA HACIA
LA FUERZA DE
TRABAJO, QUE SE
VUELVE CADA VEZ
MÁS AJUSTABLE Y
DESECHABLE.**

4. Indemnización a todo evento: facilitar el despido

El gobierno ha anunciado que reemplazará gradualmente la actual indemnización por años de servicio por una **indemnización a todo evento**, comenzando por los nuevos contratos. La fórmula todavía no está cerrada, pero las declaraciones más recientes apuntan a una indemnización cercana a **medio sueldo por cada año trabajado, con un máximo de cinco años, financiada mediante** una cotización mensual de cargo del empleador.

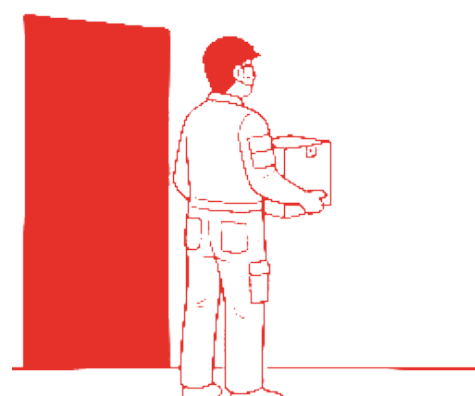
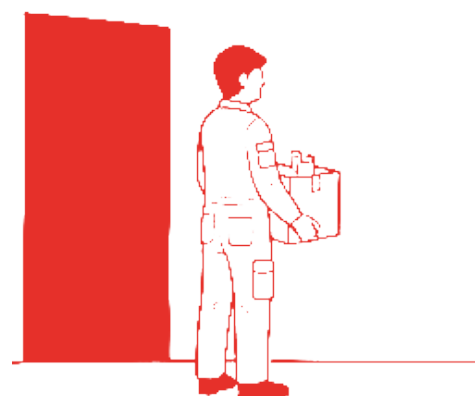
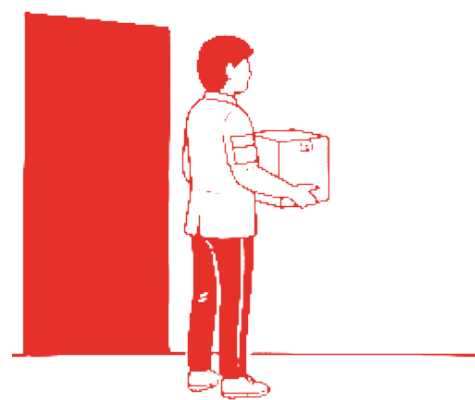
Hoy, cuando una persona es despedida por necesidades de la empresa, puede recibir **un sueldo por cada año trabajado**, con un máximo de once años. Con el nuevo sistema, la indemnización sería menor para estos trabajadores, aunque podría cobrarse cualquiera sea la causa por la que termina el contrato.

Actualmente, despedir a un trabajador se vuelve más costoso a medida que acumula antigüedad. Con una indemnización financiada mes a mes, ese costo ya estaría



provisionado cuando llega el momento del despido. **La empresa gana mayor facilidad para despedir y reemplazar trabajadores.**

LA INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO AMPLÍA LA COBERTURA PARA QUIENES HOY NO TIENEN DERECHO A ELLA, PERO AL MISMO TIEMPO PUEDE REDUCIR FUERTEMENTE EL COSTO DE DESPEDIR A QUIENES ACTUALMENTE ESTÁN PROTEGIDOS POR SUS AÑOS DE SERVICIO. LA FACILIDAD DE DESPIDO QUE ESTO INCORPORA SE DEBE PONER EN PERSPECTIVA CON OTRAS FACILIDADES PARA ADECUAR LA FUERZA DE TRABAJO QUE ESTÁN PREPARÁNDOSE



5. Polifuncionalidad y “falta de adecuación”

Dos recomendaciones de la Mesa completan esa lógica. La propuesta N.º16 de la Mesa de Reactivación Laboral plantea modificar el artículo 10 N.º 3 del Código del Trabajo para facilitar que un mismo contrato contenga varias funciones, incluso “independientemente de la naturaleza que tengan”. La propuesta N.º17 recomienda incorporar la falta de adecuación del trabajador o la trabajadora dentro de la causal de necesidades de la empresa. Ambas son por ahora recomendaciones, no derecho vigente.

Esto implica mayor posibilidad de desplazar trabajo entre funciones, una mayor libertad empleadora para intensificar la jornada y mayor capacidad de extinguir la relación cuando el trabajador no se adecúe a cambios técnicos u organizativos, abriéndose

incluso la posibilidad de que la no adecuación responda a la libre discreción de quien tiene el poder directivo.

Se trata de ampliar la plasticidad en el uso de la fuerza laboral. La trabajadora o el trabajador no vende una capacidad ilimitada de trabajar, sino una capacidad de trabajo cuyo uso está delimitado jurídicamente por funciones, jornada y condiciones contractuales. Cuanto más imprecisos o extensos son esos límites, mayor es la discrecionalidad del comprador sobre el uso de la mercancía “fuerza de trabajo”. La discusión

sobre la polifuncionalidad o la adecuación del trabajador concierne directamente a la extensión del poder de mando empresarial en el proceso de trabajo, a la libertad del empleador para despedir y a la intensificación del trabajo de quienes son contratados, en lugar de propender simplemente a ampliar la contratación de trabajadores, como se sugiere.



6. Sala cuna universal con cargo al seguro de cesantía

El proyecto impulsado por el gobierno amplía considerablemente la cobertura del derecho de sala cuna: elimina el requisito actual de que la empresa tenga veinte o más trabajadoras, incorpora progresivamente a padres, cuidadores, trabajadores independientes y trabajadoras de casa particular y crea un Fondo de Sala Cuna.

PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES, EL FONDO SE FINANCIARÍA MEDIANTE UNA COTIZACIÓN PATRONAL DE 0,35%. SIN EMBARGO, ESA COTIZACIÓN NO SIGNIFICA UN AUMENTO EQUIVALENTE DEL COSTO EMPRESARIAL, YA QUE EL PROYECTO CONTEMPLA REDUCIR EN LOS MISMOS 0,35 PUNTOS PORCENTUALES LA COTIZACIÓN PATRONAL AL SEGURO DE CESANTÍA.

Por tanto, se redistribuye una parte de **los recursos** patronales actualmente destinados al **Seguro de Cesantía**

hacia la sala cuna, evitando que el nuevo beneficio implique un incremento de los costos laborales de las empresas.

Para las empresas que actualmente deben asumir directamente la sala cuna en virtud del artículo 203, la socialización del costo puede significar una reducción importante de su carga individual.

ocuparse estos recursos en todo tipo de establecimientos y no potenciarse una red pública adecuada. De nuevo se puede ver una lógica que asegura los costos de las empresas, que fomenta el riesgo entre los trabajadores y que fomenta el lucro de los agentes privados.

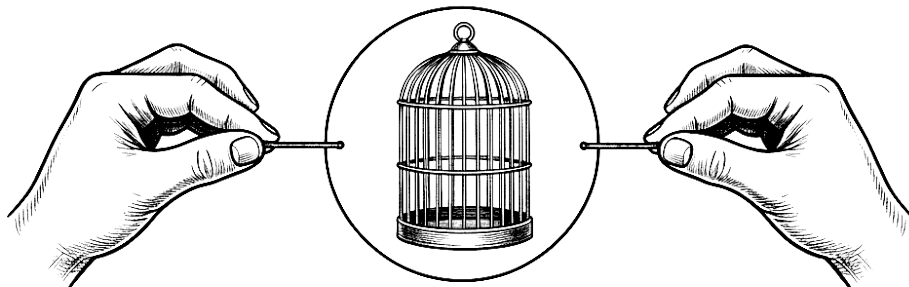


En este proyecto, se traspasan los costos a los fondos de los propios trabajadores diseñados para garantizar ingresos y estabilidad económica en periodos de desempleo. Además, se abre la posibilidad de ampliar la mercantilización de la educación inicial, al poder

EN SUMA, LA AGENDA LABORAL DE KAST AMPLÍA LAS FACULTADES EMPRESARIALES PARA ORGANIZAR EL TRABAJO, DISTRIBUIR LA JORNADA, DEFINIR FUNCIONES, PONER TÉRMINO A LOS CONTRATOS Y REDUCIR EL RIESGO FINANCIERO DEL CAPITAL. AL MISMO TIEMPO, MANTIENE UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRAGMENTADA, RESTRINGE LAS FORMAS EN QUE LOS TRABAJADORES PUEDEN EJERCER PRESIÓN COLECTIVA Y LIMITA LAS GARANTÍAS FINANCIERAS Y SOCIALES DE LA MAYORÍA. LA ECUACIÓN ES CONOCIDA: MÁS PODER PARA ADMINISTRAR, UTILIZAR Y DESPEDIR FUERZA DE TRABAJO; MENOS PODER PARA QUIENES TIENEN QUE VENDERLA

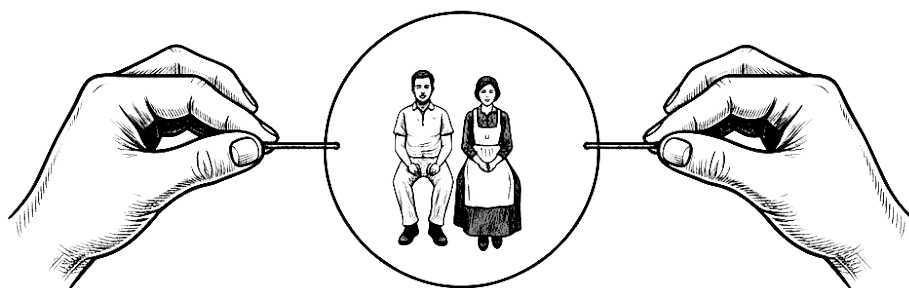
REFERENCIAS

Aravena, A., y Núñez, D. (Eds.). (2009). El renacer de la huelga obrera en Chile: El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. LOM Ediciones.



Barría Serón, J. (1967). Las relaciones colectivas del trabajo en Chile. Santiago de Chile: INSORA.

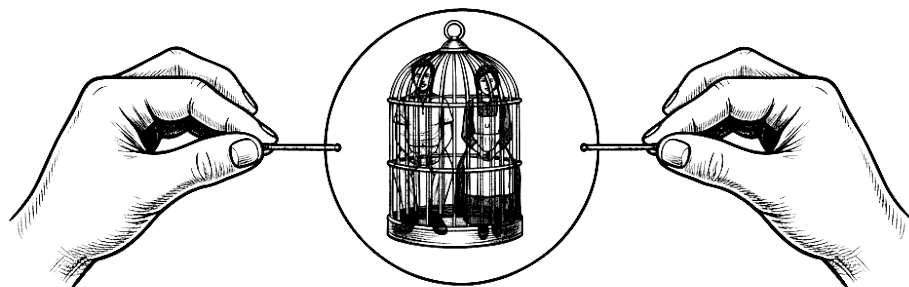
Durán, G., y Stanton, M. (2025). Union renewal in Chile and the rate of surplus value. *World Review of Political Economy*, 16(2), 241-266.



Narbona, K. (2015a). Antecedentes del modelo de relaciones laborales en Chile. Plataformas por los Derechos Económicos y Sociales/Fundación SOL.

Narbona, K. (2015b). Para una historia del tiempo presente. Lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura. Ideas para el Buen Vivir N.º 6. Fundación SOL.

Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. En: *Revista Ius et Praxis*, año 13, n.º 2: 195-221. Noviembre de 2007.







**FUNDACIÓN
ROSA
LUXEMBURGO**



fundaciónsol
transformando el trabajo