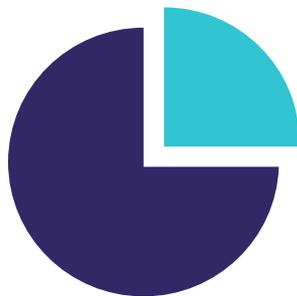
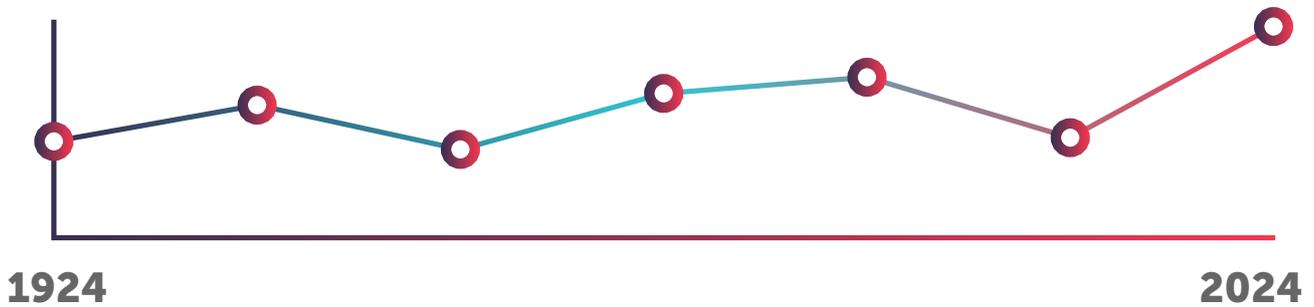


Antecedentes históricos sobre la negociación colectiva multinivel en Chile



Antecedentes históricos sobre la negociación colectiva multinivel en Chile¹

Sebastián Osorio²

Resumen

Aunque el sindicalismo chileno ha estado forzado a negociar colectivamente a nivel de empresa desde la implementación del primer Código del Trabajo, existen numerosos registros y testimonios que relevan la capacidad de desbordar este límite que han tenido algunos sectores que, en diferentes momentos históricos, lograron imponer negociaciones multinivel e incluso ramales a sus contrapartes. A través de una revisión bibliográfica, se analizan las características y el alcance que han tenido estas experiencias, con el objetivo de reflexionar sobre sus condiciones de posibilidad y desafíos actuales ante el inminente envío de un proyecto de ley que podría expandir los ámbitos de negociación en los que se asienta el sistema de relaciones laborales del país.

Palabras clave

Negociación colectiva multinivel – historia sindical – tarifados – negociación ramal – sindicalismo

1. Introducción

La historiografía sobre los orígenes del movimiento obrero muestra que, desde la creación de sus primeras organizaciones laborales, los trabajadores tenían la costumbre de agruparse desbordando los límites de las empresas en las que se desempeñaban, construyendo pliegos de demandas y formas de acción colectiva a través de grandes referentes regionales y nacionales, como fueron las Mancomunales, el Congreso Social Obrero, la Federación Obrera de Chile y la Industrial Workers of the World (Barría, 1972; Cruzat & Devés, 1981; DeShazo, 2007; F. Durán, 2009; Ortiz, 2005; Ramírez Necochea, 1968; Santibáñez, 2018).

Al igual que en la mayor parte de los países latinoamericanos, la expansión de relaciones laborales modernas en Chile ocurrió entre fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX (Villasmil, 2015), teniendo como una de sus características la determinación de los salarios y otras formas de remuneración principalmente a través de contratos individuales. En un contexto generalizado de desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores (Boza Pró, 2014) y ante la ausencia de una institucionalidad reguladora, surgieron múltiples conflictos por parte de las organizaciones obreras que buscaban mejorar las condiciones laborales en sus empresas y en sus gremios (Grez, 2000). Muchos de estos conflictos derivaron en episodios de violencia social y una fuerte represión por parte de las fuerzas armadas (Garcés, 2003).

Hacia el año 1920, los trastornos que provocaba la conflictividad laboral junto con el creciente temor a la amenaza comunista entre las clases dominantes locales (Rasmussen & Knutsen, 2023; Yáñez, 2016), habían configurado un escenario de notable apertura a la idea de legalizar la actividad de los sindicatos y a establecer una institucionalidad que protegiera ciertos derechos laborales al tiempo que canalizaba y restringía su ámbito de acción (Rojas Flores, 2010; Yáñez, 2004). Esto último se logró en el año 1924 con la promulgación de una serie de leyes sociales que, entre otras medidas, instauraron dos tipos de organizaciones sindicales junto con un sistema regulado de conflictos colectivos que admitía la posibilidad de huelga y podía conducir a un contrato colectivo (Rojas Miño, 2009, p. 83).

¹ Este artículo es una adaptación y ampliación del original escrito por el autor en las secciones 2.2 y 2.3 contenidas en Alvear, Díaz y Osorio (2024). El autor agradece los comentarios de la profesora Irene Rojas Miño, aunque la responsabilidad final por el contenido radica únicamente en su autor.

² Doctor en Historia y Sociólogo. Profesional de la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Mail: sosorio@dt.gob.cl

Existiendo cierto consenso sobre los límites y condiciones que generó la institucionalización del movimiento sindical, en estas páginas se ofrece un balance de sus resultados en materia de negociación colectiva, abordando hasta qué punto la regulación de las relaciones laborales permitió la existencia de negociaciones que rebasaran el nivel de empresa, cómo impactó en ese ámbito el nuevo Código del Trabajo impuesto por la dictadura, y qué experiencias actuales de negociación multinivel se han registrado en Chile desde el retorno a la democracia. Con este ejercicio, se espera contribuir al esclarecimiento de las tendencias, las tensiones y los desafíos que ha tenido el sistema chileno de negociación colectiva a lo largo de su historia, en vistas de su posible reformulación hacia un sistema multinivel.

2. La negociación colectiva multinivel bajo el Código del Trabajo de 1931

Las incipientes tendencias sindicales que se desarrollaban en Chile encontraron un punto de inflexión con la promulgación de las leyes sociales del año 1924. Como base, las leyes 4.053 y 4.059 segmentaron a los trabajadores en las categorías de obreros y empleados, según la supuesta preeminencia del esfuerzo físico o intelectual en la labor que realizaran. Sobre esta distinción, que acarreaba diferencias en los sistemas de seguridad social y otros beneficios (Angell, 1974, p. 58; Gaete, 1960, pp. 405-444), la ley 4.057 habilitó la legalización de dos tipos de organizaciones: los Sindicatos Industriales y los Sindicatos Profesionales (Rojas Miño, 2016).

Los Sindicatos Industriales eran organizaciones únicas por empresa que se podían formar con la aprobación del 55% del personal. Una vez constituidos, gozaban de afiliación obligatoria entre los obreros de su respectiva empresa y tenían derecho a participar en hasta un 10% de sus utilidades como un poderoso incentivo (Angell, 1974, pp. 240-244; Barrera, 1971). Los Sindicatos Profesionales, en cambio, podían agrupar a trabajadores de un mismo oficio, profesión u ocupaciones similares en una o más empresas, sin afiliación obligatoria y sin participación en las utilidades de la empresa. Los empleados solo podían afiliarse a este tipo de sindicatos, aunque también podían hacerlo los obreros, ya que la condición para su constitución era reunir a un mínimo de 25 trabajadores de cualquier tipo (Angell, 1974, pp. 244-246; Barría, 1967). En cuanto a la estructura de negociación colectiva, la ley 4.056 estableció como columna vertebral el nivel de empresa como ámbito principal y casi exclusivo, lo que favoreció a los Sindicatos Industriales que estaban mejor posicionados para llevarlas adelante (Barrera, 1971), ante las diversas dificultades prácticas que tenían los Sindicatos Profesionales para coordinar a trabajadores de múltiples empresas y más aún a la hora de organizar huelgas.

De cualquier manera, la convulsión política que caracterizó la segunda mitad de la década de 1920 llevó a que la plena puesta en marcha de estas normas tuviera que esperar hasta el DFL N°178 del año 1931, que refundió y consolidó las distintas leyes laborales en un Código del Trabajo, el primero en la historia de la república. Así, un escenario político y social más estable marcado por el segundo gobierno de Arturo Alessandri, propició el registro masivo de sindicatos que ya existían de facto, así como la constitución de cientos de Sindicatos Industriales en las empresas que tenían el mínimo legal de 25 trabajadores para ello. Además, en el contexto de una estructura productiva abundante en pequeños capitales (Osorio, 2021, p. 78), brotaron cientos de Sindicatos Profesionales de diversa índole que agrupaban a trabajadores de varias empresas, cuya afiliación podía traslaparse con la de los Sindicatos Industriales en ciertas ocasiones, aunque no podían sustituir su representación en los lugares de trabajo. Por último, la incipiente asociatividad que venía desplegando el movimiento sindical a través de organizaciones superiores se vio entorpecida por la prohibición de que las federaciones y confederaciones pudieran participar de conflictos laborales y negociar colectivamente (Barría, 1967).

Aunque existen varios esfuerzos historiográficos que indagan en la evolución de los niveles salariales de los trabajadores en general y de los obreros en particular durante el periodo comprendido entre los años 1931 y 1973 (Matus & Reyes, 2021; Reyes-Campos, 2022), no existe información ni evidencia que permita conocer los resultados agregados que tenían las

negociaciones colectivas a nivel de base durante estas décadas. Lo que sí se puede afirmar es que el constante crecimiento en el número de sindicatos reflejaba el interés por negociar colectivamente, aunque hasta 1973 los trabajadores afiliados a Sindicatos Industriales nunca superaron el 8% de la fuerza de trabajo ocupada, pese a que al menos hasta el año 1963 concentraban el 90% de pliegos de peticiones registradas por la Dirección del Trabajo (Barría, 1967), de lo que se infiere una cobertura y un impacto muy reducido en la estructura salarial (Osorio, 2024).

Por su lado, ante la virtual imposibilidad de realizar huelgas junto con otros obstáculos que imponía su reglamentación al momento de negociar colectivamente, poco a poco los Sindicatos Profesionales fueron adoptando como estrategia agrupar ciertos tipos de oficios y presionar para que éstos fueran declarados parte de la categoría de empleados y así poder acceder a los beneficios aparejados. Para ello el camino era la promulgación de una ley específica en el Congreso, lo que a su vez requería contactos y capacidad de influencia sobre los partidos políticos, lo cual fueron logrando varios gremios como el de los peluqueros en el año 1950, el de los carniceros en 1955, el de los operadores de palas y grúas en 1958 y 1963 y el de los torneros y matriceros en 1964 (Rojas Flores, 2010).

El sentido de estas maniobras era que desde el año 1937 la ley 6.020 permitía a los empleados establecer su “sueldo vital” por medio de una Comisión Mixta de Sueldos de alcance provincial³, de modo que cuando iban siendo declarados en dicha categoría se habilitaba a sus Sindicatos Profesionales para negociar con cierto nivel de centralización los salarios de sus afiliados en todas las empresas donde estuvieran representados. Como único antecedente de fijación centralizada de remuneraciones, en el año 1934 la ley 5.350 había definido por primera vez un salario mínimo para los obreros del salitre. Luego, el concepto y alcance del “sueldo vital” fue mejorando con las leyes 7.280 y 7.295 del año 1942. El hecho de que entre los años 1940 y 1953 los empleados aumentaron en un 46% sus salarios reales mientras que los obreros solo en un 7% (Rodríguez, 2018; Rojas Flores, 2010), da cuenta del impacto que podía tener este mecanismo.

Por el lado de los obreros, recién en el año 1956 se extendió la obligatoriedad de los sueldos vitales a los sectores de la industria, el comercio y los servicios con la ley 12.006, mientras que los obreros agrícolas tuvieron que esperar hasta el año 1965 la promulgación de la ley 16.250, que les equiparó el mismo derecho. En estos casos, no obstante, el mecanismo de reajuste consistía en una fijación anual a partir de leyes (Gaete, 1960) en un contexto de crecientes esfuerzos de los gobiernos por estabilizar los precios a través de la contención salarial (Rodríguez & Thielemann, 2022), lo cual se extendió también sobre los sueldos vitales de los empleados.

Hacia la década de 1960, las Comisiones Mixtas de Sueldos se tendieron a convertir en tribunales especiales de trabajo de acuerdo a los preceptos de la ley 7.295 (Gaete, 1960), sin que por medio de ellas se pudieran obtener grandes alzas salariales. En efecto, durante las décadas de 1950 y 1960 el movimiento sindical continuó desarrollando demandas y planteamientos que implicaban una centralización salarial por medio de los tarifados en estas comisiones, pero el mecanismo fue perdiendo importancia tanto por la capacidad de negociación que desarrollaron algunos sindicatos con más poder, como por la progresiva instauración de leyes que establecieron salarios mínimos más elevados (Barría, 1967).

Por consiguiente, el poder de coordinación salarial del movimiento sindical fue pasando desde estas instancias formales hacia el ámbito político estatal, donde tenía más sentido enfrentar problemáticas generales de los trabajadores como la inflación (Rodríguez, 2018), dejando de depender de la negociación directa entre trabajadores y empleadores en las empresas, si bien ambos continuaron de facto presionando al gobierno y al congreso por sus respectivos intereses.

³ Como su nombre lo indica, las Comisiones Mixtas de Sueldos eran organismos colegiados compuestos por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado por medio de la Inspección del Trabajo. Los sueldos vitales que establecía eran de nivel provincial (Gaete, 1960), y correspondía al mínimo que se le podía pagar a la gran mayoría de los empleados respectivos de cada territorio. Por ese motivo, estas comisiones se convirtieron de facto en instancias de coordinación y centralización salarial con tarifados mínimos para algunos segmentos y profesiones de trabajadores.

En este contexto, también se fueron desarrollando negociaciones colectivas con cierto grado de centralización en algunos gremios industriales principalmente en ámbitos provinciales, conducidas por sus respectivas federaciones sindicales cuando éstas tenían suficiente fuerza para ser reconocidas por las contrapartes empleadoras, que no estaban obligadas a negociar por ley en ese nivel. Tales fueron los casos de la Federación Obrera del Cuero y Calzado, la Confederación de Molineros de Chile, la Confederación Marítima de Chile, la Central de Obreros Gráficos de Obras y la Federación de Panificadores; en otros casos, como en la industria de química y farmacias, la vinícola, la del cobre, la de cerveceros y la textil, las federaciones operaban como instancias coordinadoras y solidarias de facto en la presentación de pliegos simultáneos de sus sindicatos de base (Barría, 1967).

Al margen de su valor como experiencias de organización, coordinación y conquista de aumentos salariales en algunos casos, todas estas iniciativas de negociación multinivel eran en última instancia frágiles, ya que la puesta en práctica de los acuerdos dependía no solo del equilibrio de poder entre las partes negociantes, sino también de la capacidad de imponer su cumplimiento por parte de los sindicatos en cada lugar de trabajo. En otras palabras, el escalamiento en los niveles de negociación de algunas industrias no lograba cristalizar en un régimen legal que lo consagrara.

La principal excepción en este escenario fue el sindicalismo de la construcción, que consiguió avanzar legalmente hacia una negociación colectiva centralizada a nivel de rama de actividad. Aunque ya contaba con varios tarifados por profesión, en el año 1968 los trabajadores presionaron para que la ley 16.480, que establecía reajustes generales para el sector público y privado, incluyera en su artículo 95° una Comisión Permanente de Tarifado Nacional de la Construcción, que fijaría “anualmente las condiciones mínimas de trabajo y de remuneraciones que regirán para esa rama industrial”. Ese mismo año, se promulgó la ley 17.074 que, además de establecer reajustes a ciertos empleados, en su artículo 7° facultaba al Presidente de la República para crear Comisiones Tripartitas, compuestas por sindicatos y organizaciones suprasindicales “destinadas a fijar remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas, por rama de actividad y reglamentar su constitución y funcionamiento”, lo cual generaba por primera vez las condiciones institucionales para establecer una negociación ramal.

Pese a contar con esta herramienta legal, no fue sino hasta fines del año 1971 que los trabajadores agrupados en la Federación Industrial de Edificación, Madera y Material de Construcción (FIEMC) consiguieron que se convocara la primera de las Comisiones Tripartitas en el sector de la Construcción, que tenían carácter obligatorio y vinculante para todos los trabajadores y empleadores de la rama, lo que implicaba un notorio aumento de la cobertura de la negociación. Los resultados de esta instancia fueron todo un éxito desde la perspectiva de los trabajadores, volviendo a convocarse al año siguiente e incorporando más elementos relativos a condiciones laborales (Osorio, 2016; Rojas Flores et al., 1993). Fue la segunda y última vez que se negoció con este nivel de centralización en Chile.

3. La negociación multinivel bajo el Código del Trabajo de la Dictadura

A pocos días de consumado el Golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973, el Bando N°36 de la Junta Militar declaró en receso a las Juntas de Conciliación, a las Comisiones Tripartitas y a las Comisiones Mixtas de Sueldos. La Comisión Tripartita de la Construcción no volvió a convocarse y, el 2 de octubre de 1974, el Decreto Ley 670 derogó el artículo que posibilitaba su existencia. Con ello, fue completamente suprimida toda la institucionalidad que implicara algún grado de coordinación y centralización de la negociación colectiva en Chile. Salvo excepciones muy puntuales como el caso de los panificadores (VVAA, 2017), el nuevo modelo de relaciones laborales que impuso la dictadura desechó cualquier instrumento que implicara una negociación más allá del nivel de la empresa.

En reemplazo del Código del Trabajo de 1931, la Dictadura instauró un modelo de relaciones laborales que a grandes rasgos conservó y profundizó la impronta altamente descentralizada de la estructura de negociación colectiva, a la vez que eliminó

y puso límites a todas las formas de coordinación salarial que había ensayado el movimiento sindical en las décadas precedentes, generando un notorio descenso en la cobertura de los instrumentos colectivos.

Manteniendo la descentralización, se buscaba reafirmar la estructura de relaciones laborales concebida inicialmente, en la que la negociación colectiva solo tenía cabida a nivel de empresa, en la que las federaciones y confederaciones no tenían ningún derecho en ese ámbito y en la que las Comisiones Tripartitas que posibilitaban una negociación ramal, como se ha explicado, fueron solo una excepción durante los últimos años en un contexto político y social específico. En la misma línea, se descartó mantener las diferencias entre obreros y empleados, tanto para erradicar los beneficios adosados a esta última categoría como para evitar la posibilidad de que se establecieran tarifados a determinadas profesiones en el futuro. Otro cambio relevante que afectó la negociación colectiva fue la eliminación de la figura del sindicato único, permitiendo la constitución de múltiples organizaciones paralelas en cada empresa, cada una con derecho a negociar en representación de sus respectivos afiliados (Rojas Miño, 2007). Asimismo, se eliminó la figura del Sindicato Profesional que podía negociar por sus trabajadores afiliados en diferentes empresas. Su reemplazo más cercano fue el Sindicato Interempresa, cuyas facultades negociadoras en la práctica eran casi nulas por lo menos hasta la reforma laboral aprobada en el año 2016 (Aravena, 2020; Pérez-Ahumada, 2021).

A todas luces, estos cambios legislativos tuvieron como consecuencia una mayor fragmentación de la negociación colectiva y, tal como corrobora la literatura, una reducción de su cobertura entre la fuerza de trabajo ocupada, que desde entonces se ha mantenido cercana al 10% (G. Durán, 2022; Osorio, 2024).

Ninguno de los aspectos señalados tuvo cambios sustantivos con el retorno a la democracia, pese a sucesivos intentos de reformas laborales en los años 1990, 2001 y 2016 (Córdova, 2005; Pérez-Ahumada, 2021), las que, en cualquier caso, nunca fueron concebidas desde una perspectiva que buscara aumentar la centralización o coordinación de las negociaciones colectivas. Lo más parecido fue el procedimiento para reajustar el Salario Mínimo Nacional, que se convirtió en una negociación anual en el Congreso sin mecanismos formales de incidencia por parte de los trabajadores, por mucho que los gobiernos hayan considerado a la Central Unitaria de Trabajadores como una interlocutora legítima en dichos procesos.

Sin embargo, cabe reconocer que desde el fin de la Dictadura han existido algunas experiencias sindicales que, más allá de lo que establece la ley, han logrado desarrollar algún grado de negociación salarial que supera el nivel de empresa, a pesar de la institucionalidad o incluso contra ella. A modo de ilustración, se mencionarán brevemente tres de estas experiencias.

La primera y más destacada es la de los funcionarios del Estado, quienes reunidos en la Mesa de Trabajadores del Sector Público que agrupa a las asociaciones más representativas a nivel nacional, han entablado mesas de negociación anuales no regladas con los gobiernos de turno para definir los reajustes salariales de los funcionarios y otros aspectos de sus condiciones laborales (Quiroga et al., 2016), incluso con la capacidad de realizar huelgas en caso de no llegar a acuerdos (Medel & Villagra, 2024). Esta forma de negociar, que se complementa con negociaciones específicas en ciertas reparticiones y servicios del Estado (Osorio, 2015), implica un nivel de centralización, coordinación y cobertura que bien puede asimilarse a una negociación ramal, aunque no está exenta de dificultades y exclusiones.

Una segunda experiencia relevante es la de los trabajadores subcontratados de CODELCO. Como antecedente, desde comienzos de los 90 se fueron formando y consolidando Sindicatos Interempresas que agrupaban a trabajadores del montaje industrial vinculados a faenas mineras, quienes a través de distintos mecanismos jurídicos lograron coordinar la negociación de salarios y condiciones laborales relativamente similares con diferentes empresas (Rojas & Aravena, 1999; Véliz, 2019), para lo cual llegaron a realizar importantes huelgas (Agacino et al., 1998).

Estas organizaciones permanecieron en una especie de latencia mientras maduraban las formas de organizar empresarialmente las cadenas de explotación del cobre con la utilización intensiva de la subcontratación, tanto en servicios conexos como en la misma extracción del mineral, generando malestar por las desigualdades producidas entre trabajadores (Echeverría, 2010) y crecientes conflictos que se acumularon hasta estallar finalmente en el año 2006, con una agresiva huelga simultánea de sindicatos de subcontratados de CODELCO que se fue repitiendo en los años siguientes y que derivó en la firma de un Acuerdo Marco (Núñez, 2009; Ponce, 2017). Este acuerdo implicó el establecimiento de condiciones salariales y laborales más parejas en las distintas empresas y faenas de este tipo de trabajadores, si bien no dejó de ser un resultado en permanente disputa (Núñez, 2012).

Por último, cabe mencionar el caso de los trabajadores portuarios, quienes aprovecharon la capacidad disruptiva de su particular forma de organizar su trabajo y de su posición estratégica en las cadenas productivas del país (Santibáñez & Gaudichaud, 2017) para presionar mediante huelgas coordinadas a través de la Unión Portuaria por la aprobación de ciertas leyes y avanzar en un tarifado de sus funciones, aun cuando no han logrado imponerlo en todas las regiones (Santibáñez et al., 2024).

En síntesis, se puede afirmar que Chile posee actualmente una de las estructuras de negociación colectiva más descentralizadas del mundo, lo que ha redundado en una cobertura muy marginal de trabajadores con instrumentos colectivos, pero también se han desarrollado diversos esfuerzos por rebasar las prescripciones legales y generar formas de coordinación salarial a nivel de ramas y subsectores de la economía. Sin duda en esto ha influido la necesidad de los mismos trabajadores, pero también el hecho de que entre los dirigentes sindicales más antiguos persiste una memoria sobre lo que fueron los mecanismos de coordinación y negociación nacionales construidos antes del Golpe de Estado (Alvear et al., 2024).

4. Conclusiones

Hasta antes de la institucionalización formal de la negociación colectiva en Chile, el movimiento sindical había desarrollado experiencias de negociación de sus condiciones laborales que trascendían el ámbito de las empresas individuales. Esto fue posible gracias a la formación de sindicatos que actuaban más allá de los límites empresariales, lo que les permitió presentar peticiones y ejercer presión ante las autoridades y ante varios empleadores simultáneamente.

El marco legal que se estableció en Chile a partir del año 1924 fue diseñado desde un comienzo para resolver los conflictos laborales únicamente a nivel de empresa. Esta estructura favorecía la negociación descentralizada, dificultando una mayor coordinación entre sindicatos. No obstante, a pesar de las limitaciones impuestas por la ley, los trabajadores lograron adaptarse a este sistema y lo utilizaron como una herramienta dentro de sus posibilidades.

Con el tiempo, el sindicalismo logró generar ciertos niveles de coordinación de las demandas de trabajadores en múltiples empresas. Una de las principales estrategias fue impulsada por los Sindicatos Profesionales que, agrupando a sectores y gremios específicos de trabajadores, buscaron ampliar su rango de influencias hacia el sistema político para poder negociar tarifados mínimos como empleados particulares en las Comisiones Mixtas de Sueldos. Observando los resultados disponibles, muchos trabajadores asumieron que la centralización de las negociaciones colectivas era una herramienta clave para mejorar sus salarios y condiciones laborales. A pesar de que la ley limitaba esta opción, en varios rubros se avanzó en negociaciones interempresas. Sin embargo, ante la ausencia de una institucionalidad clara, estas iniciativas eran frágiles y dependían en gran medida del equilibrio de poder entre las partes negociadoras, así como en la capacidad de los sindicatos para hacer cumplir los acuerdos en cada lugar de trabajo.

En el periodo histórico que abarca desde la institucionalización de los sindicatos hasta el golpe de Estado de 1973, el único gremio que llegó a poner en práctica una negociación colectiva ramal fue el de la construcción. Esto fue posible por una combinación de factores, incluyendo el gobierno favorable de la Unidad Popular, la presión sostenida de los trabajadores del sector y sobre todo un conjunto de leyes que facilitó la formalización institucional de este proceso. Por lo mismo, este fue un caso excepcional que se proyectaba como punta de lanza del movimiento sindical hasta septiembre del año 1973. Todos los procesos de negociación colectiva orientados hacia niveles superiores se interrumpieron abruptamente con la dictadura militar, que suprimió el entramado legal que lo hacía posible al mismo tiempo que reprimía al movimiento sindical. A fines de la década de 1970, el Plan Laboral reestableció minuciosamente el modelo de relaciones laborales basado en negociaciones colectivas restringidas a nivel de empresas, redundando hasta hoy en una significativa reducción de la cobertura entre las y los trabajadores del país.

Aunque esto se ha mantenido sin grandes cambios desde el retorno a la democracia, la breve reseña histórica aquí presentada sugiere que, a mediano plazo, una institucionalidad orientada a aplacar el escalamiento de la negociación colectiva más allá de la empresa se verá irremediamente desbordada por el sindicalismo, en la medida que este vea la negociación multinivel como una alternativa adecuada para mejorar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores. En este sentido, parece razonable implementar modificaciones legales orientadas a resguardar la libertad sindical en lugar de presenciar las consecuencias imprevisibles de una conflictividad laboral en constante cambio.

5. Bibliografía

Agacino, R., González, C., & Rojas, J. (1998). *Capital transnacional y trabajo: El desarrollo minero en Chile*. LOM Ediciones.

Alvear, F., Díaz, C., & Osorio, S. (2024). *Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales* (Cuaderno de Investigación). Dirección del Trabajo.

Angell, A. (1974). *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. De los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular*. Ediciones ERA.

Aravena, A. (2020). El sindicalismo en Chile durante los segundos gobiernos de Michelle Bachelet y Sebastián Piñera. *Trabajo*, 16, 92-121.

Barrera, M. (1971). *El sindicato industrial como instrumento de lucha de la clase obrera chilena*. Instituto de Economía y Planificación, Universidad de Chile.

Barría, J. (1967). *Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile*. Publicaciones INSORA.

Barría, J. (1972). *El movimiento obrero en Chile*. Universidad Técnica del Estado.

Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THĒMIS - Revista de Derecho*, 65, 13-26.

Córdova, L. (2005). Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales [Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con Mención en Sociología de la Modernización]. Universidad de Chile.

Cruzat, X., & Devés, E. (1981). *El movimiento mancomunal en el norte salitrero. El movimiento mancomunal: Organización y funcionamiento*. Beca de Iniciación CLACSO.

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

Durán, F. (2009). Definiendo rumbos: La FOCH entre la acción sindical y la acción política. *Izquierdas*, 3.

Durán, G. (2022). *Marginalización y fragmentación de la negociación colectiva, su impacto en la desigualdad de ingresos: El caso de Chile y la evidencia comparada*. Organización Internacional del Trabajo.

Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Dirección del Trabajo.

Gaete, A. (1960). *Tratado de Derecho del Trabajo Chileno*. Editorial Jurídica de Chile.

Garcés, M. (2003). *Crisis y motines populares en 1900*. LOM Ediciones.

Grez, S. (2000). Transición en las formas de lucha: Motines peonales y huelgas obreras en Chile (1891-1907). *Historia*, 33.

Matus, M., & Reyes, N. (2021). Precios y salarios en Chile, 1886-2009. En M. Llorca-Jaña & R. Miller (Eds.), *Historia económica de Chile desde la Independencia* (pp. 677-724). Ril Editores.

Medel, R., & Villagra, Ó. (2024). Entre instituciones informales y alianzas estratégicas: Trayectoria política del sindicalismo estatal. En *Sindicalismos en Chile. Desde la reestructuración neoliberal a la postdictadura* (pp. 235-258). Fondo de Cultura Económica.

Núñez, D. (2009). El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva. En A. Aravena & D. Nuñez (Eds.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL.

Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Colombiana de Sociología*, 1, 41-58.

Ortiz, F. (2005). *Movimiento obrero en Chile (1891-1919)*. LOM Ediciones.

Osorio, S. (2015). *Lo legítimo contra lo legal: Conflictos laborales, institucionalidad y huelga en el Sector Público* [Documento de Trabajo No. 8]. Centro de Investigación Político Social del Trabajo.

Osorio, S. (2016). *Elementos para una historia del sindicalismo reciente en el gremio de la construcción. Entrevista al dirigente Roosevelt Silva*. Pensamiento & Batalla.

Osorio, S. (2021). *Movimiento sindical y capitalismo en Chile. Determinación, politización y acción colectiva en la postdictadura, 1990—2010* [Tesis Doctoral]. Universidad de Santiago.

Osorio, S. (2024). ¿La piedra de Sísifo? Sindicalismo de base y negociación colectiva en tiempos de paz democrática. Chile, 1990-2010. *Historia*, 2(57), 341–380. Recuperado a partir de <https://revistahistoria.uc.cl/index.php/rhis/article/view/58753>

Pérez-Ahumada, P. (2021). Why is it so difficult to reform collective labour law? Associational power and policy continuity in Chile in comparative perspective. *Journal of Latin American Studies*, 53(1), 81-105.

Ponce, J. (2017). Vino viejo en copas nuevas. Los trabajadores subcontratados y la acción sindical cuprífera en la postdictadura chilena (2005—2008). En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto (Eds.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979—2017* (pp. 261-300). América en Movimiento.

Quiroga, F., Guerrero, N., & Schuster, S. (2016). Discurso público e institucionalización del conflicto político en Chile: El caso del reajuste salarial del sector público (1990-2014). *Gestión y política pública*, 25(1).

Ramírez Necochea, H. (1968). *Historia del Movimiento Obrero en Chile*. Editora Austral.

Rasmussen, M., & Knutsen, C. (2023). *Reforming to Survive. The Bolshevik Origins of Social Policies*. Cambridge University Press.

Reyes-Campos, N. (2022). El pan de cada día. Salarios diarios y la distribución de las ganancias del crecimiento durante la industrialización en Chile, 1929-1975. *Historia*, 55(1), 259-294.

Rodríguez, J. (2018). *Desarrollo y desigualdad en Chile (1850-2009)*. LOM Ediciones.

Rodríguez, J., & Thielemann, L. (2022). Ley Maldita, sindicalismo y salarios en Chile. Para un estudio de la economía política de la expansión y el ajuste. 1948—1958. *Izquierdas*, 51, 1-25.

Rojas Flores, J. (2010). *Las políticas laborales en Chile: 1900-1970*. Archivo Chile.

Rojas Flores, J., Murúa, A., & Rojas, G. (1993). *La historia de los obreros de la construcción*. Programa de Economía del Trabajo.

Rojas, J., & Aravena, A. (1999). El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile. En P. Escobar (Ed.), *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa* (pp. 137-227). LOM Ediciones.

Rojas Miño, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Revista Ius Et Praxis*, 13(2), 195-221.

Rojas Miño, I. (2009). La experiencia histórica de negociación colectiva en Chile. *En Negociación Colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible* (pp. 73-108). Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Rojas Miño, I. (2016). El modelo normativo del sindicato en las Leyes Sociales de 1924. *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, XXXVIII, 305-330.

Santibáñez, C. (2018). La IWW y el movimiento obrero en Chile: El caso de los obreros portuarios nortinos (1919-1923). *Diálogo Andino*, 55, 19-28.

Santibáñez, C., & Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de «posición estratégica» en la postdictadura chilena (2003-2014). En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto (Eds.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017* (pp. 301-332). América en Movimiento.

Santibáñez, C., Leguá, J., & Álvarez, C. (2024). El Plan Laboral en los puertos chilenos: Historia y vigencia. En *Sindicalismos en Chile. Desde la reestructuración neoliberal a la postdictadura* (pp. 189-208). Fondo de Cultura Económica.

Véliz, M. (2019). *El SINAMI y los trabajadores subcontractados del cobre: Desde la identidad y la precariedad laboral en Chile* [Magíster en Historia]. Universidad de Santiago.

Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 203-228.

VVAA. (2017). CONAPAN. El sindicalismo panificador en Chile. Desde 1890 hasta nuestros días. Subsecretaría del Trabajo.

Yáñez, J. C. (2004). El tiempo de trabajo. Notas históricas sobre la evolución de los derechos laborales en Chile: De la formulación de proyectos a repensar los derechos. En Dirección del Trabajo (Ed.), *Concurso de Ensayo Historiográfico «Estado y ciudadanía en la construcción de los Derechos del Trabajo en Chile»*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Yáñez, J. C. (2016). *La OIT en América del Sur. El comunismo y los trabajadores chilenos (1922-1932)*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.