

SEBASTIÁN OSORIO LAVÍN*

¿LA PIEDRA DE SÍSIFO? SINDICALISMO DE BASE Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN TIEMPOS DE PAZ DEMOCRÁTICA. CHILE, 1990 - 2010¹

RESUMEN

El artículo presenta un análisis de la evolución que tuvieron las negociaciones colectivas en el sindicalismo de base en Chile entre 1990 y 2010, cuando el retorno a la democracia ofreció un escenario político nuevo para explorar el potencial de sus organizaciones. Mediante la utilización de múltiples fuentes estadísticas, documentales y bibliográficas, se indaga en los alcances y limitaciones que tuvieron sus luchas de tipo económico a nivel de establecimientos, dando cuenta de un despliegue sindical muy restringido, sometido a numerosas amenazas por parte de los empleadores y con diversos obstáculos para el ejercicio de su actividad negociadora, que por estas razones se convirtió principalmente en un instrumento para defender derechos elementales y evitar la caída de los salarios reales más que para disputar la ganancia empresarial.

Palabras clave: Chile, siglos XX-XXI, posdictadura, negociación colectiva, sindicalismo de base, luchas económicas, reajustes salariales, trabajadores

ABSTRACT

This article presents an analysis of the evolution of collective bargaining in grassroots trade unionism in Chile between 1990 and 2010, when the return to democracy offered a new political scenario to explore the potential of their organisations. Through the use of multiple statistical, documentary and bibliographical sources, we investigate the scope and limitations of their economic struggles at the level of establishments, showing a very restricted trade union deployment, subject to numerous threats from employers and with various obstacles to the exercise of their bargaining activity, which for these reasons became mainly an instrument to defend basic rights and prevent the fall in real wages rather than to dispute corporate profit.

Keywords: Chile, twentieth-twenty first centuries, post-dictatorship, collective bargaining, grassroots trade unionism, economic struggles, wage adjustments, workers

Recibido: marzo de 2023

Aceptado: octubre de 2023

* Doctor en Historia por la Universidad de Santiago, Chile.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6400-7947> Correo electrónico: sebastian.osorio@usach.cl

¹ El presente texto está basado en una parte de mi tesis doctoral titulada "Movimiento sindical y capitalismo en Chile. Determinación, politización y acción colectiva en la postdictadura, 1990 - 2010", tesis para optar al grado de Doctor en Historia, Santiago, Universidad de Santiago, 2021.

INTRODUCCIÓN

Siguiendo el mismo patrón de comportamiento verificado a nivel mundial², la principal función que han tenido los sindicatos en la historia de Chile ha sido operar como vehículo para la negociación colectiva de la venta de fuerza de trabajo de sus miembros. Este artículo tiene como objetivo principal analizar el alcance y las limitaciones que tuvo ese rol en la trayectoria del sindicalismo de base durante las primeras dos décadas de la posdictadura.

Antes de su institucionalización jurídica, los sindicatos habían hecho sentir su presencia de manera regular en los conflictos sociales de la República, convocando o participando de movilizaciones que abarcaron a significativos contingentes de trabajadores asalariados³. De hecho, la frecuencia y sobre todo la violencia con que irrumpían las huelgas laborales en ausencia de mediaciones legales específicas, además del protagonismo de las organizaciones de trabajadores en las protestas y estallidos sociales de diverso tipo⁴, constituyen antecedentes claves para entender la generación de una rama específica de regulación del derecho del trabajo orientada a controlar las relaciones industriales del país⁵.

En el contexto de una matriz productiva en la que escaseaban grandes capitales que agruparan a cantidades significativas de trabajadores⁶, la legislación laboral reforzó la dispersión del movimiento obrero al obligarlo a establecer sindicatos y negociaciones colectivas exclusivamente a nivel de empresas. Aunque este modelo de sindicalismo ofrecía pocas ventajas y garantías, desde su plena puesta en marcha en la década de los treinta fue abrazado por crecientes sectores de trabajadores que tenían la esperanza de

² Marcel van der Linden, *Trabajadores y trabajadoras del mundo. Ensayos para una historia global del trabajo*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2019, pp. 213-254; Beverly Silver, *Fuerzas de trabajo. Movimiento obrero y globalización desde 1870*, Madrid, Akal, 2005, pp. 55-142.

³ Ver: Crisóstomo Pizarro, *La huelga obrera en Chile*, Santiago de Chile, Ediciones SUR, 1986, pp. 19-100; Peter DeShazo, *Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902-1927*, Santiago de Chile, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 2007; Fernando Ortiz, *Movimiento obrero en Chile (1891-1919)*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 2005.

⁴ Sergio Grez, "Transición en las formas de lucha: motines peonales y huelgas obreras en Chile (1891-1907)", en *Historia*, vol. 33, n.º I, Santiago, 2000, pp. 141-225, disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0717-7194200003300004>

⁵ Luis Lizama, "El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX", en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, n.º 4, Santiago, 2011, pp. 109-142; Sergio Grez, "El escarpado camino hacia la legislación social: debates, contradicciones y encrucijadas en el movimiento obrero y popular", en *Cyber Humanitatis*, n.º 41, Santiago, 2007, pp. 1-48.

⁶ Carmen Cariola y Osvaldo Sunkel, *Un siglo de Historia Económica de Chile 1830-1930*, Madrid, Ediciones Cultura Hispánica del Instituto de Cooperación Iberoamericana, 1982, p. 101. De acuerdo con estos autores, en 1915 apenas un cuarto de los 208 000 trabajadores del sector industrial se desempeñaba en establecimientos de más de cinco obreros. La continuidad de esta tendencia la refrendó el III Censo Nacional de Manufacturas de 1958, que consignó un promedio de 35 trabajadores por establecimiento, y que solo el 2,9 % del total de industrias tenía más de doscientos trabajadores. Véase: *La economía de Chile en el periodo 1950-1963. Tomo I*, Santiago de Chile, Universidad de Chile, Instituto de Economía, 1963, p. 125; En 1963, en pleno periodo de industrialización, de 6 100 establecimientos industriales solo 190 empleaban a más de doscientos trabajadores. José Cademartori, *La economía chilena*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 1968, p. 136.

proteger a sus organizaciones y de que el procedimiento de negociación salarial establecido, por muy descentralizado que fuera, redundara en una mejora de los salarios y condiciones laborales⁷.

Aunque no existen datos estadísticos de la cantidad ni mucho menos del desenlace de las negociaciones colectivas legales hasta varias décadas después de su debut⁸, la información disponible (gráfico 1) indica que, hasta 1973, los trabajadores afiliados a sindicatos industriales que podían negociar a nivel de empresa nunca sobrepasaron el 8 % de los trabajadores ocupados. Entre los afiliados a sindicatos profesionales solo se superó el 8 % a partir de 1968, al mismo tiempo que comenzaron a crecer los sindicatos agrícolas, ambos con formas de negociación distintas: entre los primeros, los obreros negociaban por oficios en varias empresas a la vez, mientras que los empleados particulares negociaban tarifados regionales a través de las comisiones mixtas de sueldos⁹; entre los segundos, a partir de la Ley 16.625 de 1967 se desarrolló una modalidad de negociación comunal o provincial. Con todo, hasta 1966 el sindicalismo nunca superó el 15 % de la población ocupada, de lo que se infiere un impacto reducido en la estructura salarial al menos hasta ese año¹⁰.

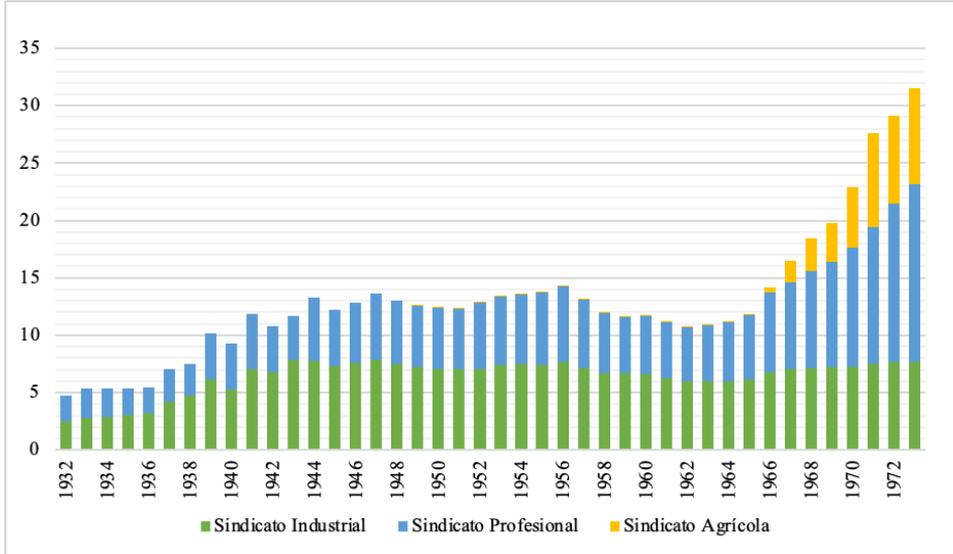
⁷ En opinión de Alan Angell, el principal atractivo para legalizar a los sindicatos eran los planes de reparto de utilidades. Ver Alan Angell, *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. De los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular*, México, Ediciones ERA, 1974, p. 68.

⁸ El registro más antiguo hallado en esta investigación es el que figura en el cuadro I de “Pliegos presentados” contenido en Jorge Barria, *Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile*, Santiago de Chile, Publicaciones INSORA, 1967, p. 41.

⁹ *Op. cit.*, p. 34.

¹⁰ A esto hay que agregar el problema del reducido tamaño de la mayoría de los sindicatos, que en promedio hasta 1973 tuvieron menos de 150 afiliados excepto en dos años, lo que los convertía en organizaciones débiles al momento de negociar. Ver: Sebastián Osorio y Diego Polanco, “Tasas de afiliación sindical y tamaño promedio de los sindicatos en Chile, 1932-2010. Fuentes de información y propuesta de empalme”, Minuta n.º 2, Santiago de Chile, Repositorio de Estadísticas Sindicales, 2021, disponible en: https://github.com/dpolancon/series_estadistica_sindical_1932-2010/blob/main/minuta2.pdf [fecha de consulta: 6 de enero de 2023].

GRÁFICO 1
Trabajadores afiliados a sindicatos como porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada, 1932-1973



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de fuerza de trabajo ocupada entre 1932 y 1973 y la afiliación a distintos tipos de sindicatos entre 1960 y 1973 de José Díaz, Rolf Lüders y Gert Wagner, *Chile 1810-2010. La República en cifras. Historical statistics*, Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2016. Los datos de afiliación a distintos tipos de sindicatos entre 1932 y 1959 fueron extraídos de James Morris y Roberto Oyaneder, *Afiliación y finanzas sindicales en Chile, 1932-1959*, Santiago, Publicaciones INSORA, 1962, pp. 18-20.

En cuanto a la dinámica de las negociaciones, es posible aproximarse a través de registros de huelgas que, por lo común, eran protagonizadas por el segmento más conflictivo y/o mejor organizado de los obreros. Según el recuento de Moisés Poblete, en los primeros años de implementación del Código del Trabajo la frecuencia y la cobertura de las huelgas disminuyeron respecto al periodo 1900-1925. Más importante aún, las huelgas por fuera de la ley siguieron existiendo y abarcaron a una cantidad superior de trabajadores¹¹, lo que demuestra que estos estuvieron lejos de limitarse a la institucionalidad provista por el Estado.

La disminución inicial de la actividad huelguista se revirtió a partir de 1943 y se mantuvo alta hasta 1946, cuando volvió a derrumbarse en un contexto de fuerte escalada represiva contra el movimiento sindical¹², que solo se atenuó parcialmente durante los primeros

¹¹ Moisés Poblete Troncoso, *El derecho del trabajo y la seguridad social en Chile*, Santiago de Chile, Ed. Jurídica, 1949, pp. 66 y ss.

¹² Verónica Valdivia, *Pisagua, 1948. Anticomunismo y militarización política en Chile*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 2021, pp. 207-225; Marcelo Cavarozzi, *Los sótanos de la democracia chilena, 1938-1964*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 2017.

años de la segunda presidencia de Carlos Ibáñez del Campo¹³. Entre 1949 y 1953 no hay registros oficiales de huelgas, pero es sabido que a partir de la década de 1950 en adelante las negociaciones colectivas rivalizaron con una inflación descontrolada que, al depreciar constantemente los salarios, se convirtió en una de las principales fuentes de conflicto sindical con los gobiernos¹⁴. Los registros de huelgas fueron retomados desde 1954 hasta 1964 por Jorge Barriá¹⁵ y, junto con la sistematización posterior de Alberto Armstrong y Rafael Águila, se puede afirmar que la tendencia de un mayor predominio de la huelga alegal en términos de frecuencia y trabajadores involucrados se mantuvo en todo momento, con especial énfasis en el trienio de la Unidad Popular¹⁶. Esta conflictividad laboral desatada por fuera de la ley representa, como se verá, una costumbre de larga duración en Chile.

Por otro lado, como bien ha notado Javier Rodríguez Weber, a partir de la década de 1950 la creciente fijación de sueldos y tarifados mínimos tuvo como efecto que las luchas salariales se fueran desplazando paulatinamente al ámbito político estatal¹⁷, lo que unido al fortalecimiento del sindicalismo habría facilitado que en la década de 1960 los salarios reales crecieran “a un ritmo entre el 6 % y el 8 % anual, algo que nunca había ocurrido ni volvería a ocurrir”¹⁸. De cualquier modo, una mirada global arroja que factores como la migración campo-ciudad y las variaciones del desempleo tuvieron un rol importante en la tendencia distributiva de aquellos años¹⁹.

Cuando las luchas político-sindicales de alcance nacional y/o regional empezaron a adquirir protagonismo, no dejaron de estar acompañadas de numerosas negociaciones colectivas en establecimientos o empresas, las que muchas veces se plantearon en abierta confrontación con los gobiernos²⁰. Sin embargo, más allá de ejemplos puntuales de reajustes extraordinarios que los dirigentes sindicales de la época dejaron como testimonio²¹,

¹³ Valdivia, *Pisagua...*, *op. cit.*, pp. 261-296; Pizarro, *La huelga obrera...*, *op. cit.*, p. 137.

¹⁴ Manuel Barrera, “Desarrollo económico y sindicalismo en Chile: 1938-1970”, en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 42, n.º 3, Ciudad de México, 1980, pp. 1269-1296.

¹⁵ Barriá, *Relaciones Colectivas del...*, *op. cit.*, p. 42.

¹⁶ Alberto Armstrong y Rafael Águila, *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2006, pp. 367-369.

¹⁷ Javier Rodríguez, *Desarrollo y desigualdad en Chile (1850-2009)*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 2018, pp. 202-203. Ver también: Gonzalo Durán, “Desigualdad y salarios en perspectiva histórica, siglos XIX y XX”, en Iván Jaksic, Andrés Estefane y Claudio Robles (eds.), *Historia política de Chile, 1810-2010, Vol. III. Problemas Económicos*, Santiago de Chile, Fondo de Cultura Económica, 2018, pp. 269 y ss.

¹⁸ Rodríguez, *Desarrollo y desigualdad...*, *op. cit.*, p. 210. Estos datos los corrobora el reciente trabajo de Nora Reyes-Campos, “El pan de cada día. Salarios diarios y la distribución de las ganancias del crecimiento durante la industrialización en Chile, 1929-1975”, en *Historia*, vol. 55, n.º 1, Santiago, 2022, p. 283, disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0717-71942022000100259>

¹⁹ Diego Polanco y Sebastián Osorio, “Régimen de acumulación de capital y transición campo-ciudad en el Estado desarrollista chileno (1933-1973): una contribución a los estudios de la UP desde la economía heterodoxa”, en *Izquierdas*, n.º 50, Santiago, 2021, pp. 1-24.

²⁰ Luis Thielemann, “La perspectiva parcial: el movimiento obrero frente a la política salarial del gobierno de Frei Montalva, 1964-1967”, en *Economía y Política*, vol. 6, n.º 1, Santiago, 2019, pp. 85-116.

²¹ Luis Thielemann, “La rudeza pagana: sobre la radicalización del movimiento obrero en los largos sesenta. Chile, 1957-1970”, en *Izquierdas*, n.º 44, Santiago, 2018, p. 126.

la evidencia sugiere que su aporte en el crecimiento de los salarios reales fue marginal²², lo cual se profundizó en la antesala del golpe de Estado cuando los niveles de inflación podían anular y revertir con facilidad todas las conquistas de un buen contrato colectivo²³. Algo similar puede afirmarse de gremios industriales que habían logrado centralizar negociaciones a nivel provincial por medio de federaciones y confederaciones, ya que el resultado eran convenios en última instancia frágiles que dependían del equilibrio de poder entre las partes²⁴.

Una vez instalado el régimen militar, este se volcó rápidamente a suspender las negociaciones colectivas y las huelgas con el Decreto Ley 43 del 29 de septiembre de 1973, ofreciendo a cambio la opción de bonificaciones compensatorias de una fracción de la inflación, o la vigencia de los reajustes automáticos anteriores a 1960²⁵. También suprimió toda la institucionalidad relativa a negociaciones interempresas y la Ley 17.704 que en su artículo siete dio lugar a la única experiencia de negociación ramal en la historia de Chile en el sector de la construcción²⁶. Lo que fue concebido al inicio como normas de emergencia se mantuvo hasta 1979, cuando el Plan Laboral buscó consagrar un sindicalismo que fuera, en palabras de investigadores de la época, “capaz de expresarse exclusivamente como un mediador atomizado de la fuerza de trabajo y despojado de toda connotación política, en el sentido de referir sus intereses a opciones de desarrollo nacional y situándolos, por tanto, en un marco básicamente profesional”²⁷.

Además de dificultar las demandas sindicales de tipo nacionales y la fuerza politizadora que había exhibido hasta entonces, con esto se generaba algo mucho más problemático para el trabajador común: la supresión del principal mecanismo con que había contado para mejorar sus condiciones salariales, relegándolo a la negociación por establecimiento cuya eficacia no estaba garantizada, pero sobre todo era una posibilidad reducida al selecto grupo de trabajadores con contrato, seguridad social y pertenecientes a grandes empresas.

Entre 1979 y 1980 la cobertura de la negociación colectiva alcanzó solo a un 20 % de los ocupados y, aunque apenas el 2 % terminaron en huelgas²⁸, los porcentajes de reajuste parecen haber alcanzado entre un 8 % y un 9 % sobre el IPC²⁹, lo que resulta coherente

²² A una conclusión similar llegó Angell en su estudio más célebre sobre el movimiento sindical chileno. Ver Angell, *Partidos políticos y...*, *op. cit.*, pp. 81-86.

²³ Polanco y Osorio, “Régimen de acumulación...”, *op. cit.*

²⁴ Barria, *Relaciones colectivas del...*, *op. cit.*, p. 32.

²⁵ Guillermo Campero y José Valenzuela, *El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981*, Santiago de Chile, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, 1984, p. 120; Samuel Valenzuela, “El movimiento obrero bajo el Régimen Militar”, en Francisco Zapata (ed.), *Clases sociales y acción obrera en Chile*, Ciudad de México, El Colegio de México, 1986, p. 133.

²⁶ Ver Jorge Rojas Flores, Alfonso Murúa y Gonzalo Rojas, *La historia de los obreros de la construcción*, Santiago de Chile, Programa de Economía del Trabajo, 1993, pp. 115-116; Sebastián Osorio, *Elementos para una historia del sindicalismo reciente en el gremio de la construcción. Entrevista al dirigente Roosevelt Silva*, Santiago de Chile, Pensamiento & Batalla, 2016.

²⁷ Campero y Valenzuela, *El movimiento sindical...*, *op. cit.*, pp. 113-114.

²⁸ Cristina Hurtado-Beca, “Chile 1973-1981: Desarticulación y reestructuración autoritaria del movimiento sindical”, en *Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, n.º 31, Ámsterdam, 1981, p. 92.

²⁹ Campero y Valenzuela, *El movimiento sindical...*, *op. cit.*, pp. 300-301.

con la incipiente reactivación económica posterior a una prolongada caída en los salarios reales. Pero no hubo mucho tiempo para celebrar estos números, ya que dos años después sobrevino una nueva crisis que sepultó la fugaz recuperación. En lo sucesivo y hasta el retorno a la democracia, hubo un repunte en la actividad económica y, a partir de 1985, se registró un lento crecimiento salarial que, en cualquier caso, resultó incapaz de remontar el poder adquisitivo perdido y de detener el crecimiento de la pobreza y la indigencia³⁰.

Desde el retorno a la democracia, la literatura empírica sobre los salarios en la posdictadura ha consistido principalmente en estudios económicos que se aproximan a su evolución con diversos instrumentos, analizando su relación con otros fenómenos como el desempleo, la desigualdad o el desempeño general de la economía³¹. Por otro lado, algunos trabajos recientes han analizado la trayectoria de los salarios promedio en Chile desde una perspectiva histórica de más largo plazo³². En general, estas investigaciones coinciden en afirmar que a partir de la década de 1990 se asistió a un ascenso general en los salarios reales, empujados tanto por la reducción de la inflación como por el explosivo crecimiento económico.

Son pocos, en cambio, los estudios que han abordado la relación entre los salarios y las luchas sindicales. Los más relevantes son los trabajos de Jorge Salinero³³, Gonzalo Durán³⁴ y Marco Kremerman³⁵, quienes analizaron los resultados de las negociaciones colectivas a partir de indicadores oficiales elaborados desde la Dirección del Trabajo, concluyendo un progresivo descenso en su efectividad para conseguir reajustes reales iniciales. En un sentido similar, el trabajo de Raimundo MacAuliffe y Santiago Rosselot³⁶, así como el

³⁰ Manuel Riesco, *Desarrollo del capitalismo en Chile bajo Pinochet*, Santiago de Chile, Ediciones ICAL, 1989; Ricardo Ffrench-Davis, *Reformas económicas en Chile, 1973-2017. Neoliberalismo, crecimiento con equidad e inclusión*, Santiago de Chile, Taurus, 2018.

³¹ Tómese como ejemplos los siguientes: Kevin Cowan, Alejandro Micco, Alejandra Mizala, Carmen Pagés, Pilar Romanguera, “Un diagnóstico del desempleo en Chile”, Serie de Estudios Económicos y Sociales, Santiago de Chile, Banco Interamericano de Desarrollo, 2004; Harald Beyer y Carmen Le Foulon, “Un recorrido por las desigualdades salariales en Chile”, en *Estudios Públicos*, n.º 85, Santiago, 2002, pp. 139-175; Pablo García y Paulina Granados, “La curva de salarios en Chile”, Documento de Trabajo n.º 320, Santiago de Chile, Banco Central de Chile, 2005; Andrés Marinakis, “La rigidez de los salarios en Chile”, en *Revista de la CEPAL*, n.º 90, Santiago, 2006, pp. 135-150; Patricio Meller y Andrea Tokman, *Chile: apertura comercial, empleo y salarios*, Lima, OIT, 1996; Guiseppe Serra, “Crecimiento y desarrollo en Chile: productividad, salarios y pacto fiscal”, en *Revista de Economía del Caribe*, n.º 7, Barranquilla, 2011, pp. 77-116.

³² Durán, “Desigualdad y salarios...”, *op. cit.*; Mario Matus y Nora Reyes, “Precios y salarios en Chile, 1886-2009”, en Manuel Llorca-Jaña y Rory Miller (eds.), *Historia económica de Chile desde la Independencia*, Santiago de Chile, Ril Editores, 2021, pp. 677-724; Rodríguez, *Desarrollo y desigualdad...*, *op. cit.*

³³ Jorge Salinero, “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos”, en *Cuaderno de Investigación*, n.º 29, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2006.

³⁴ Gonzalo Durán, “Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile”, en *Serie Ensayos sobre el Trabajo*, n.º 2, Santiago de Chile, Fundación SOL, 2009.

³⁵ Gonzalo Durán y Marco Kremerman, “Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada”, Documentos de Trabajo, Santiago de Chile, Fundación SOL, 2015.

³⁶ Raimundo MacAuliffe y Santiago Rosselot, “Unions and Income Distribution: a Study of the Chilean Case”, tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2015.

de Daniel Espinoza³⁷, indican que el sindicalismo en promedio tuvo poca capacidad de aumentar las remuneraciones de sus miembros. Por último, cabe considerar una consultoría realizada por Fundación SOL a la Dirección del Trabajo en la que, analizando una muestra longitudinal de negociaciones colectivas bajo ciertas condiciones bien específicas, cerca de un 55 % de ellas arrojaron reajustes salariales reales³⁸.

Tomando en consideración la literatura existente sobre el tema, esta investigación se propone analizar la evolución general de las acciones del sindicalismo de base que se orientaron a conseguir una mejora colectiva de las condiciones laborales en los lugares de trabajo entre 1990 y 2010. En este periodo, el cambio de régimen político abrió un escenario nuevo e incierto para las luchas sindicales y el gobierno estuvo en manos de una misma coalición política: la Concertación de Partidos por la Democracia. Se busca estudiar lo que en la teoría marxista del sindicalismo es conocido como “luchas económicas”³⁹, y que suelen entenderse como una permanente disputa por evitar la propensión de la contraparte capitalista a pagar la fuerza de trabajo por debajo de su valor⁴⁰, al tiempo que pueden operar como vector de politización en el contexto de la lucha de clases⁴¹.

Para dilucidar el impacto de la acción sindical sobre los ingresos de la clase trabajadora, la exposición se divide en seis apartados que combinan la utilización de diversas fuentes estadísticas, documentales y bibliográficas. En el primero se analiza la extensión que tuvieron las negociaciones colectivas entre la población asalariada; en el segundo se revisa el impacto real que tuvieron sobre los salarios del periodo, dando cuenta de una cobertura extremadamente limitada y de un progresivo descenso en su capacidad de disputa distributiva. Para entender este fenómeno, en el tercer apartado se examina la evolución y características de las huelgas laborales durante estos años. Para profundizar en la evolución de los determinantes de la actividad negociadora entre los sindicatos de base, en el cuarto apartado se aborda la dinámica que tuvieron las luchas sindicales durante los primeros años de democracia en un contexto de prácticas antisindicales sin muchos obstáculos; el quinto apartado examina el impacto que tuvieron las reformas a la justicia laboral en la dinámica del conflicto sindical, y en el sexto se analiza la impronta defensiva

³⁷ Daniel Espinoza, “Negociación colectiva en Chile: factores relevantes en su desarrollo”, tesis para optar al grado de Magíster en Políticas Públicas, Universidad de Chile, 2016.

³⁸ Fundación SOL, “Cuantificación de los Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile”, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2010.

³⁹ Lucas Poy, “Huelgas, sindicatos y huelga salarial en los textos de Marx y Engels. Algunos apuntes y consideraciones teóricas”, en Hic Rhodus (ed.), *Crisis capitalista, polémica y controversias*, Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani, 2012, pp. 42-43.

⁴⁰ Agustín Santella, “¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista?”, en *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, n.º 5, Buenos Aires, 2014, pp. 115-135.

⁴¹ Perry Anderson, “Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical”, en Fernando Martínez Heredia (ed.), *Pensamiento crítico. La crítica en tiempo de revolución*, Santiago de Cuba, Editorial Oriente, 2010, pp. 357-377; Daniel Albarracín, “Condición obrera y conciencia de clase. En torno a la politización del mundo del trabajo”, en *Viento Sur*, Madrid, 2014, disponible en: <https://vientosur.info/en-torno-a-la-politizacion-del-mundo-del-trabajo/> [fecha de consulta: 15 de noviembre de 2021].

de las negociaciones colectivas, discutiendo el sentido de su persistencia en un ambiente que nunca dejó de ser hostil.

Con lo anterior se espera aportar al debate historiográfico sobre la trayectoria del movimiento sindical chileno, mostrando en diferentes escalas las complejidades que enfrentaron sus repertorios sindicales al momento de luchar por sus demandas. La hipótesis que se someterá a análisis es que las transformaciones efectuadas en dictadura llevaron a que la agencia sindical en democracia tuviera un rol marginal en la estructura salarial del país, y que sus numerosas batallas, en la mayor parte de los casos, apenas sirvieran para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, recuperando el terreno perdido por la inflación en un ejercicio muy parecido al castigo de Sísifo de la mitología griega, quien en represalia por desafiar a los dioses fue condenado a empujar eternamente una gigantesca piedra hasta la cima de una montaña, solo para que al cumplir su objetivo esta rodara hasta la base y se viera obligado a retomar la tarea desde el principio.

EL ALCANCE DE LAS LUCHAS ECONÓMICAS DE BASE

Cuando se conocieron los resultados de las elecciones presidenciales de diciembre de 1989, la ciudadanía esperaba que el fin de la dictadura viniera de la mano con transformaciones positivas para sus vidas, expectativa condensada en el famoso eslogan “la alegría ya viene” para el plebiscito de octubre de 1988. En el ámbito laboral, aunque muchos trabajadores tuvieran claro que el fin de la dictadura no suponía el fin del sistema económico y laboral que conocían, su expectativa más inmediata era una mejora en sus condiciones laborales, y la evolución de la tasa de sindicalización hasta 1992 sugiere que había una creciente confianza en la capacidad de los sindicatos para avanzar en esa dirección.

No obstante, como los tarifados, los convenios nacionales sectoriales y otras formas de negociación salarial centralizadas habían sido suprimidos por el régimen militar, la continuidad que tuvo el Código del Trabajo con el retorno a la democracia llevó a que las negociaciones colectivas a nivel de empresa se mantuvieran como el principal mecanismo de reajuste desde 1979 en adelante. El efecto buscado del nuevo sistema de relaciones laborales era sustraer a los sindicatos de niveles superiores de lucha económica, anclándolos a un nivel en el que fueran tan inofensivos como un “regateo”⁴².

Con ese horizonte, la institucionalidad no podía sino ser muy limitada. Primero, porque la reglamentación de los contratos colectivos imponía una serie de requisitos y restricciones mayores que el sistema antiguo, que mutilaba la capacidad de realización de huelgas. En segundo lugar, porque esa modalidad dejaba fuera a la mayor parte de la fuerza de trabajo no afiliada a sindicatos, y a un importante segmento de sindicatos que no estaban adscritos

⁴² Expresión utilizada por José Piñera al explicarle el nuevo sentido de las huelgas a Augusto Pinochet en 1980. Ver: José Piñera, *La revolución laboral en Chile*, Santiago de Chile, Zig-Zag, 1990, p. 38.

a una empresa específica. Para todos esos casos quedaba abierta la posibilidad de suscribir convenios colectivos en cualquier momento, pero sin derecho a huelga ni a fueros, y con un empleador que no estaba forzado a negociar. Una alternativa a esta modalidad era la formación de grupos negociadores, que contemplaban el derecho a huelga y fueros, pero estaban obligados a disolverse una vez suscrito el contrato o convenio, por lo que muy pronto se convirtieron en parte del repertorio empresarial para evitar la formación de sindicatos.

En la distribución de las firmas de Instrumentos Colectivos⁴³ (en adelante, IICC) entre sindicatos y grupos negociadores (tabla 1), destaca una concentración mayoritaria entre los trabajadores sindicalizados por sobre un 75 %, con un leve descenso a comienzos de la década de 2000, y luego una recuperación y ampliación sostenida de la cobertura sindicalizada que alcanzó un 87,6 % del total en el año 2010. Además de este balance favorable al sindicalismo en las dos décadas observadas, es notable la prevalencia de convenios sobre contratos en los grupos negociadores y la relación inversa en los sindicatos, lo que viene a reafirmar el carácter subordinado de los primeros, en cuanto se desarrollaron principalmente con ausencia de fueros, sin prevalencia después de la negociación e imposibilitados de realizar huelgas que les permitieran contrarrestar el poder de sus contrapartes.

TABLA 1
*Firma de contratos y convenios colectivos para años seleccionados,
según participación de sindicatos y grupos negociadores*

Año	IICC sindicatos				IICC grupos negociadores			
	Contratos	Convenios	Total	%	Contratos	Convenios	Total	%
1990	119 702	19 035	138 737	75,2	18 113	27 706	45 819	24,8
1995	132 463	28 739	161 202	76,7	13 495	35 392	48 887	23,3
2000	100 727	22 948	123 675	67,7	19 148	39 969	59 117	32,3
2005	105 998	31 452	137 450	77,1	16 387	24 388	40 775	22,9
2010	170 017	64 012	234 029	87,6	9 347	23 697	33 044	12,4
1990-2010	50 315	44 977	95 292	12,5	-8 766	-4 009	-12 775	-12,5

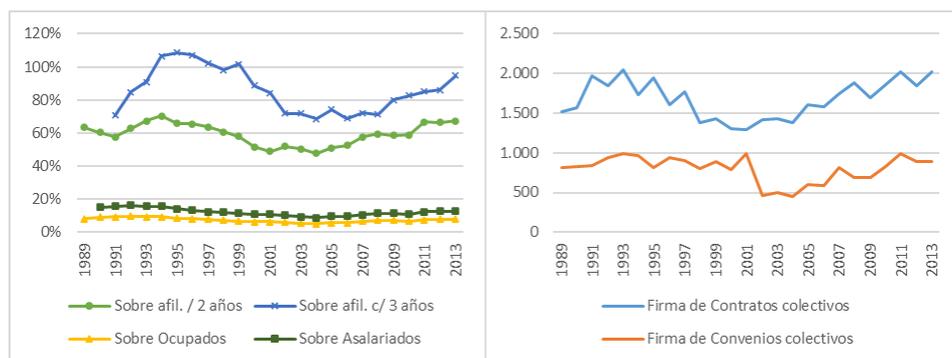
Fuente: elaboración propia a partir de Salinero, “Veinte años de...”, *op. cit.*; y Dirección del Trabajo, “Compendio de Series Estadísticas, 1990-2019”, Santiago de Chile, 2021.

Ahora bien, aunque el conteo anual de firmas de IICC incluía la actividad de los grupos negociadores, el aspecto realmente determinante de las negociaciones colectivas en el periodo fue su alcance marginal, que abarcó cada año a menos del 5 % de la fuerza de trabajo ocupada y a menos del 9 % de los asalariados del sector privado. Incluso tomando un mejor indicador como la cobertura de IICC, medida como la suma simple de dos años

⁴³ Que comprendían tanto los contratos, sujetos a una estricta reglamentación y mediación, y los convenios que se podían impulsar en cualquier momento, pero sin protección para los trabajadores involucrados durante la negociación.

móviles para abarcar su duración mínima, el alcance permaneció por debajo del 10 % respecto a la fuerza de trabajo y debajo del 16,5 % de los asalariados privados (gráfico 2). Si se considera la cobertura de IICC firmados por sindicatos entre el total de afiliados a sindicatos con posibilidades de negociar, con el método de dos años móviles, la cobertura del periodo oscila entre un 47,8 % y un 70,4 %, mientras que, con el método de tres años móviles, la cobertura alcanza un mínimo de 68,7 % y un máximo de 108,8 %, dando cuenta de la sobreestimación que entraña este método al sumar instrumentos de menor vigencia. En ambos indicadores, firmas y cobertura, se aprecia una tendencia similar: un crecimiento discreto hasta 1994, seguido de un sostenido descenso con su punto más bajo entre 2003 y 2004, y un tímido repunte a partir de 2005 en el contexto de implementación de la reforma laboral del año 2001.

GRÁFICO 2
Cobertura de IICC sobre ocupados, asalariados del sector privado y afiliados a sindicatos⁴⁴, e IICC firmados anualmente según tipo



Fuente: elaboración propia a partir de Salinero, “Veinte años de...”, *op. cit.*; Dirección del Trabajo, “Compendio de Series...”, *op. cit.*; y Dirección del Trabajo, “Memoria Anual 1989”, Santiago de Chile, 1990.

Respecto a estos datos hay que hacer algunas precisiones. No cabe duda de que, desde la puesta en funcionamiento del Plan Laboral, la negociación colectiva en Chile fue un derecho cada vez más lejano a la mayor parte de la clase trabajadora, que tuvo condiciones laborales impuestas sin contrapeso alguno, ya fuera por la situación de mercado en que se encontraban (caso de cuentapropistas e informales), o bien por sus respectivos empleadores que podían establecer caso a caso las reglas de contratación. Incluso entre los sindicalizados

⁴⁴ El porcentaje de cobertura sobre trabajadores afiliados a sindicatos tiene tres particularidades. La primera es que se calcula considerando a los trabajadores suscritos a IICC firmados exclusivamente por sindicatos. La segunda es que el universo de afiliados se acota al de aquellas organizaciones que teóricamente pueden negociar colectivamente, es decir, se excluye a los trabajadores de sindicatos independientes, que no cuentan con una contraparte empleadora. La tercera es que se proponen dos indicadores distintos según el método utilizado, sea el de 2 o de 3 años móviles.

que pueden negociar, la cobertura alcanzó en ciertos años cifras menores al 50 % y al 70 % según el método, difíciles de entender al haber excluido a los trabajadores de organizaciones sin contraparte empleadora, si se asume que su principal razón de existir y objetivo era precisamente establecer condiciones laborales comunes, lo que lleva necesariamente a preguntarse por el sentido y destino de las organizaciones que no lo hacían, asunto que se retomará en la parte final de este artículo.

Luego, hay que considerar que los números esconden otros elementos, como los ICC de los trabajadores de empresas del Estado sujetos al Código del Trabajo, que empujarían la cobertura levemente al alza. Por ejemplo, para el año 2004 Jorge Salinero calculó este porcentaje en un 0,7 % adicional de cobertura para los asalariados⁴⁵. Lo mismo puede decirse de las negociaciones entre los funcionarios del sector público y el Estado que, estando por fuera del procedimiento reglado y con características similares a una negociación por rama⁴⁶, quedaban excluidos de esta contabilidad, pero dado el volumen de trabajadores que abarcó incidiría bastante en sus resultados.

Otro aspecto relevante sobre el gráfico 2 es que muchos empleadores tenían la costumbre de extender los beneficios logrados por los sindicatos al conjunto de trabajadores de sus empresas. El efecto de estas maniobras era contradictorio. Desde una perspectiva organizacional, fue denunciada como una táctica utilizada para desincentivar la sindicalización: ¿para qué afiliarse si, al final del proceso de huelga y sin asumir ninguno de sus costos, apenas pagando una fracción de la cuota sindical, todos los empleados obtendrían las mismas condiciones laborales? Desde el punto de vista de la clase trabajadora en su conjunto, esta práctica antisindical tenía el efecto concreto de emparejar sueldos y condiciones laborales más allá de los límites sindicales. Dicho de otro modo: aunque fuera en contra de los sindicatos, paradójicamente la extensión de beneficios se convirtió en un mecanismo sindical indirecto para evitar que la fuerza de trabajo fuera pagada por debajo de su valor. Por desgracia no existe un registro sistemático de su alcance, pero en el año 2008 la Encuesta Laboral (ENCLA) determinó que al menos un 65 % de los empleadores extendieron unilateralmente los beneficios de una negociación al resto de trabajadores⁴⁷, y no hay razones para suponer que antes de ese año fuera distinto. La insistencia de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) a favor de eliminar este mecanismo sugiere que se trataba de una costumbre arraigada en el empresariado, que se mantuvo por lo menos hasta la reforma laboral efectuada por el gobierno de Michelle Bachelet

⁴⁵ Salinero, "Veinte años de...", *op. cit.*, p. 93.

⁴⁶ Carmen Domínguez, Francisco Tapia, Marcos Singer, Rodrigo Azócar, Claudia Donaire y David Bravo, "Regulación de la negociación colectiva en el sector público. Una propuesta para dar operatividad al convenio 151 de la OIT", en *Propuestas para Chile. Concurso Políticas Públicas 2016*, Santiago de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, 2016, pp. 61 y ss.; Francisca Quiroga, Néstor Guerrero y Sofía Schuster, "Discurso público e institucionalización del conflicto político en Chile: El caso del reajuste salarial del sector público (1990-2014)", en *Gestión y política pública*, vol. 25, n.º 1, Ciudad de México, 2016.

⁴⁷ Helia Henríquez y Gabriela Morales, "La extensión de beneficios. Una práctica que afirma el desequilibrio en las relaciones laborales", en *Cuaderno de Investigación*, n.º 54, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2014, pp. 7-8.

en 2016⁴⁸, cuando se estableció la obligatoriedad de un acuerdo entre el empleador y el sindicato para implementarlo.

Junto con lo anterior, también hay aspectos metodológicos que obligan a matizar las cifras. Uno de ellos es el hecho de que en muchos casos los IICC tenían una duración mayor a dos años, lo que implica una cierta subestimación de la cobertura con el método de dos años móviles, aunque es imposible dimensionar el margen de error sin contar con datos más depurados como los que empezó a elaborar la Dirección del Trabajo desde el año 2015. Por otro lado, como bien han indicado Gonzalo Durán y Sergio Gamonal, el fenómeno de la rotación laboral dada por despidos o renunciaciones de trabajadores, que estaban afectos a un instrumento, redundaba en una disminución no mensurada de la cobertura. Con el método de cuatro años, el ajuste por antigüedad implicaba una disminución importante de entre 9,8 % y 6 % en el lapso 1990-2010⁴⁹.

Una valoración distinta puede hacerse de la otra propuesta de estos mismos autores, referida a explorar la cobertura excluyendo parcial o completamente lo que consideran como formas espurias de negociación, entendidas como aquellas que no contaban con derecho a huelga legal, ya que podrían no ser más que “una especie de acto caritativo del empleador y bastante alejado de lo que se entiende por negociación colectiva en los países de la OCDE”⁵⁰. El problema de la hipótesis “de mendicidad”, como le llaman Durán y Gamonal, es que conlleva dos supuestos que deben ser revisados empíricamente antes de asumirse como hechos: por un lado, que en las negociaciones sin derecho a huelga efectivamente los trabajadores se abstendrían de paralizar sus lugares de trabajo; y por otro lado, que como tales, esas negociaciones tenían resultados económicos irrelevantes y en cualquier caso mucho peores que los contratos, ya que de lo contrario la “mendicidad” habría sido mejor que la negociación con derecho a huelga, algo a todas luces contrario a la lógica y a la evidencia internacional. Ambos supuestos van a ser discutidos más adelante.

LOS MOVIMIENTOS SALARIALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Con el detalle de la evolución de los involucrados en las negociaciones colectivas a la vista, resta analizar el impacto que tuvo este mecanismo en la lucha distributiva. Desde una perspectiva cuantitativa es bastante claro que, salvo el periodo excepcional entre 1989 y 1993, la capacidad de disputar parte de la ganancia de los empleadores en los lugares de trabajo fue paupérrima. En efecto, los aumentos salariales por sobre la inflación, conocidos

⁴⁸ Pablo Pérez-Ahumada, “Why is it so difficult to reform collective labour law? Associational power and policy continuity in Chile in comparative perspective”, en *Journal of Latin American Studies*, vol. 53, n.º 1, Cambridge, 2021, pp. 81-105.

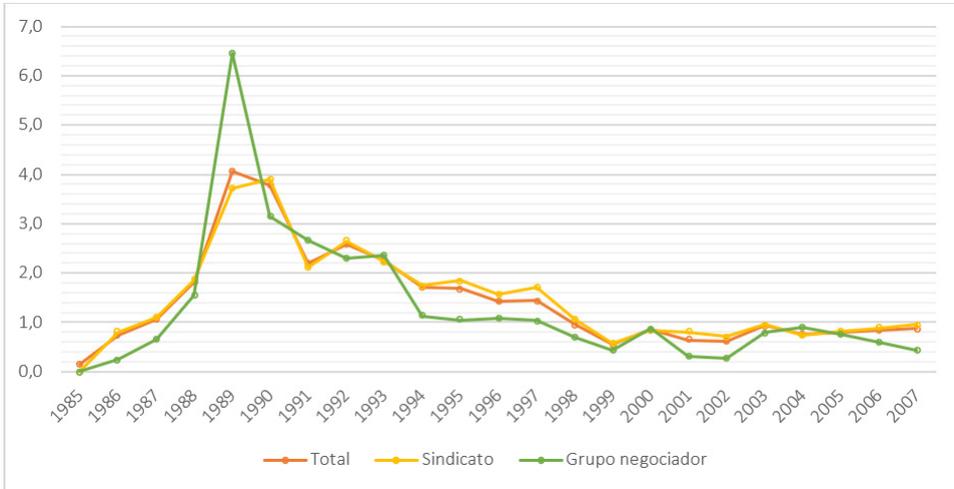
⁴⁹ Gonzalo Durán y Sergio Gamonal, “La opacidad de las cifras: la cobertura de negociación colectiva en Chile”, en *Derecho y Crítica Social*, vol. 5, n.º 1-2, Santiago, 2019, p. 17.

⁵⁰ *Op. cit.*, p. 15.

como Reajustes Reales Iniciales Promedio (RRIP), pactados en negociaciones colectivas se mantuvieron por debajo del 2 %, y a partir de 1999 por debajo del 1 % hasta el 2007, cuando la serie se interrumpió. Los datos, que se observan en el gráfico 3, coinciden con las tendencias en la capacidad organizativa del movimiento sindical, expresadas en el crecimiento en la tasa de afiliación hasta el año 1992 y su posterior caída.

GRÁFICO 3

Reajuste Real Inicial Promedio general, en sindicatos y en grupos negociadores, 1985-2007



Fuente: elaboración propia sobre la base de Salinero, “Veinte años de...”, *op. cit.*, pp. 98 y 102; y Durán “Resultados Económicos de...”, *op. cit.*, p. 13.

También se observa que, salvo la sorprendente cifra de 1989, los resultados de los grupos negociadores estuvieron en su mayoría por debajo de los sindicatos y del total, pero es aún más llamativo que las brechas porcentuales entre estas entidades hayan sido mínimas. Si se considera que en los grupos negociadores predominaban los convenios (tabla 1), hay aquí un buen contrapunto para sopesar la idea de que la negociación sin derecho a huelga implicaba una “mendicidad” por sus efectos irrelevantes o, en cualquier caso, muy inferiores a su contraparte con derecho a huelga. Lo anterior no implica afirmar que los grupos negociadores hayan sido instrumentos eficaces para aumentar los salarios de los trabajadores, sino más bien permite constatar lo poco sobresalientes que eran los sindicatos en este ámbito.

De hecho, la evidencia más cercana disponible sugiere que, al menos hacia fines de la década del 2000, los grupos negociadores eran constituidos en su totalidad en empresas que ya tenían sindicatos, como una forma de rivalizar con su poder⁵¹. En ese sentido es

⁵¹ Pablo Pérez Ahumada, *Building Power to Shape Labor Policy. Unions, Employer Associations, and Reform in Neoliberal Chile*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press, 2023, pp. 55-56.

posible que las cifras de RRIP de comienzos de la década de 1990 reflejen una ofensiva empresarial para desincentivar la afiliación sindical durante los años de cambio de régimen, y que esa estrategia específica se haya abandonado al poco tiempo por su ineficacia.

El principal problema de los RRIP es que no se pueden vincular directamente con otras variables, tales como la realización o no de huelgas, o el tamaño de los sindicatos o de las empresas. Otra debilidad no menor se desprende de que los contratos y convenios colectivos fueron progresivamente pactando reajustes reales distribuidos en el tiempo de vigencia del IICC, así como beneficios no salariales difíciles de monetizar, ante lo cual los reajustes reales perdieron eficacia como indicador del resultado de una negociación, misma razón por la que dejaron de calcularse⁵². Para aproximarse a la magnitud de este sesgo, valga mencionar que, en el 2002, con base en la encuesta ENCLA, se estableció que un 25 % de las remuneraciones eran variables, situación que afectaba en mayor medida a la gran empresa⁵³.

En cualquier caso, los valores de reajuste exhibidos fueron en general muy bajos, y una aproximación por ramas de actividad económica entre 2000 y 2007 arroja apenas diferencias significativas, destacando la Construcción con dos años por sobre el 2 %, Minería con un año cercano al 3 %, Agricultura con dos años cercanos al 2 %, y Servicios Comunales, Sociales y Personales que tuvo tres años muy cercanos al 1,5 %. El resto estuvo siempre por debajo de esos guarismos, y los resultados más modestos se registraron en el sector de Establecimientos Financieros⁵⁴, donde la firma de IICC se encontraba más extendida.

Los antecedentes expuestos permiten concluir que las negociaciones colectivas en términos salariales fungieron como un medio para aumentar el nivel de ingresos de los trabajadores en un grado apenas palpable, y la mayor parte de las veces solo como un mecanismo de adaptación ante el encarecimiento de la vida⁵⁵. Además, estos reajustes funcionaban como meros precios de referencia sobre la mayoría de los trabajadores asalariados de empresas en que se negociaba de manera individual, y se puede suponer que para ellos los salarios anualmente se deterioraban o, a lo más, se reproducían con ajustes por inflación esporádicos, dependiendo de la siempre renuente buena voluntad del empresario de turno y de la competencia por la disponibilidad de mano de obra en el mercado.

Lo paradójico es que, como se desprende de las bases de datos de la CEPAL⁵⁶, el periodo 1990-2010 se caracterizó por un alza casi ininterrumpida de los salarios medios reales. Por su parte, Andrés Marinakis ha mostrado que entre 1996 y 2004 el crecimiento de los

⁵² Esto fue afirmado por la directora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Claudia Moura, en audiencia pública el 14 de julio de 2021. La información de los RRIP hasta el 2007 se encuentra en el repositorio digital del Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA), de uso interno para la Dirección del Trabajo.

⁵³ Marinakis, "La rigidez de...", *op. cit.*, p. 138.

⁵⁴ Durán, "Resultados Económicos de...", *op. cit.*, p. 15.

⁵⁵ Durante el 2010, la Dirección del Trabajo contrató una consultoría a la Fundación SOL para mejorar la capacidad de cuantificación de los resultados de las negociaciones colectivas. En ese contexto, se realizó un estudio longitudinal que contempló 104.

⁵⁶ Repositorio digital CEPALstat, disponible en: <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es> [fecha de consulta: 15 de marzo de 2021].

salarios nominales promedio disminuyó de forma sistemática, aunque esta tendencia fue anulada por el descenso anual de la inflación que se tradujo en un discreto aumento real, interrumpido en el año 2005 cuando se registró el primer descenso en la capacidad adquisitiva de los salarios⁵⁷. Pero las dos series referidas abarcan solamente a los trabajadores formales de los segmentos más estables de las medianas y grandes empresas, además de no capturar los componentes más variables de la remuneración. En consecuencia, no reflejan lo que ocurrió con las remuneraciones de la mayoría de la clase trabajadora, justo en aquellos sectores de la economía con empleo más precario.

Esto permite concluir que, en los acotados segmentos de trabajadores que experimentaron un crecimiento sostenido en su poder adquisitivo, las negociaciones colectivas tuvieron poco protagonismo. Y las excepciones a esta tendencia pueden resumirse a grandes rasgos en solo dos grupos. El primero comprende a los trabajadores de las grandes empresas, que son las que presentaron mayores salarios promedio a nivel general y sectorial casi sin excepción, por lo menos desde 1996 cuando se comenzó a registrar el dato del tamaño de las firmas donde se ocupaban los/as jefes de hogar en la encuesta de Caracterización Socio Económica Nacional (CASEN). Como se trata del segmento de empresas generalmente más productivas en virtud de su intensidad en capital, y que al mismo tiempo tienen a la mayor parte de los afiliados a sindicatos que negocian colectivamente, es difícil dilucidar si lo que explica las negociaciones exitosas para los trabajadores es la holgura de las ganancias de su contraparte o la potencia de los obreros organizados. De hecho, un estudio econométrico basado en regresiones que tomó datos de un panel entre 2002 y 2009, arrojó que el tamaño de la empresa explica la distribución del ingreso mejor que la afiliación sindical⁵⁸. De cualquier manera, lo más probable es que la clave de este segmento radique justamente en la presencia de ambos fenómenos concatenados.

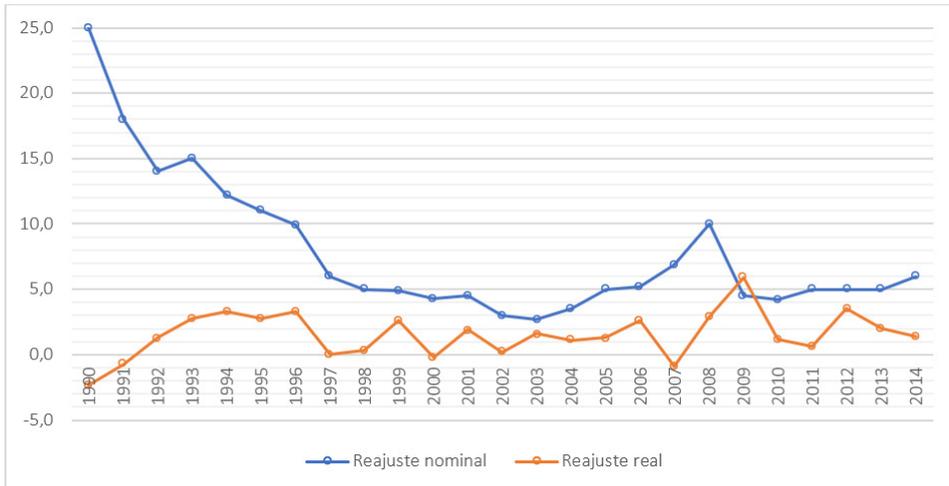
La segunda excepción y tal vez la última, corresponde a los trabajadores del sector público. En este caso, más allá de algunos años en los que la variación salarial fue nula y tres años puntuales con variación negativa, fue la lucha de sus organizaciones mediante paralizaciones masivas⁵⁹ la que logró incrementos reales cercanos al 3 % en ocho de los veinte años comprendidos en el análisis (gráfico 4).

⁵⁷ Marinakis, “La rigidez de...”, *op. cit.*, p. 139.

⁵⁸ MacAuliffe y Rosselot, “Unions and income...”, *op. cit.*, p. 15.

⁵⁹ Ver Emmanuelle Barozet, Sofía Donoso, Francisca Gutiérrez, Rodrigo Medel, Domingo Pérez, Kirsten Sehnbruch, Nicolás Somma y Diego Velásquez, “Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2015”, Santiago de Chile, COES, 2016, p. 6.

GRÁFICO 4
Reajustes nominales y reales en el sector público, 1990-2014



Fuente: elaboración propia. Los datos de reajuste nominal fueron extraídos de Quiroga *et al.*, “Discurso público e...”, *op. cit.* El reajuste real es una estimación propia a partir de variaciones disponibles en Banco Central, “IPC General histórico”, en Base de Datos Estadísticos, Principales Estadísticas Macro, Precios, Índice de Precios al Consumidor (IPC), Índices, Variación anual, diciembre de cada año, disponible en: <https://si3.bcentral.cl/siete/> [fecha de consulta: 20 de agosto de 2022].

Fuera de esos casos puntuales, para la mayor parte de los trabajadores que tuvieron la suerte de ver crecer su capacidad de consumo, las causas principales fueron la decidida política antiinflacionaria del Banco Central y los ajustes anuales del salario mínimo⁶⁰. Finalmente, en la base de la pirámide salarial un porcentaje significativo de trabajadores debió padecer una caída en el valor de su fuerza de trabajo, cuando esta no resultó completamente degradada por la incapacidad de insertarse en formas de empleo productivo, deviniendo en población sobrante para la acumulación de capital⁶¹.

⁶⁰ Según un reciente trabajo, los datos de la encuesta CASEN indican que el porcentaje de trabajadores afectos al salario mínimo osciló entre un 13 % y un 23 % durante estos años. Ver María Abud, Roberto Cases, Adolfo Fuentes y Rodrigo Vergara, “Salario mínimo en Chile: un aporte a la discusión”, en *Puntos de Referencia*, n.º 610, Santiago de Chile, Centro de Estudios Públicos, 2022, p. 12.

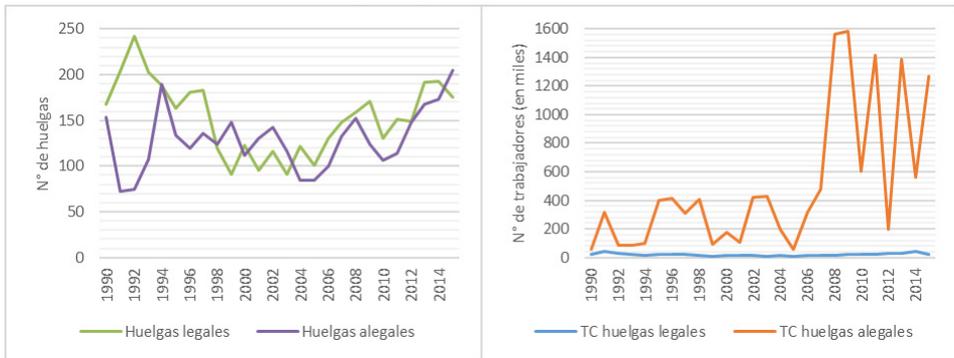
⁶¹ José Cademártori, Felipe Correa y Jan Cademártori, *La humanidad sobrante. Una indagación sobre el desempleo*, Santiago de Chile, Editorial USACH, 2014.

PANORÁMICA DE LAS HUELGAS LABORALES DE BASE ENTRE 1990 Y 2010

Un factor determinante del resultado que obtienen las negociaciones colectivas en cualquier modelo de relaciones laborales son las huelgas, momento en que se pone en juego casi todo el poder de los sindicatos. Como los datos cuantitativos de reajustabilidad salarial utilizados no se pueden relacionar estadísticamente con los de huelgas, estas se analizarán como un proceso en sí mismo para luego dar cuenta de su vínculo con las disputas económicas por otros medios.

El primer aspecto que cabe destacar es una viva actividad huelguista durante el periodo. Si bien durante los primeros años del nuevo Código del Trabajo la cantidad de conflictos abiertos fue muy limitada, en especial por la ausencia de huelgas alegales hasta 1987⁶², esto se revierte a partir de 1990 como se aprecia en el siguiente gráfico 5, que muestra la evolución tanto de la cantidad de huelgas como de los trabajadores comprometidos (en adelante, TC) según legalidad. Las paralizaciones en los lugares de trabajo oscilaron entre las 186 en su año más tranquilo y 381 en el más convulsionado. En segundo lugar, es indiscutible la centralidad que tuvo la huelga alegal, y dentro de ella, la del sector público⁶³. Si bien al comienzo de la transición a la democracia la conflictividad estuvo principalmente encauzada en huelgas con negociación reglada, con el paso del tiempo hubo cada vez más años en los que la mayoría de las paralizaciones no contaron con protección legal, descansando solo en la propia fuerza de los sindicatos que las impulsaron.

GRÁFICO 5
Cantidad de huelgas y de trabajadores comprometidos en huelgas según legalidad, 1990-2015



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Armstrong y Águila, *Evolución del conflicto...*, op. cit.; y repositorio digital del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)

⁶² Barozet et al., “Informe anual de...”, op. cit., p. 5.

⁶³ La frecuencia anual específica de huelgas de este sector se puede ver en Francisca Gutiérrez, Rodrigo Medel, Domingo Pérez y Diego Velásquez, “Informe Huelgas Laborales en Chile 2016”, Santiago de Chile, COES, 2017, p. 28.

La importancia de la huelga alega queda aún más clara al observar a los TC en estas manifestaciones: en todo el periodo, no hay un solo año en el que los contingentes involucrados en huelgas legales hayan sido mayoritarios. Las cifras de los primeros años que, en 1995, 1996 y 1998 rebasaron los cuatrocientos mil, fueron apenas un preludeo del millón y medio que participaron en 2008, 2009 y 2011. Los TC en huelgas legales, en tanto, fueron una permanente sombra de su contraparte y su año más importante fue 1991 con no más de 45 300 participantes.

Sobre estos indicadores hay que hacer algunas salvedades. Por su metodología de cálculo, muchas veces los TC adolecen de doble contabilidad: si un sindicato u organización realizaba más de una huelga, sus trabajadores se sumaban más de una vez al total anual. Con ello se explican las cifras extraordinarias de los años 2008 y 2009, cuando los trabajadores del sector público realizaron varias huelgas⁶⁴, multiplicando hasta por tres la presencia de sus enormes asociaciones⁶⁵. Como estos trabajadores tuvieron gran capacidad de paralizar sus lugares de trabajo amparados en el Estatuto Administrativo que dificultaba el despido de los empleados públicos, eran capaces de realizar en la práctica una negociación por rama de actividad en la cual, aún con una ley que prohibía la negociación y la huelga, se encontraban mucho menos expuestos que los trabajadores del sector privado⁶⁶.

Con lo anterior, se podría especular que quitando a los trabajadores del Estado las cosas se equilibrarían. Pero como han demostrado Domingo Pérez, Rodrigo Medel y Diego Velásquez, si se toma solo a los trabajadores del sector privado, aunque menos pronunciada, la tendencia de una amplia mayoría de TC en huelgas alegales permanece⁶⁷. Idéntico resultado se obtiene con los promedios de TC en el sector privado entre 1990 y 2017⁶⁸.

Dejando fuera del análisis a los funcionarios públicos, si se asume que el objetivo lógico de una huelga no reglada era en la mayoría de los casos alcanzar algún tipo de arreglo o acuerdo con la contraparte empresarial⁶⁹, fuera o no consagrado en un IICC, cabría hablar de una gran cantidad de negociaciones colectivas por fuera del procedimiento reglado

⁶⁴ Gutiérrez *et al.*, “Informe Huelgas laborales 2016”, *op. cit.*, p. 28.

⁶⁵ Como se desprende de Francisca Gutiérrez, Rodrigo Medel, Domingo Pérez y Diego Velásquez, “Informe Huelgas Laborales en Chile 2017”, Santiago de Chile, Observatorio de Huelgas Laborales (UAH-COES), 2018, p. 14.

⁶⁶ Sebastián Osorio, “Lo legítimo contra lo legal: conflictos laborales, institucionalidad y huelga en el Sector Público”, en Documento de Trabajo n.º 8, Santiago de Chile, Centro de Investigación Político Social del Trabajo, 2015.

⁶⁷ Domingo Pérez, Rodrigo Medel y Diego Velásquez, “Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado”, en Ignacio Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto (eds.), *Trabajadoras & trabajadores. Procesos y acción sindical bajo el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, Valparaíso, América en Movimiento, 2017, p. 163.

⁶⁸ Gutiérrez *et al.*, “Informe Huelgas Laborales en Chile 2017”, *op. cit.*, p. 13.

⁶⁹ Si se toma la base de datos de Armstrong y Águila entre 1990 y 2009, excluyendo todas las huelgas legales y las paralizaciones del sector público, se tiene que al menos en un 43,7 % de las 1 590 huelgas alegales registradas, la causa principal fue exigir un aumento o reajuste de remuneraciones y beneficios, o una mejora en las condiciones laborales y de trato dentro de la empresa. Del resto, la mayoría también puede considerarse como la búsqueda de acuerdos y arreglos colectivos en la empresa, ya fuera por incumplimientos de contratos, despidos u otras causales.

en las que las y los trabajadores involucrados de todos modos paralizaban su trabajo. En algunos casos esto podía derivar en la suscripción de convenios colectivos, como ocurría a menudo en las ramas de actividad de la construcción y de transporte portuario, cuyas modalidades de empleo por obra o de trabajo eventual les impedían negociar de forma reglada, por lo que el desarrollo de paralizaciones sin aviso previo se convirtió en parte habitual de sus repertorios de acción para conseguir mejores condiciones contractuales.

Pese a que estos antecedentes también contribuyen a matizar la hipótesis de la “mendicidad” mencionada más arriba, es importante tener en cuenta la evidencia que sugiere que, más que una herramienta puesta en función de los intereses de los trabajadores, a menudo los convenios eran utilizados junto con la figura de los grupos negociadores como un repertorio de los empleadores para obstaculizar la actividad de los sindicatos, lo que se profundizará en el apartado seis.

En otro orden de cosas, también se debe advertir que la realización de una huelga alega no implicaba necesariamente mayor politización o radicalidad que una de tipo legal. Además, ninguna de las dos garantizaba un desenlace exitoso, aunque las que se hacían en el marco del procedimiento reglado contaban con una protección institucional sobre sus dirigentes y organizaciones que, por débil que fuera, contrastaba con su completa ausencia en las no regladas. En realidad, lo que refleja el predominio de huelgas alegales no es otra cosa que la histórica incapacidad de la institucionalidad laboral chilena para procesar la conflictividad entre capital y trabajo.

Los datos recabados en el apartado anterior dan certeza de que las huelgas no tuvieron resultados muy significativos en términos de reajustes reales, ni siquiera si se asumiera que hayan sido las que alcanzaron los mejores instrumentos colectivos. Pero el universo de huelgas fue heterogéneo en muchos sentidos. Por ejemplo, entre 1990 y 2017, la duración promedio en las huelgas legales del sector privado fue de entre ocho y doce días, muy por encima del sector público que osciló entre uno y cinco, mientras que las alegales del sector privado tuvieron a comienzos de la transición una duración promedio entre siete y diez días, con su punto más alto en 1995, para luego moverse en los mismos márgenes que el sector público⁷⁰.

¿Fueron las huelgas legales más prolongadas como expresión de mayor poder? ¿Fueron derrotadas más rápidamente las huelgas alegales a partir de 1996? ¿Tuvieron más fuerza negociadora las huelgas del sector público? No parece posible responder con exactitud a estas preguntas, que sin duda arrojarían luz sobre el impacto de las negociaciones de base en los movimientos salariales. El mayor obstáculo es la inexistencia de trazabilidad sobre el desarrollo y desenlace de los conflictos a nivel agregado con la base de datos de huelgas de Alberto Armstrong que fue utilizada para construir las series. Pero también está la dificultad para establecer un parámetro objetivo del éxito de una negociación. Respecto a esto último, el criterio más simple podría ser la firma de un IICC con un reajuste

⁷⁰ Gutiérrez *et al.*, “Informe Huelgas Laborales en Chile 2017”, *op. cit.*, p. 15, gráfico 5.

real positivo, o al menos mayor al que buscaba imponer el empleador; esto incluiría, por cierto, la posibilidad de un descenso acotado que operase como contención de una caída prevista aún mayor.

En cuanto a la trazabilidad, la aproximación histórica debe hacerse por vías indirectas. Como punto de partida, asumir el desequilibrio de poder favorable al capital contra el trabajo, muy diáfano durante este periodo, implica descartar el supuesto economicista de que los costos de las huelgas se distribuyen simétricamente entre trabajadores y empleadores. Bajo esta línea argumental, entre más se alargaba una huelga el resultado era probablemente más perjudicial para los trabajadores, que contaban con muchos menos medios que la empresa para sostenerse económicamente⁷¹. Este razonamiento ha sido reforzado por Diego Velásquez, Domingo Pérez y Sebastián Link, quienes, tomando las huelgas del periodo 2010-2018, demostraron que las más breves eran aquellas que lograban poner en juego al comienzo la mayor variedad posible de repertorios de protesta, cargando los costos de la movilización hacia el capital para forzar un rápido desenlace⁷². En la misma línea puede interpretarse el hallazgo de otra investigación que, tomando los datos administrativos de negociaciones colectivas para los años 2013, 2014 y 2015, halló correlaciones estadísticamente significativas entre un mayor tamaño de los sindicatos y la probabilidad de hacer una huelga; la mayor duración de una huelga y la probabilidad de que las partes no llegaran a un acuerdo; y una relación positiva entre la antigüedad de los sindicatos y la probabilidad de que estos llegaran a un acuerdo sin votar la huelga⁷³.

Aunque no haya forma de extender el análisis hasta antes de 2010 por la ausencia de datos sobre tácticas de huelga y de seguimiento administrativo de las negociaciones, no se puede descartar la validez de estos análisis para el periodo 1990-2009, considerando que en las tres décadas desde el retorno a la democracia no hubo ningún quiebre o transformación fundamental en la legislación sobre las huelgas. Por lo tanto, se podría proponer como generalización lo siguiente: las huelgas en las primeras décadas de la posdictadura fueron un repertorio de acción presente en una fracción minoritaria de las negociaciones colectivas a nivel de empresas, concentradas principalmente en el sector secundario o manufacturero, aunque tuvieron una mayor participación de la fuerza de trabajo en los sectores de servicios comunales y sociales, la minería y el transporte⁷⁴; además, la utilización de este recurso se dio tanto en su forma legal como alega, alcanzando mejores ICC en aquellas huelgas cuya duración fue más breve, más masiva y con una mayor amplitud de tácticas desplegadas al comienzo, aunque no existe ninguna evidencia concreta que demuestre que el resultado

⁷¹ Más aún considerando la posibilidad de reemplazar a trabajadores huelguistas. Este tema se revisará más adelante.

⁷² Diego Velásquez, Domingo Pérez y Sebastián Link, "What tactical repertoire to use in strikes and when to use it? Strategies of workers and their mobilization power in Chile (2010-2018)", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 60, n.º 1, 2022, pp. 78-98.

⁷³ Espinoza, "Negociación colectiva en...", *op. cit.*, p. 23.

⁷⁴ Pérez, Medel y Velásquez, "Radiografía de las...", *op. cit.*, p. 167.

de las negociaciones fuera más favorable a los sindicatos que hicieron paralizaciones que a aquellos que no las hicieron.

Consideración aparte ameritan aquellas huelgas de base que lograron romper con los rígidos límites del Código del Trabajo al desbordar el nivel de empresas y superar las demandas puramente salariales. Junto con el sector público, cuya dinámica respondía a una lógica bien específica y más politizada, otro ejemplo históricamente relevante fue el del rubro de trabajadores transitorios agrupados en el Sindicato Nacional de Mecánicos, Soldadores, Electricistas y Ramos Similares de Montaje Industrial (SINAMI), quienes protagonizaron disruptivas huelgas como la gatillada en la mina El Abra por el despido de cerca de dos mil trabajadores sin indemnización en vísperas de Navidad del año 1995, y que terminó en pocas horas con la aceptación de todas las demandas exigidas, pero lamentando un trágico accidente de carretera en el que perdieron la vida ocho obreros y resultaron heridos más de cuarenta⁷⁵.

La misma organización dirigió movilizaciones similares en diversas minas y megaobras de infraestructura a comienzos de los noventa⁷⁶, instaurando el pago del llamado “Bono por Término de Conflicto”, que implicaba un sustancial monto que la empresa incorporaba al cierre de las negociaciones y que no formaba parte del salario convencional. Con el tiempo ese tipo de bonos se fue expandiendo a otros sectores con un efecto paradójico: aunque a los trabajadores se les presentaba como una conquista importante, los empresarios lo cedían en lugar de amarrar alzas salariales permanentes y, en lo posible, evitaban incluirlo en los contratos colectivos para incorporarlo como un costo operacional sujeto a beneficios tributarios, como lo confesaba un gerente del sector bancario a comienzos de 1990⁷⁷.

También ilustran la superación de las negociaciones a nivel de empresas las combativas movilizaciones de los trabajadores portuarios, en demanda de ciertas condiciones laborales y beneficios económicos amenazados por el proceso de privatizaciones portuarias impulsado por el gobierno de Eduardo Frei hacia 1999, y que se extendieron hasta el año 2003. Pero probablemente las huelgas más emblemáticas del periodo analizado fueron las de los subcontratistas del cobre, los trabajadores forestales y de las salmoneras entre 2006 y 2008, cuyos disímiles resultados fueron plasmados en una notable investigación de Rolando Álvarez, Daniel Núñez y Antonio Aravena⁷⁸, y que decantó en una nueva legislación respecto al subcontrato y en un importante remezón al movimiento sindical.

⁷⁵ Rafael Agacino, Cristian González y Jorge Rojas, *Capital transnacional y trabajo: el desarrollo minero en Chile*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 1998, pp. 196-197.

⁷⁶ Jorge Rojas y Antonio Aravena, “El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile”, en Patricio Escobar (ed.), *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 1999, p. 210.

⁷⁷ Indira Palacios-Valladares, *Industrial relations after Pinochet. Firm level unionism and collective bargaining outcomes in Chile*, Berlín, Peter Lang, 2011, p. 82.

⁷⁸ Daniel Núñez y Antonio Aravena, *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile, Ediciones ICAL / LOM Ediciones, 2009.

¡A NEGOCIAR! DEL ENTUSIASMO INICIAL A LA RESIGNACIÓN ANTISINDICAL

Como se ha intentado mostrar, la negociación colectiva en la posdictadura chilena fue un mecanismo minoritario en la fijación anual de salarios, concentrado principalmente en los afiliados a sindicatos de grandes empresas del sector privado y cuyos resultados eran bastante inciertos. Aunque este diagnóstico se esbozaba desde antes de terminar la dictadura, los trabajadores estuvieron lejos de desanimarse en los albores de la democracia.

En efecto, sin esperar por las reformas laborales que se habían prometido como parte del proceso de democratización, el movimiento sindical mostró un inusual ímpetu durante los primeros años del gobierno de Patricio Aylwin, que se expresó en un crecimiento de la afiliación, de las negociaciones colectivas y de las huelgas. Desde cierto punto de vista, esto parece contradictorio con la estrategia concertacionista impulsada desde la CUT orientada a evitar la conflictividad sindical⁷⁹. Pero desde una mirada más amplia, se puede afirmar que era la tendencia obvia de trabajadores empujando por una rápida mejora en sus condiciones laborales, apremiados por el látigo de la inflación y asumiendo que el nuevo escenario político abría un espacio natural que hasta entonces se encontraba cerrado, como se podía desprender de una encuesta aplicada a una muestra aleatoria de 294 dirigentes sindicales de base en 1991, que arrojaba que el principal objetivo del movimiento sindical era “mejorar salarios” en un 47,3 % de los casos, seguido de lejos por la “consolidación de la democracia” con un 19,7 % y la construcción de la “unidad del movimiento sindical” con un 17 %⁸⁰.

En vistas de la actividad sindical observada, la dirigencia de la CUT fue blanco de varias críticas en especial desde el Partido Comunista, aunque considerando la estabilidad en la configuración de las fuerzas políticas internas de la central y el crecimiento en su afiliación a comienzos de los noventa, se puede descartar que haya existido un rechazo u oposición mayoritaria. De hecho, la opinión de los dirigentes de base era bastante favorable a su quehacer⁸¹, lo que deja entrever una percepción de complementariedad entre las luchas económicas de base y las luchas políticas nacionales.

Muy pronto el entusiasmo inicial se topó con la dura realidad que mostró la caída en los reajustes salariales a partir de 1993, y la pasmosa intransigencia empresarial asentada en las leyes laborales que no fueron modificadas. De poco sirvió que la mayor parte de los dirigentes de la CUT consideraran que era prudente moderar sus reivindicaciones sindicales

⁷⁹ Sebastián Osorio, “Trayectoria y cambios en la política del movimiento sindical en Chile, 1990-2010. El caso de la CUT, entre la independencia política y la integración al bloque histórico neoliberal”, tesis para optar al grado de Magíster en Historia de Chile, Santiago de Chile, Universidad de Santiago, 2015; Sebastián Osorio, “De la estrategia concertacionista al sindicalismo de contención. Un balance de la CUT en la postdictadura, 1990-2016”, en Ponce, Santibáñez y Pinto, *Trabajadoras & trabajadores...*, *op. cit.*, pp. 127-153.

⁸⁰ Volker Frank, “Dirigentes sindicales, sindicalismo y democracia en Chile”, Documento de Trabajo Mimeografiado, Ciudad de México, El Colegio de México, 1992, p. 66.

⁸¹ *Op. cit.*, p. 55.

al menos durante la presidencia de Patricio Aylwin⁸², ya que el gobierno había decidido abstenerse de intervenir en lo que entendía como conflictos entre privados, de modo que el escenario se mantuvo invariablemente adverso.

En la práctica, la aproximación cuantitativa al fenómeno de la negociación colectiva apenas ilustra una parte de los problemas que tuvieron que enfrentar los sindicatos de empresa. Sin ir más lejos, tanto la encuesta realizada por Volker Frank en 1991, como otra aplicada desde la Dirección del Trabajo en 1996⁸³, abonan a primera vista la imagen de un momento histórico de armonía entre trabajadores y empresarios⁸⁴. Aunque las preguntas no eran idénticas, en ambas encuestas se insinuaba una mirada más resignada que crítica sobre los resultados de las negociaciones colectivas⁸⁵.

La clave para comprender el drama que encerraron las luchas del sindicalismo de base, en cambio, se encuentran más en la dinámica interna que tenían los conflictos laborales. Esto significa abordar no solo el procedimiento de negociación colectiva en sí, sino también lo que ocurría antes y después de firmar un IICC. Solo con esa amplitud se puede captar la preparación del sindicato y las respuestas de los empleadores, en un contexto institucional que dificultaba forzar aumentos salariales mediante huelgas, fueran legales o ilegales.

Los problemas de la legislación, como bien sabían los trabajadores involucrados en sindicatos, eran mucho más que la debilidad de la huelga como instrumento: tenían que ver con la incapacidad de resguardar a las organizaciones de trabajadores ante las actitudes antisindicales de muchos empleadores, para quienes los sindicatos no eran más que una desgracia que, como habían aprendido durante la Dictadura, podía enfrentarse como en una verdadera guerra.

A veces esta disposición beligerante encontraba cabida en actividades económicas sin mucho historial de conflictividad, como lo atestiguaba a fines de la década de 1990 la escueta amenaza de una directora de escuela: “el día en que me lleguen a formar un sindicato, ese mismo día cierro ESC, porque podría caer en manos de gente que no es adecuada, además que lo único que hacen es hacer puras peleas”⁸⁶. Pero en la mayoría de los casos adoptaba formas más sutiles, como relativizar la necesidad de que existieran sindicatos para negociar. Así lo dejaba entrever un Ejecutivo del sector financiero al describir su relación con los trabajadores a fines de la década de los noventa: “es más fácil conversar con trabajadores comunes y corrientes que con dirigentes sindicales, quienes normalmente confunden sus labores gremiales con asuntos políticos”⁸⁷. En un sentido similar puede

⁸² *Op. cit.*, pp. 70-72.

⁸³ Ver Malva Espinosa, “Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso, ni crisis terminal”, en *Cuaderno de Investigación*, n.º 4, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 1997.

⁸⁴ Volker Frank, “El Movimiento Sindical en la nueva democracia chilena. Perspectivas de los dirigentes sindicales de base ¿Hechos o ficción?”, en *UNIVERSUM*, n.º 15, Talca, 2000, p. 81.

⁸⁵ *Op. cit.*, p. 85.

⁸⁶ Cecilia Montero, Pablo Morris, Raúl la Barrera, René Guerra y Diego López, “Tendencias emergentes en la negociación colectiva: el tránsito del contrato al convenio”, en *Cuaderno de Investigación*, n.º 11, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 1998, p. 75.

⁸⁷ Montero *et al.*, *op. cit.*, p. 101.

entenderse la declaración de un pequeño empresario del rubro metalúrgico a mediados de la década del 2000: “Cuando un patrón cumple con todas las leyes, el sindicato está demás ¿Para qué va a luchar un sindicato si está cumpliendo con todo? Los sindicatos se forman cuando los patrones abusan de la gente... Yo creo que un sindicato en esta maestranza perjudicaría”⁸⁸. En otras ocasiones, la actitud se expresaba solapadamente como una inclinación a favorecer a algunos sindicatos con los que se tenía una buena relación por sobre otros más conflictivos⁸⁹.

Una de las expresiones más nítidas de este fenómeno eran los diferentes tipos de maltrato a los que eran sometidos los dirigentes, quienes en teoría no podían ser despedidos por contar con fuero, pero a menudo eran hostigados con todo tipo de maniobras para obligarlos a renunciar o someterlos al interés de la empresa. Entre los años 2002 y 2003, Salinero recogió diversos relatos en primera persona que ilustraban algunas de las prácticas más habituales: “me aislaron, al ponerme en una oficina sola, sin teléfono, sin supervisora y mis compañeros tenían prohibido hablarme”; “cuando volví presionaban a la gente para que no me hablaran”; “al que veían al lado mío, ese mismo día lo despedían. Ya no aparecía en el trabajo al otro día”⁹⁰. Pero también había amenazas, difamación, burlas, acoso verbal y, finalmente, despidos:

“Me comunicaron verbalmente, y basados en el artículo 161, que me despedían. Querían que firmara pero no lo hice. La razón era que sabían que estaba formando el sindicato, ya que ellos me lo dijeron 3 o 4 días después [...] El domingo me llamó la secretaria [...] que firmara el finiquito, que pensara que tenía familia, que habían \$700.000 en un cheque esperándome”⁹¹.

O, también:

“Fui llamada por la Oficina de Personal de la empresa, me entregaron una carta y me dijeron que estaba despedida por necesidades de la empresa. También me indicaron que me avisarían cuando estuviera listo el finiquito. Yo señalé que tenía fuero sindical, no les importó, dijeron que no había sindicato en la empresa y que por qué mentía. Tuve que irme y fui a denunciarlos a la Inspección del Trabajo”⁹².

Tal como señala este último testimonio, la única opción que le quedaba a los dirigentes que no cedían era denunciar. Si un trabajador se animaba a judicializar un conflicto, tenía pocas garantías de que se resolviera de manera favorable: entre 1991 y 1996, apenas se registraron dos sentencias de tutela judicial por prácticas desleales en una negociación

⁸⁸ Pablo Baltera y Omar Aguilar, “Los derechos laborales en la pequeña empresa. Una mirada desde los empresarios”, en *Cuaderno de Investigación*, n.º 24, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2005, p. 52.

⁸⁹ Palacios-Valladares, *Industrial relations after...*, *op. cit.*, p. 83.

⁹⁰ Jorge Salinero, “La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental”, en *Cuaderno de Investigación*, n.º 20, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2004, p. 70.

⁹¹ *Op. cit.*, p. 68.

⁹² *Op. cit.*, p. 67.

colectiva. La Ley 19.069 vigente en ese entonces demostraba así su total inoperancia para atender estos problemas que eran vistos por la anquilosada justicia ordinaria. Tampoco cambió mucho el panorama con la reforma que trajo la nueva Ley 19.481 aprobada en diciembre de 1996, que buscaba simplificar el procedimiento dándole más herramientas a la Dirección del Trabajo, ya que hasta el 2001 hubo solo doce sentencias más⁹³.

La principal nueva atribución de la Dirección del Trabajo era la obligación de emitir informes de fiscalización con presunción legal de veracidad, que a su vez debían pedir los jueces para resolver las controversias judicializadas. A juzgar por su contenido, la idea de trasfondo era que la escasez de sentencias se explicaba por un tema probatorio, pero el resultado sugiere que más bien había que superar una barrera psicológica, bien identificada por un funcionario de la institución hacia fines de los noventa: “la experiencia muestra que los trabajadores están muy amedrentados, reaccionan con temor frente a la fiscalización, en general, no consideran que se les está protegiendo o solucionando un problema, sino más bien aumentando el riesgo de perder el empleo”⁹⁴.

Como contrapunto, en 1991 las denuncias de despido de trabajadores con fuero sindical alcanzaron las 392⁹⁵ y entre 1994 y 2001 hubo más de doscientas denuncias anuales por separación ilegal de dirigentes sindicales⁹⁶, mientras que solo durante el 2002 se habrían visto afectados por esta práctica 410 sindicatos⁹⁷. Durante los años venideros abundaron acusaciones por el mismo tema en la prensa⁹⁸. Por si fuera poco, si se demostraba que un despido había sido motivado por razones antisindicales, el empleador solo debía pagar una multa de entre una a diez Unidades Tributarias Mensuales (según el artículo 68), la mayor parte de las veces insignificante para su patrimonio y en beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es decir, no había reparación económica para el afectado, ni tampoco existía la obligación de reincorporar a los trabajadores. La ineficacia de la justicia se resumía en una peculiar frase que pronto se convirtió en un mantra entre abogados y jueces al momento de atender a los trabajadores: “más vale un mal acuerdo, que un juicio largo”⁹⁹.

⁹³ Ver César Toledo Corsi, “Algunas consideraciones sobre la relación entre las sanciones por prácticas antisindicales y por vulneración del fuero sindical”, en Rodrigo Palomo (coord.), *La organización sindical en Chile. XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Chile, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Librotecnia, 2014, p. 240, nota 20.

⁹⁴ Estrella Díaz, Jaime Ruiz Tagle, Omar Aguilar y Patricio Frías, “Jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall”, en *Cuaderno de Investigación*, n.º 12, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 1999, p. 45.

⁹⁵ Dirección del Trabajo, *Memoria Anual 1991*, Santiago de Chile, Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo, 1992, p. 41.

⁹⁶ Jorge Salinero, “Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral”, en *Aportes al Debate Laboral*, n.º 11, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2003, p. 14.

⁹⁷ Salinero, “La destrucción del...”, *op. cit.*, p. 38.

⁹⁸ Tómese como ejemplo de distintos sectores económicos las siguientes: “En la cámara baja sindicatos de Unimarc denuncian hostigamiento”, en *La Nación*, Santiago, 16 de mayo de 2007, p. 16; “Un paro nacional que remecerá la coyuntura”, en *El Siglo*, Santiago, 30 de diciembre de 2005, p. 14; “Represión antisindical en el instituto de neurocirugía”, en *El Siglo*, Santiago, 6 de agosto de 2004, p. 2.

⁹⁹ Entrevista a Arturo Martínez, dirigente histórico de CONAGRA y expresidente de la CUT (2000-2012), realizada por el autor el 8 de octubre de 2020.

LAS REFORMAS A LA JUDICATURA LABORAL Y SU
IMPACTO EN LA CONFLICTIVIDAD SINDICAL

Las cosas cambiaron levemente con la reforma laboral del año 2001. La nueva Ley 19.759 dotó a la Dirección del Trabajo de titularidad en la acción de denunciar prácticas antisindicales ante tribunales, lo que agilizó notablemente su realización y procesamiento. Junto con ello, generó un listado público de empresas infractoras (no ya reincidentes); aumentó las multas a un rango entre diez y ciento cincuenta Unidades Tributarias Mensuales; les dio la atribución a los jueces para ordenar la inmediata reincorporación de trabajadores despedidos por la formación de sindicatos; y estableció la posibilidad de demandar el reintegro de trabajadores por “despido antisindical”¹⁰⁰. Con todo esto, de 305 denuncias en el 2001 se pasó a 716 el 2002¹⁰¹, y la cifra continuó creciendo en los años siguientes a un ritmo que pronto generó nuevos problemas de saturación, sin importar que más de la mitad de las denuncias fueran desestimadas en su etapa administrativa¹⁰², de modo que hacia el 2005 una connotada abogada laboralista destacaba el fracaso de la justicia laboral en los siguientes términos:

“para nadie es un misterio que buena parte de las acciones que se inician en los tribunales del trabajo simplemente se abandonan, optando el demandante por hacer dejación de sus pretensiones y que, por otra parte, se alcanza un alto índice de conciliaciones –lo que resulta sumamente positivo– pero cuya calidad no conocemos... Cabe razonablemente suponer que la mayoría de las veces es deficiente, puesto que un trabajador que necesita imperiosamente afrontar sus gastos cotidianos y los de su familia no puede esperar por meses por una decisión cuyo cumplimiento efectivo es además muy incierto”¹⁰³.

Aunque de manera tardía, el problema del estancamiento de la judicatura laboral y sus efectos perniciosos sobre los sindicatos de base se fue incorporando como una de las prioridades de la principal central sindical desde la década del 2000, cuando en la antelala del acto por el Día del Trabajador del 2002, por primera vez el presidente de la CUT, Arturo Martínez, exigió públicamente cambios que acortaran la duración de los juicios¹⁰⁴, insistiendo con esta idea en el contexto del paro nacional convocado el 2003, y recibiendo como respuesta la promesa de la eventual presentación de un proyecto de ley¹⁰⁵. Un

¹⁰⁰ Ver: Lorena Córdova, “Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales”, tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con Mención en Sociología de la Modernización, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2005, pp. 52-98.

¹⁰¹ Salinero, “Denuncias por prácticas...”, *op. cit.*, pp. 14-15.

¹⁰² *Op. cit.*, p. 26.

¹⁰³ Consuelo Gazmuri, “La Reforma de la justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales”, en Ana Bell (ed.), *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile*, Santiago de Chile, Friedrich Ebert Stiftung, 2005, pp. 63-64.

¹⁰⁴ “La CUT hará marcha y acto el 1 de mayo”, en *El Mercurio*, Santiago, 22 de abril de 2002, Cuerpo C, p. 7.

¹⁰⁵ Osorio, “Trayectoria y cambios...”, *op. cit.*, p. 116.

año después, al cierre de una multitudinaria marcha esta misma organización entregó al gobierno el Pliego de la Dignidad, en el cual figuraba “una reforma a la Justicia Laboral con juicios orales de no más de seis meses de duración, más juzgados del trabajo y jueces especializados, además de justicia gratuita para los trabajadores de bajos ingresos”¹⁰⁶.

De alguna manera las presiones tuvieron efecto y ya en 2005, tomando nota de las evidentes dificultades burocráticas que atravesaban las relaciones laborales, se crearon por medio de la Ley 20.022 el doble de juzgados del trabajo a lo largo del país¹⁰⁷, intentando disminuir las transgresiones por parte de los empleadores al mejorar el sistema de cobranza de las multas. Lo anterior fue complementado con la publicación de la Ley 20.087 durante los primeros días del 2006, que vino a enmendar todo el procedimiento laboral, agilizándolo e incorporando el Procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución, incluyendo las prácticas antisindicales y desleales. Desde entonces se redujeron los tiempos de duración de los juicios¹⁰⁸ y, aunque las prácticas antisindicales siguieron existiendo, fueron adoptando formas más solapadas, o bien pagaron el precio correspondiente. De hecho, en algunos sectores pronto surgió la “compra de fueros”, que consistía en un pago –a veces bastante generoso– a los dirigentes para que estos renunciaran voluntariamente al trabajo, asestándole un golpe fatal al sindicato.

Ahora bien, el asunto de los despidos salpicaba mucho más lejos que a los dirigentes, y desde el Plan Laboral se convirtió en una suerte de herida crónica por la que el sindicalismo se desangraba sin parar. Vale recordar que hasta 1973, uno de los grandes logros del movimiento de trabajadores en Chile era la imposición de crecientes dificultades para que los empresarios despidieran trabajadores de forma arbitraria. La máxima expresión de este avance fue la Ley 16.455 de 1966¹⁰⁹. La dictadura se planteó desde un comienzo la necesidad de eliminar estas disposiciones, y durante sus primeras semanas al mando del país los Decretos Ley 6, 22 y 32 abrieron la puerta a la reestructuración y despido de miles de trabajadores del ámbito público y privado, lo que se mantuvo sin variaciones importantes por varios años, hasta que en 1978 la puesta en marcha del Plan Laboral con el Decreto Ley 2.200 consagró estas facilidades en el sector privado¹¹⁰, con el objetivo de acelerar los procesos de modernización de las empresas y darles flexibilidad para abaratar sus costos reduciendo su planta, lo cual hicieron. Las consecuencias pueden resumirse

¹⁰⁶ “CUT entrega Pliego de la Dignidad al gobierno”, en *El Siglo*, Santiago, 28 de mayo de 2004, p. 28.

¹⁰⁷ Aunque su implementación gradual comenzó recién el 2008.

¹⁰⁸ Jorge Salinero, “Espacios sociales en interdicción. Hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales”, en *Temas laborales*, n.º 26, Santiago de Chile, Dirección del trabajo, 2009, p. 18.

¹⁰⁹ Pablo González, “Normativa y política laboral en Chile”, en *Colección de Estudios CIEPLAN*, n.º 43, Santiago, 1996, p. 93; Irene Rojas, “La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”, en *Ius et Praxis*, vol. 20, n.º 1, Talca, 2014, p. 101.

¹¹⁰ Dirección del Trabajo, *La Dirección del Trabajo en la conmemoración de los 50 años del golpe de Estado en Chile*, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2023, pp. 67-68, disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-125024_recurso_1.pdf [fecha de consulta: 6 de enero de 2023].

en el lamento de un dirigente del sector manufacturero hacia el año 1998: “lo que antes hacían 10 ahora lo hace 1”¹¹¹.

Dejando a un lado las razones puramente técnicas, o relativas a la gestión y organización de los procesos de trabajo de una empresa, la libertad de despedir no tardó en convertirse en un arma recurrente contra los trabajadores sindicalizados menos dóciles, como lo notó de inmediato una aguda investigadora que escribía sobre las primeras negociaciones colectivas en dictadura:

“solo un poco más de 2 por ciento fueron huelgas y éstas no obtuvieron nada superior al resto de las negociaciones –en algunos casos 0 por ciento con el agravante que los días de huelga son días de salario perdidos. A menudo los trabajadores combativos son despedidos antes o después de la negociación colectiva”¹¹².

A petición expresa de la CUT¹¹³, la reforma laboral de 1991 abordó este elemento estableciendo un listado más o menos exhaustivo con causales que se podían invocar para despedir, incorporando al final un genérico “por necesidades de la empresa”, que por su amplitud transformó en letra muerta a las restricciones que le antecedían y se convirtió en una de las frases más recurrentes (y temida) en cientos de miles de cartas de despido que fueron expedidas durante las primeras dos décadas de democracia.

Para evaluar el impacto de la modificación legal contenida en la Ley 19.010, el gobierno encomendó a la Dirección del Trabajo un análisis estadístico que comparara los resultados antes y después de su puesta en marcha. En el informe se establece que, si bien la cantidad de finiquitos ratificados con el causal de “necesidades de la empresa” disminuyó con la nueva ley, pasando de 78 291 en 1990 a 56 640 en 1991¹¹⁴, también se constata que en esos dos años la cantidad de finiquitos ratificados por cualquier causa (incluyendo mutuo acuerdo o término de faenas, entre otras) aumentaron un 7 %, desde 348 693 a 372 520¹¹⁵, de modo que la disminución pudo deberse a una adecuación empresarial a la nueva ley. De hecho, casi dos décadas después, el investigador jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo podía asegurar que desde un comienzo esta figura fue utilizada espuriamente:

“La aplicación de la norma ‘necesidades de la empresa’ (art. 161 del Código del Trabajo), dispuesta por el legislador para flexibilizar el despido y facilitar la adaptación de la empresa a nuevas condiciones que impone la competencia y agilizar la gestión de la plantilla de per-

¹¹¹ Pablo Morris, “Sindicatos en receso: la otra cara de la estabilidad sindical”, en *Aportes al Debate Laboral*, n.º 4, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 1998, p. 41.

¹¹² Hurtado-Beca, “Chile 1973-1981...”, *op. cit.*, p. 92.

¹¹³ Rodrigo Araya, “La batalla por las reformas laborales. La CUT ante el cerco neoliberal, 1988-2001”, en *Revista Tiempo Histórico*, vol. 8, n.º 15, Santiago, 2017, p. 148.

¹¹⁴ Ver: Dirección del Trabajo, “Informe Estadístico Causal de Despido, Art. 3ro. Inciso 1ro - Ley Nro. 19.010, año 1991”, en *Memoria Anual 1991*, *op. cit.*, pp. 57 y ss.

¹¹⁵ Dirección del Trabajo, *Memoria Anual 1991*, *op. cit.*, p. 26.

sonal, ha sido utilizada habitualmente para reprimir el ejercicio de los derechos laborales en general y los sindicales en particular.”¹¹⁶

Por cierto, sería exagerado decir que el despido de trabajadores carecía de límites. De partida, existía una indemnización por término de contrato que desde la Ley 19.010 del año 1990 implicaba un mes de remuneración por cada año de servicio acumulable hasta un máximo de once años¹¹⁷, lo que disuadía a los empleadores respecto al personal más antiguo. Pero la antigüedad era un atributo escaso: para el 2008 más de la mitad de los contratos a tiempo indefinido no duraban más de tres años, y muchos no alcanzaban a durar ni siquiera un año, de modo que apenas un 7 % de los trabajadores tenía derecho a esa indemnización¹¹⁸. Además, existían límites de “eficiencia empresarial”, ya que en la mayor parte de las actividades económicas que buscan acumular capital no es razonable una rotación de trabajadores muy elevada que obligue constantemente a capacitar a nuevos empleados, y esto adquiere más peso cuanto más calificada es la mano de obra requerida. Además, debían considerarse los ciclos económicos, la disponibilidad de trabajadores cesantes, las proyecciones salariales y otros factores. En suma, los despidos eran como en cualquier economía de libre mercado, abundantes, pero relativamente selectivos.

Con todo, no hay duda de que uno de los principales motivos para despedir era el interés de erradicar a los elementos más rebeldes entre los trabajadores, asegurándose así la aceptación obediente de las reglas definidas de forma unilateral por el empleador en el lugar de trabajo, aun cuando estas contravinieran directamente la ley. En ese sentido, la pérdida del empleo podía sobrevenir por no hacer caso a una orden injusta, como ocurrió en la empresa pesquera Viento Sur a comienzos de los noventa, cuando cerca de sesenta trabajadores, “en su mayoría mujeres [...] se negaron a trabajar en día festivo, ya que no se les pagaría ningún incentivo, y por esta razón fueron despedidas”, de acuerdo con el relato del entonces dirigente de la CUT provincial de Copiapó, Hugo Pérez¹¹⁹. El caso resulta aleccionador, ya que derivó en una violenta huelga alegal por parte del resto de trabajadores hasta que reintegrara a las sancionadas, lo que finalmente ocurrió después de varias amenazas de desalojo, en parte gracias a la acertada intermediación de la federación de Pérez. Pero no todos los episodios terminaban con un final feliz, y los casos como el de Viento Sur eran muy excepcionales.

La norma general, por lo tanto, era que los despidos podían ocurrir en cualquier momento, y si eran ejecutados con el cuidado de no transgredir la ley, no tenían vuelta atrás. Como la poderosa herramienta disciplinadora que era, los mejores momentos que hallaban los empleadores para identificar a sus víctimas eran cuando se formaba un sindicato y durante

¹¹⁶ Salinero, “Espacios sociales en...”, *op. cit.*, p. 12.

¹¹⁷ Rojas, “La indemnización por...”, *op. cit.*, p. 103.

¹¹⁸ Dirección del Trabajo, “ENCLA 2008. Resultados de la Sexta Encuesta Laboral”, Santiago de Chile, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2009, pp. 45-49.

¹¹⁹ Fernando Echeverría y Jorge Rojas Hernández, *Añoranzas, sueños y realidades. Dirigentes sindicales hablan de la Transición*, Santiago de Chile, Ediciones SUR, 1992, p. 96.

los procesos de negociación colectiva. A modo de ejemplo, el 2002 en esas instancias se despidió respectivamente a un 33,8 % y un 62 % de los casos que eran denunciados como prácticas desleales, según arrojó una encuesta a los trabajadores involucrados¹²⁰.

Respecto al momento de su formación, lejos de la suposición común de que los sindicatos eran ideados como una forma de exigir colectivamente una mayor tajada de las ganancias de la empresa, la abrumadora evidencia indica que eran principalmente organizados como una forma de defenderse de abusos y maltratos laborales, tal como lo sugieren los duros relatos recopilados por Jorge Salinero a comienzos de los 2000¹²¹, y también los diversos testimonios de dirigentes tras el retorno a la democracia¹²². Sin embargo, el fuero de constitución del sindicato no era impedimento para que los patrones aprovecharan de contraatacar: “El problema comienza con la formación del sindicato”, “fui llamada por la Oficina de Personal de la empresa, me entregaron una carta y me dijeron que estaba despedida por necesidades de la empresa”, “al final se adoptó la idea de formar el sindicato y al otro día me despidieron por necesidades de la empresa”¹²³, son ejemplos de una práctica que se repetía incontables veces.

Para sobrellevar el miedo a la afiliación, que se había asentado como el principal síntoma que brotaba del encono empresarial¹²⁴, el movimiento sindical iba desarrollando sus propias estrategias. Con decenas de derrotas y fracasos a cuestas, las federaciones, confederaciones y sindicatos de base que lograban permanecer en el tiempo habían aprendido que, especialmente en las empresas más reacias a su actividad y a su existencia, gran parte del secreto para la formación exitosa de un sindicato radicaba en el sigilo, es decir, en un trabajo subterráneo y boca a boca entre los trabajadores de confianza hasta alcanzar el quorum requerido, y en la elección de un territorio neutro para su legalización ante notario, como lo sintetizaba un dirigente del sector sur-oriente de Santiago:

“[había que] usar estrategias para poder organizarse, que no tiene que ser la idea lanzada dentro del mismo local, del mismo trabajo [...] se invitaba a una fiesta a una fiesta un fin de semana, o se invitaba a una pichanga [...] y en ese lapso del partido, se jugaba un poquito, después se conversaba cómo analizar el tema del sindicato y hacer un pacto colectivo de guardar silencio hasta que eche andar el tiempo [la firma legal]”¹²⁵

¹²⁰ Salinero, “La destrucción del...”, *op. cit.*, pp. 49-50.

¹²¹ *Op. cit.*, pp. 58-63.

¹²² Echeverría y Rojas Hernández, *Añoranzas, sueños y...*, *op. cit.*, p. 135.

¹²³ Salinero, “La destrucción del...”, *op. cit.*, pp. 64-68 y 71.

¹²⁴ De acuerdo con la Encuesta Laboral de 1998, un 44,4 % de los dirigentes consideraba que la principal razón de los trabajadores para no afiliarse era el “temor a consecuencias negativas en su trabajo”. La misma encuesta para el 2008 indicaba que un 47 % de los dirigentes pensaban lo mismo, y para el 2011 el porcentaje había llegado a un 51,5 %. Ver: Malva Espinosa y Niniska Damiánovic, “ENCLA 98. Informe de Resultados”, Santiago de Chile, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999, p. 56; Dirección del Trabajo, “ENCLA 2008. Resultados...”, *op. cit.*, p. 145; Dirección del Trabajo, “ENCLA 2011. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral”, Santiago de Chile, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2012, p. 239.

¹²⁵ Domingo Pérez Valenzuela, *Territorio laboral capitalista. Despliegue de poder sindical en minería y supermercados*, Santiago de Chile, Ril Editores, 2019, p. 122.

Solo una vez que ello ocurría y se contaba con los fueros, se procedía a informar a las jefaturas que, como se ha intentado mostrar, no tenían mayores dilemas éticos a la hora de responder con finiquitos ilegales, aunque esa práctica fue disminuyendo. Mal que mal, a partir de la reforma laboral con la Ley 19.759 que habilitó un fuero retroactivo y la reincorporación más expedita de trabajadores en proceso de sindicalización que habían sido apartados de sus lugares de trabajo, varios empleadores pudieron comprobar por sí mismos que estas organizaciones no eran tan perjudiciales para el negocio, y que podían llegar a ser útiles para ordenar las relaciones laborales¹²⁶. Esto ya estaba en conocimiento de buena parte de las empresas más grandes y modernas, que incluso habían animado a trabajadores de confianza a organizar sindicatos “amarillos” –como les llamaban el resto de los trabajadores por su actitud obsecuente–, desde los que se las arreglaban para obtener beneficios, que podían llegar a ser mayores que los de sindicatos legítimos para desalentar su afiliación.

ENTRE LA ESPADA Y LA PARED: LA GUERRA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva era una cuestión diferente. En ella se retrataba de cuerpo entero la personalidad y disposición de los trabajadores al momento de mejorar sus condiciones laborales, de modo que era un terreno propicio para individualizar a los más conflictivos. Por eso, a menudo la estrategia más certera para que los trabajadores llevaran la negociación a buen término –mas no necesariamente a su mejor resultado– era hacerlo de modo pacífico, privilegiando el diálogo y evitando las provocaciones de la contraparte. La misma reforma del 2001 había entregado la herramienta de “Buenos Oficios” de la Dirección del Trabajo, orientada a lograr acercamientos entre las partes que condujeran a un arreglo de mutuo acuerdo en la negociación, aunque un balance realizado el 2009 arrojaba que un 45 % de los casos con intermediación institucional había terminado con reajustes reales negativos¹²⁷, mientras que las negociaciones que pactaban asignaciones no salariales generalmente no lograban compensar la pérdida de poder adquisitivo por la inflación acumulada¹²⁸.

Hubiese o no huelgas de por medio, la animadversión contra la negociación colectiva estaba muy extendida entre los dueños del capital, como lo corroboró un equipo de investigadores a través de numerosos relatos a fines de la década de 1990¹²⁹. Los trabajadores padecían las consecuencias en carne propia cuando se animaban a plantear una propuesta

¹²⁶ María Ester Feres, “Sindicalismo y negociación colectiva: instrumentos de modernización”, en *Aportes al Debate Laboral*, n.º 1, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 1997, p. 15.

¹²⁷ Diego López, “Negociación colectiva reglada y mediación administrativa: ¿prevención de la huelga o promoción de negociación efectiva?”, en *Aportes al Debate Laboral*, n.º 20, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 2009, p. 23.

¹²⁸ *Op. cit.*, p. 48.

¹²⁹ Montero *et al.*, “Tendencias emergentes en...”, *op. cit.*, pp. 105-109.

de ese tipo ante los empresarios, que podían sacar a relucir tantas maniobras de combate como resquicios y trampas tuviera la ley. Los casos más extremos comenzaban con un simple y llano rechazo ante cualquier demanda. Así lo constataba un dirigente del sector construcción al poco tiempo de asumir el gobierno civil:

“Se supone que a través de una negociación colectiva los trabajadores deben mejorar sus condiciones laborales por sobre lo que ya han conquistado; sin embargo, lo que sucede es que el empresario parte rechazando las propuestas de los trabajadores; es más, las grandes empresas tienen una pauta, una ‘plantilla’ de negociación que condiciona a los trabajadores, aceptan eso o nada. Es lo que yo llamo limosnas colectivas”¹³⁰.

En la misma línea, otra dirigente del sector pesquero aseguraba ese mismo año que “en este momento estamos negociando principalmente la reajustabilidad del IPC cada tres meses, porque hasta ahora teníamos cero reajuste. Además, pedimos 2 o 3 puntos de aumento, pero la verdad es que la empresa no acepta nada”¹³¹. Desde esa base, se erigía toda una trama de acciones volcadas a doblegar la voluntad de los trabajadores. Si el ambiente contra los dirigentes y afiliados era malo, en estos periodos se volvía aún peor. Lo más común eran los hostigamientos y amenazas de despido, que para hacerse más creíbles podían comenzar semanas antes aprovechando la previsibilidad de los procedimientos reglados. También se recurría a pequeños repertorios que por su dimensión eran muy difíciles y costosos de denunciar.

Un ejemplo de ello fue la demanda por prácticas antisindicales estampada por un diminuto sindicato de empresa del sector servicios en el 2006, en la que acusaba a su empleador de negarse a pagar oportunamente una cuota sindical extraordinaria decidida en asamblea para enfrentar la negociación, pese a haberla descontado desde las planillas. En la ocasión el fallo fue favorable para el sindicato, pero varios meses después de firmado el contrato colectivo¹³². Este tipo de sentencias, favorables, pero tardías, eran una conocida ventaja para los empleadores que resultaba especialmente significativa cuando los conflictos decantaban en una huelga, ya que posibilitaba la impunidad ante acciones sabidamente ilegales como el reemplazo de trabajadores que, si bien estaba contemplado como opción bajo ciertas condiciones desde la reforma laboral del año 1991¹³³, era utilizado de forma abusiva para neutralizar cualquier intento de paralizar la producción, tal como lo corroboró en el 2006

¹³⁰ Echeverría y Rojas Hernández, *Añoranzas, sueños y...*, *op. cit.*, p. 142.

¹³¹ *Op. cit.*, p. 22.

¹³² Diego Concha y Matías Silva, “Las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva. Análisis jurisprudencial”, memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2007, pp. 139-140.

¹³³ El artículo 157 de la Ley 19.069 establecía que se podía reemplazar a huelguistas desde el día uno siempre y cuando la última oferta formulada por el empleador incluyera idénticas disposiciones al contrato anterior, más ciertos reajustes de inflación. En la reforma laboral del 2001 el costo del reemplazo se encareció: el artículo 381 de la Ley 19.759 estableció que, además de los reajustes por inflación al contrato colectivo, el empleador debía pagar a los trabajadores en huelga cuatro Unidades de Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante, es decir, cerca de \$25 dólares al valor de la UF y del dólar observado por el Servicio

el máximo tribunal de justicia en su resolución contra una mediana empresa de parabrisas laminados de la región metropolitana, cuyos trabajadores habían efectuado una huelga legal:

“la interpretación de la disposición contenida en el artículo 381 del Código del ramo, no puede orientarse hacia una huelga inoperante en la práctica, pues los trabajadores que la acordaron han debido cumplir con todos los requisitos pertinentes [...] y desde que si existe la posibilidad de designar a otros trabajadores para que realicen las labores cuyo cometido corresponde a los huelguistas, la paralización por parte de estos deja de constituir la instancia necesaria para forzar un acuerdo con el empleador y, en mayor o menor grado, contraría el derecho a la asociación, garantizado constitucionalmente”¹³⁴.

En ese y otros casos judicializados era usual que la condena estableciera multas bajas y que llegara a destiempo, cuando el daño ya estaba consumado y la huelga había sido derrotada. Así ocurrió con el reemplazo total durante una huelga en una importante empresa de transporte de valores el 2003¹³⁵, o en la principal empresa de obras sanitarias de la Quinta Región, que en 1996 despidió y sustituyó espuriamente a los dirigentes por trabajadores afines a la gerencia para firmar un acuerdo y evitar la huelga¹³⁶. Ejemplos como estos abundaban en los tribunales laborales, al punto que tanto la Organización Internacional del Trabajo (años 2008 y 2012) como Naciones Unidas (año 2004) tuvieron que notificar al Estado de Chile que su legislación sobre reemplazos incumplía el Convenio N.º 87 sobre Libertad Sindical y la Protección al Derecho de Sindicalización, que se encontraba vigente para el país desde el 2000¹³⁷.

Cuando los procesos de negociación se inclinaban hacia el fracaso de una huelga, que era un escenario habitual si estas se prolongaban por muchos días, lo que se arriesgaba era mucho más que un reajuste salarial nulo o incluso negativo. Lo que estaba en juego en ese tipo de situaciones era ni más ni menos que la supervivencia del sindicato¹³⁸, y los empresarios parecen haberlo tenido bastante claro. De hecho, más que ganar una negociación, la apuesta de los empleadores más avezados era destruir la organización de los trabajadores, ofreciendo convenios con prestaciones favorables para los trabajadores no afiliados y/o a quienes renunciaran a sus sindicatos dando todo tipo de facilidades. Aunque

de Impuestos Internos al 28 de diciembre del año 2001. Este bono era considerado como remuneración por la Dirección del Trabajo.

¹³⁴ E. Corte Suprema de Justicia, 11 de septiembre de 2006, rol 5.673-2006, Rec. Casación en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C.”.

¹³⁵ Concha y Silva, “Las prácticas antisindicales...”, *op. cit.*, pp. 129-131.

¹³⁶ *Op. cit.*, pp. 132-136.

¹³⁷ Joaquín Rodríguez, “Reemplazo de trabajadores huelguistas en la reforma laboral”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 7, n.º 14, Santiago, 2016, p. 93. Esto se fue modificando lentamente a partir de la Ley 20.022 que empezó a regir en el año 2008 de manera escalonada hacia el final del periodo estudiado.

¹³⁸ Al respecto son reveladores los ejemplos que proporcionaba Morris en 1998. Ver Morris, “Sindicatos en receso...”, *op. cit.*

esto podía ser visto por la justicia como prácticas “atentatorias a la libertad sindical”¹³⁹ o como una “discriminación indebida con el fin de desincentivar la afiliación”¹⁴⁰, en no pocas ocasiones la falta era descartada como el simple “ejercicio de una legítima facultad del empleador”¹⁴¹. Incluso en ciertas circunstancias, que se fueron volviendo cada vez más recurrentes, lograba acreditarse la conducta, pero esta no era sancionada porque “ésta no expresa que haya tenido como fin exclusivo desestimular la afiliación sindical”¹⁴².

Una de las modalidades específicas para llevar a cabo estas maniobras, que fue adquiriendo notoriedad hasta el 2001, era el llamado “contrato de adhesión múltiple” o “contratación individual en masa”, consistente en la imposición individual de un convenio colectivo para los trabajadores utilizando la figura de los grupos negociadores, muchas veces exigido bajo amenazas y basado en una negociación entre el empleador y representantes de los trabajadores elegidos a dedo. En algunos casos, como en el Banco Santander y el Banco del Desarrollo, estos convenios eran forzados a cambio de un bono que los trabajadores aceptaban a regañadientes, apremiados por la necesidad, y permitió a sus dueños eludir la obligación de negociar durante años. Un caso más emblemático fue el de la empresa Agrícola Ariztía, en la que coexistían diez convenios adosados a grupos pequeños de trabajadores para impedir que pudieran negociar regladamente¹⁴³. Esto último derivó incluso en un reclamo acogido en el Comité de Libertad Sindical de la OIT, luego de que el proceso judicial impulsado por los trabajadores culminara con una sentencia favorable que castigó a la empresa con el exiguo pago de cinco Unidades Tributarias Mensuales¹⁴⁴.

A veces estas tácticas eran suficientes para abatir a los sindicatos, o al menos para diezmarlos severamente. Tomando nota de este vacío, el Congreso incorporó en la reforma laboral del 2001 el artículo 314 bis, para evitar el fraude que implicaban las negociaciones no regladas impuestas por los empleadores. Pero el instrumento más efectivo nunca dejó de ser el despido: de poco servía el fuero de negociación que abarcaba a la totalidad de los trabajadores afiliados desde diez días antes de presentar el proyecto de contrato, y hasta treinta días después de su suscripción formal, ya que los finiquitos se desencadenaban antes y especialmente después de ese plazo, y con la reforma que obligaba al reintegro de los dirigentes despedidos el castigo no hizo más que desplazar su foco hacia los trabajadores

¹³⁹ Sentencia dictada por el Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago el 6 de agosto de 2006, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con Universidad Central”, rol 978-2006, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago el 6 de junio de 2007.

¹⁴⁰ Sentencia dictada por el Sexto Juzgado del Trabajo de Santiago el 14 de octubre de 2002, en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo con Auauy y Cía Ltda.”, rol 2592-2002.

¹⁴¹ I. Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 25 de febrero de 2009, rol 29-2009, Rec. Nulidad, en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas con Empresa de Desarrollo Pesquero de Chile S.A.”

¹⁴² E. Corte Suprema, sentencia dictada el 5 de octubre de 2007, rol 4.109-2006.

¹⁴³ UDP, “Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile 2003”, Santiago de Chile, Universidad Diego Portales, 2003, pp. 443-444.

¹⁴⁴ Sergio Gamonal, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Santiago de Chile, LexisNexis, 2002. pp. 297-299.

de base¹⁴⁵, quienes para ser reintegrados muchas veces tenían que demostrar ante tribunales que el despido tenía “un ánimo” explícitamente antisindical, más allá del contenido objetivamente antisindical de la medida¹⁴⁶. Como frecuentemente las purgas recaían de manera grosera sobre los afiliados, los sindicatos aprendieron a defenderse en tribunales, que a veces juzgaban los hechos como una represalia:

“si bien el despido de trabajadores sindicalizados no puede constituir en sí una práctica anti-sindical, la conducta de la denunciada debe ser apreciada en su contexto global, siendo imposible desconocer que los despidos comienzan una vez terminado el fuero derivado del contrato colectivo y el conflicto judicial con el sindicato y que, al mismo tiempo, la empresa denunciada contrató nuevos trabajadores para realizar las mismas labores [...] implicó, en los hechos, cambiar trabajadores afiliados al sindicato por otros que no lo están, así como desincentivar la participación de sus trabajadores en la organización gremial; hechos que explican en gran medida la importante reducción de trabajadores sindicalizados en la empresa denunciada”¹⁴⁷.

Pero también el procedimiento se fue refinando por parte de las empresas para evitar las sanciones. La clave estaba en despedir a trabajadores no afiliados junto con los afiliados. A fin de cuentas, los empleadores siempre tuvieron atribuciones unilaterales para reorganizar los procesos de trabajo en el momento que quisieran y, objetivamente, después de un nuevo contrato colectivo las adecuaciones de fuerza de trabajo parecían razonables para los tribunales. De hecho, cuando esta observación se traslada a las relativamente pocas negociaciones que lograron contratos colectivos favorables, se encuentra que muy rara vez estuvieron exentos de despidos posteriores, lo cual fue constatado empíricamente pocos años después por una investigación que abarcó a más de cuarenta grandes huelgas del año 2014¹⁴⁸. Lo que ocurría es que desde el punto de vista de algunos empresarios podía ser admisible un aumento real de salarios (con huelga o sin ella), pero era inevitable que la dinámica de competencia a la que estaban sometidos con el resto de las firmas de su rubro los empujara a realizar ajustes en sus costos de producción reduciendo la mano de obra.

Lo que se ha intentado argumentar es que las luchas sindicales a nivel de base se enfrentaban a tendencias adversas que rebasaban largamente su voluntad y su poder. ¿Implica ello que cualquier batalla del sindicalismo estaba condenada a la derrota de antemano? En absoluto. Fueron muchas las disputas en los lugares de trabajo que culminaron con alguna

¹⁴⁵ Tal como lo sintetizaba un dirigente: “posterior a la huelga y a la negociación se viene un despido [...] la empresa podrá justificar de que era necesario, que era reestructuración que estaba planeada, en fin. Pero justo pasó posterior a la huelga, te fijas, entonces, el trabajador a diferencia de nosotros que tenemos el fuero, el trabajador que no lo tiene la piensa dos veces”. Entrevista al secretario general del Sindicato del Sector Telecomunicaciones, Región Metropolitana, realizada por el autor el 23 de mayo del 2014.

¹⁴⁶ César Toledo, “La sanción de las prácticas antisindicales en Chile”, en *Derecho Laboral*, tomo LV, n.º 246, 2012, pp. 308-309.

¹⁴⁷ Sentencia dictada por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago el 18 de julio de 2006, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con Drillco Tools SA.”, rol 3.938-2004.

¹⁴⁸ Sebastián Osorio y Karim Campusano, “El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile”, en *Política y Sociedad*, vol. 57, n.º 3, Madrid, 2020, pp. 843-64.

conquista valiosa desde el punto de vista de las condiciones laborales de los trabajadores. A veces algo tan sencillo como obligar al cumplimiento de la ley en materia de seguridad, higiene y hora de colación, o poner freno a atropellos o a un recorte salarial arbitrario, justificaban por sí solos la existencia de un sindicato¹⁴⁹, aunque este no tuviera fuerzas para negociar un contrato, realidad que a veces afectaba a cerca de un tercio de los afiliados (gráfico 2). En esta función “tutelar”, se constata un interesante parangón con la dinámica entre sindicatos y patrones que identificaba Alan Angell a comienzos de la década de 1970¹⁵⁰.

Hay que considerar también que durante estos años los actores sindicales tuvieron la oportunidad de generar aprendizajes para afrontar de mejor manera sus conflictos venideros. Por lo mismo, el problema planteado de las ofensivas antisindicales antes, durante y después de los conflictos era que, en mayor o menor medida, interrumpían o directamente abortaban la posibilidad de que los trabajadores construyeran una historia colectiva basada en su propia experiencia y que se fueran fortaleciendo en el manejo de sus relaciones laborales, rol que en consecuencia recaía en las federaciones y confederaciones¹⁵¹. Por el contrario, un sindicato bajo el asedio de un empleador decidido podía quedar en el mejor de los casos muy debilitado y, en el peor, podía pasar a un receso indefinido o resultar destruido¹⁵².

En medio de este ambiente hostil, no obstante, hubo al menos tres franjas del sindicalismo que mostraron una alta capacidad de prevalecer en el tiempo negociando colectivamente. La primera fueron los trabajadores del sector público que, al estar regidos por un Estatuto Administrativo diferente, contaban con un nivel de protección de su empleo que dificultaba los despidos. Con esa ventaja, durante estas décadas sus organizaciones se constituyeron en la fuerza social más sólida no solo del mundo del trabajo, sino probablemente de toda la sociedad civil.

La segunda fueron los grandes sindicatos de las ramas de actividad más dinámicas de la formación económica nacional, como la banca, el comercio y sobre todo la minería. Por definición, estos existieron solo en firmas suficientemente grandes como para estar a la vanguardia de sus respectivos sectores, las que muchas veces eran suficientemente modernas como para tolerar a los sindicatos y negociar de buena fe con ellos, en virtud de lo cual se convirtieron en sindicatos hasta cierto punto privilegiados, que podían llegar a disputar aumentos salariales y prestaciones laborales extraordinarias.

¹⁴⁹ Para el año 1998, la Encuesta Laboral mostraba que un 77,8 % de los dirigentes señalaba que una de las acciones sindicales más comunes era “Reclamar ante empresa derechos de algún socio”, mientras que un 68,9 % indicaba que tenía que “Hacer valer algún derecho del instrumento colectivo”, y un 40,5 % debía hacer “Reclamos o denuncias por incumplimiento de alguna ley laboral”. El 2011 los porcentajes eran 74,4 %, 62,4 % y cerca de un 30 % respectivamente. Ver: Espinosa y Damiánovic, “ENCLA 98. Informe...”, *op. cit.*, p. 58; Dirección del Trabajo, “ENCLA 2011. Informe...”, *op. cit.*, p. 250.

¹⁵⁰ Angell, *Partidos políticos y...*, *op. cit.*, p. 88.

¹⁵¹ Ver capítulo IV en: Sebastián Osorio, “Movimiento sindical y capitalismo en Chile. Determinación, politización y acción colectiva en la postdictadura, 1990 - 2010”, tesis para optar al grado de Doctorado en Historia, Santiago de Chile, Universidad de Santiago, pp. 159-221

¹⁵² Ver: Morris, “Sindicatos en receso...”, *op. cit.*

Finalmente, estaban los pocos sindicatos de grandes empresas en diferentes sectores de la economía que, ya fuera en virtud de sus propias capacidades organizativas o con el apoyo de organismos suprasindicales como federaciones y confederaciones, lograron sortear las dificultades expuestas sedimentando una trayectoria propia, aun cuando sus negociaciones no se tradujeran en resultados salariales significativos.

REFLEXIONES FINALES

La historia de los procesos de lucha sindical a nivel de base desde el año 1990 hasta el 2010 muestra un panorama complejo para los trabajadores, en el que la presencia de sus organizaciones se concentraba en franjas reducidas de la fuerza de trabajo, y en el que las negociaciones colectivas y huelgas ocurrían en una porción aún más minoritaria.

Si al comienzo de la nueva democracia los trabajadores podían fantasear con un mejor porvenir laboral con el apoyo de los sindicatos, muy pronto estas ideas se fueron desmoronando con sucesivas experiencias en las que estos no lograban alcanzar las metas que se proponían, e incluso se veían obligados a asumir reveses, como reajustes negativos o fuertes represalias que los dejaban en una situación de debilidad que podía resultar insostenible. Un síntoma evidente de esta desafección fue la caída en la tasa de afiliación desde el año 1993 y su posterior estancamiento¹⁵³.

En contra del poder sindical en los lugares de trabajo operaron diversos factores. Quizás el más importante fue el Código del Trabajo, diseñado en dictadura para estimular la competencia entre sindicatos al facilitar el paralelismo, y la competitividad de las empresas a través de la flexibilidad en la administración de su mano de obra. Ninguno de los cuatro gobiernos del periodo tuvo la posibilidad o la voluntad de reformar esta institucionalidad en profundidad. Así, durante la mayor parte de estos años la legislación y el sistema de justicia fueron incapaces de proteger a los trabajadores organizados ante las prácticas antisindicales de los empleadores, que contaban con un amplio repertorio de acciones para enfrentar las negociaciones y huelgas desde una posición de fuerza superior.

En ese contexto las luchas del sindicalismo arriesgaban derrotas sustantivas, acompañadas de renuncias de afiliados y despidos que apuntaban a sus dirigentes de base más destacados. Por lo demás, los finiquitos podían sobrevenir en cualquier momento e incluso después de una negociación exitosa para los trabajadores, de modo que no era muy común que un sindicato saliera fortalecido de un conflicto importante, especialmente cuando estos

¹⁵³ Sebastián Osorio y Franck Gaudichaud, "Democracy without the workers. 25 years of the labor movement and mature neoliberalism in Chile", en James Petras y Henry Veltmeyer (eds.), *The class struggle in Latin America. Making history today*, New York, Routledge, 2018, p. 148.

se alargaban, o cuando los dirigentes contaban con poca experiencia, o cuando no lograban movilizar eficazmente sus repertorios de acción¹⁵⁴.

Los peores casos culminaban con un sindicato en receso permanente, con la irremediable pérdida de su experiencia colectiva acumulada, y con no pocos trabajadores desmoralizados que en lo sucesivo se volvían escépticos ante este tipo de proyectos. La contracara de este fenómeno fueron los pocos grandes sindicatos que, en un contexto de alta rentabilidad de sus empresas, lograron fortalecerse durante este periodo generando nuevas estrategias, adaptándose y aprovechando los cambios parciales que se hicieron a la institucionalidad. En los mejores casos, como en la gran minería del cobre y algunos consorcios transnacionales de gran escala, esto se tradujo en resultados favorables en sus respectivos contratos. Al medio de ambos extremos, la mayoría de las organizaciones de trabajadores sobrevivió a tropiezos y, por más empeño que ponían en sus negociaciones colectivas y conflictos generando nuevas tácticas de presión, rara vez lograban más que frenar o poner límites a los reajustes negativos que pretendían imponer sus empleadores, forzando el cumplimiento de la ley en materia de condiciones laborales.

Entonces, ¿qué sentido tenía la lucha sindical en estos años si, como se ha mostrado, la mayor parte de los trabajadores no tenían posibilidades de obtener algún beneficio significativo de ella? La respuesta a esta pregunta solo puede hallarse lejos de la figura idílica del sindicato como un agente redistributivo en la sociedad capitalista basado solo en su propia fuerza. En lugar de ello, tiene más sentido comparar la actividad que tuvieron los sindicatos con el castigo de Sísifo, y el enorme peñasco que debía cargar hasta arriba de la montaña puede asimilarse a las negociaciones colectivas que, al final del proceso y una vez suscritas con el empleador en la cima, ineluctablemente rodaban camino abajo con todos los beneficios conquistados, ya fuera empujada con una patada insolente del patrón, o bien resbalara por la erosión natural de los ciclos de la economía orientada por la ganancia.

Pero mientras la célebre versión de la historia inmortalizada por Albert Camus buscaba reflexionar sobre el incesante e infructuoso esfuerzo del ser humano por darle sentido a su vida¹⁵⁵, en el caso del sindicalismo chileno la porfía representaba mucho más que una dura condena: era una forma de mantener la frente en alto. Porque retomar la tarea de negociar cuesta arriba cada dos o tres años, por desgastante que fuera, era la única manera de hacerle ver a los empleadores que las leyes y los compromisos firmados seguirían presentes, y que los trabajadores estaban dispuestos a hacer valer su letra tantas veces como fuera necesario.

El sindicalismo de base, por lo tanto, no luchaba por un afán heroico cuya inutilidad conocía de antemano. Por el contrario, su esfuerzo tuvo importancia en dos ámbitos. El primero fue más bien indirecto: la dinámica de sus disputas fue una de las principales fuentes de politización de los trabajadores respecto a la institucionalidad, alimentando y actualizando con sus experiencias el sentido del programa de reformas que se propuso el movimiento sindical a través de sus organismos superiores, los que presionaron por

¹⁵⁴ Morris, "Sindicatos en receso...", *op. cit.*, p. 36.

¹⁵⁵ Albert Camus, *El mito de Sísifo*, Madrid, Alianza Editorial, 1995, p. 10.

reformas laborales y cambios en la justicia que se fueron dando lentamente durante estas décadas¹⁵⁶, asentando así las fuerzas que desplegarían en las décadas siguientes. El segundo fue mucho más concreto: sus negociaciones eran totalmente necesarias para evitar que la permanente ofensiva del capital redundara en un derrumbe irreversible de sus condiciones de vida o, en otras palabras, para evitar que su existencia sucumbiera bajo las directrices unilaterales de la clase capitalista.

Por estas razones y sin temor a equivocarse, cada vez que los sindicatos empujaron su roca desde la base de la montaña, podrían haber repetido la misma frase de Píndaro que abría el ensayo del filósofo francés: “Oh, alma mía, no aspire a la vida inmortal, pero agota el campo de lo posible”¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Al respecto, ver: Sebastián Osorio y Rodrigo Araya, “Plataforma programática del movimiento sindical para la postdictadura en Chile (abril de 1989)”, en *Cuadernos de Historia*, n.º 52, Santiago, 2020, pp. 275-296; Osorio, “De la estrategia...”, *op. cit.*

¹⁵⁷ Camus, *El mito de...*, *op. cit.*, p. 10.