

35

A P O R T E   A L   D E B A T E   L A B O R A L

## Sindicatos interempresa en Chile

Panorámica actual y  
acción sindical en sectores y  
casos seleccionados



Agustinas 1253, Santiago de Chile  
Teléfono +562 2674 9300  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)







35

A P O R T E   A L   D E B A T E   L A B O R A L

# Sindicatos interempresa en Chile

Panorámica actual y  
acción sindical en sectores y  
casos seleccionados

RODRIGO A. HENRÍQUEZ M.  
Cientista Político, M.A. en Políticas Laborales

Noviembre de 2016

***Sindicatos interempresa en Chile.  
Panorámica actual y acción sindical  
en sectores y casos seleccionados***

es una publicación del Departamento de  
Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: A-274853  
ISBN: 978-956-9661-43-3

Dirección del Trabajo  
Agustinas 1253  
Teléfono (56) 226749300  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

**IMPRESIÓN**

Andros Impresores

Santiago de Chile, noviembre de 2016  
Impreso en Chile

# INDICE

Presentación .....	7
Introducción .....	9
<b>PRIMERA PARTE</b>	
<b>Marco de Referencia .....</b>	<b>17</b>
Marco Conceptual para entender el poder sindical y la acción colectiva	
Antecedentes de contexto	
El Sindicato Interempresa en el marco normativo actual	
<b>SEGUNDA PARTE</b>	
<b>Resultados y análisis .....</b>	<b>39</b>
Aspectos Metodológicos	
Panorámica general y situación actual del sindicato interempresa	
Casos y sectores seleccionados. Relato descriptivo	
Sector comercio retail - supermercados	
Sector construcción y montaje industrial de obras civiles	
Sector fabricación de pan, productos de panadería y pastelería	
<b>TERCERA PARTE</b>	
<b>Reflexiones finales .....</b>	<b>89</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>99</b>



# PRESENTACIÓN

La acción sindical del sindicato interempresa, que agrupa trabajadores de dos o más empleadores, ha sido escasamente estudiada en nuestro país y, probablemente, influye en ello tanto el número de organizaciones como la afiliación de los trabajadores que comprende, bastantes más reducidos, que los que exhibe el sindicato de empresa.

Adicionalmente, influye el ejercicio de la negociación, aspecto central que da sentido a la existencia del sindicato, y que para el sindicato de interempresa, en el ámbito de los empleadores donde registra afiliación de trabajadores, constituye un derecho mediatizado por la concurrencia de la voluntad de los empleadores respectivos. Inclusive, con una membresía superior a los establecidos por los quórums requeridos a los de un sindicato de empresa en un contexto laboral específico, ha debido transformarse en un grupo negociador para negociar con el empleador de dicho contexto.

Este estudio, de tipo descriptivo y carácter exploratorio, sostenido teóricamente por las teorías de la acción colectiva así como por las estrategias orientadas a aumentar su poder y, empíricamente, por la información provista por dirigentes sindicales de grandes y pequeños sindicatos interempresa, viene a proporcionar antecedentes con la expectativa de contribuir a la comprensión sobre la acción del sindicato interempresa en general, así como con los elementos sociopolíticos asociados a dicha acción sindical.

Jorge Salinero Berardi  
Jefe Departamento de Estudios  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Santiago, Noviembre de 2016.





## INTRODUCCIÓN

El sindicato de empresa ha sido la organización sindical de base predominante en el actual marco normativo desde su vigencia en 1979, el cual ha privilegiado la negociación colectiva en este nivel (Rojas, 2007; 2009). Sin embargo, la presencia del sindicato interempresa ha experimentado un leve pero sostenido crecimiento en el último tiempo, llegando a constituirse en la segunda organización de base con mayor número de afiliados en el país.

Probablemente, esta escasa primacía del sindicato interempresa en el sistema de relaciones laborales, así como su débil capacidad para negociar colectivamente, ha desincentivado su estudio y conocimiento por parte de investigadores del ámbito laboral.

Pese a que los estudios sindicales recientes han mostrado un tránsito desde análisis focalizados en la crisis del actor sindical hacia una mayor valoración de sus potencialidades, estrategias y conflictos (Aravena, 2016:104), no ha habido suficiente atención al sindicato interempresas en Chile, ya sea como institución o sobre la acción sindical desarrollada bajo este tipo de organización.

La movilización de trabajadores de sectores productivos primarios en la década pasada concentró la atención de investigadores sobre la naturaleza del conflicto laboral, las formas de organización, movilización y resistencia de los trabajadores, en cuyas acciones tuvieron participación organizaciones sindicales supra empresa como confederaciones, federaciones y sindicatos interempresa (Aravena y Núñez, 2009; Contreras y Torres, 2009; Leiva y Campos, 2013; Hughes, 2013).

De esta manera, el sindicato interempresa no ha sido foco de análisis más allá de este contexto específico (contratistas de la minería en: Núñez, 2009; industria del salmón en: Álvarez, 2009; industria forestal en: Ruminot, 2009), desconociendo su situación general, tampoco profundizando en el fenómeno que estaría proyectando maneras distintas de fortalecer el poder de la acción sindical en las relaciones laborales más allá de la empresa a través de este sindicato, en algunos casos y bajo ciertas circunstancias. En una investigación inédita Helia Henríquez (2013) ya advertía sobre *“una organización poco visible que gana presencia”* y de la emergencia de prácticas sindicales vinculadas a este

tipo de sindicato: *“Las cifras sobre sindicatos interempresas respecto a los últimos cinco años muestran cierto dinamismo y un contexto favorable para el movimiento sindical. Los resultados preliminares de esta investigación han permitido señalar que en estas organizaciones aparecen nuevas expresiones, probablemente en un escenario con mayores expectativas.”*

Al radicar la negociación colectiva en la empresa –el nivel más bajo de la estructura productiva– el marco legal actual excluye de esta posibilidad a otros trabajadores, que buscan organizarse para negociar con más de un empleador, por criterios de distinta índole como pueden ser territoriales, por encadenamiento productivo, pertenencia común a una rama de actividad, solidaridad de clase o política. Como se ha afirmado reiteradamente, *“la participación de los trabajadores en Chile se desarrolla bajo graves restricciones, especialmente en lo referido a la huelga y el ejercicio de sus derechos fundamentales en el ámbito empresarial.”* (Informe sobre Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales. UDP, 2010: 385)

El marco legal vigente, mientras asegura la libertad sindical respecto a la negociación colectiva y el derecho a huelga, deja en desventaja a organizaciones distintas del sindicato de empresa, el cual, para acceder a negociar, necesita presentar el proyecto de instrumento colectivo al empleador y ceñirse a una específica regulación normativa.

En cambio, los trabajadores afiliados a otras organizaciones deben contar con la voluntariedad de sus respectivos empleadores para negociar en forma reglada y reconocer el derecho a huelga. Esta voluntariedad amparada por la norma vigente ha resultado ser el principal obstáculo para alcanzar los fines y derechos sindicales de una proporción de trabajadores afiliados a organizaciones reconocidas por el Código del Trabajo, ya sea de nivel superior (federaciones y confederaciones) o de base, como es el caso del sindicato interempresa. Este hecho explicaría en gran parte el predominio del sindicato de empresa en nuestro sistema de relaciones laborales en relación al sindicato interempresa, como los señala Helia Henríquez (2013:3-4)

*“Esta característica, sin duda, le ha restado relevancia, ya que evidentemente la negociación colectiva de las condiciones de trabajo es el objetivo central de todo sindicato desde hace algún tiempo, su acción muestra un tono más intenso que indica fortalecimiento en alguna medida; se advierte que cobra cierta intensidad la estrategia dirigida a expandir la coordinación entre sindicatos, en la perspectiva de multiplicar el número de empresas y de trabajadores organizados bajo este formato.”*

La reciente discusión sobre el Proyecto de Ley que busca modernizar el Sistema de relaciones laborales en Chile (2014-2016), colocó una vez más al ‘trabajo’ en el centro del debate político. Uno de sus ejes centrales enfatiza la importante asimetría que exhiben las relaciones laborales en el país en desmedro de los trabajadores, que en materia de derechos colectivos excluye de la posibilidad de la negociación colectiva y del ejercicio del derecho a huelga a un buen número de trabajadoras y trabajadores chilenos en la actualidad.

*“En nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento.”<sup>1</sup>*

Para alcanzar este objetivo, una de las tesis del proyecto de ley plantea la necesidad de fortalecer a los sindicatos, como mecanismo para equilibrar el poder de los trabajadores, ampliar la cobertura de la negociación colectiva y del ejercicio efectivo de huelga.

Dado este diagnóstico y pese a estas restricciones culturales y normativas-legales, en los últimos años se ha observado una leve pero sostenida tendencia al alza del sindicato interempresa, como veremos más adelante. Algunas de estas organizaciones, producto de su acción colectiva (entre otras la huelga ‘ilegal’, es decir, fuera de un proceso de negociación reglada según nuestro ordenamiento jurídico), han logrado negociar colectivamente condiciones comunes de trabajo y salariales en más de una empresa, con uno o más empleadores.

En algunas de estas experiencias, y gracias al despliegue de recursos, capacidades y diversas estrategias, se ha logrado aunar fuerzas y aumentar su posición de poder en la relación laboral, superando la voluntariedad del empleador y conquistando la firma de acuerdos –no necesariamente por la vía de un instrumento colectivo– bajo una forma de negociación pluri empresarial, rebasando de esta manera la barrera que presenta el marco institucional laboral actual.

---

1 Mensaje N° 1055-362 de S.E. la Presidenta de la República ante la Cámara de Diputados, con el que se inicia proyecto de ley que moderniza el Sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo. Santiago, 29 de Diciembre de 2014. En: Historia de la Ley N° 20.940 (Boletín N° 9835-13).

Frente a los antecedentes expuestos, surge una de las preguntas que motivaron este estudio:

*¿Cuáles es la situación de los sindicatos interempresa y qué acciones ejecutan para aumentar su poder en la relación laboral y conseguir negociar colectivamente en más de una empresa?*

Este trabajo se enmarca dentro del ámbito del estudio del sindicalismo y las relaciones laborales colectivas en Chile, enfatizando las variables poder y acción colectiva del sindicato interempresa. Mediante un cruce disciplinario de ciencias sociales –principalmente ciencia política y sociología del trabajo– se construyó un marco de referencia que entrega elementos analítico-conceptuales para entender nuestro objeto de estudio.

Por medio de un estudio exploratorio se plantea como objetivo central conocer rasgos generales de los sindicatos interempresas vigentes en el país, su situación actual y analizar con mayor nivel de profundidad la acción colectiva de sindicatos a través del análisis de casos en sectores seleccionados.

Del mismo modo, como objetivos específicos en esta investigación, se ha propuesto: a) Caracterizar rasgos generales de los sindicatos interempresa en Chile; b) Identificar las lógicas de acción colectiva y recursos de poder en casos seleccionados; c) Analizar las capacidades estratégicas de los sindicatos para adecuar sus lógicas y usar los recursos de poder disponibles.

Las conclusiones de este estudio buscan aportar al fortalecimiento del sindicalismo con un mayor conocimiento sobre este tipo de sindicato, de sus acciones, recursos y estrategias sindicales que posibilitan negociar colectivamente y ejercer la huelga a través de estas organizaciones, en el estrecho margen que le otorga el marco legal vigente.

El contenido del estudio se presenta en tres partes. En la primera, planteamos un marco de referencia donde se presentan los elementos teórico-conceptuales que guían el estudio, para luego destacar algunos antecedentes del contexto y, finalmente, revisar los principales aspectos del marco normativo que rigen a esta organización en la actualidad.

En la segunda parte, tras conocer aspectos metodológicos del estudio, se presentan los resultados respecto a la situación actual del sindicato interempresa, entregando una visión panorámica del Sindicato Interempresa, ver su evolución y estado actual según los registros administrativos disponibles.

A continuación, basado en entrevistas a sus dirigentes, se presenta un relato descriptivo de siete casos estudiados en tres sectores seleccionados de actividad económica (comercio retail-supermercados, construcción y montaje industrial, elaboración de pan), analizando los resultados de acuerdo a la descripción de sus lógicas de acción colectiva, recursos de poder y capacidades estratégicas. Por último, se presenta una síntesis de los resultados y reflexiones finales basadas en las capacidades estratégicas, según los hallazgos de este estudio.





# Primera Parte





## MARCO DE REFERENCIA

### ASPECTOS TEÓRICO-CONCEPTUALES

Para examinar los casos seleccionados para este estudio, el análisis ha sido focalizado en la acción colectiva de los trabajadores organizados bajo la figura del sindicato interempresa y de las estrategias utilizadas para aumentar su poder. Se plantea a continuación el marco de referencia que ha guiado la investigación, a partir de la definición de los conceptos clave de la acción colectiva y el poder sindical, fijando de esta manera un parámetro interpretativo de los hallazgos, a partir de estas variables.

¿Cómo adquieren y aumentan el poder los trabajadores en un sindicato interempresa? ¿Qué tipo de acciones colectivas se llevan a cabo en estas organizaciones? ¿Cuáles son los recursos y estrategias utilizadas? Es sabido que la mera constitución formal de una organización sindical –como el sindicato interempresa– no asegura una posición de poder suficiente en las relaciones laborales colectivas para llevar a cabo sus fines sindicales. Algunas respuestas a esta problemática se pueden encontrar en el desarrollo teórico sobre el estudio de la “acción colectiva”, gracias a la incorporación y complementariedad de diversas perspectivas que apuntan a comprender por qué las personas actúan y se movilizan colectivamente.

Consustancial a toda agrupación humana, a menudo la acción colectiva ocurre cuando más de un individuo realiza acciones junto a otros para perseguir un objetivo común. Álzate (2008: 279-280) complementa esta noción básica, especificando que estas acciones son *“las actividades de varias personas que actúan bajo un propósito común, afrontando temas y problemáticas de interés público, que representan experiencias multidimensionales y de significación, tomando la forma de proyectos políticos alternativos y de resistencia frente a las relaciones hegemónicas de dominación”*.

Sin embargo, dado que las acciones colectivas toman diversas formas y buscan distintos objetivos, para efectos de este estudio se tomará atención a una forma particular: la acción sindical de trabajadores organizados.

Para un análisis más amplio, hemos desagregado el concepto de acción sindical en cuatro dimensiones: *el carácter sindical –origen y motivaciones de afiliación–; las formas de acción colectiva según los grados conflictividad que adoptan; los recursos de poder; y las capacidades estrategias que despliegan.*

## EL CARÁCTER SINDICAL

La acción sindical es un tipo específico de acción colectiva. Francisco Letamendia (2013) la distingue por su carácter organizado, circunscrito a un ámbito específico –las relaciones de trabajo– y por su relación con el poder, diferenciándose de otros actores colectivos como los partidos políticos, los grupos de interés, y los movimientos sociales.

Para este autor, los sindicatos poseen un carácter híbrido en su accionar colectivo, en tanto organización burocrática y movimiento sociopolítico a la vez, donde se combinan lógicas reivindicativas e identitarias, compartiendo rasgos propios de los grupos de interés en algunos casos , y de movimientos sociales en otros, distinguiéndose respecto a su ámbito de acción por esencia: la relaciones laborales.

Para explicar las motivaciones de constitución de una organización sindical, así como la afiliación de los trabajadores a esta, Letamendia recurre a tres enfoques complementarios: La teoría de la acción racional (Olson, [1965], Crouch, [1982]); la teoría identitaria de la movilización (Kelly, [1998], Tilly, MacAdam, Gamson); y la teoría de la interacción (Klandermans, [1997]). Es a partir de estos enfoques que el autor identifica distintos componentes del carácter sindical: a) Lógica utilitarista; b) Lógica identitaria y de la movilización; c) Lógica de la interacción.

Bajo una **lógica utilitarista**, los trabajadores solo se interesarán en participar en el sindicato cuando los beneficios obtenidos superen a los costos, o se motivarán por los incentivos que entrega la organización sindical como proveedora de servicios (prestaciones sociales, médicas, recreativas, crediticias, etc.). Crouch aporta en este enfoque otras dos variables para explicar la afiliación sindical: la dependencia de los trabajadores de la acción colectiva para mejorar sus intereses y la facilidad en el uso de la negociación.

Para Letamendia, esta lógica utilitarista basada en una elección racional individual no es suficiente para explicar la acción sindical. Es decir, no resulta evidente que afiliarse a un sindicato resulta más beneficioso para un trabajador

solo por recompensas personales, de ahí que este autor agregue otras lógicas complementarias provenientes de teorías identitarias.

La **lógica identitaria y de la movilización**. Desde los aportes al estudio de los movimientos sociales de autores como Tilly, MacAdam y Gamson, se buscan las motivaciones de los trabajadores para emprender acciones colectivas, prestando atención a *“cómo adquieren los individuos un sentido de agravio no individual, sino colectivo; y cómo se organizan los individuos para emprender una acción colectiva a fin de resolver sus agravios, o perseguir sus intereses”* (Letamendia, 2013:12). Esta perspectiva también aborda la importancia de los recursos necesarios para la acción sindical y para la transformación de individuos en un actor colectivo, así como las *oportunidades políticas* del entorno.

Por último, siguiendo la estructura de Letamendia, se encuentra la **lógica de la interacción** como un tercer elemento para explicar las motivaciones de los trabajadores para afiliarse a una organización sindical, refiriéndose a una *cultura de grupo*. Aquí el sindicato llega a ser considerado como un “grupo de pertenencia”, donde “la valoración de la acción sindical se realiza desde la interacción social” (ibíd.). La afiliación se explica por el deseo de integración social de los trabajadores al sindicato, considerado como un grupo de pertenencia, el cual adquiere un carácter cultural e identitario que acciona la lealtad a la organización y opera como una barrera de salida al mismo. La satisfacción y valoración de los trabajadores con el sindicato dependerá del resultado exitoso en la negociación (ámbito externo), así como de la provisión de los ‘servicios’ que otorga la organización a sus socios (ámbito interno); bajo esta lógica es mucho más relevante la percepción compartida de perseguir objetivos comunes que la ideología misma.

## LÓGICAS DE ACCIÓN SINDICAL SEGÚN NIVELES DE CONFLICTIVIDAD

Letamendia (2013:4), por otra parte, explica que la lógica de acción colectiva ‘obrero’, si bien no presenta lógicas únicas ni puras, puede asumir tres formas, según su grado de mayor o menor conflictividad, expresadas desde modos de “acciones contenciosas”, pasando por la “negociación” hasta la forma menos conflictiva: la “concertación”.

Para este autor, la **contestación** es una forma expresiva de acción colectiva, cuya lógica define intereses y crea identidades. En tanto, la **negociación** es la forma que plantea mejorar las condiciones de la oferta en el mercado de trabajo. En

esta forma de acción sindical, coexisten lógicas de contestación *“modificando subjetivamente la relación costos-beneficios, y mejora objetivamente la posición de los trabajadores como ofertantes en el mercado de trabajo en el terreno de las reivindicaciones económicas”* y lógicas utilitarias (negociación). Finalmente, la forma menos conflictiva la encontramos en la **concertación**, la cual invoca la coincidencia de intereses entre capital-trabajo, resultando la forma más alejada del conflicto.

Autores como Sidney Tarrow, Charles Tilly y Doug Mac Adam, estudiaron formas de política disruptivas que ocurren fuera del marco institucional, conocidas también como “política contenciosa”. Desde esta perspectiva, las investigaciones se centraron en conocer cómo las movilizaciones sociales y ciclos de protesta, las identidades colectivas se relacionan con la política institucionalizada (Viejo, 2008).

Tarrow (1997:18) en tanto, desarrolla el concepto de “Política Contenciosa”, refiriéndose a las acciones colectivas discontinuas que tienen lugar en espacios públicos donde las personas defienden sus intereses y se enfrentan a lo establecido. La acción colectiva contenciosa es aquel acto que subyace a todos los movimientos sociales y revoluciones, adoptando múltiples formas: breve o mantenida en el tiempo, institucionalizada o disruptiva, monótona o dramática: *“En su mayor parte se produce en el marco de las instituciones por parte de grupos constituidos que actúan en nombre de objetivos que difícilmente harían levantar una ceja a nadie”*. Aunque ha sido utilizado en el estudio de los movimientos sociales, la lógica de la política contenciosa ayuda a entender las acciones de los sindicatos interempresas que veremos en este estudio.

En el ámbito de las relaciones laborales, Tarrow muestra cómo la huelga se encuentra dentro de las acciones colectivas del tipo convencional, las cuales tienen como factor común el ser de tipo disruptivo, es decir, producir una ruptura brusca, tanto bajo una modalidad violenta como no violenta.

La huelga, tradicionalmente y desde su origen, ha tenido como función la retención de la fuerza de trabajo o de servicios que prestan los trabajadores. El efecto de la huelga radica en conferirles a los trabajadores una mayor posición de poder, aunque no sea de forma permanente y solo acotada al tiempo en que se ejerce esta acción.

## RECURSOS DE PODER

Ante el debilitamiento experimentado por el sindicalismo a nivel mundial, las explicaciones para este fenómeno se han dirigido en dos sentidos, tanto a los cambios *externos* que afectan a las organizaciones sindicales, como a factores *internos*, entre ellos la escasa capacidad de adaptación a las nuevas circunstancias por parte de las organizaciones de trabajadores.

Desde este segundo foco de análisis, es decir, los *factores internos*, Lévesque y Murray (2011) proponen un marco de referencia para evaluar los recursos y las capacidades estratégicas, los que resultan primordiales para fortalecer la capacidad de los sindicatos, con el objetivo de comprender de mejor manera la naturaleza del poder, los elementos que los activan y las estrategias que permiten su mejora. Esta propuesta plantea que los recursos particulares con los que cuentan los sindicatos tienen un importante rol en la capacidad estratégica para incidir en su realidad local, los que a su vez deben ser continuamente revisados a la luz de los cambios en las condiciones externas, y lograr una adecuada combinación entre los recursos de poder disponibles y las capacidades sindicales.

De esta forma, los autores desagregan este concepto, identificando cuatro tipos de recursos de poder, que resumimos a continuación.

- **Solidaridad interna.** Recurso referido a los mecanismos que se utilizan en el lugar de trabajo para garantizar la cohesión colectiva y la vitalidad de deliberación.
- **Redes de arraigo.** Se refieren al grado en que los sindicatos establecen vínculos horizontales y verticales con otros sindicatos y con grupos comunitarios y movimientos sociales.
- **Recursos narrativos.** Se refieren al conjunto de relatos que enmarcan la comprensión y las acciones sindicales, y que infunde eficacia y legitimidad.
- **Recursos de infraestructura.** Son los recursos materiales y humanos, así como su asignación más o menos eficiente a través de procesos, políticas y programas.

## LAS CAPACIDADES ESTRATÉGICAS

La perspectiva que hemos seguido, en tanto, postula la idea que los recursos por sí solos no son suficientes para aumentar el poder sindical. Para ello, es necesario que los actores sean capaces de utilizarlos, adaptarlos o desarrollar nuevos, en diferentes situaciones y cambios de contexto, mediante las capacidades estratégicas que despliegan (Lévesque y Murray, 2011: 16).

Los autores proponen revisar la capacidad estratégica de los sindicatos en torno a cuatro formas que pueden adquirir.

En primer lugar, se encuentra la *capacidad de intermediación* de los dirigentes para arbitrar o manejar las exigencias y expectativas –a veces contradictorias–, y a la vez fomentar la cooperación entre objetivos y medios para consensuar las estrategias, así como la generación y mantención de redes sociales a través de canales intra e inter sindicales.

El segundo tipo se refiere a la *capacidad de delimitación* de los dirigentes de una organización sindical para presentar un programa, que puede ser más o menos incluyente, y que puede formar parte de un proyecto social más amplio –dinámico y autónomo– para formular estrategias propias.

Luego se plantea la *capacidad de articulación* entre los distintos niveles de acción, tanto dentro de los sindicatos, como en los lugares de trabajo, así como con otras organizaciones y movimientos sociales, implicando un continuo arbitraje entre el tiempo y el espacio de las acciones.

Por último, se encuentra la *capacidad de aprendizaje*, la cual hace referencia a la habilidad por parte del sindicato de asimilar y difundir el aprendizaje dentro de la organización misma, lo que implica la capacidad de fomentar, reflexionar y aprender de los cambios pasados y presentes en contextos, en prácticas de organizaciones y en rutinas, con el fin de anticipar y actuar frente al cambio.

Si bien reconocen sus autores el carácter limitado de este enfoque –al no ofrecer un marco de análisis completo de las relaciones de poder en la empresa–, plantean el valor fundamental de entender los recursos y capacidades sindicales para mejorar el poder sindical, pues estos proporcionan las claves para detectar patrones emergentes que, una vez integrados por las organizaciones, sean capaces de alterar las dependencias en las relaciones laborales.

## ANTECEDENTES DE CONTEXTO

Si bien nos adentraremos en los factores internos que inciden en la acción sindical de las organizaciones, resulta necesario señalar al menos tres antecedentes de contexto que se presentan simultáneamente a las acciones desarrolladas por estas organizaciones y a la realización de este estudio. El aumento de la conflictividad de tipo irruptiva –expresada en el mundo del trabajo en huelgas atípicas o fuera de la regulación–, nuevas expresiones sindicales, y la reciente discusión del proyecto de ley que reforma al sistema de relaciones laborales en Chile, constituyen algunos de los elementos de contexto que aportan al entendimiento de la acción sindical y los recursos de poder que estas organizaciones están desplegando.

### MALESTAR Y CONFLICTIVIDAD LABORAL

La ciudadanía ha mostrado cambios en torno a su relación con el sistema político y las instituciones, expresando un malestar que cuestiona al sistema y sus ‘fronteras’, experimentando en ocasiones logros gracias a la movilización ciudadana. Si a fines de los años noventa la sociedad civil no constituía una amenaza para el poder de las elites (PNUD, 2004), en la actualidad Chile vive un proceso de mayor politización, donde se debaten y cuestionan los límites de lo posible, en múltiples niveles, tanto de quienes demandan ‘expandir los límites de lo que se puede decidir socialmente’ como de aquellos que se oponen (PNUD, 2015).<sup>2</sup>

En los últimos diez años este malestar ha tenido una correspondiente expresión en los trabajadores ante su situación laboral. Si bien la conflictividad laboral –expresada en la huelga– tiene una baja prevalencia en nuestro sistema de relaciones laborales, se aprecia un resurgimiento de esta acción contenciosa como mecanismo de ejercicio de poder. Al revisar la evolución de huelgas

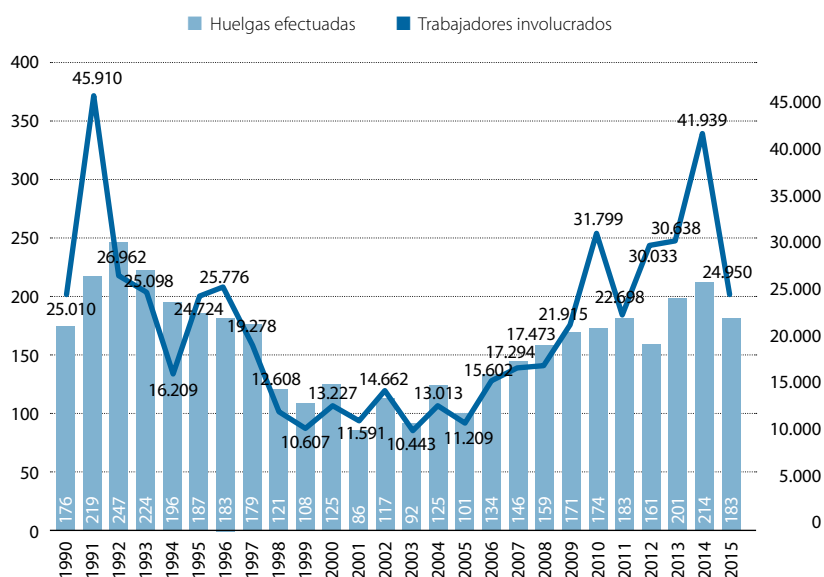
---

2 PNUD (2015). Informe de Desarrollo Humano en Chile. Según esta información, y que grafica lo anterior, es que mientras en los años 2005-2006 las demandas planteadas en las movilizaciones y acciones de protesta eran mayoritariamente ‘específicas acotadas’ (70%), para el 2011-2012 estas demandas versaban en su mayoría sobre ‘transformación política’.



efectuadas y trabajadores involucrados entre 1990 y 2015, vemos que tras un descenso en el año 2001, a partir de ese momento se ve crecer el número de estas acciones hasta asomarse a las cifras existentes veinticinco años atrás, como se ve en el siguiente gráfico.

Cantidad anual de huelgas efectuadas y trabajadores involucrados, Años 1990 - 2015



Fuente: Anuario de Estadísticas 1990-2015. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Sumado a esta recuperación de los niveles bases de huelgas, la conflictividad laboral aumentó paralelamente en otras formas de huelgas ‘extra legales’ o fuera de procedimientos reglados que establece el Código del Trabajo. Aravena (2009:218) sitúa un ciclo intenso de auge de huelgas –entre diciembre de 2007 y marzo de 2008– que incluyó a trabajadores subcontratistas –de los sectores salmoneros, minería, forestal y agricultura, con la participación activa de sindicatos interempresas en algunos de estos eventos.

Chile vive un ciclo de mayor conflictividad huelguística en perspectiva histórica desde 1979, siendo el 2015 el año más agitado si consideramos a trabajadores del sector público y privado, según lo señalado por el Informe Anual de Huelgas Laborales 2015 (COES, 2016). Este aumento se explica en parte por una mayor participación de trabajadores del sector en huelgas extra-legales en los últimos diez años, movilizandolos tres veces más que aquellos que participaron en huelgas legales. En el sector privado, en tanto, la presencia de la huelga extra legal se

manifestó con más predominio en regiones distintas a la Metropolitana, y en ramas económicas de pesca y minería, aunque este tipo de acción disruptiva está aumentando su presencia en sectores terciarios de la economía (Pérez, Medel y Velásquez, 2015:3).

Los datos presentados muestran cómo un importante número de conflictos entre trabajadores y empleadores ocurre fuera de los procedimientos reglados que establece la ley, optando por la huelga extra legal como una estrategia más flexible, al prescindir de regulaciones o estar limitada estrictamente a la empresa.

Esta realidad explicita el cuestionamiento sobre la pertinencia del marco normativo vigente, remarcando la discusión sobre este punto, como concluye el Informe:

*“Las normas que rigen las relaciones laborales no parecen ser capaces de canalizar las tensiones que se producen entre las distintas partes, tanto en el sector privado como público. Este desajuste de la legislación con la realidad no solo perjudica a los empleadores, pues el conflicto extra-legal tiene un impacto económico mayor, sino también a los trabajadores, pues no permite que se garantice el derecho de estos últimos a movilizarse por sus intereses” (COES, 2016:23).*

## NUEVAS EXPRESIONES SINDICALES

Esta situación de aumento de la conflictividad laboral podría estar manifestando, a su vez, la emergencia de nuevas y distintas formas de acciones sindicales, en un escenario de declive sindical en nuestro país, como hemos venido señalando. De acuerdo con Aravena (2012), la acción colectiva de este nuevo sindicalismo tiene una orientación política que se expresa por medio de huelgas ‘ilegales’, protestas, resistencia u oposición a la “situación” o las condiciones económicas, sociales o políticas existentes. Se trata de acciones organizadas y no actos involuntarios o espontáneos, que despliegan e incorporan no solo un número sino recursos, significados y retórica. Estas organizaciones han sido los mecanismos para lograr unificar a los trabajadores, generar sentido de identidad, apoyar negociaciones por empresa, legitimando de esta manera sus demandas.

En esta línea, Aravena (2012:217) ilustra las características que manifiesta este sindicalismo emergente: desarrollo de estructuras amplias; no es un

sindicalismo radicado en la empresa sino que adopta formas que le permite extender el horizonte de la unidad sindical más allá de la empresa; presenta formas de organización distintas del marco legal (Código del Trabajo), como 'Unión Sindical', 'coordinadora de sindicatos', etc.; desarrollo de alianzas; mayor valoración del conocimiento; uso de las tecnologías de la información; uso de nuevos mecanismos e instrumentos de negociación; cambios en las prácticas internas de las organizaciones sindicales; se produce un relacionamiento estrecho dirigente-base. ; crítica al sindicalismo post dictatorial y sociopolítico-cupular; enfrentan barreras comunicacionales, como la baja cobertura de medios tradicionales y centrados en el conflicto en su expresión violenta.

En la actualidad, estas nuevas formas sindicales estarían empujando la 'emergencia de un nuevo ciclo o tipo de lucha de trabajadores' tras el movimiento sindical subcontratista, donde la huelga no solo ha aumentado en número sino que ha visto ciertas transformaciones, como advierten Pérez, Medel y Velásquez (2015:13): "*Más en específico, se debate aquí si nacen o no nuevas formas de sindicalismo: más amplias en términos de trabajadores involucrados, con un paulatino remplazo de la huelga legal por la ilegal y con participación creciente de sectores económicos no tradicionales en términos de organización sindical*".

Un contexto marcado por el malestar ciudadano, una mayor movilización social y el aumento de la conflictividad en espacios fuera del marco institucional, son aspectos de contexto actual que podrían estar influyendo en otros grupos de interés, organizaciones sociales y de trabajadores, quienes cuentan con un repertorio actualizado de acciones colectivas, desde las cuales pueden adaptar estrategias y movilizar recursos para nuevos escenarios.

## **REFORMA AL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES**

Recientemente ha vuelto con fuerza el debate público sobre lo 'laboral', como un espacio social donde subsiste una importante asimetría de poder entre empresarios y trabajadores. En concordancia con este diagnóstico, la reciente discusión del Proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, busca en materia de derechos colectivos corregir esta asimetría, que excluye de esta posibilidad a un buen número de trabajadoras y trabajadores chilenos en la actualidad. Para alcanzar este objetivo, una tesis del Proyecto de Ley planteó la necesidad de fortalecer a los sindicatos, como mecanismo para equilibrar el poder de los trabajadores, ampliar la cobertura de la negociación colectiva y del ejercicio efectivo de la huelga. De acuerdo al Gobierno, la modernización de la regulación laboral permitiría disminuir en parte la desigualdad económica,

ampliando la cobertura de la negociación colectiva como medio para redistribuir recursos y poder en la sociedad. Sin embargo, esta redistribución no solo es económica, sino que tiene su fundamento en ampliar y fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores, mediante el establecimiento del sindicato como titular de las relaciones laborales, entre sus principales ejes. En esta lógica, el sindicato interempresa emergió en la propuesta como una de las instituciones a modernizar.

La obligatoriedad para negociar con sindicatos interempresas llegó a ser uno de los puntos de mayor controversia entre las fuerzas políticas representadas en el parlamento. El protagonismo que adquirió la discusión sobre la eliminación de la voluntariedad del empleador para negociar con los sindicatos, llevó al Proyecto de Ley a someterse en todas las discusiones e instancias legislativas, incluso hasta el Tribunal Constitucional, con el objetivo de revisar la legalidad constitucional sobre este punto del texto del proyecto.<sup>3</sup>

La discusión tras esta reforma expresó cómo el marco normativo actual de las relaciones laborales no daba cuenta de las transformaciones en el mundo del trabajo, así como en la ciudadanía, más activa y exigente frente al sistema.

Cabe señalar, sin embargo, que esta discusión parlamentaria se llevó a cabo durante la ejecución de este proyecto de investigación, por lo que los cambios legales y los efectos sobre este tipo de sindicatos no son considerados como parte del análisis.

---

3 Recientemente promulgada la ley (29.08.2016), se establece que para regular el conflicto entre sindicatos interempresa y empresarios se establecerá un procedimiento de negociación colectiva reglada, con características análogas a las del sindicato de empresa, y obligatoria para medianas y grandes empresas, cumpliendo con los respectivos requisitos.



## EL SINDICATO INTEREMPRESA EN EL MARCO NORMATIVO VIGENTE

Teniendo presente el carácter heterónimo y legalista de nuestro sistema de relaciones laborales, a continuación revisaremos algunos de los aspectos principales que regulan al sindicato interempresa y lo distinguen de otras organizaciones de base reconocidas por la norma actual. Cabe advertir que no es el objetivo de esta sección hacer un análisis legal acabado ni exhaustivo de esta institución jurídica laboral sino, más bien, se busca contrastar la norma tomando como referencia el sindicato de empresa, dado su predominio en nuestro sistema como el eje orientador de la regulación que enmarca la acción sindical.

El marco legal entrega una definición básica del sindicato interempresa y a partir de ahí fija los límites a su acción colectiva y fines sindicales<sup>4</sup>. Son precisamente estos límites los que marcan la diferencia entre este sindicato y otro, otorgando ventajas en algunos aspectos y debilitando su poder formal de negociación.

Para conocer cuáles son estos aspectos diferenciadores, revisaremos lo referido a *quorum de constitución, afiliación, fuero sindical*, así como sus posibilidades de *negociación colectiva y derecho a huelga* que le otorga el Código del Trabajo, específicamente en el Libro III “De Las Organizaciones Sindicales Y Del Delegado Del Personal” y en el Libro IV “De la Negociación Colectiva”.<sup>5</sup>

En concordancia con los principios de la Organización Internacional del Trabajo y las respectivas Declaraciones sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva

---

4 Como hemos señalado, en esta revisión no serán consideradas por el momento las reformas a esta institución, específicamente las realizadas en el marco de la Ley que Moderniza las Relaciones Laborales del actual Gobierno de la presidenta Michelle Bachelet relativa a los sindicatos interempresas.

5 Cabe precisar que el principal cuerpo laboral regula a las organizaciones sindicales en Chile de empresas privadas y del Estado. Para profundizar sobre el conjunto de las disposiciones relativas a organizaciones sindicales, se recomienda revisar la edición digital comentada de la Dirección del Trabajo [www.dt.gob.cl]. Respecto a los funcionarios que trabajan en la administración pública, ver la Ley N° 19.296 (28.02.1994), que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.

firmadas por el Estado chileno<sup>6</sup>, las disposiciones generales del Libro III sobre las organizaciones sindicales reconocen a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado *“el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas”* (Art. 212) y establece las condiciones para la afiliación sindical (Art. 214).

Pese a esta declaración inicial, a continuación la misma ley especifica la forma de organización que pueden constituir los trabajadores, acotándola a una tipología elaborada desde la condición contractual de dependencia que tienen estos con una empresa o empleadores, lugar donde encontramos la definición normativa del sindicato interempresa. En el Art. 216 del citado Código se señala que: *“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los Trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes”*:

- a. **Sindicato de empresa:** es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b. **Sindicato interempresa:** es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c. **Sindicato de trabajadores independientes:** es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno; y
- d. **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

De acuerdo a esta estipulación, lo distintivo del sindicato interempresa es el requisito y posibilidad de agrupar a trabajadores de distintas empresas y empleadores.

## QUORUM DE CONSTITUCIÓN

Este marco legal también establece los requisitos para la formación de una organización sindical, siendo uno de sus principales la exigencia de un mínimo de trabajadores para estos efectos, es decir un 'quorum de constitución'.

---

6 Nos referimos particularmente al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el Derecho de sindicación y de Negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificados por el Estado chileno el año 1999.

Lo primero que resalta en el texto legal, es el impedimento en empresas con menos de ocho trabajadores para constituir un sindicato de empresa. En el caso de un sindicato interempresa, se requiere un total de veinticinco socios de distintas empresas, por lo que en la práctica, puede afiliarse un solo trabajador de una empresa mientras se cumpla el número total en el conjunto.

De este modo, vemos cómo el quórum de constitución es otra diferencia importante entre los sindicatos comparados. Mientras el quorum de constitución para el sindicato interempresa resulta sencillo y uniforme si lo comparamos con lo puntual y detallado que es la norma respecto al sindicato de empresa, al diferenciar este requisito según el tamaño de empresa y la cantidad de trabajadores. El sindicato interempresa al requerir un número mínimo y fijo de trabajadores afiliados de manera independiente a la cantidad de empresas, no se ve alterado, por ejemplo, por cambios de estructura de la empresa, ni por porcentajes de representación o de la preexistencia de una organización sindical en una de las empresas. El hecho que solo sea necesario la concurrencia de 25 trabajadores de distintas empresas le otorga la posibilidad a un mayor número de trabajadores de empresas de constituir este tipo de organización, especialmente en aquellas de menor tamaño –como las micro empresas.

## AFILIACIÓN

En los Art. 214 y ss. la norma regula aspectos comunes sobre la afiliación de trabajadores a organizaciones sindicales, como la libertad de afiliación y desafiliación, la exclusividad de afiliación acotada a una sola organización, las causales de caducidad de la afiliación y sobre la protección al ejercicio sindical y el resguardo del empleo bajo circunstancias derivadas de esta actividad.

Pese a esta declaración general, la regulación sobre la afiliación resulta ser otro factor diferenciador, pues asegura el derecho a los trabajadores a pertenecer a un sindicato interempresa ante la ausencia de una organización en su empresa, o en casos donde el contexto resulte dificultoso para ello (cultura o prácticas anti sindicales en la empresa), o abiertamente ante su imposibilidad, como ocurre en empresas de menor tamaño, de acuerdo al número de trabajadores.

Otra diferencia sobre la afiliación resulta en el hecho que el sindicato interempresa le permite al socio mantener su condición aunque no se encuentren prestando servicios (Art. 230), privilegio que no se aplica en el caso de un socio de un sindicato de empresa, el cual pierde la calidad de socio una vez terminado su vínculo laboral con la respectiva empresa.



## FUERO SINDICAL

Otro punto importante a destacar dice relación con la administración de las organizaciones sindicales y con la determinación del número de dirigentes que gozan de fuero sindical, según el número de socios y tipo de sindicato establecidos en la norma (Art. 235 y 229).

Lo importante de destacar en este punto es la posibilidad del sindicato interempresa de conferir fuero a un número superior de socios, a través de la figura del 'delegado sindical', según el número de empresas donde se alcancen al menos ocho afiliados.

Esta diferencia se hace más clara si tomamos como ejemplo el caso de sindicatos con el mismo número de socios, pero distribuidos en distintos números de empresas, dando múltiples combinaciones y un mayor número de delegados con fuero sindical al sindicato interempresa.

En este sentido, si se toma como criterio de eficacia para formar una organización sindical una mayor protección a los socios y mayor extensión del número de ellos con fuero sindical, el sindicato interempresa presenta considerables diferencias, como lo afirma Cabrera (2006:46) , *"la afiliación a un sindicato interempresa representaría para el trabajador un medio eficaz para lograr una vinculación más permanente a la empresa a la cual pertenece, permitiendo con ello una mayor protección a sus derechos e intereses individuales"*. Sin embargo, a lo largo de la existencia de este tipo de organización, el fuero como medio para aumentar la protección de los socios ha resultado eficaz bajo ciertas condiciones, y en otros casos es considerado como una distorsión al principio que inspira a la norma y que, en opinión de algunos dirigentes entrevistados, atenta incluso contra el mismo sindicalismo.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Normada en el Libro IV del Código del Trabajo, la negociación colectiva es definida en el art. 303 como *"el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes"*.

Esta definición normativa, si bien reconoce la negociación pluri-empresarial, a reglón seguido especifica que: **“La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”**; lo cual establece probablemente una de las principales diferencias respecto al sindicato de empresa, al dejar a la voluntad del empleador la aceptación de esa negociación, limitando la posibilidad de ejercer plenamente este derecho por parte de los trabajadores afiliados al sindicato interempresas.

La norma actual considera básica cuatro tipos de negociaciones colectivas:

- a. Negociación colectiva reglada (Art. 315).
- b. Negociación colectiva no reglada (Art. 314) del Código del Trabajo.
- c. Negociación colectiva semi reglada (Art.314 bis).
- d. Negociación colectiva semi reglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada (Art. 314 bis A y B).

Del mismo modo, la modalidad de negociación se diferencia en cuanto a quienes acceden a ella y respecto al establecimiento de procedimientos y la suscripción de distintos instrumentos colectivos.

Las principales diferencias que encontramos respecto a la negociación colectiva reglada, es que otro tipo de negociaciones no están sujetas a regulaciones, o de haberlas estas son mínimas.

**Cuadro comparativo**  
Tipos de negociación colectiva

Características	Reglada	Semi-reglada	No reglada
Art. Código del Trabajo	315 y ss. 334 y ss (Negociación Colectiva Supraempresa)	314 Bis	314
Procedimiento	Regulado por Ley	Existen normas y reglas mínimas	No existen normas ni reglas
Partes involucradas	Una empresa	Grupo de ocho o más trabajadores	Una o más org. sindicales
	Uno o más sindicatos de una misma empresa		Ocho o más trabajadores, representados por una org. sindical
	Trabajadores que adhieren al proyecto de contrato colectivo que se presenta		Grupo de trabajadores y temporada
	Grupo de trabajadores		
Empleador	Obligación de negociar	Obligación de dar respuesta	Negociación Voluntaria
Fuero	A todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva	No hay fuero.	No hay fuero
Derecho a huelga	Derecho de los trabajadores a declarar huelga	No hay derecho a la huelga	No hay derecho a la huelga
Tipo instrumento colectivo	Contrato Colectivo	Convenio	Convenio
Plazos instrumentos	2-4 años	2-4 años	2-4 años

## FINES

Respecto a la negociación colectiva, este mismo cuerpo legal se refiere a los fines que persiguen estas organizaciones. Tras otorgarles el derecho a los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes (dentro de las cuatro opciones ya señaladas), el Código del Trabajo indica cuáles son los fines que pueden perseguir estos sindicatos.

La definición que da el Código sobre los fines sindicales (Art. 220) no permite distinguir diferencias entre un sindicato de empresa y uno interempresa. Sin embargo, y teniendo presente los límites a la negociación colectiva de tipo reglada, observamos un obstáculo para la consecución del primero de estos fines:

*“Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”.*  
(Código del Trabajo, Art. 220).

La limitación práctica para el sindicato interempresa dice relación con su capacidad para *“suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda”*. Esto, y como lo hemos venido presentando, es una de las principales diferencias respecto del sindicato de empresa, el cual cumpliendo los requisitos estipulados en la norma puede negociar y con ello suscribir un instrumento colectivo, mientras que la negociación del sindicato interempresa depende de la voluntad del empleador.

Este factor le impide al sindicato interempresa suscribir un acuerdo sin el concierto de la contraparte, lo que resulta una importante traba para el ejercicio de esta finalidad sindical. Esto denota no solo una desigualdad de derechos de sus afiliados respecto a socios de otro tipo de sindicatos, sino que expresa una contradicción entre los fines generales que establecen la norma y la regulación específica de la negociación colectiva para este sindicato.

## HUELGA

Junto al sindicato y la negociación colectiva, la huelga es concebida como uno de los pilares de la libertad sindical. Entendemos aquí por huelga a *“La interrupción colectiva de la actividad laboral que se realiza observando el*

*conjunto de procedimientos y requisitos que la legislación chilena establece para ello*" (Dirección del Trabajo, 2013a:254). En nuestro país el marco legal vigente no distingue tipos de huelgas, sino más bien la circunscribe al ejercicio de este derecho exclusivamente al ámbito de la negociación colectiva reglada, es decir, bajo el procedimiento de la negociación de contratos colectivos. En esta definición, que permite a su vez el registro administrativo de huelgas por parte del organismo fiscalizador (la Dirección del Trabajo), no se incluyen las paralizaciones de colectivos de trabajadores efectuadas en circunstancias diferentes a las contempladas en la norma. En tanto, los requisitos y procedimientos que exige la ley para que se pueda llevar a cabo una huelga se encuentran en los artículos 370 a 374 del Código del Trabajo.

La negociación bajo un procedimiento reglado permite a los trabajadores involucrados en el proceso de una negociación gozar de fuero, reconociendo a la huelga *"como procedimiento legítimo, de auto tutela, de contrapoder y equilibrio del trabajador frente a la asimetría de poder respecto del empleador"*. (Dirección del Trabajo, 2016:181).

Entre los principales efectos legales de la huelga se encuentran:

- Suspensión del contrato individual de trabajo.
- Los trabajadores involucrados en la huelga no están obligados a prestar servicios para el empleador.
- El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.
- Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero solo de carácter temporal.
- Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, si así lo desean, sus cotizaciones previsionales.

Aun cuando la huelga es el instrumento que permite a los trabajadores negociar en igualdad de condiciones frente al empleador y, por tanto, ser considerado como la piedra angular del derecho colectivo del trabajo (Gamonal, 2013:106), este recurso en Chile tradicionalmente ha tenido una baja prevalencia, encontrando una mayor expresión allí donde mayor es el tamaño de la empresa (Dirección del Trabajo, 2016:202-203).

Para Gamonal (2013:122-123), basándose en una noción unitaria del derecho a huelga en nuestra Constitución, asegura que este es consustancial a la libertad sindical, más allá de su fuente legal de consagración, lo cual implica

un contrapeso de poder real de los trabajadores a través del ejercicio de este derecho fundamental, consagrado por tratados internacionales ratificados por Chile<sup>7</sup>.

Teniendo presente este marco normativo, el sindicato interempresa ve limitado el ejercicio del derecho a huelga a la voluntad del empleador, que en caso de negarse, solo le queda a los trabajadores socios de este tipo de sindicato negociar solo para estos efectos como grupo negociador, siempre que *“reúnan, a lo menos, los mismos quorum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella”* (Art. 315), lo cual claramente merma el poder colectivo al no contemplar ni fuero ni derecho a huelga para los trabajadores que se acogen a esta figura.

---

7 Sin embargo, –explica Gamonal– el marco legal del derecho a huelga en nuestro país resulta limitativo, incidido fuertemente tanto por la tesis del bloque constitucional como de la tesis dogmática sobre este derecho en nuestra Carta Fundamental.



## **Segunda Parte**



# RESULTADOS Y ANÁLISIS

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

### DISEÑO DEL ESTUDIO

Teniendo en cuenta la carencia de estudios previos sobre esta temática en particular, se realizó un estudio de carácter *exploratorio y descriptivo*. Por medio de *técnicas mixtas*, la indagación se realizó en dos etapas. En primer lugar, se revisaron los registros administrativos oficiales que entregan información sobre esta organización, para luego y en segundo término, explorar las lógicas de acción colectiva y formas de poder sindical en casos escogidos de sindicatos interempresa, pertenecientes a tres regiones de la zona centro del país y a sectores seleccionados de actividades económicas.

### TIPO DE ESTUDIO

De acuerdo a su carácter *exploratorio y descriptivo*, este estudio no busca establecer generalizaciones, ni relaciones causales entre las variables observables sino, más bien, obtener una panorámica de esta institución y de esta manera profundizar en aspectos particulares a través de la revisión de casos.

Se aplicaron *métodos mixtos de investigación* de forma diferenciada, de acuerdo a la etapa del estudio. Desde una perspectiva cuantitativa, se obtuvo una visión general de la presencia de esta organización en nuestro sistema de relaciones laborales y, desde un enfoque cualitativo, se interpretaron los hallazgos tras un relato descriptivo de cada caso. Los casos se analizaron desde una perspectiva teórica e interpretativa, centrándose en los conceptos de acción colectiva, poder sindical y capacidades estratégicas adoptados para el estudio de las organizaciones sindicales.

### UNIDAD DE INFORMACIÓN

La unidad de información son dirigentes sindicales de sindicatos interempresa de las regiones Metropolitana, O'Higgins y de Valparaíso.



## UNIDAD DE ANÁLISIS

Corresponde a la organización del tipo “sindicato interempresa”, entendido como aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos (Código del Trabajo, art.216).

## UNIVERSO Y MUESTRA

El **universo teórico** corresponde a todos los sindicatos interempresa vigentes y activos del país. En tanto, el universo real corresponde a sindicatos interempresa seleccionados de los siguientes sectores de actividad económica:

1. Comercio - Retail (Supermercados e Hipermercados);
2. Construcción, montaje industrial y obras civiles;
3. Fabricación de pan, productos de panadería y pastelería;

## POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo corresponde a todos los dirigentes de sindicatos interempresa vigentes de empresas y sectores económicos seleccionados para este estudio.

## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información general de tipo cuantitativa sobre estas organizaciones es recogida a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo del Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA), así como de compendios y anuarios estadísticos de esta institución, para realizar un posterior análisis descriptivo de frecuencias.

La técnica de recolección corresponde a la aplicación de entrevistas a dirigentes sindicales por medio de una pauta semi-estructurada. El análisis de los resultados concierne a la interpretación de la información recogida y su relación con las categorías conceptuales definidas en el marco de referencia. Esta información es sistematizada y ordenada en torno a las categorías observadas en las entrevistas con dirigentes, con el fin de indagar en su contenido y significado.

## MUESTRA Y SELECCIÓN

Se realizó una selección de casos, conformando una muestra de siete sindicatos interempresa de los tres sectores de actividad económicas escogidas.

La selección de las unidades de análisis se basó en un muestreo no probabilístico, dirigido e intencionado, por lo que la ‘muestra’ no busca ser representativa estadísticamente.

Cabe reiterar que, dado el carácter exploratorio, la selección de la muestra de casos no tiene como objetivo extrapolar los resultados hacia el universo de estas organizaciones sino, más bien, alcanzar mayor profundidad y calidad de la información del fenómeno que aquí estudiamos; por medio del testimonio de los dirigentes sindicales entrevistados se busca enriquecer el conocimiento desde la singularidad y particularidad de la situación específica de cada caso. Como complemento se revisó prensa digital y sitios de Internet con información publicada por las mismas organizaciones sindicales.

De una selección previa de sectores de actividad económica o rubros, se escogió una muestra de siete (7) casos para hallar aspectos comunes y diferenciados entre organizaciones de un mismo sector, en la medida que la disponibilidad y oportunidad lo permitió.

Entre los criterios que guiaron la selección de los casos, se encuentran los siguientes criterios:

- **Vigencia de la organización.** Sindicatos interempresa activos, cuyo último acto sindical –excepto ‘receso’– se efectuó el año 2015, según los datos registrados en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) de la Dirección del Trabajo.
- **Número de afiliados.** Se eligieron sindicatos de distintos tamaños, según el número de afiliados, con el fin de obtener una selección variada.
- **Criterio de proximidad geográfica.** En primer lugar, se eligieron sindicatos interempresas radicados en la Región Metropolitana y, en segundo lugar, organizaciones en regiones colindantes, es decir, de las regiones de Valparaíso y del Libertador O’Higgins, por la factibilidad de acceso desde Santiago.

- **Criterio de disponibilidad.** Es decir, se acudió a dirigentes que mostraron disponibilidad para entregar su opinión respecto a la temática consultada.

De esta manera, la selección de casos y sectores escogidos se conformó de la siguiente manera:

Sector / Actividad económica	Sindicato interempresa	N° socios aprox. <sup>8</sup>	Año constitución
Retail (Supermercados e Hipermercados)	Sindicato S1	15.560	2007
	Sindicato S2	30	2015
Construcción (Montaje industrial, Obras civiles)	Sindicato C1	14.700	1970
	Sindicato C2	3.000	1988
	Sindicato C3	250	2007
Fabricación de pan, productos de panadería y pastelería.	Sindicato P1	46	1929
	Sindicato P2	183	1928

8 Se trata de un número de referencia aproximado, según el registro en el SIRELA.

# PANORÁMICA GENERAL Y SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICATO INTEREMPRESA

## EL PANORAMA GENERAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN CHILE

La presencia de organizaciones sindicales en las empresas del país, así como la cobertura de la negociación colectiva es más bien escasa. En 2014, la tasa de sindicalización de asalariados del sector privado en sindicatos activos alcanzó a un 14,7% –excluyendo el sector público– (DT, Compendio Estadístico 2015) mientras que la cobertura de la negociación colectiva se estimó en un 8,4% para el año 2013 (Fundación Sol, 2016).

Según datos de la ENCLA 2014, solo en el 8,9% de las empresas existe al menos un sindicato, mientras en el 81,8% de las empresas –de diez o más trabajadores– nunca ha existido una organización sindical.

Esta presencia desigual de sindicatos respecto al tamaño de la empresa puede ser explicado a lo menos por tres factores (DT, 2016:159): a) los requisitos de quorum para constituir un sindicato; b) el tipo de vínculo laboral que se da entre trabajadores y empleadores –que varía según tamaño de empresa– y; c) la ‘imagen’ que tienen los actores laboral de las organizaciones sindicales, lo cual constituyen prácticas que dificultan la sindicalización, como lo expresan los trabajadores encuestados:

*“Del conjunto de prácticas que lesionan el ejercicio de la libertad sindical sobresale la obstaculización de la afiliación, hecho que tiene lugar en una de cada cuatro empresa y que, presumiblemente, se traduce en una reducción del tamaño de los sindicatos y de su capacidad de negociación”* (DT, 2016:176).<sup>9</sup>

---

9 Los datos muestran que a mayor número de trabajadores en la empresa, mayor es la presencia de organizaciones sindicales en su interior; mientras en la pequeña empresa, el porcentaje de empresas con al menos un sindicato alcanza apenas al 2,9%, en la mediana empresa esta cifra llega al 20,5% y a 65,3% en la gran empresa.

Si bien las empresas con presencia sindical tienen en general un solo sindicato, a medida que aumenta el número de trabajadores de la empresa, estos constituyen más de una organización, especialmente en empresas sobre 200 trabajadores, incrementando la pluralidad sindical (DT, 2016: 164). En relación a su estructura, la encuesta citada muestra que en las empresas de tamaño menor los sindicatos suelen tener un número reducido de socios, mayoritariamente hombres.

Según esta misma encuesta, el repertorio de acción sindical de las organizaciones se concentra en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la exigencia del cumplimiento de cláusulas de instrumentos colectivos, remarcando el rol de los dirigentes en representar a sus socios e interlocutar directamente con la empresa o ante otra instancia como la Inspección del Trabajo o Tribunales.

Respecto a la *negociación colectiva*, la referida encuesta devela cómo un bajo porcentaje de empresas (16,9%) ha negociado colectivamente en los últimos cinco años. De esta proporción, el 88,5% de estas empresas cuentan con sindicatos, mientras que solo el 12,3% de ella no tiene una organización sindical.

Del mismo modo, el porcentaje de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos vigentes alcanza solo al 5,8%, concentrados en su mayoría en grandes empresas, que corresponde al 60,2% del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes (DT, 2016:184-185).

Estas empresas con instrumentos colectivos vigentes se concentran en cuatro grandes ramas de actividad (en orden decreciente): suministro de electricidad, gas y agua; intermediación financiera; explotación de minas y canteras, y servicios sociales y de salud. Mientras que la menor proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes se encuentran en las ramas de actividades de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

En relación a la conflictividad, y como hemos señalado anteriormente, la huelga ha mostrado tener una baja prevalencia en nuestro país y ocurre principalmente en empresas de tamaño medio y grande. El número de huelgas –bajo el procedimiento reglado– efectuadas entre 2005 y 2014 aumentó de 101 a 214, mientras que el número de trabajadores en el mismo período prácticamente se cuadruplicó, pasando de 11.209 a 41.939 trabajadores. (DT, Compendio Estadístico. 2015).

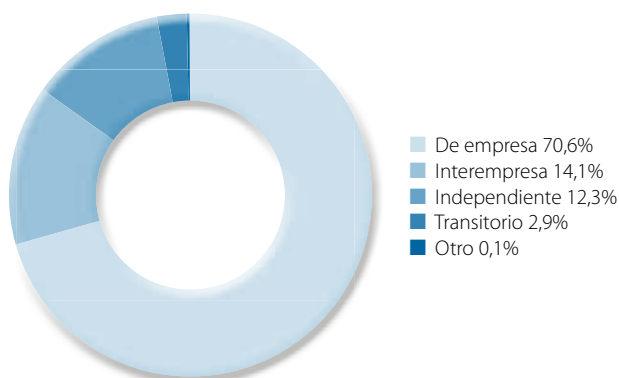
Según la ENCLA 2014, los dirigentes indicaron que en el 36,6% de las empresas donde hubo huelgas, estas ocurrieron durante la negociación colectiva; mientras que en el 63,45 % de las empresas hubo una huelga en circunstancias ajenas a la negociación.

El escaso número de sindicatos en las empresas, así como el bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva, el aumento en el número de huelgas –sobre todo fuera de la negociación reglada– evidencia un panorama general en donde los trabajadores colectivamente organizados tienen una presencia marginal en las relaciones laborales respecto al empleador. Es por este motivo que la magnitud de la existencia de los sindicatos interempresa debe ser comprendida dentro del actual paisaje del sindicalismo en nuestro país, lo cual revisaremos a continuación.

## EL SINDICATO INTEREMPRESA EN CIFRAS

Al año 2015 se encontraban activos 1.235 sindicatos interempresas, lo que corresponde al 10,8% del total de los sindicatos de base en el país. Para el mismo año, 147.323 trabajadores se encontraban afiliados a este tipo de sindicato, lo que equivale al 14,1% del total de afiliación a sindicatos de base a nivel nacional.

**Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos activos, a nivel nacional, por tipo de sindicato. Año 2015**



Fuente: Compendio Estadístico 2015. Dirección del Trabajo.

Pese a que su presencia no es predominante, los sindicatos interempresa han mostrado un crecimiento regular desde la vuelta a la democracia, tanto en número de organizaciones vigentes, como en número de trabajadores

afiliados. La cantidad de estos sindicatos aumentó en un 115,9 % en el período 1991- 2015, siendo el tipo de organización que más ha crecido en democracia, seguido por el 'sindicato de empresas', con un 43,3 % de aumento en el mismo período revisado.

En cuanto al número de trabajadores afiliados, ambos tipo de organizaciones mostraron un crecimiento similar: mientras el sindicato interempresa aumentó en 58,8%, el sindicato de empresa incrementó sus afiliados en un 62,5% para el mismo período comparado (DT, Compendio Estadístico 2015).

	Años	Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Otro
N° sindicatos	1991	5048	572	1850	248	0
	2015	7232	1235	2673	275	18
N° trabajadores afiliados	1991	455871	92757	114639	38088	0
	2015	740574	147323	128919	30159	1259

Fuente: Dirección del Trabajo. Compendio Estadístico 2015.

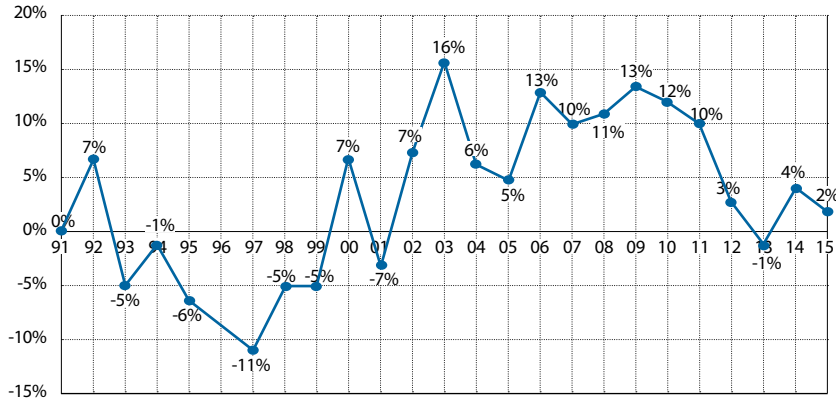
Esta organización experimentó en los últimos 25 años una tendencia marcada por dos momentos que corresponden, a su vez, al comportamiento general de las organizaciones sindicales en Chile.

Durante el primer año de gobierno democrático se aprecia un importante aumento en el número de trabajadores afiliados a este tipo de organizaciones, llegando a 92.757 trabajadores distribuidos en 572 sindicatos interempresa, para inmediatamente experimentar un descenso que encuentra su punto más bajo el año 2000 con 66.515 trabajadores afiliados, cifra menor incluso que al comienzo del período. Lo mismo ocurrió con el número de sindicatos de este tipo que alcanzó la cifra más baja el año 1999, con 424 organizaciones constituidas.

En los albores del nuevo milenio, vemos un punto de inflexión respecto a la tendencia anterior. El número de los sindicatos interempresa activos aumentó, apreciando su punto más alto el año 2015 –tanto en número de socios como en número de organizaciones sindicales–, prácticamente doblando las cifras iniciales del período, hecho que no ocurrió en la misma magnitud con otras organizaciones de base.

Como muestra el siguiente gráfico, la mayor tasa de crecimiento anual la encontramos el año 2003 con un 16%, y de 13% para los años 2006 y 2009, respectivamente.

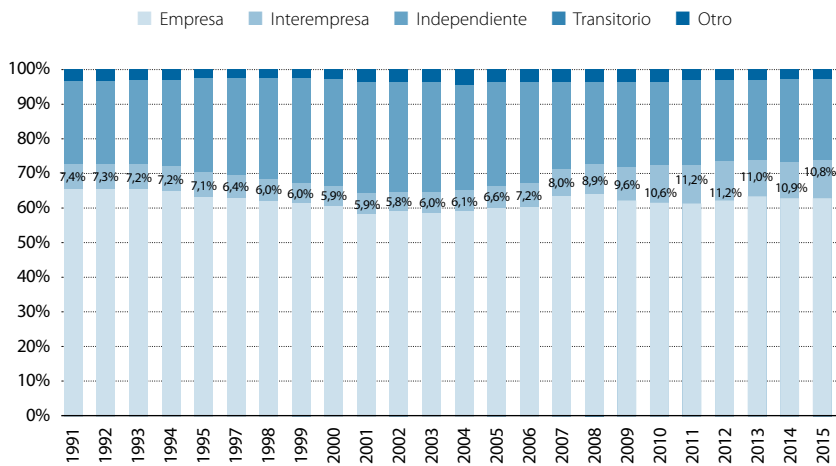
### Sindicatos Interempresas Tasa de crecimiento anual 1991-2015



Fuente: Compendio Estadístico 2015. Dirección del Trabajo.

Por otro lado, considerando anualmente todos los tipos de sindicatos en conjunto, las cifras muestran que la distribución porcentual de los sindicatos interempresas comienza una recuperación a partir del año 2002, superando los 10 puntos porcentuales desde el año 2010.

### Distribución proporcional de sindicatos de base Años 1991-2015



Fuente: Compendio Estadístico 2015. Dirección del Trabajo.



A diferencia de otras organizaciones sindicales de base, en la mayoría de los casos no resulta nítido clasificar al sindicato interempresa según rama de actividad a la cual pertenecen o, en otros casos, en qué región del país se localizan. Esto principalmente porque estamos en presencia de un sindicato cuyos socios pertenecen a más de una empresa, que a su vez puede tratarse de empresas de distintas ramas de actividad, o empresas de una misma razón social que presenta servicios en distintos sectores y empresas; o socios de la misma empresa pero cuya dependencia laboral se radica en distintas razones sociales. Del mismo modo, el sindicato interempresa puede fijar domicilio en una comuna distinta a la matriz, por lo que la dirección del sindicato nominal no aporta necesariamente en la identificación de donde realizan faenas o presentan servicios sus afiliados, muchas veces de carácter itinerante, como ocurre en el caso de la construcción y el montaje industrial.

Por otro lado, los registros administrativos disponibles hacen referencia solo a las empresas vinculadas al momento de su constitución, donde existen delegados, o solo son registradas las empresas que suscriben instrumentos colectivos con estas organizaciones, obviando a las empresas donde solo existen socios y no han logrado negociar colectivamente a través de esta modalidad o solo como grupo negociador. Por este motivo, estimar la distribución de estos sindicatos bajo criterios de rama de actividad o localización efectiva creemos puede resultar difícilmente precisa, bajo este procedimiento al menos.

## CASOS Y SECTORES SELECCIONADOS. RELATO DESCRIPTIVO

La revisión de los casos seleccionados nos permite presentar algunos resultados destacados en forma sintética, relatando algunas de las particularidades y rasgos distintivos observados, buscando destacar patrones comunes entre estos sindicatos, así como aspectos de contraste y que requieren situar al caso en su contexto, por medio de una descripción más precisa, sin pretender generalizar estos hallazgos a todos los sindicatos interempresa, puesto que cada unidad revisada contiene particularidades propias de su individualidad, como ha sido señalado.

El análisis se guiará desde la pregunta de investigación hacia líneas de análisis específicas referidas al *origen y motivaciones* para constituir estos sindicatos interempresa, así como sobre *lógicas de poder y acción sindical* predominantes en estas organizaciones.

### CASOS EN EL SECTOR COMERCIO RETAIL-SUPERMERCADOS

Se conoce como 'retail' al conjunto de empresas dedicadas a la *"comercialización al por menor o venta al detalle de productos y/o servicios a consumidores para su uso personal o familiar"* (INE, 2009:50).

Al tratarse de un mercado dinámico, no resulta fácil obtener información o datos de la estructura de negocios que tiene este sector, como lo señala un experto de la industria: *"la falta de información en los balances de algunos de los retailers confirma que existe asimetría de información en la industria y eso impide conocer detalladamente el negocio"* (El Mostrador. 19.04.2013). Por esto, intentaremos bosquejar aspectos destacados de este sector para entender el contexto y a la contraparte que enfrenta los casos que veremos en dos sindicatos interempresas.

Uno de los aspectos a destacar de esta industria, es su tamaño actual. A nivel de venta, por ejemplo, el 2014 los volúmenes del sector fueron prácticamente equivalente a lo exportado por Chile ese año (US\$ 76.000 millones y US\$ 75.675

millones, respectivamente), aportando con un 29% del PIB por el concepto de ventas (El Mercurio. 30.03.2015).

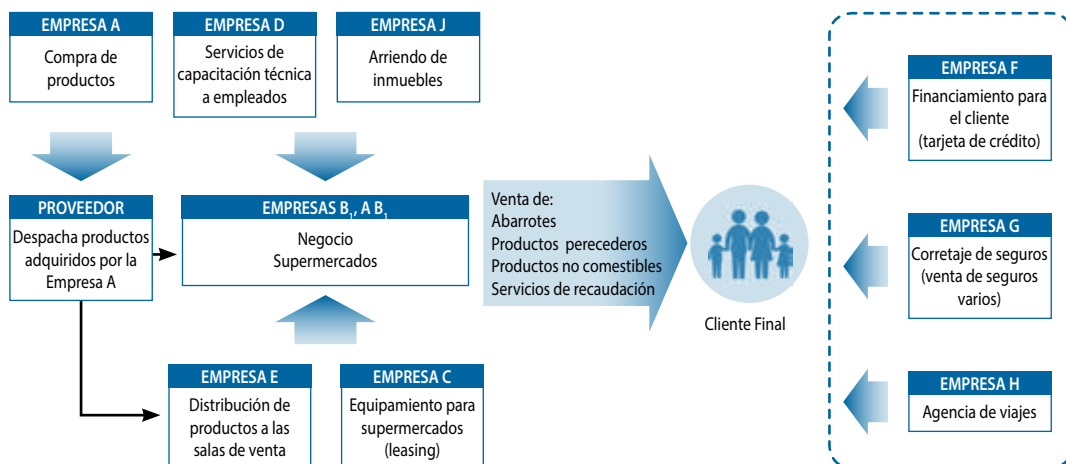
Otro hecho a subrayar es la alta concentración de la propiedad en el sector. En la actualidad, la propiedad y participación se encuentra concentrada en solo cuatro actores. La empresa multinacional a la cual pertenecen los sindicatos seleccionados lidera la participación en el sector con un 38,5%, por delante de otros tres holdings, según datos de 2014 (Ibíd.).

Este rubro se divide en dos grandes segmentos: las tiendas por departamento y los supermercados. Los casos que revisaremos pertenecen a supermercados, definidos como *“todos los establecimientos que teniendo tres y más cajas registradoras se caracterizan por comercializar al menudeo una o varias líneas de productos de consumo a través del sistema de autoservicio”* (INE, 2008: 4).

Este tipo de establecimiento en Chile, encuentra sus antecedentes a fines de los años setenta, experimentando su mayor crecimiento entre mediados de los ochenta y en la década de los noventa, a un ritmo sostenido a lo largo de todo el país, junto al aumento de centros comerciales.

El modelo Retail-Supermercados aplica una estrategia comercial basada en la competencia y diversificación hacia otros mercados como el inmobiliario (administrando centros comerciales), financiero (crédito a clientes), mejoramiento del hogar y farmacias, como los muestra el siguiente esquema.

### Relación Productiva Modelo Retail-Supermercados



Fuente: INE, 2009. "Estudio de grupos empresariales sectores comercio y servicios". Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago, 2009.

Los sindicatos que analizamos pertenecen a una sola compañía, cuya estructura se basa en un grupo de empresas relacionadas, como describe Uribe (2015): *“En este sector, debido a la alta competitividad las economías de escala son muy relevantes si las empresas desean lograr los márgenes esperados, esto ha llevado a algunas empresas a anexar algunas actividades para complementar el negocio como servicios de tarjetas de crédito, restaurantes, cafeterías y centros de pagos de servicios. Esto en respuesta a las necesidades del cliente de encontrar todo en un solo lugar. Los factores claves de éxito son los centros logísticos de distribución eficientes y la correcta capacitación de los miembros de la organización.”*

Los supermercados utilizan diferentes modalidades para la administración de sus locales y salas de venta. Las empresas tienen una estructura de negocios basada en la creación de múltiples sociedades para actividades específicas, las cuales operan bajo una única marca o nombre de fantasía y funcionan sus unidades comerciales con una razón social distinta para cada local (Ibíd.). Otra modalidad que despliegan es a través de una razón social cuyo recurso humano es provisto por una tercera empresa del mismo grupo empresarial (INE 2009).

El holding de empresas al cual pertenecen los sindicatos en estudio, corresponde a una de las multinacionales más grandes del mundo<sup>10</sup>, la cual adquirió una empresa nacional de supermercados el año 2008. El negocio principal del holding es el *formato de venta*, variado y categorizado por la masividad o exclusividad en la relación productos-clientes. Las marcas y formatos de establecimientos son estratificadas socioeconómicamente y con un estándar diferenciado para las salas de venta, así como para la selección de sus trabajadores, y por tanto de sus condiciones laborales. El formato mayor es el hipermercado con una sala de venta de 7 mil m<sup>2</sup>, a continuación sigue el formato expreso cuyo foco de negocio es la venta de alimentos con énfasis en productos perecibles (CERET, 2009:13).

En su memoria anual 2015, este holding informó que administraba en todo Chile 1.046 locales comerciales, 394 supermercados y 12 centros comerciales, convirtiendo a su área inmobiliaria “en una de las principales operadoras inmobiliarias que apoya el desarrollo del retail en Chile”. Mientras que el área financiera alcanzó a 1.587.661 cuentas vigentes a través de tarjetas de crédito y 1.414.555 pólizas de seguros vigentes.

---

10 Según un informe del año 2015, el valor de la compañía multinacional la posicionó en el lugar N° 12 del ranking mundial y N°1 en el sector ‘general retailers’, siendo la compañía con mayor número de trabajadores llegando a 2.200.000 de entre las 500 empresas más grandes del mundo (Financial Times, 19.06.2015).

Tras la multiplicidad de razones sociales que llegó a tener la compañía (dirigentes hablan de hasta 150 razones sociales), recientemente se reorganizó formalmente en cinco áreas de negocios.

Según el reporte corporativo 2015, la dotación total llegó ese año a 49.063 trabajadores distribuidos en sus actuales áreas de negocio a lo largo del país, como lo muestran los siguientes dos cuadros:

Dotación 2015	Gerentes y ejecutivos		Profesionales y técnicos		Colaboradores		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Walmart Chile S.A.	34	80	344	350	420	389	1.617
Negocio retail	64	199	1.440	1.618	22.936	16.825	43.082
Negocio inmobiliario	2	23	56	124	126	216	547
Negocio financiero	9	10	325	164	763	430	1.701
Alimentos y servicios	0	5	14	35	1.520	542	2.116
Total	109	317	2.179	2.291	25.765	18.402	49.063

Fuente: Walmart-Chile, 2015. Memoria anual y Reporte de Responsabilidad Corporativa. Santiago.

Región	Dotación total
XV	751
I	510
II	1.441
III	508
IV	1.740
V	5.390
RM	24.508
VI	2.643
VII	2.321
VIII	3.928
IX	2.031
XIV	672
X	2.092
XII	528

Fuente: WalMart – Chile, 2015. Memoria anual y Reporte de Responsabilidad Corporativa. Santiago.

Siguiendo la estrategia comercial corporativa, esta empresa mantiene condiciones de trabajo y relaciones laborales diferenciadas respecto al tipo de sindicato que negocia, así como del tipo de empresa filial, como lo podemos ver en el testimonio de un dirigente de un sindicato de empresa de una marca de supermercado de este grupo empresarial, quien describe este ‘trato’ diferenciado:

*“Como sindicato siempre hemos sido los “hermanos chicos” de la empresa [supermercado principal] en cuanto a las condiciones de trabajo. Nuestro sindicato se formó en agosto de 2010, partimos con ocho socios y ahora somos 305. Somos el único sindicato que queda vivo, luego de al menos cuatro intentos fallidos ese mismo año” (Fundación Sol, 2011).*

Este testimonio no solo ilustra el comportamiento de la empresa, sino que muestra cómo la formación de un sindicato y la posibilidad de negociar con derecho a huelga se restringen en un contexto hostil como parte de una cultura gerencial ‘anti-sindical’, más allá del marco normativo.

El modelo de relaciones laborales en esta compañía se caracteriza por su pluralismo, en tanto coexisten organizaciones sindicales en distintos niveles, sindicatos de empresa, de establecimiento e interempresa, federaciones, con distintos tamaños, orientaciones, liderazgos, alianzas y competencias.

Ante la reorganización de la estructura de la empresa, o frente adecuaciones del modelo de negocios o debido a los márgenes que impone la norma legal, la respuesta de los trabajadores ha sido organizarse durante distintos momentos en varios tipos de sindicatos: primero el de ‘empresa’, luego el sindicato ‘interempresa’ y, posteriormente, las ‘federaciones’ de sindicatos.

Sin embargo, la envergadura de la compañía y su multiplicidad de formas organizativas ha facilitado la fragmentación sindical, que en los casos revisados se expresa en forma de competencia y rivalidad, según los expertos en relaciones laborales entrevistados para esta investigación y la información publicada en la prensa.

En este sector, han sido escogidos dos casos de sindicatos interempresa que pertenecen a la misma cadena de supermercados en sus distintos formatos (hipermercado y formato expreso), organizaciones de tamaños extremos (el más grande y predominante junto a otro formado recientemente con el quorum mínimo), con trayectorias y objetivos distintos. Es decir, casos extremos de un tipo de sindicato en una misma empresa de gran tamaño.

Sindicato	S1
Número de socios	15.560
Año constitución	2007

El origen de esta organización surge como respuesta a la adquisición de la empresa de capitales nacionales por parte de la mayor multinacional del retail, momento en donde los trabajadores visualizaron el escenario que enfrentarían, y a partir de ahí comenzaron con la organización.

*“Nosotros en 2007 tuvimos la necesidad de organizar a los trabajadores a nivel nacional. Sabíamos que el impedimento para hacer eso era el multi RUT y el tema de que cada supermercado era una empresa. Todos sabemos que este subterfugio es una forma de evadir o de tratar de impedir una organización nacional de los trabajadores y así también una mejor negociación colectiva.*

*¿Qué hicimos nosotros? Utilizamos el mismo subterfugio que ellos usan. Entonces tomamos las mismas razones de [la empresa original], y organizamos un solo sindicato interempresas. Queríamos que este sindicato agrupara a la mayor masa de trabajadores posible dentro del sector comercio. Empezamos, me acuerdo, con 70 personas. Hoy día somos 14.500 trabajadores. Eso nos impulsó a seguir adelante, porque la gente empezó a sumarse”<sup>11</sup>.*

Desde su constitución, este sindicato ha tenido un crecimiento a nivel nacional hasta llegar a convertirse en una de las organizaciones sindicales de base más grandes del ámbito privado en Chile, alcanzando reconocimiento por parte de otros actores laborales, según lo destacan en su sitio web:

*“Hoy podemos decir que somos un sindicato nacional fuerte en convicciones y principios con el respaldo de 15.000 afiliados cotizando cada mes, hemos logrado la valorización de las autoridades de Gobierno, de la política, de nuestra empresa y del empresario y también en nuestra casa el sindicalismo, desde nuestra responsabilidad y seriedad [.]. Somos un sindicato socio político, que busca construir mayorías, desde el modelo sindical que dice menos sindicatos, más afiliados, contrarios al modelo de la federación que dice que muchas flores aran una primavera, su único*

---

11 Página web del Sindicato S1.

*objetivo atomizar he instrumentalizar a los trabajadores quitándoles fuerza sindical [sic].”*

Uno de los principales recursos de poder de este sindicato radica en su estructura organizativa y el trabajo continuo de contacto con las bases en cada local. Su organización está compuesta por un Directorio Nacional que integran once dirigentes electos a nivel país cada cuatro años. Como cuerpo intermedio se encuentra la figura del Congreso Nacional de Delegados (con carácter resolutorio), además de la Asamblea Nacional Ordinaria. La relación con las bases se realiza mediante los delegados electos en cada local donde tenga afiliados el sindicato, así como un equipo de apoyo en terreno a nivel regional que cumple el rol de “activistas” para dinamizar la gestión del directorio. La profesionalización de este sindicato le ha permitido generar una orgánica estable con distintas áreas de apoyo en ámbitos como: asesoría jurídica, organización y movilización, capacitación y formación, bienestar, comunicación, y cultura y recreación.

Según registros administrativos de la Dirección del Trabajo, este sindicato entre los años 2008 y el 2016 logró negociar 170 instrumentos colectivos, de los cuales 152 fueron bajo la modalidad de negociación no-reglada y 18 regladas, predominando la firma de Convenios por sobre contratos colectivos.

La voluntad del empleador de negociar coordinadamente a través de sus empresas fue posible gracias a la fuerza que adquirió la conformación de este sindicato y del liderazgo de sus dirigentes. El modelo de negociación de este sindicato interempresa, en la práctica, se basó en una supra coordinación de distintas negociaciones colectivas –regladas y no regladas– de sindicatos de empresa y establecimientos, o grupos negociadores bajo la conducción de este sindicato interempresa. La estrategia, en simple, consistió en ajustar coordinadamente el cronograma de negociaciones regladas, de modo de entablar una mesa única de negociación para beneficios comunes a los socios por medio de la firma de acuerdos marcos, más allá de la unidad productiva en particular o razón social a la cual pertenezcan los socios.

De esta manera, la potencialidad del uso efectivo de la huelga por parte de sus dirigentes de modo coordinado y centralizado provocó una respuesta común por parte del empleador, equilibrando la posición de poder de los trabajadores en la negociación, como explica su actual presidente en la entrevista citada:

*“Con el multi-RUT quedamos a la voluntad del empleador. Claro ya no es tan ‘voluntad’, porque tenemos tanta gente que podemos, de alguna forma, generar más presión. [...] Nosotros en 2007 tuvimos la necesidad*



*de organizar a los trabajadores a nivel nacional. Sabíamos que el impedimento para hacer eso era el multi-RUT y el tema de que cada supermercado era una empresa. Todos sabemos que este subterfugio es una forma de evadir o de tratar de impedir una organización nacional de los trabajadores y así también una mejor negociación colectiva”.*

La principal modalidad de negociación adoptada fue la suscripción de acuerdos marcos, mediante la cual se coordinan un conjunto de negociaciones colectivas en distintas empresa y establecimientos. Aunque sin carácter legal necesariamente, estos acuerdos marcos –un instrumento no reconocido por el Código del Trabajo–, obligan al holding a otorgar ciertos beneficios laborales a los trabajadores que negocien colectivamente a través de este sindicato interempresa, así como en procesos individuales generados en los respectivos establecimientos donde hayan afiliados a la organización. El cumplimiento de los acuerdos en este caso no proviene de un mandato legal, sino que se consigue mediante la amenaza de movilización de las bases del sindicato interempresa, cuya lealtad de los socios se constituye en la principal garantía del cumplimiento de lo acordado.

En un primer momento, y ante el proceso de venta y cambio del controlador principal del holding (2007-2010), la nueva administración decidió sincerar su situación frente al multi-rut, unificando las razones sociales (no eliminándolas necesariamente), agrupándolas bajo distintos formatos, pasando del multi-rut a nivel de local o establecimiento a la lógica del formato, radicado en un número menor de razones sociales.

Bajo la lógica de formatos, en esta nueva fase la organización sigue actuando como un sindicato interempresa genuinamente, solo que con un menor número de empresas –razones sociales ante las cuales negociar, como lo ilustra el asesor laboralista consultado: “Este sindicato interempresa ya no tenía socios en 300 empleadores sino que ahora agrupados en diez o quince”.

En el momento actual, posterior a la demanda que presentó el sindicato interempresa al amparo de la ley del multi-rut, la resolución judicial obligó a la compañía a reconocer como un solo empleador a todos los formatos supermercadistas<sup>12</sup>. Ahora, esas cinco empresas son un mismo empleador, aunque sigan siendo razones sociales con RUT distintos. De este modo, la

---

12 Acta de audiencia de Juicio (24.04.2015) [RUC 14-4-0045058-8] [RIT O-5067-2014].

empresa reagrupó sus razones sociales en cuatro áreas: inmobiliaria, cobranza, financiera y alimentos.

El abogado laboralista que participó en esta causa judicial explica parte de la estrategia de la negociación:

*“¿Por qué lo pudimos hacer [en esta empresa]?. Porque todos eran supermercados. Podríamos haber corrido más el cerco y haber incluido a los guardias de seguridad, a la inmobiliaria, al financiamiento, pero no quisimos llegar más allá, pues la resolución judicial se basa en un laudo, en un acuerdo. Podríamos haber sincerado todo el holding, pero eso hubiera significado una batalla judicial eterna y sin poder renovar las negociaciones colectivas”.*

Con la nueva ley del multirut<sup>13</sup>, al buscar la identificación y reconocimiento de un empleador común se abre para los sindicatos interempresa de un mismo sector la posibilidad de incentivo de negociar en un espectro mayor. Pero, como explica el abogado asesor, esta oportunidad tiene un costo que puede convertirse en un desincentivo en esta estrategia judicial:

*“Este proceso, sin haber llegado a acuerdo mutuo, puede llegar a durar más de un año, lo que acarrea un costo para los trabajadores y sus dirigentes que deben postergar sus negociaciones en la espera de los fallos, por años. La empresa podría dilatar el juicio por esta causa 2-3 años y ‘te maté el sindicato”.*

Otro elemento que tuvo que resolver este sindicato como parte de su estrategia judicial, fue conciliar la aspiración de condiciones y beneficios comunes a todos los trabajadores del sindicato interempresa, con la dificultad para la empresa de homologar las condiciones de sus distintos formatos y modelos de negocios (mini supermercado expreso en un centro comercial v/s supermercados mayoristas), localización, en la orientación a perfiles diferenciados, en la selección de personal, en precios y marcas diferenciados.

*“Enfrentados a esas realidades que se traducen en condiciones laborales diferenciadas, lo que ocurrió en el primer proceso de negociación es que la pretensión de los trabajadores fue que se homologaran las condiciones*

---

13 Ley N° 20.760 (09.07.2014) que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

*laborales para todos. Pero una pretensión difícil de conseguir porque la estructura de negocios son distintas”.*

Como explica el entrevistado, los trabajadores que están en mejor posición pueden llegar a la conclusión de que en la negociación deban subsidiar a los que están peor situación respecto a ellos, *“porque si la empresa va a poner lucas las va a poner en los que están abajo. Desde el punto de vista de la empresa es que si genero modelos de negocios distintos, deba sujetarme a un estándar laboral que no me es propio”.*

Pese a este eventual obstáculo, la posición de negociación del sindicato a través de esta modalidad basada en una acción colectiva de tipo judicial, representa una mejora para los trabajadores, quienes al negociar como un conjunto, más allá de la homologación de condiciones laborales –como finalidad sindical–, logran alterar la distribución del poder en la negociación, al unificar a las contrapartes bajo un empleador y una organización sindical.

La estrategia de esta organización viene a representar el contrato colectivo masivo y con mayor cobertura en la historia reciente de las relaciones laborales en Chile. Este contrato colectivo tiene una estructura ‘sui generis’, probablemente se trata de una estructura de transición, basado en ‘normas aplicables a todos los trabajadores de todos los formatos’, y es ahí donde resulta difícil sostener beneficios y condiciones específicos (comida, asignación de navidad, seguro de vida) pues se alcanzan categorías de beneficios que son uniformes y que tienen que ver con no establecer diferencias arbitrarias, pero tras esto, y al entrar en las especificidades del modelo de negocios de cada razón social, el contrato colectivo reconoce esas distinciones, como lo resume el abogado laboralista asesor.

*“Al tener estructuras de costo y de funcionamiento distintos, su reclutamiento laboral es diferente también. La precariedad laboral en formatos simples es mucho mayor que en formatos consolidados, más preparada, mejor presencia, mejor pagada, versus un formato simple, que probablemente fue reclutado desde una OMIL”.*

De esta manera, la negociación deja de tener la naturaleza de contratos distintos, pero es el propio contrato en esta ocasión el que establece distinciones. Sin embargo, el sindicato aspira a que esta homologación sea progresiva en futuras negociaciones.

En síntesis, el origen y motivación de la formación de esta organización muestra unas lógicas utilitarias para la adaptación ante el cambio de propiedad de la compañía y sus políticas, junto a lógicas identitarias y de movilización, gracias a lo cual se pudo articular un discurso común que fue posibilitando el crecimiento de las bases de la organización: la defensa colectiva ante la amenaza de una multinacional extranjera.

*“La diferencia con otros sindicatos es que aquí compraron una empresa con un sindicato grande, entonces ellos tuvieron que aprender a bailar cueca antes de que nosotros aprendiéramos a hablar inglés. Porque llegaron a nuestros terrenos, bajo nuestras reglas. Nosotros hemos estado ahí, fuertes, tratando de que esto no se nos escape de las manos. Lo importante aquí es que el negocio que ellos quieren hacer no esté por sobre la dignidad y los derechos laborales. Eso es lo que hemos detenido”<sup>14</sup>.*

La generación de redes internas de socios es el producto de una estrategia de captación intensiva de nuevos socios en los lugares de trabajo, lo cual les ha permitido extender su área de influencia y, por lo tanto, adecuar su estructura organizativa mediante delegados locales que conforman un Congreso Nacional de Delegados, además del Directorio y la Asamblea Nacional. Esta red de ‘solidaridad interna’ les permite acrecentar los recursos de infraestructura, no solo por el pago de cuotas de los socios sino, principalmente, por contar un tejido de recursos humanos que facilita la captación, cohesión y comunicación hacia los socios, ante la división de la empresa en múltiples locales a lo largo de todo el país.

Sus últimas conquistas en materia de negociación les ha válido reconocimiento de parte de actores de gobierno como de otras organizaciones, conformando una incipiente ‘red de arraigo’ gracias a los vínculos externos generados por esta organización sindical, en distintos niveles, con otros actores laborales como la CUT, la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios y a nivel internacional con UNI Global Unión. Esta pertenencia a redes externas, junto con aumentar la visualización de la organización y sus objetivos de lucha, le permitiría a otras organizaciones sindicales conocer y aprender de esta experiencia, para replicarla posiblemente en empresas de similares características en el sector comercio.

---

14 Entrevista al presidente del sindicato. Disponible en: Revista Sentidos Comunes (29.06.2011).

En cuanto a sus lógicas de acción colectiva, vemos que superado un primer momento 'contestatario', durante el período de cambio de propietario, logran combinar lógicas de negociación basado en estrategias legalistas, aprovechando la reciente promulgación de la ley del multi-rut y apostando por su uso en favor de los trabajadores, como busca el sentido de esta modificación normativa.

Sindicato	S2
Número de socios aprox.	30
Año constitución	2015

Constituido recién el año 2015, con treinta socios, este sindicato perteneciente a la misma empresa del caso anterior muestra diferencias en los motivos que originaron su constitución y fines. Estamos ante la figura de una organización creada con el fin de proteger a trabajadores de un nuevo establecimiento de la empresa, por medio del fuero que se le otorga al delegado. La lógica que está detrás de su constitución se explica a continuación, según el testimonio de las dirigentes entrevistadas.

Dos socios del sindicato del establecimiento A (Supermercado formato grande) fueron trasladados a dos locales, B y C (Supermercados formato pequeño) de la misma marca pero con razón social distinta, donde no había una organización sindical.

Con el apoyo de las dirigentes del establecimiento A y de su Federación respectiva se promovió la constitución de un sindicato en los nuevos establecimientos. Sin embargo, al no haber organización sindical y no contar la mayoría de los trabajadores con contratos de plazo indefinido, las posibilidades de sindicalización eran escasas dado el quorum que requiere la constitución de un sindicato de empresa.

Como trabajadora, la actual presidenta de este sindicato interempresa, al ser trasladada a un nuevo establecimiento –con razón social distinta– vio como sus condiciones laborales fueron notoriamente alteradas respecto a su anterior contrato, pese a la promesa verbal de mantener estas condiciones- siendo esta situación una de las principales motivaciones para constituirse en una nueva organización sindical. Esta solución se pensó como una fórmula transitoria por parte del Establecimiento A, pues el traslado de sus socios a otros locales de la empresa (pero bajo otra razón social) les provocaba un desamparo al perder su calidad de socios (misma empresa, distinto formato y razón social).

Una vez constituido el sindicato interempresa, la actitud de la gerencia cambió desfavorablemente ante la trabajadora ahora convertida en dirigente sindical. Por ello es que la estrategia para afiliar a nuevos socios tuvo que hacerse de manera cuidada bajo diversos mecanismos, muchas veces de forma soterrada y por el 'boca a boca' como cuenta su dirigente:

*"En el caso de los [trabajadores] nuevos, por ejemplo, los descuentos los hacemos 'por mano', para que la empresa no sepa que está en un sindicato, hasta que cumpla los 3 o 6 meses de contrato definido [...] porque la persona también siente miedo de entrar a un sindicato".*

Como se aprecia, la motivación de origen resulta absolutamente pragmática y utilitarista, pues el fin es acotado e inmediato: mantener la protección de un socio ante el cambio a otro establecimiento, sin perder el vínculo ni la protección de su organización de origen, producto de la estructura misma de la empresa.

Respecto a la pluralidad sindical y la presencia del sindicato interempresa de mayor tamaño revisado anteriormente, los dirigentes de este sindicato remarcan diferencias de su estilo de gestión considerado más cercano a los trabajadores y sus condiciones cotidianas y reales de trabajo: *"El problema está más arriba, porque esa gente cuando viene, como que pasa y no están en la empresa con los problemas reales de la gente... es muy grande la empresa y no se da el tiempo de ver las condiciones de la gente"*. Del mismo modo lo reafirma un dirigente de la Federación que agrupa a este sindicato de tamaño menor: *"El dirigente tiene que estar donde las papas queman. Porque si el dirigente no está con los trabajadores, nunca va a poder negociar lo que realmente les pasa"*.

Con un quorum mínimo dentro del establecimiento, y con dirigentes jóvenes en su primera experiencia sindical, claramente este sindicato en su fase de constitución cuenta con escaso poder ante su contraparte. De esta manera, su 'red de arraigo', esto es, el vínculo con el sindicato de empresa originario y la Federación a la cual pertenece, constituyen su principal recurso de poder, factores claves, tanto en su constitución como en su mantenimiento actual.

Desde la Federación que acoge a este sindicato, sus dirigentes relatan las motivaciones para optar por este tipo de organización:

*"Nosotros formamos ese sindicato porque no teníamos el número suficiente para formar un sindicato de establecimiento, ya que era un*

*local nuevo, donde habían trabajadores trasladados de otros locales y que venían con sus contratos colectivos de otras negociaciones. Nosotros queríamos formar un sindicato de establecimiento, que nos sirve más que uno interempresa, porque poder de negociación no tiene mucho. Por eso no nos gustan los interempresa dentro de la Federación. No sirve más allá del fuero y para agrupar a un par de trabajadores cuando están dispersos como en este caso. Ahora si tenemos el quorum [del establecimiento] que nos pide la ley, producto de la concentración de razones sociales [.]. En ese local trabajan cerca de 100 personas por lo que no alcanzábamos a tener el quorum para formar el sindicato, por ello reunimos 25 trabajadores de otros locales y se formó ese sindicato, que es más fácil formar que el de empresa y darle fuero a las niñas que estaban trabajando con nosotros, las que fueron electas dirigentes. Hoy ya tenemos cerca de 50 personas, ahora los estatutos se van a cambiar y ese va a pasar a un sindicato de establecimiento. Entonces la primera pasada hay que hacerlo interempresa porque no tienes otra manera, con el canibalismo sindical, que parecen bancos ofreciéndoles a la gente”.*

La visión crítica de estos dirigentes pasan por la imposibilidad práctica de estas organizaciones para negociar colectivamente, por lo que su preferencia por los sindicatos de empresa y la representación agregada por medio de Federaciones es la figura más eficaz para sus fines sindicales, como señalan a continuación:

*“Nuestra intención es solo formar sindicatos de establecimiento. A menos que sea la última opción para que no nos echaran a los trabajadores si la empresa quisiera tomar represalias, para darle fuero mientras juntamos a la gente. Pero la idea es solo sindicatos de establecimiento. ¿Por qué? Porque queremos negociar. Si los sindicatos interempresa tuvieran el poder de negociar, a lo mejor podría ser, pero no lo tienen, por eso no nos sirven”.*

## **CASOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL MONTAJE INDUSTRIAL DE OBRAS CIVILES**

El sector de la actividad de la construcción presenta algunas características que destacan como su aporte al PIB nacional y como fuente de inversión por medio de sus productos finales, así como la heterogeneidad de esta producción y su contribución al empleo.

El sector construcción aporta a la inversión nacional con un 7,3% del Producto

Interno Bruto, según cifras del Banco Central (2014)<sup>15</sup>. Dada su transversalidad en la economía, expresada en la producción en infraestructura física, que atraviesa a prácticamente toda la economía, este sector está conformado por una serie de actividades y productos heterogéneos que incluye *“servicios de edificación, tanto de obras nuevas como ampliaciones, de viviendas, oficinas y locales comerciales, etc., construcción de infraestructura productiva en general para los otros sectores económicos como la minería, la industria, el sector eléctrico, etc., construcción de infraestructura de uso público en general, tales como los edificios de la administración pública, las municipalidades, etc., y la construcción de caminos, puentes, embalses, etc.”* (Alvarado y Spolmann.2009:8).

Para el año 2012, el número de empresas del sector Construcción llegó a 74.351, representando al 7,5% del total del país, siendo en su mayoría microempresas (64,5%) y pequeñas empresas (29,0 %), y en un porcentaje menor las medianas (4,4%) y grandes empresas (2,1%) (Ministerio de Economía, 2014).

Según datos de la ENCLA 2014 (pp. 76-77), la proporción de empresas que subcontratan alcanza al 25,8 %, siendo esta rama de actividad la que exhibe el mayor número de empresas que operan bajo esta modalidad.

La participación sectorial de la Construcción en el empleo total del país llegó a 16,9% para el año 2012 (Ministerio de Economía, 2014), representando a una de las actividades más intensivas en el uso de mano de obra, luego del sector de Comercio al por mayor y por menor. En esta participación deben sumarse los empleos directos generados por otras actividades relacionadas, como la provisión de insumos para la construcción, servicios de ingeniería y consultoría, entre otros. Además, esta actividad presenta como una característica relevante la absorción de la mano de obra menos calificada (en términos de años de escolaridad) y, por lo tanto, aquella que es más vulnerable al desempleo (Alvarado y Spolmann, 2009:11-14). En tanto, la tasa de trabajadores subcontratados en relación al total de esta rama de actividad alcanzó al 47,6%, una de las más altas respecto a su propia actividad (Dirección del Trabajo, 2016:77).

En cuanto a sindicalización, la proporción de trabajadores afiliados a sindicatos activos, a nivel nacional, en la rama de actividad económica de la Construcción llegó al 4,7% del total de trabajadores afiliados a sindicatos activos en el año 2015.

---

15 Fuente: SOFOFA (S/F) con cifras del Banco Central de Chile. [Disponible en: <http://web.sofofa.cl/informacion-economica/indicadores-economicos/estructura-de-la-industria/>].



La ENCLA 2014 muestra que la distribución de empresas con sindicatos llega al 5,3% a nivel nacional, mientras el porcentaje de empresas con sindicato dentro de la rama de la construcción llegó al 3,4%, mostrando una tendencia estable en niveles bajos de sindicalización, desde la vuelta a la democracia. Es así como para el año 2015, la rama de actividad de construcción contaba con 48.868 trabajadores afiliados a sindicatos activos, de un total de 1.048.234 trabajadores. En este sector, así como en agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y comercio, de acuerdo a los datos de la ENCLA 2014, muestran que *“la rotación laboral constituye un factor que puede estar resintiendo el vínculo subjetivo con el empleo, la proyección que los trabajadores hacen de su continuidad en la empresa y la generación de modelos identitarios ligados a la cultura sindical”* (Dirección del Trabajo, 2016:164).

En lo que respecta a negociación colectiva, la ENCLA 2014 muestra el porcentaje total de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos: alcanzó el 5,8%, mientras que en la rama de actividades de la construcción, este porcentaje llegó a 2,8% del total de empresas.

Cabe recordar que el sindicalismo en este sector de actividad económica goza de una larga tradición sindical en nuestro país, lo que marca su carácter identitario. Los primeros antecedentes de organización del sector se remontan a mediados del siglo XIX con la formación de las primeras sociedades mutuales de carpinteros y ebanistas nacidas con el objetivo de proteger y fomentar el ahorro entre sus trabajadores. En los inicios del siglo XX, y ante la desregulación laboral, toman forma las primeras asociaciones obreras de corte libertario y de inspiración anarquista, como la Unión en Resistencia de Estucadores (1917-1973), quienes protagonizaron la primeras luchas y huelgas por establecer mejores condiciones laborales, como la jornada de 8 horas (1917) y de 6 horas (1931) y salariales, como la implantación de los tarifados para el gremio e incluso en la provisión de mano de obra a través de una Bolsa de Trabajo (Muñoz, 2013: 159), rol que hasta el día de hoy cumple a través de organizaciones sindicales.

Con la dictación del primer Código del Trabajo, esta organización no aceptó en principio la sindicalización legal ni la mediación del Estado en los conflictos laborales, combinando una estrategia de acción directa y métodos indirectos para llegar a acuerdo entre las partes, lo cual indica cierta autonomía y aprendizaje en la negociación, transmitida mediante el relato y la oralidad. Es así como durante gran parte de su historia la organización de los trabajadores de este rubro ha oscilado entre ideas libertarias y filo-partidistas de izquierda, principalmente (Muñoz, 2013).

En sus formas de organización, destaca como tradición la elección de “delegados de obra” elegidos en cada construcción por medio de una asamblea de simpatizantes, quienes los representaban ante la junta administrativa de la Unión en Resistencias. A nivel nacional esta Unión no contaba con una dirección central, pero actuaba como una federación para coordinar a los sindicatos locales y apoyar huelgas particulares, dejando a cada sección la autonomía en su funcionamiento interno (Ibíd.: 153), estas formas de organización se mantienen en la memoria del sindicalismo en este rubro, lo cual ha permitido otorgarles rasgos identitarios hasta el día de hoy.

Los casos que veremos a continuación están centrados en su mayoría en empresas subcontratistas que se desempeñan en faenas de construcción y montaje industrial en obras civiles y en la industria minera.

Sindicato C	C1
Número aprox. de socios	14.700
Año constitución	1970

Con más de 15.000 socios registrados, (los que según sus dirigentes llegan a los 60.000 socios con cuotas al día) la presencia de este sindicato no solo tiene un amplio despliegue territorial a lo largo del país, sino que además representa a los trabajadores en las obras desde el primer momento y hasta cuando la obra está concluida, dado que hay diversas actividades y empresas involucradas desde el movimiento de tierra, montaje industrial, hasta la provisión de servicios al interior de la faena como el servicio de alimentación en casinos.

El origen de esta organización se remonta a comienzos de la década de los setenta, como herencia de una tradición histórica de sindicalismo en este rubro.

*“A fines de los años 70 y en la década de los 80, cuando se implantó el modelo económico de la dictadura y se abrió el país a las inversiones extranjeras, también significó el surgimiento de la externalización en las empresas y muchas de las labores, y con mayor razón, las más riesgosas, fueron entregadas a empresas contratistas y subcontratistas, las que en la mayoría de los casos, aprovechando todas las garantías que les aseguraba la legislación laboral impuesta por la dictadura, hacían trabajar en condiciones subhumanas a miles de trabajadores. En ese tiempo se trabajaba sin jornadas especiales, por tanto, no había bajadas y muchos trabajadores pasaban meses sin visitar sus hogares, lo que significó la destrucción de muchas familias. Se trabajaba exceso de horas*

*extraordinarias, las que eran pagadas de manera miserable. No había campamentos, se dormía como cada cual podía y en muchos casos hacinados en pensiones para abaratar costos. No había comedores y cada cual se las arreglaba con su olla o su 'choquero'. Los elementos de protección personal cuando había eran los que ya otros trabajadores habían usado. No había condiciones higiénicas para servirse los alimentos. Los accidentes laborales andaban a la orden del día. A esto había que agregar la persecución de la actividad sindical, las listas negras y la discriminación y represión hacia quienes eran sospechosos de realizar actividades para organizar a los trabajadores” (Página web del sindicato C1).*

La experiencia bajo dictadura primero, y luego la lucha por la dignidad e igual trato bajo el régimen de subcontratación, resultan los elementos que han configurado y fortalecido la identidad sindical de este sector en distintos períodos y que han quedado en la memoria de la organización, gracias a la capacidad de ‘delimitación’ de la problemática a enfrentar.

Entre las conquistas emblemáticas que reconoce uno de sus dirigentes se encuentran aquellas relacionadas con el mejoramiento, homologación y nivelación de condiciones laborales en oficios y funciones específicas que la normativa no contemplaba. Un ejemplo de esto es el caso de los trabajadores eventuales, los cuales como regla general no contaban con indemnización por años de servicios, dado las características de la figura contractual que los rige.

*“Estas y otras reivindicaciones son fruto de la lucha del sindicato, el que también ha pasado por momentos difíciles, por efectos de la represión y también de crisis por acción de elementos aprovechadores y oportunistas. Pero, la acción de los socios del [sindicato] y la actuación de dirigentes consecuentes le han permitido sobreponerse, para llegar a ser hoy uno de los sindicatos más grandes e influyentes del país. Por ello, somos escuchados y respetados por las autoridades y por los empresarios” (Página web del sindicato C1).*

La cohesión y coordinación de los socios promovida por los dirigentes y delegados resulta un componente estratégico para la efectividad del sindicato. Como explica el dirigente entrevistado, ante una nueva faena que se inicia, son los mismos trabajadores que al constatar algunas irregularidades o la ausencia de organizaciones sindicales, se comunican directamente con los dirigentes sindicales para mantenerlos al tanto de las condiciones en esta nueva faena y así solicitar su presencia, con el fin de designar un nuevo delegado o presentarse ante las empresas contratistas instaladas en el territorio.

*“En el terreno organizacional nos preocupa mantener de manera permanente una relación lo más cercana posible con los trabajadores del montaje, a través de la acción de los dirigentes nacionales y también a través de los Delegados Sindicales que desempeñan un rol muy importante en las faenas en que el sindicato está organizado. También, a través de poner a disposición de los trabajadores faeneros la infraestructura del sindicato, para tal efecto tenemos casas a lo largo del país, en las que se realiza la actividad sindical y también algunas de ellas sirven para acogida de trabajadores que están en esos lugares en busca de trabajo”* (Página web del sindicato C1).

La principal herramienta para negociar lo constituye la huelga, en cuanto a su capacidad de retención de la fuerza de trabajo, a través del paro de actividades (o como amenaza) en el caso de no conseguir los objetivos buscados. El conocimiento que tienen empresas - sindicato ha facilitado la coordinación y negociación, permitiendo no hacer uso extensivo ni prolongado de la huelga. Como expresa el dirigente entrevistado, los empresarios conocen a esta organización y a sus dirigentes y “ya están acostumbrados a negociar”, dado que muchas veces se trata de una misma empresa que ejecuta faenas en distintas regiones del país y que habitualmente ocupa los mismos trabajadores, por tanto se ha conformado una especie de ‘práctica’ de negociación en el rubro, dejando atrás un período de mayor conflictividad y acciones disruptivas, especialmente en dictadura, donde la organización ganó prestigio ante los trabajadores y luego ante los empresarios del sector.

*“Así, y como lo hemos señalado, hemos tenido periodos de fuertes luchas y, también, situaciones en las que se impone el entendimiento y el diálogo para abrirle paso a las aspiraciones de los trabajadores que representamos. Llegar a soluciones por la vía del entendimiento tiene tanto valor también porque los acuerdos se concretan con el apoyo de los trabajadores.”* (Página web del sindicato C1).

Tras décadas de funcionamiento bajo la lógica de una alta coordinación y uso de la huelga de hecho, se instaló la negociación. Según los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, este sindicato ha logrado suscribir 87 negociaciones desde el año 1998, siempre en su mayoría negociaciones colectivas ‘no regladas’, llevadas principalmente por el sindicato bajo la figura de ‘grupo negociador’. Los resultados de la negociación muchas veces se escrituran mediante un “documento de acuerdo”, el cual no necesariamente constituye un instrumento colectivo depositado ante la Inspección del Trabajo respectiva, como hemos explicado en otro momento. Este acuerdo, si bien

no tiene validez legal, para las partes firmantes representa una garantía que en caso de no ser cumplido por la empresa, pues la capacidad para movilizar a los trabajadores y levantar un paro de actividades, es no solo efectiva sino que prácticamente inmediata, ante la cual la contraparte empleadora no tiene mayor margen de acción, más aun cuando se trata de faenas con tiempos acotados, de acuerdo a los contratos licitados.

Por otro lado, esta organización muestra tener conocimiento del mercado y principalmente del costo de la mano de obra y su diferenciación respecto a la localización o los riesgos asociados entre otros.

De esta manera, sus dirigentes conocen muy bien los términos de la negociación y declaran no pretender especular con ella, pues las partes conocen los márgenes y condiciones para fijar precios, siendo para el sindicato lo primordial nivelar las condiciones de trabajo, remuneraciones y otros beneficios, dentro de márgenes conocidos por los protagonistas de la negociación. De esta manera, la 'extensión de beneficios' prácticamente no existe, pues en su mayoría los trabajadores se acogen al acuerdo y quienes no pertenecían al sindicato pasan a integrarlos pagando la cuota correspondiente.

Una vez acordado el 'documento de acuerdo', y sin entregar al empleador en forma previa la lista de adherentes, los delegados vuelven a las bases para exponer los términos de la negociación, los cuales de ser aprobados pasan a confeccionar la lista de adherentes y recién ahí la contraparte de la empresa es informada de quiénes se suman al acuerdo. Según señalan, es de esta manera como los dirigentes protegen a los trabajadores previo a la negociación, pues de lo contrario, el conocimiento de la lista de adherentes puede significar represalias y despidos al manifestar los trabajadores su voluntad de negociar con las empresas.

Dado que el uso del fuero de los delegados ha sido uno de los temas que provoca críticas por parte de empresarios, la posición del sindicato es clara y única, en el sentido que la vigencia del delegado caduca cuando termina su contrato en la obra. Ocurrido esto, el trabajador debe renunciar a su fuero y calidad de delegado. En esta organización creen que la utilización indebida del fuero sindical para trabajadores que no cumplen funciones o en obras ya caducadas, les hacen un mal favor al sindicalismo, por tanto es una práctica que no promueven ni amparan.

En cuanto al pluralismo sindical, el dirigente de este sindicato señala que habitualmente no existe competencia por captar adherentes en las faenas. Más

bien existe una cierta práctica de estar en los lugares donde no hay organización sindical, mientras que donde ya hay una organización representativa de los trabajadores, tratan de no actuar en ese espacio.

Esta organización representa un referente para el sindicalismo del sector construcción y de cuyo seno han surgido otras organizaciones sindicales, las cuales funcionan con una lógica similar para conseguir la negociación con las empresas contratistas o la empresa principal, como veremos en los casos que presentamos a continuación.

En la profesionalización de este sindicato, destacan logros en el ámbito de servicios y beneficios para sus socios, como asesoría para acceso a viviendas, cuotas mortuorias, alojamiento, asesoría laboral, atención de profesionales en el área dental, nutricional, psicología, abogado, centros médicos y odontológicos propios, organización de campeonatos de fútbol, centro de capacitación y sedes sindicales en nueve ciudades del norte, centro y sur del país.

*“En el terreno organizacional nos preocupa mantener de manera permanente una relación lo más cercana posible con los trabajadores de montaje, a través de la acción de los dirigentes nacionales y también a través de los Delegados Sindicales que desempeñan un rol muy importante en las faenas en que el sindicato está organizado. También a través de poner a disposición de los trabajadores faeneros la infraestructura del sindicato, para tal efecto tenemos casas a lo largo del país, en las que se realiza la actividad sindical y también algunas de ellas sirven para acogida de trabajadores que están en esos lugares en busca de trabajo”* (Página web del sindicato C1).

Producto de la expansión de la actividad del cobre en el norte, desde el año 2012 el sindicato opera con una flota de aviones propia para sus socios, lo cual no solo le significa ahorro de costos de traslados, sino mejora en la calidad de vida y aumentar los beneficios exclusivos para ellos y así diferenciarse de lo que la empresa extiende al resto de los trabajadores, como lo explica su presidente:

*“Por ejemplo, en el [sindicato] asumimos que los beneficios obtenidos a través del convenio colectivo, de acuerdo a la Ley son extensibles a trabajadores no sindicalizados. Ese es un hecho. Pero hemos creado beneficios propios del sindicato y pactamos con la empresa que esos beneficios –por ejemplo, traslado a través de la línea aérea– son solo para nuestros asociados. Antes el trabajador de Concepción que iba a trabajar al norte se demoraba 36 horas en bus y hoy dos horas en avión.*

*Pero para acceder a este y otros beneficios, tiene que afiliarse al [sindicato]. Hemos buscado modos de hacernos fuertes pues, de otro modo, no hay oportunidad de negociar a favor de los trabajadores”<sup>16</sup>.*

La organización destaca entre sus conquistas: “sueldos líquidos piso, bono de término de faena (2,5%), jornada de trabajo (20x10; 14x7; 10x5; 15x15; 11x3), horas extras, centro de capacitación. Entre los aspectos que han logrado incorporar en los acuerdos colectivos se encuentran: Viáticos, seguros de vida, capacitación, movilización, aguinaldo, cuota mortuoria, escolaridad, asignación de natalidad, asignación de matrimonio.

Para sus dirigentes, el perfil del trabajador ha cambiado y con ello su relación con los sindicatos:

*“Antes sufríamos más, pero éramos más unidos y cariñosos. Hoy sufrimos menos y nos queremos menos. Llevo treinta años en esto y la calidad de vida del faenero ha cambiado en un 300%. Antes teníamos militantes sindicales y hoy tenemos clientes. Eso hace muy compleja la organización. [ ] Si el sindicato no le da lo que quiere, se va del sindicato o no respeta a los dirigentes o busca una organización distinta. Eso es una situación generalizada”<sup>17</sup>.*

Este sindicato interempresa ha desarrollado paralelamente una estrategia externa basada en la alianza con otras organizaciones que afilian a trabajadores del rubro, como la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), la Confederación Metalúrgica (Constramet), el Sindicato de Trabajadores de Huachipato y la Confederación de Sindicatos Metalúrgicos y Mineros (Consfentema) y a nivel internacional, se encuentran afiliados a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas-FITIM. Sin embargo, no están afiliados a la CUT, organización de la cual pertenecían sus dirigentes históricos pero de la cual se escindieron con la llegada a la democracia, de la cual son críticos y apelan a la autonomía sindical.

---

16 Entrevista al presidente del Sindicato en Sindical.cl – “Las organizaciones fuertes definen sus condiciones de negociación”.

17 Entrevista al presidente del sindicato en: La Segunda. 13.06.2016.

*“Entonces, como ahora, la dirigencia de la CUT se reparte entre militantes de partidos y esa militancia es más importante que la representatividad ante organizaciones de los trabajadores”<sup>18</sup>.*

*“Cuando un país está bien armado, nunca va a ir a la guerra, porque el otro sabe que está bien armado. En el caso del [sindicato], nos propusimos crear una organización fuerte, con recursos, autónoma, que no dependiera de los partidos. Segundo, yo te puedo demostrar que el [sindicato] viene negociando a nivel interempresa desde los años 80. Lo que hoy se presenta como una gran conquista sindical, nosotros lo venimos haciendo desde los años 80”<sup>19</sup>.*

Sindicato	C2
Número aprox. de socios	3.000
Año constitución	1988

Surgido hacia fines de la dictadura militar, en un contexto marcado por movilizaciones de organizaciones sociales y sindicales para la recuperación de la democracia, sus dirigentes fundadores pertenecieron al Sindicato C1, visto anteriormente, con el propósito de organizar y coordinar las acciones de los trabajadores subcontratados de la gran minería y ramas anexas.

Como relata su dirigente, la fundación de esta organización surgió a raíz de un congreso del Sindicato C1 efectuado el año 1986 donde se definió como estrategia la constitución de sindicatos interempresas en cada una de las divisiones de la empresa principal de la gran minería, para que organicen a los trabajadores subcontratados de dicha empresa, bajo la premisa que estos trabajadores son mucho más permanentes que aquellos del área del Montaje Industrial, cuyas organizaciones se dedicarían a representar solo a los trabajadores de esta área y de la construcción de la Minería. Junto con la fundación de esta organización se forma otra similar en regiones del norte del país donde tiene presencia esta empresa minera.

Tanto en sus orígenes como en la actualidad, sus dirigentes mantienen el convencimiento que el sindicato interempresa es la mejor herramienta para

18 Entrevista al presidente del Sindicato en Sindical.cl – “Las organizaciones fuertes definen sus condiciones de negociación”.

19 Reportaje en El Mercurio. 18.05.2008.



organizar a los trabajadores mineros, al menos en los yacimientos donde faenan.

Uno de sus objetivos centrales que motiva la acción sindical de esta organización sindical dice relación con enfrentar la discriminación y precarización de las condiciones laborales producto de la subcontratación, que pretende (además de aspectos económicos) la división de los trabajadores y la atomización del movimiento sindical, como señala su dirigente:

*“Para superar eso necesitábamos contar con una organización potente. También decíamos que la mejor herramienta para que nos juntara a todos era el sindicato interempresa. Entonces había que organizarse, había que sindicalizarse en un sindicato interempresa para luego iniciar una serie de movilizaciones, una lucha para terminar con la discriminación”.*

Para este dirigente, el sindicato interempresa presenta una real alternativa en un contexto laboral donde prima la modalidad de la subcontratación,

*“Un sindicato de empresa, en una empresa con dotación de 50 o 20 trabajadores, el sindicato no tiene ningún sentido. Primero, no tiene ninguna fuerza respecto del total de trabajadores subcontratados en el yacimiento, en la empresa mandante, y segundo, cero capacidad de negociación, no tiene fuerza y son perfectamente reemplazables. Por ejemplo, encontramos en esta minera, trabajadores cumpliendo funciones de electricidad debe haber entre 300 a 400 trabajadores en distintos sectores, pero esos trabajadores pertenecen a 5 empresas y dotaciones distintas también, es decir, en una misma función encontramos varias empresas contratistas. Entonces el sindicato interempresa cumple la función de agrupar a todos esos trabajadores en una sola organización sindical”.*

El dirigente entrevistado explica que para enfrentar un contexto de precarización producto de la subcontratación, una de las acciones colectivas relevantes utilizada es la coordinación y la solidaridad de las bases a la hora de enfrentar a las empresas, como señala su dirigente:

*“La lógica nuestra, es que todo el sindicato tiene que apoyar la negociación colectiva de cualquier grupo afiliado al sindicato. Pero como sindicato también, y lo hemos hecho varias veces desde el 2003-2004, podemos negociar con [la empresa minera mandante] el mejoramiento de condiciones laborales para todo el sector de trabajadores, más allá de*

*los 25 de este caso y más allá de nuestros socios. Entonces con esa fuerza logramos, obviamente, conseguir que los contratos de la [mandante] con las subcontratistas fueran de mayor tiempo, para que los ‘viejos’ tuvieran 3-4 años trabajando y pudieran tener pagos de indemnizaciones por años de servicios, derecho a vacaciones, se les trasladaran en buses al igual que los de planta, los elementos de protección personal fueran de mejor calidad, se les pagaran las horas extras, entre otros, que hasta esos años no ocurrían en la [minera]. Entonces nuestro sindicato interempresa cumplió un rol fundamental en mejorar esas condiciones que antes eran precarias”.*

Respecto a la participación en ‘redes externas’, esta organización se vincula a la Confederación de Trabajadores del Cobre, de la cual es una de las organizaciones fundadoras, aunque mantiene suficientes niveles de autonomía para así definir su estrategia sindical y con ella el repertorio de acciones colectivas a utilizar.

En el repertorio de acciones colectivas, este sindicato interempresa ha utilizado complementariamente otras medidas para lograr ejercer presión ante la empresa mandante, las cuales han variado de acuerdo al contexto y la respuesta de la empresa ante sus demandas, como ilustra su dirigente,

*“El 2003 fue un año de muchas movilizaciones, por un pliego petitorio levantado por el sindicato interempresa. Se tomó un puesto de control de la minera que permite el acceso a distintas faenas, con cerca de 6.000 trabajadores. Dos meses después, fueron tomados dos campamentos por casi 2 días. Además, marchas en la ciudad principal, tomas de carreteras, además de asambleas con una gran convocatoria y en diciembre de ese año fue tomada la mina”.*

La estrategia ante el “oponente” es diferenciada de acuerdo al tipo de demanda y al objetivo buscado, como señala uno de sus directores sindicales: *“Para aspectos generales este sindicato interempresa iba directo con la mandante. Pero con cada una de las empresas, hacíamos negociar a cada grupo con su empresa, a través de negociación colectiva reglada como grupo negociador y eran apoyados por todo el sindicato interempresa. Pero por condiciones mínimas generales, todos negociamos en conjunto con la mandante, empujando la lucha para conseguir cuestiones mínimas”.*

El efecto de su acción sindical ha sido la suscripción de “convenios colectivos” a través de grupos negociadores que negocian con las empresas contratistas. Una ventaja de esta estrategia es que los beneficios obtenidos son superiores y

por menor plazo que los acuerdos obtenidos por sindicatos de empresa, según señala su dirigente.

Este sindicato se vincula con otras organizaciones de manera horizontal más que vertical. No está afiliada a la principal central de trabajadores (CUT) –al igual que el caso del sindicato C1–, de la cual además es crítica, pero se vincula o encuentra más afinidad con otros movimientos, como el estudiantil, lo que muestra una mirada más sociopolítica en la actualidad que su organización de origen (C1), con demandas más amplias y estratégicas.

*“[Este sindicato] es una organización de clase, es decir, una organización con independencia respecto de los partidos y de los patrones. Existe revocabilidad de los delegados y los dirigentes. Además, no luchamos solo por pequeñas reivindicaciones económicas. Estamos por el término de la subcontratación, por la renacionalización del cobre y por cambiar la sociedad chilena y que gobiernen los trabajadores. Nuestras asambleas no son solo informativas, sino, sobre todo, formativas. Hablamos de la historia del movimiento obrero en Chile, de la lucha de clases, de la importancia de la mujer. Por eso cuando nos vamos a la huelga, somos todos los que tenemos clarito el objetivo estratégico. Y queremos ser el Sindicato Único de la división de El Teniente”<sup>20</sup>.*

En este contexto surgen huelgas combativas (y no violentas como remarca el dirigente), aparecen luchas de corte más político, con un énfasis puesto en el interés nacional, y en el interés de la clase trabajadora: *“Hoy los sindicatos están pensando mucho más allá de las puertas del sindicato. Hoy están pensando en cuestiones como un sistema previsional distinto, una asamblea constituyente. Están pensando en coordinaciones mayores, de carácter nacional y de políticas nacionales de mayor nivel y sin abandonar las tareas propias de los sindicatos”.*

---

20 Entrevista al presidente del Sindicato C2.

Sindicato	C3
Número de socios	250
Año constitución	2007

El origen de esta organización es también producto de una escisión del Sindicato C1, como explica el dirigente entrevistado debido a tres motivos: la acusación presentada por irregularidades ante el Sindicato C1, diferencias de estilo directivo y con la finalidad de mantener a los trabajadores y socios disidentes con la representación sindical.

Mientras se gestionaban los recursos judiciales presentados ante el sindicato principal, los ex dirigentes formaron un 'sindicato instrumental' mientras se resolvía el caso en tribunales.

Este nuevo sindicato interempresa pretendió cambiar el estilo de dirección de su organización antecesora, pasando de un estilo cupular hacia uno basado en un "Consejo Nacional de Delegados", una organización transversal con base nacional cuya naturaleza son los delegados de cada empresa donde tiene presencia esta organización.

Surgido como un sindicato dedicado a la rama de la construcción y montaje industrial, al paso del tiempo fueron extendiendo su cobertura hacia otros sectores económicos, como empresas de servicios en distintas áreas.

Entre su repertorio de acciones sindicales han destacado, además de la huelga y el paro de actividades, acciones de tomas y obstaculización del transporte público, provocando una de las manifestaciones con mayor notoriedad mediante el bloqueo de andenes del Metro, la toma de sus oficinas centrales y el paro de brazos caídos de una empresa subcontratista del área de telecomunicaciones<sup>21</sup>.

Respecto a esta última acción, los tribunales dictaron un fallo donde en forma inédita se reconoce el derecho a paralizar las actividades, más allá de si se trata de una huelga reglada bajo norma, como la posibilidad que tienen los trabajadores para expresar su descontento, lo cual legitima este tipo de acciones y la estrategia de buscar en el repertorio todo tipo de acciones contenciosas y

---

21 Ver La Tercera, "Fallo de la Corte Suprema valida huelgas fuera de la negociación colectiva" (09.03.2016).

transgresoras que sirvan como una herramienta para equilibrar su posición de negociación ante la empresa, en opinión del dirigente entrevistado.

## **CASOS EN EL SECTOR FABRICACIÓN DE PAN, PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA**

La importancia en Chile de la industria del pan radica en buena parte en el consumo anual per cápita –uno de los mayores a nivel mundial–, aportando el 4% del Producto Interno Bruto (PIB); mientras que la cadena productiva ‘trigo-harina-pan’ involucra a 47.587 empresas y 304.880 trabajadores, según datos de sus asociación gremial<sup>22</sup>.

El mercado del pan, además de haber crecido en los últimos años, se caracteriza por ser “muy atomizado y con bajas barreras de entrada”. Efectivamente, en el período comprendido entre 2005-2012 la industria creció a una tasa del 30%, diferenciándose según tamaño de empresa.

Sin embargo, esta expansión está trayendo un fenómeno para el sector. Mientras la participación de la gran empresa en el mercado aumentó en un 48%, las pymes solo crecieron en un 2%, lo cual refleja la penetración de grandes cadenas de supermercados o panaderías, que estaría incidiendo en las formas de empleo y afiliación sindical en el sector.

La alta fragmentación en la fabricación de pan se refleja en las cifras que entregan los gremios: el año 2015 existían 12.349 pequeñas unidades productivas, mayoritariamente de tamaño micro (72,5%) y pequeño (25,2%), aunque con un crecimiento importante de la gran industria, lo cual es un factor clave para entender el estado actual de algunas de estas organizaciones tradicionales.

Pese a esta fragmentación empresarial, la industria es representada por dos gremios predominantes: la Federación Chilena de Industriales panaderos (FECHIPAN), fundada en 1936, y la Asociación Gremial de los Industriales del Pan de Santiago (INDUPAN A.G.), cuyo registro se remonta a comienzos de la década del ochenta. En la actualidad, FECHIPAN agrupa a nueve asociaciones gremiales en el país, las cuales persiguen como principal objetivo la protección

---

22 FECHIPAN, 2016. Presentación FECHIPAN. Boletín 10437-13. Sesión Cámara de Diputados N° 85 del 26 de enero de 2016. Los datos referidos a la industria provienen de este documento, excepto se señale lo contrario.

de sus intereses comunes en el ámbito económico, legal y comercial y, en particular, en sus relaciones con los organismos gubernamentales y los consumidores.

Las características de este sector han determinado en parte la organización de sus trabajadores bajo la figura del sindicato interempresa. La fragmentación en pequeñas unidades productivas ha sido la principal característica de este rubro, por lo que la asociatividad entre pequeños panaderos ha sido parte importante de su tradición gremial. Los trabajadores están representados a nivel superior por la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Pan y de la Alimentación (CONAPAN), fundada el año 1980, es reconocida como la organización más representativa y validada ante el empresariado y las autoridades públicas. Luego, a nivel nacional existen federaciones y sindicatos de base, siendo el sindicato interempresa la organización predominante, de las cuales revisaremos dos casos: *“Hay sindicatos interempresa de Arica a Puerto Montt, en un momento llegaron a tener 52 sindicatos en Chile, muchos de ellos con sede propia”*, señala el dirigente entrevistado para conocer este caso.

Para entender su origen identitario y sus recursos de poder actuales, hay que destacar que este rubro ha mantenido tradicionalmente un poder estructural de negociación efectivo, al amparo de sindicatos interempresa.

Gran parte de este poder institucional es el resultado de una tradición organizativa ‘contestaria’, tan antigua como el gremio mismo de los panaderos (Tarrow, 1997), lo que explica el rol que tuvieron en el fortalecimiento del sindicalismo en las primeras décadas del siglo XX.

Los panificadores adoptaron la “Unión de Resistencias” como forma de organización obrera inspirada en el anarquismo europeo, que en nuestro país se caracterizó por tener una postura crítica al asistencialismo de las mancomunales y sociedades de socorro de fines de siglo XIX. Su organización era de tipo federativo y territorial, descentralizado, con rotación de sus dirigentes, reivindicando en su discurso la autonomía del movimiento obrero respecto al Estado y la toma de decisiones por las bases sindicales (Vitale, 1998:26).

Este tipo de organización se expandió en el país por influencia de inmigrantes europeos que traían ideas libertarias y anarco sindicalistas, junto al oficio de la fabricación de pan. Esto explica en gran medida que su primer sindicato se haya instalado el año 1902 en Valparaíso, ciudad que gozaba de ser un epicentro comercial en el Pacífico por aquella época.

En un par de décadas, estas organizaciones se consolidaron en las principales ciudades del país alcanzando una coordinación nacional, contando entre sus primeras luchas la reducción de la jornada laboral y del trabajo nocturno, el aumento de sueldos y condiciones de higiene en las panaderías, siendo considerado uno de los gremios más organizados, junto a la construcción (Muñoz, 2013:147).

Ya en la década del veinte del siglo pasado, el movimiento de panaderos agrupados en la Unión Sindical de Panificadores (USP) había alcanzado una coordinación compleja y efectiva entre los trabajadores de esa rama productiva, por medio de ‘pactos de alianzas’ con organizaciones del rubro, así como mutuales y sociedades de resistencia a lo largo del país, llegando a contar con una bolsa de trabajo para los asociados, quienes poseían su respectivo carnet. En el período de mayor apogeo de la lógica contestataria, la USP con sede en Valparaíso, lideró a comienzos de la década del veinte una serie de huelgas coordinadas que terminaban con la firma de contratos por parte de los industriales, no escatimando en el uso de la violencia como recurso principal en esos momentos.

*“Una panadería reacia fue destruida con una bomba. En otra un huelguista mató de un tiro a un rompeshuelgas. Después de 18 días de paralización, las 32 panaderías más grandes del puerto firmaron el contrato. El 18 de junio de 1921 los dueños de panaderías de Santiago realizaron un lockout general con el objetivo de destruir a la incipiente USP. Al día siguiente varios gremios solidarizaron y realizaron a su vez una huelga general en Santiago” (Muñoz, 2013: 149).*

La industria del pan en gran parte de su historia mantuvo relaciones laborales basadas en el reconocimiento de los trabajadores como contraparte necesaria para esta actividad económica, gracias a la activa movilización contestataria en momentos claves de definición de los marcos regulatorios laborales. Es esta tradición la que ha mantenido vivo a los sindicatos que revisamos a continuación, después de un siglo de su constitución.

Sindicato	P1
Número de socios	187
Año constitución	1928

Un ejemplo representativo del sindicalismo en este sector es esta organización, cuyos orígenes se encuentran a principios de siglo XX, en un período previo a la legislación laboral en el país.

El presidente del sindicato entrevistado, reconoce y comparte la influencia de inmigrantes europeos –llegados a Valparaíso– en la concientización y creación de esta organización obrera, cuyo nombre originario fue el de “Unión en Resistencia del Gremio de Operarios de Panaderías”.

Según el acta de fundación, los panaderos formaron esta organización *“con el objeto de unir a todos los compañeros y fomentar entre sí la armonía, el progreso moral y material de cada cual. La dicha Sociedad propagará por todos los medios que están a su alcance, el mejoramiento de sus funciones, y trabajos y sueldos, como asimismo la unión y solidaridad entre los compañeros que defiendan sus intereses los cuales sean explotados”* (Drago, 2006:7).

Desde sus inicios, aunque esta organización buscaba “el bien de sus asociados...”, pretendía objetivos más allá del utilitarismo inmediato, apelando a fines como la solidaridad de clase y la defensa gremial *“[...] mediante la resistencia, contra las exigencias de los industriales”*, como destacan sus estatutos fundacionales.

De inspiración libertaria, esta organización ha ajustado su acción a los estatutos declarados por la misma organización. Junto con la dictación de reglamentos y un sistema de sanciones y multas, el presidente y su directorio prometían de esta manera: “Yo, Fulano de Tal, prometo bajo palabra de honor respetar y hacer cumplir los estatutos y trabajar cuanto sea posible en bien y adelanto de esta mi querida institución” (Drago, 2006:9). Este rasgo de orientación normativa que adquiere esta organización, es anterior incluso a la dictación de las primeras instituciones laborales del país como el Código del Trabajo, la inspección del Trabajo y los Tribunales Laborales.

La disciplina de sus asociados ha sido característica de esta organización que le ha otorgado un carácter identitario propio de gremios con una larga tradición, como en el caso de la construcción que vimos anteriormente.



El reconocimiento histórico de esta organización por la patronal, le ha permitido actuar bajo una lógica de “concertación”, alcanzando acuerdos concretos y respetados por las partes tras negociaciones en el tiempo. Esta lógica de acción basada en la concertación, es parte de la tradición en estas organizaciones, encontrándose antecedentes de participación en instancias tripartitas, entre los dueños de panaderos y la recién creada Unión de Resistencia, quienes negociaban en la Intendencia de la Provincia, como constata Drago (2006:8).

Pese a su inspiración anarquista, la acción sindical fue más bien de corte pacífico, destacando la capacidad de coordinación que le permitió aumentar su poder, para su posterior institucionalización como señala Yáñez (2008:495): *“el movimiento de panaderos estaba en un proceso de transición organizativa desde la modalidad de sociedad de resistencia hacia una organización sindical proclive a institucionalizar sus demandas y aceptar la legislación, aspecto que explica la demanda en pro de la eliminación del trabajo nocturno”*.

Dado sus recursos de poder y su carácter estructural, en la actualidad le permite descansar en lógicas de poder heredadas, que logran mantener una capacidad de “amenaza de conflicto” y la de movilización de sus asociados para presionar colectivamente, eventualmente con la huelga. La parte empresarial negocia con una contraparte organizada y con poder disciplinador sobre sus bases, aun cuando esté cambiando progresivamente con el auge de la panificación industrial para la venta bajo el formato del retail, cuyos trabajadores entran a un mundo de la panificación con nuevas formas de producción en un nuevo escenario laboral.

La eficacia de esta organización se debe en gran parte al liderazgo de su actual presidente, el cual ha sido reelecto sucesivamente desde los años ochenta, cuando fueron permitidas las elecciones sindicales. Por un acuerdo de la asamblea a fines de los ochenta, se estipuló un aumento de la cuota sindical para financiar un ‘sueldo’ a su presidente que ha permitido dedicación exclusiva a esta labor y presencia permanente en los locales donde surgen problemas. En su gestión destaca un trabajo personalizado con los socios, realizando visitas regulares a las panaderías y a los trabajadores. Su presidente participa en múltiples instancias sociales y de representación, manteniendo una comunicación fluida y coordinada con otros sindicatos de la región, prestándose ayuda mutua y sirviendo como nexo con las autoridades y otras organizaciones, en casos de interpretación de normas laborales.

*“Si el dirigente sindical se pone leguleyo está perdido. Si es difícil para los jueces que están a diario en esto, que estudiaron, cómo será para*

*un dirigente. Entonces les digo, ustedes tienen que ver la realidad, como ayudar a sus socios, favoreciéndolos siempre. A lo mejor te vas a salir de la ley, de acuerdo. Yo cuando negocio con ellos me salgo de la ley, estoy fuera de la ley. Pero la ley, ¿cómo se hizo? Has visto cuando los cabros chicos juegan en un campo por ahí, juegan en toda la cancha, en todo el potrero. Bueno, qué hizo la ley: 'No. sabes que más hasta aquí pueden jugar no más y de ahí es falta', eso es lo que hace la ley con los trabajadores. La ley es una cuestión de poder. Si no, la esclavitud era legal, el colonialismo era legal [...] entonces no seamos tan leguleyos."*

El presidente de este sindicato destaca que entre los objetivos está "mantener lo histórico", es decir, defender las conquistas históricas sindicales en el rubro:

*"Todavía logramos mantener condiciones y salarios similares para los trabajadores socios del sindicato. Por ejemplo las regalías de pan 'que consiste en que todos los trabajadores afiliados al sindicato tienen una regalía de 2,5 kilos de pan diario. [ ] Así como mantener tareas de trabajo, pues actualmente son 2 quintales de harina por trabajador (100 kilos de harina con una producción de 120 kilos de pan como máximo), cuya medida se basaba en un estudio de los años 50, encargado por la organización en ese tiempo. Así como los reajustes, que son coordinados en los meses de marzo y septiembre, son cosas que se han mantenido en el tiempo."*

Entre sus principales logros destaca la propiedad de una sede propia, producto de "esfuerzos de años" como señala su dirigente, siendo uno de los pocos sindicatos que cuentan con sede en la región, este bien inmueble resulta ser un recurso de poder que favorece la 'solidaridad interna' y las 'redes de arraigo' con los otros sindicatos y organizaciones sindicales, incluso bajo dictadura cuando sirvió de espacio de encuentro y resistencia para el movimiento sindical de la región. Además, este sindicato cuenta para sus socios con un mausoleo, lo que la hace "una organización querida por las otras organizaciones".

Sus acciones han sido variadas a lo largo del tiempo y adecuadas a coyunturas específicas, alcanzando **lógicas de concertación** con los mismos empresarios. El dirigente entrevistado recuerda cómo en la década de los noventa, junto con dueños de panaderías, denunciaron a los supermercados ante la Fiscalía Nacional Económica por dumping comercial, producto de la baja de precios. En otra ocasión, cuenta, hubo un intento de hacer una escuela de panaderos en conjunto con la FECHIPAN.

Su poder estructural radica en el monopolio de la fuerza de trabajo que representan los trabajadores, en su coordinación y cohesión de sus socios, como lo reconoce el presidente del sindicato, *“La coordinación es básica. Ante la amenaza de no permitir la entrada de un par de trabajadores, el resto se ponen de acuerdo para no hacer ingreso.”*

La dificultad intrínseca de acumular stock de pan o de disponer de mano calificada de reemplazo inmediato en caso de huelga, deja al empresario sin una de sus principales armas para disminuir los costos ante una paralización.

La huelga ha sido el principal recurso de poder que históricamente ha ocupado este sindicato, aun cuando su uso no ha sido frecuente desde el año 1993. El dirigente cuenta que por ese año los sueldos en las panaderías se habían dispersado, con lo que con una convocatoria de 300 socios se decidió paralizar la jornada.

*“Por medio de la concurrencia del presidente de la Asociación de Industriales, luego el gobernador y luego el intendente, se negoció levantar el paro pasado las 00:00 hrs. de aquel día. [ ] Todo se resolvió en horas, tras la mediación de las autoridades. Se protocolizó mediante un acuerdo. Al correr la voz de que progresivamente cada panadería se plegaba al acuerdo, los panaderos fueron retornando a sus panaderías, una vez que estas aceptaban el acuerdo.”*

El dirigente reconoce el costo que implica estar en huelga, período en el cual reciben presiones tanto del empleador, como de los trabajadores y de sus familias, por lo cual, una huelga no puede resistir más de un par de días puesto que el costo principal lo asumen los propios trabajadores:

*“Antes del 73’, cuando tocaba negociar hacíamos la caja de resistencia que llamábamos. Dos meses antes empezábamos a dejar todos los días un peso diario adentro y había una comisión especial que se ocupaba de juntar esa plata. Cuando cumplíamos 3-4 días de huelga se mandaba a comprar una caja de mercadería y se les mandaba a todos los socios. Entonces podíamos resistir a una huelga. Pero nunca la huelga de los panaderos –hasta donde yo tenga conocimiento– dura más de dos a tres días.”*

La ocupación como medida de fuerza es una acción contestataria tradicional en esta organización, acción que consiste en “obstaculizar el acceso de clientes a panaderías en huelgas pero no más de dos a tres días” como relata el dirigente.

*“Ese fue el último gran paro que tuvimos y que dio resultado, nivelando a todas las panaderías de nuevo, incluidas a todas las que no tenían gente sindicalizada. Después con el tiempo se fue desgranando. Por eso ahora estamos en el tiempo de hacer otra negociación, yo sueño poder hacerla dentro de los márgenes legales. Pero si no la haremos a la fuerza”.*

Pese a esta trayectoria y tradición, el dirigente entrevistado reconoce cierto debilitamiento respecto a los orígenes de las organizaciones sindicales en este rubro. En parte, los cambios de propiedad y en el proceso productivo en la actualidad con la irrupción de las grandes cadenas de supermercados, han afectado a la afiliación de sus bases, “cuando se afiliaron trabajadores de un supermercado, los echaron a todos al otro día”, continúa más adelante: *“Hay empresarios que si saben que vienes del sindicato, no te contratan, pero otros en cambio nos piden directo al sindicato por trabajadores especializados. Otros ocultan su afiliación hasta que ya han trabajado unos días y han demostrado capacidad y buen trabajo.”*

Sindicato	P2
Número de socios	46
Año constitución	1929

Fundado el año 1929, este sindicato responde como el caso anterior a un momento de apogeo del movimiento de trabajadores del pan, manteniendo la estructura organizacional histórica.

Sin embargo, en este caso los entrevistados –dirigentes por más de 25 años– relatan la manera cómo el rubro ha ido perdiendo fuerza con el tiempo, señalando como una de sus causas el recambio generacional: *“se han perdido unos 5 a 7 sindicatos provinciales/comunales, pues los viejos se mueren y se pierden”.*

Aun cuando están vinculadas formalmente a otras organizaciones (como la federación regional, ligada a su vez con la Confederación en Santiago) no existen redes de arraigo con otros sindicatos o agrupaciones, probablemente ante la ausencia o falta de liderazgo de organizaciones de nivel superior o un movimiento sindical mayor, al momento de realizar las entrevistas al menos.

En cuanto a su vínculo con otras organizaciones sindicales, es prácticamente nulo, recordando una experiencia anterior de intento de articulación: *“Pese a que hicimos la convocatoria para formar un conglomerado que agrupara a otros sindicatos independientes, eventuales e interempresas, no llegó nadie”.*

Un síntoma de este declive se aprecia en el número de socios, el cual ha disminuido de 93 en el año 2002 a 46 en la actualidad, en parte por la aparición de nuevos formatos de fabricación y venta de pan, principalmente en supermercados, pero en parte sus dirigentes atribuyen esta baja afiliación a los cambios de propiedad y recambio de empresarios, quienes aplican otro tipo de trato con los trabajadores.

*“Hay una manipulación de los empleadores nuevos, se terminaron los empresarios españoles y ahora hay puros empresarios nuevos que no quieren que los trabajadores pertenezcan al sindicato, porque ellos les pagan lo que quieren, los hacen trabajar las horas que quieren, ese es uno de los problemas que tenemos, que hay muchas horas de trabajo”.*

Entre los obstáculos para afiliar a nuevos trabajadores se encuentran precisamente las actitudes antisindicales, continúa el dirigente:

*“Al empleador le encanta que los trabajadores no pertenezcan al sindicato. Incluso ha habido panaderías que les dicen: ‘oye y para qué vas a pagar las cuotas del sindicato, yo les doy las platas a ustedes. Entonces el trabajador recibía la plata y se retiraban todos, todos presentaban la renuncia al sindicato. El empleador les pagaba un mes y después al otro mes no les pagaba más. Después volvían al sindicato ‘llorando’ y preguntando por el reajuste. Los aceptamos después igual, no tenemos el corazón para dejarlos fuera. Mi casa parece oficina, llegan y yo los ayudo igual aunque no pertenezcan al sindicato, yo voy igual a tratar de arreglarles el problema con el empleador”.*

Ante este comportamiento empresarial, como muchas otras organizaciones usan estrategias como esperar a que el trabajador cambie su situación contractual de plazo definido a indefinido, momento en el que se afilia formalmente al trabajador que lo solicita, para así homologar las condiciones contractuales y laborales a la de los socios vigentes: *“Se mantienen los contratos individuales, cuando el trabajador se afilia al sindicato, se hace un anexo de contrato con las nuevas condiciones que estipulamos para los socios del sindicato”.*

Esta baja afiliación ha ido de la mano con la disminución de recursos y de prestaciones o beneficios asistenciales propios de los sindicatos tradicionales, *“Tuvimos un asistente social y hasta un doctor ... pero no venía nadie a atenderse”.* Su tradicional sede, ubicada en el centro histórico de la ciudad, está siendo relocalizada, pues su mayor plusvalía y los cambios en el plano regulador han

llevado a los dirigentes a buscar una nueva ubicación, más periférica, donde precisamente se encuentran muchas de las panaderías donde laboran sus socios, buscando por este medio obtener recursos adicionales con los futuros arriendos y actividades en la nueva sede.

La provisión de servicios para los socios había sido una estrategia que resultó eficaz en otro momento. Hoy esos servicios provistos por otros medios, desalientan la afiliación y la movilización. Sin subir los costos de afiliación, bajan los beneficios de movilizarse.

De acuerdo a los registros administrativos, esta organización registra catorce negociaciones colectivas, concentradas en los años 2003 y 2011, predominando las negociaciones por 'grupo de trabajadores'. De estas negociaciones, once corresponde a negociaciones colectivas no regladas y solo tres regladas. Sin embargo, estos registros no permiten determinar el número de negociaciones de hecho – no registradas administrativamente- que alcanza esta organización, puesto que se trata en muchos casos de acuerdos de palabra, explican los entrevistados, sobre el cual los empleadores se "cuelgan" de negociaciones de las otras empresas, *"Coordinan el convenio colectivo cada cuatro años. Se mantiene un sueldo base diario por un mínimo de cantidad de sacos de harina"*.

Para alcanzar la negociación con los empleadores, estos dirigentes utilizan en la actualidad tres métodos:

- Alcanzar el quorum mínimo en una panadería y actuar bajo la figura de grupo negociador.
- Vía clausulas tácitas, producto de acuerdos anteriores de palabra.
- Paro de brazos caídos in situ para negociar.

Entre los obstáculos prácticos para la negociación, los dirigentes señalan que en *"panaderías donde trabajan tres o cuatro trabajadores es muy difícil negociar"*, reconociendo a su vez que nunca han recurrido a acciones disruptivas, como movilizaciones o paros, dado que *"antiguamente los convenios eran de palabra"*, cerrados probablemente con un simbólico apretón de manos.

La estrategia básica de esta organización consiste en vigilar y controlar el cumplimiento de los acuerdos ante el empleador mediante el diálogo directo. No suelen utilizar otras acciones como bloqueo en las panaderías o evitar que los clientes compren en panaderías donde hay prácticas antisindicales. Más bien creen en el diálogo frente al empleador, planteando la posibilidad de denunciarlos ante la inspección del trabajo por prácticas antisindicales,

recurso que les ha traído resultados en tribunales a su favor, como señalan sus dirigentes.

*“Les tienen miedo a la Inspección del Trabajo. [ ] le decimos: este trabajador pertenece al sindicato y este es el sueldo que debe pagarle. Si no quiere vamos a la Inspección del Trabajo.”*

De esta manera, ante la pérdida de influencia como organización sindical que tuvo el rubro en otras épocas, uno de los recursos más utilizado es la denuncia ante la Inspección del Trabajo (ya sea como amenaza o como acción efectiva), acción que resulta intimidante ante la presencia de algún incumplimiento o práctica antisindical.

La capacidad estratégica sindical de los trabajadores de este oficio en el pasado, logró coordinar y articular negociaciones para gran parte del sector, incluyendo a otros trabajadores de la cadena productiva, como los molineros y los repartidores de pan. Hoy esa situación parece más un anhelo que una realidad, de acuerdo al diagnóstico de nuestros informantes,

*“Los panificadores anhelan negociar por rama, pero muchas veces otros trabajadores no quieren, por miedo, porque negocian directamente o porque tienen otras condiciones (vendedoras de mostrador, repartidores, por ejemplo).”*



## **Tercera Parte**





## REFLEXIONES FINALES

### UNA ORGANIZACIÓN QUE CRECE

El número de sindicatos interempresa ha crecido regularmente, aunque no en forma explosiva, tanto en número de organizaciones vigentes como en trabajadores afiliados.

En el período 1991-2015, la cantidad de estos sindicatos aumentó en un 115,9%, siendo la organización sindical de base que más ha crecido desde el retorno a la democracia.

Aun cuando sigue siendo baja la cantidad de trabajadores respecto del total de la masa laboral afiliada a estos sindicatos, se exhibe un aumento en un 58,8% para el período indicado, representando en la actualidad al 14,1% del total de afiliación a sindicatos de base a nivel nacional.

Estos sindicatos se encuentran presentes en una amplia gama de sectores y actividades económicas, y aunque resulta impreciso estimar su distribución (ya sea geográfica o por rama económica-productiva), se observa una creciente tendencia a formar nuevos sindicatos en sectores como el de servicios, o incorporando empresas con baja sindicalización a sindicatos interempresas ya constituidos.

### CAPACIDADES SINDICALES MÚLTIPLES

En los casos revisados hemos puesto atención en algunos factores que han permitido a estas organizaciones sindicales negociar con más de una empresa, superando la voluntariedad de sus respectivos empleadores. Es así como destacamos elementos que, combinados con estrategias y en escenarios específicos, han mostrado una capacidad basada en una fuerza sindical para superar la restricción de la norma actual.

El análisis de resultados muestra un carácter sindical 'híbrido' en estas organizaciones, así como el amplio repertorio de acciones que pueden llegar a combinar con sus fuentes de poder.

Es importante destacar eso sí, que ninguno de los dirigentes entrevistados expresó que sus contrapartes empresariales accedieran inicialmente y en forma voluntaria a negociar con sus dirigentes. La mayor parte de las negociaciones logradas fueron forzadas en algún momento mediante acciones colectivas de tipo disruptivo que equilibraron las relaciones laborales, aunque fuera de forma momentánea. Este hallazgo confirma lo señalado por Núñez (2008: 33), quien al estudiar el caso de trabajadores contratistas de Codelco y forestales de Arauco –como casos representativos de los nuevos rostros del conflicto laboral– señala sobre los sindicatos interempresa: *“la experiencia indica que para lograr que la gerencia se sienta en la mesa negociadora, es indispensable situarse en una posición de fuerza y estar en disposición de recurrir a la huelga de ser necesario”*.

Ante la falta de voluntad de los representantes de estas empresas para negociar, opera la fuerza colectiva sindical para llegar a acuerdos. Ahora bien, ¿qué tipo de acciones ocuparon estas organizaciones? ¿Son suficientes estos recursos para la eficacia de estas acciones? ¿Qué capacidades sindicales se pueden ver desplegadas en los casos revisados?

## **CARÁCTER SINDICAL SEGÚN ORIGEN Y MOTIVACIONES DE AFILIACIÓN**

Los casos revisados comparten una lógica racional - utilitarista en la base de su carácter sindical, que va más allá de la finalidad evidente y común a toda organización sindical, la de mejorar las condiciones laborales de sus afiliados y representar a sus afiliados y representarlos en más de una empresa.

Además de esta lógica utilitarista elemental, se logró identificar al menos tres tipos de motivaciones para constituir un sindicato interempresa, que en mayor o menor medida ayudan a entender su origen y funcionamiento. Estas son:

- a) *La ventaja comparativa respecto a su quorum de constitución;*
- b) *Como mecanismo para la generación de un marco de protección vía el fuero sindical;*
- c) *Como recurso para enfrentar la organización empresarial.*

Estas motivaciones corresponden en definitiva a decisiones estratégicas adaptativas, ya sea al marco legal o como respuesta a la estructura organizativa de la empresa. Esto lo ilustran expresiones de dirigentes que explican la constitución de esta organización como *“una herramienta”, “un instrumento”, “un paso para”, “una forma de travestir un sindicato”*.

Respecto al *quorum de constitución*, en algunos casos esta institución presenta ventajas comparativas respecto a otros sindicatos, puesto que se requiere un quorum 'atenuado' si tomamos como referencia al sindicato de empresa. Como señaló un abogado consultado para este estudio, la ventaja del sindicato interempresa es que los trabajadores pueden conseguir una constitución más "espontánea" versus la del sindicato de empresa, donde *"las objeciones de la legalidad muchas veces tiene que ver con este requisito, lo cual no es reversible ni subsanable"*.

Sobre la utilidad de este sindicato para la *generación de marcos de protección vía el fuero sindical*, dependiendo de la situación que enfrenten los trabajadores, la constitución de un sindicato interempresa les permite extender la presencia sindical al interior de una empresa, donde no existía o donde las condiciones para formar uno son adversas. La constitución de este tipo de sindicato presenta la ventaja adicional de conseguir la protección de sus socios vía sindical de sus delegados, como un punto de partida para una estrategia de acción posterior (retail caso S2).

Como vimos anteriormente, mientras el sindicato de empresa cuenta con fueros acotados y específicos vinculados al número de socios y trabajadores, el sindicato interempresa cuenta con dos categorías de fueros. Por una parte, la directiva del sindicato y por otro los delegados sindicales respecto a un empleador específico, que pueden llegar a ser un número mayor, de acuerdo a la cantidad de empresas que incorporen, y cuyo número de delegados puede ser progresivo. Es decir, ya constituido este tipo de organización, por cada nueva empresa donde logre conseguir socios, podría sumar un delegado adicional con fuero.

Sin embargo, lo que puede significar una oportunidad para la protección de los trabajadores en un empresa sin representación sindical o bajo condiciones adversas, puede transformarse en una amenaza para las organizaciones ya existentes o para el empleador mismo, en caso que este derecho sea utilizado con el único fin de otorgarle fuero a un trabajador que intente usarlo solo para fines personales, como evitar su despido<sup>23</sup>. Situación que algunos de los entrevistados para este estudio declararon ser conscientes y dicen buscan evitar.

---

23 Al respecto, se sugiere ver: Fernández (2014). *La constitución de sindicatos con fines ilícitos y sus efectos jurídicos en el derecho del trabajo chileno*. Lus et Praxis vol. 20 N° 2 Talca 2014.

Una tercera motivación para la constitución de un sindicato interempresa es usarlo como estrategia adaptativa para enfrentar la organización empresarial (casos de panaderos en pequeñas empresas) ante cambios en su reestructuración como, por ejemplo, por una atomización productiva, la proliferación de múltiples razones sociales o la subcontratación (casos del retail-supermercados, construcción y montaje industrial).

La política de las empresas basada en la sub división en múltiples razones sociales, ha sido uno de los motivos que han generado la reacción de los trabajadores para utilizar la figura del sindicato interempresa como una forma de afrontar la atomización del poder sindical, que resulta de la fragmentación de la empresa como unidad productiva. Como vimos en los casos del retail-supermercados donde, bajo una misma marca comercial, en un mismo establecimiento, coexisten múltiples razones sociales, de acuerdo a los servicios y funciones que se presentan en forma simultánea y/o complementaria, como opinó al respecto un abogado laboralista al ser consultado sobre este punto: *“Muchos sindicatos interempresas son en su naturaleza sindicatos de empresa y que han tenido que travestir su estructura orgánica para enfrentar de manera corporativa el fenómeno del multi-rut”*.

## RECURSOS DE PODER Y LA HUELGA COMO EJE DE ACCIÓN

Se aprecia que la base común de las formas de poder es el tipo **organizativo**. Sin embargo, al igual que otros recursos, por sí solo no es suficiente para aumentar el poder sindical y debe ser combinado con otras formas de poder, principalmente, el de tipo **‘estructural’**, es decir, la posición que ocupan los trabajadores en el mercado y en el lugar de trabajo.

El poder en el lugar de trabajo se refiere a la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector clave. Este poder consiste en la capacidad de unos pocos trabajadores ubicados en posiciones estratégicas y con capacidad de detener la producción, ya sea en la misma empresa o en un sector de la economía.

A la vista de los resultados, se aprecia que este poder estructural o ‘en el lugar de trabajo’ ha sido clave en los casos de la construcción y el montaje industrial o en los sindicatos de panaderos, sectores tradicionales cuyo servicio o producto depende de un complejo encadenamiento de procesos y fases productivas, o de la provisión de un alimento básico que requieren de una producción diaria y continua, sin posibilidad de acumular stock por parte del

empresario, o de ser sustituida la mano de obra en caso de una huelga no reglada ni programada.

Los sindicatos que cuentan con un poder estructural deben lograr adecuarse a un contexto pluri - empresarial, bajo una coordinación eficiente y combinada con otros recursos y formas de poder. Esta capacidad no es desarrollada por todos los trabajadores, pues adicionalmente a enfrentar los obstáculos para sindicalizarse, deben lograr una coordinación más compleja, que implica el despliegue de capacidades distintas.

Esta eficacia organizativa le ha permitido a algunos sindicatos interempresas prescindir del marco normativo laboral para lograr negociar, pues cuentan con la capacidad para efectuar una huelga aún fuera de la negociación colectiva reglada. La capacidad para hacer efectiva una huelga ha resultado ser el recurso de poder más eficaz utilizado para lograr doblegar la voluntariedad del empleador en los casos revisados.

Por otra parte, el poder de negociación se favorece mediante la capacidad de movilizar a sus bases, es decir, el poder surgido a partir de la *'solidaridad interna'*. Aunque un sindicato puede alcanzar a negociar en igualdad de condiciones relativas gracias a su posición en el mercado o tras haber alcanzado una lógica de acción basada en la 'concertación', este poder de negociación decae al perder esta capacidad de movilización interna.

Dicho de otra manera, las experiencias analizadas en este estudio nos muestran que, dejando a un lado el poder estructural de un sindicato, estos podrían negociar solo a partir de la "movilización de bases" efectiva basada en una lógica de solidaridad interna y cohesión de sus bases (como en los casos de los sindicatos de la construcción y el montaje industrial) pudiendo prescindir por momentos de un "poder de influencia", o de la "redes de arraigo" en una fase contenciosa, pero no viceversa. Es decir, contar con una posición relevante en el mercado o cadena productiva sin la lealtad ni cohesión de sus bases. No al menos desde una perspectiva de pretender una organización sostenible.

## FORMAS DE ACCIÓN COLECTIVA

Las estrategias utilizadas por los sindicatos estudiados muestran un repertorio amplio y flexible de acciones colectivas para aumentar el poder sindical.

Si bien las acciones colectivas de tipo contenciosa escalan de acuerdo a la reacción y respuesta de las empresas y autoridades involucradas en el conflicto, en los casos seleccionados y de acuerdo al testimonio de sus dirigentes, la principal acción sindical y que ha mostrado mayor eficacia sigue siendo la huelga.

Ya sea en su versión reglada o en su modalidad de una paralización de hecho (o 'extra legal'), la disponibilidad del uso de la huelga, tanto como amenaza potencial o real, ha llevado a algunos empleadores a aceptar la negociación colectiva en una o más empresas.

Se constata este hecho al analizar el rol que ocupa la huelga en los casos revisados, el cual pese a resultar ser clave, igualmente debe combinarse estratégicamente con otros recursos y acciones colectivas para conseguir una mayor apropiación de poder frente a los empresarios en la negociación. Si bien la huelga puede ser un recurso eficaz, es momentáneo, no permanente, por lo que debe además ser capaz de mostrarse ante la contraparte como real, inmediata y disponible para sus dirigentes. De ahí que la capacidad de '*delimitación*' del discurso y los objetivos sindicales ha sido clave para mantener la lealtad y solidaridad interna en estos casos.

Los casos muestran el uso de diversas formas combinadas de acción colectiva, con mayor o menor intensidad en el nivel de conflictividad, con la presencia de más de un tipo de acción colectiva, sin predominancia de ninguna en particular.

Lo anterior ayuda a comprender cómo estas organizaciones han adoptado algunas lógicas de acción de diversos modos, en forma simultánea, alternada o sucesiva, comprobando la necesidad de adecuación de más de una de ellas para que resulten eficaces, y no tan solo apelar a la lógica básica de una simple agregación de intereses individuales basados en una racionalidad económica, o, por otro lado, basándose solo en un plan fijo, estático e invariable.

De acuerdo a estas lógicas de acción sindical, encontramos comportamientos similares en cuanto a sus fases de desarrollo y emergencias, observándose cierto ciclo de transición organizativa en algunos de los casos revisados. Desde un momento inicial, que comienza con acciones contenciosas y disruptivas,

de resultar exitosas, se avanza hacia lógicas mixtas de negociación, para firmar acuerdos y vigilar su cumplimiento, que puede derivar a su vez en acciones basadas en lógicas de concertación de interés común con los empleadores, y de ser necesario combinarlas con una estrategia administrativa-judicial de resolución de conflictos, ante prácticas antisindicales o alteraciones en las condiciones laborales.

Una vez alcanzado cierto nivel de expansión de la organización, rutinas de negociación y cierta estabilización y equilibrio en las relaciones laborales –bajo lógicas de concertación–, la dificultad de sostener la solidaridad interna, provoca la escisión de parte de los socios del sindicato o trabajadores oponentes a este, para conformar un nuevo sindicato que cubra las demandas e intereses no representados o para alterar las lógicas de deliberación internas, buscando estilos de gestión más horizontales. De esta manera se inicia un ciclo nuevamente donde esta organización escindida comienza con lógicas contenciosas hasta llegar al punto de su reconocimiento como actor en la negociación, aumentando su poder en la relación laboral.

Junto a las categorías utilizadas para identificar las formas de acción colectiva que propone el marco conceptual elegido (contestataria, negociación y de concertación) destaca como estrategia el uso de acciones que aquí hemos llamado *“legalista”*, que basa su efectividad en el uso de recursos jurídico-legales vigentes en el marco normativo para desde ahí conseguir sus objetivos, buscando el reconocimiento y cumplimiento legal a ciertos derechos laborales colectivos para aumentar su poder negociador, y compensar de este modo su desventaja en la relación laboral. Incluso, los casos revisados de sindicatos interempresa más contenciosos, disruptivos y críticos del modelo de relaciones laborales, acuden en algún momento a las instituciones laborales (Inspección del Trabajo, Tribunales del Trabajo e incluso ante la OIT).

## CAPACIDADES DE DELIMITACIÓN Y APRENDIZAJE

Además de la capacidad de interacción y de las lógicas de *‘solidaridad internas’* y las *‘redes de arraigo externas’* de la organización, los casos de sindicatos que han logrado aumentar su poder en la negociación han mostrado igualmente capacidad de delimitación y aprendizaje.

Aun cuando los sindicatos muestran un carácter marcado por una fuerte lógica identitaria –en el caso del sector de la construcción– que les permite apoyarse en cierta tradición ligada a la historia del oficio, los cambios en la economía y



en la organización de la producción han puesto en jaque estas identidades laborales tradicionales, desincentivando en parte la afiliación y por tanto la cohesión y solidaridad interna, como está ocurriendo en el sector de panaderos. Ante este escenario de cambio continuo, la capacidad de algunos sindicatos de delimitación del diagnóstico fortalece la cohesión y el compromiso ante nuevas configuraciones del conflicto. Resulta interesante ver cómo, en el caso de los sindicatos de la construcción y el montaje industrial, el discurso y contenido de las acciones han logrado ser redefinidos bajo nuevos conceptos, como la “desigualdad social y económica” y la “precarización” en el lugar del trabajo, conceptos que han logrado fortalecer la confluencia de intereses y la regeneración de nuevas identidades, como en el caso visto de supermercados en la defensa ante el cambio de propiedad por una multinacional.

Destaca también en el mismo sentido, la capacidad de aprendizaje de estas organizaciones para apropiarse de experiencias externas y ser transmitidas entre sus miembros. El movimiento de trabajadores subcontratados en sectores productivos primarios que emergió en los años 2006-2007 resultó ser para los trabajadores un ejemplo demostrativo de que más allá de los obstáculos que entrega el actual marco normativo, es posible adquirir una posición de poder y lograr forzar una negociación ante la negativa inicial de la contraparte. La fuerza como medida de presión a través de la huelga, la paralización de hecho para trabajadores subcontratados y la acción judicial en los casos donde predomina la división artificial de la empresa en múltiples razones sociales (retail- supermercados), han resultado experiencias ejemplificadoras para otras organizaciones sindicales, iluminando las rutas posibles para doblegar la voluntariedad del empleador en la negociación interempresa. Sin duda que el aumento de la movilización social vivida por el país desde 2011 otorga una importante *oportunidad política* que, probablemente, motivó a otras organizaciones para manifestar el malestar ante la situación que los aqueja.

## EPÍLOGO

La reforma al sistema de relaciones laborales recién promulgada, y que entra en vigencia a partir de abril de 2017, abrirá un amplio y legítimo espacio de posibilidades para que los trabajadores logren negociar mejoras en sus remuneraciones y condiciones laborales en más de una empresa.

Los cambios normativos a esta institución probablemente incidirán en las prácticas y acciones colectivas de los trabajadores organizados. Respecto a los

quorum de constitución y a la protección legal vía fuero de la que gozaban estos trabajadores en calidad de delegados del sindicato interempresa, por ejemplo, probablemente acarrearán cambios en la tendencia vista hasta ahora, y cuyos impactos deberán ser motivo de futuros estudios sobre este sindicato.

Del mismo modo, habrá que observar cómo se comporta el sindicalismo ante estos cambios, los cuales mantienen la voluntariedad del empleador en la negociación colectiva para sindicatos interempresa en empresas de menor tamaño, así como para las confederaciones y federaciones.

Sin embargo, y como hemos visto en este estudio, más allá de las restricciones normativas (presentes o futuras) el sindicalismo sigue adecuando sus estrategias y desarrollando nuevas capacidades para alcanzar sus fines sindicales en plenitud.



## BIBLIOGRAFÍA

Abarzúa, E. (2008) *Acción sindical de trabajadores contratistas*, en: Soto, Álvaro (editor) *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago, LOM. 2008

Alvarado, A. y Spolmann, S. (2009) *Análisis de competencia del sector de la construcción chileno y sus procesos de licitaciones públicas de contratos de obras: Estructura, Agentes y Prácticas*. Informe Final. Fiscalía Nacional Económica.

Alzate, M. L. (2008). *Esbozo teórico de la acción política colectiva. Experiencias colectivas alternativas frente a las relaciones hegemónicas de dominación*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Desarrollo Humano, Investigación & Desarrollo, N° 16, Vol. 2, julio-diciembre de 2008. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

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

Aravena, A. (2012) *Los trabajadores y el sindicalismo en Chile: nuevas expresiones a inicios del siglo XXI*. En: Abal, Fornillo y Wyczykier (Ed). *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. Nueva Trilce Editorial. Buenos Aires, 2012.

..... (2016). *La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)*. En: De la Garza, E. Ed. (2016) *Los estudios laborales en América Latina orígenes, desarrollo y perspectivas*. Cuadernos A. Temas de Innovación Social N°48. Grupo Editorial Siglo Veintiuno. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.

Aylwin L., Barraza R. Y Stade, M. (s/f). *La subcontratación y el suministro de personal: repercusiones sobre el derecho colectivo del trabajo*. Memoria Para Optar Al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Cabrera, D. (2006). *Análisis legal y jurisprudencial del sindicato interempresa*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Derecho. Valparaíso.

Cano, A. y Flores, C. (2014). *La problemática del multirut en el Retail y su incidencia en la acción Sindical y el diálogo social*. Memoria para optar al Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Castillo Rojas, L. (2011). *La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, raíces del conflicto 2006-2008*. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/108709>

Cefai, D. (2011). *Diez propuestas para el estudio de las movilizaciones colectivas. De la experiencia al compromiso*. Revista de Sociología, N° 26. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Santiago.

CERET. (2009). *Calidad de Servicio en la Industria del Retail en Chile. Caso supermercados*. Centro de Estudios del Retail. Ingeniería Industrial, Universidad de Chile. Santiago.

Chihu, A. (2002). *Los marcos para la acción colectiva. Una propuesta metodológica en el análisis de los movimientos sociales*. Revista Iztapala N° 52, Año 23. Enero-junio 2002. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

COES (2016). Informe Anual de Huelgas Laborales 2015. Observatorio de Huelgas laborales- COES (Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social). Junio de 2016. Santiago de Chile.

Contreras, C. y Torres, J. (2009). *Los trabajadores subcontratistas de Bosques Arauco y CODELCO: ¿Un movimiento en vías de politización?* Revista Mad, n. 20, p. 71-89, Universidad de Chile, Santiago, 2009.

Delgado, R. (2007). *Análisis de los marcos de acción colectiva en organizaciones sociales de Mujeres, jóvenes y trabajadores*. Programa de Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Universidad de Manizales. Colombia.

Dirección del Trabajo (2015). Compendio Estadístico 2015. Capítulo 1, Organizaciones Sindicales. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2015.

..... (2016). Encuesta Nacional Laboral (ENCLA) 2014. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Drago, G. (2006). *Unión en resistencia de panificadores de Rancagua. Cronología de sus cien años (1906-2006)*. Editorial Bandera Negra. Rancagua.

Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación*. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

FECHIPAN (2016). Presentación FECHIPAN. Boletín 10437-13. Sesión Cámara de Diputados N° 85 del 26 de enero de 2016.

Fernández, R. (2014). *La constitución de sindicatos con fines ilícitos y sus efectos jurídicos en el derecho del trabajo chileno*. Ius et Praxis vol.20 no.2 Talca 2014.

Fundación Sol. (2011). *¿Cómo se viven las huelgas? 4 casos actuales*. Serie Actualidad "Chilenos hablan de su trabajo". Santiago. 19.04.2011.

..... (2016). *Reforma Laboral, ¿Ampliando Coberturas? Trabajadores/as excluidos/as de la Negociación Colectiva*. Serie Ideas para el Buen Vivir. N°8 (2016).

Gamonal, S. (2013). *El derecho de huelga en la constitución chilena*. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Vol.20. N°1, 105-127. Coquimbo, Chile.

Gobierno de Chile (2014). Mensaje N° 1055-362 de S.E. la Presidenta de la República ante la Cámara de Diputados, con el que se inicia proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo. Santiago, 29 de Diciembre de 2014.

Henríquez, H. (2013). *Relaciones Laborales en Chile. Una respuesta a la institucionalidad laboral congelada. Los sindicatos interempresa*. Ponencia presentada al Grupo de Trabajo N°8 del XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología 2013. Acta de Científica, FACSO, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Hughes, M. (2013). *Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile*. Horizontes Antropológicos, año 19, n. 39, p. 99-124, ene-jun. 2013. Porto Alegre, Brasil.

Iglesias, P. (2009). *Estado, política y acción colectiva. Claves para entender los movimientos y el cambio social tras el breve siglo XX*, ponencia presentada en las Jornadas Internacionales: Homenaje a Charles Tilly. Conflicto, poder y acción colectiva: contribuciones al análisis sociopolítico de las sociedades contemporáneas. Sesión: El Estado, agente de gobierno. Universidad Complutense de Madrid, 7-8 de Mayo 2009.

INE, (2008). *Índice de ventas de supermercados. Metodología*. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile, Mayo de 2008.

..... (2009). *Estudio de grupos empresariales sectores comercio y servicios*. Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago. 2009.

Letamendia, F. (2013). *Acción colectiva, sindicalismo, regulación local y regional*. En: *Sindicalismo en la Empresa y el Territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinaria*. Confederación Nacional del Trabajo. Serie de formación sindical, Zaragoza, España. Febrero de 2013.

Leiva, S. y Campos, A. (2013). *Movimiento social de trabajadores subcontractados en la minería privada del cobre en Chile*. Revista *Psicoterapias*, vol.12, núm.2, 2013, pp.51-61. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Viña del Mar, Chile.

Lévesque, C. y Murray, G. (2011). *Entender el poder sindical: recursos y capacidades para la renovación del poder sindical*. En: Lévesque, C. et al. (2011) *Legitimidad y poder para la renovación sindical*. Manu Robles - Arangiz Institutua. Bilbao, 2011.

López, D. (2009). *La ineficiencia del Derecho a negociar colectivamente en Chile*. En: *Negociación Colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

..... (2008). *Subcontratación y conflictos laborales: Un creciente descontento en el trabajo*. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central. Santiago de Chile.

Ministerio de Economía. (2014). *Las empresas en Chile por tamaño y sector económico desde el 2005 a la fecha*. Unidad de Estudios. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Junio 2014. Santiago de Chile.

Muñoz, V. (2013). *Sin Dios ni patronos. Historia, diversidad y conflictos del anarquismo en la región chilena (1890-1990)*. Mar y Tierra Ediciones. Primera edición, noviembre de 2013, Valparaíso, Chile.

Narbona, K., Pérez, A., y Tonelli, P. (2011). *Precariedad laboral y modelo productivo en Chile*. Fundación SOL. Santiago de Chile.

Núñez, D. (2007). *Apuntes sobre el renacer de la Huelga Obrera en Chile*. Revista Alternativa. N° 25 - ICAL, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschtuz. Santiago de Chile.

Pérez, D., Medel R. y Velásquez D. (2015). *El desarrollo de la huelga ilegal en el Chile contemporáneo (1990-2009)*. LASA International Congress 2015 working paper v2 Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) - Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES). Santiago de Chile.

PNUD, (2004). Informe de Desarrollo Humano en Chile 2004. "El poder: ¿Para qué y para quién?" Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Diciembre de 2004, Santiago, Chile.

..... (2015). Informe de Desarrollo Humano en Chile 2015. "Los tiempos de la politización". Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Abril de 2015, Santiago, Chile.

Ponce, J. (2016). *Oportunidad, conflicto y reconocimiento: El movimiento de trabajadores subcontratados de CODELCO y el Gobierno de Michelle Bachelet, 2006-2007*. Izquierdas, (29), 106-132.

Rodríguez y Roca (2009) *El poder laboral. Una propuesta teórica para analizar las relaciones de poder en la empresa y las estrategias de los actores*. En Sindicalismos en la empresa y el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e interdisciplinar. Confederación Nacional del Trabajo. Serie de formación sindical, Zaragoza, España. Febrero de 2013.

Rojas, I. y Aylwin, A. (2005). *Los Grupos de Empresas en el sistema jurídico de relaciones laborales en Chile*. Ius et Praxis, 11(1), 93-131. Talca, Chile.

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

..... (2009). *La experiencia histórica de la negociación colectiva en Chile*. En: Negociación Colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.



..... (2015). Informe de Desarrollo Humano en Chile. "Los tiempos de la politización". Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Abril de 2015, Santiago de Chile.

Salazar, G. y Pinto, J. (1999). *Historia Contemporánea de Chile*. Volumen II, Actores, identidad y movimiento. Editorial LOM, Serie Historia. Agosto de 1999. Santiago de Chile.

Salinero, J. (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos*. Cuaderno de investigación N° 29. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

..... (2013). *Efectos de la acción colectiva en la protección, seguridad y salud de los trabajadores en el sector de la construcción*. Cuaderno de Investigación N° 48. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Segovia, C. y Gamboa, R. (2012). *Chile: el año en que salimos a la calle*. Revista de ciencia política (Santiago), 32(1), 65-85. Santiago de Chile.

SOFOFA (s/f). La industria chilena en cifras. Disponible en: <http://web.sofofa.cl/informacion-economica/indicadores-economicos/estructura-de-la-industria/>

Tarrow, S. (1997). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Edición 1997. Editorial Alianza Universidad, España.

UDP (2010). Informe de Derechos Humanos 2010. Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, Santiago de Chile.

Uribe, M. (2015). *Industria del Retail en Chile*. Módulo Marketing Estratégico. Facultad Economía y Negocios. Universidad de Talca.

Vitale, L. (1998). *Contribución a una historia del anarquismo en América Latina*. Ed. Instituto de Investigación de Movimientos Sociales "Pedro Vuskovic", Santiago de Chile.

Viejo, R. (2008). *Frame Analysis: Encuadre teórico, operacionalización empírica, líneas de investigación*. Seminario IGOP - Barcelona, 30 de Junio de 2008. Dept de Ciencies Politiques i Socials. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona, España.

WalMart-Chile (2015). Memoria anual y Reporte de Responsabilidad Corporativa. Reporte Integrado. Santiago.

Yáñez, J.C. (2008). *Por una legislación social en Chile. El movimiento de los panaderos (1888-1930)*. Revista Historia No 41, vol. II, julio-diciembre 2008: 495-532.

## FUENTES NORMATIVAS

Acta de audiencia de Juicio (24.04.2015) [RUC 14-4-0045058-8], 1er Juzgado de Letras de Santiago. D.F.L. Núm. 1. De 2002. Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que "fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo". 31 de julio de 2002. Santiago.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo (Edición actualizada a 2016).

Historia de la ley N°20.940. (Boletín N° 9835-13). Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo. Santiago, 29 de Diciembre de 2014.

Ley N° 20.760. Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos. Biblioteca Nacional del Congreso. 2015.

OIT. C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

OIT. C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

## ARTÍCULO DE PRENSA ELECTRÓNICA Y OTROS MEDIOS DIGITALES

(Último acceso 01.11.2016)

El Mercurio (03.30.2015). Retail mueve en torno a US\$ 76.000 en 2014 y un 20% fue aportado por supermercados, p. B6. Disponible en: <http://impresa.elmercurio.com/pages/LUNHomepage.aspx?BodyID=2&dt=2015-03-30&dtB=2015-03-30&dtB=30-03-2015>

..... (18.05.2008). Sinami: el radical sindicato que se convirtió en “socio” de Codelco. Disponible en: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=47365>

El Mostrador (19.04.2013). *La radiografía del retail, la industria que pasó de vender ropa a prestar plata*. Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/mercados/2013/04/19/la-radiografia-del-retail-la-industria-que-paso-de-vender-ropa-a-prestar-plata/>

Financial Times (19.06.2015). Global 500 report. FT 500 2015 Introduction and methodology. Disponible en: <https://www.ft.com/content/1fda5794-169f-11e5-b07f-00144feabdc0>

La Segunda (01.09.2014). Miguel González, dirigente histórico de trabajadores contratistas: “Con Codelco queremos hablar de productividad”. Disponible en: <http://www.lasegunda.com/Noticias/Economia/2014/09/959614/con-codelco-queremos-hablar-de-productividad>

Revista Sentidos Comunes (2011). Entrevista al Presidente del Sindicato Interempresas de Líder. Disponible en: <http://www.sentidoscomunes.cl/dossier-2-entrevista-al-presidente-del-sindicato-interempresas-de-lider/>

Página Web del sindicato S1. <http://www.silwalmart.cl>

Página Web del sindicato C1. <http://www.sinami.cl/>

Entrevista al Presidente del Sindicato C1 (13.12.2013). Disponible en: <http://sindical.cl/new/las-organizaciones-fuertes-definen-sus-condiciones-de-negociacion/>

Entrevista al Presidente del Sindicato C2 (01.2010). Disponible en: <http://centroschilenos.blogia.com/2010/041001-jorge-pena-dirigente-de-los-subcontratistas-del-cobre.php>



