



# LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN LA CONMEMORACIÓN DE LOS 50 AÑOS DEL GOLPE DE ESTADO EN CHILE

CINCUENTA AÑOS  
DEL GOLPE DE ESTADO  
1973 — 2023



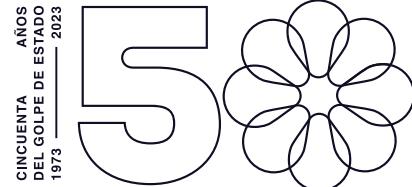
**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)







# **LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN LA CONMEMORACIÓN DE LOS 50 AÑOS DEL GOLPE DE ESTADO EN CHILE**



**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

**La Dirección del Trabajo  
en la conmemoración de los 50 años  
del Golpe de Estado en Chile.**

Es una publicación  
de la Dirección del Trabajo

Registro de propiedad intelectual 2023- [en trámite]  
ISBN 978-956-6098-47-8

Dirección del Trabajo  
Agustinas #1253  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)  
Santiago de Chile, septiembre de 2023

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de quienes las emiten y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo.

En la presente publicación, siempre que ha sido posible, se ha hecho el esfuerzo por usar un lenguaje no discriminador ni sexista. Conscientes de que existe debate al respecto y que las soluciones que hasta ahora se han intentado en nuestro idioma no son sistemáticas, para evitar la sobrecarga gráfica, en los casos en que sea pertinente, se usará el masculino genérico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan a hombres, mujeres y a otras identidades.



# CONTENIDO

---

 **10**  
**PRESENTACIÓN**

 **16**  
**INTRODUCCIÓN**

 **21**  
**LA TRAYECTORIA SINDICAL  
HASTA 1973**

 **31**  
**UN GOLPE AL SINDICALISMO**

**61****UN GOLPE A LOS DERECHOS LABORALES****89****LA ACCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.  
CONCILIAR Y FISCALIZAR EN TIEMPOS DE DICTADURA****139****LA RECUPERACIÓN DEL SINDICALISMO Y LA LUCHA  
CONTRA LA DICTADURA EN LOS AÑOS OCHENTA****151****DEMOCRACIA Y RELACIONES LABORALES  
SON MEMORIA Y FUTURO**

# PRESENTACIÓN

En el marco de la conmemoración por los 50 años desde el golpe de Estado de 1973, tengo el honor de presentar este libro que constituye un esfuerzo de memoria colectiva sobre el devenir de nuestra institución y de las relaciones laborales en Chile en uno de los períodos más convulsionados y dramáticos de nuestra historia.

El golpe de Estado de 1973 y la dictadura civil y militar que le siguió constituyen hitos fundamentales de nuestra historia reciente hacia los cuales es necesario mirar para comprender el presente y los múltiples desafíos que le acompañan. Entre ellos, nuestro mandato institucional de propender hacia relaciones laborales más justas y democráticas.

Un largo camino hemos recorrido en el mundo del trabajo desde el retorno a la democracia. Los avances que hemos logrado han sido sobre la base de restituir y fortalecer aquello que en el pasado fue conculado y debilitado: el tejido social y sindical de nuestro pueblo y una Dirección del Trabajo comprometida con su misión institucional de defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En el curso de la investigación que antecedió a la confección de este libro fueron recabados múltiples testimonios de funcionarios y funcionarias que valientemente sacaron adelante las tareas cotidianas de nuestro Servicio durante los años de la Dictadura y llevaron a cabo tareas de fiscalización en dificilísimas circunstancias.

Todos ellos y ellas merecen nuestro respeto y sincero homenaje. Tristemente, también fueron encontrados documentos que dan cuenta de cómo ciertas autoridades de antaño colaboraron en la represión de las y los trabajadores organizados por medio del traspaso de información sobre dirigentes sindica-





les a agentes de la represión o por medio de la liquidación de los bienes embargados a organizaciones sindicales proscritas por el régimen, entre ellas, la Central Única de Trabajadores, CUT.

Revisar esas páginas tristes de nuestra historia institucional es necesario para recordar que la Dictadura permeó todas las instituciones y que hasta los más nobles objetivos de política pública, como la Dirección del Trabajo y su mandato, pueden ser torcidos cuando se rompe la convivencia democrática.

Entre los múltiples "nunca más" que es necesario enunciar en nuestro país, hay uno que debe reverberar con especial eco desde el mundo del trabajo: el "nunca más" atentar o retroceder sobre los derechos laborales; para que nunca más en Chile el Derecho Laboral sea "arrasado"; para que nunca más vuelva a romperse el compromiso del Estado con las y los trabajadores, la fortaleza de nuestros sindicatos y la voluntad de diálogo social entre los distintos actores del mundo del trabajo.

Centenares de personas han participado de este proyecto porque, en el marco de esta conmemoración, han sentido el deber de la memoria. Mis agradecimientos personales, y a nombre de todo el Servicio, a todas ellas. A nuestros exfuncionarios y funcionarias, dirigentes y exdirigentes sindicales que han contribuido con sus testimonios; a las organizaciones que han permitido la publicación de registros gráficos de la época y a las funcionarias y funcionarios que han dedicado su esmero en la confección de este libro.

Por último, nuestro especial homenaje a todos y todas quienes sufrieron la violación de sus derechos más elementales durante la Dictadura. Desde la Dirección del Trabajo reafirmamos nuestro inquebrantable compromiso con la democracia y la defensa de los derechos humanos, teniendo la claridad de que sólo en democracia puede nuestra misión institucional cumplirse a cabalidad.

PABLO ZENTENO MUÑOZ  
Director Nacional del Trabajo

## PRESENTACIÓN MUSEO DE LA MEMORIA Y LOS DERECHOS HUMANOS

En el marco de la conmemoración de los 50 años del golpe de Estado en Chile hemos acogido a amplias y diversas manifestaciones de memoria y reflexión sobre los derechos humanos y la democracia, temas que son los ejes centrales de nuestro Museo.

De esta manera, la publicación de la Dirección del Trabajo va en el mismo sentido, es decir, sumarse a este esfuerzo por reconstruir experiencias sobre este período, cuya contribución sirve a las sociedades para no que olviden el trabajo sobre la memoria y, en este caso, sobre la responsabilidad que le cabe al Estado en aportar a su reconstrucción.

El impacto de la dictadura cruzó a toda la sociedad en distintos ámbitos, magnitudes y formas de expresión. Es así como esta publicación da cuenta de cómo fue afectado en particular el mundo del trabajo en este período, siendo el sindicalismo uno de sus actores más golpeado, así como el rol que cumplió en ese contexto la Dirección del Trabajo y sus autoridades, así como funcionarias, funcionarios y dirigencias sindicales, quienes nos han dejado sus testimonios en los extractos destacados al interior de estas páginas, así como las imágenes fotográficas de la época conservadas en el archivo audiovisual del Museo de la Memoria y los Derechos Humanos, y que van acompañando este relato.

Los relatos de protagonistas que acá se rescatan sirven de orientación a las generaciones más jóvenes del mundo del trabajo y empresarial sobre temas que no vivieron y su conocimiento nutrirá la construcción de un futuro con un piso mínimo común, sin buscar que pensemos igual, pero si con el horizonte de la primacía del respeto y los valores democráticos como sociedad ante todo.

Tenemos en estas páginas, por tanto, el resultado de otra manifestación sobre este importante hito, realizada mediante una acción colectiva de memoria desde un servicio público que se plantea el desafío de proyectarse hacia el futuro, colocando como eje el valor de la democracia para el mundo del trabajo, y que ayuda a visibilizar de qué manera las actuaciones y fisuras en la historia de nuestras instituciones siguen presentes en el hoy.

El Museo de la Memoria y los Derechos Humanos es un espacio de conmemoración por naturaleza, un lugar de encuentro para que voces diversas se sientan escuchadas, lo que se refleja en el trabajo cotidiano que desarrollamos con muchas organizaciones de la sociedad y del Estado, como ha sido con la Dirección del Trabajo en este caso, con quien hemos convenido tener esta instancia de lanzamiento y reflexión en el ámbito laboral.

MARÍA FERNANDA GARCÍA  
Directora Museo de la Memoria y los Derechos Humanos



## PRESENTACIÓN ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Uno de los mandatos principales de la Organización Internacional del Trabajo ha sido contribuir a la protección de los derechos laborales fundamentales y la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical en el mundo, los cuales constituyen un pilar esencial para garantizar el sostenimiento de la paz y la justicia social.

En nuestra centenaria trayectoria hemos propiciado un espacio tripartito permanente para acoger, discutir y abordar a nivel global aquellos casos que afecten sustancialmente el logro de los fines y objetivos de nuestra Organización, entre ellos, el principio de libertad sindical, que se encuentra consagrado en la Constitución de la OIT (1919), la Declaración de Filadelfia (1944), así como en los diferentes convenios relativos a esta materia.

Como Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, este año hemos presenciado cómo tres países de la región han conmemorado hitos de su historia relacionados con quiebres democráticos y la afectación a los movimientos sindicales y los derechos laborales en estos procesos. Uruguay rememoró 50 años desde el golpe de Estado al igual que Chile, y en Argentina, se cumplieron 40 años de la recuperación de su democracia.

En estos tristes episodios también para el mundo del trabajo, la OIT cumplió un rol importante respecto a la protección de los derechos laborales en estos países. Cabe destacar las acciones del Comité de Libertad Sindical creado en 1951 por el Consejo de Administración de la OIT, órgano tripartito abocado en el examen de quejas por violación de la libertad sindical presentadas por gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

Tras el golpe de Estado en Chile, en plena sintonía con nuestra misión, reviven en la memoria acciones de la OIT como la "Resolución sobre los derechos humanos y sindicales en Chile", adoptada en 1974 (por 236 votos a favor, 0 en contra y 106 abstenciones) en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de ese año. En ella se expresaba tempranamente la preocupación por la gravedad persistente de la situación en Chile, por los atentados contra los derechos civiles y sindicales de las y los trabajadores y de sus organizaciones sindicales. Basándose en el informe presentado por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, se dio a conocer ante la comunidad internacional "las serias violaciones a derechos de los cuales depende el ejercicio efectivo de la libertad sindical, en particular el derecho a la seguridad de la persona, así como a la protección contra los arrestos y las detenciones arbitrarios y contra la tortura y los malos tratos, y el derecho a un juicio equitativo por un tribunal independiente e imparcial", requiriendo a las autoridades a aplicar cuanto antes las recomendaciones de las citadas comisiones en materia de derechos humanos y sindicales, así como suprimir aquellas normativas que limitaron el derecho al libre funcionamiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva bajo el autoritarismo.

Aprovechamos esta ocasión para invitar a la comunidad vinculada al mundo del trabajo a profundizar en esta temática revisando estas disposiciones, así como las resoluciones dictadas posteriormente en el período 1973-1990, en los archivos sobre violaciones a la libertad sindical de la OIT, dispuestas en la base de datos documentada que surge como parte del trabajo colaborativo con el Museo de la Memoria y de los Derechos Humanos, del mismo modo como se hizo anteriormente con archivos sobre violaciones a los derechos humanos y laborales en Argentina y Polonia.

En este marco, la presente publicación da cuenta de cómo la Dirección del Trabajo se ha hecho parte de la serie de actividades conmemorativas de esta parte de la historia de Chile. Las páginas a continuación contribuyen con reflexión en torno a importantes dimensiones para una mejor comprensión del período. Por un lado, revisan la trayectoria del movimiento sindical antes y después del golpe, así como su rol en la recuperación de la democracia; analizando los efectos del plan laboral en los derechos colectivos e individuales. Asimismo, relevan las acciones realizadas por la Dirección del Trabajo, ya sea en sus aspectos formales y normativos, como desde la experiencia de sus funcionarias y funcionarios, junto a la mirada de las dirigencias sindicales.

Los aspectos tratados en esta publicación sin duda son un aporte para articular una reflexión sobre el valor de la democracia para construir relaciones laborales justas y equitativas, que permitan alcanzar el trabajo decente como base para la sociedad y así enfrentar de mejor modo los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo, principios y valores compartidos entre la Dirección del Trabajo y la OIT.

FABIO BERTRANOU  
Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

# INTRODUCCIÓN

En el umbral del centenario de nuestra institución quisimos hacer una pausa para conmemorar. En ocasión de los 50 años del Golpe de Estado en nuestro país nos sumamos a este espacio de memoria, convocados desde nuestra organización por el irrenunciable ejercicio de la reflexión sobre los efectos para el mundo laboral que significó este doble golpe por parte de la dictadura civil-militar, tanto en la violación a los derechos humanos de personas trabajadoras y sindicalistas, como a los derechos laborales tras la implementación del Plan Laboral entre los años 1973-1990.

El conocimiento y reflexión sobre el rol de las instituciones del Estado no se encuentran separados de su contexto y de los objetivos de su función pública, en este caso sobre el mundo del trabajo y el resguardo de los derechos laborales. La memoria se sitúa desde el presente enmarcado en procesos sociales y culturales de larga duración que resultan difíciles de ser precisados en un recorte temporal estricto, insertándose, más bien, en un continuo de hechos y contextos, no aislados, interrelacionados a su vez con procesos globales que van marcando la historia de los países, sobre la base de hechos objetivos y miradas subjetivas.

Existe una abundante literatura y producción académica respecto a esta etapa histórica que han aportado desde diversas temáticas y perspectivas, las cuales a través de su revisión entregan elementos para su comprensión, al mismo tiempo que abren campos en los que es posible complementar y profundizar el conocimiento acumulado. En este contexto, creemos necesario retomar y presentar estos antecedentes e incorporarlos en el ejercicio más general de memoria que se ha intensificado de manera particular a raíz de los 50 años del Golpe de Estado, pues resultan inseparables del sentido y rol que tiene este servicio público considerando el vínculo con el mundo del trabajo, uno de los más afectados por

la Dictadura, aun entendiendo que ningún acervo será suficiente para cubrir de manera cabal y objetiva todo lo ocurrido a partir del 11 de septiembre de 1973, pero al mismo tiempo, esperando que este texto permita abrir nuevos caminos en la búsqueda de una mayor comprensión de lo que aquí pasó y de los derroteros por los cuales debemos avanzar como sociedad.

En este sentido, esta no es la conmemoración de la Dirección del Trabajo, sino *una conmemoración desde la Dirección del Trabajo*. Esto, porque, aunque presenta hechos objetivos y conocidos como fueron las violaciones a los derechos humanos, no pretende establecer verdades oficiales, totales, ni pétreas en el tiempo, sino más bien significa una invitación al encuentro y ejercicio de construir memorias desde los órganos del Estado y sus asociaciones de funcionarios, y desde una perspectiva territorial y local, sobre este período de la historia con el objetivo de entender el presente y proyectar el futuro.

Para lograr este resultado, hemos contado con la participación directa e indirecta de centenares de personas, entre funcionarios y funcionarias, autoridades y dirigencias sindicales. Todas ellas, generosamente, contribuyeron con sus testimonios y vivencias en un fructífero espacio de diálogo, muchas veces intergeneracional, y de los cuales esperamos haber rescatado su esencia.

La producción del material que aquí se presenta fue realizada en su totalidad por funcionarios y funcionarias de la Institución, cuya convocatoria permitió un rico intercambio de saberes y experiencias institucionales. Exceptuando la contribución individual de autores expresamente mencionados, la investigación histórico documental y redacción de este texto estuvo a cargo de un equipo de trabajo multidisciplinario de las ciencias sociales y jurídicas.

Este libro se ha construido desde una perspectiva metodológica cualitativa y con un alcance exploratorio. Su diseño ha buscado rescatar la subjetividad de quienes participaron voluntariamente en los distintos espacios de encuentro, entregando su testimonio. Se ha buscado rescatar las miradas presentes de los testigos y protagonistas de este período, con el propósito de recrear relatos para sostener un diálogo futuro sobre el valor del trabajo, la democracia y el respeto a los derechos humanos como elementos permanentes e irrenunciables de una sociedad proyectada al futuro sobre los principios del trabajo decente, con base en relaciones laborales justas y equitativas.

Si planteamos el análisis realizado para este texto de acuerdo a la terminología de las ciencias sociales, este trabajo epistemológicamente se nutre de una mirada historiográfica que integra la tradición ‘documentalista’ de los escritos oficiales, pero que se aleja de ese positivismo excluyente al considerar a su vez a los protagonistas como sujetos históricos, portadores de subjetividad e identidad. En ese sentido se integran elementos del paradigma fenomenológico, al considerar e incorporar la experiencia propia y real de las personas que logran reconstruir discursos y miradas sobre la realidad pasada y presente.

El trabajo investigativo se ha nutrido de fuentes tanto primarias como secundarias. En cuanto a las fuentes primarias, el diseño contempló la realización de entrevistas individuales, entrevistas grupales y conversatorios. La recolección de información se hizo entre los meses de junio y julio de 2023. Se aplicaron entrevistas en profundidad a tres dirigentes históricos de los rubros de la construcción, conductores de camiones y del sector bancario para conocer parte de su experiencia sindical y su relación con la Dirección del Trabajo, y dos entrevistas grupales a nueve funcionarios y funcionarias activas y en retiro que desarrollaron distintas tareas y en diferentes zonas del país durante el período de la Dictadura, convocados por las líneas de relaciones laborales e inspectiva del nivel central de la institución.

Además, se realizaron siete conversatorios con la participación de más de 200 dirigentes y dirigentas sindicales de variados sectores y ex funcionarios de la Dirección del Trabajo. Se desarrollaron en Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Viña del Mar, Santiago, Concepción y Punta Arenas, organizados y dirigidos por el Departamento de Relaciones Laborales con el apoyo fundamental de las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo. Cabe hacer presente que quienes compartieron su testimonio no constituyen una muestra con pretensiones de representatividad, toda vez que el enfoque de este trabajo, como se señaló más arriba, es eminentemente cualitativo. Tales narraciones pretenden más bien ser una muestra que refleje las diferentes perspectivas, expresiones y opiniones de quienes participaron en la construcción de este relato desde sus vivencias, emociones, conocimientos y opiniones en tanto dirigentes sindicales o funcionarios activos o en retiro servicio, (a quienes mencionaremos genéricamente en adelante como funcionarios y funcionarias, sin distinción). Ellos, bajo consentimiento informado, nos permitieron acceder y presentar aquí fragmentos y citas a modo de ilustración para resaltar los contenidos y esencia de estos diálogos y entrevistas. Por este motivo buscamos destacar hechos, situaciones e impresiones más que destacar los nombres de personas en particular, los cuales fueron recordados en este diálogo en algunos casos por su aporte, enseñanzas y compromisos, y en otros en cambio, por las malas experiencias revividas.

Además de esta información producida a través de técnicas cualitativas, se consultaron y analizaron otras fuentes secundarias bibliográficas y documentales, generando una triangulación de métodos de recolección y análisis de la información. Así, se revisó y recopiló material de los archivos históricos disponibles en los Fondos del Archivo Nacional de la Administración (ARNAD), cuyo catálogo pone a disposición de todas y todos los ciudadanos información sobre el conjunto de todas las instituciones del Estado de Chile. El análisis de este archivo contempló la revisión de más de 8 volúmenes referidos a la Dirección del Trabajo que abarcaron los años 1973-1989.

Del mismo modo, se acudió a la escasa y dispersa información disponible al interior de la institución, rescatados de estantes, cajones y acopios. Otra importante fuente histórica revisada fueron los archivos de la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación, así como de la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, que permitió verificar el perfil ocupacional de mujeres y hombres ejecutados y detenidos desaparecidos, que quisimos visualizar a través de una representación gráfica que da cuenta de la afectación directa al mundo del trabajo e incluso a la niñez.

Los textos que presentamos son acompañados de imágenes y fotografías, muchas de ellas cedidas generosamente para esta publicación por sus autores, quienes registraron a través de sus lentes momentos únicos sobre esta historia, gestión realizada con la colaboración del área de Colecciones e Investigación de los Centros de Documentación del Museo de la Memoria y los Derechos Humanos, a quienes agradecemos mucho su colaboración.

El presente documento propone una lectura a través de seis secciones, con el soporte de bibliografía especializada e ilustrados con testimonios actuales, en torno a los siguientes ejes temáticos. En primer lugar, "La trayectoria sindical" presenta de manera sintética algunos hitos del devenir del sindicalismo hasta el 11 de septiembre de 1973.

En segundo lugar, la sección "Un golpe al sindicalismo" profundiza en el proceso de desarticulación de este movimiento, mediante la muerte, detención, tortura y persecución sistemática que vivió su dirigencia, principalmente en los primeros años de la Dictadura.

A continuación, en la sección "Un golpe a los derechos laborales" se tratan los principales efectos que tuvo el Plan Laboral en la restricción a los derechos individuales y colectivos del trabajo alcanzados hasta ese momento, así como algunas acciones lle-

vadas a cabo por la DT, en materia de dictámenes, que ayudan a esbozar el rol de la Institución en la adecuación de estos cambios en función interpretativa de la normativa laboral.

Luego, en la sección "La acción de la Dirección del Trabajo. Conciliar y fiscalizar en tiempos de Dictadura" se busca recrear este accionar a través de la revisión de los cambios y continuidades normativos y orgánicos que ocurrieron a la par de la implementación del Plan Laboral y que fue definiendo los énfasis institucionales. También se pretende recrear la mirada de sus protagonistas, principalmente en materia de fiscalización y conciliación laboral, de manera de conocer sobre los obstáculos y oportunidades que vivieron como funcionarios y funcionarias para cumplir la misión del servicio. Esta sección concluye con algunas reflexiones sobre el rol de las mujeres en la DT en este período, planteando preguntas sobre memoria y mujer, y lo necesario que resulta construir relatos también desde lo femenino, destacando la participación de las primeras inspectoras del trabajo en los albores de nuestra historia institucional que esperamos signifique una motivación para proseguir esta tarea.

En la sección quinta "La recuperación del sindicalismo y la lucha contra la Dictadura en los años ochenta" retomamos la situación del sindicalismo en este proceso de recomposición y articulación en torno a la lucha y recuperación de la democracia.

La última sección "Democracia y relaciones laborales son memoria y futuro" presenta, a modo de epílogo, primero algunas de las posturas sobre los desafíos planteados por los actores laborales en los primeros años de reconstrucción democrática, para luego destacar algunas reflexiones emanadas desde el presente. Estas últimas, surgidas de las entrevistas y conversatorios con ocasión de esta conmemoración, son útiles para la elaboración de una perspectiva futura que supere los márgenes impuestos durante la Dictadura y que desafíe a nuestra institución y a la sociedad respecto al fortalecimiento de las relaciones laborales en democracia.

Se trata, en definitiva, de una conmemoración inserta entre otras actividades, manifestaciones y obras artísticas, materiales audiovisuales, encuentros académicos, estudiantiles y sindicales, talleres, entrevistas, reportajes, lanzamientos de nuevas publicaciones, que van llenando vacíos y complementando las miradas sobre este período en nuestro país. Parte de ellos pueden ser conocidos en el sitio [www.50.cl](http://www.50.cl).

Del mismo modo, esta publicación y también material adicional podrá ser revisado en nuestra página web en el espacio "memoria DT", junto a otros aportes realizados para esta con-

memoración, así como respecto de otros momentos de nuestra historia institucional. El acto de conmemorar es dinámico y permanente y no se acota sólo a estos 50 años, sino que esperamos se nutra de infinitos ejercicios de memoria acerca de este y otros episodios de nuestra centenaria historia como Dirección del Trabajo.

Finalmente, queremos agradecer a todas las personas e instituciones que aportaron de distintos modos en la concreción de esta publicación enmarcada en una nueva conmemoración del Golpe de Estado en Chile.





MINEROS  
DE  
RANCAGUA

OLLA  
COMUN  
DE LOS TRABAJADORES  
DESPEDIDOS DEL COBRE



# **LA TRAYECTORIA SINDICAL HASTA 1973**

# LA TRAYECTORIA SINDICAL HASTA 1973

Desde sus orígenes, la fisonomía del sindicalismo en Chile ha tenido una estrecha relación con las características de la economía nacional. En efecto, entre los primeros trabajadores que alcanzaron algún grado de organización relevante suelen figurar los obreros vinculados a las oficinas salitreras, a los ferrocarriles y a los puertos, que configuraban un encadenamiento orientado a extraer, transportar y vender el nitrato en el mercado mundial, que durante muchas décadas fue la principal mercancía de exportación y fuente de ingresos del país<sup>1</sup>. Por su parte, la organización de los trabajadores en los centros urbanos fue más lenta y compleja, debido a la escasez de industrias o empresas que agruparan a grandes cantidades de obreros<sup>2</sup>.

Con todo, la creciente conflictividad agitó por las paupérrimas condiciones laborales en las primeras décadas del

siglo XX se reflejó en la formación de diversos sindicatos y partidos políticos de base obrera, tales como la Federación Obrera de Chile (FOCH, fundada en 1909) y el Partido Obrero Socialista (POS, fundado en 1912)<sup>3</sup>. También tomó forma en una agitación desde el ámbito laboral que fue abordada desde el Estado principalmente con una aguda represión, que tuvo como su episodio más emblemático la conocida Matanza de la Escuela Santa María de Iquique en 1907<sup>4</sup>.

Sin embargo, hacia la década de 1920 los sectores más lúcidos de la élite gobernante tenían clara la necesidad de atender seriamente los problemas de las relaciones laborales y de darle un cauce institucional a las organizaciones involucradas. Acechaban a sus espaldas los fantasmas de la Revolución Mexicana (1910) y de la Revolución Rusa (1917), como testimonios de lo

que era capaz de hacer el bajo pueblo ante la indiferencia de sus gobiernos. En ese contexto, el Presidente Arturo Alessandri impulsó una serie de reformas que incluyeron una Ley de Seguro Obligatorio y una Ley sobre Organización Sindical Industrial, junto con la fundación de la Dirección General del Trabajo en el año 1924<sup>5</sup>.

Cabe señalar que, desde una mirada crítica en relación al sindicalismo como movimiento social en nuestra historia, la voluntad popular de las y los trabajadores ha sido relegada y nunca ha logrado imponerse de manera soberana ni autónoma. Ello ha quedado reflejado en la dictación de los códigos del trabajo de 1931 primero, y el de 1987 después, ambos emanados bajo el alero de las respectivas Constituciones Políticas de 1925 y 1980, surgidas en contextos de crisis, estados de excepción y un fuerte autoritarismo<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> La historia de este proceso ha sido tratada, entre otros autores, por el Premio Nacional de Historia Julio Pinto. Ver Pinto, 2012.

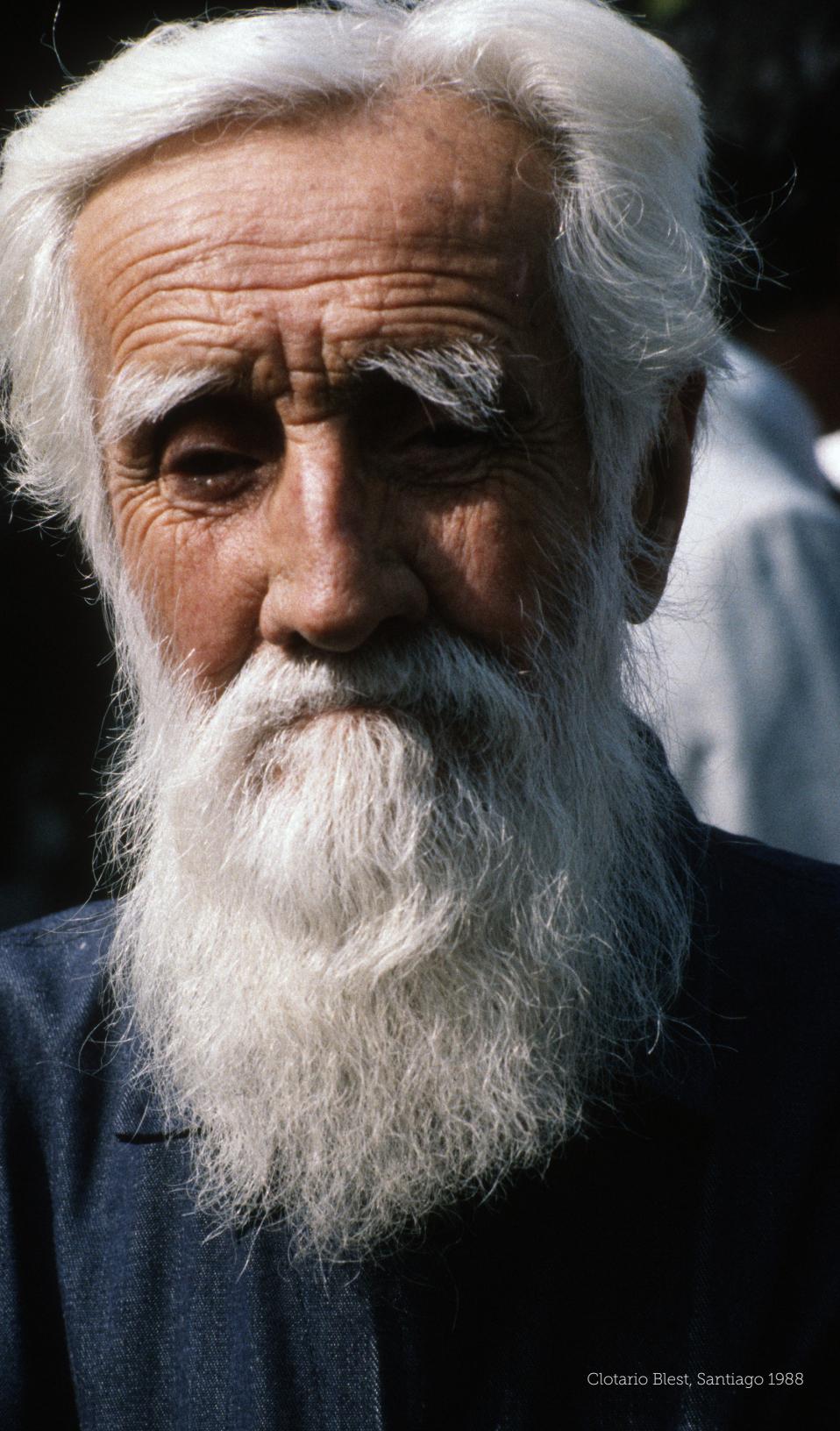
<sup>2</sup> Una discusión sobre el origen y desarrollo del sindicalismo urbano se encuentra en DeShazo, 2007.

<sup>3</sup> Ver Navarro, 2017.

<sup>4</sup> Uno de los trabajos historiográficos más relevantes que profundizan en este hito es el de Devés, 2018.

<sup>5</sup> Un análisis de la génesis de estas y otras leyes del periodo se puede encontrar en Yañez, 2008.

<sup>6</sup> Para profundizar en esta perspectiva ver Salazar, 2012.



Clotario Blest, Santiago 1988

Aunque el Código del Trabajo fue redactado en ese mismo período por el jurista Moisés Poblete Troncoso, su aprobación tuvo que esperar hasta 1931, lo que junto con Argentina (1921), convirtió a Chile y México en los primeros países de Latinoamérica en implementar esta medida, que muy pronto fue emulada por sus vecinos<sup>7</sup>. En general, estas leyes permitían formalizar sindicatos y, en base al reconocimiento de una distribución desigual de poder entre empleadores y trabajadores, otorgaba a estos últimos la posibilidad de negociar de manera colectiva, aunque con ciertas reglas y límites.

La ley establecía la existencia de sindicatos industriales que podían agrupar solo a obreros de una misma empresa, con derecho a negociación, huelga y afiliación obligatoria una vez constituidos. Por otro lado, permitía la formación de sindicatos profesionales, que podían reunir a obreros y empleados de distintas empresas, con derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo, aunque tenían muchas dificultades para realizar huelgas. La diferencia entre una y otra categoría de trabajadores estaba definida por el carácter manual o intelectual de sus funciones, pero pronto esa frontera dejaría de tener sentido cuando diversos grupos de obreros fueron accediendo a la categoría de empleados por medio de sucesivas leyes, en busca de los mayores beneficios y el prestigio que implicaba la denominación.

Desde la perspectiva del movimiento sindical, era claro que esta institucionalización era un resultado de sus luchas y a la vez un intento por contener la fuerza que habían construido, de modo que rápidamente afloraron diversas críticas. Entre los aspectos más polémicos, estaba el excesivo control del Estado sobre las organizaciones y el impedimento de negociar colectivamente más allá de la empresa. De hecho, un sector significativo optó inicialmente por no registrar a sus organizaciones, aunque después de un tiempo la necesidad de unir fuerzas para enfrentar la represión del gobierno ante las huelgas, junto con una mejor ponderación de los beneficios asociados al

<sup>7</sup> Para conocer la génesis del derecho del trabajo en América Latina, ver Villasmil, 2016.

Código, llevaron a una integración casi total del sindicalismo a la institucionalidad<sup>8</sup>.

Como hito fundamental de la unidad alcanzada, en 1936 se fundó la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), fruto de un acuerdo entre las principales organizaciones sindicales e impulsada por el Partido Comunista y el Partido Socialista, que en ese entonces tenían un íntimo vínculo con las organizaciones de trabajadores. El objetivo principal que se plantearon en esta central fue, además de avanzar en el fortalecimiento de sus respectivas organizaciones, aprovechar la llegada al gobierno del Frente Popular liderado por el Presidente Pedro Aguirre Cerda, para impulsar una agenda de implementación de leyes laborales existentes y la creación de otras nuevas<sup>9</sup>.

En estos años el sindicalismo logró notables avances institucionales y un significativo crecimiento, que a su vez favorecieron el cumplimiento de las leyes por parte de los empleadores, mediante la capacidad de fiscalización. No obstante, durante los dos gobiernos posteriores del Frente Popular se desarrollaron una serie de desavenencias y conflictos entre la CTCH y el

Ejecutivo que llevaron en 1946 a un quiebre de esta central, entre los sindicatos cercanos al comunismo y al socialismo<sup>10</sup>. Dos años después, el gobierno de González Videla promulgó la llamada Ley Maldita, que además de proscribir al Partido Comunista y perseguir a sus militantes, fue ampliamente utilizada contra los dirigentes sindicales<sup>11</sup>.

Al poco tiempo, tanto para los dirigentes como para los partidos políticos más involucrados en el sindicalismo se hizo evidente el retroceso provocado por la división de fuerzas. Por eso tomó impulso nuevamente la necesidad de construir un nuevo referente unificado, que se materializó en 1953 con la fundación de la Central Única de Trabajadores (CUT)<sup>12</sup>. En esta organización convergieron prácticamente todos los sindicatos más representativos de Chile, ya fueran del sector público o privado. En ese entonces, se contabilizaban cerca de 2.000 sindicatos y una afiliación total que rondaba los 350.000 trabajadores, por debajo del 15% del total de la fuerza de trabajo del país<sup>13</sup>. Además, casi todas las ramas de actividad económica tenían al menos un referente sindical importante.

Entre 1953 y 1970 el Estado promovió activamente la industrialización de la economía, generando una creciente base de obreros manufactureros que, junto con los de la minería del cobre y los empleados del sector público, se erigieron como las principales fuerzas motoras del sindicalismo agrupado en la CUT. Esta, a su vez, experimentó un proceso de ampliación de sus luchas a nivel nacional y de radicalización en sus formas de acción, llegando a realizar 10 huelgas generales en distintos momentos del periodo<sup>14</sup>.

Uno de los principales enemigos de los trabajadores en estos años fue la inflación descontrolada que, mes a mes, iba arrebatando poder adquisitivo a los salarios. Para combatirla, se buscaba presionar al Estado con diversas medidas de control de precios y aumento de sueldos, justamente lo contrario que buscaron hacer los gobiernos, quienes en general consideraban que el remedio más eficaz era contener las presiones salariales. Al mismo tiempo, a nivel sectorial se fue engrosando el catálogo de regulaciones y protecciones al empleo, en la medida que las transformaciones de la economía

<sup>8</sup> Un estudio de referencia sobre este proceso puede hallarse en Garcés, 2018.

<sup>9</sup> Ver Garcés, 2018.

<sup>10</sup> Para profundizar en este conflicto, consultar el trabajo de Pozo, 2013.

<sup>11</sup> Este oscuro episodio de la historia de Chile ha sido estudiado en profundidad en Valdivia, 2021.

<sup>12</sup> Sobre la historia de la Central Única de Trabajadores en sus comienzos, se sugiere consultar la obra de Barria, 1971.

<sup>13</sup> Sobre estas y otras estadísticas sindicales se puede consultar la revisión de Osorio y Polanco, 2021.

<sup>14</sup> Sobre la actividad huelguista del sindicalismo durante estos años, ver Pizarro, 1986.



FRESCO  
CRITILE

generaban nuevas necesidades y formas de lucha<sup>15</sup>.

No cabe duda de que el momento culmine en la historia del sindicalismo chileno coincide con la llegada al gobierno de la Unidad Popular en 1970. Sin embargo, es preciso reconocer que el punto de inflexión fue el año 1967, cuando el gobierno de Eduardo Frei Montalva aprobó la Ley 16.625 de Sindicalización Campesina que, en medio del clima de creciente politización de la sociedad chilena, empujó un fuerte ascenso de la afiliación sindical que transitó desde cerca de 300.000 trabajadores a más del doble en cinco años. A su vez, cuando Salvador Allende asumió como Presidente de Chile, el sindicalismo adquirió nuevos bríos. No solo tenía más fuerza que nunca antes, sino que también por primera vez un gobierno se declaraba representante y defensor de sus intereses.

Durante los casi tres años de gobierno de Allende, el sindicalismo se consolidó como un actor protagónico en la política nacional. Por un lado, adquirió mayor poder organizativo en los lugares de trabajo, creciendo en afiliación y repertorios de acción. En septiembre de 1973 la tasa de sindicalización se había empinado por sobre el 30%, bordeando el millón de afiliados<sup>16</sup>.

En la misma línea deben considerarse la creación de organizaciones como los Cordones Industriales, que agruparon y articularon territorialmente a dirigentes y militantes sindicales de base con distintos fines<sup>17</sup>.

Por otro lado, más allá de los lugares de trabajo, buena parte del movimiento sindical se incorporó activamente a la lucha por la vía democrática al socialismo que promovía el gobierno, aunque no sin divisiones y conflictos internos que reflejaron el nivel de polarización social que se vivía en el país y también el grado de conciencia y politización acumulado hasta entonces. En ese tránsito, junto con avanzar en estructuras de negociación que se aproximaron a lo que se conoce como una negociación ramal -como lo ilustra el Convenio Nacional Tripartito de los trabajadores de la construcción-<sup>18</sup>, se apoyó al Ejecutivo no solo respaldando sus políticas públicas, sino que también de forma activa como ocurrió durante el paro nacional de los empresarios en 1972 que pretendía derribar al gobierno, encontrando una notable respuesta en gran cantidad de organizaciones de la sociedad civil y trabajadores que se abocaron a mantener funcionando la cadena de abastecimiento y la producción, siendo fundamentales para contrarrestar y superar la crisis.

Visto en perspectiva, la Unidad Popular condensó la trayectoria de más de 70 años de experiencia del movimiento sindical, de sus luchas en perspectiva de construcción de un proyecto político de emancipación y de mejoramiento en las condiciones de vida de las y los trabajadores. Precisamente por la fuerza que había desplegado hasta ese momento y por su arraigado vínculo con la izquierda, la orquestación del Golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973 puede ser considerado como un quiebre de la democracia en Chile de igual manera que un ataque frontal contra el poder acumulado por el sindicalismo.

Las dimensiones y alcances de la ofensiva de la Junta Militar fueron brutales. Si bien los principales enemigos declarados del régimen fueron los dirigentes de partidos políticos de izquierda, las medidas adoptadas tuvieron consecuencias para todo el sindicalismo. Más allá de las violaciones a los derechos humanos, que fueron la expresión más abyecta de la Dictadura, el terrorismo de Estado tuvo como componente institucional el desbaratamiento progresivo del tejido organizacional del mundo del trabajo a través de una serie de decretos.

Es importante considerar que, durante los primeros años de la Dictadura,

<sup>15</sup> Para profundizar en este proceso, se sugiere leer el minucioso trabajo de Angell, 1974

<sup>16</sup> Ver Osorio y Polanco, 2021.

<sup>17</sup> Un detallado análisis del despliegue del movimiento sindical durante los años de la Unidad Popular puede encontrarse en Gaudichaud, 2005.

<sup>18</sup> Como lo ilustra el Convenio Nacional Tripartito de los trabajadores de la construcción. Para profundizar en este tema, ver Osorio, 2016.

junto con el exterminio de los dirigentes opositores más relevantes, el objetivo estuvo puesto en la recuperación económica y en la construcción de un sindicalismo afín al régimen que facilitara la instalación de una nueva institucionalidad. Ello implicaba, por un lado, remover a los dirigentes de izquierda de sus cargos y, por otro lado, generar organizaciones paralelas oficialistas<sup>19</sup>, lo cual fue acompañado por la promulgación de una serie de "bandos militares" y, con posterioridad, de Decretos Ley que tuvieron por objeto limitar los derechos laborales y el poder que hasta ese momento ostentaban los sindicatos. Esto se analiza en profundidad más adelante en la sección "Un golpe a los derechos laborales".

No está de más recalcar que, durante esos años, el principal objetivo que podían plantearse los sindicatos era apenas resistir a la tormenta y, eventualmente, proyectar una lucha por negociar colectivamente y por recuperar la democracia. Cuando tuvieron posibilidad de retomar esos caminos, en 1980, la proporción de afiliados había pasado del 33% en 1973 hasta menos del 15%, mientras que del millón de trabajadores representados por estas organizaciones quedaban menos de 400.000. Sin embargo, soplaban nuevos aires y la historia le reservaba un papel destacado al movimiento sindical en la década de los 80 en su rearticulación y en la lucha por recuperar la democracia, junto a otros actores y movimientos.

"Ante la posibilidad que triunfara Salvador Allende en la elección de ese año. El candidato presidencial de la derecha era muy potente, Jorge Alessandri, con una amplia tradición política que contaba con la confianza de los partidos conservadores, con empresarios, con colegios profesionales y también, por supuesto, con Estados Unidos. El programa presidencial que ha sido ampliamente discutido, me refiero al programa de Allende obviamente, discutido, aprobado y divulgado durante meses en cientos de organizaciones, en los sindicatos, en las asociaciones, en los centros de madres, en las juntas de vecinos y a la vez se organizaron los Comités de Unidad Popular, llegando más o menos a 15.000 que se constituyeron en la fortaleza de la campaña"

(Conversatorio, Valparaíso, dirigenta)

---

<sup>19</sup> Este poco conocido momento de la Dictadura respecto al sindicalismo se desarrolla en Campero y Valenzuela, 1984, y en Álvarez, 2010.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, Rolando. «¿Represión o integración? La política sindical del Régimen militar: 1973-1980.» *Historia* (Santiago) 43, nº 2 (2010): 325-55.

Angell, Alan. *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. De los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular*. Ciudad de México: Ediciones ERA, 1974.

Barria, Jorge. *Historia de la CUT*. Santiago de Chile: Ediciones Prensa Latinoamericana, 1971.

Campero, Guillermo, y José Valenzuela. *El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, 1984.

DeShazo, Peter. *Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902-1927*. Santiago de Chile: Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 2007.

Devés, Eduardo. *Los que van a morir te saludan. Historia de una masacre*. Escuela Santa María, Iquique, 1907. Santiago de Chile: LOM Ediciones, 2018.

Garcés, Mario. *El movimiento obrero y el Frente Popular (1936-1939)*. Santiago de Chile: LOM, 2018.

Gaudichaud, Franck. «Construyendo “Poder Popular”: El movimiento sindical, la CUT y las luchas obreras en el periodo». En *Cuando hicimos historia. La experiencia de la Unidad Popular*, editado por Julio Pinto, 86-105. Santiago de Chile: LOM Ediciones, 2005.

Navarro, Jorge. *Revolucionarios y parlamentarios. La cultura política del Partido Obrero Socialista, 1912-1922*. Santiago de Chile: LOM Ediciones, 2017.



Osorio, Sebastián. Elementos para una historia del sindicalismo reciente en el gremio de la construcción. Entrevista al dirigente Roosvelt Silva. Santiago de Chile: Pensamiento & Batalla, 2016.

Osorio, Sebastián, y Diego Polanco. «Tasas de afiliación sindical y tamaño promedio de los sindicatos en Chile, 1932-2010. Fuentes de información y propuesta de empalme». Minuta N°2. Santiago de Chile: Repositorio de Estadísticas Sindicales, 2021.

Pinto, Julio. «Transición laboral en el norte salitrero. La provincia de Tarapacá y los orígenes del proletariado nacional (1870-1890)». En Trabajos y rebeldías en la pampa salitrera. Santiago de Chile: Editorial USACH, 2012.

Pizarro, Crisóstomo. La huelga obrera en Chile. Santiago de Chile: Ediciones SUR, 1986.

Pozo, Cristian. «Ocaso de la unidad obrera en Chile: confrontación comunista-socialista y la división de la CTCH (1946-1947)». Tesis para optar al grado de Magíster en Historia, U de Chile, 2013.

Salazar, Gabriel. Movimientos sociales en Chile. Uqbar Editores. Santiago de Chile, 2012.

Valdivia, Verónica. Pisagua, 1948. Anticomunismo y militarización política en Chile. Santiago de Chile: LOM, 2021.

Villasmil, Humberto. «Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte)». Revista Latinoamericana de Derecho Social 22 (2016): 1-27.

Yáñez, Juan Carlos. La intervención social en Chile y el nacimiento de la sociedad salarial. 1907-1932. Santiago de Chile: RIL editores, 2008.



# UN GOLPE AL SINDICALISMO



# UN GOLPE AL SINDICALISMO

El Golpe de Estado de septiembre de 1973 tuvo como objetivo terminar de manera radical con el proyecto político que venían impulsando las izquierdas chilenas. En su lugar, pronto se resolvió sentar las bases de una institucionalidad totalmente nueva que, además de posibilitar la recuperación de la economía, impidiera o al menos dificultara el resurgir de las fuerzas políticas y sociales que estaban detrás de la "Vía chilena al socialismo". La estrategia adoptada por la Dictadura para conseguir estos fines fue el terrorismo de Estado y una de sus víctimas prioritarias fueron los militantes y dirigentes sindicales, especialmente aquellos vinculados a partidos políticos del gobierno derrocado.

La utilización del Estado como instrumento represivo sobre las y los trabajadores organizados ya tenía una larga tradición. A la matanza de la Escuela Santa María de Iquique en 1907 le había precedido la masacre de la "huelga de la carne" en Santiago (1905) y la de la Plaza Colón de Antofagasta (1906)<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Una reconstrucción detallada de las grandes protestas populares y la respuesta represiva del estado se encuentra en Garcés, 2003.

# LA SITUACION SINDICAL EN CHILE

edición  
provisional



Informe  
de la Comisión de Investigación  
y de Conciliación  
en Materia de Libertad Sindical

75-809/318

Oficina Internacional del Trabajo  
Ginebra

ep. 57

Posteriormente, fueron asesinados cientos de obreras y obreros en las matanzas de Forrahue (1912), de Punta Arenas (1920), de la Oficina Salitrera de San Gregorio (1921) y de la Coruña (1925), manteniendo en pie la amenaza de fuerza letal ante las diversas expresiones de protesta. Incluso habiéndose aprobado el nuevo Código del Trabajo, del que se esperaba una reducción de la conflictividad laboral, continuaron sucediendo importantes movilizaciones de trabajadores que resultaron fuertemente reprimidas con resultado de muerte en Ranquil (1934), Santiago (1938 y 1946), El Salvador (1966) y Puerto Montt (1969), entre otras.

Más allá de los asesinatos en masa perpetrados por las Fuerzas Armadas y Carabineros, salvo contadas excepciones, la coerción estatal se había hecho notar todos los años contra las y los trabajadores involucrados en huelgas por dentro y fuera de la ley. Tristemente célebre fue el periodo de la "Ley Maldita", cuando a partir de 1948 decenas de dirigentes sindicales comenzaron a ser detenidos y relegados al campo de prisioneros de Pisagua, para lo cual apenas bastaba la sospecha de su afiliación al Partido Comunista<sup>21</sup>. De hecho, precisamente en ese centro de

detención tuvo su debut como agente represor un hasta entonces joven teniente Augusto Pinochet.

Pese a estos antecedentes de público conocimiento, el movimiento sindical estaba lejos de aquilar el alcance de la ofensiva que se dejaría caer sobre sus miembros más activos. En lo inmediato, la dimensión de la violencia que caracterizó los primeros años bajo el régimen militar se dejó ver en un temprano informe elaborado a fines de 1975 desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a raíz de múltiples denuncias sindicales. En éste, además de recapitular la serie de decretos y órdenes de la Junta Militar que atentaban contra la libertad sindical (Decretos Ley N° 12, 32, 43, 133 y 198, Bando N° 36, Circular N° 243, entre otras), se sintetizaban las acusaciones de los dirigentes en los siguientes términos:

*"Que el Gobierno había atentado contra todos los derechos de los trabajadores y sus organizaciones; que las autoridades habían organizado una represión brutal contra los sindicalistas y los trabajadores; que un gran número de ellos habían sido detenidos o eran buscados por las autoridades; que no regían las garantías y derechos huma-*

*nos fundamentales, inclusive el derecho a un proceso equitativo y las garantías de la defensa; que se habían aplicado medidas sumarias de ejecución de trabajadores y dirigentes sindicales; que se habían efectuado numerosos despidos motivados por la militancia sindical de los interesados y que muchos dirigentes y trabajadores se habían visto obligados a abandonar el país, habiéndose visto obligados otros a buscar asilo en embajadas extranjeras"<sup>22</sup>.*

En las conclusiones de ese mismo informe se constataba que, a partir de los decretos emanados en dos años, entre el 25% y el 50% del total de las y los dirigentes sindicales (de un total de 35.000 aproximadamente) habían sido removidos de sus cargos con distintos procedimientos, desde la exoneración y el exilio, hasta la detención y/o ejecución; también se llegaba a confirmar la muerte de al menos 33 dirigentes en manos de la Junta Militar, de los cuales 10 habrían sido ejecutados, mientras que supuestamente 9 habían sido abatidos en enfrentamientos armados y 14 en intentos de fuga. Otros 77 dirigentes presumiblemente asesinados según sus cercanos fueron descartados por el régimen con explicaciones de dudosa credibilidad, respondiendo de

<sup>21</sup> Para profundizar en este tema, consultar Valdivia, 2021

<sup>22</sup> Bustamante, Ducoux y Kirkaldy, 1975, p. 10.

igual manera sobre una lista adicional con 120 dirigentes detenidos<sup>23</sup>.

Fueron muchos los líderes de la CUT y de otras grandes organizaciones sindicales los que figuraban entre los cientos de víctimas, ilustrando claramente que el objetivo era descabezar al movimiento sindical. Sin embargo, en el informe de la OIT solo se alcanzó a registrar parcialmente la naturaleza de la represión, ya que en los años siguientes las detenciones y asesinatos no solo continuaron, sino que también quedó en evidencia la práctica sistemática de todo tipo de torturas, con un nivel de sadismo y ensañamiento que sin duda opacaron cualquier atisbo de "mano dura" previa al Golpe de Estado.

No es el objetivo de estas líneas hacer una descripción pormenorizada de las atrocidades en que incurrieron los agentes del Estado involucrados en violaciones de derechos humanos contra dirigentes sindicales. Los detalles se pueden encontrar especialmente en el Informe Valech sobre Prisión Política y Tortura<sup>24</sup>, pero baste señalar que las sesiones de tortura ocurrieron en rehintes clandestinos y lejos de cualquier

racionalidad en el uso de la fuerza, utilizando diferentes mecanismos y técnicas para infligir dolores insoportables y prolongados, degradando y humillando a las y los prisioneros hasta niveles infrahumanos, recurriendo a formas brutales de violencia física, psíquica y sexual contra hombres y mujeres (decenas de ellas embarazadas) e incluyendo entre las víctimas a una gran cantidad de niños y adolescentes.

En el marco de los conversatorios se compartieron muchos testimonios de violaciones a derechos humanos a trabajadores/as. Entre quienes participaron se habló de muertes, torturas y desapariciones de personas cercanas durante la Dictadura. O bien, testimonios de personas que las sufrieron en carne propia:

Si se considera también el *Informe Comisión Verdad y Reconciliación*<sup>25</sup>, es posible

“Me habrán golpeado cuatro o cinco veces, me quemaron una pierna con cigarrillo, me golpearon, porque a ti te interrogan tal como estoy sentado, con una luz de frente para que tú no veas quién te interroga y te golpeaban ene veces. Ahí estuve nueve días incomunicado y posteriormente me llevan al estadio... estar en el estadio era distinto, estar incomunicado en una celda de dos metros y eso es sin poder ir al baño, con eso se los digo todo, en el estadio tú dormías en los camarines, pero dormías en aserrín porque esa era nuestra cama”

(Conversatorio, Biobío, funcionario)

<sup>23</sup> El detalle pormenorizado de todas estas informaciones puede encontrarse en el informe elaborado para la OIT por parte de la comisión conformada por Bustamante, Ducoux y Kirkaldy, 1975.

<sup>24</sup> Ver Comisión Valech, 2004.

<sup>25</sup> Ver Comisión Rettig, 1991.

hacer una aproximación cuantitativa al alcance que tuvieron las violaciones a los derechos humanos en el periodo. En términos globales, se estima que en el periodo que los militares tuvieron el control del Estado fueron asesinados o desaparecidos más de 100 dirigentes y exdirigentes sindicales, la mayoría de ellos de renombre, pero el terrorismo se extendió mucho más allá: por lo menos unos 8.000 trabajadores que fueron víctimas de prisión política y/o tortura tenían algún tipo de participación sindical o afiliación, y de ellos 2.323 tenían algún cargo directivo nacional o de base, la mayoría en sindicatos. Adicionalmente, si se toma a los trabajadores como una categoría genérica, el Informe Valech consignó en más de 18.000 los que padecieron alguna de estas formas de represión, entre ellos 8.206 "trabajadores calificados", 6.681 "no calificados" y 4.174 "profesionales y técnicos"<sup>26</sup>. La mayor parte de estos crímenes contra la población ocurrieron en la década de 1970, pero no se detuvieron en la década siguiente.

Habiendo constatado estos hechos, queda abierta la pregunta de por qué la Dictadura actuó con tal grado de alevosía sobre este actor social en particular. La razón más obvia es probablemente la gran cercanía que

"También a mis doce años para 73 viví la represión, fundamentalmente, más que a mí, a mis padres y hermanos, todos ellos presos y que son parte del informe RETTIG y de los informes, están ahí. Somos también base de lo que fue el Comando, la Coordinadora Nacional Sindical, el Comando, somos base histórico también de la Central Única de Trabajadores, nuestra central"

(Conversatorio, RM, dirigente)

"Esto de recordar, si bien esta experiencia es enriquecedora, como hemos dicho, de compartir con dirigentes sindicales, testimonios y con compañeros, es doloroso por esta experiencia. Como les dije yo, si bien no fui torturado físicamente, pero esta tortura psíquica, mental, psicológica, es terrible. Había compañeros los que te decían:

- Oye no, si yo no he sido golpeado, pero fíjate que lo que me están pidiendo... Son las 10 de la mañana, le vamos a dar plazo hasta las 5 de la tarde para que usted nos diga lo que le hemos pedido y le hemos interrogado en diversas oportunidades. Si usted no nos da una respuesta, vamos a traer a su señora ..."

(Conversatorio, RM, dirigente)

---

<sup>26</sup> Comisión Valech, 2004, pp. 563-7.

tuvo el movimiento sindical y, en particular sus dirigentes más destacados, con el gobierno de la Unidad Popular. Dejando a un lado a los partidos políticos del periodo, las principales y más estables organizaciones de la sociedad civil eran los sindicatos, que contaban con un entramado social construido a lo largo de más de 70 años, y su inclinación mayoritariamente de izquierda era razón suficiente para asumir que entre sus filas se encontraba la base de apoyo fundamental del proyecto político encarnado en Salvador Allende, siendo a fin de cuentas, el marxismo el principal enemigo declarado por la Junta Militar.

Pero hay una razón más de fondo. Cuando los militares decidieron quebrar el orden constitucional, el problema más urgente que enfrentaron no fue una reacción armada ni mucho menos algo parecido a una guerra civil, como quisieron presentar la situación para justificar su brutalidad. El desafío central era recuperar el camino extraviado del capitalismo, lo que implicaba una reducción salarial generalizada que posibilitara ofrecer mejores condiciones de inversión y, en ese empeño, necesariamente se iba a encontrar la oposición del sindicalismo<sup>27</sup>.

Durante la Dictadura el Código Laboral pasó a segundo plano, comenzándose a utilizar la forma de los decretos para poder gobernar, lo cual trajo una intervención de los sindicatos y persecución de dirigentes:

**“La Dictadura ya no hace caso del Código Laboral, comienza a gobernar a punta de decreto y a punta de decretos nos comienza a privar de una serie de derechos que cuando llega la democracia comienzan a ser recuperados. Los sindicatos son intervenidos, algunas organizaciones sindicales son eliminadas, los dirigentes son proscritos, cuando se quiere organizar o renovar una directiva sindical había que mandar una terna o una lista, una quina o como se llame, de cuáles eran los posibles postulantes para que los aparatos de seguridad revisaran y determinaran”**

(Conversatorio, Biobío, dirigente)

---

<sup>27</sup> Un temprano y lúcido análisis de este proceso se puede hallar en Hurtado-Beca, 1981.

En otras palabras, lo que buscaba la Dictadura era un disciplinamiento de la fuerza de trabajo en territorio nacional para facilitar la instalación de una nueva institucionalidad y así sentar las bases de la refundación capitalista en clave neoliberal<sup>28</sup>. Para ello, además del exterminio de los dirigentes opositores más relevantes, en una primera etapa, la Dictadura intentó la construcción de un sindicalismo corporativista-despolitizado afín al régimen. Ello implicaba, por un lado, remover a los dirigentes de izquierda de sus cargos y, por otro, la creación de organizaciones paralelas oficialistas al mismo tiempo que se disolvía y cancelaba la personalidad jurídica de las organizaciones vinculadas a los partidos políticos de izquierda<sup>29</sup>.

Pese a este escenario completamente hostil, muchos sindicatos se las arreglaron para sobrevivir, incluso llevando a cabo ciertos acercamientos tácticos con el régimen para lograr avances que generalmente terminaron en poco y nada ya que, por sobre la intención de procurarse un sindicalismo oficialista, estaba la convicción transversal de que era necesario encapsular las actividades de los sindicatos exclusivamente en el ámbito laboral. Por ello, hacia el año 1978 la Dictadura había dado un giro en su

“Yo llegué al servicio el año 77 y fui destinada a Antofagasta, y uno vio que los dirigentes no se veían. no había mucho ¿Por qué? Porque todos habían arrancados o ya había pasado un poquito, estaba más calmada la cosa. ¿Y quién era dirigente? Las personas que nominaban. Eran nominados. Los más antiguos eran los que podían ser nominados y estaban con todas las restricciones también de poder juntarse, por eso que tenían que hacer eso, esos documentos, porque no se podían libremente juntar, como lo hacen ahora sin pedirle permiso a nadie. Pero realmente han pasado como muchas cosas y, efectivamente, los dirigentes de antes eran distintos y estoy escuchando sus historias y sus versiones. Y muchas cosas que a veces una no la sabía ya, o sea, ahora una se entera de todos los bemoles que tuvieron que pasar ustedes en esos tiempos para defender sus derechos y medios escondidos de repente para hacer su labor”

(Conversatorio Antofagasta, funcionaria)

<sup>28</sup> Esta idea se encuentra más desarrollada en Álvarez, 2017.

<sup>29</sup> Los mecanismos jurídicos utilizados para este fin se detallan en el Capítulo 3 de este libro.

enfoque, eliminando los rezagos de corporativismo protagonizados por el sector más nacionalista de los militares y delineando lo que a la postre se conocería como Plan Laboral.

De cualquier manera, y contra todo cálculo, a pesar de las violaciones a los derechos humanos de las y los trabajadores, la persecución sistemática de dirigentes sindicales opositores y los intentos de despolitización del sindicalismo, durante la década de los 80' el movimiento sindical se erigió como una fuerza social capaz de dar inicio a un ciclo de protestas contra la Dictadura, cuestión en la cual se profundizará más adelante en la sección sobre "La recuperación del sindicalismo y la lucha contra la Dictadura en los años ochenta".

Los y las participantes de los conversatorios recuerdan los años difíciles de la Dictadura y la lucha por la recuperación de la democracia, en la cual se arriesgaba la vida en cada manifestación, pero que, a pesar de esto, igualmente, fue una lucha muy activa:

"La soledad del Golpe es una cosa muy dura porque te prueba respecto de tus convicciones, porque hubo mucha gente que legítimamente (yo no critico) se escondieron, se cuidaron porque la furia de la Dictadura era terrible, entonces lo que le llegaba a uno de oídas era: 'Detuvieron a fulano', 'mataron a mengano'"

(Conversatorio, Biobío, dirigenta)

“Lamentablemente, muchos compañeros, amigos nuestros, tuvieron esa amarga experiencia. No solamente dirigentes, muchos trabajadores de la empresa. Cientos de trabajadores de la Empresa Nacional de Petróleo fueron sacados de las actividades petroleras por un pensamiento político que no tenía nada que ver con su trabajo porque la gente ejecutaba su trabajo como corresponde. Pero así fue la Dictadura (...) Entonces eso es lo que significó para el movimiento de los trabajadores, fue la destrucción, la demolición mucho más violenta del movimiento sindical y toda la gente, hasta los días de hoy, todavía tiene miedo de participar”

(Conversatorio, Magallanes, dirigente)

“En esa época, cuando llegamos al servicio, era muy precario. Todos hacíamos de todo, pero entre esas cosas a mí me tocó siempre. En esa oportunidad me trasladaron a Valdivia dónde me tocó conocer las dificultades que tenía el mundo sindical, hasta para hacer las reuniones del sindicato (...) para hacer esas votaciones había que pedir permiso a Carabineros y Carabineros tenía que confirmar el permiso con la Dirección del Trabajo ante el ministro de Hacienda que tuviera acreditación a la reunión porque en cualquier momento llegaba Carabineros o los servicios de inteligencia a la reunión. A mí me tocó mucho. A veces que me sacaban de las votaciones porque tenía que declarar a los servicios de seguridad, sobre si yo tenía corroborados los permisos sobre las asambleas que se hacían (...) Y la Dirección del Trabajo, con todos los sistemas precarios que había, lo que le interesaba era que todas las votaciones por lo menos se realizaran y se sostuvieran. Fue bastante fuerte vivir esa situación”.

(Conversatorio, Antofagasta, funcionario)

## Liquidación de patrimonio de organizaciones sindicales

La persecución de las organizaciones sindicales que representaron o pudieron haber representado un foco de resistencia a la Dictadura Militar, conllevó la cancelación de sus personalidades jurídicas, su disolución y el embargo de sus bienes muebles e inmuebles, así como su posterior liquidación, la cual estuvo a cargo de la Dirección del Trabajo.

La experiencia de estos balnearios populares, luego expropiados, fue registrada en 1972 por el Departamento de Cine y Televisión de la Central Única de Trabajadores (CUT) y recién conocido en 2015. Sirve como testimonio sobre la masiva expropiación al mundo sindical y a los partidos políticos.

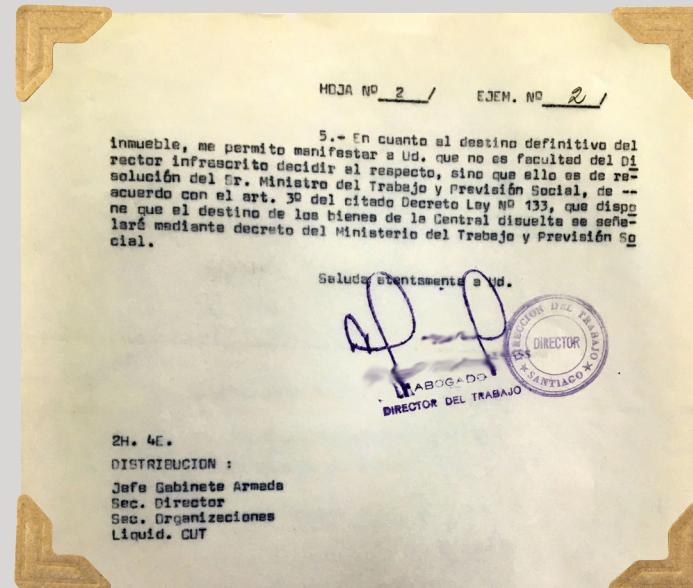
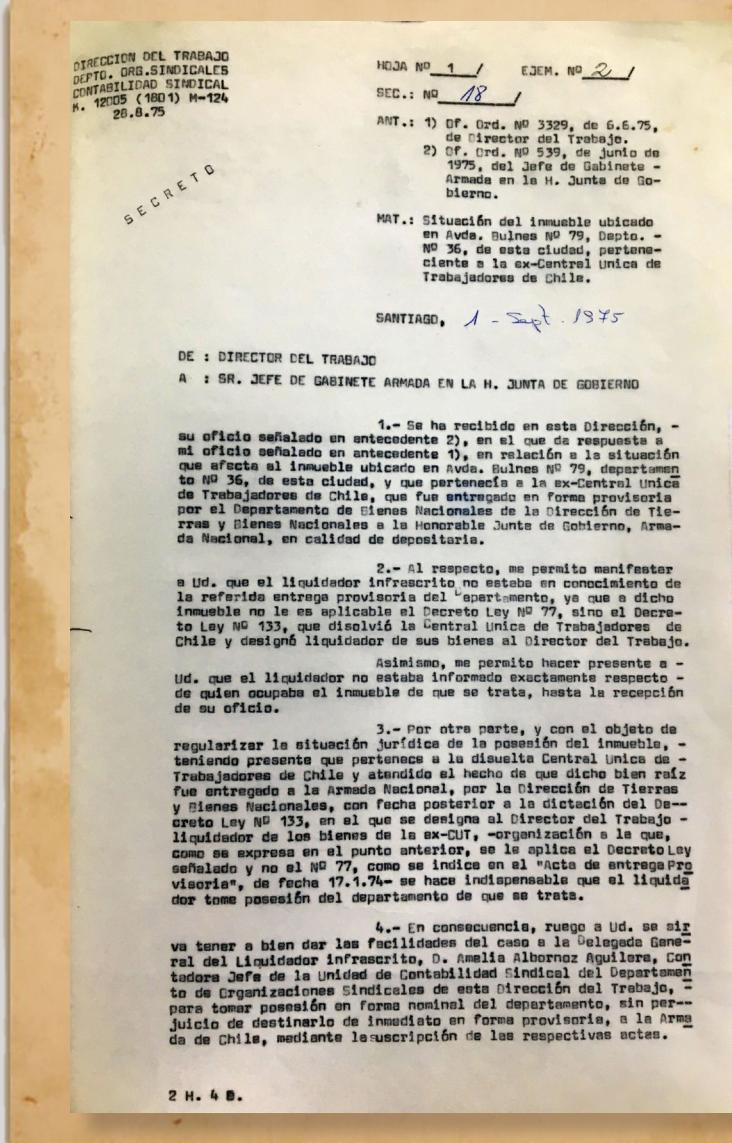
Los oficios secretos que se muestran a continuación, y que fueron obtenidos del Archivo Nacional de la Administración (ARNAD), dan cuenta de los actos administrativos realizados para estos efectos por la Dirección del Trabajo. Los dos primeros se refieren al destino de dos inmuebles pertenecientes a la clausurada CUT, el primero ubicado en Av. Bulnes N°79, entregado a la Armada, y el segundo ubicado en calle Cienfuegos N°30 y N°32, que sería traspasado a la Fuerza Aérea.

“Yo creo que aquí a los 50 años ya también hay algo que tiene que hacerse. Que nos devuelvan a la Central Unitaria de Trabajadores lo que corresponde. Yo creo que los marinos tienen que devolver la cosa que se hizo con el Centro Recreativo de Huayquique. Eso es de los trabajadores, para los trabajadores, y eso estuvo a cargo incluso de un compañero del Sindicato de Tripulantes, quien estuvo a cargo de eso hasta el mismo 11 de septiembre. Y yo creo que eso tiene que reivindicarse, porque ahí venían los viejos de la pampa, los niños de la pampa venían ahí. Y hoy día lo tienen los marinos. Ese dinero lo pusieron los trabajadores para hacer eso, incluso no lo dio el Gobierno tampoco. Fueron los trabajadores, los pampinos, pesqueros, mineros que había, ellos pusieron los dineros para hacer todo lo que se hizo. Íbamos en los veranos de los 70, se trajeron ahí dos veranos a los niños, era lindísimo eso”

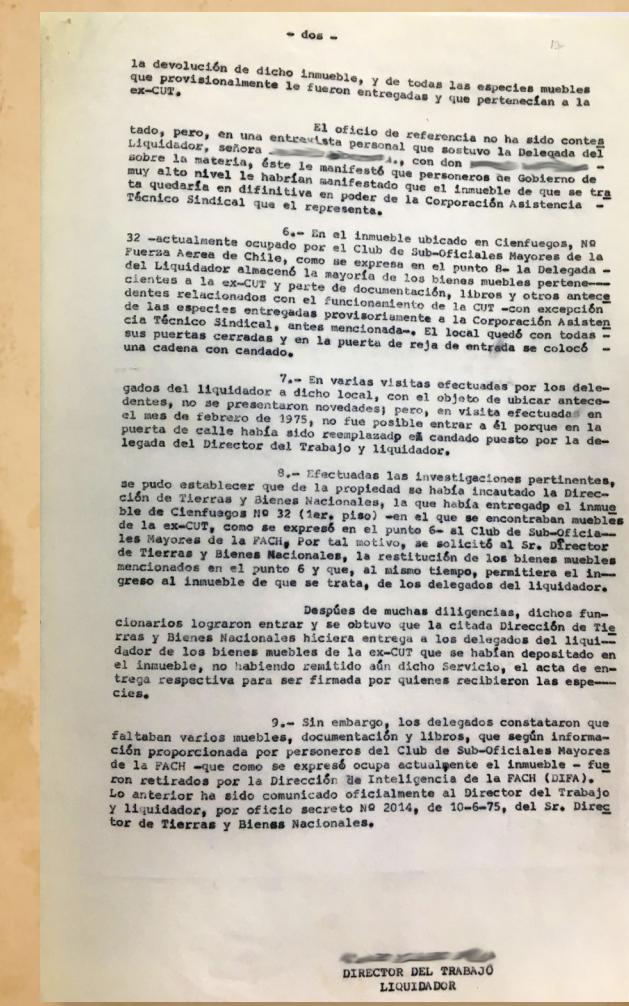
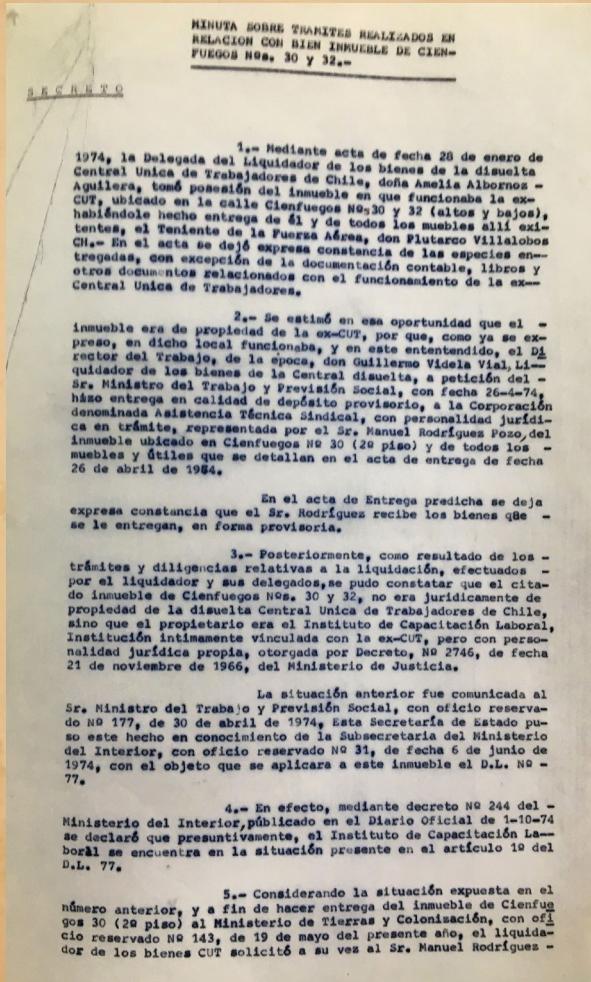
(Conversatorio, Tarapacá, dirigente).

El tercer oficio, por parte del jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales al Director del Trabajo de la época, informa sobre la retención de los aportes patronales, según obligaba la Ley de Sindicalización Campesina de 1967, a las confederaciones sindicales campesinas Nacional e

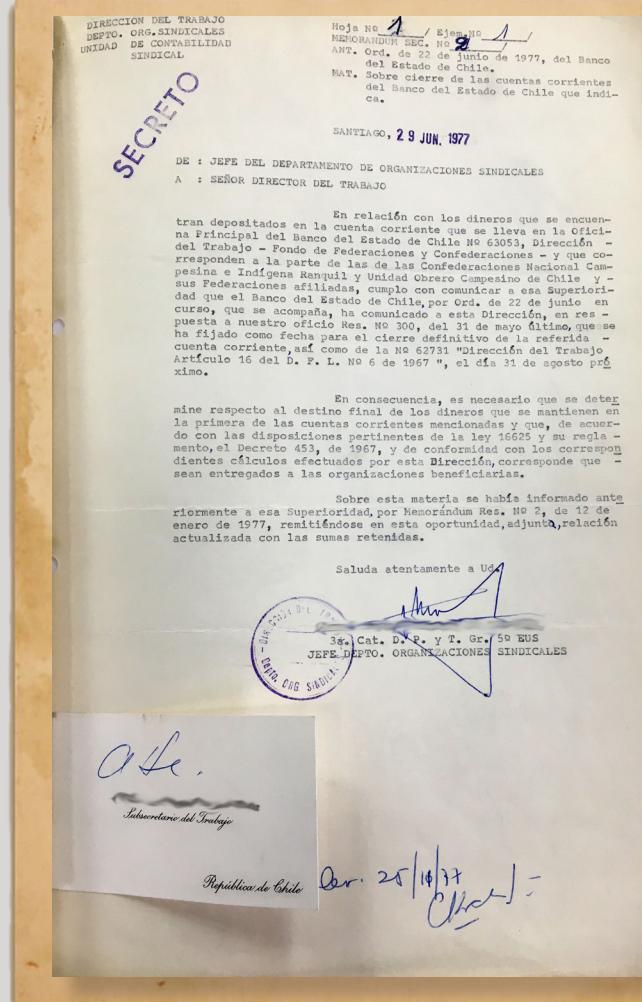
Indígena Ranquil y Unidad Obrero Campesino de Chile, y sus respectivas federaciones afiliadas. Al mismo tiempo, consulta sobre el destino final que tendrán estos montos. Cabe hacer notar que el oficio en cuestión se refiere a estas federaciones y confederaciones como “no democráticas”.



Oficio secreto del 1 de septiembre de 1975, desde el Di-  
rector del Trabajo al Jefe de Gabinete de la Armada res-  
pecto a la situación del inmueble ubicado en Avda. Bul-  
nes N°79, Depto. N°36, perteneciente a la ex - Central  
Única de Trabajadores de Chile (vol. 4019 de la Dirección  
del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Na-  
cional de la Administración).



Minuta secreta firmada por el Director del Trabajo sobre trámites realizados en relación con bien inmueble de la ex CUT de Cienfuegos N°30 y N°32 (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración)



RELACION DE DINEROS RETENIDOS POR CONCEPTO DE APORTES DEL INCISO 5º DEL ARTICULO 14 DE LA LEY N° 16.625 PARA LAS CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES NO DEMOCRATICAS, CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE SEPTIEMBRE A DICIEMBRE DE 1973 Y POR LOS AÑOS 1974 - 1975 Y 1976.

NOMBRE ORGANIZACIONES	PROVINCIA	1973	1974	1975	1976	TOTAL
CONFEDERACION NACIONAL E INDIGENA RANQUIL		\$ 300,30	\$ 4.843,02	\$ 23.556,00	\$ 210.976,82	\$ 239.676,14
Federaciones Afiliadas						
GUERRILLERO MANUEL RODRIGUEZ	COQUIMBO	---	---	6.841,02	6.841,02	
CAMPESINA E INDIGENA	SANTIAGO	103,18	1.664,01	8.460,40	100.246,74	119.576,33
PROV.CAMPESINA EL SURCO	COLCHAGUA	---	---	8.101,05	9.101,05	
EL SURCO	TAURA	47,74	769,91	4.377,20	10.057,38	15.252,23
HERMANOS CARRERA	MAULE	13,86	223,52	1.270,80	5.096,90	7.405,88
LIBERACION DE CONCEPCION	CONCEPCION	6,16	99,34	564,80	34.323,97	36.994,27
CAUPOLICAN	ARAUCA	---	---	2.000,00	2.000,00	
LA PATAGONIA	AYSEN	93,94	1.516,99	8.613,20	20.282,34	30.504,67
27 DE JULIO	MAGALLANES	---	---	1.553,20	---	1.553,20
GALVARINO	MALLECO	16,94	273,19	---	---	1.843,33
CONFEDERACION UNIDAD OBRERO CAMPESINO DE CHILE		281,05	4.532,57	22.046,00	126.123,24	152.982,86
Federaciones Afiliadas						
MANUEL RODRIGUEZ	SANTIAGO	261,03	4.209,72	23.933,40	111.645,35	140.049,50
GABRIELA MISTRAL	COQUIMBO	---	---	---	11.441,32	11.441,32
EL PODER DE LOS CAMPESINOS	MALLECO	13,09	211,10	1.200,20	---	1.424,39
TOTALES		\$ 1.149,61	\$ 18.540,05	\$ 97.704,80	\$ 666.055,39	\$ 783.449,85

Stgo. junio 29 de 1977.-

Oficio secreto del 29 de junio de 1977, del Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales al Director del Trabajo sobre cierre de las cuentas corrientes del Banco del Estado de Chile de las confederaciones Nacional e Indígena Ranquil y Unidad Obrero Campesino de Chile, y sus respectivas federaciones afiliadas (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración).

## Intercambio de información sobre dirigentes sindicales

En el contexto de la Dictadura Militar la Dirección del Trabajo se vio inmersa en una trama de intercambio de información y colaboración entre las diferentes reparticiones del Estado que buscaban bloquear y reprimir cualquier atisbo de articulación de los actores laborales contrarios al régimen.

En el marco de la revisión de oficios de los primeros años de la Dictadura, dirigidos desde y hacia la Dirección del Trabajo, realizada para este libro, se hallaron solicitudes de información y reportes sobre la actividad y militancia política de dirigentes sindicales, así como sobre la adhesión u oposición al régimen de sus organizaciones, los que se ilustran a continuación, y que vienen a corroborar los testimonios recogidos en las entrevistas grupales mediante este cruce de información con fuentes documentales inéditas hasta ahora.

El primer documento emitido a tres meses del golpe informa al nivel central de la DT sobre miembros de las directivas sindicales de filiación marxista en el Departamento de Los Andes. Los siguientes dos documentos, de las intendencias de Malleco y de Santiago, son redactados en respuesta a requerimientos de información por parte de la Dirección del Trabajo. En ambos ca-

sos se evalúa si las organizaciones sindicales en cuestión son o no confiables para el régimen para, en el caso de no serlo, aplicar la normativa que facultaba al Ministerio del Trabajo para dictar normas especiales para definir las directivas sindicales (Artículo 9° del Decreto Ley N° 198). También en el caso del primero se informa sobre la militancia política de cada uno de los dirigentes.

Cabe hacer notar que el segundo oficio, en su letra d), informa que el Sindicato Agrícola de trabajadores "Escorial", de la comuna de Paine, cuenta con nueva directiva pues la anterior "se desintegró totalmente por muerte o desaparición de sus componentes". El oficio en cuestión no da cuenta de las causas de dichas muertes y desapariciones, sin embargo, en diversos informes y causas judiciales se encuentra documentada la detención y ejecución de campesinos y dirigentes sindicales de diversos puntos de la localidad de Paine, entre ellos, del fundo El Escorial.

Los siguientes documentos ilustran el intercambio de información con la Dirección de Inteligencia Nacional (DINA), principal organismo de represión estatal de los primeros años de la Dictadura. En un oficio, enviado por el Director del Trabajo de la época, solicita al Director de la Dirección Nacional de Inteligencia una nómina de dirigentes que dicha repartición había objetado para asumir cargos de dirigentes sindicales. En el otro oficio, enviado también por el Director del Trabajo, solicita al Director Nacional de Inteligencia investigar a un conjunto de exdirigentes sindicales de una empresa para evitar que asuman cargos directivos personas de reconocida militancia o ideología marxista, tal como se indica en el punto 2.

Los dos últimos documentos son una muestra de la secreta y fluida comunicación entre otros organismos. En uno la Dirección del Trabajo informa a la Subsecretaría del Trabajo respecto a las observaciones al informe 187 emitido por el Comité de Libertad Sindical y presentado al Consejo de Administración de la O.I.T. en el año 1978. En el último, el Vice Director Nacional de Informaciones (C.N.I.) solicita al jefe de la oficina de seguridad del Ministerio del Trabajo revisar y oficializar directivas sindicales y remitir a la C.N.I. los listados de las directivas que se indican.

SECRETO

OFICIO 426/632

AL  
SEÑOR  
DIRECTOR DEL TRABAJO  
S A N T I A G O  
=====

reservados acerca  
dicatos afiliados a  
los "mismos, Campe-

res Agri-  
afilia-  
Santa E-  
con sus  
Hohman"  
y Bernar-  
nidad  
enada por  
rganismo.-

determi-

“Bueno, nosotros éramos funcionarios de menor jerarquía y eso funciona generalmente como a nivel de jefaturas, ahí a puerta cerrada. Entonces uno no sabía mucho... yo lo sabía de repente.

A lo mejor seguramente cooperé mandando nombres de dirigentes porque el jefe me decía ‘ahora necesito el listado de dirigentes de San Miguel ya’, lo buscaba y se lo entregaba a mi jefe. Yo creo que él tiene que haber entregado esa información, no sé a lo mejor a las fuerzas de seguridad”

(Entrevista grupal, RM, funcionario)

“Como ya dije, se sacaba mucha información de los dirigentes sindicales de esta institución.

Mira, yo cuando yo llegué a Rancagua, yo compartía el escritorio, o sea oficina, porque teníamos una separata no más, con una colega que efectivamente ella tenía toda la información de los dirigentes sindicales. El tipo que había llegado era uno de estos agentes secretos que tenían, un tipo de la Intendencia y un día yo estaba en mi escritorio y llega este tipo a buscar información de los dirigentes sindicales. Entonces le dije: no sé, no tengo idea. Le dije yo. Él me dice: lo que pasa es que su colega guarda ahí unas carpetas. O sea, él sabía dónde se guardaba la información. Y luego le dije que, por lo menos, yo no tengo la llave de ese estante, no ve que está cerrado, le dije. Felizmente, en ese minuto estaba cerrado. Entonces busqué las llaves, me dijo, y yo le dije, no, por qué las voy a buscar si ese estante es de mi colega y ella tiene las llaves. Entonces le dije que si necesita información debería pedírsela a mi jefatura, Bueno, por eso también a las pocas semanas me llamaron de la Intendencia. Bueno, por eso pasaba acusada”

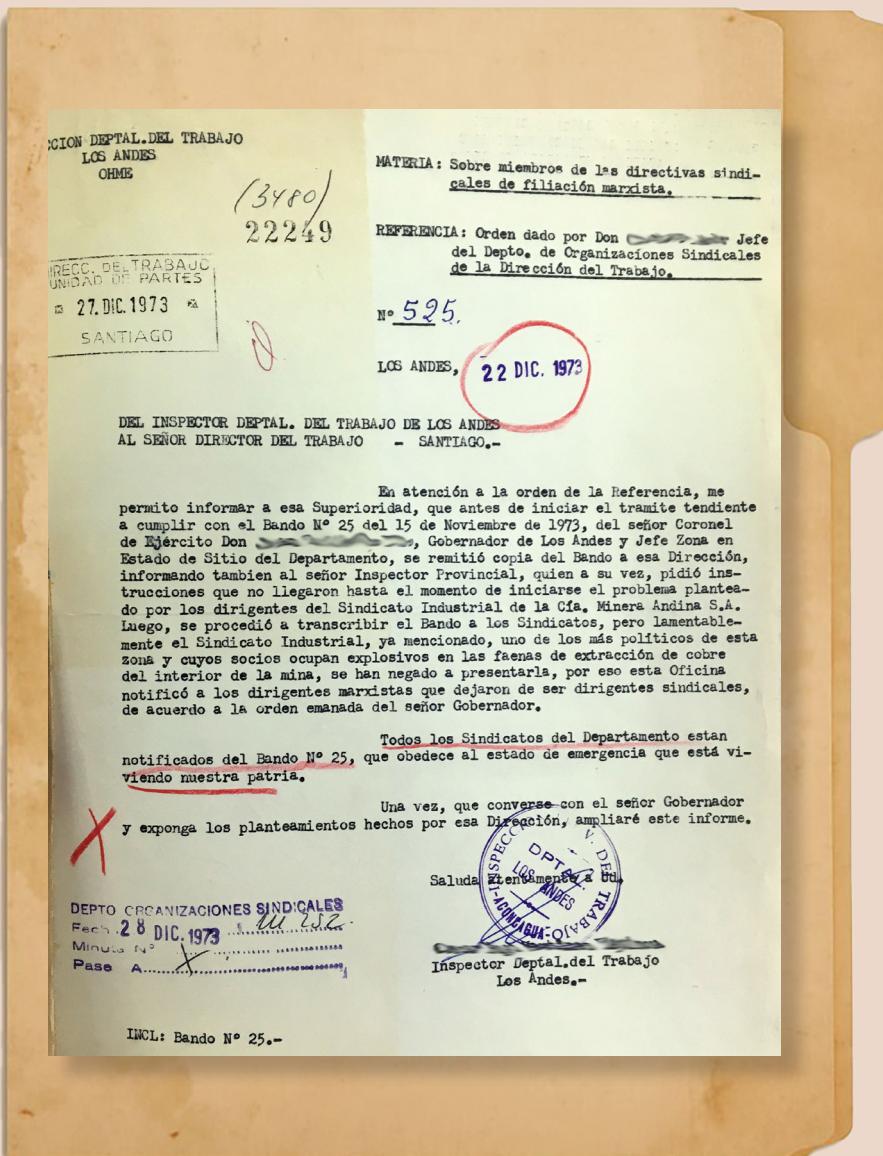
(Entrevista grupal, RM, funcionaria)

“Al andar del tiempo también fui testigo de otras situaciones [...] Cómo los servicios de inteligencia estaban interesados en la información que manejaba la Dirección de Trabajo, y especialmente desde lo que ocurría en el mundo sindical, quiénes eran los dirigentes y qué estaban haciendo.

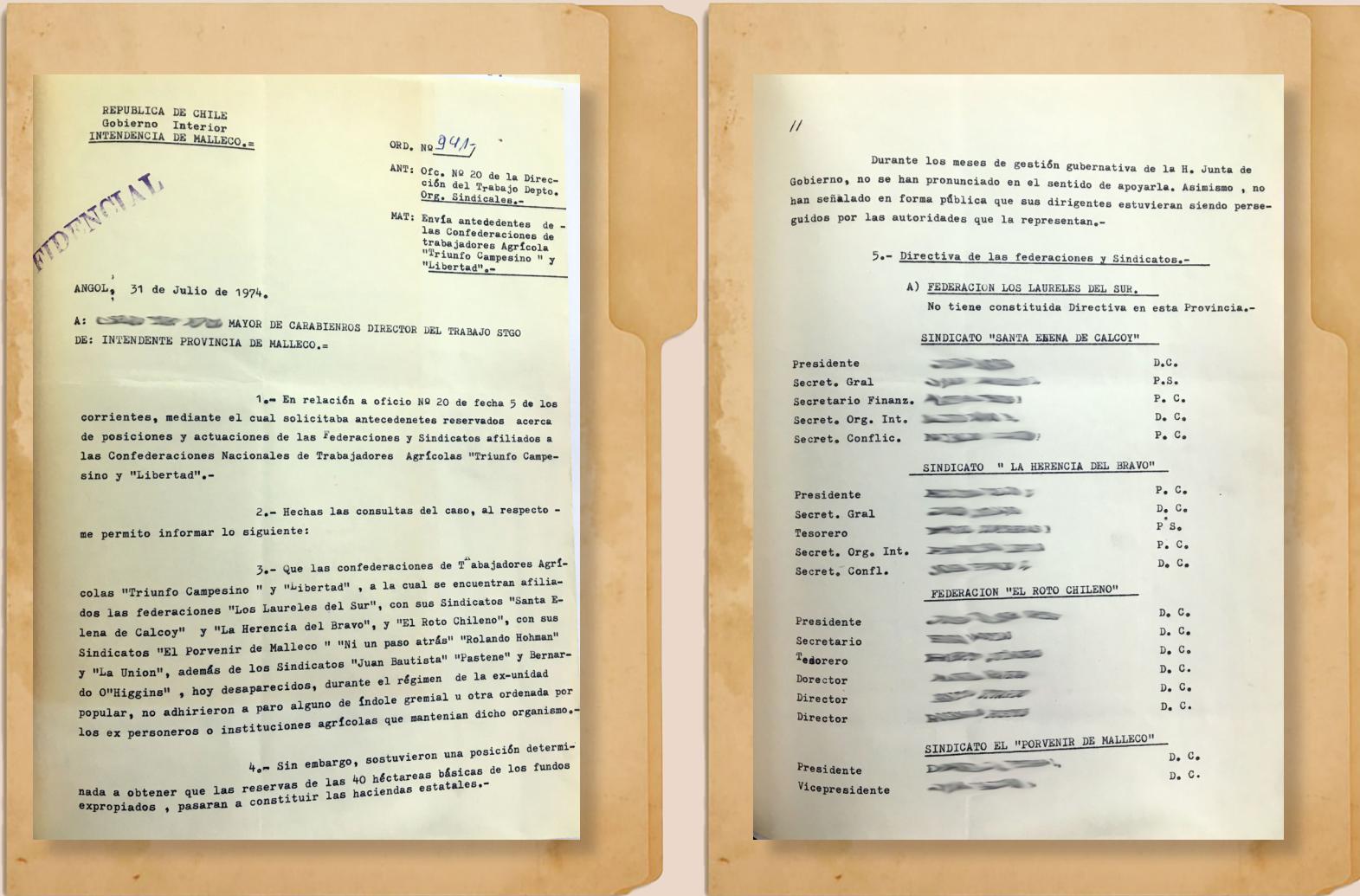
Nosotros no podíamos saber qué es lo que estaban haciendo directamente. Es una cuestión interna, por la autonomía la Dirección del Trabajo no se mete en eso, pero sí quiénes eran y dónde estaban. Entonces, yo estaba de inspector provincial de la Inspección de La Ligua en ese tiempo, alrededor del año 86. Cuando estaba ahí ya empezó a tomar fuerza esta cuestión de la oposición al gobierno militar, pese a toda la fuerza que tenía el gobierno militar, las armas, la detención, la tortura, todo lo que aplicaron ellos y pasó que llegó allá a La Ligua.

Un día llegó un agente y dijo: ‘Soy de la CNI’, me mostró la credencial y que venía de acá de la sede que tenían en Viña. ‘Necesito la información de los nombres, de la información de los dirigentes de acá de la zona’, ¿por qué me parece que a ellos le interesaba? Porque ahí en la zona había sindicatos mineros [...] y ellos tenían mucho contacto con la OIT , en Ginebra, en Suiza, y con otras organizaciones que los dirigentes iban a ver a Moscú [...] Entonces estaba preocupada la CNI, qué pasaba con ellos, qué hacían. Y fueron a ver la ficha sindical allá, de la Dirección de Trabajo, que en ese tiempo se llevaban a mano. Eso revisaron ellos y tenían las atribuciones. Yo les podía decir no, no, ustedes no pueden entrar aquí o no sé a dónde están, nada de eso, porque eso costaba que me iban hacer cargo a mí”.

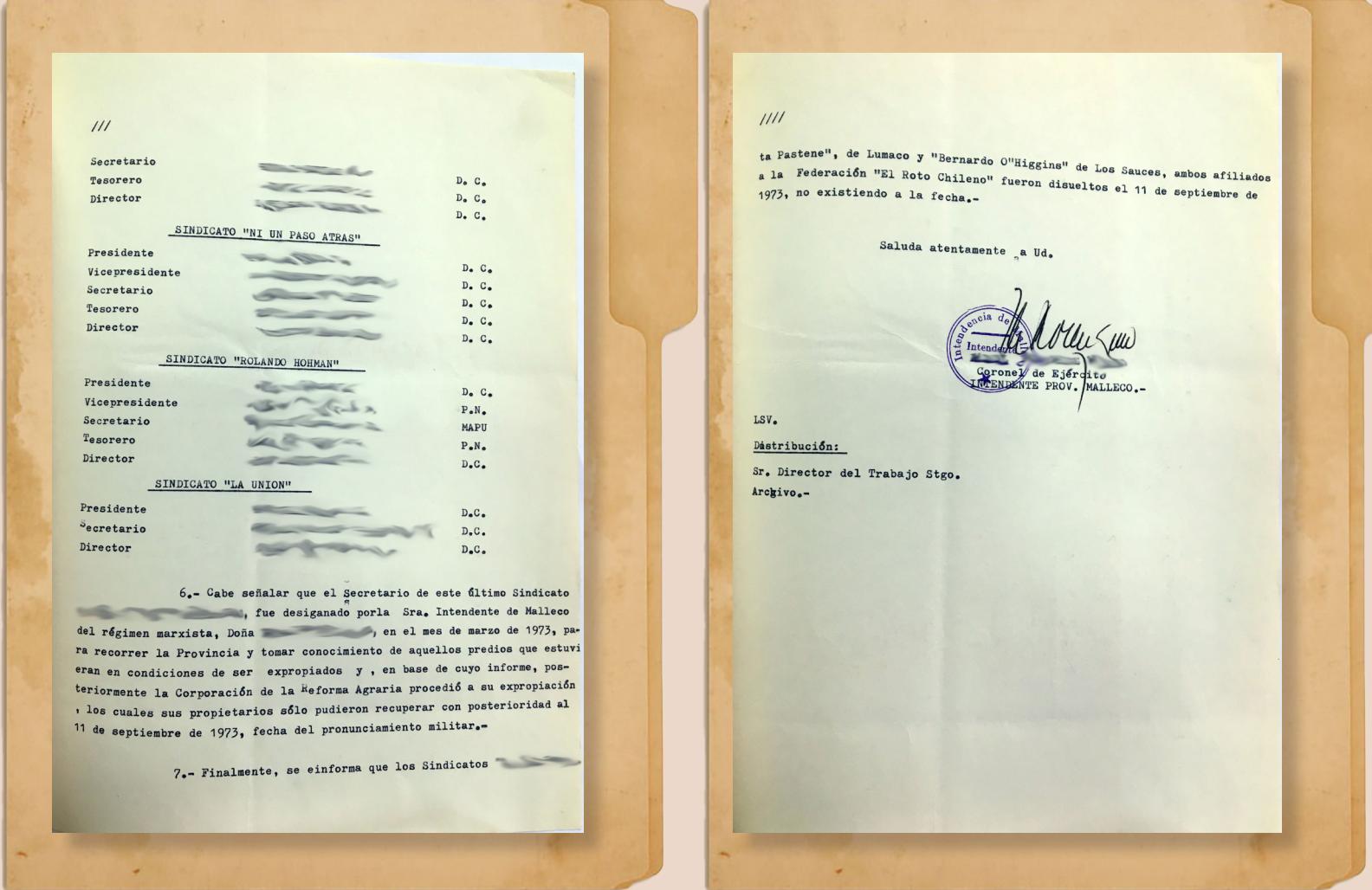
(Conversatorio, Valparaíso, funcionario)



Pase N° 525 del 22 de diciembre de 1973, desde el Inspector Departamental del Trabajo Los Andes al Director del Trabajo sobre miembros de las directivas sindicales de filiación marxista.



Ordinario N° 941 del 31 de julio de 1974, desde el Intendente de la Provincia de Malleco al Director del Trabajo en Santiago respecto al envío de antecedentes de las Confederaciones de trabajadores Agrícola "Triunfo Campesino" y "Libertad" (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración).



Ordinario N° 941 del 31 de julio de 1974, desde el Intendente de la Provincia de Malleco al Director del Trabajo en Santiago respecto al envío de antecedentes de las Confederaciones de trabajadores Agrícola "Triunfo Campesino" y "Libertad" (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración).

REPÚBLICA DE CHILE  
DIRECCIÓN DE SANTIAGO  
A ASUNTOS LABORALES

Hoja N° 1 / Ejem. N° 2 /  
Sec. N° 4 -  
ANT. Oficio Sec. N° 31.- de  
la Dirección del Traba-  
jo.  
MAT. Informa situación direc-  
tivas sindicales que in-  
dica.-

SANTIAGO, 17 OCT. 1974

DE: INTENDENTE DE SANTIAGO  
A: DIRECTOR DEL TRABAJO

En relación al oficio de la re-  
ferencia, y teniendo a la vista la nómina de dirigen-  
tes sindicales proporcionada por el Departamento de  
Organizaciones Sindicales de la Dirección del Tra-  
bajo, cúmpleme informar a Ua. lo siguiente:

a) La Directiva del Sindicato  
Agrícola de Trabajadores [redacted] elegida  
el 8.10.67 es confiable en su totalidad.-

b) Los Srs. [redacted]  
[redacted] son personas dignas de  
confianza y constituyen la Directiva del Sindicato  
Agrícola de Trabajadores "Quillayura".-

c) El Sindicato "El Despertar  
Campesino", de San Antonio, afiliado a la Federación  
Eduardo Frei, tiene su directiva integrada por los  
[redacted] Presidente; [redacted]  
Delgado, Secretario y [redacted] Tesorero; to-  
dos ellos personas en las cuales se puede confiar.

d) El Sindicato Agrícola de -  
Trabajadores "Esorial", comuna de Paine, cuenta -  
con nueva directiva, ya que la que presidía al Sr. [redacted]  
se desintegró to-  
talmente por muerte o desaparición de sus componen-  
tes. Los actuales dirigentes son los Srs. [redacted] en el cargo  
en calidad de Presidente; don [redacted] como Vicepresidente; don [redacted] y  
como Secretario; y los Srs. [redacted] como Directores.

///-

Hoja N° 2 / Ejem. N° 2 /

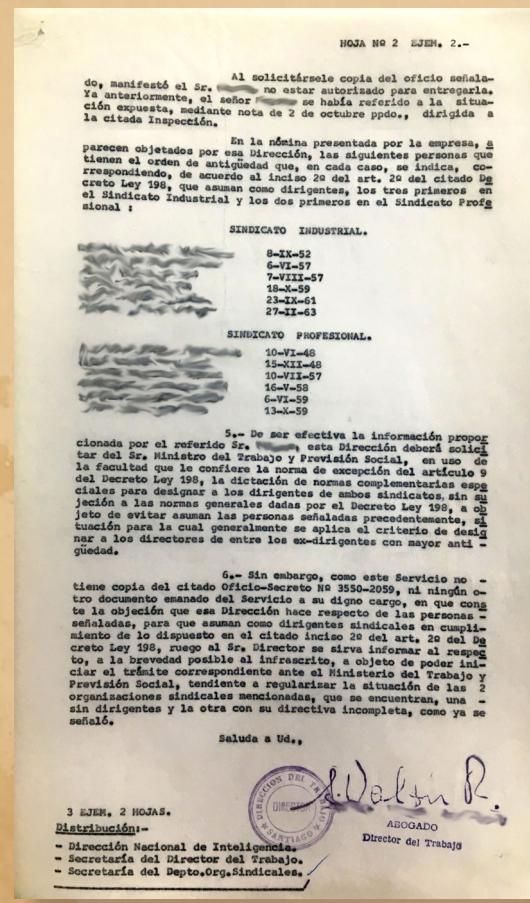
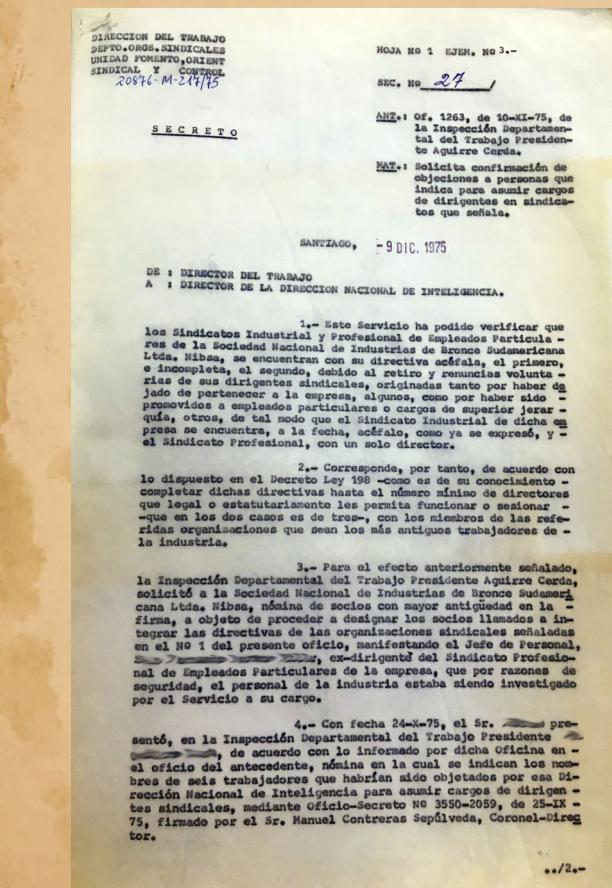
e) Sindicato Agrícola de Tra-  
bajadores "La Reconquista", de [redacted], su Presiden-  
cia alguna, en tanto que el Sr. [redacted]  
actúa como Vicepresidente fué Demócrata Cristiano, en  
tanto que el Secretario General, Sr. [redacted] per-  
teneció al Partido Nacional. Por último, los Srs. [redacted]  
y [redacted], Tesoro-  
re y Secretario de actas respectivamente, fueron adep-  
tos a la Unidad Popular.

El resto de las directivas esta-  
siendo investigada y en cuanto se tengan antecedentes  
al respecto se los comunicaremos por la misma vía.-

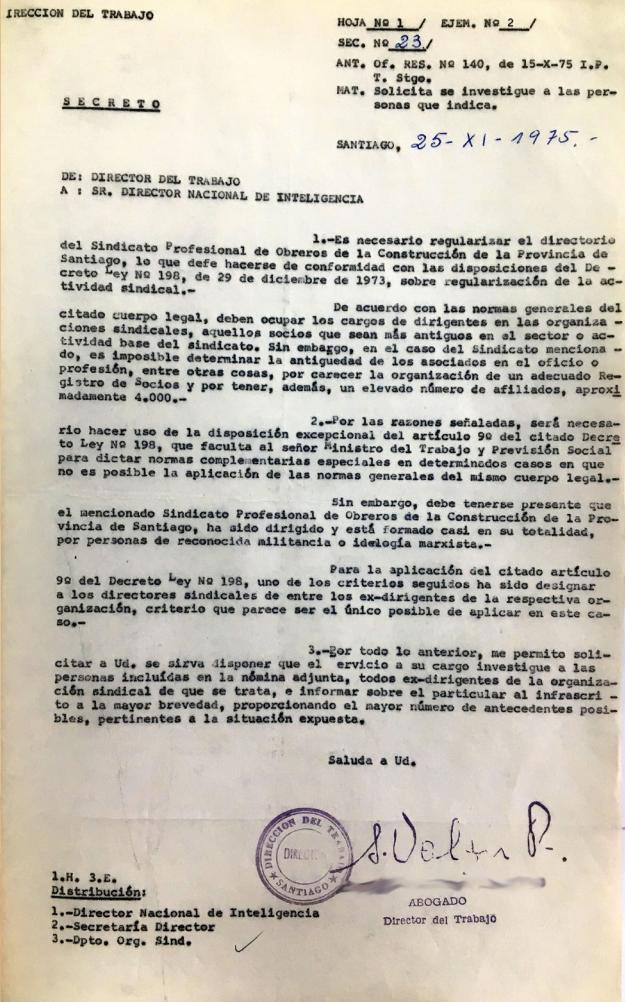
Saluda atentamente a Ud.

General de Brigada (R)  
INTENDENTE DE SANTIAGO

Oficio secreto del 17 de octubre de 1974, desde el Intendente de Santiago al Director del Trabajo para informar situación de las directi-  
vas sindicales que indica (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración).



Oficio secreto N°27 del 9 de diciembre de 1975, del Director del Trabajo a Director de la Dirección Nacional de Inteligencia para solicitar confirmación de objeciones a personas que indica para asumir cargos de dirigentes en sindicatos que señala. (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración).



Oficio secreto 23 del 25 de noviembre de 1975, del Director del Trabajo a Director Nacional de Inteligencia para solicitar se investigue a las personas que indica (vol. 4019 de la Dirección del Trabajo, Oficios Secretos 1974-1978, del Archivo Nacional de la Administración).

SECRETO

SECRETO NO 4 / EJEM. 3

MAT.: Sobre observaciones al informe emitido por el Comité de Libertad Sindical y presentado al Consejo de Administración de - O.I.T.

REF.: Ord. N° 274 de 14 de XII-78 de ORLI; Nota TUR 1-12 (Q) de 29-XI-78 de O.I.T. Síndica.

SANTIAGO, 28 DIC. 1978

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SEÑOR SUBSECRETARIO DEL TRABAJO  
PRESENTE.-

Mediante el ordinario de la referencia la Oficina de Relaciones Laborales Internacionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha tenido a bien remitir a este Director los antecedentes de la nota aludida en la misma referencia, así de que se informe a la Subsecretaría del Trabajo acerca de las observaciones, sugerencias o comentarios que merecen las recomendaciones - que el Comité de Libertad Sindical hace al Consejo de Administración y otros documentos que al mismo se adjuntan.-

Al respecto cúmpleme informar lo siguiente:

De la nota TUR 1-12 (Q) precitada, - aparece, que al presladido Comité de Libertad Sindical en su informe 167 aprobado por el Consejo de Administración en su 208a. reunión formule las siguientes recomendaciones:

a) En relación con la nueva legislación sindical, cuya elaboración y estudio están en una etapa de creación definitiva, el Comité expresa su esperanza de examinárla en su proxima reunión y de que ella guarda estrecha armonía con los principios de la libertad sindical.-

Al efecto cabe consignar que en el artículo 12 del D.L. 2376 se anuncia la dictación de un nuevo régimen jurídico sindical en el cual se contendrán normas sobre las futuras organizaciones sindicales en los aspectos de su estructura, constitución, fines, patrimonio, funcionamiento, disolución y otras disposiciones referentes al derecho de sindicación y su ejercicio.-

A propósito de esta nueva normatividad cabría señalar en el orden internacional, que ella estará inspirada en la filosofía y principios de la política laboral del Supremo Gobierno como lo es entre otros el de la no distinción entre empleados y obreros y se sujetará a los postulados que se consignan en los convenios internacionales vigentes teniendo en cuenta que una de las metas está representada por el logro de una estructura sindical libre autónoma y netamente gremial.-

Oficio secreto N° 4 del 28 de diciembre de 1978 del Director del Trabajo al Subsecretario del Trabajo, remite observaciones al Informe emitido por el Comité de Libertad Sindical y presentado al Consejo de Administración de la O.I.T.

REPUBLICA DE CHILE  
CENTRAL NACIONAL DE INFORMACIONES

SECRETO

SECRETO

EJEMPLAR N° 1/2 HOJA N° 1 /  
C.N.I. (S) B N° 211223 /

Seg. Min. Trabajo  
OBJ.: Solicitud oficializar relaciones que se adjuntan.  
REF.: En la C.N.I.

SANTIAGO, 19 JUN 1984

DEL VICE DIRECTOR NACIONAL DE INFORMACIONES

AL SR.

JEFE OFICINA DE SEGURIDAD DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

1.- Solicito a Ud. si tiene a bien, disponer la revisión y oficialización de las directivas cuya relación se adjunta, con un total de 20 hojas. Una vez realizado lo anterior, se agradecerá su remisión a esta Central Nacional de Informaciones.



DISTRIBUCION:

1.- J.SEG.MIN.TRAB.

2.- ARCHIVO CNI.

DEPTO ORGANIZACIONES SINDICALES  
Fecha 20 JUN. 1984  
Minuta N° 114  
Peso A

Minuta N° 211223 del 19 de junio de 1984 del Vice Director Nacional de Informaciones (C.N.I) al jefe de oficina de Seguridad del Ministerio del Trabajo solicita revisar y oficializar directivas sindicales y remitir a la C.N.I los listados que se indican.

## La Iglesia Católica y su rol en la defensa de los derechos humanos y los trabajadores durante la Dictadura Militar

### **VICARÍA DE LA SOLIDARIDAD<sup>30</sup>**

Con posterioridad al Golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973 gran parte de las organizaciones de la sociedad civil se vieron expuestas a la represión y desarticulación. Por otro lado, las instituciones del Estado encargadas de resguardar los derechos fundamentales de las personas, como el Poder Judicial, fueron ineficaces en la mayoría de los casos y, en otros, derechamente colaboradoras del nuevo régimen. En dicho contexto de emergencia y desamparo frente a las graves violaciones a los derechos humanos, la Iglesia Católica chilena, haciendo uso de su capacidad institucional y organizacional, asumió una labor de defensa de la población frente a la persecución estatal. La primera iniciativa en ese sentido, en conjunto con otras iglesias cristianas y la comunidad judía, fue la creación el 4 de octubre de 1973 del Comité de Cooperación para la Paz en Chile, comúnmente conocido como Comité Pro Paz, abocado fundamentalmente a brindar asistencia social, legal y judicial a personas y familias víctimas de la represión. Entre las muchas acciones realizadas destacan la labor de asilar personas en las embajadas y la importante labor de documentar los crímenes que estaban ocurriendo.

Producto de la presión del régimen, el Comité fue disuelto el 31 de diciembre de 1975. Sin embargo, al día siguiente, el Arzobispo de Santiago, Cardenal Raúl Silva Henríquez, crea la Vicaría de la Solidaridad, la cual continuaría y expandiría la labor del Comité, pero esta vez desde la protección que brindaba la institucionalidad de la Iglesia Católica.

En sus 16 años de existencia, además de continuar las labores de asistencia a víctimas de la Dictadura y de recopilación de información sobre torturas, muertes y desapariciones, la Vicaría realizó una constante tarea de denuncia de las violaciones a los derechos humanos y de difusión y análisis sobre la situación social, económica y política del país por medio de informes mensuales, presentaciones a la Corte Suprema, cartillas, libros y la publicación periódica de la revista Solidaridad, la cual cumpliría un rol central en romper el cerco informativo impuesto por el régimen. También desarrolló programas dirigidos a diversos sectores de la población como talleres de capacitación a campesinos y obreros, bolsas de trabajo, comedores infantiles, centros de salud, entre otros. Un programa de gran importancia fue el de capacitación en el bordado de arpillerías, dirigido a mu-

jeres, quienes utilizaron sus bordados para comunicar sus experiencias de represión social y política durante la dictadura.

### **VICARÍA DE PASTORAL OBRERA**

El mundo de las y los trabajadores organizados fue uno de los blancos predilectos de la represión de la dictadura. En dicho contexto, y en continuidad con los lineamientos de la Doctrina Social de la Iglesia y la orientación hacia el mundo obrero que habían asumido sectores de la Iglesia Católica chilena desde los años 60, el Cardenal Raúl Silva Henríquez crea en marzo de 1977 la Vicaría de Pastoral Obrera. Una de las líneas de acción más importantes de esta vicaría fue la formación de dirigentes sindicales y la asesoría legal a las organizaciones sindicales, especialmente en un contexto en que se había puesto en marcha una nueva institucionalidad laboral por parte de la dictadura. Clave también fue el rol de la Vicaría y de sacerdotes como el Padre Alfonso Baeza, Vicario de la Pastoral Obrera, y el Obispo Enrique Alvear, en dar cuenta públicamente del carácter proempresarial de la nueva legislación laboral, así como en la denuncia de la persecución que llevaba a cabo el régimen militar en contra de las organizaciones sindicales.

<sup>30</sup> Para más información sobre la Vicaría de la Solidaridad, se pueden consultar los siguientes enlaces: <https://www.vicariadelasolidaridad.cl/cronologia>; <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3547.html>

## Sinopsis estadística de las tendencias sindicales del período 1970 a 1995

La trayectoria que siguen las estadísticas sindicales entre 1970 y 1995 da cuenta del impacto de los fenómenos sociales, políticos y económicos que tuvieron lugar en este convulsionado período de la historia de Chile.

Entre 1970 y 1995 la afiliación a sindicatos de base experimentó dos períodos de alza de diferente extensión y magnitud, seguidos ambos de prolongados períodos de descenso. El primer período de alza corresponde a los años del Gobierno de la Unidad Popular. De manera congruente con la centralidad y protagonismo conferido a los trabajadores y al movimiento sindical en el proyecto político de los partidos que conformaron la Unidad Popular, la afiliación a sindicatos de base se incrementó en el 49,5% en tan sólo tres años.

En los primeros cuatro años posteriores al Golpe Militar, según los registros con los que se cuentan, la afiliación sindical no experimentó mayores variaciones. Sin embargo, es difícil determinar si dichas cifras reflejaban una afiliación real o meramente lo que señalaban registros que no fueron actualizados. Esta última es una hipótesis plausible pues tras la instauración del Plan Laboral y el proceso de reestructuración que tuvieron que realizar los sindicatos para ajustarse a los nuevos tipos de sindicato que el decreto ley N°2.756 había definido (de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios) la afiliación sindical se desploma pasando de 916.569 afiliados/as a 386.910 (ver gráfico 2), esto es, un descenso del 57,8%.

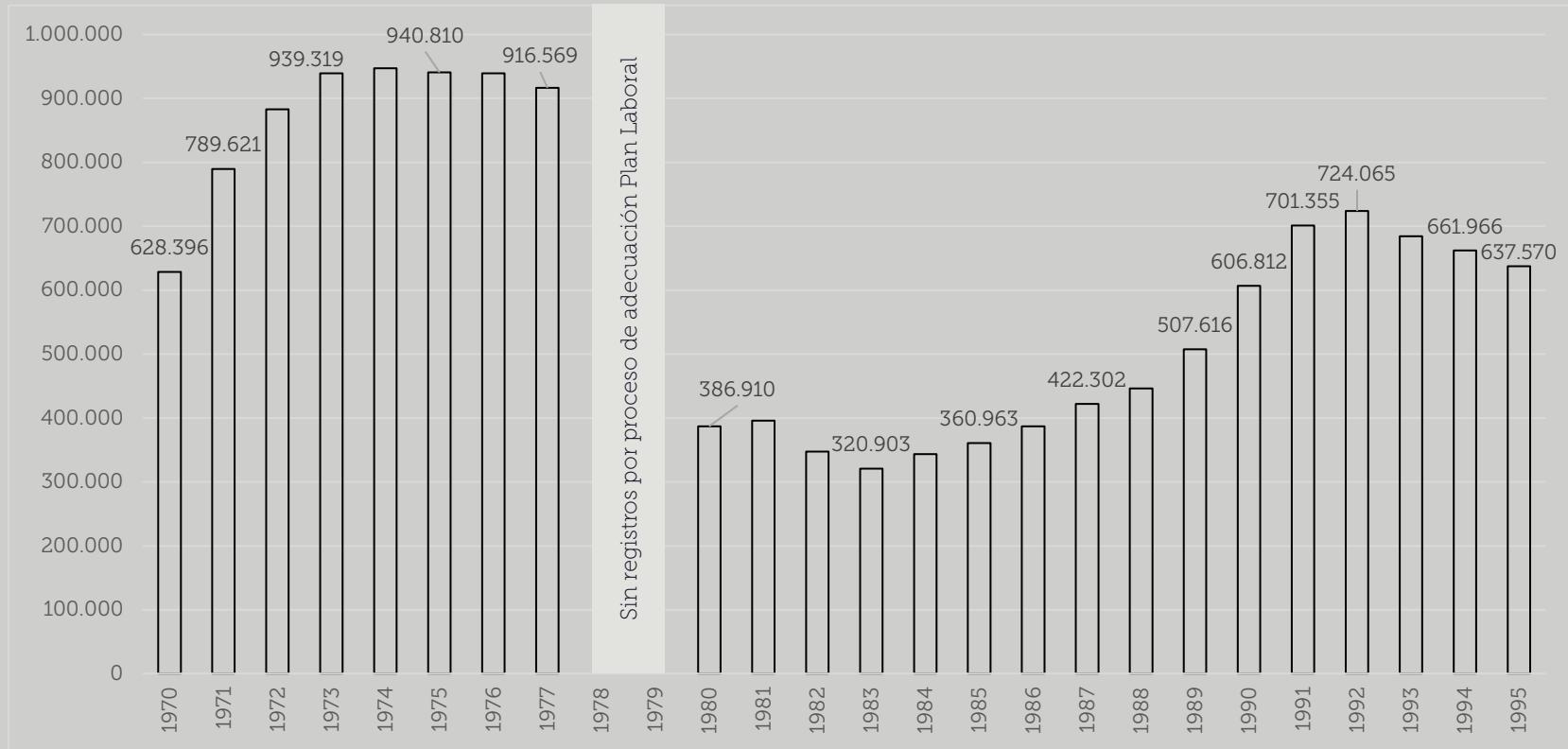
Esta reestructuración sindical que tuvo lugar entre 1978 y 1979 -años para los cuales no existen registros de afiliación- se dio en paralelo a tres factores que se potencian entre sí: un debilitamiento organizacional, un alto desempleo y un cambio en la composición del empleo producto de los ajustes estructurales del modelo neoliberal que contrajo a los sectores de la industria y la construcción, aquellos en los que el sindicalismo tenía mayor fuerza. El declive fue tal que en 1983, en un contexto de desempleo que alcanzaba al 27%, la membresía sindical descendió al mínimo histórico del período en análisis

(320.903 personas), llegando a cerca de un tercio de la registrada diez años antes. Para 1983, la tasa de sindicalización se estimaba en el 11,3% y el tamaño medio de los 4.401 sindicatos existentes se había reducido a 73 personas. Si a principios de la década de 1970 cerca de un tercio de las personas ocupadas había llegado a integrar un sindicato, en el primer lustro de los 80 había descendido hasta apenas un décimo.

Hacia fines de los 80 el movimiento sindical entra en un proceso de rearticulación y reconstrucción de fuerzas, contexto en el que tuvo lugar el segundo período de alza de la afiliación sindical, que se dio entre 1984 y 1992. La cantidad de personas sindicalizadas aumentó en el 126% respecto de 1983 como correlato de incrementos moderados y persistentes en todos los tipos de sindicatos. También creció la cantidad de organizaciones y su tamaño medio, llegando a 87 personas en 1992. A diferencia de lo que ocurriría más adelante, el aumento de las bases sindicales se dio en paralelo al de la tasa de sindicalización, que entre 1984 y 1991 creció de manera sostenida hasta alcanzar el 18,2% en 1991. Un antecedente normativo relevante en el período fue la Ley 19.069 de 1991 que, en lo que a afiliación sindical refiere, redujo el quorum para la constitución de sindicatos en empresas de 50 o menos trabajadores y para los sindicatos interempresa, además de eliminar la limitación que existía en cuanto a las categorías de trabajadores que podían integrar sindicatos de trabajadores transitorios.

Tras el fin de la Dictadura y el ajuste de expectativas en el mundo del trabajo sobre las posibilidades que se abrían con el retorno de la democracia, las cifras de membresía sindical y de cantidad de sindicatos experimentaron un segundo descenso entre los años 1993 y 1999. La tasa de sindicalización bajó del 16% en 1993 al 12,7% en 1999. De este modo, la década de los 90 supuso un tránsito difícil para el sindicalismo, tanto por las dificultades que implicaban las nuevas estructuras económicas que se habían consolidado, como por los planteamientos de ciertos sectores de la sociedad que ponían en entredicho la relevancia de los actores colectivos.

## Gráfico 1: Evolución de la Población afiliada a sindicatos de base activos, años 1970 a 1995



### Criterios de cálculo:

El dato “**población afiliada**” corresponde a la suma de socias y socios de una organización sindical de base (Antes de la reforma de 1979, tipos: industrial, profesional y agrícola; Post reforma, tipos: empresa, establecimientos, de trabajadores independientes, interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios, otro tipo de sindicatos), identificada por su Rol Sindical Único (RSU), activas al 31 de diciembre de cada año.

### Nota:

No existen registros para los años 1978 y 1979 debido al proceso de cambio en la clasificación de los sindicatos que implicó un proceso de reinscripción.

**Responsable del dato:** Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.

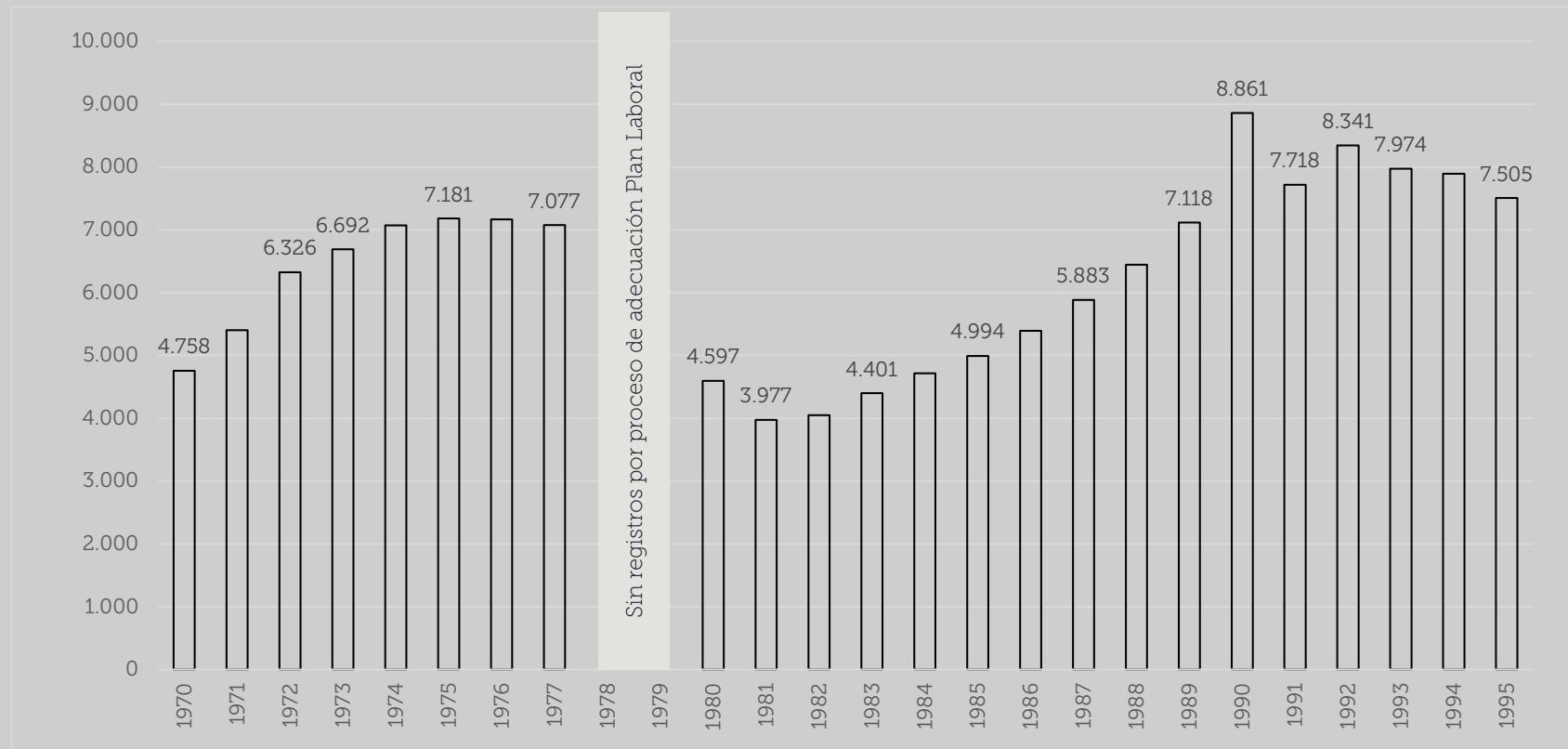
**Elaboración:** Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

### Fuentes:

- Isla, J., Jorquera, L y Tarud, S. (1979). Estadísticas sindicales chilenas 1970-1977 Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Económicas y a los títulos de Ingeniero Comercial y Contador Auditor. Universidad de Chile.

- Evolución Sindicatos y Afiliados 1980 - 2002, disponible en <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-62066.html>

## Gráfico 2: Evolución de la cantidad de sindicatos de base activos, años 1970 a 1995



### Criterios de cálculo:

El dato “**cantidad de sindicatos activos**” corresponde al conteo de identificadores únicos (Rol Sindical Único, RSU) de sindicatos de base (Antes de la Reforma de 1979, tipos: industrial, profesional y agrícola; Post-Reforma, tipos: empresa, establecimiento, de trabajadores independientes, interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios, otro tipo de sindicatos) activos al 31 de diciembre de cada año.

### Nota:

No existen registros para los años 1978 y 1979 debido al proceso de cambio en la clasificación de los sindicatos que implicó un proceso de reinscripción.

**Responsable del dato:** Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.

**Elaboración:** Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

### Fuentes:

- Isla, J., Jorquera. L y Tarud, S. (1979). Estadísticas sindicales chilenas 1970-1977 [Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Económicas y a los títulos de Ingeniero Comercial y Contador Auditor]. Universidad de Chile.

- Evolución Sindicatos y Afiliados 1980 - 2002, disponible en <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-62066.html>



**OBREERA**  
PENSIONADA  
**ASISTENTE SOCIAL** AUXILIAR PARAMÉDICA  
**ESTUDIANTE** SOCIOLOGA  
**ESTUDIANTE E. BÁSICA** INGENIERA AGRÓNOMA  
**ESTUDIANTE E. SUPERIOR** AUXILIAR DE PÁRVULOS  
ENFERMERA ARQUITECTA  
PELUQUERA DECORADORA  
MODISTA **SECRETARIA** ACTRIZ GESANTE  
TECNÓLOGA MÉDICA CAJERA CINEASTA  
ESTUDIANTE E. MEDIA JUBILADA  
COMERCIANTE AMBULANTE FERIANTE  
**PROFESORA**  
COMERCIANTE **EMPLEADA**

**Ocupaciones de hombres y mujeres ejecutados y detenidos desaparecidos por la Dictadura Civil-Militar entre 1973 y 1990 (\*)**

(\*) Representación gráfica construida a partir de registros de la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación (CVR), creada mediante Decreto Supremo N°355 de 25 de abril de 1990, y de la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación (CNR), creada mediante Ley N°19.123 de 8 de febrero de 1992. Extraído de Museo de la Memoria: <https://interactivos.museodelamemoria.cl/victimas/>  
Nota: El tamaño de las palabras obedece a la cantidad de personas en la lista que tienen registro de su ocupación (2.980), de las cuales 175 son mujeres y 2.805 hombres.

# **NEGACIONISMO**

Actitud que consiste en la negación de determinadas realidades y hechos históricos o naturales relevantes, especialmente el Holocausto.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Álvarez, Rolando. «Las políticas laborales de la Dictadura Militar: entre la institucionalización del neoliberalismo y la represión (1979-1989)». En Trabajadoras & trabajadores. Procesos y acción sindical bajo el neoliberalismo chileno, 1979-2017, editado por Ignacio Pinto, Julio; Santibáñez, Camilo; Ponce, 47-85. Santiago de Chile: América en Movimiento, 2017.

Bustamante, José, Jacques Ducoux, y H.S. Kirkaldy. «La situación sindical en Chile. Informe de la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical». Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1975.

Comisión Rettig. «Informe Comisión Verdad y Reconciliación». Santiago de Chile: Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación, 1991.

Comisión Valech. «Informe de la Comisión Nacional Sobre la Prisión Política y Tortura». Santiago de Chile: Comisión Nacional Sobre la Prisión Política y Tortura, 2004.

Garcés, Mario. Crisis y motines populares en 1900. Santiago de Chile: LOM Ediciones, 2003.

Hurtado-Beca, Cristina. «Chile 1973-1981: Desarticulación y re-estructuración autoritaria del movimiento sindical». Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe 31 (1981): 91-117.

Isla, José, L Jorquera, y S Tarud. «Estadísticas sindicales chilenas 1970-1977». Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Económicas y a los títulos de Ingeniero Comercial y Contador Auditor, Universidad de Chile, 1979.

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.6 en línea]

Valdivia, Verónica. Pisagua, 1948. Anticomunismo y militarización política en Chile. Santiago de Chile: LOM, 2021.

DEPTO.  
JURIDICO

Dirección  
del Trabajo

DEPTO.  
JURIDICO

Dirección  
del Trabajo

DIARIO  
OFICIAL

DIARIO  
OFICIAL

Recopilación  
de Leyes  
por Orden Numérico  
con Índices  
Nomástico, Temático,  
Numérico, y  
por Ministerios y

ORDEN  
LÉGAL  
Y  
TÉCNICO

ORDEN  
LÉGAL  
Y  
TÉCNICO

ORDEN  
LÉGAL  
Y  
TÉCNICO



# UN GOLPE A LOS DERECHOS LABORALES

# UN GOLPE A LOS DERECHOS LABORALES

Además de las violaciones sistemáticas a los Derechos Humanos, el golpe militar de 1973 tuvo profundas consecuencias en el ámbito laboral, como vimos en la sección anterior. Si bien las primeras acciones consistieron en una represión descarnada que incluyó la exterminación física de algunos de los dirigentes opositores y sindicales más relevantes, el objetivo de recuperación económica implicaba la realización de una serie de cambios de emergencia sobre la legislación laboral, esperando que contribuyeran a dinamizar la actividad y a atraer la inversión, al mismo tiempo que se intentaba generar un sindicalismo afín al régimen.

No obstante, a fines de los 70 la Dictadura se decantó por una refundación del Código del Trabajo mediante lo que se ha conocido como el Plan Laboral<sup>32</sup>, que a grandes rasgos significó una serie de retrocesos y pérdidas de derechos laborales que se habían ido acumulando desde comienzos del siglo XX, y cuyo contenido se detallará a continuación.

Para fines expositivos, en primer lugar se revisarán las primeras normas de emergencia impuestas por la Dictadura; luego, se analizará el Plan Laboral, distinguiendo dos grandes ámbitos de intervención: por un lado, los cambios relativos a las relaciones laborales en sí, especialmente en lo referido al derecho individual del trabajo y, por otro lado, los cambios respecto al derecho colectivo del trabajo, es decir, aquellos que tuvieron como objeto principal la forma de organización sindical de los trabajadores y los mecanismos y procedimientos de negociación colectiva. Por último, se expone brevemente el rol que tuvo la Dirección del Trabajo en torno a la implementación de esta nueva arquitectura legal.

Es relevante notar que los diferentes momentos que se analizarán fueron construidos jurídicamente, no sin vaivenes y tropiezos, buscando una complementariedad que a la larga resultó en una significativa transformación del sistema de relaciones

laborales en Chile por parte de la Dictadura, con consecuencias que se arrastran hasta el día de hoy.

## Retrocesos iniciales en materia de relaciones laborales y libertad sindical

A los pocos días del quiebre democrático, consumado el derrocamiento del Gobierno de la Unidad Popular y sofocados los intentos iniciales de confrontación, los “bandos militares” que constituyeron las primeras órdenes e instrucciones de la Junta Militar dieron paso a los primeros Decretos Ley (en adelante, DL), normas que pretenden alcanzar un rango legal por parte de gobiernos de facto. Con esto la Dictadura buscaba dotarse de un aura de legalidad y legitimidad pese a la naturaleza evidentemente violenta, antidemocrática y autoritaria de su origen. De los miles de DL emanados hasta la década de 1980<sup>33</sup>, cientos de ellos afectaban directa o indirectamente las condiciones laborales y los

<sup>32</sup> Sobre las implicancias y proyecciones que tenía el Plan Laboral para el régimen, se sugiere consultar Álvarez, 2012.

<sup>33</sup> Todos estos DL pueden consultarse en detalle en el sitio web [www.leychile.cl](http://www.leychile.cl)

derechos de las y los trabajadores, aunque solo una cantidad menor fue elaborada directamente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Inmediatamente después de los primeros cinco DL que tuvieron un carácter más bien de formalización del control de facto del Estado por parte de los militares, el DL 6 promulgado el 12 de septiembre de 1973, reforzado posteriormente con el DL 22, declaró como “interinos” a todo el personal de la Administración del Estado, habilitando el cese simple e inmediato de los cargos por nombramiento de reemplazo, con el objetivo de disponer de personal leal al régimen en diversos puestos claves. La ofensiva antisindical se recubrió de legalidad desde el 17 de septiembre, cuando el DL 12 canceló la personalidad jurídica de la CUT, prohibió su existencia, organización o funcionamiento. Cuatro días después, el DL 32 estableció una serie de causales y procedimientos para despedir a trabajadores del sector privado, en base al considerando letra a) que establecía la necesidad de “reestablecer el principio y la práctica de la disciplina laboral”. Esta norma fue particularmente importante, ya que no solo terminó con la protección de la estabilidad laboral conquistada por el movimiento sindical a través de la Ley 16.455 del año 1966, sino que también facultó a

los empleadores para desahuciar a trabajadores por diversas causales relacionadas con protestas o movilizaciones sindicales, en un contexto que hacía imposible cualquier defensa legal.

El 24 de septiembre se promulgó el DL 43, que suspendió la vigencia de todas las normas y mecanismos para readjustar las remuneraciones, es decir, las negociaciones colectivas y huelgas. Para mitigar el alza en el costo de la vida, se dispusieron algunas bonificaciones reparatorias. Esto sumado al Bando N°36 del 18 de septiembre que suspendió las presentaciones y tramitación de pliegos de peticiones y conflictos colectivos, declarando en receso las Juntas de Conciliación y Comisiones Tripartitas de Remuneración y la Comisión Central Mixta de Sueldos<sup>34</sup>, ofreció a los empleadores herramientas suficientes para reestructurar sus empresas con despidos y reducciones salariales.

La ofensiva laboral continuó el mes siguiente. El DL 66 del 1 de octubre amplió y simplificó las razones para destituir a funcionarios públicos; el DL 82 promulgado diez días después congeló el 90% de los recursos del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación, bajo la sospecha de que estos eran utilizados con fines ilícitos o subversivos; el DL 98 del 22 de octubre,

en tanto, declaró a la Administración Pública en reorganización para facilitar los despidos, traslados y cambios que fueran necesarios para su reestructuración. En un sentido aparentemente paradójico, que buscaba hacerse cargo de los graves efectos que estaba teniendo la crisis económica sobre los trabajadores producto de las mismas políticas de la Junta Militar, ese mismo día se promulgó el DL 97 que estableció pisos mínimos de remuneraciones y concedió bonificaciones a trabajadores del sector público y privado.

En lo que restaba del año 1973 se promulgaron tres decretos más. El DL 133 de noviembre terminó de disolver a la CUT liquidando sus bienes a nivel nacional, eliminando definitivamente del escenario a la organización sindical más importante y poderosa del país. A su vez, en diciembre se aprobó el DL 198, que buscó establecer nuevas disposiciones generales y un mayor control sobre el funcionamiento de los sindicatos, cancelando indefinidamente las elecciones de sus dirigentes y limitando sus funciones, prorrogando los directorios existentes hasta el 11 de septiembre y reemplazando a los que habían sido removidos con los trabajadores más antiguos de cada empresa. También estableció que las asambleas sindicales solo se po-

<sup>34</sup> Para mayores detalles, ver Lira y Rojas, 2009.

dían realizar en presencia de Carabineros, que debía ser avisado con al menos 2 días de anticipación, indicando la fecha, el lugar, la hora y el temario que debía ser estrictamente informativo. Finalmente, el DL 248 modificó el sistema de calificación y evaluación de los miembros de la Judicatura del Trabajo, mejorando su control por parte del régimen.

A estas medidas de emergencia adoptadas en un intento de imponer el orden y rescatar la economía del país, siguió un periodo de relativa estabilidad legal en el ámbito estrictamente laboral que se extendió hasta el año 1978, solo interrumpidas el 1 de octubre de 1974 por el DL 676. Este, en línea con el anterior DL 97, estableció algunas concesiones para los trabajadores al reponer algunas restricciones y el control de la Dirección del Trabajo ante los despidos colectivos en las empresas, aunque se trató de una medida de dudosa o limitada aplicabilidad, tanto por la lógica general de permitir ajustes y adaptaciones libres de las empresas ante el escenario económico, como porque al mismo tiempo habilitó al Director del Trabajo a condonar multas a las empresas si corregían situaciones, irregularidades o faltas identificadas.

Hasta el año 1978, pese a estas medidas de emergencia, la crisis económica y el terrorismo de Estado, cientos de sindicatos seguían resistiendo y esperando con cierto escepticismo que comenzara la implementación de las promesas contenidas en el DL 1.006 conocido como "Estatuto Social de la Empresa", que se había promulgado el 1 de mayo de 1975, pero cuya aplicación debía esperar a la puesta en marcha de un nuevo Código del Trabajo, según establecía su Artículo 3º transitivo. Sin embargo, el camino adoptado por la Dictadura fue el Plan Laboral que, como se verá en seguida, marcó una dirección totalmente opuesta y eliminó por completo las ideas y propuestas contenidas en el DL 1.006.

## **El Plan Laboral y la pérdida de derechos laborales**

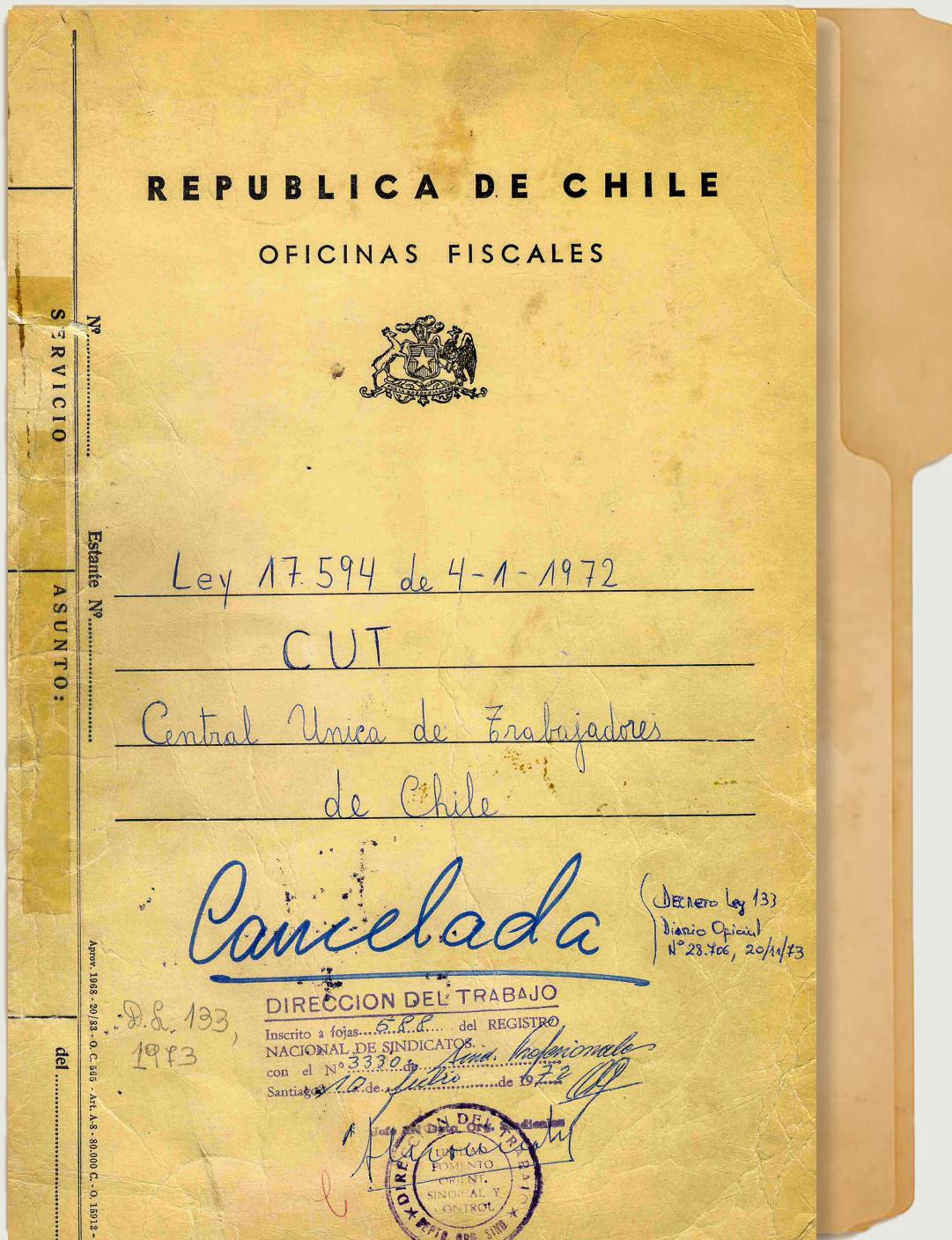
Después de varios años sin innovar, en el año 1978 se anunciaron una serie de decretos que cambiarían la fisonomía del Código del Trabajo para las siguientes décadas. El principal de estos fue el DL 2.200 promulgado el 1 de mayo, que tenía por objeto regular el contrato individual de trabajo y la protección de los trabajadores, convirtiendo en permanentes buena parte de los elementos contenidos en el DL 198 de 1973, restituyendo las facilidades para despedir a trabajadores e incorporando diversas disposiciones que permitían una profunda flexibilización de las condiciones laborales. Varios meses después, se promulgó en octubre de 1978 el DL 2.345 que facultó al Ministerio del interior para implementar una política de racionalización y desburocratización de la Administración Pública, estableciendo en su artículo 5º la posibilidad de remover a cualquier funcionario público sin sumario para cumplir con estos fines.

Con estos decretos se consolidaban en el ámbito laboral las ideas neoliberales que venían pregonando los asesores de la Junta Militar<sup>36</sup>. Por un lado, estas ideas apuntaban a liberalizar la legislación que afectaba la disposición y utilización de la fuerza de trabajo y, por otro lado, abogaban por reducir el tamaño y la influencia del Estado en sus diferentes reparticiones y servicios. En suma, se apuntaba a simplificar la administración y reestructuración del sector privado y público para mejorar su competitividad y eficiencia de acuerdo con las necesidades del mercado, reduciendo los costos laborales y ajustando los salarios a la productividad de cada unidad económica.

Durante los años siguientes estas normas se fueron complementando, ajustando y corrigiendo sin abandonar sus principios fundantes. La Ley 18.018, del 10 de agosto de 1981, introdujo mayor

---

<sup>36</sup> Este tema ha sido desarrollado en profundidad en el libro de Gárate, 2012.



El Decreto ley N°12 del Ministerio de Justicia promulgado el 17 de septiembre de 1973 canceló la personalidad jurídica de la Central Única de Trabajadores de Chile y prohibió su existencia, organización o funcionamiento, señalado el motivo: "por haberse transformado en un organismo de carácter político, bajo la influencia de tendencias foráneas y ajenas al sentir nacional, prohibiéndose en consecuencia su existencia y toda organización y acción, propaganda de palabra, por escrito o por cualquier otro medio, que revelen, directa o indirectamente su funcionamiento".

La imagen corresponde a la carátula original conservada del expediente de la Dirección del Trabajo sobre la Central Única de Trabajadores en que se declara su disolución y nombra como liquidador de los bienes de esta organización al Director del Trabajo por medio del Decreto Ley 133 del Ministerio del Trabajo publicado en el Diario Oficial del 20 de noviembre de 1973.

flexibilidad laboral en los contratos y redujo la indemnización por despido a un máximo de 5 meses, mientras que la Ley 18.620, del 27 de mayo de 1987, afinó y refundió los DL del Plan Laboral en un nuevo Código del Trabajo. Algunas de las modificaciones establecidas fueron especialmente relevantes por afectar a la generalidad de los trabajadores y se mantienen como legado hasta el día de hoy. Tal fue el caso del establecimiento de facultades especiales para el empleador a propósito del ejercicio del denominado *ius variandi*, consagrado en el artículo 12 del Código del Trabajo, que permite modificar unilateralmente tanto la jornada como el lugar de trabajo.

Un aspecto clave de los cambios es la peculiar manera en que el Código del Trabajo recoge el principio de irrenunciamabilidad de los derechos laborales en el inciso segundo del artículo 5°, que dispone lo siguiente: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo". Si bien a primera vista podría parecer que la irrenunciabilidad se encuentra debidamente resguardada, es la segunda parte del inciso la que la cercena irremediablemente, toda vez que se confiere la posibilidad al trabajador de renunciar a sus derechos al término del contrato, es decir, justo en el momento en que más se disputa la existencia de los mismos. Esto implica que necesariamente muchos derechos laborales se pierdan, en atención a que su exi-

gibilidad ya no depende del imperio de la ley sino de la voluntad del trabajador, el cual en su estado de necesidad suele verse compelido a transar derechos a cambio, por ejemplo, del pago de alguna suma de dinero que asegure su subsistencia inmediata.

De forma similar a la que se encuentra consagrado el principio de irrenunciamabilidad, figura la norma que consagra la prescripción de los derechos laborales en el actual artículo 510, que señala que los derechos laborales prescriben en el plazo de dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles. Ello implica que los derechos que surgen en el transcurso de la relación laboral se van extinguendo si es que no se reclaman y, además, establece que la prescripción afecta al derecho mismo y no a la acción para exigirlo. En consecuencia, si el empleador pagase un derecho luego de dos años de haberse hecho exigible, el trabajador no tendrá la posibilidad jurídica de retener lo pagado pues se estaría pagando algo no debido.

Para agravar más esta situación, el DL 3.648 de marzo de 1981 había eliminado las Cortes de Apelaciones del Trabajo, reduciendo notoriamente también el número de tribunales especiales del trabajo traspasando sus competencias a tribunales civiles, con lo cual los fallos judiciales sobre conflictos laborales se hicieron mucho más lentos y sus procedimientos más engorrosos, in-

centivando su resolución extrajudicial que generalmente favorecía al empleador.

Por su parte, respecto del derecho individual del trabajo, se identifican derechos conculcados en prácticamente todos los ámbitos regulados por la ley laboral y en todos los grupos de trabajadores. Así, se encuentra afectación en lo relativo a los montos de las gratificaciones, en las limitaciones a la jornada de trabajo, al monto de las remuneraciones, a las cláusulas de estabilidad en el empleo, de seguridad y salud en el trabajo y a la protección de la maternidad.

En cuanto a esto último, se pueden mencionar una serie de beneficios que fueron sencillamente derogados, de los cuales posiblemente el más relevante era el feroz maternal que protegía a las mujeres embarazadas, permitiendo el desprendimiento por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y en caso de expiración del plazo del mismo, lo cual se mantiene vigente en el artículo 174 de la actual legislación. Adicionalmente, las modificaciones del Plan Laboral relativas a la protección de la maternidad incorporaron la siguiente cláusula: "Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular", lo cual se agrava aún más si se considera que la calificación de ese tipo de trabajadores había incorporado a quienes se dediquen en forma continua al servicio de una o más

personas o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar, y a las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en instituciones de beneficencia. De esta manera, se consagraba lo que fue denominado como maternidades "de primera y de segunda categoría" en atención a que quedan excluidas del fuero laboral un grupo muy relevante de trabajadoras especialmente precarizadas.

Junto con el debilitamiento del fuero, se eliminaron otras formas de protección a la maternidad, como el beneficio de que no pudieran desarrollar trabajos considerados perjudiciales para su salud hasta tres meses después del alumbramiento, la obligación de que los establecimientos con más de 20 trabajadores tuvieran salas cunas, y la facultad de la Dirección del Trabajo de instruir la creación de salas cunas en establecimientos con menos de 20 trabajadoras cuyas circunstancias lo ameritaran. En cambio, se permitió al empleador a elegir y pagar una sala cuna a la que su trabajadora pueda llevar a su hijo. Por último, se eliminó la obligación de que los empleadores tuvieran carteles en lugares visibles con el texto de las normas sobre protección a la maternidad.

Todo esto resulta especialmente llamativo por contradecir la supuesta preeminencia del interés por la familia que se buscaba instalar por parte de la Dictadura, y por la

tremenda relevancia que en la actualidad han adquirido los temas relacionados a la conciliación de la vida familiar y laboral.

A lo anterior cabe agregar que diversos grupos y categorías de trabajadores se vieron afectados por normas específicas contenidas en el Plan Laboral. Uno de los más perjudicados fueron los trabajadores agrícolas, quienes además de perder buena parte de las facilidades que tenían para constituir sindicatos desde el año 1967 y una serie de beneficios puntuales, pasaron de la obligación de que el empleador pagara al menos el 75% del salario en dinero efectivo, a una norma que solo obligaba a que el 50% se pagara en efectivo y el restante 50% podía remunerarse con regalías, entre las que se considera la casa habitación. Este criterio sigue vigente en el artículo 91 del actual Código del Trabajo. Otro aspecto negativo que tuvieron que asumir los trabajadores agrícolas fue la eliminación de la obligación absoluta que tenía el empleador de proporcionar una habitación, liberándose de ésta en el caso de que el trabajador ocupe o pueda ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores, lo que se encuentra hoy en el artículo 92 de la legislación.

Otro sector que se vio ampliamente damnificado con los cambios legales fue el de los trabajadores portuarios,

quienes en base a una sucesión de leyes específicas como la 18.032, la 18.042 y la 18.462, vieron precarizadas en extremo sus condiciones laborales y salariales al perder el control del trabajo eventual con la habilitación administrativa de una sobreoferta de mano de obra. Pero las consecuencias llegaron a muchos otros sectores. A modo de ilustración, se puede mencionar la eliminación de ciertas gratificaciones especiales como en el caso de los trabajadores de la locomoción colectiva o de servicios de utilidad pública; la derogación de numerosas normas que establecían montos de remuneraciones mínimas como en el caso de los trabajadores aprendices, los auxiliares de administración de justicia, trabajadores de farmacias, garzones, etc.; la eliminación de restricciones especiales de jornada máxima de trabajo para trabajadores de empresas eléctricas, panaderos y operadores de contabilidad; la reducción de los días de feriado especial que tenían trabajadores con 15 o más años de antigüedad, trabajadores mayores de 60 años, trabajadores de zonas extremas y mineros; la derogación de diversas normas sobre indemnizaciones especiales por término del contrato de trabajo, como existía para el caso de trabajadores de ferrocarriles, trabajadores de la minería de hierro o periodistas; la exclusión de toda protección laboral a los trabajadores a domicilio; y la eliminación de los descansos obligatorios para los domingos y la figura del "sábado inglés" para los trabajadores del comercio.



SUPERMERCADO  
TU Y YO

PELUQUERIA  
UNISEX

CAMPONES CARRASCO  
ESTACIONES  
Y BUSES  
COMUNICACIONES

## El Plan Laboral y la pérdida de derechos sindicales

Hasta el inicio del Plan Laboral, las organizaciones sindicales se regían por las disposiciones del DL 198, que tenían un fuerte componente autoritario y restrictivo. En el año 1978, poco tiempo después de la promulgación del DL 2.000 que estableció nuevas normas para el contrato individual de trabajo, el 17 de octubre fueron promulgados dos decretos de fuerte impronta antisindical.

El primero de ellos fue el, ya mencionado anteriormente, DL 2.346, que declaraba ilícitas, disolvía y embargaba las propiedades de 7 grandes federaciones y sindicatos que habían mostrado una mayor capacidad de resistencia y oposición a Pinochet: la Federación Campesina Ranquil, la Federación Campesina UOC, FENSIMET (federación de trabajadores metalúrgicos), FIEMEC (federación de trabajadores de la construcción), FENATEX (federación de trabajadores textiles), el Sindicato Profesional de Obreros de la Construcción, y la Federación Nacional Minera. El segundo fue el DL 2.347, que declaró ilícitas las actividades de organismos que asumieran la representación de trabajadores sin una personalidad jurídica correspondiente. Con esto, el régimen contó con un man-

to de legalidad para denunciar, perseguir, caducar y eliminar administrativamente en la Dirección del Trabajo a más de 400 sindicatos que agrupaban a 112.795 afiliados, aunque según los dirigentes de la época fueron 529 organizaciones y más de 300.000 afiliados<sup>37</sup>.

La estocada final llegaría 8 días después, cuando la dictadura anunció sorpresivamente el DL 2.376 que modificaba el artículo 376 del Código del Trabajo, permitiendo la convocatoria a elecciones sindicales y estableciendo una serie de requisitos para ser candidato. La principal condición requerida en su artículo 4 letra f), fue "no haber desempeñado actividad político partidista ni haber tenido militancia en partido político o haber postulado a cargo de representación popular [...] en los últimos diez años contados desde que se adquiera la calidad de Director sindical". Con esto se buscaba quitar del camino a miles de dirigentes opositores que contaban con una importante trayectoria organizativa, con la esperanza de que los nuevos directores fueran despolitizados y más de alguno cercano al régimen.

La construcción de la nueva institucionalidad laboral continuó el año 1979, cuando el régimen promulgó el 29 de junio dos decretos que consagraron la pretendida

refundación de la estructura y alcances del sindicalismo, cuyo objetivo era acotar al mínimo su rango de acción con múltiples restricciones e impedimentos. El DL 2.756 delimitó los nuevos tipos de sindicatos, que ya no serían industriales o profesionales, sino que Sindicatos de Empresa, Sindicatos Interempresa, Sindicatos de Trabajadores Independientes y Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios. De estos, los más relevantes y los únicos habilitados para negociar contratos colectivos de manera reglada, es decir, con la posibilidad y derecho a huelga, eran los de empresa, mientras que los Interempresa debían cumplir algunas exigencias adicionales, pero los aspectos más relevantes en términos organizativos fueron la eliminación de la afiliación obligatoria una vez constituidos, la posibilidad de formar otras organizaciones paralelas en una misma empresa sin la figura de un sindicato más representativo, y una disponibilidad de recursos considerablemente menor.

El complemento de esta norma fue el DL 2.758, que después de seis años reestablecía el derecho a negociar colectivamente bajo nuevas reglas. La negociación se mantuvo estrictamente a nivel de empresa pero con mayores regulaciones y restricciones, prohibiendo insólitamente la negociación de materias relativas a la administración

<sup>37</sup> Campero y Valenzuela, 1984, p. 244.

y organización de la empresa, y al mismo tiempo que se debilitó la huelga con la posibilidad de reemplazar a los trabajadores, a lo que se sumaba la existencia de otros sindicatos que negociaban en distintos momentos con lo cual la paralización del trabajo perdía eficacia como forma de presión. También se habilitó la figura de Grupos Negociadores, que sin ser sindicatos ni tener derecho a huelga, podían agrupar a trabajadores para suscribir un convenio colectivo, muchas veces con el incentivo del empleador que con ello podía evitar la formación de sindicatos, atentando por décadas contra la titularidad sindical.

La prohibición de la negociación colectiva en niveles superiores al de la empresa quedó plasmada en el artículo 4º del decreto en los siguientes términos: "Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala esta ley o de cualquiera otra forma". Asimismo, se puso una lápida a las experiencias de negociaciones que trascendían el nivel de empresa y que se habían desarrollado al alero de las Comisiones Mixtas de Sueldos y de las Comisiones Tripartitas, las cuales quedaron derogadas.

Se retrocedió también en la dimensión territorial que habían alcanzado los trabajadores agrícolas, quienes podían levantar pliegos y negociar por comuna, retornando a la figura del fundo o predio entendidos como empresa o empleador. Además, para evitar una posible coordinación intersindical a nivel de rama de actividad o incluso de empresa, se calendarizaron distintos períodos de negociación colectiva según el orden alfabético de la razón social de las empresas, asignando distinta duración de la vigencia de los instrumentos colectivos para consolidar su dispersión en el futuro.

Otra de las innovaciones que tuvo graves repercusiones en el mediano plazo fue la implementación formalista de la identificación de la empresa con una persona jurídica, lo que dio pie para todos los inconvenientes respecto al ejercicio de los derechos colectivos asociados al denominado MultiRut. Es decir, abrió la posibilidad de constituir múltiples empresas en el papel, aun cuando estas fueran parte de una misma unidad física y económica, fragmentando aún más a los sindicatos que debían negociar por separado con cada una de las personalidades jurídicas.

No fue necesario que pasara mucho tiempo para que las secuelas de esta particular y limitante forma de negociación colectiva se pudieran palpar. En el año 1982, como resultado de la crisis económica mundial y de las erráticas y radicales políticas económicas neoliberales implementadas por la Dictadura, estalló una de las mayores crisis económicas de la historia de Chile, en la que tanto el empleo como los salarios reales se desplomaron. Las dimensiones de la crisis se pueden ilustrar con el hecho de que el nivel de salarios reales del año 1980 se recuperó recién en el primer lustro de 1990, mientras que el nivel salarial promedio del año 1970 recién se recuperó en la década del 2010. En suma, la legislación relativa a la negociación colectiva se demostró como completamente impotente para aumentar e incluso para contener los salarios de los trabajadores durante la crisis, pero también exhibió un desempeño extremadamente modesto para aumentar los sueldos de los trabajadores en períodos de reactivación y crecimiento económico.

Más allá de las limitaciones para negociar y sus efectos sobre los salarios, la Dictadura impuso una serie de restricciones adicionales sobre el movimiento sindical que

<sup>38</sup> Un análisis detallado del impacto de esta crisis en el país se puede encontrar en Ffrench-Davis, 2018.

<sup>39</sup> Ver Matus y Reyes, 2021.

<sup>40</sup> Ver Matus y Reyes, 2021.

apuntaban a asegurar su despolitización, que era vista como una de las principales causas de la conflictividad que atravesó al sistema político durante los últimos gobiernos democráticos. En palabras de Jaime Guzmán, uno de los mayores ideólogos del régimen, junto con "la existencia de una legislación laboral que amparaba una negociación colectiva injusta y demagógica", uno de los grandes problemas del sindicalismo era "la confusión entre la vida política y la actividad gremial, que transformó a los sindicatos en instrumentos al servicio de los partidos"<sup>41</sup>. Ambos elementos debían ser extirpados.

Los primeros pasos al respecto se habían dado con el DL 198 de 1973, que circunscribía la actividad sindical exclusivamente a asuntos de la empresa, impidiendo su participación en demandas y asuntos generales de la sociedad. Luego, el DL 2.756 estableció en su fundamento N°7 que "también es indispensable que la organización sindical sea autónoma y despolitizada, para que pueda dedicarse a sus finalidades propias, evitando que sea instrumentalizada por grupos o intereses extraños a la propia organización", razón por la cual mantenía la prohibición de que fueran directores quienes hubieran tenido participación política partidaria en los últimos 10 años. Mientras, el DL 2.758 reiteró los márgenes de la acción sindical al circunscribir la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, no sin prohibir expresamente la discusión e intromisión en materias relativas a las "facultades administrativas del empleador", y restituyendo a las bases de las organizaciones el control sobre la gestión de los dirigentes<sup>42</sup>.

En suma, para su autor más directo, José Piñera, este esquema contribuiría "a personalizar las relaciones de trabajo de empresarios y trabajadores"<sup>43</sup>, fortaleciendo el compromiso de ambas partes hacia la empresa y no entre ellos. Con esto, se entorpecían las pretensiones de generar esquemas asociativos más agregados, en particular la unión de los trabajadores como clase y su representación política como grupo.

Por último, cabe notar que estos mecanismos e impedimentos se reforzaron con una disposición contenida en la nueva Constitución de la República del año 1980 que fijó una separación entre el sindicalismo y la política formal, por medio de su artículo N°19. Este establecía una limitación a su autonomía, prohibiendo su intervención en actividades políticas partidistas, lo cual se mantiene vigente hasta hoy, al igual que la prohibición de que dirigentes sociales y sindicales participen de elecciones populares.

<sup>41</sup> Estas dos referencias a uno de los máximos ideólogos de la dictadura pueden encontrarse en Fontaine, 1991, p. 403.

<sup>42</sup> Un análisis detallado de esto se puede encontrar en Bórquez y Retamales, 2021.

<sup>43</sup> Piñera, 1990, p. 66.

## Cuadro 1: Síntesis de principales reformas legales de aplicación general en el ámbito laboral 1973-1987

Año	Fecha de promulgación	Norma	Ámbito	Contenido
1973	12 y 19 de septiembre	DL 6 y DL 22	Laboral	Se declaran "interinos" a todo el personal del Estado, con posibilidad de cese simple e inmediato por nombramiento de reemplazo.
1973	17 de septiembre	DL 12	Sindical	Cancela personalidad jurídica de la CUT.
1973	21 de septiembre	DL 32	Laboral	Establece causales y procedimientos en despidos de trabajadores para "reestablecer el principio y la práctica de la disciplina laboral", modificando la Ley N° 16.455 que dificultaba y obligaba a justificar los despidos ante tribunales.
1973	24 de septiembre	DL 43	Laboral	Suspende las normas relativas a reajustes o aumentos de remuneraciones.
1973	1 de octubre	DL 66	Laboral	Amplía y simplifica las razones para destituir a un funcionario público.
1973	11 de octubre	DL 82	Sindical	Congela el 90% de los fondos del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación.(SUTE)
1973	22 de octubre	DL 97	Laboral	Establece pisos mínimos de remuneraciones y concede bonificaciones a trabajadores del sector público y privado.
1973	22 de octubre	DL 98	Laboral	Se declara en reorganización la Administración Pública, facilita despidos por reestructuración.
1973	13 de noviembre	DL 133	Sindical	Disuelve la CUT y liquida sus bienes.
1973	10 de diciembre	DL 198	Sindical	Regulariza actividad sindical, habilita a la Dirección del Trabajo a prorrogar directivas y/o designa a los trabajadores más antiguos en cargos vacantes. También restringe y controla sus reuniones a aspectos estrictamente informativos e internos, que deben acompañarse de Carabineros avisados con dos días de anticipación.
1973	31 de diciembre	DL 248	Laboral	Modifica el sistema de evaluación y calificaciones de la Judicatura del Trabajo.
1974	1 de octubre	DL 676	Laboral	Repone el control de la Dirección del Trabajo y algunas restricciones a los despidos colectivos en las empresas, y habilita al Director del Trabajo a condonar multas a empresas si corrigen situaciones, irregularidades o faltas identificadas.
1978	1 de mayo	DL 2.200	Laboral	Fija nuevas normas sobre el contrato de trabajo y la protección de trabajadores. Se simplifica y agilizan los despidos.
1978	17 de octubre	DL 2.345	Laboral	Permite el despido y reemplazo de trabajadores de la Administración del Estado sin sumarios y sin importar inamovilidades ni fueros. Derogado en 1986.
1978	17 de octubre	DL 2.346	Sindical	Declara ilícitas y/o disuelve 7 grandes federaciones y confederaciones sindicales nacionales, así como también a sus sindicatos de base afiliados. Sus bienes pasan a dominio del Estado.

1978	17 de octubre	DL 2.347	Sindical	Declara ilícitas a las organizaciones que asumen la representación de sectores de trabajadores sin tener la personalidad legal para ello.
1978	26 de octubre	DL 2.376	Sindical	Reestablece la realización de elecciones de dirigentes sindicales con una serie de restricciones para renovar y despolitizar a los sindicatos.
1979	29 de junio	DL 2.756	Sindical	Establece normas sobre organizaciones sindicales
1979	29 de junio	DL 2.757	Sindical	Establece normas sobre organizaciones gremiales.
1979	29 de junio	DL 2.758	Sindical	Establece nuevas normas sobre negociación colectiva.
1980	4 de noviembre	DL 3.500 y 3.501	Laboral	Establece nuevo sistema de pensiones y cotizaciones previsionales.
1981	9 de marzo	DL 3.648	Laboral	Se eliminan las Cortes de Apelaciones del Trabajo y se reducen los tribunales especiales del trabajo, pasando la competencia a tribunales civiles.
1981	10 de agosto	Ley 18.018	Laboral	Corrige y ajusta los DL 2.200, 2.756 y 2.758, introduciendo mayor flexibilidad laboral en los contratos individuales y reduciendo la indemnización a 5 meses.
1987	27 de mayo	Ley 18.620	Laboral	Refunde los DL en un nuevo Código del Trabajo.

## Pronunciamientos y actos de la Dirección del Trabajo

El conjunto de disposiciones impuestas por la Dictadura en el ámbito laboral y sindical requirió para su implementación el concurso de diferentes reparticiones del Estado. Por sus objetivos institucionales, la Dirección del Trabajo fue la más involucrada en estos temas y, en función de ello, para dar curso a las transformaciones planteadas en los decretos y leyes promulgados en este periodo, llevó a cabo una nutrida actividad jurídica orientada a aclarar, puntualizar, corregir, enmendar y complementar aspectos de dichas leyes mediante dictámenes elaborados por su equipo jurídico, los que fueron propuestos tanto por oficio como en respuesta a solicitudes de actores incumbentes. A continuación, se presenta un cuadro que resume la cantidad de dictámenes que emitió durante los años 1988, 1989 y 1990 ordenados según la materia que trata.

Más allá de las cifras globales, para ilustrar el contenido de estos dictámenes se detallan algunos que fueron escogidos por su relevancia, exponiéndose en cinco grandes categorías. Cabe señalar que ninguno de estos dictámenes abarca el ámbito de los derechos fundamentales, ya que el desarrollo de dicha doctrina comenzó años después del retorno a la democracia.

**Cuadro 2: Dictámenes anuales por materia**

Nº	MATERIA	Año 1988	Año 1989	Año 1990
1	Jornada de Trabajo	31	30	58
2	Contrato Individual de Trabajo	13	5	44
3	Remuneraciones	11	14	27
4	Organizaciones Sindicales	14	20	20
5	Competencia de la DT	0	18	19
6	Negociación Colectiva	9	4	15
7	Feriado	9	9	14
8	Indemnización	7	4	11
9	Profesores	12	6	10
10	Horas Extraordinarias	8	5	10
11	Gratificación	4	4	9
12	Colegios Particulares	0	0	4
13	Ingreso Mínimo	0	0	3
14	Finiquito	0	0	3
15	Reglamento Interno	0	3	2
16	Protección a la Maternidad	5	7	2
17	Licencia Médica	0	0	2
18	Contrato Colectivo de Trabajo	8	9	2
19	Reconsideración de Instrucciones de Fiscalización	10	13	0
20	Locomoción Colectiva Particular	0	6	0
21	Reconsideración de Dictámenes	6	6	0
22	Comités Paritarios	0	5	0
23	Incompetencia para Pronunciarse	17	0	0
24	Varios	21	12	0
	TOTAL	185	180	255

Fuente: Elaboración propia en base a Memoria Anual 1988, Dirección del Trabajo, p. 12; Memoria Anual 1989, Dirección del Trabajo, p. 17 y Memoria Anual 1990, Dirección del Trabajo, p. 21.

A) Aclaraciones y precisiones referidas a la implementación del DL N° 2758, de 1979, que estableció normas sobre negociación colectiva.

Cabe señalar que con fecha 6 de julio de 1979 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Ley N° 2758, que estableció normas sobre negociación colectiva. La publicación de este texto legal dio lugar en los años siguientes a una serie de pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo, principalmente en tres líneas interpretativas:

i. Cronograma de presentación de proyectos de contratos colectivos, de conformidad al artículo 1º transitorio del DL 2750, el cual establecía un calendario de negociación según la letra con que comenzaba el nombre de la empresa o predio respectivo, y el tamaño de la empresa.

ii. Cómo se conciliaban las disposiciones del DL 2750 con los instrumentos colectivos anteriormente vigentes en la empresa (contratos colectivos, convenios, etc.).

iii. Fijar el sentido y alcance de algunas expresiones contenidas en el DL 2758, de 1979, como, por ejemplo, Dictamen N° 3650, de 21.09.1981 ("y al bienestar de los trabajadores"); Dictamen N° 3956, de 03.11.1981 ("supervisor"); Dictamen N° 4617, de 22.09.1983 ("faena transitoria").

B) Validez y vigencia de actas de avenimiento suscritas en el período anterior al DL 2758, de 1979, por organizaciones de trabajadores y empleadores u organizaciones de empleadores.

Según se puede desprender de los pronunciamientos revisados, con anterioridad al año 1980 existieron una cantidad importante de actas de avenimiento suscritas por organizaciones de trabajadores y empleadores u organizaciones de empleadores, respecto de los cuales se consultaba a la Dirección del Trabajo acerca de la validez y vigencia de sus cláusulas. El Servicio se pronunció, en general, con un criterio restrictivo, sin perjuicio de indicar que algunas de sus cláusulas pudieron incorporarse a los contratos individuales. Algunos ejemplos: dictamen N° 5276, de 13.11.1980 (Compañía Minera Disputada de Las Condes S.A.); dictamen N° 351, de 07.01.1981 (Benito Restucci y Cía. Lita y otros empleadores metalúrgicos); dictamen N° 3493, de 02.09.1981 (Maestranza San Miguel), y dictamen 185, de 09.01.1984 (Predio Agrícola El Peumal).

C) Aplicabilidad de las resoluciones de las Comisiones Tripartitas

A la Dirección del Trabajo le correspondió pronunciarse sobre la aplicabilidad de las resoluciones de diversas Comisiones Tripartitas existentes en el país antes de 1979, instancias de negociación sectorial o ramal. Procedió en general con un criterio restrictivo sobre la aplicación de dichos acuerdos al sector de actividad. Algunos ejemplos: dictamen N° 5459, de 25.11.1980 (Actividad de la Construcción); dictamen N° 2624, de 17.11.1982 (Comisión Tripartita para la Actividad Textil del Sector Privado); dictamen N° 1923, de 20.05.1983 (Comisión Tripartita para la Actividad de Lubricantes y Combustibles), y dictamen N° 564, de 05.02.1985 (Comisión Tripartita para la Actividad de Lavandería y Establecimientos de Limpieza y Teñido del Sector Privado).

D) Competencia de la Dirección del Trabajo para interpretar contratos colectivos

Durante el período analizado, el Servicio mantuvo inalterable la doctrina que establece que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo suscrito de conformidad al DL 2758, de 1979. Son numerosos los pronunciamientos emitidos en este sentido.

E) Algunos pronunciamientos jurídicos particularmente restrictivos de la libertad sindical

En este punto, es posible encontrar algunos dictámenes que restringen la libertad colectiva de actuación sindical, tanto en lo referido a que los dirigentes sindicales puedan tener acceso libremente a los lu-

gares de trabajo, como la facultad de los sindicatos para organizar libremente sus actuaciones y actividades, sin injerencias de ninguna especie, particularmente de la autoridad administrativa.

En esta línea, a modo de ejemplo, podemos encontrar el dictamen N° 1346, de 2 de marzo de 1984, que establece que los dirigentes sindicales de un sindicato de trabajadores transitorios no tienen derecho a ingresar a las empresas en que prestan servicios sus asociados a objeto de reunirse con dichos trabajadores; el dictamen N° 1778, de 28 de marzo de 1985, que dispone que no es procedente el ingreso de profesionales asesores contratados por el sindicato, a las faenas, instalaciones y demás dependencias de la empresa, y el dictamen N° 1593, de 6 de mayo de 1983, que establece que los acuerdos adoptados por las asambleas sindicales de las organizaciones afiliadas a la Confederación de Trabajadores del Cobre, en orden a convocar a un paro nacional de actividades y sancionar con la pérdida de la calidad de socio a quienes no adhirieran a él, no se ajustan a derecho y no son, por tanto, jurídicamente obligatorios. Cabe agregar, además, la particular connotación política de este último pronunciamiento, al tratarse de un paro nacional convocado en contra de la dictadura de la época.



## El legado autoritario en el derecho colectivo del trabajo

Las reformas laborales impuestas por la Dictadura no son un mero dato histórico, sino que varios de sus aspectos medulares no han podido ser modificados de nuestro Código del Trabajo hasta hoy, tanto por falta de acuerdos amplios respecto a cómo reemplazarlos, como por la defensa que han hecho de estas normas algunos sectores políticos. A continuación, se sintetizarán algunos aspectos en los que persiste el legado autoritario.

a) Paralelismo sindical: una de las piedras angulares del Plan Laboral fue la posibilidad de constituir múltiples sindicatos en una misma empresa, generando un paralelismo y competencia entre las organizaciones que debilita su capacidad negociadora. Esto sigue plenamente vigente y sus efectos se han profundizado con el paso de los años. Si bien la propuesta de volver al modelo de sindicatos únicos no ha encontrado mayor respaldo, tampoco han podido aprobarse propuestas como la figura de los sindicatos más representativos, que no prohíbe la creación de otras organizaciones, pero sí la desincentiva.

b) Debilidad de la huelga: las extremas restricciones que tuvo la huelga en un comienzo se han ido relajando, como en el caso del límite de días de duración que hoy no existe. Sin embargo, prevalece en nuestra legislación la concepción del derecho a huelga como una etapa de la negociación colectiva reglada y no como el ejercicio de un derecho fundamental multipropósito. Asimismo, dentro de este restringido marco legal, pervive el derecho al descuelgue individual de trabajadores desde el 15vo día de huelga bajo ciertas condiciones, lo que en la práctica hace casi imposible su ejercicio a partir de ese momento. Además, la posibilidad de reemplazar a trabajadores huelguistas se mantuvo hasta el año 2016 con algunas modificaciones parciales. Por último, persisten figuras como las "Adecuaciones necesarias" y "Servicios Mínimos", que no se avienen estrictamente con los criterios restrictivos que han definido los órganos de control de Libertad Sindical de la OIT cuando se han pronunciado sobre las limitaciones del derecho a huelga en sociedades democráticas(\*)).

c) Despolitización: hasta el día de hoy no se ha erradicado la prohibición constitucional y legal que tienen los trabajadores para participar de elecciones políticas generales y en diversas organizaciones de la sociedad civil. Por esta razón, las y los dirigentes sindicales se ven obligados a realizar maniobras y a utilizar resquicios que dificultan su involucramiento en temas laborales de alcance nacional.

d) Ámbitos prohibidos de negociación: desde su puesta en marcha, el Código del Trabajo impuesto por la Dictadura prohibió explícitamente cualquier materia que restrinja o limite las facultades de organización y administración de empresa por parte del empleador. Esta norma casi única en el mundo se mantiene incólume, mutilando la posibilidad de llegar a acuerdos y mejorar múltiples aspectos que afectan las condiciones laborales.

e) Negociación colectiva descentralizada: la obligación de negociar solamente a nivel de empresa se mantiene sin cambios hasta hoy. Esto, junto con el paralelismo

(\*) Para profundizar en este tema ver: - OIT (2018) "La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo"  
 - Ginebra: OIT, 6<sup>a</sup> edición, 2018.  
 - Villasmil, Humberto y Torres, Nicolás (2022) "La Libertad Sindical: principio y derecho fundamental para la OIT. Consideraciones para el debate constitucional en Chile". Nota Técnica OIT, febrero de 2022

sindical, ha redundado en una gran debilidad de las capacidades de los sindicatos, sin ninguna posibilidad de coordinar ni articular legalmente negociaciones anivel interempresa, ni mucho menos de tipo ramal.

f) Sobre reglamentación: aunque se trata de una tradición presente desde el Código del Trabajo de 1931, el Plan Laboral rigidizó aún más todos los procedimientos relativos a la constitución de sindicatos, la negociación colectiva y el desarrollo de huelgas, entorpeciendo, enlenteciendo y dificultando la actividad sindical.

g) Subcontratación: con la promulgación del DL 2.950 en noviembre de 1979, se derogó la Ley 16.757 que prohibía subcontratar, externalizar y concesionar trabajos inherentes al giro principal y permanente de cada empresa, práctica que hasta entonces se encontraba acotada principalmente al sector de la construcción y el montaje industrial en la minería. Con esto la subcontratación comenzó a ser implementada gradualmente en distintas ramas de actividad y por parte del Estado. Pese a que la Ley 20.123 del año 2006 reglamentó este fenómeno y aumentó parcialmente la protección de los trabajadores, la subcontratación conserva la mayor parte de las características impuestas hace más de 40 años.

## El legado autoritario en el ámbito del derecho individual del trabajo

A nivel de contrato individual de trabajo, las modificaciones apuntaron en dirección exactamente opuesta a lo ocurrido a nivel colectivo. Si la intención respecto de los sindicatos fue rigidizar lo más posible las relaciones con los empleadores, en el ámbito individual las reformas buscaron liberalizar al máximo la relación de trabajo, eliminando todas aquellas cláusulas mínimas que habían podido conseguirse a lo largo de décadas de reivindicaciones. El objetivo entonces fue, por una parte, neutralizar la acción del sindicato (única organización capaz de equilibrar en parte la relación laboral) y, por otra, dar pie a la apertura de la relación individual, en el entendido que el trabajador como individuo no tendrá la capacidad negociadora para mantener aquellos avances que la ley había ido asegurando. Es decir, proliferaron normas donde debiese primar la autonomía: sindicato - empleador (derecho colectivo);

y se eliminaron normas donde debiese haber mayor regulación protectora: trabajador individual - empleador (derecho individual).

Cabe agregar que estas estrategias resultaban completamente coherentes con el ideario neoliberal que, a nivel colectivo, concibe a los sindicatos como organizaciones monopólicas y, a nivel individual, desconoce el desequilibrio existente entre las partes de la relación laboral.

Desafortunadamente, la lógica ultraliberal ha constituido un obstáculo imposible de sortear por los gobiernos democráticos, toda vez que sus efectos subsisten de manera casi intacta hasta hoy a pesar de haber existido esfuerzos relevantes por intentar deshacer ciertos aspectos. Así entonces, las principales modificaciones a nivel de derecho individual dicen

relación con una política de desregulación (y por tanto de desprotección) que tuvo como consecuencia la pérdida sistemática de derechos específicos que se fueron consiguiendo a lo largo del siglo XX por el movimiento de trabajadores (indemnizaciones por término de contrato para asegurar estabilidad en el empleo, medidas de protección a la seguridad y salud, reducciones de jornadas, participación en las ganancias de las empresas, protección a la maternidad, etc.).

En este mismo sentido, encontramos también la implementación del ius variandi o derecho de modificación del contrato de trabajo por parte del empleador; la feble recepción del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y, por último, la facilidad para que los derechos laborales se extingan a través de la institución de la prescripción.



### **"El Derecho Laboral Arrasado"**

Revista Análisis, número especial del 24 de julio de 1988; Santiago de Chile.

La versión completa de la revista se puede encontrar en nuestro micrositio "memoriaDT" en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

Hoy las posibilidades tecnológicas permite difundir una serie de informaciones de manera instantánea y al alcance de prácticamente cualquiera, con las ventajas y riesgos que ello trae, como la dispersión de información y la producción de noticias falsas.

Como otros derechos en la Dictadura, la libertad de expresión y la circulación libre de información fueron restringidos, y los medios que se mantuvieron estaban bajo control y censura. A medida que el cerco informativo se fue abriendo, emergió una prensa independiente en medios como Apsi, Cauce, Punto Final, Pluma y Pincel, Hoy, Solidaridad, Fortín Mapocho, La Época, Teleanálisis, que se sumaron a otros que existían antes del Golpe Militar, como las radios Cooperativa y Chilena, que se atrevieron a denunciar los distintos atropellos a derechos que los medios oficialistas no comunicaban (Navarro, 1985; Valladares, 2015).

Como homenaje a esta labor informativa, que incluso costó la vida de periodistas como José Carrasco y fotógrafos como Rodrigo Rojas, quisimos reproducir la portada de este número especial de la Revista Análisis de julio de 1988, que daba cuenta del resultado del Plan Laboral al final del periodo, y que sigue siendo recordada como un referente por abogados ligados al mundo del Trabajo. Aquella edición incluyó el artículo de Felipe Pozo "El trabajador: un producto del mercado",

donde reseña los cambios a la legislación basados en la sistemática destrucción de derechos para dejar al trabajador en una condición de mercancía a transar en el libre mercado. Luego, el artículo central del abogado laboralista Óscar Gajardo da cuenta, bajo el formato de abecedario, de los 181 derechos conculcados por el Plan Laboral, para cerrar con una entrevista a este abogado ex militante del Partido Nacional, quien, alarmado por el resultado de estas reformas, alertó en aquella entrevista: *"Nos hemos acostumbrado tanto a ir perdiendo un derecho tras otro, a que se haya ido pisoteando nuestra dignidad, que de pronto ni nos acordamos de todo lo que hemos perdido".*

La actual presidenta del Círculo de Periodistas, Purísima Gaune, testigo de la época y que ejerció en el diario La Nación, las radios Portales y de la Universidad de Santiago, nos comparte sus impresiones sobre el rol de la prensa independiente y la cobertura al Plan Laboral por parte de los medios oficialistas de la época.

*"Hoy siento la misma rabia al recordar cómo nos provocaron titulares del tipo "Exterminados como ratones"; "No hay tales desaparecidos" o los montajes hasta con fotografías que publicaba en esa época El Mercurio cuando vino el Papa. Hay que pensar que no había democracia; por lo tanto, la censura era fuerte y muy evidente. Se silenciaron todos los medios y la información era la oficial, incluso para los*

*diarios oficialistas. Existían los "comunicados" que no se podían cambiar. Por eso cuando surgen los medios independientes, que de una y otra forma, tratan de mostrar lo que realmente pasaba, se produce un alivio en el gremio. Lo importante era que los chilenos conocieran la otra versión: los detenidos, las torturas, los asesinatos, etc., que formaron parte del Informe Rettig más tarde."*

*Revistas como esta y todo lo que se publicó e investigó en esos medios ha servido posteriormente para conocer cómo fue realmente la Dictadura. Es lo que hoy, a 50 años, se recuerda, se releea y se analiza para saber cómo funcionaba el país en esos años. Esto también ha significado un sinnúmero de publicaciones que indican claramente cómo los derechos humanos fueron pasados a llevar bajo el pretexto de la política.*

*En los medios oficiales no había discusión sobre lo señalado en el Plan Laboral. No había debate porque en una dictadura se acata lo que dicen los dictadores. Los trabajadores son silenciados, ya no hay sindicatos, por lo tanto, no tienen voz en los medios. Hay uno o dos dirigentes que expresan su opinión, pero la mayoría ya no se pronunciaban por temor a perder el trabajo (los que tenían trabajo, claro) o a ser detenidos. Los medios oficialistas no se preocupaban de los trabajadores, no les daban cobertura, al contrario, se preocupaban de otros temas, de la vida social, publicando páginas y páginas de fotografías de los grandes eventos".*

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, Rolando. «El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985». Instituto de Historia Argentina y Americana, N.o 35 (2012): 107-37.

Bórquez, Valeria, y Luis Retamales. «La prohibición político partidista en las organizaciones sindicales». Tesis de Grado, Universidad de Valparaíso, 2021.

Campero, Guillermo, y José Valenzuela. El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, 1984.

Echeverría, Magdalena, La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2010,

Ffrench-Davis, Ricardo. Reformas económicas en Chile, 1973-2017. Neoliberalismo, crecimiento con equidad e inclusión. Santiago de Chile: Taurus, 2018.

Fontaine, Arturo. «El miedo y otros escritos: El pensamiento de Jaime Guzmán E.» Estudios Públicos, n.o 42 (1991): 251-570.

Gárate, Manuel. La revolución capitalista de Chile (1973-2003). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2012.

Lira, Elizabeth, y Hugo Rojas. Libertad sindical y derechos humanos: análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990). Santiago de Chile: LOM, 2009.

Matus, Mario, y Nora Reyes. «Precios y salarios en Chile, 1886-2009». En Historia económica de Chile desde la Independencia, editado por Manuel Llorca-Jaña y Rory Miller, 677-724. Santiago de Chile: Ril Editores, 2021.

Navarro, Arturo. (1985). El sistema de prensa en Chile bajo el gobierno militar (1973-1981). CENECA, Santiago de Chile, 1987

OIT (2018) "La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo" – Ginebra: OIT, 6<sup>a</sup> edición, 2018.

Piñera, José. La revolución laboral en Chile. Santiago de Chile: Zig-Zag, 1990.

Valladeres, Marlene. (2015). Combatiendo la dictadura desde la prensa clandestina. Museo de la memoria y los derechos humanos. Santiago 2015.

Villasmil, Humberto y Torres, Nicolás (2022) "La Libertad Sindical: principio y derecho fundamental para la OIT. Consideraciones para el debate constitucional en Chile". Nota Técnica OIT, Febrero de 2022





# **LA ACCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. CONCILIAR Y FISCALIZAR EN TIEMPOS DE DICTADURA**

# 4. LA ACCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. CONCILIAR Y FISCALIZAR EN TIEMPOS DE DICTADURA

La Inspección del Trabajo chilena está inserta en el entramado institucional de aplicación de la legislación laboral. Junto con los tribunales de justicia del trabajo constituye un modelo mixto, cuyas competencias comprenden la totalidad de la normativa laboral, así como en el ámbito del cumplimiento de las obligaciones previsionales, de higiene y seguridad en las empresas y de interpretación de la normativa al determinar su sentido y alcance, generando jurisprudencia administrativa. Todo ello, sumado a tareas adicionales de conciliación, mediación, denuncias, funciones de registro y de ministros de fe. Este modelo, de fuerte intervención estatal, de carácter general y de concurrencia compartida, como explica el profesor José Luis Ugarte<sup>44</sup>, obedece a una idea de derecho del trabajo cuyas raíces europeas fue aplicado a la realidad latinoamericana.

Así, con un modelo que rige las relaciones laborales "en sociedades fuertemente desiguales con actores sindicales débiles y/o controlados por el sistema político y con una cultura fuertemente estatal, no quedó mucho espacio para la autonomía colectiva, la fuente de las fuentes del derecho del trabajo, sino solo para la acción estatal consagrándose rápidamente un legalismo vorazmente reglamentario".

Es ineludible separar la revisión de la acción de este órgano de la administración del trabajo en su compleja naturaleza y desarrollo institucional de los procesos políticos y sociales, los actores laborales involucrados, así como de sus transformaciones y adecuaciones legales, las directrices gubernamentales en cada periodo y, por supuesto, del accionar de las personas funcionarias del servicio.

Esta sección mira a la DT de este periodo desde distintos ángulos. Primero, en la subsección 4.1 buscamos antecedentes que ayuden a identificar tendencias, hitos o cambios en los procedimientos que incidieron en las funciones de la institución y de qué manera influyó la implementación del Plan Laboral en las acciones de la DT durante este periodo, basándonos en la contribución de un ensayo inédito del cual presentamos una síntesis centrada en los años de la Dictadura.

Luego, en las subsección 4.2, desde otra perspectiva buscamos recrear las acciones institucionales a través de relatos de quienes ejercieron funciones de fiscalización y conciliación en las décadas de los años 70 y 80. Recogemos sus sensaciones, la cotidianidad de sus labores, sus motivaciones, las dificultades y oportunidades vividas, así

<sup>44</sup> Ver Ugarte, 2008

como algunos mensajes para sus colegas actuales y futuros, entre algunos de los temas que surgieron de estos encuentros.

Finalmente, dejamos preguntas abiertas en la subsección 4.3 sobre la presencia y el rol que cumplieron las mujeres en aquella época, destacando algunas experiencias y comentarios de las funcionarias. Luego, a propósito de la reflexión sobre la importancia y necesaria conmemoración de este hito u otros en la historia de la institución, pero desde una mirada de mujeres, identidades y diversidades, presentamos una segunda contribución. Esta vez se trata de una publicación sobre el surgimiento de la inspección laboral en Chile como ejemplo de un primer paso en esta línea, destacando el funcionamiento de la inspección femenina del Trabajo surgida hace 100 años, esperando motivar la construcción constante de la memoria institucional.



## 4.1 La Dirección del Trabajo, entre 1973 y 1989, durante el quiebre democrático y la dictadura militar<sup>45</sup>

En la primera parte de esta sección se destacan de manera sintética algunos antecedentes que explican la configuración orgánica de la Dirección del Trabajo hacia fines de los años de la década de 1960.

Tras el surgimiento del derecho del trabajo, desde su origen en 1924 la Dirección del Trabajo ha evolucionado hacia un modelo que progresivamente ha concentrado la generalidad de las competencias de la Administración Laboral moderna, principalmente aquellas de fiscalización del cumplimiento laboral y la promoción de las relaciones laborales.

En sus primeras cuatro décadas la fiscalización laboral siempre había sido el área de menor o escaso desarrollo, cargada de fuertes componentes conciliatorios. Esta primacía de la conciliación consagrada en la legislación señalaba expresamente que las Inspecciones del Trabajo debían recibir los reclamos por infracciones a las leyes sociales y tratarlos siempre "procurando solucionarlos en forma conciliatoria".

Antes de la entrada en vigencia del DFL2

de 1967 que nos rige hasta hoy, una serie de reformulaciones orgánicas y normativas llevadas a cabo por diversos gobiernos permitieron progresivamente el fortalecimiento y aumento de su dotación, así como los cambios en la orientación de la DT en la década de los sesenta, impulsados por sus propios funcionarios agrupados en la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH) a través de movilizaciones, demandas y propuestas que fueron configurando una institución acorde a los cambios políticos y sociales que vivía el país.

Uno de los principales cambios para fortalecer la acción fiscalizadora del Servicio fue facultar por primera vez a los inspectores del trabajo y funcionarios para aplicar sanciones administrativas sobre multas e infracciones laborales. Ya no solo debían limitarse a denunciar ante los tribunales laborales las infracciones mediante la Ley 14.072 (1962), complementada con la Ley 15.358 (1963). Todo ello fue acompañado por la introducción de mejoras al proceso sancionatorio, con la finalidad de darle una

mayor eficiencia y agilidad del proceso, así como un sustancial impacto disuasivo de la actuación fiscalizadora.

En el período que antecede al Golpe de Estado, la evolución de la legislación social continuó en la senda de la profundización de derechos y mejora sustancial de las condiciones de las capas medias y populares, tanto en educación y en salud, como, específicamente en lo que nos ocupa, en el ámbito laboral. Hubo entonces una muy abundante sucesión de ajustes y modificaciones legislativas sucesivas, ya sean estructurales o puntuales, que fueron implicando importantes recargas y desafíos para el Servicio, tanto de estudio como de divulgación y fiscalización, al igual como de armonización y solución de conflictos. Esto, en su conjunto, devino en una mayor exigencia a la Institución y a los funcionarios.

Con la definitiva regulación orgánica del Servicio a través del DFL2 se aprecia un claro aprendizaje histórico, con un vuelco en favor de potenciar sus competencias

---

<sup>45</sup> Esta sección 4.1 está basada en el documento: "Un Aporte en torno a la Historia de la Dirección Del Trabajo y La Conmemoración De Los 50 Años Del Golpe De Estado" el cual está siendo elaborado también en el marco de los 50 años del golpe de estado y encontrándose en proceso de edición para su publicación. Este texto fue elaborado por Raúl Campusano Palma, Abogado y Magister en Derecho Público, funcionario de carrera de la Dirección del Trabajo, entidad en la que labora como investigador de su Departamento de Estudios.

fiscalizadoras. En cuanto a las relaciones laborales, se acentuó la focalización de su acción en el ámbito de la promoción, registro y supervigilancia (ya no "control") de las organizaciones, solo de tipo sindical, con un departamento especializado en ello. También se potenció la asistencia en la negociación colectiva y los conflictos colectivos de trabajo. Esto, por medio de estudios, información, fomento de la solución directa entre las partes o a través de mecanismos de conciliación, mediación o arbitraje, a cargo de otro departamento especializado, de la mano con las respectivas Juntas de Conciliación y los Tribunales Arbitrales de cada jurisdicción.

Por otra parte, se consagró con nitidez el amplio instrumental de facultades con que contaban los inspectores para fiscalizar. Se les reforzó su calidad de ministros de fe pública, señalando que sus dichos sobre los hechos que hayan constatado en sus funciones gozan de presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso de prueba judicial. Del mismo modo, se potenció la facultad de ingresar y revisar lugares de trabajo, a cualquier día y hora, y con auxilio de la fuerza pública si fuere necesario. Ya podían actuar a petición de parte o incluso de oficio y fuera del respectivo territorio jurisdiccional. Igualmente, esta vigorización abarcó a las facultades de citación y de requerimiento de documentación de cualquier tipo (contable, laboral, tributaria), que se ven reforzadas con precisas sancio-

nes en caso de incumplimiento, igual que los impedimentos u obstáculos a las visitas. Además, se reiteró expresamente, siguiendo a la anterior Ley 14.972, de 1963, que las multas debían aplicarlas administrativa y directamente los inspectores del trabajo, pudiendo estas aumentarse en caso de reincidencia y llegar hasta la clausura, y con un sistema de cobro judicial simplificado. También se incorporó la facultad de suspender faenas en caso de peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y la posibilidad de fiscalización a través de la exigencia de certificados periódicos, en especial a las empresas contratistas del Estado. Se incluyó aquí la posibilidad de retención de pago para garantizar cumplimiento de sus derechos laborales. Igualmente, en contrapartida, se exigió a los inspectores deberes reforzados de probidad y exclusividad en el desempeño de sus labores.

De esta forma, se trató de establecer un modelo que se ajustara íntegramente a las exigencias y objetivos, y al estándar definido en los Convenios 81 y 129 de OIT sobre inspección de trabajo, que exige que la labor central de los inspectores, de fiscalizar y velar por el cumplimiento de la legislación, no se vea afectada por el encargo de otras funciones diferentes. Así, se acotaron sustancialmente el exceso de atribuciones, eliminando aquellas más extensivas. Por ejemplo, las de fomento y protección del empleo, atención de los desempleados, control migratorio o de movilidad interna de la mano de obra. También quedaron afuera

de su ámbito la redacción de informes de coyuntura a las autoridades políticas, las que posteriormente fueron asumidas por otros servicios o entidades especializadas.

Respecto del Departamento Jurídico de la Institución se dio continuidad a sus funciones asesoras al Director Nacional. En especial, en torno a la emisión de dictámenes interpretativos de la ley laboral; la realización de estudios e informes; la divulgación normativa y respuesta a consultas; o la atención de las relaciones con los organismos internacionales del trabajo. Del mismo modo, un potente y unificado Departamento Administrativo concentró la generalidad de las labores de soporte en materia de gestión de recursos, elaboración y ejecución presupuestaria, relación funcionaria y temas de personal, etc. Además, se crearon cuatro oficinas especializadas, de asesoría y dependencia directa al Director del Trabajo como Jefe de Servicio: Contraloría, Estudios, Organización y Métodos; Relaciones Públicas y Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones. En la antesala del Golpe Militar encontramos entonces una institución con facultades reforzadas, más recursos y una mayor dotación -cerca de los 1.300 funcionarios y funcionarias-, con presencia nacional y con el despliegue real de sus facultades fiscalizadoras, que hasta ese momento habían sido claramente secundarias ante la lógica conciliatoria que había primado siempre, sin desatender su rol en la promoción de las relaciones laborales.

Muy pronto después de producido el Golpe de Estado que derrocó al gobierno de la Unidad Popular, lo que siguió fue, en medio del estado de sitio, una dura fase de imposición y represión.

Como es conocido, a los bandos militares de las primeras horas se sucedieron de inmediato los decretos leyes (DL). Se trata de normas que a partir de lo ocurrido en la dictadura de Carlos Ibáñez del Campo del año 1927 se entiende que son aquellas que pretenden tener un rango legal, a pesar de ser impuestas por gobiernos de facto, en condiciones de excepción o quiebre constitucional, y sin intervención del Presidente de la República ni del Congreso<sup>46</sup>. Así, mediante el DL N°1, de ese mismo día 11 de septiembre, se constituye y asume el poder la denominada Junta de Gobierno, justificándose en el estado de destrucción del país y en la necesidad de re establecer la institucionalidad.

Al margen del apoyo o la aquiescencia de ciertos sectores al golpe, y la dosis prestada de legitimidad que ello pudiera haber implicado, o de la rápida y violenta toma del poder, este rasgo de legalidad por medio de los Decretos Leyes, aun con la brutalidad pro-

pia de la discrecionalidad, es fundamental para comprender la pronta y completa toma del poder y, más adelante, su prolongación. Todo ello, en medio de sucesivos e inevitables debates sobre los contenidos de las políticas por implementar, y, luego, los derroteros posteriores de institucionalización del nuevo régimen.

Por supuesto, en el grueso de estos primeros decretos leyes, entre septiembre y diciembre de 1973 (entre medio de varios reservados), destacan los dirigidos a consolidar el poder desde diversas aristas, tanto de estímulos, resguardos y compensaciones para los partidarios, como de tranquilidad y continuidad para los más indiferentes, o de dureza y represión para los adversarios y para quienes no acaten las determinaciones de las nuevas autoridades. Los revisaremos desde la perspectiva de la DT, tratando de reconstituir el contexto en que se fueron aplicando.

En primer lugar, están los DL que reconfiguran cuidadosamente y por completo, con evidente apoyo civil y profesional especializado, el orden legal y el funcionamiento material de las instituciones públicas. Estos DL impactan de lleno, rodean por

todos los flancos posibles de actuación, subsistencia y continuidad, a todo el aparato público, obviamente incluyendo en él a la Dirección del Trabajo.

Así, tenemos los DL 3 y 4 que declaran el Estado de Sitio y el Estado de Emergencia en todo el territorio nacional, los que, además de la completa discrecionalidad en el dominio de la legislación en su génesis, permiten aplicar aquella legislación especial y reforzada para ejercer el control social. Son acompañados de otros, como el DL 81, que contempla la obligación de cumplir con el llamamiento a presentarse ante la autoridad, con sanciones de presidio, extrañamiento, sin perjuicio de la posibilidad de expulsión administrativa del país.

Luego, figuran aquellos, como el DL 27, que disuelve el Congreso Nacional (sin perjuicio de, mediante el DL 92, dar continuidad al personal de sus oficinas de informaciones, prestando servicios para la Junta de Gobierno); los DL 77 y 78, que declaran ilícitos y disuelven, o declaran en receso, a todos los partidos políticos; el DL 119, que disuelve el Tribunal Constitucional; o el DL 130, que declara la caducidad de los registros electorales. En

---

<sup>46</sup> De los más de 3.600 Decretos Leyes dictados entre el 11 de septiembre de 1973 y 11 de marzo de 1981 (a partir del cual, luego de entrar en vigencia la Constitución de 1980 y sus normas transitorias, la Junta de Militar Gobierno comienza a dictar "Leyes"), casi 160 son relacionados o preparados vía el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio que hay otros varios más, con impacto laboral.

paralelo, surgen otros en que se asumen de inmediato las facultades de los Poderes y Organismos cesados. Como el DL 1, interpretado por el DL 128, en que la Junta Militar asume el Mando Supremo de la Nación, esto es, la titularidad de los Poderes Ejecutivo -el Presidente de la República-, Legislativo -el Congreso-; y Constituyente, para modificar la Constitución. A su vez, los Poderes que subsisten en forma "independiente", como el Poder Judicial o la Contraloría General de la República, quedan en realidad sometidos a fuertes controles, y direccionados hacia el control de la ciudadanía, más no del poder político constituido. Ello, por la vía de la simple disuasión o incluso la dictación de normas que afectan evaluaciones, nombramientos o beneficios remuneracionales.

A continuación, están los que ordenan y subordinan por completo a la Administración Pública, como el DL 6, complementado por el DL 22, a través de los cuales se declara como "interino" a todo el personal de los servicios, reparticiones, organismos, empresas y demás instituciones de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, con posibilidad de cese simple e inmediato en el mismo momento en que las nuevas autoridades nombren discrecionalmente un reemplazante, o de ser ratificado en el empleo, en la categoría de titular, interino o a contrata que la misma autoridad determine. O el

DL 98, por el que se declaran en reorganización todos los servicios, organismos, instituciones, empresas o reparticiones, de toda la Administración Pública, centralizada o descentralizada, incluyendo las municipalidades y sus instituciones, pudiendo ser suprimidos, creados, fusionados, divididos, ampliados o reducidos, lo mismo que sus plantas de funcionarios, pudiendo estos ser cesados o trasladados a discreción. O el DL 66, que dispone la posibilidad de destituir a un empleado público o militar por simple ineptitud u otro motivo (sin perjuicio del funcionamiento de la Comisiones Especiales de revisión de despidos, que, ante la extensión de éstos y las arbitrariedades masivas, contempló, a modo de alguna contención, el DL 193). O el DL 94, por el cual la Junta de Gobierno puede designar delegados o coordinadores en todos los servicios, dependencias, reparticiones o empresas relacionadas con la Administración Pública o Entidades del estado, con las facultades de administración propias de sus órganos o jefaturas superiores, incluyendo las de resolver sobre el interinato de todos sus funcionarios dependientes.

Como se puede suponer, todo lo prescripto en estas disposiciones se materializó prontamente en la generalidad de las instituciones públicas, incluyendo la Dirección del Trabajo. Cesó así la generalidad de las autoridades superiores de confianza o de-

signadas por el gobierno depuesto, o con anterioridad, quedando al mando de subrogantes o interinos; o, en el mejor de los casos, siendo controladas por un delegado o coordinador de la Junta de Gobierno, con plenos poderes de decisión final, en el conjunto, de arriba a abajo, de cada institución.

Además, estos primeros decretos leyes de constitución del nuevo poder establecido y disciplinamiento social, se refirieron y tuvieron directo impacto en el ámbito del trabajo, propio de la esfera de la DT.

Cabe señalar que, en contraposición a la dureza frontal respecto de la CUT y otras organizaciones superiores, como hemos revisado en las secciones anteriores, el DL 198, con rigor de control y a la vez cuidada sutileza, establece normas transitorias respecto de la generalidad de las organizaciones sindicales, declarando querer regularizar su actividad, pero siempre debiendo abstenerse de toda actividad de carácter político. Para lo cual, entregando diversas facultades a la Dirección del Trabajo, dispone que, en caso de estar vencidas, prohíbe sus directivas o establece mecanismos de designación que evitan la votación sobre la base de acudir al criterio de antigüedad. Además, les ratifica la protección del fuero y de los permisos sindicales, con una detallada regulación. También establece la posibilidad de realizar asambleas, sin perjuicio de que, mientras esté vigente

ESTADO PUBLICA INTERIOR

LEYES 17.000

Los establecimientos no podrán abrir sus puertas ni asender el público  
entre los días festivos. La atención será de un mío de 14 horas  
y se destinará al horario que fije el reglamento. No se aplicará  
este artículo tanto que los enigmas del Servicio Nacional de Salud  
exijan la fuerza que las agencias del horario de trabajo satisface.  
En efecto tanto la distribución del horario de trabajo satisface  
que los establecimientos para obras y empleados de las fuerzas  
armadas y de la Marina, reduzcan, por su sola voluntad, la jornada  
de trabajo.

El Congreso ha tenido a bien aprobarlo y sancionarlo, por tanto,  
presentando pública a efecto como ley de la República  
Sesión constitutiva de octubre de mil novecientos sesenta y tres.  
—Banda Valdiviana.

LEY N° 17.222

Decreto Guillermo Grant Benavente, al Presidente Cívico  
Regional de Concepción  
Publicado en el Diario Oficial, N° 27.482, de 22 de octubre de 1963.

PROYECTO DE LEY

El Hospital Clínico Regional de Concepción  
ha tenido a bien aprobarlo y sancionarlo, por tanto,  
presentando pública a efecto como ley de la República  
Sesión constitutiva de octubre de mil novecientos sesenta y tres.  
—Banda Valdiviana.

LEY N° 17.223

Decreto Guillermo Grant Benavente, al Presidente Cívico  
Regional de Concepción  
Publicado en el Diario Oficial, N° 27.483, de 22 de octubre de 1963.

DIFUSIÓN

el estado de guerra o de sitio, solo podrán efectuar reuniones informativas o relativas al manejo interno de las organizaciones<sup>47</sup>, y siempre respetando el toque de queda y dando aviso a Carabineros al menos con dos días de anticipación.

Igualmente, sutil pero previsiblemente efectivo, fue el influjo del DL 248, sobre la Judicatura del Trabajo, al modificar de manera relevante su sistema de evaluación y calificaciones.

Respecto de la legislación sustantiva, las modificaciones fueron en estos primeros meses lógicamente menores, pero singulares, erráticas, o incluso pintoescas.

Probablemente lo principal, con significativo impacto en el trabajo de la DT, fueron los ajustes, como modificaciones y reversas que se intentaron en esta primera época respecto de la Ley 16.455 sobre inamovilidad y despido causado. Por una parte, para "reestablecer el principio y la práctica de la disciplina laboral en actividades nacionales", por ejemplo, estableciendo nuevas causales de despido de los trabajadores referidos a diversos "actos lesivos para el proceso de

producción y recuperación nacional" (paralizaciones, atentados, destrucción de bienes, actos de violencia, incitación a estos actos, etc.), con un procedimiento simplificado y ante tribunales especiales, con el DL 32, sin perjuicio que poco después, y sin crearse estos tribunales, estas causas fueron derivadas a los tribunales con competencia laboral ordinaria, mediante el DL 107, y de finalmente dejarse sin efecto el grueso de estas primeras modificaciones a través del posterior DL 676, de 1974, que más bien reforzó las restricciones a los despidos, tanto individuales, reiterando las indemnizaciones, como colectivos, reforzando las sanciones ante la falta de autorización de los despidos de 10 o más trabajadores.

Hay otros casos, como los DL 35 y 63, que aumentan transitoriamente las jornadas de trabajo y suprimen un feriado, "para incrementar la actividad del país y los objetivos de reconstrucción nacional". Otro, el DL 109, obliga a los empleadores, públicos o privados, a conservar el empleo o incluso seguir pagando remuneraciones, respecto de los trabajadores que, siendo personal de reserva, hayan sido llamados a las filas ante la emergencia nacional.

Además, en una aparente sucesión de primeras medidas económicas y, a la vez, recompensas sectoriales o globales, se suceden una serie de casos de regulación totalmente centralizada y dirigista de las remuneraciones y pagos a los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado. En especial, a través del otorgamiento periódico de reajustes y bonificaciones. Por ejemplo, el DL 43, de suspensión transitoria de las normas relativas a reajustes de remuneraciones y pensiones; el DL 97, que garantiza ingresos mínimos y concede bonificaciones, señalando "que la etapa de reconstrucción nacional exige de todos los ciudadanos una cuota de sacrificios que el Gobierno estima necesario compatibilizar con un ingreso mínimo por trabajador, de acuerdo además al deficitario estado de la Caja Fiscal que la opinión pública ya conoce..."; el DL 132, que dispone el pago general de remuneraciones por los días 11 a 15 de septiembre de 1973, ante la paralización forzosa por fuerza mayor, pago muy parcial y simbólico en atención al alcance mucho mayor de dicha interrupción de labores, en la generalidad de los casos; el DL 167, que actualiza el pago de la entonces muy relevante asignación familiar; el DL 314, que incluso contempla

---

<sup>47</sup> Y como los estados de emergencia estuvieron ininterrumpidamente vigentes durante largos años, esta prohibición de orden público terminó, en la práctica, suspendiendo indefinidamente el principal derecho de los sindicatos, a la negociación colectiva. Aunque en el papel, otros DL, como el 211 de libre competencia, señalaban, ya en parte constriñéndola de nuevo y tempranamente solo al nivel empresa, que la afectaban "los actos que impidan o limiten la libertad de trabajo y la libertad de los trabajadores para organizarse, reunirse, o negociar colectivamente...dentro de cada empresa..."

un anticipo general de remuneraciones en la fecha que definió; el DL 275, que establece otras normas para determinar remuneraciones en el sector privado; o el DL 670, ya del año 1974, que regula muy detalladamente todo el sistema de remuneraciones, prestaciones y pensiones, y además deroga definitivamente todas las comisiones tripartitas, en especial las de la Ley 17.074. Todos estos primeros DL tienen un obvio y significativo impacto directo en la Dirección del Trabajo. En un primer y esencial aspecto, propiamente administrativo en su dimensión de servicio público como cualquier otro de una Administración Pública, implicó un inmediato y pleno alineamiento y sometimiento al nuevo poder establecido, que, sin perjuicio de cesar o remover a los más altos mandos políticos, continuó prontamente funcionando, bajo esta nueva y forzada normalidad, con las autoridades que se mantuvieron, o las que fueron asumiendo día a día. Todo lo anterior fue sucediendo a través de simples resoluciones y decretos supremos de parte del nuevo gobierno, tomados prontamente de razón por la Contraloría General de la República.

Lo mencionado, tempranamente se reflejó, al requerirse nuevas jefaturas que dieran continuidad al funcionamiento de

las instituciones. En el caso del Ministerio del Trabajo, completamente descabezado y sin aún nuevas autoridades designadas (las que después fueron militares en servicio activo), fue un funcionario de la propia Dirección del Trabajo el que fungió en esos primeros días como Subsecretario del Trabajo (S), Lamberto Cisternas Rocha<sup>48</sup>, en tanto que debió asumir la condición de Director del Trabajo, por muy poco tiempo, otro funcionario que había sido Subdirector del Trabajo, Guillermo Videla Vial.

Pero, además, como en todas las coyunturas políticas del pasado y del porvenir, el nuevo poder establecido comenzó necesariamente a apoyarse y nutrirse del indispensable respaldo técnico e informativo que se requiere en sus diversas y sensibles áreas de competencia, en este caso, el que proporciona el Servicio, en especial respecto de los delicados temas remuneracionales, de beneficios sociales y de continuidad previsional, que afectaban directamente a amplísimos sectores de la población y, por tanto, al inmediato mayor o menor grado de adhesión que fuere teniendo el nuevo gobierno.

Por ejemplo, cancelar la personalidad jurídica de la CUT fue un simple acto de au-

toridad política, decidido desde la esfera de Interior, pero, pocos meses después disolverla y liquidar sus bienes, ya fue un acto sectorial, con respaldo desde el Ministerio del Trabajo ya reconfigurado como tal.

Es conocido ya que, a poco tiempo del Golpe, y de la mano de amplios sectores de apoyo activo o pasivo, incluyendo vastos sectores de profesionales y mandos medios calificados, el gobierno devino en una dictadura civil-militar, que muy pronto desechará la lógica que se declaró en las primeras horas de reestablecer la institucionalidad quebrantada. Arguyendo el severo deterioro del país, de la convivencia nacional y sus instituciones, adquirió rápidamente dimensiones refundacionales y de largo aliento.

Pero tales aspiraciones requieren ideas, proyectos y programas que implementar, los cuales estaban ausentes en las diferentes esferas del actuar gubernamental, incluyendo las propias del sector Trabajo. Así, los primeros meses se transformaron poco a poco en años, prolongando esta primera aproximación de control político autoritario, pero sin pretensiones de cambios sustantivos, simplemente manteniendo la normativa e institucionalidad que había estado por largos años –en este

---

<sup>48</sup> Destacado funcionario de la DT, en la que incluso fue dirigente gremial de ANFUNTCH, luego Jefe del unificado Departamento de Administración, entre otras jefaturas. A continuación, y siendo funcionario de la DT, Subsecretario del Trabajo en la primera época del gobierno militar, para, a inicios de los años 80, comenzar una carrera judicial en la que llegó finalmente a ser Ministro de Corte Suprema.

caso el Código del Trabajo y el conjunto de la legislación social-, y permitiendo la continuidad general de las instituciones y organizaciones, bajo dichas normas sólo alteradas en lo que fuere puntualmente necesario para evitar un cuestionamiento del poder establecido.

Por lo tanto, una triple dimensión de sometimiento jerárquico al poder establecido a la cabeza de la Administración del Estado, más aún en un clima de control reforzado y de temor generalizado ante cualquier opción de confrontación; de continuidad sustancial del orden normativo laboral; y de competencias de la DT que, como hemos visto, han estado desde siempre primordialmente dirigidas a promover el diálogo y la armonización de las relaciones laborales (lo que es, por definición, muy funcional a todos los gobiernos y a la institucionalidad en general), definieron de inmediato y por completo el alineamiento del Servicio con la nueva realidad del país.

La labor del Servicio se limitó y reenfocó en informar y gestionar los efectos de los puntuales nuevos cambios. En el ámbito colectivo se centró en dar a conocer a los dirigentes sindicales las nuevas

condiciones en cuanto a prórroga de mandatos, constitución de nuevas directivas -sin elecciones, sino que por criterio de antigüedad- y la posibilidad de realizar asambleas con fines acotados que suspendieron cualquier posibilidad de negociación colectiva. Y, en el ámbito individual, continuó con la conciliación ante los despidos, orientando ante los puntuales cambios procedimentales, más la nutrida labor informativa hacia empleadores y trabajadores para ir cumpliéndose y ajustándose a las sucesivas regulaciones remuneratorias, en un escenario en el que la inflación siguió siendo, por largo tiempo, un problema estructural.

Dentro de una relativa ausencia de otras novedades además de las que hemos reseñado respecto del enfoque represivo en la superestructura mayor del sindicalismo, y de la suspensión de la actividad colectiva en general, incluyendo la sindical "hacia afuera de la organización"<sup>49</sup>, la vida laboral y social siguió, salvo puntuales modificaciones adoptadas, regida por la normativa previa, al menos por los primeros 5 años del régimen, hasta 1978, y con ella la actividad de la DT.

No obstante, cabe reportar unos últimos DL directamente referidos a la Dirección del Trabajo en estos primeros años, que marcaron su desempeño.

Uno, el DL 676, de 1974<sup>50</sup>, mediante el cual se facultó al Director del Trabajo para condonar multas administrativas, o desistirse de su ejecución, reintroduciendo nuevamente un fuerte componente conciliatorio en la fiscalización del Servicio al consagrarse un recurso administrativo que, en parte, se prolonga hasta nuestros días, con un fundamento que queda en evidencia en uno de sus Considerandos, que señala: "... la primordial finalidad de los Servicios del Trabajo consiste en obtener el cumplimiento de la ley laboral, de tal modo que lograda dicha finalidad no aparece aconsejable mantener una sanción cuya ejecución final puede resultar, en tales circunstancias, injusta y onerosa provocando daños morales y económicos de gravedad." Mismo DL 676 que le entregó a la DT una curiosa nueva facultad de fiscalizar y denunciar, ante el juzgado con competencia penal, un nuevo delito, de entre los tantos que el anterior DL 280 estableció para resguardar la "libre competencia", cual fue el de su artículo 12 de: "infringir reite-

<sup>49</sup> Que hizo que OIT, en el marco de las denuncias recibidas por esta represión sindical, estableciera en el año 1975 una Comisión Especial de Investigación y Conciliación, que terminó con recomendaciones claras de cesar con las detenciones, relegaciones y otras medidas de apremios en contra de dirigentes sindicales, del mismo modo como diversas otras instancias internacionales hacían lo propio respecto de los derechos fundamentales del conjunto de la población, afectados, como es sabido, por graves violaciones a los derechos humanos en la forma de ejecuciones, desapariciones forzosas, prisión política, torturas, y otros múltiples expresiones de arbitrariedad.

<sup>50</sup> DL que ya citamos en lo referido a dejar sin efecto la mayor parte de los DL 32 y 107, mediante los cuales se intentó modificar inicialmente la Ley 16.455 relativa al sistema de despido reglado.

rada y maliciosamente las disposiciones legales relativas a remuneraciones, permisos, feriados y jornadas de trabajo". Este delito implicó pena de presidio menor en su grado medio a mayor en su grado medio. Aunque no se conoció que haya llegado a condenarse por él, al menos debió generar algún grado de disuasión, en las condiciones del momento.

Otro, el DL 1228, de 1975, que fija un detallado procedimiento para requerir la emisión de dictámenes de la DT referidos a situaciones particulares, con el que se pretendió que la Institución, especialmente desde el Departamento Jurídico, se convirtiera en una especie de primera instancia prejudicial, con muy conflictivos resultados, hasta el punto que dos años después, el DL 2058, de 1977, simplemente lo deroga, reconociendo "deficiencias e inconvenientes de orden jurídico y práctico", además de declarar que las deudas laborales de los empleadores para con sus trabajadores se pagaran solo reajustadas conforme la variación del IPC. Más allá de su derogación, al igual que en el caso anterior, este DL igual dejó profunda huella en el Servicio, especialmente en el Departamento Jurídico, que siguió insistiendo en un procedimiento administrativo para la emisión de "dictámenes particulares", logrando, por varias décadas, incluso imponerse a la función fiscalizadora de la Institución, por la vía de suspender el curso de cualquier procedimiento inspectivo, y subordinar

sus resultados a la mera activación de este procedimiento, como detallaremos más adelante.

Por otra parte, es conocido, que en esos primeros años, entre 1975 y 1978, luego de la evidencia de haberse optado por ejercer indefinidamente el poder -lo que quedó más de manifiesto luego de transcurrir el año 1976, que era aquél en el que terminaba originalmente el mandato del depuesto Presidente Allende-, se debatió en el seno del gobierno qué rumbo político tomar y, a la par con lo que ocurrió en todo el ámbito de ideas políticas, económicas y sociales que comenzaron a rondar como ofertas y alternativas a adoptarse o dotar de contenido fundacional el nuevo poder autoritario, en el ámbito laboral se alcanzaron a visualizar tres alternativas.

Una primera, que propugnó simplemente darle continuidad a la misma normativa laboral existente, con la misma lógica de ir formulando modificaciones y ajustes más puntuales y, en la medida en que se fuera recuperando la normalidad política, volver también a la plena normalidad laboral, en especial en materia de negociaciones y contratos colectivos.

Otra, de naturaleza más refundacional, en torno a ideas que conciben a la empresa como un lugar de encuentro conformado tanto por el capital como por el trabajo, cada uno con sus intereses y posibi-

lidades amplias de organización, que se encauzaban en una institucionalidad compartida y regulada por el Estado, confluyendo algunas ideas de corte nacionalista y corporativista.

El fuerte estreno normativo de estas ideas se produjo en el año 1978 en un proceso que configura el Plan Laboral, el cual derogó en su totalidad el Código del Trabajo del año 1931, reemplazando e interviniendo sistemáticamente la generalidad de la legislación social, producida en el curso de todo el siglo XX, según hemos descrito.

Cabe señalar que, en este escenario de profunda reformulación del derecho sustantivo del trabajo, tanto en el ámbito individual como colectivo, y recién luego de largos 5 años desde el Golpe de Estado, al menos el tibio restablecimiento de la posibilidad de volver a efectuar elecciones sindicales, con el citado DL 2376, permitió que el Servicio volviera a retomar, poco a poco, el histórico rol de promoción y apoyo a la conformación y funcionamiento de las organizaciones sindicales. Por supuesto fue un escenario muy oscuro. Estuvo marcado por una dura represión política y por medidas aun completamente restrictivas, como las de constituir ahora solo sindicatos a nivel de la empresa, establecimiento o faena, con prohibición absoluta y sanciones fuertes en caso de incluir cualquier otro trabajador extraño. También sufre limitaciones para ejercer siquiera el derecho a reunión y con la prohibición de presentarse a la reelección de todos

quienes hayan ejercido mandatos anteriores. En este contexto, el papel que se otorgó a la Dirección fue bastante triste, impulsándola a colaborar intensamente con el control de las organizaciones, pues a los dirigentes que asumían se les exigía que prestaran juramento ante el Servicio de cumplir requisitos legales y, en tanto desempeñen el cargo, de no desarrollar actividad política alguna, ni dentro ni fuera del sindicato. Además, las organizaciones debían exhibir regularmente al Servicio sus antecedentes, de todo tipo. Por último, los sindicatos que no renovaran a sus dirigentes conforme estos procedimientos, no podían negociar colectivamente, ni aún en la forma completamente restringida que a la par establecía el DL 2758. Pero, como dijimos, y aún con mucho temor, al menos se comenzó nuevamente a recomponer el tejido sindical.

Es así como la última parte de los 70 y comienzos de los 80 fueron los más difíciles para la acción de la Dirección del Trabajo y para la generalidad de los servicios del Estado. Es que por el mismo influjo ideológico se implementaron fuertes políticas destinadas a disminuir el peso del Estado en la economía, que van desde las privatizaciones de las grandes empresas estatales, hasta la disminución significativa de la dotación de funcionarios en la Administración Pública, junto con una fuerte reorganización de muchos de sus Servicios Públicos.

El DL 6 de los primeros días luego del Golpe, que había declarado el "interinato" y, por tanto, la total posibilidad de prescindencia del conjunto de los cargos de la Administración Pública, se derogó posteriormente por el DL 930, de 1975, pero en el clima de excepcionalidad y temor que se vivía nunca se recuperó del todo la estabilidad y la carrera funcionalia.

Algunos años después, esta discrecionalidad e inestabilidad funcionalia fue prolongada a través del DL 2345, de 1978. Amparándose en la finalidad de "agilizar los procedimientos del Estado e impulsar su desburocratización", estableció en su artículo 5º una causal y un procedimiento para resolver la remoción de cualquier funcionario público que se opusiera u obstaculizara el cumplimiento de estos fines. Criterio represivo que alcanzó su máxima expresión con el coetáneo DL 2347 que estableció que cometan delito las personas "... que asuman la representación de sectores de trabajadores sin tener personería para ello, de acuerdo a la legislación laboral o al derecho común, según corresponda". Esto era sancionado con pena de presidio menor en sus grados medio a máximo.

Este clima de excepcionalidad y temor entre los funcionarios se mantuvo durante todos estos años sin recuperar la estabilidad y carrera funcionalia. Más aún, cuando en 1981 mediante el DL 3551 de 1981, la Dirección del Trabajo fue incluida expresamente entre las "entidades fiscalizado-

ras" y, conforme a su artículo 3º, los jefes superiores de las mismas, que a su vez eran de exclusiva confianza del Presidente de la República, "...gozarán de la más amplia libertad para el nombramiento, promoción y remoción del personal de la respectiva Institución, con entera independencia de toda otra autoridad. Para estos efectos, todo el personal que de ellos depende es de su exclusiva confianza." Es a partir de esta institucionalización de la más completa y descarnada discrecionalidad, que se acuñó en la DT su aplicación y una completa política del terror funcionalio, con una masiva cantidad de exoneraciones, en las que el criterio de persecución política fue obviamente determinante.

De esta manera, la dotación de la DT disminuyó sustancialmente, vía jubilaciones y egresos sin reposición, pero principalmente debido a dichas exoneraciones. De unos 1.300 funcionarios aproximadamente se pasó a menos de 500 con el correr de los años, lo que obligó al cierre de muchas oficinas en todo el país, total, o muchas veces parcial, para quedar solo con atención intermitente algunos días de la semana o del mes. Un repunte parcial de dotación se experimentó a inicios de los años 80, luego del cierre de las numerosas cajas de previsión del sistema antiguo y el traspaso de sus funciones al nuevo Instituto de Normalización Previsional (INP), que requirió muchos menos funcionarios. Decenas de ellos, para evitar su exoneración, fueron traspasados a la DT.

Sometida la acción de la DT al poder total establecido, en un clima de control reforzado y de temor generalizado ante cualquier opción de confrontación; de continuidad sustancial del orden normativo laboral; y de competencias de la DT que, como hemos visto, han estado desde siempre primordialmente dirigidas a promover el diálogo y la armonización de las relaciones laborales, quedó definido de inmediato y por completo el alineamiento del Servicio con la nueva realidad del país, cuya vida laboral y social siguió, salvo puntuales modificaciones adoptadas, regida por la normativa previa, al menos por los primeros años del régimen, hasta 1978, momento que se fue configurando el Plan Laboral y con ella la actividad de la DT.

Así, la labor del Servicio se limitó y reenfocó en informar y gestionar los efectos de los nuevos cambios. En el ámbito colectivo, dar a conocer a los dirigentes sindicales la prórroga de mandatos, constitución de nuevas directivas, sin elecciones, sino que, por criterio de antigüedad, y la posibilidad de realizar asambleas con fines acotados que suspendieron cualquier posibilidad de negociación colectiva. En el ámbito individual, a seguir con la conciliación ante los despidos, orientando ante los puntuales cambios procedimentales, más la nutrida labor informativa, hacia empleadores y trabajadores, para ir cumpliéndose y ajustándose a las sucesivas regulaciones remuneratorias, en un escenario en el que la inflación siguió siendo, por largo tiempo, un problema estructural.

En este sentido, las oficinas que quedaron operativas se centraron básicamente en las clásicas funciones de relaciones laborales, exacerbadas en su lógica de lograr soluciones armonizadoras ante cualquier posibilidad de conflictividad laboral. Párrafojalmente la conciliación extrajudicial activada ante los reclamos por despidos y terminaciones de contratos –entendida erradamente como “fiscalización de oficina”-, se convirtió en el producto institucional de mayor envergadura y uso, en especial debido a la cada vez más alta rotación y el cambio en la estructura del empleo, tanto por la crisis económica permanente como por el desarrollo del nuevo modelo económico, pero también debido a la ausencia o disminución radical de la judicatura del trabajo.

La labor inspectiva volvió, como antes de los años 60, a una orientación claramente conciliatoria, bajo el supuesto de que el incumplimiento normativo se producía en la generalidad de los casos por desconocimiento del empleador al que, por tanto, había que orientar, educar o incluso asesorar, para con ello obtener el correspondiente respeto de los derechos laborales afectados. Se dejó la posibilidad de sanción para circunstancias realmente excepcionales. Esto, considerando que los procedimientos se volvieron largos, llenos de plazos y posibilidades de corrección entremedio, además de revisiones y visados internos. Así las probabilidades de terminar un procedimiento y de poder cobrar una multa

cursada en alguno de ellos bajó dramáticamente, más aun considerando que se requería un juicio ejecutivo ante un tribunal que ya no era especializado laboralmente.

Otro aspecto por destacar es que una vez activado el procedimiento de fiscalización sus instrucciones podían ser impugnadas por parte de la empresa y suspenderse la fiscalización, derivándose el caso al Departamento Jurídico para su resolución a través de un dictamen. Esta práctica fue una herencia de la breve, pero significativa, vigencia que tuvo el DL 1228, de 1975 (derogado por el DL 2058, de 1977) que logró, por varias décadas, mantenerse y superponerse en muchos casos a la función fiscalizadora de la Institución, por la vía de suspender el curso de cualquier procedimiento Inspectivo, y subordinar sus resultados a la mera activación de este procedimiento.

De esta manera se fue consolidando un modelo de fiscalización asistida bajo el pretexto de, siempre, y antes que todo, “solucionar el problema al trabajador” y de enseñar al empleador, privilegiándose aspectos educativos y conciliatorios. Estos aspectos finalmente fueron proclives a la expansión del emprendimiento empresarial, en todas las dimensiones, pero indudablemente de más fácil legitimación respecto de los de menor tamaño, que, con su gran expansión relativa, termina reconfigurando el mapa del empleo y la empresa. Algunos elementos de este sello fiscalizador asistido, que se considera también en otras

realidades como esencial para el fortalecimiento empresarial, fueron la definición de un procedimiento con énfasis marcadamente formalista y documental. Normalmente comenzaba con el requerimiento de documentación, con plazos para ello (que permitían reconstituirla en caso de que no se llevase correctamente), y luego, en caso de detectarse infracciones, contemplaba como elemento central la formulación de instrucciones de corrección de las mismas. Esto se realizaba a través de un muy extenso formulario, de relativamente expedito llenado, el formulario "FIC".

Por otra parte, si la infracción se corregía dentro del plazo de instrucción, ella quedaba sin sanción, pues se había solucionado el problema al trabajador y se había logrado "educar" al empleador. Por último, este procedimiento contemplaba, como regla general, la denominada "fiscalización integral", que consistía en efectuar una revisión general de la empresa, con alto nivel de recursos y dedicación del fiscalizador. De esta forma, sin costos asociados, la empresa se ahorraba la posibilidad de un asesor laboral que le orientase sobre sus obligaciones de cumplimiento normativo.

Además, este procedimiento estuvo acompañado del diseño de nuevos formularios, autocopiativos, generalmente con listas de chequeo y formatos de fácil llenado, de gran calidad para la época, que fueron del agrado y fácilmente adoptados por los funcionarios y funcionarias, contribuyendo a la implementación del modelo y a su pervivencia.

Por último, a modo de cierre de esta sección, señalar que en los últimos años de la gestión de la DT bajo la Dictadura se comenzó con la informatización, la que sirvió tanto para facilitar los fines estadísticos como de control de gestión, aspectos que se fortalecerían y profundizarían hasta nuestros días.



## 4.2. Conciliar y fiscalizar en tiempos de Dictadura

A la par de la situación que vivía el país, las y los funcionarios debieron habituarse a esta nueva realidad y a los ajustes normativos que se hicieron tanto en el aparato público como en legislación laboral para así cumplir con la misión institucional.

Parte de la labor de la Dirección del Trabajo y de las personas que cumplieron funciones en la época se ha visto en las secciones anteriores, tanto en el recorrido del sindicalismo, como en el ejercicio de las funciones interpretativas del Servicio, que se dieron a la par de los cambios normativos.

En esta sección, en cambio, revisaremos temas destacados en estas conversaciones por quienes se desempeñaron en las áreas operativas de conciliación y fiscalización. Con el paso del tiempo, sus carreras se extendieron a otro tipo de labores (en las unidades de organizaciones sindicales y negociación colectiva, en el apoyo administrativo, en el nivel de jefaturas de inspección y de las direcciones regionales, así como en la dirigencia de las asociaciones de funcionarios), de modo que, más allá de su actual condición activa o de jubilados, se harán referencias genéricas a su calidad de funcionarios y funcionarias (obviando la mención 'ex').

A través de este ejercicio se busca recrear distintos episodios de sus carreras: cómo llegaron al Servicio, la formación y capacitación adquiridas, las herramientas prácticas y formas para superar los obstáculos en el ejercicio de sus funciones, en un contexto de miedo, arbitrariedad e inestabilidad, que incluyó despidos y exoneraciones masivas que se mantienen como malos recuerdos. En el contrapunto que ilumina estos relatos destacan su compromiso y sentido de servicio público, graficados en micro acciones de resistencia frente a los abusos de empleadores, motivados por la búsqueda de justicia y el cumplimiento de la ley. Sus actitudes y desempeño fueron configurando la identidad de la Institución en

la vida cotidiana. Hoy son esas duras experiencias vividas las que les permiten seguir valorando el pasado y reflexionar acerca de cómo deberían ser las y los funcionarios del futuro.

### **"Cuando yo ingresé"**

La mayoría de quienes dieron su testimonio entraron a la institución en la segunda mitad de los setenta, siendo muy jóvenes. Según relatan, por entonces tenían desiguales niveles de manejo acerca del rol de la Dirección del Trabajo e incluso, algunos, refieren haber ingresado con conocimientos muy básicos en la materia. A su llegada se esperaba que hicieran todo tipo de funciones, especialmente en aquellas provincias donde había una baja dotación.

*"Antes de entrar a la Dirección del Trabajo no sabía nada, no sabía mucho más. Pero cuando ya estuve adentro, me di cuenta de la rica labor social que se desempeñaba aquí. Si tú ves que tienes aquí a un tremendo gigante y al otro lado a un pobre trabajador obvio que te va a llevar a actuar para que este pobre no se sienta tan disminuido con respecto al otro". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

*"Ingresé el 1 de marzo del 77, junto a un grupo de inspectores, luego de un concurso público. Finalizaba el invierno más o menos del año 76, cuando un estudiante de mi carrera, asistente judicial en la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile, llegó y dijo: 'Oye, hay un concurso para inspectores del trabajo' y nosotros, que pretendíamos ingresar a la administración pública en los tribunales, vimos que esto tenía que ver. Le hicimos un sobre grande, recuerdo, donde pusimos nuestros currículum, hicimos una 'cucha' y juntamos algo de plata, le pagamos el pasaje para que los llevara a la Dirección Nacional que estaba en calle San An-*

tonio. Luego de eso, era la selección de personal, donde efectivamente éramos 1.500 postulantes aproximadamente, todos muy ilusionados porque era nuestro primer trabajo. Todavía estábamos terminando la universidad y, bueno, pasamos las diversas entrevistas, pruebas orales, pruebas escritas, un mes en la Escuela de Derecho de Pío Nono y, después de un mes, nos repartieron en las distintas inspecciones del trabajo para los efectos de hacer un trabajo en terreno. Todo esto 'arréglatelas como puedas', sin viático, sin alimentación, sin nada. El gran premio era ser inspector del trabajo. Por gracia divina, aprobamos todo". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

Ante la complejidad de las tareas encomendadas, las capacitaciones y el apoyo de los colegas resultaron vitales. La principal instancia formativa se ofrecía mediante convocatorias a capacitación que, de manera regular, realizaba la misma institución. En estos espacios formativos se abordaban diferentes temas y se reforzaba el conocimiento de las funciones que, de acuerdo al DFL2, debían desempeñar. En los relatos de los funcionarios sobre los procesos de inducción es posible apreciar el gran valor que le atribuyen en varios sentidos. Sobresale la positiva valoración del perfil de quienes los formaron, personas a las que califican como inspectores de excelencia. Además, destacan la oportunidad de conocer, en la práctica, la realidad de distintas inspecciones y el trabajo desarrollado en las diferentes unidades. Junto con ello, ponen en valor el resultado de la capacitación: no se restringía a ampliar y consolidar conocimientos técnicos, sino que lograba instalar en ellos un genuino compromiso con la misión institucional.

"En ese momento ingresamos 40 funcionarios y se formaban grupos donde traían a los mejores inspectores del país y ellos te hacían la inducción que duraba unos dos meses. Ahí recorriamos todas las inspecciones de Santiago y pasábamos por todas las unidades. La inducción, te digo, era impecable". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

"La inducción era de primera. Yo creo que hay que destacar el rol que cumplía el Departamento Jurídico. Todos los profesores eran abogados del Departamento. Tú los llamabas cuando tenías dudas en el tema y ellos te lo aclaraban. En mi época de fiscalizadora todos los meses había dos capacitaciones que la daban los abogados donde te actualizaban de todas las normas que iban saliendo. Estábamos obligados a venir, eran en las tardes y era muy valiosa la entrega que ellos te hacían y la formación que te daban porque no solo era técnica, sino el llevar bien puesta la camiseta de la Dirección del Trabajo". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

Por otro lado, destacan el aporte de recibir la Revista Técnica del Departamento Jurídico que, publicada periódicamente, compilaba los dictámenes, decretos y leyes para mantener a los funcionarios actualizados. Se trata de un antecedente del actual Boletín Oficial.

Asimismo, resaltan que en este servicio siempre ha sido necesaria la iniciativa de preguntar a aquellos con más experiencia y estudiar autónomamente de forma continua dada la complejidad de las materias y los continuos cambios de las normas laborales que hubo en el período, que comenzó con el Código del Trabajo del 1931 y terminó con otro, el de 1987.

"Ya desde dentro de la Dirección de Trabajo lo que pudimos darnos cuenta era que se borraba de una plumada todo lo que era el desarrollo social, de las conquistas sociales, del mundo del trabajo a partir del anterior Código del Trabajo y con el Plan Laboral que manifestó la Dictadura con el decreto 2.200, que era el nuevo Código del Trabajo. Y ahí se hizo tabla rasa de todo lo que conocíamos hasta ese momento, de leyes que significaban un mejoramiento de los trabajadores. Muchas, casi todas las leyes que significaban un beneficio para los trabajadores, los tarifarios de la construcción, los tarifarios de los textiles, la ley de garzones. Todo eso se eliminó y faltó que eliminaran la ley de la silla no más. No la eliminaron, porque a lo mejor no les interesaba mucho. Y fue triste



Fotos aniversario de la Dirección del Trabajo, año 1977

porque también se estableció el despido sin expresión de causa que los dirigentes antiguos pueden recordarse de eso y ya ahí lógicamente nos dimos cuenta de que estábamos en otro mundo, otra, otra visión política, laboral... otra política". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

## **Los viernes del hombre del maletín negro y el sobre azul.**

Un tema surgido en estas conversaciones y recordado negativamente fue el de las sucesivas oleadas de despidos en la primera década de la Dictadura y de la consecuente sensación de tensión e inestabilidad que se experimentaba al interior de la Institución.

"Yo creo que en esos tiempos lo más malo que había en la Dirección del Trabajo, que fue nefasto, era la inestabilidad laboral que había en los funcionarios y funcionarias; siempre se decía que los viernes venía un listado y el listado llegaba. Entonces había un ambiente muy, muy malo". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

Funcionarios de la época recuerdan con claridad el mal ambiente laboral en las oficinas. A este clima, marcado por la incertidumbre, se añadía el elemento de la sospecha acerca de la posición política de los demás y de las consecuencias que tal posicionamiento, de lado y lado, podía acarrear. Así, de una parte, "había mucha sospecha de que los inspectores no fueran cercanos al Régimen Militar" y, de otra, la amenaza de la persecución política intensificaba el temor a la inestabilidad laboral.

"Un día podía llegar una lista de nombres a despedir, por lo que uno no podía sentirse seguro en el lugar de trabajo. Había persecución contra los trabajadores por los Decretos Ley que permitía despedir a funcionarios que fueran tildados de pasado 'comunista'". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria).

Los despidos se fueron haciendo cada vez más evidentes, toda vez que los funcionarios hablan del "listado" o "del hombre del maletín negro" reflejando la angustia de quienes vivieron esa época. En sus relatos se aprecia que, al comienzo de la Dictadura, hubo despidos que ni siquiera tenían una justificación ni un motivo claro. En contrapartida, al parecer sí existían motivos para ser incorporados a la institución, los cuales se relacionaban con tener la confianza de las autoridades de la época.

"Y como en esos tiempos también llegaba el listado, y a la gente sin motivo alguno la sacaban. Más o menos como desde el año 1975 hacia arriba, el Gobierno de la época empezó a meter gente de su confianza". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

"¿Y se acuerdan del hombre del Maletín negro? Sí, todos los viernes llegaba un funcionario con un maletín y con la lista de los funcionarios que iban a despedir. Te llegaba la resolución y punto, te ibas no más. Una tarea no siempre grata para algunas jefaturas que por órdenes centralizadas les encomendaban notificar, muchas veces colegas y amigos con el tiempo". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

Para los funcionarios de la época, el "hombre del maletín" es el símbolo de la angustia, de la incertidumbre que vivieron durante esos años respecto de su trabajo. De manera similar el "viernes", día en que aparecía esta persona, se ha transformado en la memoria de nuestros colegas en un triste recuerdo de la manera en que se materializó este tipo de abusos durante la Dictadura.

"Yo sufri también en tiempos de la Dictadura. Nosotros siempre nos reuníamos varios colegas los viernes en casa de algún amigo y recuerdo que una vez hablamos en contra del Gobierno, era día viernes. El lunes, a mí me mandan a buscar de la oficina de personal en esos tiempos. Y me dicen 'Luis, usted se va a trasladado a Puerto Montt', '¿y por qué?' pregunté ... 'se va por disposición de servicio' '¿y qué pasa si no me voy?' le dije... 'Entonces te vas del servicio no más'. Me notificaron verbalmente un lunes para irme



un miércoles. Yo creo que la saqué barata de que no me hayan echado del Servicio. Así que me tuve que ir de un día para otro a Puerto Montt, dejando a mi papá y a mi mamá acá". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

El ambiente estaba marcado fuertemente por la arbitrariedad y el abuso. Los funcionarios y funcionarias no tenían derecho a réplica, pudiendo ser despedidos o degradados sin mediar mayor explicación. Asimismo, el que los despidos en general se produjeran los días viernes generaba una suerte de "psicosis colectiva" que los hacia trabajar en un constante ambiente de miedo y desconfianza, que sin embargo no impedía que entre ellos se generasen lazos de amistad y solidaridad.

*"Dentro del ambiente del Servicio se había generado una psicosis colectiva, con expectación y esperanza. Así esperábamos los viernes la llegada del sobre azul, mediante carta enviada por correos de Chile. En ese momento se informaba los nombres de los funcionarios que cesaban de inmediato en su función; era un duelo, un panorama desolador. Los que íbamos quedando del Servicio nos provocaba mucho dolor, más aún que dentro de este Servicio se generan lazos de amistad y cariño que perduran en el tiempo. El compañerismo y el buen ambiente de trabajo nos entrega las fortalezas de equipo y nos permitió sistemáticamente desarrollar la capacidad de adaptación". (Conversatorio Tarapacá, funcionaria)*

Al comienzo de la década del 80 el clima de incertidumbre formaba parte del día a día en la institución. Aunque las autoridades develaban el motivo de los despidos clara y formalmente a través de decretos, por ejemplo. A su vez, nuestros funcionarios y funcionarias sufrían de los abusos e insultos de parte de empleadores que percibían que podían gozar de cierta impunidad en materia laboral.

*"Cerca del año 80-81 en esa oficina nos echaron a todos. Solo se salvó el auxiliar y la secretaria. ¿Y cuál era el motivo? Según el decre-*

*to, 'no contar con la confianza para ejercer la labor del Gobierno'. O sea, era dulce y agraz porque tú trabajabas tomando comparendos relativamente tranquila. Por otro lado, tenías la presión de que estaban encima viéndote. Que te echaban la caballería encima, que te insultaban los empleadores porque te decían 'páseme la multa, haga lo que quiera'". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

*"En la Dirección de Trabajo sufrimos también esta arbitrariedad y abuso, porque los funcionarios podíamos ser despedidos sin expresión de causa también, o porque al jefe no le parecía bien el funcionario por cualquier cosa, sin derecho a apelación, sin derecho a sumario y sin derecho a investigarse los hechos sobre de qué se le acusaba. Y hubo un despido masivo ya el año 81. Se le mandaba una carta a todos los funcionarios que querían que el gobierno militar prescindiera de ellos. Entre eso me llegó a mí también. Pero después yo apelé, reclamé y la causa era 'entrabamiento de la administración pública'. Y si estábamos trabajando, ¿cuál era el entrabamiento?, porque había un color ahí que estaba marcado para cada uno de nosotros, porque éramos investigados. También éramos objeto de observación por los servicios de inteligencia. El jefe que había ahí en la Inspección se autoproclamaba de que compartía todo lo del tema de la Dictadura [...] No se me olvida su nombre. Y con ese caballero tuve un enfrentamiento yo. 'Y usted', me dijo, hablamos algo al pasar así nomás sobre el colonialismo, y me dijo 'ah, es que usted está muy marcado por esto' y en una de esas yo desobedecí una orden y eso me costó un traslado, fuera de ahí, a Los Andes. Y claro, ahí no había derecho a apelación". (Conversatorio Valparaíso, Entrevista grupal, funcionario)*

Durante el año 82 hubo un masivo movimiento en la administración pública que trajo consigo que muy buenos funcionarios los sacaran sin ningún derecho a defensa y bajo un trato vejatorio, impidiéndoles que pudieran retirar sus pertenencias.

*"Yo vi que sacaron como a 6 o 7 funcionarios que eran excelentes. Y que realmente los sacaron en el día para otro, les comunicaron a esta hora y mañana ya no estaban ni siquiera en la puerta. Enton-*

ces te habías llevado lo que tenías, así que los cabros dejaron arrugadas sus cosas y los mismos colegas les entregaron sus cosas personales. No podías sacarlas porque era como que ni siquiera tenías acceso a entrar a la oficina". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

Tal como se ha ido delineando a lo largo del texto un elemento que vive fuertemente en los recuerdos de los funcionarios de la época es el temor, el miedo a la represión y a la persecución dentro de su espacio laboral. Esto significó para la gran mayoría trabajar en un clima de desconfianza. Llegó a tal extremo esta situación que la desconfianza podría entenderse como un mecanismo de supervivencia. Esto, porque, literalmente, no se sabía con quién trabajabas, ya que podía pertenecer a un organismo de seguridad. Este clima, según los testimonios revisados, llevó a inventar mentiras para poder acusar a alguien para justificar su despido. Sin embargo, entre nuestros funcionarios hubo quienes se resistieron a colaborar con estas mentiras y que tuvieron graves consecuencias que les significó que los "echaran" del servicio.

*"Yo les tenía miedo, veía pasar un carro militar y era un terror cuando pasaban los militares. Da temor, o sea, una trabajaba con miedo, el temor era generalizado. Era un clima donde uno se resguardaba y donde trataba de estar un poco 'a tono con los militares'. Y a mí me echaron de este Servicio por no estar a tono con los militares. Yo no estaba a tono con ellos. Pero cuando me echaron fue una cosa terrible, porque al jefe de la oficina lo persiguieron y lo persiguieron hasta que lo echaron. Era un caballero de edad, era DC. Y había dos compañeros de oficina, colegas, que trabajaban conmigo y eran de la DINA y ellos le tomaron muy mala a él, que era un caballero por dónde tú lo vieras. Yo trabajé en este tiempo en Curicó y me llaman un día de la Fiscalía Militar porque tenía que ir a declarar y fui. Ahí apareció un milico con un secretario con una hoja escrita y me dicen 'firme ahí'. Lo leo y les digo 'eso yo no lo voy a firmar porque es mentira'. La declaración decía que mi jefe era gay, que hacía orgías y hacía reuniones políticas y un montón de cosas más.*

*¿Y por qué iba a firmar algo así? ¿Por asegurarme el trabajo? Eso no estaba en mí, así que se lo devuelvo. Y él me dice, bueno, ¿y usted sabe lo que le va a pasar? Sí, sí sé, me van a echar, poh. Bueno, llega en dos meses después a la oficina a las 8:00 de la mañana. Yo en ese tiempo tomaba comparendos, y me dicen 'traiga su camé, y traiga su credencial. Tome su cartera y váyase', y me echaron". (Entrevista grupal área fiscalización, funcionaria)*

Aun cuando estos despidos fueron comunes en la primera década del régimen, como hemos visto, no todos quienes reemplazaron estos puestos eran necesariamente afines al Régimen. Para algunos de esos jóvenes que llegaron a las inspecciones debido a los cientos de despidos no fue una tarea fácil ni cómoda.

*"Nosotros no teníamos mucha idea de toda esta contingencia que tan bien se ha relatado. No sabíamos lo complejo que había sido también al interior de la DT [...] Y posteriormente en Valparaíso nos fuimos enterando poco a poco del porqué el frío recibimiento. En esto debo ser claro, yo soy testigo de oídas, o sea, me lo contaron [los colegas] a medida que las confianzas fueron restableciéndose con el tiempo. Es que no éramos funcionarios de la CNI porque éramos jóvenes y de cabello corto, sino que éramos como tantos chilenos que buscábamos una oportunidad en una carrera que se avizoraba como técnica en la administración pública". (Conversatorio Valparaíso, funcionario)*

A propósito de estos años de arbitrariedad y exoneraciones, surgió otro tema en la conversación aludiendo a despidos, respecto a actos de corrupción. Estas prácticas, aunque han estado presentes en la historia, por mucho tiempo habían sido matizadas y encubiertas bajo cierto relato que versaba sobre nuestra seriedad y probidad institucional, sobre todo respecto de otros países de la región. Hoy sabemos mucho más de la corrupción a gran escala que se desarrolló en particular bajo la Dictadura, propiciada por condiciones como la alta concentración total del poder, la discrecionalidad en la toma de decisiones políticas y econó-



micas, así como por un bajo control o rendición de cuentas por las instancias administrativas competentes, el Poder Judicial o la ciudadanía<sup>53</sup>.

*"Bueno, y esto es un tema aparte. Había mucha corrupción en la Dirección del Trabajo en un momento, y en parte era porque se pagaba con la Escala Única, que en realidad era miserable. Era como si tú hoy ganaras 150 lucas, obviamente que era 'pasto' para que cualquiera cayera. De hecho, te tentaban. Recuerdo que una vez fui a reincorporar a una niña embarazada despedida, a un local comercial. Entonces llego, abro mi maletín y empiezo a sacar el Acta de Reincorporación, viene el empleador con 'así' un fajo de billetes -no te miento- lo tira dentro del maletín y me dice, '¿Podemos arreglar el tema así?' Le dije 'oiga, ¿y qué cree que vamos a arreglar? Por favor, es un delito. Usted me está comprando. ¿Cómo se le ocurre que voy a hacer una cosa así? Quedé mal por un buen rato'. (Entrevista grupal, área conciliación, funcionario)*

*"Ahí en San Miguel pasó lo del despido colectivo. Yo una vez salí de vacaciones y vuelvo a la oficina, había un tercio de los que éramos. Me dijeron, 'ah, no sé, aquí despidieron a todos'. De los 38 que había despidieron a 27. Pero, después, pensándolo bien, por corrupción yo creo que estaban bien despedidos. Porque en verdad eran corruptos partiendo por el jefe, que era coronel de Carabineros, y que también lo echaron. Lo que pasa es que había también un grupito ahí, que eran como 6 o 7, que iban a las empresas a pedir cosas. Me decían: 'Oye, para Navidad vamos a pedir juguetes'. Al rato llegaron con una camioneta llena de juguetes. Entonces no me imagino con qué moral después tú le aplicas una multa al empleador". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionario)*

<sup>53</sup> Ver Nash, 2008; Orellana, 2004

<sup>54</sup> Ver Rehren, 2008.

<sup>55</sup> Recientemente, en agosto de 2023, la Dirección del Trabajo instauró la Política de Integridad que tiene como objetivo promover la Integridad de los/las servidores/as públicos que trabajan en el servicio. Este sistema cuenta con canales formales de información, consultas y denuncias respecto a inobservancias éticas, a través de una Plataforma de Gestión de Integridad, lo cual tiene como principales beneficiarios a los/las funcionarios/as del Servicio para su coordinación, capacitación y asesoramiento.

Tras el fin de la Dictadura, progresivamente se ha desarrollado una agenda para la transparencia y probidad del Estado, en la búsqueda de la imperativa necesidad de hacer una constante revisión de los mecanismos de control y evitar actos de corrupción, con miras de mejorar la calidad de las instituciones públicas en democracia<sup>54</sup>. Como toda institución humana, lamentablemente la corrupción ha estado presente y la intolerancia a estas prácticas debe ser una acción fundamental y permanente por promover, bajo la convicción de que la democracia es el tipo de régimen que debe otorgar las mayores garantías para el funcionamiento de las instituciones<sup>55</sup>.

## Presiones para cambiarse al sistema de AFP

Otro episodio ingrato mencionado que gráfica la presión de la Dictadura por imponer el nuevo modelo económico fueron las presiones por cambiarse de régimen previsional a las AFPs ocurrido a principios de los ochenta.

*"Había muchas amenazas por parte de autoridades y jefaturas que instaban a no permanecer en el sistema antiguo, porque este iba a colapsar y las AFPs eran la única alternativa viable [...] Y la presión se dejaba caer... 'es que te tienes que cambiar, te tienes que cambiar y te tienes que cambiar'. Yo como estaba en el área de pensiones me tocó dar y participé en varias capacitaciones del régimen de las AFP. La cuestión es que, bueno, de hecho, nunca me convenció el sistema y no me cambié. Como yo estaba*

en regiones, tuviste la oportunidad de correr un poco y cuando los jefes venían de Santiago a presionar y uno se hacía la lesa no más". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)

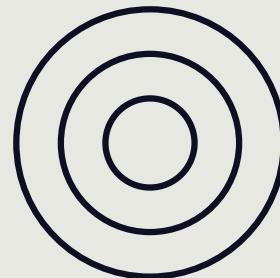
## **Despidos y exoneraciones en la DT. Un golpe a la atención usuaria**

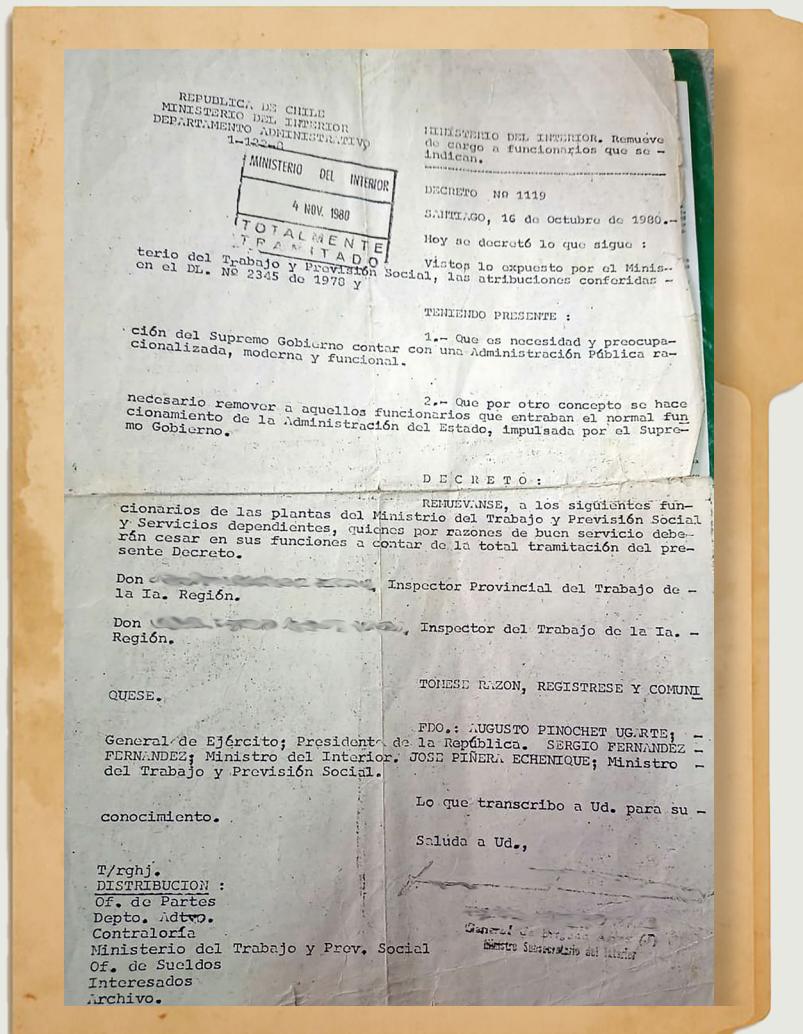
Los despidos masivos y exoneraciones de funcionarios no sólo afectaron a colegas, sino que afectó en algún momento a una parte de las y los usuarios, y como se cerraron muchas oficinas, según se relató en las entrevistas grupales. Un ejemplo es lo que ocurrió en la Región de O'Higgins, donde sólo funcionaron las oficinas de Rancagua y San Fernando, por lo que los habitantes de Cachapoal y Colchagua debían viajar largas distancias a esas ciudades a denunciar o dejar un reclamo, como nos recuerda una funcionaria de la época.

En este ambiente de despidos y exoneraciones, por último, queremos rescatar una situación que se cruza en parte con lo relatado sobre el golpe al sindicalismo, de cómo usuarios y trabajadores sintiéndose afectados, solidarizaron, manifestándose en contra

del arbitrio y la injusticia, saliendo a las calles en momentos donde era un derecho limitado, más aún para las y los trabajadores. Así recordó lo ocurrido en Tarapacá una funcionaria de larga trayectoria, quien nos compartió algunos documentos de la época.

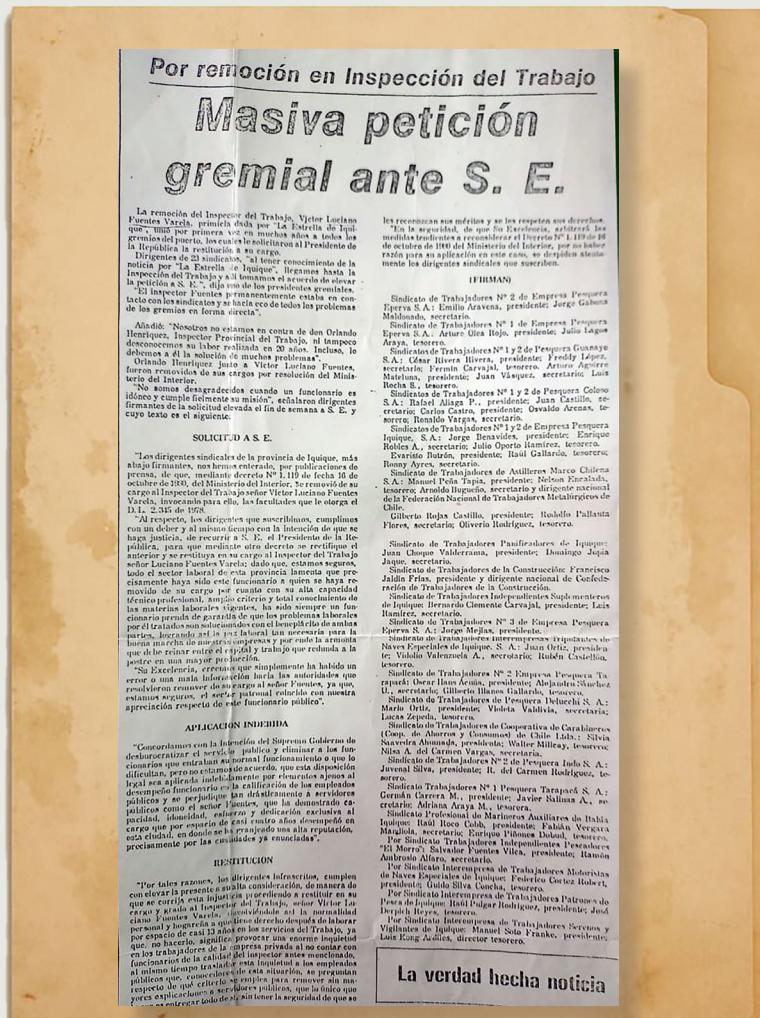
*"Así, nuestra historia también se compone de relatos personales, nuestra identidad se genera de logros, alegría, penas y frustraciones colectivas y personales. [...] El Servicio ha sido testigo de tiempos de mayor justicia social con el mundo de los trabajadores, como también en épocas oscuras. La Junta Militar desplegó una amplia red de informantes en el país, para acusar a aquellos que no se mostraran enteramente comprometidos con el Gobierno Militar. Es así que por orden del Sr. Augusto Pinochet Ugarte, Presidente de la República, mediante el Ministro del Interior, Sergio Fernández, fueron notificados y removidos de sus cargos a dos funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique. Ambos estaban a cargo de la Unidad de Organizaciones Sindicales. La desvinculación de los funcionarios (...) unió por primera vez en muchos años la fuerza sindical en el Puerto de Iquique, quienes solicitaron públicamente y al Presidente de la Republica la restitución a sus cargos, siendo desoído por la autoridad política". (Conversatorio Tarapacá, funcionaria)*





Decreto N° 1119 del Ministerio del Interior (16.10.1980) que ordena la remoción de sus cargos a los funcionarios de la Inspección Provincial de Tarapacá

Recorte de prensa, (s/f) de la época que informa sobre la masiva solicitud de las dirigencias locales de la época de reintegro de los funcionarios exonerados.



## Conciliar

Según los testimonios levantados, en las conciliaciones se intentaba defender a las y los trabajadores ante los maltratos o injusticias de los empleadores. Para ello se debía manejar con actitud y apego a las facultades que les daba la ley en cada caso, pues el problema era "cuando uno ayudaba mucho a los trabajadores o se ponían firmes contra los empleadores, los empleadores podían acusarlos de 'comunistas'", situación que intimidaba muchas veces a los funcionarios. Un aspecto clave del contexto de lo que se señala es que "los empleadores estaban empoderados y los trabajadores eran mucho más sumisos" en los años de la Dictadura, época en la prevalecía el temor y se percibía al empleador como un poder sin contrapeso. En este contexto, la intermediación del funcionario de la Dirección del Trabajo representaba la posibilidad de alcanzar un equilibrio. Sin embargo, tampoco era fácil asumir ese rol.

*"Mira, en ese entonces el trabajador era mucho más sumiso. Él ponía toda su fe y su esperanza en que el conciliador que estaba frente a ellos lo protegiera. En el fondo, entonces a una le costaba también, no era fácil tampoco. Le costaba porque realmente tenía ahí por el otro lado, una fuerza importante por la parte empleadora. Ahora, creo que se daba mucho, mucho más marcado en la parte rural. Porque ahí en el mundo rural no había muchos sindicatos al año 73 y los que habían... se borraron. Entonces, te fijas, no había una cultura de defensa de los derechos de los trabajadores, y tenías ahí un empleador muy fuerte, con mucho poder entonces. Además, había mucho temor. Había mucho miedo entonces. Ante la petición de identificación, no decían 'oye, yo fui dirigente de tal parte'. Todos 'morían en la rueda' y ahí todos calladitos, claro".* (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)

La labor en el comparendo, como se denominaba en ese entonces a lo que ahora conocemos como conciliación, ha sido siempre intensa y orientada a resolver de manera eficaz los problemas plan-

teados por los trabajadores. En esa época, con tiempos acotados y poco descanso entre una audiencia y otra, se debía redactar inmediatamente el acta de reclamo, con una introducción y siguiendo un esquema predeterminado. Al comenzar un comparendo, la primera tarea siempre era lograr el reconocimiento de la relación laboral entre el empleador y trabajador, ya que eso era el pilar de cualquier acuerdo que se pudiera conseguir en la instancia.

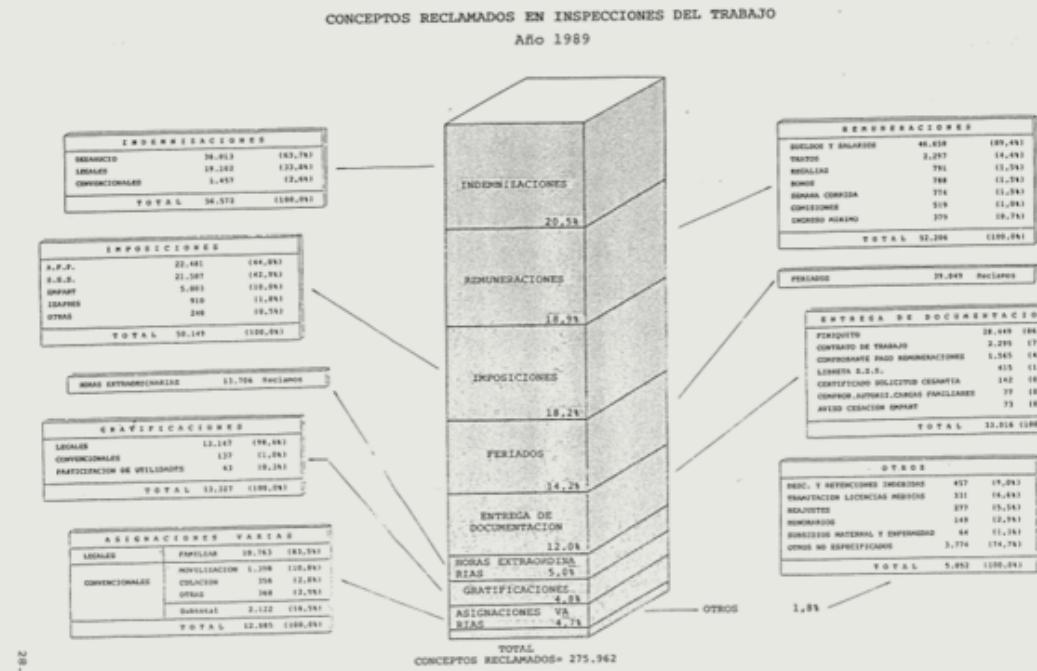
*"Recuerdo un caso, el de una chiquilla que trabajaba en una zapatería. Llegó a la citación un empleador muy desagradable. En el comparendo me entero de que la niña había trabajado 7 años con él, y fue despedida de la noche a la mañana. La niña reclamaba su indemnización. 'Yo no le debo nada', decía el empleador. Empezamos con el reconocimiento de la relación laboral. ¿Cuánto lleva trabajando aquí? La niña le dijo y él lo reconoció. Despues siguió el comparendo y el empleador se resistía a pagar. La causal de término de contrato era de mutuo acuerdo, pero la trabajadora dijo que ella no había acordado nada, que la habían despedido así no más. Al final tuve que cerrar el acta y a la niña le dio un ataque de nervios, me criticaba y retaba porque no entendía que el acta quedara sin ningún acuerdo de pago y pensaba que iba a perder toda su indemnización. Cerramos el acta y el tipo no le iba a pagar nada. Entonces cuando el tipo se fue, le dije: 'Mire, con esta acta usted tiene que ir a tribunales y le aseguro que en 10 días más va a tener toda su indemnización', la cual obtuvo".* (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)

*La conciliación, al funcionar como instancia administrativa pre-judicial, era considerada una solución efectiva, ya que "la idea era evitar la judicialización de los problemas laborales individuales, porque se veía como algo en lo que los trabajadores no podían ganar, ya que el trámite era muy largo. El comparendo era lo más eficiente para que el trabajador recibiera algo inmediato".* (Entrevista grupal área conciliación, funcionaria)

La eficacia atribuida a esta instancia por las funcionarias y funcionarios entrevistados se puede cotejar al revisar algunas cifras de la época. En el año 1989, por ejemplo, se recibió un total de 70.053 reclamos, de los cuales el 17% eran abandonados. De los reclamos no abandonados, esto es, aquellos en los que las partes concurrían efectivamente al comparendo, (58.164) prácticamente el 80% (46.335) era conciliado y el 20 % (11.829) terminaba en juzgados<sup>56</sup>. Las estadísticas de ese año acerca de los conceptos reclamados en comparendos dan cuenta del importante lugar que adquirían las indemnizaciones, los asuntos relativos a remuneraciones y el pago de imposiciones. Una imagen de un informe de la época permite visualizar el detalle.

Los relatos recogidos en el contexto de este estudio subrayan que, cuando se realizaban comparendos, se intentaba evitar que el trabajador se viera perjudicado. En la práctica, esto solía ocurrir por la aplicación de una lógica transaccional, instruida al funcionario de manera verbal, que perseguía asegurar que los trabajadores recibieran cuanto antes las indemnizaciones o dineros que, en justicia, les correspondían, a cambio de que el empleador no tuviera que incurrir en el pago de multa por el incumplimiento cometido.

Cuadro conceptos reclamados en inspecciones del trabajo. Año 1989. Reproducción extraída de la Memoria Anual de la Dirección del Trabajo, 1989.



<sup>56</sup> Memoria Anual de la Dirección del Trabajo, 1989.

*"Se le planteaba al empleador que habían sido identificados una serie incumplimientos a la ley y que equivalían a pagos en multa. Por ejemplo, estas llegaban a \$800.000, entonces se proponía lo siguiente: 'Ya, mire, páguele 500 mil al trabajador adeudado y lo dejamos hasta aquí'". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

*"Esa instrucción que les digo yo, de que privilegiáramos el acuerdo ante la multa, era una instrucción verbal, por cierto, interna a nosotros, los conciliadores, los 'comprendendistas' en ese entonces. A veces uno tenía que pasar por alto la multa con tal de que le arreglaran al trabajador, que era la única esperanza que tenía. Que se fuera con lucas al bolsillo". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

Resulta interesante llamar la atención sobre la diferencia que los propios funcionarios advertían entre la manera en la que se operaba en las fiscalizaciones y la práctica de privilegiar el acuerdo en los comprendidos, en desmedro de la aplicación de multas.

*"Uno visitaba las empresas y uno presionaba a los empleados, bajo todo el riesgo de las jefaturas, los presionaba hasta que realmente pagaran. Pero uno en conciliación veía tantas irregularidades, cuando te echaba la chorrada el empleador en medio de un trabajador que estaba ahí super humildemente callado y que realmente escasamente abría la boca porque lo único que esperaba es que, si tenían que pagarle 100, pucha que le dieran 10, algo se llevaba". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

Recuerdos acerca de los desiguales patrones de comportamiento entre empleadores y trabajadores en las instancias de conciliación atraviesan el relato de varios funcionarios. Había reticencia a reconocer y reparar las faltas en las que se había incurrido, de un lado, y una actitud humilde y silente, del otro. Qué duda cabe, la necesidad y la socialización de clase, jugaban un importante rol en la real capacidad de los trabajadores de posicionarse de una manera distinta. En este contexto, cabe reflexionar acerca de lo determinante que podía llegar a ser el desempeño del

"comprendista", dado que aportar el necesario equilibrio en una situación desventajosa para el trabajador, no era (y nunca ha sido) sencillo. En estas conversaciones escuchamos episodios de comprendidos difíciles y también de otros con gratificantes resultados, donde la habilidad funcional debía desplegarse al máximo, siempre en cumplimiento de las normas e instrucciones de las autoridades e intentando no perjudicar a la parte más débil de la relación laboral.

*Los rostros de los funcionarios, muchas veces, pasaban desapercibidos para quienes acudían a las oficinas o bien al momento de ser fiscalizados. Tampoco se visibilizaban las situaciones que vivían cotidianamente y enfrentaban nuestras funcionarias, en ocasiones, lidiando con actos derechamente violentos. "Un día habíamos terminado un comprendido y la empleadora estaba tan enojada, que cuando se iba yendo, llega y le dice al trabajador 'ladrón y sinvergüenza', y el trabajador le dijo 'escoba'. La empleadora le quería pegar con una corchetera, se armó una batahola y le tuve que decir a ella que se fuera. Pasó el tiempo, y otro día me tocó ir a fiscalizar a la misma señora que le trató de pegar al trabajador, tuve que ir, tomé los datos, y la señora me mira y me pregunta 'señora, perdón, ¿usted es nueva acá?', le respondí 'ni tanto'. La señora me dijo que estaba muy agradecida de cómo la había fiscalizado y tratado porque que 'en otra ocasión fui a la inspección y me había atendido una chica... tan desagradable', sin darse cuenta de que era yo misma". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

También en su labor habitual se vivieron situaciones muy particulares, como podría ser la mediación que involucraría a un empleador vinculado familiarmente con Pinochet.

*"Una vez estaba tomando reclamos para citaciones, eran 10 trabajadores reclamando, y en eso pregunto quién es el empleador: 'María Pinochet Ugarte'. Nos sorprendimos igual porque era la hermana de Pinochet, que tenía una fábrica de zapatos. Ella dijo que no tenía plata, que estaba en quiebra, pero que les podía dar zapatos a cada trabajador, y ofreció 60 za-*

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A-27 RECLAMO N° 100.-

MELIPILLA, 23 de MARZO de 1981

Nombre reclamante	Nombre reclamado
Pob. Domicilio	San Agustín N° 382 Domicilio
NO Contrato	CONCERTANTE Profesión
Ed. de casa particular y de local co participal Profesión	

**NATURALEZA DEL RECLAMO**

Salario \$ 5.000 mensual. Reclama .....

Ingreso 1964 .....

Retiro 1981 .....

DIA MES HORA  
1<sup>er</sup> Citación .....

2<sup>da</sup> Citación .....

3<sup>ra</sup> Citación .....

Firma del Reclamante

**RESULTADOS OBTENIDOS**

DIA: 23-3-81, siendo las 9:30 horas, comparecen voluntariamente las partes ante el Inspector \_\_\_\_\_ Por una Parte don \_\_\_\_\_, propietario de la Paqueretía "Casa Soní" por otra don \_\_\_\_\_, trabajadora de dicho comerciante, quienes exponen que están de acuerdo poner término al contrato de trabajo que los unía. La ex trabajadora expone que nada se le adeuda por ningún concepto contractual, ya que sus sueldos, feriados, etc., están totalmente al día; que reconoce adeudarle ciertas sumas de dinero que le facilitó para la construcción de una casa - pre fabricada; refrigerador y dinero para otros gastos. El \_\_\_\_\_ por su parte expresa que las deudas quedan totalmente congejadas con los derechos que legalmente pudieran corresponderle la extrabajadora y que nada le adeuda. Día por estos prestamos ni tiene otro reclamo posterior en contra de ella. La ex trabajadora expresa su conformidad con el arreglo a que ha llegado con su ex empleador, y ambas partes expresan que se otorgan reciprocamente el más amplio y total finiquito, y no tiene ningún reclamo que formular en posteriores. Para constancia de comparecencia, acuerdo, finiquito total por ambas partes, les fue leída la presente acta, la que ratificaron, dieron su conformidad y firmaron con el Inspector que intervino.

\_\_\_\_\_, ex trabajadora; \_\_\_\_\_, empleador y \_\_\_\_\_, Inspector del Trabajo. La Libreta de S.S. se será entregada directamente a la ex trabajadora; Antonio Malabí, ex empleador y \_\_\_\_\_, Inspector del Trabajo.

RECLAMANTE RECLAMADO

patos a cada uno. Se podría pensar que era intocable, pero fue igual, llegó con su abogado y se resolvió así". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)

Situaciones desagradables que sólo quedan en la memoria de quienes las viven en carne propia. La violencia de algunos sobrepasa el ámbito verbal pasando a la física, contexto en el que nuestros funcionarios debían trabajar. Estas experiencias extienden las fronteras de su función institucional de conciliar, pues se vieron expuestos a los efectos de comportamientos de suma violencia.

"Una vez estaba en pleno comparendo y fui a buscar una calculadora a la oficina de al lado, y cuando volví el empleador le había puesto un combo al trabajador. Entonces vengo y le pego el grito al empleador y le digo: 'Señor...' Y le llamé la atención. Y el trabajador ahí agachado, cabeza abajo. Bueno y como había ocurrido ese impasse, el empleador le arregló todo. Le pagó todo lo que le dije que tenía que pagar al trabajador. Después se fue el empleador y, claro, así un 'huevo' le había dejado en la cabeza, y cuando yo había vuelto del comparendo y lo vi cabeza gacha y que se tapaba con el pelo, era porque le había pegado el segundo combo al trabajador. Yo le dije, 'pero por qué no me lo dijo de inmediato, habría llamado que se lo juro, habría llamado a Carabineros'. (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)

El sentir de nuestros funcionarios denota preocupación por la situación que estaban viviendo los trabajadores, particularmente, aquellos del mundo agrícola. Además, era evidente la ausencia, producto de las políticas de persecución y opresión que ejerció la Dictadura, de dirigentes sindicales que defendieran los derechos de este grupo de trabajadores. Ante este panorama, la figura del funcionario de la Dirección del Trabajo aparecía como, prácticamente, el único recurso que les quedaba para apoyarse y lograr solucionar su problemática.

*"Entonces era difícil la cosa. Era muy difícil para los trabajadores, con menos preparación, porque en la parte rural los trabajadores en sí tenían menos preparación, tampoco tenían una cultura de defender sus derechos ni nadie que se los defendiera porque los sindicatos eran pocos. En el área agrícola, por ejemplo. Entonces ellos se sentían bastante indefensos y cuando veían que había un funcionario que le podía solucionar su problema, se aferraban a ese funcionario a como diera lugar posible".* (Entrevista grupal, funcionaria)

Los colegas añoran de épocas pasadas, más allá de la Dictadura, la disciplina y el compromiso de los funcionarios que, sienten, era más fuerte.

*"Con el tiempo, pareciera que no les importaba mucho si los trabajadores son perjudicados en algunos casos. Los procedimientos facilitan la conciliación, pero falta esa disciplina y el compromiso personal de antes".* (Entrevista grupal, funcionaria)

Por lo mismo, quisimos indagar qué aspectos deberían mantenerse o potenciarse en la conciliación. Surgieron varios, como la importancia de mantener la presencialidad, ya que, en opinión de los funcionarios consultados, el ejercicio de los comparendos cara a cara lo hace más humano y cercano a la gente comparado con la modalidad virtual, que puede presentar una oportunidad hoy para determinados contextos. Por otro lado, si se espera que la tecnología aporte para contar con información suficiente a la

hora de conciliar comparendos. Asimismo, se mencionó reforzar el rol de la conciliación, con medidas que a ellos le sirvieron para su formación. Por ejemplo, la rotación de funciones y áreas dentro de la institución, dado lo intensa de esta función, acentuando la importancia de cuidar la salud funcional, perjudicada con labores como esta.

## Fiscalizar

Respecto de esta temática, hay cierto acuerdo sobre los obstáculos y desafíos que enfrentaron los funcionarios y funcionarias en el cumplimiento de sus labores. Si bien es cierto muchas de las problemáticas identificadas se mantienen, en alguna medida, hasta la actualidad, en aquellos años, marcados por la escasez de recursos materiales a disposición de los funcionarios, las precarias condiciones de infraestructura de algunas dependencias institucionales, la insuficiente dotación y las dificultades logísticas para cubrir adecuadamente territorios extensos y agrestes, adquirirían una dimensión diferente.

*"Hoy día, nuestros colegas actuales a lo mejor no se logran imaginar las condiciones que teníamos para poder realizar nuestra labor quienes nos incorporamos a la Dirección del Trabajo. Una carencia bastante amplia de recursos para poder cumplir las funciones e interactuar con los trabajadores. Y los trabajadores, que se sentían además muy atemorizados y amedrentados por situaciones donde había ocurrido la desaparición de otros trabajadores. Entonces, empezar a atender a trabajadores que están en una condición bastante afectada, entre los cuales había, con mucha razón, bastante desconfianza en acercarse a un servicio. En Antofagasta, en ese tiempo, teníamos 12 funcionarios para atender toda la región. Para recorrer los centros mineros se contaba con un vehículo. No se pagaba en ese tiempo las horas extraordinarias, aun cuando los funcionarios para poder satisfacer temas de distancia se desplazaban mucho más allá de su jornada normal. Entonces la dotación tenía que funcionar, tenían que multiplicarse para poder cumplir las diversas funciones".* (Conversatorio Antofagasta, Funcionario)

*"La Inspección del Trabajo de Iquique en el año 1975 llegó a contar con dos integrantes. Actualmente, cuenta con una dotación 35 funcionarios y 60 de la Región de Tarapacá. En efecto, al término del Gobierno Militar se contaba con menos de la mitad de los actuales fiscalizadores, los vehículos para realizar las funciones e inspección casi no existían y los locales u oficinas de atención al público contaban con condiciones lamentables, tanto para el desempeño de los funcionarios como para el usuario que acudía a ellas. A lo anterior hay que agregar que parte importante de sus funciones legales no se cumplían o se hacían sólo a requerimiento de parte, a partir de una legislación laboral muy desprotectora y sin políticas institucionales que se preocuparan de avanzar y mejorar el nivel de respeto de los derechos de los trabajadores". (Conversatorio Tarapacá, funcionaria)*

Asimismo, las personas consultadas recuerdan el ambiente autoritario que se vivía en los espacios de trabajo, con relaciones de gran asimetría entre las jefaturas y las personas subordinadas. Según se relata, era un contexto en el que se debía obedecer las órdenes sin cuestionarlas, aun cuando se tuviera la aprensión de que las multas no estaban siendo aplicadas como es debido. No se disponía de espacios para la reflexión acerca de los procesos desarrollados, ni menos para realizar innovaciones. En este marco, se señala que los ambientes laborales en el área de fiscalización tendían a ser rígidos y caracterizados por un alto grado de autoritarismo.

*"Había que hacer caso nomás ante las órdenes de las jefaturas o las instrucciones de cómo resolver algo [...] cuando se compara con el presente, donde la relación y vínculo con las jefaturas es distinta y hay más apertura a recibir opiniones, aportes y mejoras. En cambio, antes existía una presión horrible. Te ponían la condición de cómo debían hacerse las cosas y no había espacio a innovación, era un asunto muy rígido. A veces había intencionalidad para hacer la vista gorda a las multas, se terminaban omitiendo". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)*

Un hito que es recordado como algo negativo fue la creación del Cuerpo Integrado de Fiscalizadores, que se constituyó a fines de los 70, a cargo del Ministerio del Trabajo. De acuerdo con los relatos recabados, se tenía la impresión de que uno de sus objetivos era permitirle al Gobierno tener mayor control sobre los fiscalizadores y a quiénes se fiscalizaba.

*"Encontré muy malo cuando se creó el famoso Cuerpo Integrado de Fiscalizadores que, en su tiempo, juntó gente de varias partes. De distintas inspecciones sacaron gente y los centralizaron en el Ministerio de Trabajo y ahí, desde ahí, se fiscalizaba si había denuncias (...). Yo recuerdo que ahí había instrucciones que nos daban, que 'aquí no se cita a nadie' y una vez llegó un empleador al Ministerio, por cuenta de él. Nadie lo había citado y los jefes en esa época, me acuerdo de que un caballero ordenó echar al colega [que lo atendió], ni siquiera se le escuchó 'oye, pero ese caballero llegó solo y nadie lo citó', no nada ... te vas, le decía". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

En términos de procedimientos, los entrevistados recuerdan que para fiscalizar se utilizaba un documento que llamaban "la sábana", que consistía en un formulario donde se iban registrando las informaciones, faltas y multas cursadas. Esto se complementaba con el Código del Trabajo y con documentos y formularios adicionales para mostrar a los empleadores cuáles eran las facultades legales que tenían como fiscalizadores. La apreciación predominante era que, si bien los recursos disponibles eran mucho más restringidos que en la actualidad, se conseguía desarrollar la labor fiscalizadora de manera integral y existía un gran compromiso entre los funcionarios.

*"¿Cómo se fiscalizaba? Yo diría que había harta mística, ya que se fiscalizaba bien y en forma integral. Me acuerdo de que hay un formulario que se llamaba 'la sábana', el FISC. Se llegaba a una empresa a sacar todos los datos, además de enrolar a todos los tra-*

bajadores, con sus fechas de ingreso y cargos. También se le daba cierto apoyo de los sindicatos. La verdad que si no tenían estatutos se le pasan los estatutos. En cambio, y después, con el tiempo, los sindicatos fueron un poco más independientes en su actuar". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

"En ese tiempo salías a fiscalizar solo con papeles. Llevabas en el maletín varios formularios y papeles, todo se hacía a mano. Y muchas veces las multas se perdían por el calco, porque a veces quedaba mal escrito o no quedaba claro y después en el tribunal las tiraban para atrás (...) Además, uno andaba con el Código del Trabajo y con el DFL 2; en el caso que hubiera un problema con el empleador se le mostraba cuáles eran nuestras facultades". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

Además, se señaló que, sin los indicadores y sistemas de gestión existentes hoy, las cargas de trabajo se asignaban por medio de un número de comisiones, según la complejidad de la fiscalización y la experiencia de cada fiscalizador. Por otra parte, recuerdan que en estos primeros años no se fiscalizaban los aspectos previsionales, lo que hacía más expeditas las inspecciones.

Por otra parte, sobre el apoyo de las jefaturas a la labor fiscalizadora, encontramos testimonios variados de inspectores que fueron un ejemplo para la formación de los fiscalizadores. Según se relata, algunos de ellos, más allá del contexto y las presiones, respaldaron el accionar de sus subalternos en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras:

"A una fiscalizadora en una empresa de frutas el empresario la trató muy mal, era prepotente y altanero, no le quiso presentar documentación y la fiscalizadora le dijo que le iba a pasar una multa por negarle la visita. El jefe le dijo que debía pasar la multa nomás. Con algunas gestiones se logró que esto se concretara, y al poco tiempo supieron que quien había atendido a la fiscalizadora había sido despedido como gerente". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

"Me tocó una vez, fiscalizando en Pelequén, donde había alguien que me atendió y me trató súper mal. No me quiso mostrar ningún tipo de documentación. Volví a la oficina y mi jefe de ese tiempo me dijo: 'Bueno, tienes que pasar la multa'. Yo recién había ingresado al servicio, habían pasado unos tres meses. Entonces mi jefe llamó a Santiago al jefe del Departamento Jurídico. Y le conté a él: 'Mire, me pasa esto, esto y esto otro'. 'Bueno -me dijo-, mándame todos los datos y yo voy a redactar la multa'. Él se había indignado porque el empleador era pariente del ministro Fernández de ese tiempo". (Entrevista grupal, funcionaria)

Más allá de estos instrumentos formales para realizar la labor de fiscalización y del eventual apoyo de sus jefaturas, entre los discursos de los fiscalizadores y fiscalizadoras de la época resalta la actitud y el compromiso con que realizaban sus labores. En tiempos donde los derechos de los trabajadores eran sustantivamente menos respetados que en la actualidad, dado el contexto autoritario y pro-liberalización del mercado laboral que imperaba, el ejercicio de la labor fiscalizadora estaba impregnado tanto de una fuerte de empatía frente a las vulneraciones constatadas como de un alto y orientador sentido de justicia. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral no es ni era sencillo, cuestión que vuelve sobresaliente la motivación intrínseca de los fiscalizadores que, más allá de lo que atañe al correcto ejercicio de su labor, dotaban de un sentido trascendente a su trabajo. Como queda de manifiesto en los múltiples testimonios aquí consignados, la labor fiscalizadora excedía con mucho el rol de "pasar multas" con el que se solía asociar desde fuera: implicaba también identificarse con el sentir de los trabajadores cuyos derechos estaban siendo vulnerados y aspirar a restituir lo que es justo.

"Una lo hacía por compromiso, porque te impregnabas de la pena y el dolor de los trabajadores". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

"Uno se ponía como el justiciero, porque veía la injusticia que había contra los trabajadores". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

*"A mí lo que me pasaba era que nos miraran como los 'multeros', que todo era pasar multa. Había que entenderlo de otra manera, que si una persona va a dejar una denuncia éramos nosotros los encargados de darle una solución. A mí a veces me retaban porque iba hasta tres veces a una empresa para resolver los problemas. Claro, para mí hubiese sido más fácil solo aplicar multas y saco las comisiones. Pero no era el objetivo final. El monto de la multa no iba para el trabajador, va a las arcas fiscales. Pero el problema del trabajador no se termina". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

Coincidientemente con lo anterior, la actitud más envalentona da, soberbia y de rechazo contra los fiscalizadores por parte de algunos empleadores es una diferencia que resaltan de la época. Se cuenta que a aquellos con más experiencia se les asignaban las inspecciones de mayor complejidad, aunque a veces tenían que acudir los recién llegados y padecían malos tratos. Así ocurría en provincias rurales con las fiscalizaciones agrícolas, por ejemplo. Pese al apoyo que pudieran tener de sus jefaturas para cursar las multas correspondientes, los fiscalizadores solían encontrarse con empleadores que actuaban con violencia, incluso negando la visita, con portazos en la entrada a las empresas para impedir su ingreso. Todo ello sumado a la decisión de no recurrir a Carabineros para apoyar los procedimientos de fiscalización durante varios períodos de la Dictadura, ya que generaba desconfianza entre las y los trabajadores, pese a estar dentro de las facultades del DFL2, como señalaron coincidentemente funcionarias y funcionarios en la entrevista grupal del área fiscalización.

Además de la actitud de los empresarios que eran renuentes a permitir la visita inspectiva en los lugares de trabajo, uno de los hechos más relevantes al momento de fiscalizar era que objetivamente la autoridad de los fiscalizadores era muy baja, incluso en cuanto ministros de fe, cuya investidura era cuestionada.

Pero el menoscabo a la autoridad de las inspectoras e inspectores también encontraba eco al interior de la institución. Por ejemplo, cuando ocurrían situaciones en las que no lograban el apoyo de sus jefaturas, restringiendo la potestad funcionalia. Es el caso que presentamos a continuación y que grafica de algún modo las situaciones límites experimentadas para fiscalizar en Dictadura. El siguiente testimonio fue relatado por un colega activo a petición de su protagonista, hoy jubilado.

*"Él era fiscalizador de terreno, inspector del trabajo. Y cerca del año 85-86 él fue mandatado por el Director de la época a realizar una fiscalización por cotizaciones previsionales, a una empresa de guardias de seguridad acá en Santiago. Él llevaba menos de un año en el Servicio y se presenta como tal en una casona grande y antigua ubicada en la calle Santa Lucía<sup>57</sup>, y dice que viene a hacer una fiscalización por temas laborales. Había dos tipos bien grandotes, como en posición de 'firme'. Me decía que a él le llamó la atención eso, de entrada. Estaban los dos puestos en un costado y al frente había un salón. Y dice, 'ok, espero acá sentado' y se presenta el dueño de la empresa o uno de los dueños o socios, Manuel Contreras Sepúlveda, el director nacional de la DINA. Y él lo cachó altiro. Entonces Contreras dijo, '¿y usted a qué viene?' Y el colega respondió 'vengo a fiscalizar', Contreras le dijo 'pase'. Después de salir de la DINA, Contreras tuvo una empresa de seguridad, se convirtió en un empresario. Y le empieza a preguntar qué es lo que estaba haciendo, quién era y se transformó como un interrogatorio de parte de Contreras hacia él y no al revés. Mi colega entendió perfecto el escenario donde estaba. Contreras le dijo, 'mire, va a venir otra persona y lo va a atender'. Y se lo llevó a otro lugar y mi colega empezó a revisar documentación (...) Al rato lo hacen salir de nuevo, se lo llevan a Contreras. Mi colega me dijo que él fue super cauto con el tema porque no sabía qué pasaba, o sea recordar que Contreras está condenado por desa-*

<sup>57</sup> La empresa de seguridad aludida estaba a metros del recinto de detención y tortura que ocupó la DINA conocido como la "clínica Santa Lucía", ubicada en el N° 162 de la misma calle, en pleno centro de Santiago. Actualmente corresponde a un sitio de memoria. Más información en: [www.memoriasantalucia162.cl](http://www.memoriasantalucia162.cl).

*pariciones, tortura, crímenes de lesa humanidad. Y luego me dijo que tuvo esa conversación con Manuel Conteras y éste finalmente le dice, 'llamé a su jefe, y llámelo de vuelta, porque la fiscalización hasta acá termina'. Claro, no había celulares en la época. Él tuvo que pedirle el teléfono para llamar al director. Lo llamó y le dijo, 'mira, estoy acá en esta empresa y quiero recibir instrucciones'. Y el jefe le confirmó que efectivamente la fiscalización había terminado y que no pidiera explicaciones. El colega cortó el teléfono, y el tipo super serio. No hubo más diálogo, así como bien concreto, y él siempre estuvo consciente que estas dos personas que estaban a la entrada siempre estuvieron ahí". (Entrevista, área fiscalización, funcionario)*

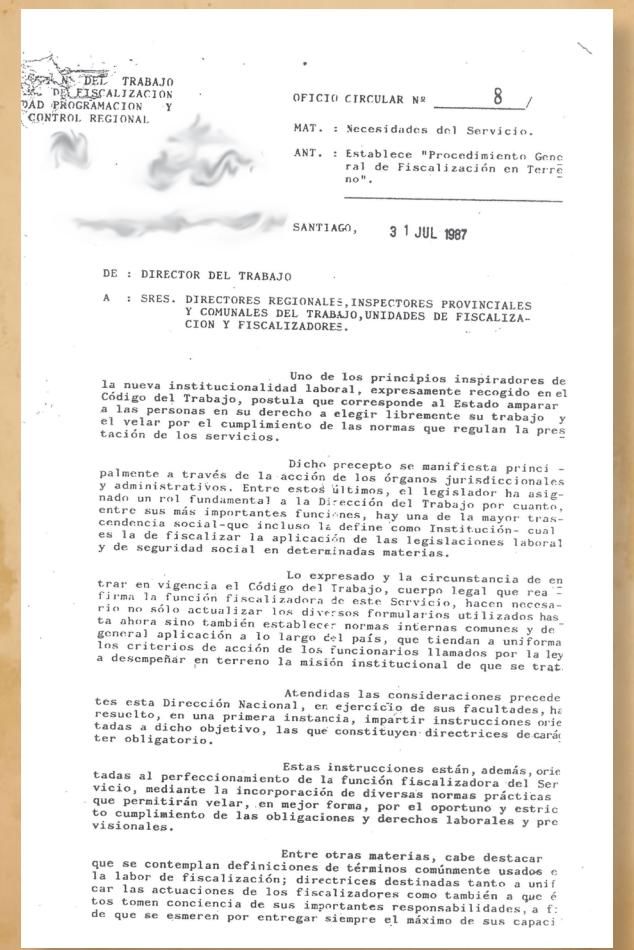
De todas formas, se debe reconocer que, si bien salen a la luz aquellas situaciones incómodas o extremas, en los discursos de las personas entrevistadas prevalece un balance positivo asociado al ejercicio del indelegable rol público de velar por el cumplimiento normativo y la defensa de los derechos laborales.

*"La verdad es que a la larga son más satisfacciones que fracasos que tú vives al fiscalizar. Siempre va a haber situaciones críticas e impedimentos a la fiscalización, pero en la mayoría hay un logro y objetivos que se cumplen por parte de los fiscalizadores al atender a las denuncias. Y ahí viene la satisfacción de una, de poder solucionarle el problema a los trabajadores, qué es lo relevante". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)*

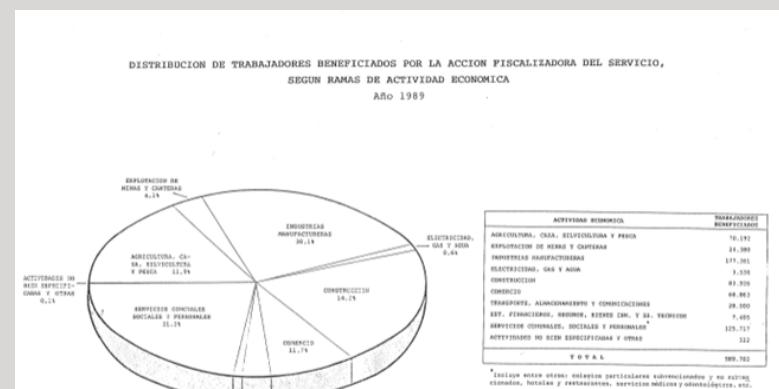
Hacia finales del periodo y a medida que se fueron instalando el Plan Laboral y los cambios en la legislación, se dictó el Código del Trabajo de 1987, que, junto a otras atribuciones en el ámbito de higiene y seguridad previsional, vino reafirmar la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. De esta manera se dictó la Circular N°8 (31.07.1987) que establecía el procedimiento general para fiscalizaciones en terreno. Inspirado en los principios y el derecho de las personas "a elegir libremente su trabajo y el velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de sus servicios. [...] se hacen necesario no sólo actualizar los diversos formularios utilizados hasta ahora sino también establecer, normas internas comunes y de general aplicación a lo largo del país, que tiendan a uniformar los criterios de acción de los funcionarios llamados por la ley a desempeñar en terreno la misión institucional".

Este documento de poco más de 60 páginas indicaba las instrucciones, normas y pautas a seguir, así como las indicaciones para el uso de formularios y confeción de actas e informes de fiscalización y los aspectos previsionales a revisar. El documento completo puede descargarse desde nuestro micrositio 'memoriaDT' en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

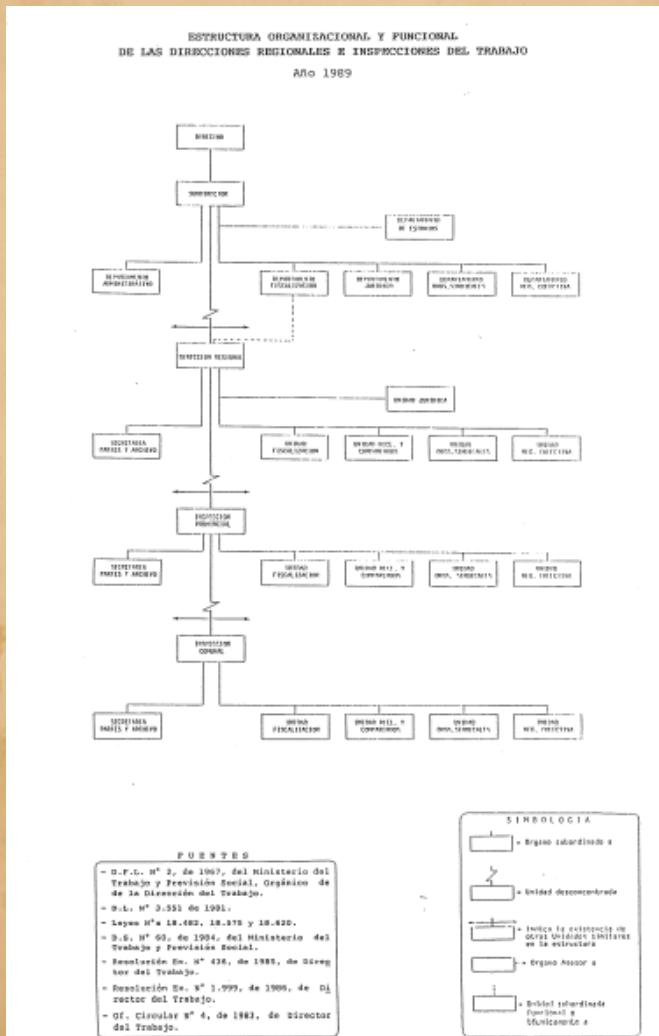
En el último año de la Dictadura los datos disponibles en la Memoria Anual 1989 de la Dirección del Trabajo indican que la cantidad de empleadores fiscalizados llegó a 28.986, mientras que la población trabajadora beneficiada por la acción fiscalizadora del Servicio fue de 589.702 personas, pertenecientes a empresas principales de las siguientes ramas de actividad económica según la clasificación de la época: Industrias manufactureras (30,1%), Servicios comunales, sociales y personales (21,2%), Construcción (14,2%), Agricultura, caza, silvicultura y pesca (11,9%) y Comercio (11,7%). Estos documentos se encontrarán disponibles en nuestro micrositio Memoria DT en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



Oficio circular N°8 del 31 de julio de 1987



Distribución de trabajadores beneficiados por la acción fiscalizadora del servicio según ramas de actividad económica. Reproducción extraída de la Memoria Anual de la Dirección del Trabajo, 1989.



Estructura organizacional y funcional de las direcciones regionales e inspecciones del Trabajo, año 1989. Reproducción extraída de la Memoria Anual de la Dirección del Trabajo, 1989.

## Creación de las Direcciones Regionales del Trabajo

En 1965, la Oficina de Planificación Nacional (ODEPLAN) elaboró una propuesta de división geoeconómica del país, entendida como un sistema de polos de desarrollo, que se traducía en la división del territorio nacional en once regiones. Esta propuesta se materializó a través del decreto 1.104, de 1969, el cual dictaminó que los diversos servicios de administración del Estado debían irse ajustando a dicha regionalización.

Tomando como base esta reforma, y en el marco de las llamadas "modernizaciones" del régimen militar, la Dictadura promulgó en 1974 los Decretos Leyes N°573 y N°575, fijando en 13 regiones la división político-administrativa del país, cada una con sus respectivas capitales, pensadas como polos de desarrollo y núcleos de actividades económicas y sociales. Esta distribución se mantendría vigente hasta 2007, año en el que se crean dos nuevas regiones: la XIV Región de Los Ríos y la XV Región de Arica y Parinacota. Posteriormente, en 2014, se sumaría una nueva región, la XVI Región de Ñuble, terminando de configurarse la actual división político-administrativa del país.

Los decretos de 1974, elaborados por la Comisión Nacional de Reforma Administrativa (CONARA), apuntaban principalmente a la descentralización administrativa y a la distribución geográfica de la población

para una ocupación efectiva y racional del territorio, la que, a su vez, debía traducirse en una mejor utilización de los recursos naturales y en un mayor desarrollo económico y social.

En dicho marco, los servicios de administración del Estado debieron ajustarse progresivamente a esta nueva regionalización. En el caso de la Dirección del Trabajo, el Decreto N°60, promulgado el 18 de agosto de 1984, creó las Direcciones Regionales del Trabajo en cada una de las trece regiones del país. Para ello, el decreto estableció que las inspecciones provinciales del trabajo que tuvieran su asiento en las respectivas capitales regionales se convertirían en las nuevas direcciones regionales. Las demás inspecciones provinciales, departamentales y comunales se convertirían en inspecciones provinciales y comunales de acuerdo con la nueva división político-administrativa del país. Finalmente, en su artículo 3º, el decreto determinó que los Directores Regionales del Trabajo serían nombrados por el Director del Trabajo, facultad que preservan hasta el día de hoy, con la salvedad de que en la actualidad los directores regionales son nombrados por el Director del Trabajo a partir de ternas elaboradas por el Servicio Civil a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

Tras la promulgación del decreto N°60 y las respectivas adecuaciones administrativas, hacia 1981, 77 inspecciones provinciales y comunales se distribuían en las trece regiones de acuerdo con el siguiente detalle:

**I Región:** DRT TARAPACÁ (Iquique); IPT Arica.

**II Región:** DRT ANTOFAGASTA; IPT El Loa (Calama); IPT Tocopilla (i); ICT Tal Tal (i).

**III Región:** DRT ATACAMA (Copiapó); IPT Chañaral; IPT Huasco (Vallenar); ICT Diego de Almagro (i); ICT Huasco (i); ICT Caldera (i).

**IV Región:** DRT COQUIMBO (La Serena); IPT Limarí (Ovalle); IPT Choapa (Illapel); ICT Vicuña (i).

**V Región:** DRT VALPARAÍSO; IPT San Felipe de Aconcagua; IPT Los Andes; IPT Petorca (La Ligua); IPT Quillota; IPT San Antonio; ICT Viña del Mar; ICT Casablanca (i).

**VI Región:** DRT LIB. GRAL. B. O' HIGGINS (Rancagua); IPT Colchagua (San Fernando); ICT San Vicente; ICT Santa Cruz (i); ICT Pichilemu (i).

**VII Región:** DRT MAULE (Talca); IPT Curicó; IPT Linares; IPT Cauquenes; ICT Constitución; ICT Hualañé (i); ICT Molina (i); ICT San Javier (i); ICT Parral (i).

**VIII Región:** DRT BIO BIO (Concepción); IPT Ñuble (Chillán); IPT Arauco (Lebu); IPT Bio Bio (Los Ángeles); ICT Talcahuano; ICT Tomé; ICT Coronel; ICT Arauco (i); ICT San Carlos (i); ICT Bulnes (i); ICT Yumbel (i);

ICT Coelemu (i); ICT Cañete (i); ICT Cura-nilahue; ICT Laja (i); ICT Mulchén (i); ICT Nacimiento (i); ICT Quirihue (i).

**IX Región:** DRT ARAUCANÍA (Temuco); IPT Malleco (Angol); ICT Victoria; ICT Villarrica; ICT Curacautín (i); ICT Loncoche (i); ICT Traiguén (i).

**X Región:** DRT LOS LAGOS (Puerto Montt); IPT Valdivia; IPT Osorno; IPT Chiloé (Castro); IPT Palena (Chaitén) (i); ICT La Unión; ICT Lanco (i); ICT Paillaco (i); ICT Río Negro (i); ICT Calbuco (i); ICT Ancud (i).

**XI Región:** DRT AISÉN DEL GRAL C. IBÁÑEZ (Coyhaique); IPT Aisén (Puerto Aisén). XII Región: DRT MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA (Punta Arenas); IPT Última Esperanza (Puerto Natales); IPT Tierra del Fuego (Porvenir) (i).

**Región Metropolitana:** DRT Metropolitana de a Santiago; IPT Cordillera (Puente Alto); IPT Talagante; IPT Melipilla; ICT Santiago Sur; ICT Santiago Norponiente; ICT Santiago Oriente; ICT Maipú; ICT Curracaví (i); ICT María Pinto (i); ICT Buin (i).

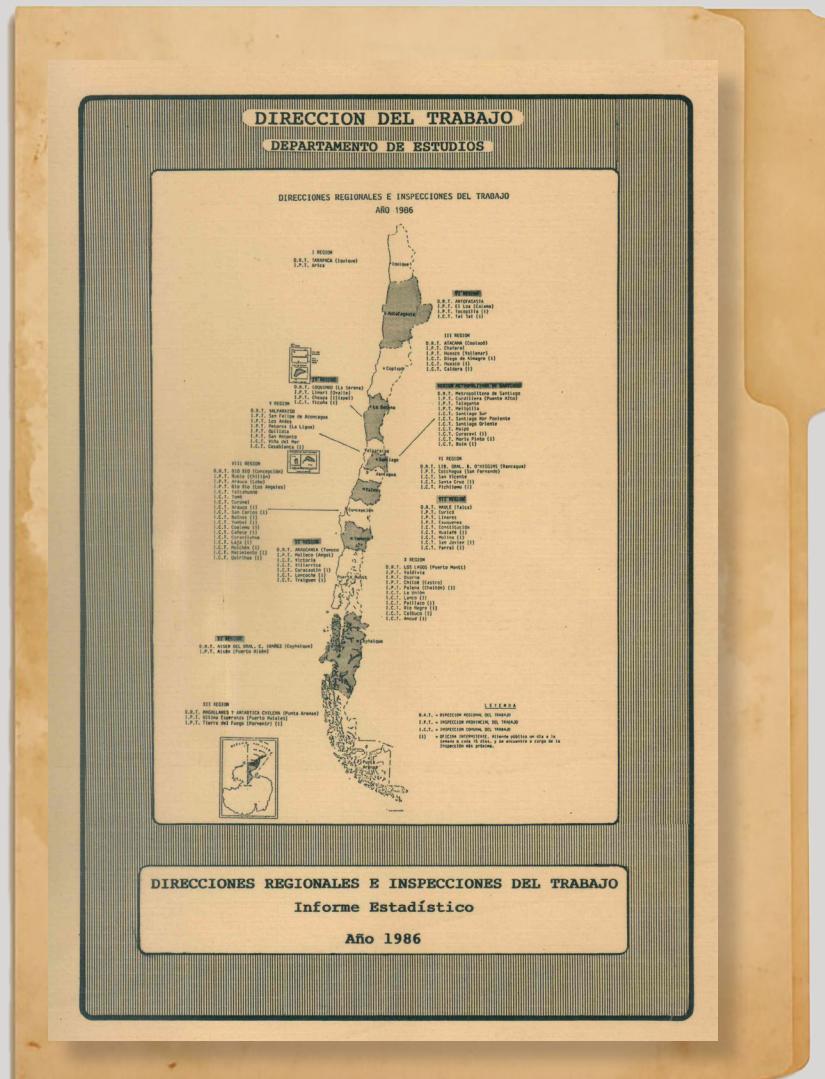
### Leyenda:

**DRT** = Dirección Regional del Trabajo.

**IPT** = Inspección Provincial del Trabajo.

**ICT** = Inspección Comunal del Trabajo.

**(i)** = Oficina intermitente. Atiende público un día a la semana o cada 15 días, y se encuentra a cargo de la Inspección más próxima.



Portada del Informe estadístico, año 1986, elaborado por el Departamento de Estudios de la época y que da cuenta de las distribución y cobertura de la Dirección del Trabajo de la época.

Al recuperar la democracia el cambio de actitud no fue inmediato, de acuerdo a lo que señalan coincidentemente nuestros entrevistados y entrevistadas. Obstaculizar la fiscalización y el trato déspota por parte de algunos empleadores son prácticas que aún se observan: "Es como una marca que quedó en la función inspectiva", señala uno de ellos.

*"Hay conductas que se mantienen, el impedimento para visitar, la prepotencia, es habitual cerrar la puerta para no dejarte pasar. La verdad es que a veces no teníamos tanta autoridad para entrar a las empresas a fiscalizar, nuestra autoridad en esos tiempos era la verdad, débil. Incluso la calidad de ministro fe que nos daba el DFL 2 también era cuestionada. En esos tiempos se daba muchas facilidades para dejar sin efecto las multas o simplemente rebajarlas. Porque más tarde se cuestionaba la calidad de ministro de fe, porque en el juzgado el empleador desconocía los hechos y al cuestionarse al fiscalizador se deja sin efecto". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

*"Incluso los primeros años de la democracia era realmente una transición. Era muy difícil fiscalizar todavía. Porque los empresarios como que se habían tomado el país. Recuerdo alguna vez que fuimos a fiscalizar a un paradero de estas micros amarillas y cuando llegamos ahí, en Recoleta, nos estaban esperando unos seis empresarios porque seguramente, no quiero pensar mal, alguien de la Dirección del Trabajo, alguien les había pasado el dato que íbamos a ir a fiscalizar, y nos dicen: 'Ustedes no van a fiscalizar nada aquí y se van'. Bueno. Nos devolvimos y llamamos a la inspección. Nos dijeron que iban a llamar a Carabineros. Bueno, hasta hoy día estamos esperando que lleguen. Era muy difícil fiscalizar, incluso habiendo terminado la Dictadura. Hay cosas que aún se mantienen". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

Así, aunque la actividad se lleva a cabo entre más de un funcionario, siguieron encontrando puertas cerradas en las visitas, aunque con mayor disposición y confianza hubo una actitud más proclive a recurrir a Carabineros para ejercer su labor, como indica el siguiente relato:

*"Llegamos y encontramos que estaba cerrado. Y había gente, pero no nos abrían. Entonces llamamos a la Dirección a ver qué hacíamos. Nos dicen: 'Llamen a Carabineros para abrir', y llegó un furgón de Carabineros y encontraron a más de 30 trabajadores que estaban encerrados. Ahí pasamos la multa y todo, pero ese tipo de situaciones era frecuente. La situación que había en ese momento respecto a lo que fue la Dictadura, permanecía. Nosotros teníamos mucho temor de ir a una empresa porque nos podían echar no más". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

También hubo dificultades en esta transición post dictatorial relacionadas con errores cometidos en los procedimientos para presentar reclamos, y algunos cambios de actitud de las y los usuarios, quienes comenzaron a exigir más a la DT en materia de defensa de sus derechos. Muchas veces se defraudaban las expectativas ciudadanas, ya que se venía con una inercia muy importante desde la Dictadura, lo que se sumaba a una cultura de empleadores poco proclive a colaborar con la labor de la Dirección del Trabajo.

*"La transición fue larga porque el descabezamiento del sindicalismo no era de fácil o rápida reposición, y ello impactaba en los trabajadores. Una vez que se retomó a la democracia se notó rápidamente que los trabajadores tenían una mayor confianza para ir a hacer reclamos, aunque tampoco fue un cambio muy abrupto. En general la voluntad de los trabajadores se fue reactivando en la medida que se retomó la actividad de los dirigentes sindicales que empezaron a perder el miedo y a venir más a la DT a defender sus derechos". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

*"Por otro lado, ahora los trabajadores están más empoderados e informados. Por esa razón incluso uno debe controlar las situaciones para que los empleadores no sean los agredidos". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)*

Hay coincidencia en la necesidad de estos tiempos en recuperar la autoridad como inspectores del trabajo, lo cual debía darse con nuevos actores y en democracia.

Una funcionaria recuerda que una vez llegó un parlamentario gritoneándola, "y yo tuve una actitud de ponerlo en su lugar y con calma decirle que no iba a aceptar que me tratara así. Así que le dije que pusiera el reclamo que quisiera, pero que tenga ojo, porque yo me voy a preocupar de que todo lo que diga tenga una prueba, o nos vemos en tribunales". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

En este contexto de transición a la democracia, entre los funcionarios y funcionarias entrevistadas se reconoce la importante contribución que hizo María Ester Feres (directora del Servicio entre 1994 y 2004) para reposicionar a la Dirección del Trabajo como una institución empoderada y al servicio de los trabajadores, y que además estimulase la excelencia funcionalia. Siempre en pos de buscar soluciones para las situaciones complejas que pudieran estar viviendo las personas trabajadoras.

*"Durante los años 90 hubo un momento en que algunos dirigentes sindicales empezaron a ponerse muy violentos y agresivos con los funcionarios, ya que el servicio era muy lento en muchos aspectos y los trabajadores consideraban que no se les estaba protegiendo. Esto fue procesado y hasta cierto punto resuelto por María Ester Feres, a quien se le recuerda mucho porque cambió la DT para mejor, mejoró el clima para los funcionarios".* (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

*"También lo importante para solucionar los problemas es llegar a las empresas con respeto. Nosotros conocimos casos de fiscalizadores que llegan con mucha prepotencia. Entonces, al final en vez de tener una solución agravan el problema: no tienes colaboración y, bueno, te vas con la multa por cualquier cosa, porque al final una entra y saca una multa, pero al final es el trabajador el que queda con una situación más complicada. Era un poco la lógica que nos transmitía años después la directora María Ester Feres".* (Entrevista grupal, funcionario)

Finalmente, y como consultamos también sobre la función de conciliación, de acuerdo con su larga experiencia escuchamos ideas y opiniones sobre el perfil que deberían tener los fiscalizadores del futuro para enfrentar mejor sus funciones ante la complejidad de la realidad laboral. Las opiniones recogidas van desde aspectos formales como la presentación personal o la integración de conocimientos, hasta la preparación técnica constante, pero ante todo destacan que el compromiso, la probidad y la vocación pública nunca deben perderse. De una parte, unos creen que el trabajo de fiscalización en terreno requiere de ciertas habilidades que se van reforzando con la práctica y que hacen a algunas personas más idóneas que a otras para su realización. Por ello, no comparten del todo la idea de rotación de funciones. Mientras, otros señalan que todos los fiscalizadores debieran ser capaces de atender tareas de oficina y de terreno, y la voluntad para asumir tareas en los lugares donde se les asignen.

*"Cuando se entraba a la DT había que estar dispuesto a hacer de todo, todas las funciones y áreas [...] La riqueza de los funcionarios antiguos es que tú pasabas por todas las áreas. Colaborabas con prestar y cumplir un servicio social ciento por ciento por la necesidad del trabajador, porque te impregnabas de la pena y del dolor. Porque no llega a un trabajador a hablar con nosotros porque quiere venir a felicitarnos. Hay que regenerar ese cuerpo de lo que representa el Servicio y lo que representa nuestro rol".* (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)

*"Debe reforzarse ese componente para que tengan una mejor recepción en los lugares de trabajo. Para que no baje su imagen externa [...] es importante prepararse bien en las materias que tienen que fiscalizar y actualizarse a diario, no sólo cursar multas e irse, sino llegar bien preparado e investigar más allá, entrevistarse con los sindicatos en las visitas – que es algo que reclaman –, ser empáticos con quien está denunciando".* (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)

Para terminar, compartimos algunas frases que rescatan ideas y mensajes sobre una época que, a pesar de tener momentos grieses, ingratos y dolorosos, también estuvo impregnada de cierta mística, empatía hacia las personas usuarias y compromiso con la misión del Servicio.

*"Tú, al trabajar en la DT, te ibas dando cuenta de que te ibas empapando de que tú eras una persona que venía a imponer, dentro de los límites, un poco de justicia. Y claro, eso molestaba mucho a los empleadores". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionario)*

*"Yo creo que los funcionarios en ese entonces, en esa época, nos poníamos en los zapatos de ese pobre trabajador. Teníamos, no sé, el sentido social en lo que hacíamos. Y oye, teníamos un sueldo de porquería". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

Esta vocación pública era sentida, sobre todo en provincias, donde se recuerda cómo al compartir un mismo espacio con distintos servicios públicos la acción se orientaba a resolver de manera colectiva los problemas de las personas.

*"¿Por qué? Porque veíamos un pobre viejo que estaba ahí con sus cotizaciones, que no le habían pagado ni una y que quería tramitar su pensión. Entonces una llamaba a la colega de allá del Seguro Social, y tratabas de resolverlo con la colega, ¿cómo le podemos arreglar el caso a este pobre hombre? Entonces, fijate que se dio esa dupla. Hay ahí un trabajo colaborativo". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

## 4.3 Acerca del rol de las mujeres en la Dirección del Trabajo

Las mujeres han tenido una participación fundamental en el desarrollo del país y sus instituciones, contribución que no siempre ha sido reconocida ni relevada. La mayoría de los testimonios recogidos en este libro son de funcionarias, cuestión que nos lleva a reflexionar acerca de su rol en la historia de la Dirección del Trabajo y, en especial, en el período que estamos revisando.

Para tener una idea de la evolución de la incorporación de mujeres en el Servicio, revisaremos tres momentos que ilustran el progresivo incremento de su participación. Los primeros registros disponibles indican que, hacia el año 1930, había sólo 13 mujeres de un total de 264 personas integrando la institución (4,9%). Posteriormente, del total de funcionarios incorporados al servicio antes de 1990, el 45,4% correspondía a mujeres. Llegado el año 2022, los registros internos indican que las mujeres ya representan la mayoría de la dotación: constituyen el 53,9%.

Esta incorporación cada vez más sustantiva, tanto en los cargos operativos como a nivel de jefaturas, se abrió paso no sin resistencias, dificultades y desafíos. El ejercicio propuesto a aquellas que participaron en este estudio apuntó a rescatar desde una parte de la memoria cómo vivían, en tanto mujeres, su rol de funcionarias. Los relatos que nos acompañan sirven para ilustrar que ser funcionaria de la Dirección del Trabajo es el reflejo de contextos, condiciones y demandas que el país ha enfrentado y que, gracias a su profesionalismo, valor, empuje y actitud han aportado a la promoción y defensa de los derechos en el trabajo y el fomento de relaciones laborales más equitativas.

Una experiencia positiva que les sirvió no solo a ellas, sino a quienes ingresaban al servicio en esa época, a fortalecer su desempeño fueron las sesiones de capacitación en terreno que se hacían durante el proceso de inducción para la fiscalización. En estos es-



pacios formativos aprendían a relacionarse con los empleadores y a reaccionar en circunstancias difíciles. Según recuerdan, "en estas visitas se asistía en grupos, por lo que los empleadores te recibían mucho mejor".

Sin embargo, ocurrieron muchas situaciones que escapan a cualquier preparación o habilidad personal. Así recordó un funcionario cuando, en una ocasión, un empleador encerró a una colega que fiscalizaba una empresa, sin contar con los medios tecnológicos que hoy disponemos para hacerlo saber. Otra situación, de extrema violencia de parte del empleador, es la que refiere una funcionaria:

*"Había fiscalizaciones agrícolas que se hacían en Rengo, había días de lluvia, estaba la situación de los temporeros, etc. Los empleadores nos echaban la caballería encima. Durante una fiscalización salió un tipo terrible y me puso un revolver en la ventanilla y me dijo: '¿qué querés?' y yo mujer, joven, recién salida del Liceo (en el año 75 que había entrado en un concurso de esos años donde no pedían título), le dije: 'disculpe, es que vengo a hacerle unas consultas'. Y me respondió: 'no tenés nada que consultarme, ándate'. Y me fui poh, ¿qué más iba a hacer? Esa vez andaba sólo con el chofer que me estaba esperando afuera. Si el dueño del fundo mandaba a decir que alguien era comunista y había que echarlo, se tenía que ir nomás. Y nosotras nos teníamos que enfrentar a eso". (entrevista grupal área fiscalización, funcionaria)*

Ante la pregunta "¿cómo era ser mujer en la DT en el periodo que recordamos?", surgida en las conversaciones grupales, las funcionarias plantearon que, en general, el ambiente "era muy machista en todos los ámbitos de la institución" y que "a veces los empleadores se ponían más envalentonados cuando la encargada del comparendo era mujer". En este sentido, cabe preguntarse si las actitudes y prácticas machistas de entonces se extienden también hasta nuestros días. ¿Cómo habrá sido y es la experiencia de

fiscalizar, conciliar o atender en el 'turno', ser jefa de Inspección o directora regional, siendo madre, jefa de hogar o activista, a la vez? ¿Cómo compatibilizaban en esos años sus múltiples roles? ¿Cómo lo hacen en la actualidad?

El contexto de represión añadía elementos de alta tensión, vulnerabilidad y desgaste emocional a la labor fiscalizadora, elementos que incluso en una inspección rutinaria, desafiaban el desempeño de las funcionarias:

*"Éramos mujeres que teníamos que ir también hacer visitas nocturnas. En una oportunidad fuimos a una 'boite', como se le llamaba en ese tiempo, y ahí, a media luz trabajando, escribiendo y entrevistando a las personas. Y de repente se prenden todas las luces.... ¡Carabineros! Era la época donde ellos hacían controles dónde querían y en los lugares que estimaban. Y, nosotras, ¡con un susto!, porque decíamos: 'oiga nosotros estamos trabajando acá' [y las chicas del local también, pero eran otros trabajos] ¿cómo demostrarlo? Porque, además, habíamos llegado hace poco tiempo y teníamos apenas un certificado, porque ni siquiera todavía teníamos en ese tiempo las credenciales, así que mostrando los documentos para poder demostrar de que estábamos fiscalizando. Menos mal que nos creyeron y no hubo muchos problemas. Ellos siguieron haciendo su trabajo, revisaron todo, separaron hombres y mujeres. Y esa fue toda una experiencia para nosotras. Después de eso se fueron y nos dijeron que siguiéramos trabajando... quedamos un rato medio tiritonas, pero seguimos trabajando igual". (Conversatorio, Antofagasta, Fiscalizadora).*

También se mencionan casos de funcionarias que mostraban carácter y una actitud ruda, logrando posicionar mejor a las mujeres del Servicio, ya que, como recuerda un funcionario, "no necesariamente eran más frágiles las mujeres como funcionarias".

Repasando este ejercicio de memoria institucional con foco en el



Conmemoración del Día Internacional del Trabajo de 1988.

rol de las mujeres resulta evidente que aún queda mucho por recuperar y poner en valor, particularmente, si asumiéramos una perspectiva feminista interseccional, capaz de visibilizar la voz de las mujeres en la función pública<sup>58</sup>. La memoria es un ejercicio constante y requiere avanzar en su construcción desde las mujeres también<sup>59</sup>. Esperamos que la breve alusión aquí presentada en este espacio de conmemoración sea un estímulo para ello.

<sup>58</sup> Una perspectiva interesante para abordar esta cuestión se puede hallar en Cruz, Reyes y Cornejo, 2012.

<sup>59</sup> Para un mayor desarrollo sobre las complejas articulaciones entre memoria y género, ver Troncoso y Piper, 2015.

El aporte de las funcionarias de la Dirección del Trabajo recorre la historia institucional hasta nuestros días, con una presencia en la dotación y en cargos de liderazgo. Marcos Rodríguez (2010) documentó en su investigación sobre la Dirección General del Trabajo (1924-1934) el rol de las inspectoras en el surgimiento de la fiscalización de las primeras leyes sociales, de la que extraemos y sintetizamos aquí fragmentos para graficar cómo, desde sus orígenes, ha habido obstáculos para la participación femenina en la fiscalización.

En este texto se destaca cómo la intervención de mujeres a comienzos de siglo XX se abocó primero a acciones de caridad de grupos católicos y de beneficencia, para luego involucrarse en la promoción y defensa de materias como el cuidado de la salud e higiene de las mujeres y niños. A la par de los cambios y leyes sociales, fueron asumiendo más presencia con la creación de entes públicos encargados del bienestar de la población, la sanidad y el trabajo:

"Cabe preguntarse, entonces, cuáles fueron las razones de su ingreso a la Inspección Femenina, en un momento en el cual no existían requisitos especiales de ingreso ni carrera funcionalia. La respuesta la encontramos en su vocación y compromiso con la justicia social. Lo anterior, registrado en una serie de documentos de la época, en los cuales las inspectoras del trabajo expresaron su decidida voluntad de lograr la justicia social en favor de las mujeres de la clase obrera, asegurando de ese modo condiciones mínimas de subsistencia personal y familiar. Elvira Santa Cruz Ossa y Elena Caffarena Morice se convirtieron en [...] las primeras inspectoras femeninas, continuadoras de la labor desarrollada por la Oficina del Trabajo. A ellas se debe el primer informe sobre la situación del trabajo de las mujeres. Dedicaron especiales esfuerzos para investigar las condiciones en que se desarrollaba el trabajo a domicilio".

<sup>60</sup> El Autor es profesor de Historia y Geografía, Magister en Integración Subregional, desarrollando diversas funciones al interior del Servicio, entre ellas la coordinador Inspectivo en la Región de Tarapacá.

<sup>61</sup> Invitamos a revisar el texto completo en nuestro micrositio Memoria DT en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

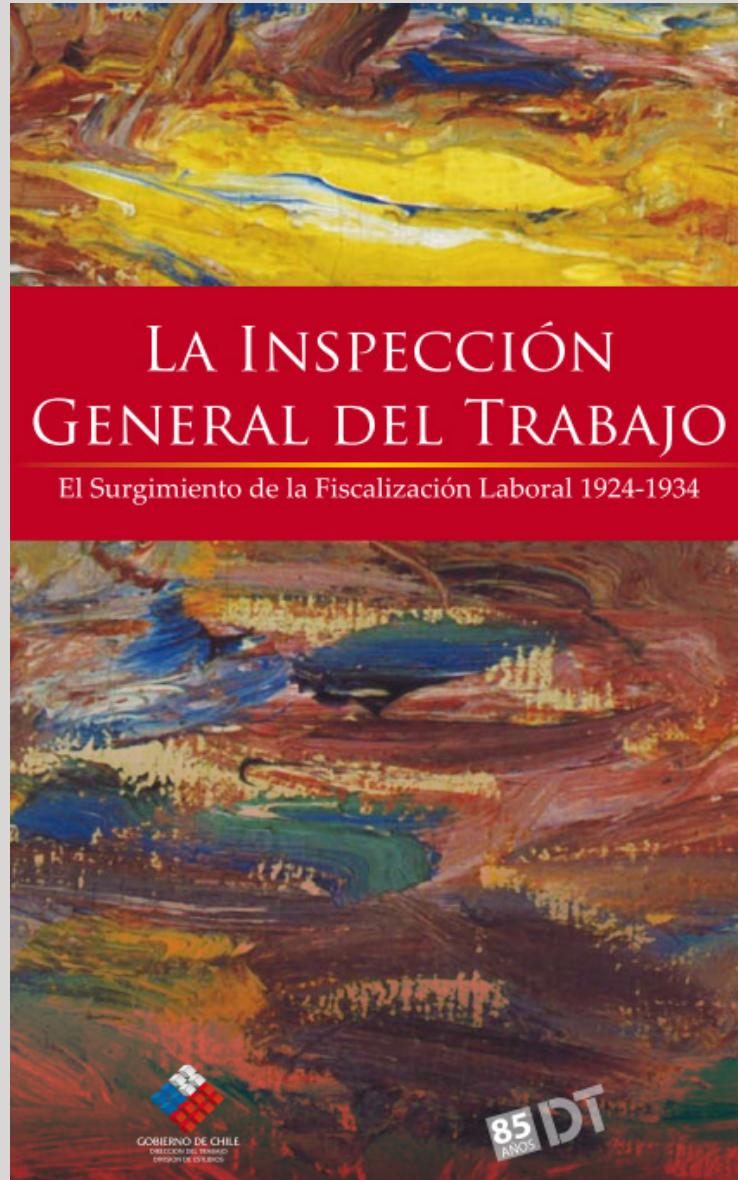
[...]

Esta iniciativa se plasmó en los "Informes de fiscalización del trabajo femenino" que dan cuenta de las visitas que, en 1925, realizaron a más de 600 fábricas y talleres industriales en Santiago, encabezadas por Elvira Santa Cruz y Elena Caffarena. En tales informes se reporta que la mayoría de estos establecimientos no cumplía con las leyes sociales recién aprobadas.

"Al mismo tiempo, señalaban que los dueños de las fábricas se oponían en primera instancia a su presencia y posterior trabajo de inspección. Entre los funcionarios varones, en cambio, eran aceptadas y reconocidas. Además de las numerosas visitas a las fábricas realizadas por la Inspección Femenina en 1925, las funcionarias femeninas informaban que ellas ayudaron a formular el Decreto Ley sobre Maternidad Obrera... y recomendaban al director que su sección fuera reorganizada con el fin de vigilar en mejor forma el cumplimiento de las leyes de salas cuna, el trabajo de mujeres y niños, y la licencia maternal".

El trabajo de estas inspectoras se extendió a las provincias, fiscalizando y difundiendo en los centros de trabajo las debutantes leyes laborales que serían compiladas luego en el Código del Trabajo de 1931. Su empuje se ilustra en acciones documentadas por este autor y compromiso con el servicio público queda patente en esta cita de 1926:

"Hemos de dejar constancia que efectuamos este viaje sin solicitar viáticos de la dirección y que solo se nos concedieron los pasajes en ferrocarril de ida y vuelta que suman \$775,00 los gastos de hotel movilización etc., los hicimos de nuestro peculio particular y animadas del anhelo de hacer una labor de propaganda a favor de la mujer y del niño de la clase obrera"



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cruz, María Angélica, María José Reyes, y Marcela Cornejo. (2012) «Conocimiento situado y el problema de la subjetividad del investigador/a». *Cinta Moebio*, n.o 45: 253-74.

Nash, Claudio. (2017) Dictadura, transición y corrupción. Algunas lecciones del caso chileno. *Revista Electrónica de Investigación y Asesoría Jurídica – REDIAJ N°8*, Instituto de Estudios Constitucionales. Caracas, 2017.

Dirección del Trabajo (1989). Memoria Anual de la Dirección del Trabajo. Santiago, 1989.

Dirección del Trabajo (1987). Direcciones regionales e inspecciones del Trabajo. Año 1986. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 1989.

Orellana, P. (2004) Probidad y corrupción en Chile. El punto de quiebre», *Polis [En línea]*, 8 | 2004

Rehrén, A. (2008). La evolución de la agenda de transparencia en los gobiernos de la concertación. *Instituto de Ciencia Política UC*.

Rodríguez, Marcos Antonio. *La Inspección General del Trabajo: el surgimiento de la fiscalización laboral 1924-1934*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2010.

Troncoso, Lelya, y Isabel Piper. «Género y memoria: articulaciones críticas y feministas». *Athenea Digital* 15, n.o 1 (2015): 65-90.

Ugarte, José Luis. *La Inspección del Trabajo en Chile: Vicisitudes y Desafíos*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6, enero-junio, 2008, pp. 187-204. Universidad Nacional Autónoma de México.



**1ro de MAYO**

**UNITARIO**



**CNT**

**CONTRABAJO**

**LIBERTAD DEMOCRACIA**





# LA RECUPERACIÓN DEL SINDICALISMO Y LA LUCHA CONTRA LA DICTADURA EN LOS AÑOS OCHENTA

# 5. LA RECUPERACIÓN DEL SINDICALISMO Y LA LUCHA CONTRA LA DICTADURA EN LOS AÑOS OCHENTA

Resulta innegable que el movimiento sindical ocupó un lugar central en la lucha por la democracia durante la década de los ochenta, tanto así, que el ciclo de protestas contra el régimen comienza precisamente con la convocatoria, por parte de la Confederación de Trabajadores del Cobre, a una jornada nacional de protesta para el 11 de mayo de 1983.

Sin embargo, como ya se ha señalado en este libro, ello ocurrió contra todo cálculo, pues es precisamente a inicios de dicha década que el sindicalismo se encontraba en uno de sus momentos más débiles<sup>62</sup>. En efecto, si en 1973 la afiliación sindical había llegado a 939.319 personas (aproximadamente una de cada tres personas ocupadas), hacia 1980 ésta se había desplomado alcanzando apenas a 386.910, es decir, el 58,8% menos que en el último año del gobierno de la Unidad Popular, y que hacia 1983 sufriría un nuevo descenso hasta alcanzar la cifra más baja registrada.

Existen, al menos, tres factores que entre 1973 y 1980 incidieron en este resultado:

- La drástica contracción de la industria, la construcción y el sector estatal, bastiones tradicionales del sindicalismo durante la fase de industrialización protegida<sup>63</sup>, producto de los ajustes estructurales y la apertura de la economía a la importación de manufacturas.
- El alto desempleo, ligado a lo anterior, que caracterizó a todo el período de la Dictadura, y que inhibió la creación de sindicatos y la sindicalización. La Dictadura abandonó deliberadamente el objetivo del “pleno empleo”, que había sido central para gobiernos anteriores, no sólo haciendo más fácil el despido de trabajadores, sino que impulsando políticas que implicaron la reducción de personal tanto en el sector público como en el privado en pos de criterios de eficiencia, flexibilización y disciplinamiento de la fuerza de trabajo<sup>64</sup>.
- La represión al mundo sindical, factor ya abordado ampliamente en secciones anteriores de esta publicación, pero que, para efectos de este acápite, baste decir que implicó la disolución de organizaciones sindicales, en especial las de alcan-

<sup>62</sup> Sobre la situación del sindicalismo durante estos años, pueden consultarse los trabajos de Valenzuela, 1986, y Álvarez, 2012.

<sup>63</sup> El impacto de este proceso sobre el movimiento sindical se encuentra más desarrollado en Drake, 2003.

<sup>64</sup> El impacto del desempleo como elemento disciplinador del trabajo durante la Dictadura se encuentra desarrollado en Llanos, 2018.

ce nacional, la remoción de miles de dirigentes de sus cargos sindicales, el despido de trabajadores sindicalizados, así como, por cierto, la detención, tortura, ejecución y exilio de dirigentes y trabajadores.

Pero el sindicalismo no sólo debió resistir a la represión y la exclusión, sino también al intento de cooptación que llevaría adelante el régimen en sus primeros años, en su afán de búsqueda de respaldo popular y proyección, por medio de la institucionalización de un sindicalismo corporativista-despolitizado<sup>65</sup>. Sin embargo, dicha intención fracasaría, toda vez que las mismas condiciones impuestas por la Dictadura impedían el desarrollo de ambas características. En primer lugar, un sindicalismo corporativista era imposible en un contexto donde el Estado no era independiente respecto de las partes en conflicto, sino fuertemente inclinado hacia el sector empresarial, y por otro lado, al negar la política como forma de participar en la toma de decisiones, el propio régimen contribuía a la politización del movimiento sindical en tanto toda demanda o conflicto se tornaban políticos, puesto que su solo planteamiento exigía una modificación de las reglas del juego involucradas, es decir, exigía el retorno de la política<sup>66</sup>. En otras palabras, más allá de las convicciones y militancias políticas de la dirigencia sindical del momento, la propia acción del régimen empujaba al movimiento sindical hacia la lucha política por la democracia en tanto ella implicaba recuperar la posibilidad de presionar, demandar y participar de la toma de decisiones.

La primera demostración de vitalidad del sindicalismo fue la respuesta al itinerario de negociaciones colectivas abierto por el régimen en 1979 por medio del Decreto-Ley N°2758. Aunque era evidente el rechazo que despertaba entre los dirigentes la nueva institucionalidad, la necesidad de presionar por aumentos sala-

riales fue más importante y, entre los años 1979 y 1980, se estima que participaron en las primeras negociaciones colectivas unos 600.000 trabajadores, el 31% de los trabajadores dependientes, quienes suscribieron 2.574 instrumentos colectivos y realizaron 74 huelgas<sup>67</sup>. Esta respuesta fue extraordinaria, ya que demostró que el movimiento sindical se encontraba todavía en forma, pese a seguir padeciendo la mayor represión en toda su historia.

*... había mucha gente del Partido Comunista y del Partido Socialista, que después trataron de armar organizaciones que eran paraguas fundamentalmente, más de carácter sindical y normalmente lo hacían los sábados o los domingos. Eran fundamentalmente trabajadores campesinos para tratar de organizarse un poco y en la Dirección de Trabajo, como era sábado o domingo, no pagaban horas extraordinarias, nadie se interesaba, eso tenía olor a comunismo, entonces se asustaban. ¿Y a quienes llamaban?, íbamos nosotros, nosotros nos ofrecíamos. Tengo 20.000 ejemplos, podría dar testimonio de compañeros míos, colegas, incluso algunos no siendo de izquierda, pero que siempre han estado dispuestos a colaborar con el mundo sindical y con el cumplimiento de la legislación laboral". (Conversatorio, Biobío, funcionario DT)*

*Y la forma en que tuvimos que hacerlo fue precisamente entregar formularios a quienes se acercaban a la Inspección del Trabajo, no preguntarle ni el nombre, ni de qué empresa venían. Sólo requerir su solicitud y el día de la constitución entregarle los formatos que disponíamos para que el día de la constitución, cuando fuéramos recién a conocer quién era la persona, los constituyentes y la empresa. Bueno, anteriormente habíamos advertido sobre el tema, los porcentajes, los quórum. De esa manera conseguimos que trabajadores por lo menos pudieran organizarse. Era difícil la situación, había mucha desconfianza. Incluso*

<sup>65</sup> Como ha sido explicado en el temprano trabajo de Campero y Valenzuela, 1984, pp. 240-247, y en el más reciente de Álvarez, 2010.

<sup>66</sup> Para un mayor desarrollo de estos dos argumentos, ver Baño, 1985.

<sup>67</sup> Campero y Valenzuela, 1984, p. 298.

*el solo hecho de agruparse y reunirse era una situación que muchas veces se comunicaba que había la intención de crear una desestabilización y alterar el orden en la ciudad". (Conversatorio Antofagasta. Dirigente)*

Finalmente, sería una commoción externa al sindicalismo el que lo arrojaría de lleno al enfrentamiento con la Dictadura: la crisis económica de 1982. Todo el proceso contradictorio de expansión y contracción del movimiento sindical con una nueva institucionalidad se vio súbitamente atravesado por la aguda crisis económica que estalló en 1982, y que a poco andar elevó la cesantía a más del 20%<sup>68</sup>. Por un lado, las y los trabajadores que recién estaban vislumbrando una recuperación en sus niveles de vida se vieron ante un escenario catastrófico que, en buena medida, se expresó como una radicalización del descontento hacia la Junta Militar. Por otro lado, el sindicalismo se encontró atado de manos por el miedo generalizado a la pérdida del empleo<sup>69</sup>.

En este contexto puede entenderse que, al mismo tiempo que entre 1982 y 1983 apenas se realizaron un puñado de huelgas y la actividad sindical se redujo al mínimo, el malestar de la población se canalizó por medio del mismo sindicalismo. Específicamente, la Confederación de Trabajadores del Cobre supo posicionarse en el momento adecuado convocando a un paro general que, por las múltiples dificultades propias de la realidad política del régimen militar, no pudo convertirse en una huelga, pero derivó en una jornada de protesta nacional de insospechado alcance<sup>70</sup>.

La primera protesta se desarrolló el 11 de mayo de 1983, concitando un amplio apoyo y participación popular de la oposición

y la ciudadanía en general, encontrándose con una fuerte escalada represiva del Estado. Aprovechando el éxito de la jornada, las organizaciones multisindicales existentes, como la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) y la Unión Democrática de Trabajadores (UDT)<sup>71</sup>, acordaron conformar el Comando Nacional de Trabajadores (CNT), el cual se proyectaba como un referente con alto poder de convocatoria al integrar todas las tendencias político-sindicales de la oposición.

Este protagonismo inicial del sindicalismo se debió en buena medida a la situación de debilidad en que se encontraban los partidos políticos producto de la clandestinidad o semiclandestinidad en que operaban, la cual los hacía incapaces de liderar las convocatorias, así como de ejercer la capacidad de dirección que tradicionalmente habían tenido sobre el movimiento sindical. Sin embargo, las represalias de la Dictadura sobre el movimiento sindical fueron de tal magnitud que la conducción y el protagonismo de las jornadas sucesivas se fue desplazando hacia los partidos políticos y pobladores.

*"Bueno, y había que ingeníársela. Nosotros logramos hacer alianza con otro sector de trabajadores y que fueron los gay. Quienes funcionan básicamente en términos de peluquería y restaurante. Y nosotros, de hecho, nosotros les formamos un sindicato a ellos. Y, bueno, cuando se hizo el paro, la verdad es que me buscaron, no me encontraron en varios días hasta que me encontraron y uno de los que ayudó a que no me encontraran fue Pedrito, que me hice muy amigo de él, pero hicimos una alianza, o sea impensable hoy día pensar, o sea, la salvación estuvo en ese sector de los trabajadores (Conversatorio, Antofagasta, dirigente).*

<sup>68</sup> Ver French-Davis, 2018

<sup>69</sup> Desde una perspectiva de larga duración, este fenómeno ha sido desarrollado en Vergara, 2021.

<sup>70</sup> Un análisis pormenorizado del inicio de las protestas puede encontrarse en Araya, 2017.

<sup>71</sup> A partir de la disolución de la CUT en 1973, dos centrales sindicales, conformadas de manera informal, asumieron el rol de articulación intersindical: la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) y la Unión Democrática de Trabajadores (UDT). Mientras esta última, conformada por dirigentes sindicales del ala más conservadora y anticomunista de la Democracia Cristiana, rechazaba la integración de dirigentes marxistas, la CNS, creada en 1975 al amparo de la Iglesia Católica, asumió el legado de unidad sindical de la CUT e integraba a democratristianos, socialistas y comunistas. Para más detalles, ver Araya, 2017.

*"Después de rearticular las juventudes de mi partido, ¿después qué teníamos que hacer'... volver al mundo de los trabajadores, porque ese es el mundo de mi partido. Y como yo además era bueno para la pelota en ese tiempo, era la promesa del fútbol antofagastino, me llamaban constantemente para reforzar todos los campamentos mineros. Para reforzar a Mantos Blancos me iba para allá y me instalaba un mes antes para entrenar con los viejos. ¿Y qué hacía? Ir a visitar a los compañeros que alcancé a conocer antes a rearmar el movimiento sindical. No solo a los comunistas, sino que también a los socialistas y a todos los que querían participar y rearmar los sindicatos. Ese rol me tocó jugar a mí, como a muchos compañeros que venían otros lados. También nos tocó jugar ese rol. Y en ese rol también aplicábamos el ingenio que se habla, Pedro de Valdivia, María Elena, ¿cómo llegamos? Con la bolsita de locos, con la bolsita de ostiones, con la mochilita al hombro, ahí en afuera en la puerta y nos reuníamos con los dirigentes y orientábamos la lucha. Muchas veces me tocó intervenir con capucha para alentar a los viejos para que se mantuvieran luchando por sus derechos"* (Conversatorio, Antofagasta, dirigente).

De todos modos, el sindicalismo se mantuvo como un actor relevante durante todo el período de protestas, suscitando una reflexión y acción político-sindical en la perspectiva de un horizonte de reconstrucción democrática. Así, en 1984 y 1985 el Comando Nacional de Trabajadores presentó los Pliegos de Chile, documentos que expresaban diversas demandas de múltiples grupos y sectores del país, con el objetivo de avanzar hacia la conformación y representación de las grandes mayorías nacionales. Estos documentos buscaban prefigurar la plataforma programática de un futuro gobierno. En cuanto a su contenido, "respondían a un concepto avanzado de democracia económico-social, que superase el modelo neoliberal y a la vez fuese la base de un gobierno de reconstrucción democrática"<sup>72</sup>.

*"El año 1987, producto de incumplimientos diversos de una empresa principal que estaba a cargo de la constructora, en una contratista hubo una movilización importante por las denuncias y por los reclamos que existían en ese momento, pese a las sanciones que la inspección había aplicado. La empresa despidió a los trabajadores por el entonces Decreto 2200 art 15 y la autoridad de la zona les estaba aplicando Ley de Seguridad Interior del Estado (...) En ese momento nos piden a nosotros como servicio que hagamos, habíamos actuado con la empresa y le llevamos un conjunto de 30 multas que les habíamos aplicado por incumplimientos diversos, por no ir a la inspección y por no responder por los reclamos de los trabajadores. Y que las pagaban, porque la multa no era muy alta. En todo caso, en ese tiempo, entonces la empresa pagaba la multa y seguía con la misma práctica. Y eso, por lo menos tenemos el agrado de decir que significó que por lo menos en esa oportunidad, pese a todas las acusaciones que habían de que se trataba de un movimiento de carácter político, contrario al Estado, la gobernación decidió seguir con esa postura y dejó que fuera la inspección con la empresa y tratara de resolver administrativamente ese problema. Y así, finalmente, los trabajadores se fueron finiquitados por mutuo acuerdo, se cambió la causal del artículo 15 del Código del Trabajo y pudieron retomar a sus lugares, poder hacer entrega y poder ser contratados. Porque en ese tiempo, si ustedes tenían un finiquito de esta naturaleza podía ser bastante gravoso para las personas"* (Conversatorio, Antofagasta, funcionario)

*"Muy poco se nombra todo el esfuerzo que hizo el sindicalismo para recuperar la democracia. Generalmente se habla de las cosas más profundas, más serias a lo mejor, pero el sindicalismo también fue un actor importante en esto y casi no aparece en la historia de los cincuenta años. Yo escuchaba a compañeros que llevan*

<sup>72</sup> Araya, 2017, p. 204

*la historia de lo que ocurrió en esa época y me he tenido que parar y decir 'compañero, todo bien, pero aquí los sindicalistas cumplimos un rol y no nos pueden dejar fuera de la historia', y tal vez este espacio que hoy día favorablemente abrió la Dirección del Trabajo, o los compañeros han hecho tal vez esto también, pueda servir de un apoyo para sacar adelante...no a los que estuvimos ahí, porque esto no es protagonismo, es como 'nosotros también fuimos parte, dimos lucha y cómo forjamos también para poder construir una nueva democracia'". (Conversatorio RM, funcionario)*

Con todo, las jornadas de protesta fueron la expresión de mayor masividad que tuvo la lucha contra la Dictadura. Las convocatorias continuaron una tras otra sumando muertos y heridos en manos de los militares, pero sin lograr cambios sustantivos en el itinerario preestablecido por el régimen. Junto con la gradual recuperación de la crisis económica que había dado impulso inicialmente a las protestas, tal vez el mayor punto de inflexión en el proceso fue el fallido intento de asesinato a Pinochet en septiembre de 1986 que, con su fracaso, dio fuerza a la tesis de una transición negociada que acabó imponiéndose hacia fines de los ochenta. Durante estos últimos años el sindicalismo aprovechó su paso a un segundo plano en la política nacional para fortalecerse y crecer.

En ese empeño, las y los dirigentes decidieron converger en una sola central pluralista que se constituyó en 1988 con el nombre de Central Unitaria de Trabajadores. La nueva CUT se propuso como objetivo prioritario recuperar la democracia y, eventualmente, los derechos conculcados<sup>73</sup>. Aunque lo primero se logró prontamente por medio del Plebiscito, no cabe duda de que la iniciativa del sindicalismo tuvo un rol importante en el curso que tomaron los acontecimientos. Respecto a lo segundo, el objetivo quedaría inconcluso, y de hecho ha sido hasta el día de hoy uno de los principales desafíos pendientes del movimiento sindical.

*"Formamos entonces en el 87 un comando de apoyo al NO los funcionarios del INP y empezamos a trabajar con el NO. Nos unimos con la gente de las poblaciones a trabajar por el NO y, bueno, ganamos entonces después y acá es donde entra mi amiga Julia. ¿cierto? Tratamos de construir la nueva ANEF democrática en conjunto con toda la gente de las organizaciones de la administración pública, no importando el color y trabajamos harto años hasta que ganó la ANEF los primeros años la DC ... y siempre apoyando, entonces de ahí no he parado de labores en conjunto porque yo creo en la unidad de los trabajadores siempre, siempre". (Conversatorio, RM, funcionario DT)*

---

<sup>73</sup> Para consultar íntegramente el documento "Propuesta para la transición a la democracia" elaborado por la CUT en el año 1989, ver Osorio y Araya, 2020.

## El Día Internacional del Trabajo

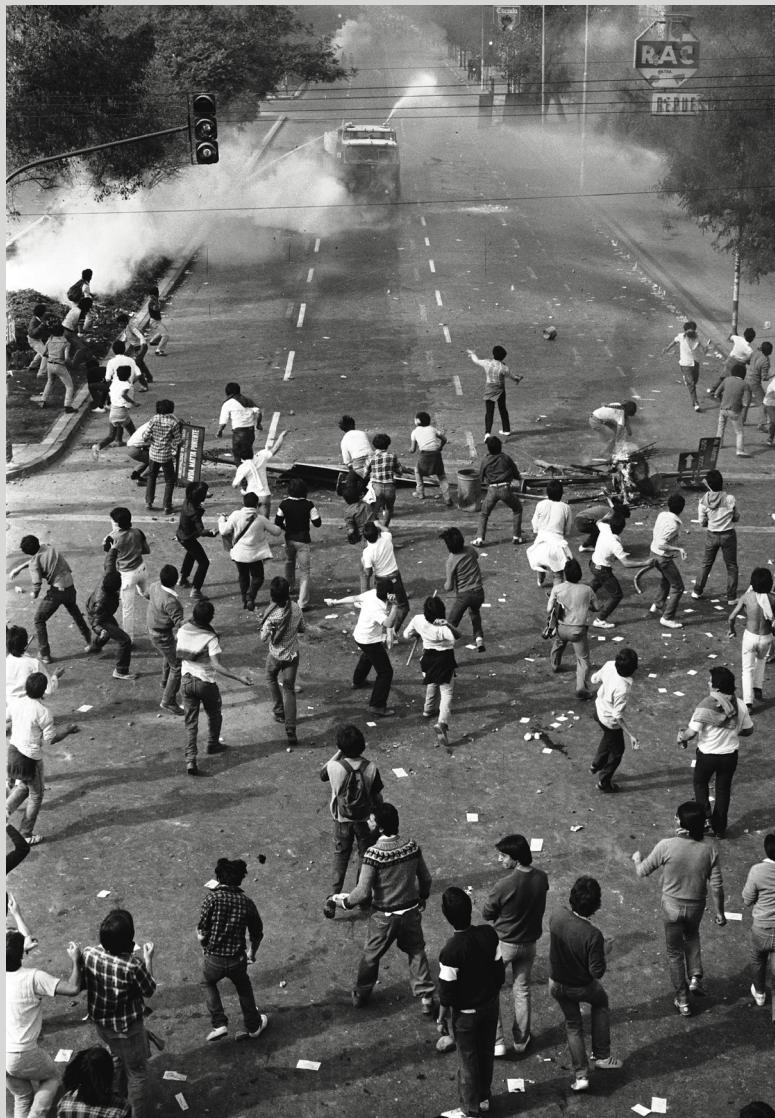
El 1º de mayo se ha conmemorado desde hace más de un siglo en distintas partes del mundo, significando un encuentro para el mundo del trabajo y valoración a las personas trabajadoras. Así recordó nuestro entrevistado, dirigente histórico de la construcción y el montaje industrial, su primera conmemoración en Dictadura y la forma de cómo se logró organizar en los momentos más duros de la represión.

*"Ingresé a la construcción en noviembre de 1975 y de inmediato desde el sindicato organizamos un campeonato de fútbol entre trabajadores de obra y cesantes que duró dos meses, momento que sirvió además para compartir y hacer sindicalismo, sin generar sospechas. El partido final se jugó el 1 de mayo de 1976, en una cancha de la villa Los Castaños en Concepción, y tras la ceremonia de entrega de los premios, intervino el presidente del sindicato para dar un discurso a los asistentes y así cambiarle el sentido al evento y conmemorar al movimiento obrero, en este pequeño pero simbólico acto".*

En un comienzo con sigilosos y semiclandestinos actos como el relatado, así como otros bajo el alero de la Pastoral Obrera de la Iglesia Católica, con el tiempo esta actividad fue convirtiéndose en un acto público de encuentro, resistencia y protesta del mundo del trabajo, no ausente de persecución y represión por la dictadura.



Conmemoración del Día Internacional del Trabajo. Personas congregadas en un edificio de Villa Portales en Santiago despliegan lienzos en contra de la pena de muerte.



Avenida Matta, Santiago, 1 mayo 1984.



Conmemoración del Día Internacional del Trabajo. Villa Portales en Santiago

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, Rolando. «El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985». Instituto de Historia Argentina y Americana, no 35 (2012): 107-37.

—. «¿Represión o integración? La política sindical del Régimen militar: 1973-1980.» *Historia* (Santiago) 43, no 2 (2010): 325-55.

Araya, Rodrigo. «Ha llegado la hora de decir basta. El movimiento sindical y la lucha por la democracia en Chile, 1973-1990». *Izquierdas* 37 (2017): 191-211.

Baño, Rodrigo. *Lo social y lo político*. Santiago de Chile: FLACSO, 1985.

Campero, Guillermo, y José Valenzuela. *El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, 1984.

Drake, Paul W. «El movimiento obrero en Chile: de la unidad popular a la concertación». *Revista de Ciencia Política* XXIII, n.o 2 (2003): 148-58.

Ffrench-Davis, Ricardo. *Reformas económicas en Chile, 1973-2017. Neoliberalismo, crecimiento con equidad e inclusión*. Santiago de Chile: Taurus, 2018.

Llanos, Claudio. «La dictadura militar en Chile frente al desempleo: algunos aspectos de la mirada política 1973-1978». *Estudios Ibero-Americanos* 44, n.o 2 (2018): 311-25.

Osorio, Sebastián, y Rodrigo Araya. «Plataforma programática del movimiento sindical para la postdictadura en Chile (abril de 1989)». *Cuadernos de Historia* 52 (2020): 275-96.

Valenzuela, Samuel. «El movimiento obrero bajo el Régimen Militar». En *Clases sociales y acción obrera en Chile*, editado por Francisco Zapata, 121-88. Ciudad de México: El Colegio de México, 1986.

Vergara, Ángela. *Fighting Unemployment in Twentieth-Century Chile*. Pittsburg: University of Pittsburg Press, 2021.





EL PUEBLO CHILENO NO SE MOLDEARÁ A LAS ALTAZAS



# **DEMOCRACIA Y RELACIONES LABORALES SON MEMORIA Y FUTURO**

# 6. DEMOCRACIA Y RELACIONES LABORALES SON MEMORIA Y FUTURO

## 6.1 Posturas y desafíos de los actores laborales en el proceso de reconstrucción democrática

El proceso de recuperación democrática iniciado el 11 de marzo de 1990, tras 17 años de dictadura civil-militar, planteó enormes desafíos para las fuerzas democráticas que llegaron al gobierno, así como para los diversos actores sociales y políticos que se habían movilizado en contra de la Dictadura.

El desafío de reconstruir un régimen político democrático implicaba, entre otras cosas, abordar el problema de la institucionalidad heredada de la Dictadura. En el ámbito del trabajo, el Plan Laboral de 1979 buscó someter las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, al estrecho marco del proyecto neoliberal que había hecho suyo la Dictadura. Ello implicó acabar con la legislación laboral que durante décadas se había forjado al alero de las luchas sindicales y obreras, tarea a la que se abocó el régimen desde un inicio<sup>74</sup>.

Como ya se ha señalado en capítulos anteriores, en los primeros años de la Dictadura el sindicalismo sufrió golpes devastadores que mermaron su estructura orgánica y su membresía sindical frente al proceso de reestructuración del sistema de relacio-

nes laborales que llevaba adelante el régimen militar. Con todo, como ya se ha señalado anteriormente en este texto, el sindicalismo logró sobrevivir, convirtiéndose en uno de los actores más relevantes de la lucha contra la Dictadura y por la recuperación de la democracia, especialmente en lo que fueron las convocatorias a las primeras jornadas de protesta en 1983 ante la debilidad relativa de los partidos políticos y otros actores sociales. Producto de la fuerte represión que dichas convocatorias desataron sobre las organizaciones sindicales y del recobrado protagonismo de los partidos políticos, el sindicalismo fue asumiendo otro rol, en el avance del ciclo de protestas. Sin embargo, ello no significó una parálisis de la actividad político-sindical ni mucho menos.

En la segunda mitad de los ochenta, y ante la perspectiva de recuperación democrática, la afiliación sindical creció significativamente y el sindicalismo comenzó un proceso de rearticulación. En 1987 la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) se propone refundar la CUT, esta vez con el nombre de Central Unitaria de Trabajadores. En su propuesta sobre lo que debería ser la declaración de principios de la nueva central, junto con reafirmar la tradición anticapitalista del sindicalismo chileno, la CNS proponía el reconocimiento de derechos económicos y sociales como parte de una democracia sustantiva<sup>75</sup>. Aquella visión suponía una nueva legislación laboral que recuperase los derechos laborales conculcados en el período dictatorial.

<sup>74</sup> Un excelente resumen sobre este proceso puede hallarse en el número especial de la Revista Análisis “El derecho laboral arrasado”. Ver Pozo, 1988.

<sup>75</sup> Araya, 2017, p. 206

De allí en adelante, incluso con la conformación en 1988 de una CUT al mando de Manuel Bustos, connotado dirigente sindical demócratacristiano, los objetivos del movimiento sindical reagrupado en la nueva central y los de la coalición de partidos de centroizquierda que asumiría el primer gobierno democrático en 1990 se mantendrían en tensión y, en ocasiones, en franca divergencia<sup>76</sup>. En efecto, el programa de 1989 de Patricio Aylwin, candidato presidencial demócratacristiano de la Concertación de Partidos por la Democracia, si bien recogía buena parte de los cambios legislativos anhelados por el movimiento sindical<sup>77</sup>, paralelamente buscaba instalar en Chile un nuevo paradigma de las relaciones laborales, basadas en el diálogo y la concertación social, dejando atrás la tradición clasista y conflictiva del sindicalismo previo a 1973. Esta estrategia se habría cimentado desde mediados de la década de los ochenta en las discusiones de parte de la intelectualidad y dirigencia política opositora que conformaría luego la Concertación<sup>78</sup>.

El modelo de “concertación social”, si bien se distanciaba de la postura confrontacional del pasado, se oponía también al modelo neoliberal de desregulación de las relaciones laborales que impulsó la Dictadura, planteándose como una nueva alternativa a tono con los tiempos. En otras palabras, los esfuerzos para dejar atrás la desregulación neoliberal no debían ir tanto por el camino del restablecimiento de protecciones normativas en la legislación, que era la estrategia sindical imperante, sino más bien por el desarrollo autónomo por parte de los trabajadores<sup>79</sup>. Esta estrategia fue coherente con la idea de un sindicalismo consciente y responsable políticamente de las fragilidades de la democracia imperante y sus condiciones.

La propuesta de un modelo de relaciones laborales con acento en la autorregulación se inscribía ciertamente en el nuevo paradigma de la “concertación social” que buscaba dejar atrás el conflicto. Pero su foco era distinto al del equipo político del gobierno representado en figuras como Edgardo Böeninger y René Cortázar, para quienes la centralidad estaba puesta en la gobernabilidad y estabilidad democrática. Esto no quiere decir que para el Ejecutivo fueran indiferentes las condiciones laborales de los trabajadores, pero se estimaba que la consolidación del nuevo régimen político era la base de cualquier otro objetivo, por lo que cualquier otra aspiración o demanda debía subordinarse a esta pretensión de gobernabilidad, especialmente tratándose de las relaciones entre capital y trabajo, que habían sido el epicentro del conflicto y de la polarización social y política durante el gobierno de la Unidad Popular.

A pesar de los anuncios de cambio de época, los dirigentes e intelectuales de los partidos políticos del nuevo gobierno eran plenamente conscientes del potencial disruptivo que podían tener las tensiones acumuladas en la relación capital-trabajo durante la Dictadura. Así, en el marco de la discusión del primer proyecto de reformas laborales en 1990, el gobierno ensayó una apuesta “equidistante” entre las posturas de trabajadores y empresarios, lo cual sin duda fue generando tensiones difíciles de resolver con el movimiento sindical. A su favor, no obstante, contaban con un dirigente políticamente afín a Aylwin en la presidencia de la CUT que había ganado con cerca del 40% de los votos, seguido de un dirigente socialista y, en tercer lugar, de un comunista. Poco antes de ese contundente triunfo, Manuel Bustos y otros líderes de la oposición a la Dictadura emitieron el documento “Concer-

<sup>76</sup> La literatura sobre el movimiento sindical en los primeros años de la democracia chilena es abundante. A modo de ejemplo, ver: Zapata, 1992; Durán, 1997; Frank, 2002; Osorio y Gaudichaud, 2018; Álvarez y Ponce, 2021. En general, estos textos son los que sustentan el relato de este capítulo en lo sucesivo.

<sup>77</sup> Para una revisión exhaustiva de las propuestas laborales y su puesta en práctica durante los primeros gobiernos democráticos, ver Feres, 2007 y Campero, 2007.

<sup>78</sup> Sobre estas discusiones, ver el trabajo de Álvarez y Ponce, 2021, y el libro de Araya, 2015.

<sup>79</sup> Estos planteamientos fueron recogidos y analizados tempranamente por Espinosa, 1995.



tación, desarrollo y democracia", en el que se reconocía que el modelo económico no tendría una ruptura radical en la futura democracia, que la estrategia que se adoptaría era la concertación social y que el Estado solo podría tener un papel subsidiario<sup>80</sup>. Por su parte, a pocos meses del plebiscito de 1988, el dirigente socialista Arturo Martínez declaraba que su objetivo ya no era terminar con las clases sociales sino lograr la convivencia entre ellas, buscando nuevas formas de contraponer sus intereses para avanzar en una mayor igualdad social<sup>81</sup>. Estas posturas se reflejarían en las definiciones programáticas elaboradas por la CUT en abril de 1989. En el documento Plataforma programática del movimiento sindical para la postdictadura en Chile, además de plantear un amplísimo conjunto de demandas que se convertirán en "la hoja de ruta del movimiento sindical durante las dos décadas siguientes", en el acápite sobre "concertación sindical-empresarial" se afirmaba que:

*"En el futuro democrático será necesario acentuar los mecanismos de entendimiento directo entre las organizaciones sociales, de modo de no recargar de demandas a un gobierno central que tendrá muchas debilidades y restricciones. En particular, empresarios y trabajadores deberemos buscar formas de acuerdo directo, que superen la confrontación que hasta ahora ha caracterizado a las relaciones laborales. El Estado deberá estimular este entendimiento, participar activamente cuando corresponda y dictar las políticas públicas necesarias para la implementación de los acuerdos que se logren, en cumplimiento a su deber esencial de velar por los intereses generales del país"*<sup>82</sup>.

Esta nueva disposición al diálogo y entendimiento directo del movimiento sindical se vio plasmada en la iniciativa de los "acuerdos

marco tripartitos" suscritos entre los años 1990 y 1993 entre el Estado, la CUT y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). De acuerdo con algunas investigaciones sobre este periodo, su suscripción tuvo un apoyo prácticamente unánime en el oficialismo, mientras que otros sectores adoptaron un posicionamiento más crítico<sup>83</sup>. A pesar de los desacuerdos, la prioridad de todos los sectores fue puesta en el fortalecimiento de la CUT como expresión de unidad y estabilidad del sindicalismo chileno. Finalmente, la primera Conferencia Nacional de la CUT respaldó la firma del acuerdo y, con ello, el sindicalismo hizo suyo el imperativo de contribuir a la consolidación de la democracia mediante la búsqueda de acuerdos nacionales con los empleadores, lo cual le valió un reconocimiento explícito por parte del Estado como máximo organismo representativo de las y los trabajadores.

Sin embargo, con el paso de los meses la inicial valoración positiva de la central se fue debilitando en la medida que el Acuerdo Marco -que era más bien una declaración de intenciones frente a la cual la patronal sostuvo una tenaz negativa ante cualquier reforma significativa del Código del Trabajo- debía plasmarse en reformas laborales concretas que el gobierno enviaría al Parlamento. Las diferencias estallaron primeramente entre la CUT y el Ministerio del Trabajo con ocasión de la redacción de los proyectos de ley, y posteriormente en el Parlamento, donde el paquete de reformas enfrentó la férrea oposición de los parlamentarios de derecha, fracasando en sus objetivos más ambiciosos.

Dadas las limitaciones que se enfrentaban en el Parlamento, las reformas aprobadas fueron escuetas en relación con las expectativas del movimiento sindical. La ley N°19.010, de noviembre de 1990, abordó fundamentalmente cuestiones relativas al contrato

<sup>80</sup>Álvarez y Ponce, 2021, p. 35.

<sup>81</sup>Álvarez y Ponce, 2021, p. 36.

<sup>82</sup>Osorio y Araya, 2020, p. 282

<sup>83</sup>Para ahondar en los acuerdos y las divergencias existentes entre las facciones más representativas del sindicalismo chileno de aquellos años se pueden consultar los artículos de Araya, 2011, y Osorio y Gaudichaud, 2018.

individual de trabajo, siendo el cambio más importante la ampliación, de 5 a 11 meses, en el límite máximo de meses de remuneración por año de servicio para el pago de indemnización en caso de despido. En materia de derecho colectivo, la ley N°19.049 promulgada en febrero de 1991, permitió formar centrales sindicales, aunque el requisito de concurrencia del 5% de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios del país para constituir las facilitó el paralelismo sindical también en este nivel. Asimismo, la ley N°19.069, de julio de 1991, fortaleció parcialmente el derecho a huelga, así como algunas prerrogativas de los trabajadores en la negociación colectiva y la creación de sindicatos. Sin embargo, entre otras demandas del movimiento sindical que no fueron atendidas, estas reformas no eliminaron la posibilidad de reemplazar a trabajadores huelguistas, ni generaron condiciones efectivas para la realización de negociaciones colectivas que fueran más allá de la empresa.

Durante los años restantes del primer gobierno democrático, los acuerdos marco-tripartitos no derivaron en ningún avance adicional, de modo que la CUT se replanteó su estrategia resolviendo acompañarla de movilización social, pero esto ocurrió precisamente cuando el impulso que había mostrado el sindicalismo durante los últimos años tocó su techo en términos de crecimiento de la afiliación a nivel nacional. En efecto, desde el año 1992 en adelante, la cantidad de trabajadores que integraban alguna organización sindical comenzó a decaer, lo que no se detuvo hasta fines de la misma década. Y lo que parecía un síntoma de retroceso pareció confirmarse cuando las protestas convocadas por las dirigencias de la central resultaron incapaces de convocar masivamente a las bases de las organizaciones que representaban<sup>84</sup>.

Aunque el descenso en la afiliación sindical era una tendencia que se registraba a nivel mundial durante esos años, y de la que Chile pareció escapar brevemente entre fines de la Dictadura y

los dos primeros años de democracia, hasta hoy se discute el impacto que pudo tener en este declive la ausencia de movilización sindical, al mismo tiempo que el gobierno de Aylwin priorizaba consolidar la estabilidad democrática a costa de ajustar su programa presidencial a los límites impuestos por la oposición. Más allá de las evaluaciones posibles, lo que resulta indesmentible es que las organizaciones de la sociedad civil en general debieron ajustar sus expectativas ante un escenario democrático que, en la práctica, asumió significativas restricciones y enclaves autoritarios.

## **6.2.- Reflexiones desde la memoria sobre la democracia, las relaciones laborales y el futuro.**

Como hemos venido señalando, el ejercicio de memoria y reconstrucción del quehacer de nuestra institución propuesto a lo largo de este trabajo resulta indisoluble de una reflexión sobre la realidad actual y el futuro, temas abordados en conversatorios, y las entrevistas grupales e individuales realizadas. Sus participantes, junto con agradecer estas iniciativas, nos dejaron puntos de vista y proyecciones en torno al porvenir de las relaciones laborales, el sindicalismo y el rol de la DT en democracia. A modo de epílogo, presentamos una síntesis de aquellos planteamientos.

Primero, existe un diagnóstico generalizado sobre el impacto que tiene el Golpe de Estado hasta hoy en el movimiento sindical y la importancia de este tipo de espacios para reencontrarse, contar su experiencia a las nuevas dirigencias y no olvidar.

*"El movimiento sindical tiene historia de ustedes, nuestras y de muchos más que pasaron penurias. Más que nada, contarles hoy en día a los nuevos trabajadores lo que costaba formar un sindica-*

---

<sup>84</sup> Sobre la trayectoria de la CUT en la postdictadura, ver Osorio, 2017.

to en esas fechas, mantener un sindicato y de cómo los sindicatos fueron intervenidos". (Conversatorio Biobío, dirigente)

"Por eso es que hoy día, en estos relatos tan valiosos para mí, nos invitan a hacer la reflexión de dónde tenemos que poner nuestra energía, de dónde tenemos que desarrollar este proceso de conciencia y de concientización, sin tener miedo a la mirada de lo que es lo político, de que nos han dicho lo malo o lo sucio o lo pernicioso que es. Porque la lucha del movimiento sindical es una lucha política y nuestro trabajo tiene que estar orientada justamente a revindicar estas historias, de vida, de sufrimiento, de dolor, pero también de lucha y resistencia, que es lo importante. Sacar de eso lo importante que puede ser hoy día reflexionar y cómo nos paramos y reconstruimos esto fragmentado que ha dejado la instalación de un modelo que lo único que ha hecho es dividir a la clase trabajadora y dividimos a todos los chilenos y chilenas". (Conversatorio Valparaíso, dirigente)

"Creo que este conversatorio ha sido enriquecedor, al conocer la experiencia de otros dirigentes con mucha trayectoria, más de la que tengo yo. Su experiencia resulta muy interesante y el mensaje que queda para las nuevas generaciones, dirigencias o quienes estamos en este momento, es no llegar a eso... a lo que se vivió en Dictadura". (Conversatorio Antofagasta, dirigente)

"Quiero felicitar esta iniciativa, pocas veces y no sé si en otros servicios se está haciendo algo así, me parece fundamental y muy enriquecedor poder escucharlos a ustedes, conocer la experiencia y además reflexionar cómo lo podemos hacer también con nuestras familias, en nuestros barrios, en función de esta conmemoración, de esta tragedia de ese momento en que perdimos la democracia". (Conversatorio Biobío, funcionario)

"Me parece que el contar las historias también hace que nuestro mundo sindical pueda recuperar la memoria. La verdad es que a mí me llama enormemente la atención de los jóvenes de hoy, de los nuevos dirigentes y dirigentes, que creen que

ellos entraron y que aquí comenzó el movimiento sindical porque han querido borrar este pasado". (Conversatorio región Metropolitana, dirigente)

"La mayor herida abierta del Golpe es precisamente la normativa laboral que, en mi visión, no ha cambiado nada, o ha cambiado muy poco. Mientras se mantenga, los trabajadores y los dirigentes sindicales tienen que seguir luchando". (Conversatorio Biobío, dirigente)

"Entonces mi reflexión es precisamente ¿Qué pasó?, ¿Nos gustó el manejo que se hizo durante la Dictadura? ¿Nos gustó tanto que seguimos administrándolo hoy en día? Ese es mi dolor y es el aporte que podría hacer en este instante". (Conversatorio Biobío, dirigente)

Más allá del indiscutible peso que tuvieron las transformaciones legales e institucionales consignadas en las secciones anteriores, se ponen de relieve componentes culturales como el miedo a reclamar el cumplimiento de derechos laborales, la solidaridad, o el peso del individualismo como fuerza contraria a la construcción de organizaciones colectivas con fines comunes, más allá de la empresa o propio puesto de trabajo.

"Seguimos coartados por el sistema, de manera cultural, económica y a través de la caja idiota llamada televisión. Hemos sido absorbidos por este modelo, ¿no? Y nosotros hoy día tenemos una gran tarea, que es poner a disposición nuestra voluntad individual al servicio una voluntad colectiva. Es necesario tener una sola voz. No podemos seguir fraccionados, divididos". (Conversatorio Valparaíso, dirigente)

"Creo que no se ha perdido la ideología, tampoco los principios sobre los derechos de los trabajadores. Lo que ha cambiado, insisto, como consecuencia de la Dictadura Militar, es que todavía no se pierde el miedo, el miedo a participar en los sindicatos. La gente tiene que participar simplemente, porque lo único que representa

*realmente los intereses de los trabajadores son sus propias organizaciones... Nadie más, y eso no puedes pedirle que el resto te lo haga. Tú con 10 o 12 trabajadores, o los que sean, organíicense". (Conversatorio Magallanes, dirigente)*

*"Creo que hoy día, si nosotros, todos como trabajadores, nos uniéramos, lograríamos mucho más. Lo que nos tiene así, son los egos. Y aquí lo que importa es la lucha y ganarnos nosotros nuestro propio espacio, pero también ir ayudando a los que van quedando atrás. Y eso es lo que aquí se está perdiendo en este país". (Conversatorio Valparaíso, dirigental)*

No ausentes de críticas sobre las problemáticas que viven en cada uno de sus sectores, los participantes reconocen algunos avances con el paso de estas décadas, como el aumento en las denuncias por vulneraciones de derechos laborales en los lugares de trabajo respecto a la época dictatorial, pero el temor sigue como un legado, que persiste como obstáculo para el desarrollo de relaciones modernas y de buena fe entre trabajadores y empleadores.

Por esto, insisten en el rol que debe mantener la DT en acompañar y velar por el cumplimiento de estos derechos en un mundo del trabajo en constante cambio, inserta en una economía en la que ha perdido fuerza la estabilidad laboral, con nuevas generaciones acostumbradas a la rotación de empleos, que sigue con la sombra de la informalidad, las brechas de género, la tendencia a generar redes y vínculos identitarios más débiles con sus pares, por mencionar solo algunas de estas transformaciones y problemáticas actuales.

*"Todo lo lamentable de esto es que uno se queda con la experiencia de haberse jugado el pellejo por participar, por organizar a los trabajadores, y ese compromiso que existía de la clase trabajadora, de acercarse, sentirse representado por sus dirigentes sindicales. Yo digo que hoy día no está tan presente. No se ve ese compromiso de representar lo colectivo por sobre lo individual. Hoy día, después de lo que lo que significó la Dictadura Militar, se pretende*

*que prime el individualismo por sobre lo colectivo, eso todavía nos marca, nos pesa y duele". (Conversatorio Magallanes, dirigente)*

¿Cómo es posible abordar estos desafíos? Desde el punto de vista de las y los funcionarios especializados en la inspección y conciliación, así como desde la perspectiva de dirigentes sindicales que se han vinculado durante décadas con la Dirección del Trabajo, junto con los necesarios cambios y mejoras en la institucionalidad de los diferentes brazos del Estado involucrados (legislación, tribunales y fiscalización), los esfuerzos debieran contribuir también a la generación y fortalecimiento de la organización colectiva de los trabajadores, es decir, en la construcción de sindicatos capaces de atender sistemáticamente los conflictos que se dan en las relaciones laborales.

Es evidente que la mera existencia de sindicatos no es suficiente. En efecto, en Chile abundan organizaciones de trabajadores que no logran cumplir un objetivo mínimo que es defender los intereses de sus representados. Como bien han mostrado las últimas aplicaciones de la Encuesta Laboral, esto se explica en parte por una actitud de hostilidad antisindical que aún mantiene una buena parte de los empleadores. Asimismo, hay autocritica, al reconocer múltiples falencias entre los mismos trabajadores y de sus dirigencias.

Por un lado, se extraña y lamenta la ausencia de liderazgos transversales que tuvieron figuras emblemáticas del pasado reciente, e incluso por el vacío de dirigentes sectoriales capaces de proyectar una conducción del movimiento sindical en el mediano plazo. Un aspecto que resuena en estos planteamientos es la escasa renovación generacional y la notoria ausencia de jóvenes que aporten frescura en el panorama actual.

*"De mi punto de vista, creo, no hay líderes, primero. Partamos por la base que en Chile hoy día no hay líderes. Un Manuel Bustos, un Rodolfo Seguel, una María Rozas, en los partidos una Gladys Marín. Hoy día no tenemos a nadie. Oye, si nos conformamos con el*

*Alexis Sánchez y el Vidal para la selección chilena. Entonces eso nos falta, el liderazgo". (Conversatorio Antofagasta, dirigente)*

*"Muchas personas no se postulan para ser un dirigente sindical porque a lo mejor no eres perseguido como aquellos años, pero si te corta tu carrera. No eres una persona que va a lograr a entrar a trabajar en otro lugar, yo tendría que disfrazarme si quiero entrar a trabajar sin que me echaran, porque en realidad en cualquier empresa del retail una ya es conocida que es dirigente, que representa a los trabajadores, y eso te marca en tu carrera". (Conversatorio Magallanes, dirigenta)*

*"Cuando recién formamos nuestros sindicatos éramos unos guerreros, y hoy día estamos con puros chicos de 20, 25 años que dicen: 'Ah, no, yo no voy a ir a marchar, yo no voy a ir a hacer esto, yo no voy a hacer esto otro'. Y yo creo que esa igual es una diferencia en aquellos años donde todos eran unidos, tenían que llegar a un objetivo y había que plantarse ante el patrón para conseguir. Hoy día como que le da lo mismo a él avanzar en cualquier tipo de beneficio porque se va a ir, no va a preservar su trabajo y la gente hoy día busca otras modalidades de trabajo". (Conversatorio Magallanes, dirigenta)*

Por otro lado, muy vinculado a lo anterior aparecen opiniones sobre la desconcertante incapacidad del sindicalismo para generar procesos de unidad, ya sean de tipo organizativos o en torno a objetivos comunes, lo cual es atribuido en buena medida a la falta de horizontes sociopolíticos, a la prevalencia de personalismos entre los dirigentes y a la desidia o incapacidad de las bases para proponer objetivos que trasciendan el espacio de sus respectivas empresas. Una de las propuestas más reiteradas para despejar estos obstáculos apunta a la necesidad de reinstalar la educación cívica en los colegios y reforzar la formación sindical de dirigentes y bases.

*"No va a haber modificación [legales] por más que le critiques o le obligues al dirigente, no sé lo que haga un cambio, va a tener*

*un tope y ese tope va a ser lo que está escrito en la ley. Entonces, cuando un dirigente sindical dice que hay que cambiar esto, pero cambiarlo de verdad en relación, por ejemplo, a las jornadas laborales, a contratos de multifuncionales, no es cierto, eso significa que hay que salir a las calles muchas veces. Hay que salir a las calles y alegar. No estoy hablando de destruir ni de hacer, ni otra ni otro estallido. Estoy hablando de que el trabajador debe estar consciente de que hay cosas que no se le puede exigir al dirigente si no hay cambios legales, si no hay cambio en las leyes y para eso debe estar interiorizado de las políticas que se están generando y las leyes que se están aprobando o se están tratando de gestionar en el Congreso. El trabajador es un ciudadano y tiene el derecho y el deber, ¿no cierto?, de votar conscientemente. Estamos en democracia, democracia que es representativa, pero también es participativa". (Conversatorio Antofagasta, dirigente)*

*"Dentro de lo de los principios, yo creo que una cosa fundamental es que hoy día los trabajadores no tienen conciencia de clase como la que existía en aquellos años. Hoy los trabajadores ingresan a una empresa, van de paso, no les interesa luchar un poco más allá, no les interesa pelear por los colectivos. Hoy día está muy individualista el trabajador que llega a alguna empresa a trabajar, y generar esa conciencia de lo que ha costado ganar los derechos, porque hoy existen los contratos colectivos y ellos creen que eso fue fácil lograrlo, pero fue la lucha de muchos trabajadores". (Conversatorio Magallanes, dirigenta)*

En general, estos aspectos de la actividad sindical son señalados con mucha frustración por lo difícil que ha sido resolverlos. Ello es visto como una condición de posibilidad para que se puedan recuperar al menos parcialmente los derechos laborales arrebatados por la Dictadura, y sobre todo para generar las bases de un debate democrático sobre el futuro del país en el que la fuerza organizada de los trabajadores vuelva a tener una voz potente.

*"La labor fundamental de un dirigente es ir más allá de defender los derechos laborales a través del Código del Trabajo y de ir gene-*

rando negociaciones colectivas. Uno de los deberes fundamentales es transmitir todo lo que tenga que ver con políticas públicas y con información que sea atingente a lo que se está viviendo en el país. Es la única forma de que el trabajador esté informado y al momento en que tenga que tomar determinaciones o votar, lo haga en forma correcta, porque muchas veces damos vuelta en lo mismo, que mi jefe no me sube el sueldo, que los horarios que me pasan a vulnerar, que allá que...habla bla, bla. ¿No es cierto? Pero el Código del Trabajo ya está escrito. Y el trabajador y el empleador se van a tener que atener a lo que está escrito en la ley". (Conversatorio Magallanes, dirigenta)

Complementan y refuerzan algunas de estas ideas las entrevistas individuales realizadas a tres dirigentes históricos de la construcción y montaje industrial, chóferes de camiones y el sector bancario. Sus trayectorias les permiten dar una lectura panorámica al periodo, con el inevitablemente repaso crítico de luces y sombras a los gobiernos democráticos de la post dictadura, para proyectar los desafíos para el sindicalismo y la Dirección del Trabajo. Su experiencia sindical en estos rubros les ha otorgado un poder estratégico para alcanzar acuerdos con sus empleadores y logros para sus representados, y conseguir respaldo y un trato más directo con la Dirección del Trabajo en distintos momentos, incluso en Dictadura, al punto de haber conseguido algún dictamen para los trabajadores de su sector.

De modo general, guardan una imagen positiva de la Institución por la forma como se les atendía y de encontrar soluciones de manera integral, concordando que la DT hizo su 'pega', valorando la calidad del personal de la época. Son impresiones que concuerdan con las expresadas en la sección 'fiscalizar y conciliar' por las y los funcionarios.

Así surgen temas en estas entrevistas que dejan ver su preocupación por cómo el paso del tiempo le ha sumado más funciones y obligaciones a la DT, que en muchos casos atentan contra la eficacia del centro de su función, que es velar por el cumplimiento

de las leyes para las y los trabajadores. Así se percibe el exceso de funciones que recaen muchas veces en una hiper departamentalización y una burocratización que genera el popularmente conocido 'compra huevos', es decir, la derivación permanente a distintas áreas y funcionarios, lejos de la atención integral de antaño, en la que se buscaba resolver el problema de manera completa. Esto, sumado a la insuficiente dotación funcional que genera una sobrecarga de trabajo, atentando contra la calidad y resultados, por ejemplo, en las fiscalizaciones o conciliaciones, comparado con las décadas anteriores. De ahí el mensaje para el futuro sobre que el Servicio concentre sus esfuerzos y recursos en la misión principal, que es velar por el cumplimiento normativo.

No ven una dirección política en el movimiento social ni sindical, que se asume como parte de un anhelo para el sindicalismo, carente de un horizonte definido. Relacionado con el fortalecimiento de la autonomía sindical, se espera una Dirección del Trabajo para el futuro que siga respetando la libertad sindical, dando varios ejemplos sobre este punto. Como en el caso de la formación sindical, donde apuntan a que el Estado debería fomentarlos y no formarlos, tarea que deberían asumir las propias organizaciones o sus centrales, reconociendo a su vez la incapacidad actual de los mismos para educar a sus trabajadores. Por otro lado, se espera que no se haga oídos sordos a las prácticas antisindicales que persisten, así como no repetir casos ocurridos en otras épocas de funcionarios que ampararon la creación de sindicatos sin trabajadores. Se recuerda, por ejemplo, que antes el acto de la asamblea de constitución era solemne y riguroso donde los funcionarios sí colaboraban y acompañaban realmente en todo el proceso, orientando, resolviendo trabas. Ello cambió en los años ochenta, cuando, por el contrario, hubo quienes obstaculizaron la constitución de organizaciones, esperando encontrar en detalles mínimo una excusa para no aprobar un acto de constitución, desmarcándose de la tradición de los funcionarios más antiguos y cercanos al sindicalismo pre golpe de Estado. Se releva el compromiso e ingenio de los funcionarios 'de antes' para constituir sindicatos cuando sus socios, por la naturaleza de las labores de-

sarrolladas, se encontraban repartidos por el país, siendo un claro ejemplo en estos casos del compromiso por cumplir con la voluntad de los trabajadores y lo establecido por la ley.

Se plantea también que la probidad y la garantía de indemnidad sean permanentes, que no ocurra nunca que un trabajador o dirigente vaya a dejar una denuncia y al momento se entere el empleador. Que no existan listas negras como en el pasado, pues se reconoce su existencia hoy mediante el traspaso de información que incluso viene de los propios sindicatos, al informar a empleadores sobre trabajadores "conflictivos". Del mismo modo se apela a la transparencia y probidad de todos los actores laborales, alertando sobre el poder económico y su capacidad para corromper sin distinción a las personas e instituciones.

Finalmente, se extrae de estos entrevistados los deseos de una Dirección del Trabajo que cumpla su mandato, pero en otro marco de relaciones laborales, distinto y despojado de los resabios autoritarios y el Plan Laboral; una DT que sepa 'leer a Chile', sus necesidades, sus diferencias y desigualdades, dando como ejemplo el afán de la digitalización o virtualización total, que, si bien trae muchas ventajas prácticas, no considera las brechas generacionales o de acceso que mantienen marginadas a las personas. Por último, remarcan que sus autoridades sean consecuentes con sus discursos a favor de las y los trabajadores y que estas se transformen en acciones concretas.

Aunque los desafíos para la DT y las relaciones laborales en democracia no se agotan en estos puntos, resulta importante mantener en la memoria que muchos de ellos fueron posibilitados o impuestos por un régimen autoritario y que, pese a los avances, persisten ataduras que no han podido superarse en décadas de democracia.

*"En democracia hay margen para hacer muchas más cosas por los trabajadores. Antes había que exponerse mucho para proteger a un trabajador, y quizás muchos funcionarios termina-*

*ron siendo despedidos por exponerse mucho. Ahora hay más posibilidades de establecer que las relaciones laborales deben ser equitativas. Ahora se puede más". (Entrevista grupal, área conciliación, funcionaria)*

Finalmente, vemos otro punto de encuentro en estas reflexiones, esta vez proveniente de funcionarios y funcionarias, al referirse a la necesidad de reforzar la idea de que el trabajo en este Servicio cumple un rol social y este es proteger a los más débiles de la relación laboral mediante el cumplimiento normativo.

*"Lo principal acá en este servicio es la vocación social que debe tener un funcionario, eso es lo fundamental, o sea el cariño que debe tener hacia la clase trabajadora [...]. La Dirección del Trabajo es un instrumento que tiene el Estado para defender al más débil. Y el más débil es el trabajador. Por lo tanto, quién ingresa a este servicio a ser fiscalizador tiene que tener un compromiso social, fundamentalmente". (Entrevista grupal, área fiscalización, funcionaria)*

Proteger los derechos laborales y evitar el abuso permite reforzar la cohesión social y la democracia en nuestra sociedad, gracias la función pública que cumple día a día la DT, con las oportunidades y limitaciones que impone la ley, para generar relaciones laborales justas y armónicas.

*"Todos los funcionarios que trabajan en la Dirección del Trabajo tenemos claro que las normas no son siempre buenas ni perfectas, pero lamentablemente la ley nos obliga a que hagamos cumplirla. Cuando la norma dice A es A, cuando es B es B, y algunas veces nos ven y creen que vamos en contra del movimiento de los trabajadores, pero es la ley la que nos obliga". (Conversatorio Antofagasta, dirigenta)*

Estas reflexiones destacan parte de los puntos de vista de quienes expresaron sus anhelos por un futuro en democracia y mejores relaciones laborales, desde una realidad compleja, llena de

máticas y singularidades, que esperemos sean complementada en nuevas instancias venideras que convoquen a los actores del mundo laboral a delinejar un futuro común.

Por último, queremos dejar parte del mensaje de una funcionaria que creemos resume la voz de aquellos que, siendo también críticos de las deficiencias de esta institución tras décadas de servicio, destacan el reconocimiento ciudadano y el orgullo de seguir cumpliendo esta misión.

*"Durante su trayectoria, la Dirección del Trabajo se ha transformado en una institución moderna con presencia territorial a lo largo*

*de Chile, colonizando nuevos espacios, sin renunciar a su misión. Hoy vela por una relación armónica entre trabajador y empleador, creando cultura respecto a los deberes y derechos de las partes [...] Hemos crecido y tenido avances constantes de nuestro servicio, los que no habrían sido posibles sin el compromiso de cada uno de los funcionarios de esta institución. [...] Y por último, algo muy significativo: hemos también seguido avanzando en el reconocimiento de la ciudadanía de la enorme importancia del Servicio que prestamos, hemos sido tolerante a la diversidad, en favor de la dignificación del trabajador y de los trabajadores, lo que se traduce en gratificación personal y en orgullo de pertenecer a la institución Dirección del Trabajo". (Conversatorio Tarapacá, funcionaria).*



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Álvarez, Rolando, y José Ponce. «“Concertación social”: La “transición” laboral y la refundación del sindicalismo en Chile (1988-2001)». *Revista Divergencia*, no 16 (2021): 30-57.

Araya, Rodrigo. «El acuerdo marco chileno. ¿Un caso frustrado de pacto social?» *Tiempo Histórico*, no 2 (2011): 43-63.

—. «Ha llegado la hora de decir basta. El movimiento sindical y la lucha por la democracia en Chile, 1973-1990». *Izquierdadas* 37 (2017): 191-211.

—. Organizaciones sindicales en Chile. De la resistencia a la política de los consensos: 1983-1994. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Finis Terrae, 2015.

Campero, Guillermo. «La economía política de las relaciones laborales, 1990-2006». *Serie Estudios Socio/Económicos* 37 (2007).

Durán, Rafael. «Movilización y desmovilización del movimiento obrero en la transición chilena a la democracia». *América Latina Hoy* 16 (1997): 109-23.

Espinosa, Malva. «Relaciones laborales para la democracia. Notas para un debate necesario». *Temas laborales*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, 1995.

Feres, María Ester. «El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación». En *Chile en la Globalización. Relaciones laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales*, editado por Jaime Ensignia. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2007.

Frank, Volker. «The labor movement in democratic Chile, 1990-2000». Working Paper #298. Kellogg Institute, 2002.

Osorio, Sebastián. «De la estrategia concertacionista al sindicalismo de contención. Un balance de la CUT en la postdictadura, 1990-2016». En *Trabajadoras & trabajadores. Procesos y acción sindical bajo el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, editado por Julio Pinto, Camilo Santibáñez, y Ignacio Ponce, 127-53. Valparaíso: América en Movimiento, 2017.

Osorio, Sebastián, y Rodrigo Araya. «Plataforma programática del movimiento sindical para la postdictadura en Chile (abril de 1989)». *Cuadernos de Historia* 52 (2020): 275-96.

Osorio, Sebastián, y Franck Gaudichaud. «¿La democratización en contra de los trabajadores? La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile». *Les Cahiers de Framespa*, n.o 27 (2018).

Pozo, Felipe. «El trabajador: un producto al mercado». Revista Análisis «El derecho laboral arrasado», 24 de julio de 1988.

Zapata, Francisco. «Transición democrática y sindicalismo en Chile». *Foro Internacional* 2, n.o 5 (1992): 703-21.

# 7. AUTORIDADES, EQUIPO DE REALIZACIÓN Y COLABORACIONES

## AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Dirección Nacional

Pablo Zenteno Muñoz	Director Nacional del Trabajo
Cristián Umaña Bustamante	Subdirector del Trabajo
Natalia Pozo Sanhueza	Jefa del Departamento Jurídico (s)
Jorge Meléndez Córdova	Jefe del Departamento de Inspección (s)
Luis Villazón León	Jefe del Departamento de Relaciones Laborales (s)
Natalie Couratier Mandriaza	Jefa del Departamento de Atención de Usuarios
René Curiche Cayuman	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Alejandro Layseca Astudillo	Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (s)
Gonzalo Tassara Oddó	Jefe del Departamento de Estudios
Nataly Astorga Salas	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo
Elssy Sobino Gutiérrez	Jefe del Departamento de Tecnologías de la Información (s)
Jonathan Leiva Escobar	Jefe de la Oficina de Auditoría
Andrea Álvarez Véliz	Jefa de la Oficina de Contraloría Interna
Gustavo Gebert Macaya	Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina de Control y Gestión de Multas



## **AUTORIDADES DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO**

Director Regional del Trabajo Arica y Parinacota: Francisco Parada Ferrada  
Director Regional del Trabajo Tarapacá: Jaime Rojas Vásquez  
Directora Regional (s): Margarita López Bustamante  
Directora Regional del Trabajo Atacama (S): Gloria Marín Sepúlveda  
Director Regional del Trabajo Coquimbo (S): Mauricio Mundaca Villalobos  
Director Regional del Trabajo Valparaíso (S): Jorge Andreucic Martínez  
Directora Regional del Trabajo RM Oriente: Antonella Cassi Martinez  
Directora Regional del Trabajo RM Poniente (S): Laura Vásquez Rodríguez  
Directora Regional del Trabajo O'Higgins (S) Daniela Cabrera Pérez  
Director Regional del Trabajo Maule (S): Félix Fuentes Jiménez  
Director Regional del Trabajo Ñuble (S): Roberto Aguirre Urrutia  
Director Regional del Trabajo Biobío Roxana Rubio Arévalo  
Directora Regional del Trabajo Araucanía: Carolina Ojeda Galaz  
Director Regional del Trabajo Los Ríos (S): César Paredes Villegas  
Director Regional del Trabajo Los Lagos: Claudio Salas González  
Director Regional de Trabajo Aysén (S): Christian Aros Troncoso  
Director Regional del Trabajo Magallanes: Carlo Gorziglia Sain

## EQUIPO DE REALIZACIÓN DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Coordinación editorial:** Rodrigo A.Henríquez M.

**Equipo de Investigación y redacción:**

Fernando Alvear Atlagich

José Francisco Castro Castro.

Carolina Diaz Rojas.

Rodrigo A.Henríquez M.

Sebastián Osorio Lavín.

Eduardo Portilla Arellano.

Milton Riveros Figueroa.

Alejandro Salinas Salazar.

Sergio Santibáñez Catalán.

Gonzalo Tassara Oddó.

**Estadísticas Sindicales:** Ana María Baeza Arévalo.

**Moderadores conversatorios y entrevistas grupales:** Luis Villazón León; Carolina Campos Valdivia; Diego Varas Villalón; Jaime Rojas Vásquez; Margarita López Bustamante; Carolina Lagos Morales; Jorge Andreucic Martínez; Patricia Bustos Huina; Hugo León Cañas; Laura Vásquez Rodríguez; Max Álvarez Durán; Roxana Rubio Arévalo; Isabel Rodríguez Godoy, Carlo Gorziglia Sain; Fernando Campos Codorniu; Jorge Meléndez Córdova

**Diseño Gráfico y Diagramación:** Nicolás Morales Esparza.

**Corrección de Estilo:** Jorge Castillo Pizarro.

**Fotografías Dirección del Trabajo:** Mafalda Rissetti Zuñiga.

## **LISTADO DE AUTORES FOTOGRAFÍAS**

### **Marcelo Montesinos**

Clotario Blest, Santiago 1988

Conmemoración del Día Internacional del Trabajo de 1988.

### **Marco Ugarte**

1° de Mayo de 1984, Avenida Matta, Santiago (1)

1° de Mayo de 1984, Avenida Matta, Santiago (2)

Conmemoración del Día Internacional del Trabajo. Manifestantes se dispersan por lanzamiento de gases lacrimógenos. 1984

### **Marcela Briones**

Manifestación con carteles de los mineros del cobre de Rancagua. s/f

### **Marcelo Dauros**

Acto político en la Plaza de la Constitución. 1988

### **Fondo Familia Acevedo Saez**

Manifestación en Concepción en favor del NO, 1988

Marcha de Trabajadores s/f (portada e interior)

### **Ricardo Andrade**

Conmemoración del Día Internacional del Trabajo. Personas congregadas en un edificio de Villa Portales en Santiago despliegan lienzos en contra de la pena de muerte.

Conmemoración del Día Internacional del Trabajo. Villa portales en Santiago exigiendo al libertad a los dirigentes Manuel Bustos y Arturo Martinez

Conmemoración del Día Internacional del Trabajo. Villa Portales en Santiago

### **Jorge Tambley**

Aniversario de la Dirección del Trabajo 1977





CINCUENTA  
AÑOS  
DEL GOLPE DE ESTADO  
1973 ————— 2023



**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)