

# La revitalización sindical entre 2006 y 2016<sup>1</sup>

Gonzalo Durán S<sup>2</sup>. y Miguel Silva<sup>3</sup>

Septiembre de 2025



Imagen: El Porteño ([www.elporteno.cl](http://www.elporteno.cl))

---

<sup>1</sup> Esta es la versión para dirigentes y dirigentes sindicales de la obra «Union Renewal in Chile and the Rate of Surplus Value: A Marxist Approach», publicada en *World Review of Political Economy*. En esta adaptación hemos incluido algunos pasajes ausentes en la versión original, suprimido las numerosas citas y omitido las notas al pie para ofrecer una lectura ágil y sin interrupciones. Quien desee revisar citas y bibliografía puede consultar la versión original (ver al final del texto).

<sup>2</sup> Economista de Fundación SOL ([gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)) y Profesor de la Universidad de Chile.

<sup>3</sup> Escritor, Investigador independiente ([mstantonw@yahoo.com](mailto:mstantonw@yahoo.com)). Autor del blog <http://socialismo-desde-abajo.cl>

# Contenido

1: Introducción .....	3
2: La Historia del Período de Revitalización Sindical (2006-2016) .....	3
2.1 Romper viejos hábitos .....	5
2.2 El lugar de trabajo fragmentado.....	7
2.3 La necesidad de organización.....	9
2.4 La ola de reorganización sindical .....	10
3: La Economía bajo la óptica Marxista .....	16
3.1 La plusvalía como idea central.....	16
3.2 Salarios, explotación y productividad .....	17
3.3 La minería del cobre y la economía en general.....	19
3.4 Bienes de consumo, la fuerza de trabajo, importaciones de China y endeudamiento .....	20
3.5. El trabajador en manos del sistema .....	21
4: Profundizando en la Revitalización Sindical .....	22
4.1 Crecimiento sindical, cambios en la organización de la clase trabajadora y negociación colectiva.....	22
4.2 Afiliación y tasa de sindicalización.....	24
4.3 Cobertura de la negociación colectiva .....	27
5: Conclusiones .....	29
6: Referencias.....	30
7: Agradecimientos.....	30
8: Permisos .....	30

## 1: Introducción

En este artículo analizamos el período 2006-2016, cuando los movimientos activos de base constituyen la nueva cara del sindicalismo, e investigamos si estos cambios sociales se traducen en variaciones del peso de los salarios en relación con las ganancias empresariales.

Para ello, examinamos el poder de la clase trabajadora a partir del aumento de la afiliación sindical, los niveles de huelga (legales e ilegales) y los cambios en la organización de base.

Contrastamos estas transformaciones con el estado general del sindicalismo en el país y medimos la tasa de explotación de los trabajadores antes y después del período de revitalización sindical.

El artículo se organiza de la siguiente manera: la próxima sección revisa el desarrollo histórico de la revitalización sindical; las secciones tercera y cuarta exponen los hallazgos y el análisis sobre la tasa de plusvalía y la profundidad de la revitalización sindical en Chile; finalmente, la quinta sección ofrece nuestras conclusiones.

Comenzamos por definir lo que tradicionalmente se entiende por revitalización sindical, es decir, cuando las organizaciones sindicales recuperan su capacidad frente al declive de su papel e influencia en el lugar de trabajo y en el país.

Las formas habituales de medir la revitalización sindical incluyen el crecimiento de la densidad sindical, la expansión de la negociación colectiva y el número e intensidad de las huelgas. Pero incorporamos un elemento adicional: la tasa de plusvalía (o explotación), es decir, las horas de la jornada de trabajo no pagadas, divididas por las horas de trabajo pagadas.

## 2: La Historia del Período de Revitalización Sindical (2006-2016)

Chile es probablemente el país que más ha sufrido de las políticas neoliberales. Desde 1979 en adelante, este país ha soportado el sistema de relaciones laborales impuesto durante la dictadura de Pinochet.

Basándose en el principio de que el individuo tiene supremacía sobre el colectivo y de que los sindicatos son perjudiciales para el desarrollo de la sociedad, Pinochet y sus colaboradores imponen el Plan Laboral, que limita la negociación colectiva al nivel de la persona jurídica, que está incluso por

debajo del nivel de la empresa. El resultado es una negociación colectiva hiperdescentralizada.

Es decir, si, por ejemplo, una empresa tiene cinco entidades jurídicas, la negociación colectiva sólo puede llevarse a cabo dentro de cada entidad individual. El capital comprende rápidamente que, fragmentándose en un número infinito de entidades jurídicas, puede reducir el poder de la clase trabajadora. Por ejemplo, la empresa DyS, propietaria de la cadena de supermercados Lider, una de las mayores del país, decide gestionar cada uno de sus cientos de establecimientos a través de una entidad jurídica diferente.

Pero los cambios no terminan ahí. El gobierno de Pinochet, encabezado por el arquitecto del Plan Laboral, el ministro del Trabajo José Piñera impone la competencia entre organizaciones sindicales dentro de cada entidad legal, lo que resulta en una fragmentación aún mayor de la clase trabajadora.

En una incipiente economía de libre mercado, sindicatos rivales que compiten por captar a los mismos trabajadores, calza bien con el concepto de competencia feroz. Las divisiones entre trabajadores de planta y los subcontratados, también forman parte del fraccionamiento de la clase trabajadora. Y más abajo conversamos sobre el individualismo y consumismo que hoy día controla la conciencia del trabajador “medio”.

Además de estos dos pilares centrales del Plan Laboral, José Piñera también ataca institucionalmente el derecho a huelga cuando implementa la idea de una huelga que ‘no paralice’, permitiendo el uso de rompehuelgas.

El cuarto y último pilar dictatorial es la despolitización sindical, que promueve un cambio cultural en la clase trabajadora de manera que los sindicatos y la acción colectiva no sean vistos como herramientas de transformación social, sino como meras formas de negociar demandas y siempre encapsulados en la empresa individual.

En contraste, Chile tenía un creciente movimiento sindical antes de la dictadura de Pinochet, donde los trabajadores participaban directamente en los cambios sociales, desde abajo.

La organización sindical durante los primeros años de la década de 1990, tras la elección del primer gobierno post-Pinochet, está relacionada con trabajadores mayoritariamente masculinos de los sectores minero y manufacturero, vinculados al aparato estatal y a los partidos políticos parlamentarios en general.

Ese gobierno de la ‘Concertación’ de Aylwin integra sus políticas en una estrategia destinada a implementar una transición controlada y pacífica hacia una democracia parlamentaria normal. La política laboral del gobierno se integra plenamente a esta estrategia y, con la ayuda de la central sindical nacional, Central Unitaria de Trabajadores (CUT), pone un tope a las alzas salariales y a los planes de reclutamiento sindical.

Esta política desemboca en la ‘crisis sindical’ durante el gobierno, momento en que la afiliación deja de crecer y muchos de los líderes sindicales más activos se alejan de la CUT, cuya integración a los planes del gobierno para una transición ordenada es un fracaso estrepitoso, cuando los empresarios se niegan a negociar cambios profundos en la legislación laboral.

Por otro lado, durante ese periodo la economía pasa de ser sólo exportadora de materias primas a integrar un sector servicios más amplio y progresivamente feminizado. Mientras tanto, muchas grandes empresas (donde la negociación colectiva es más común) se fragmentan en pequeñas unidades de negociación o personas jurídicas, y subcontratan parte del proceso productivo, con la consecuencia de que la marginación del sistema de negociación colectiva avanza aún más.

Además, la economía crece relativamente rápido desde 1990 hasta 1998, a una tasa anual promedio de 7,1%, los salarios reales aumentan y para 1997 recuperan sus niveles previos de 1980.

Incluso, en los años 1990-1997, los sueldos de las personas asalariadas aumentan -en promedio- en un 7,7% anual, pero los sueldos que se negocian aumentan solamente en un 5,2%. ¿Y por qué la diferencia?, porque los empresarios ofrecen aumentos en forma unilateral o algunos trabajadores se cambian de trabajo, bajo el impulso del crecimiento económico de la época.

En consecuencia, muchos trabajadores pueden sentirse mejor a pesar de las restricciones impuestas por la política de la “transición controlada y ordenada” a la negociación colectiva.

## **2.1 Romper viejos hábitos**

Como reacción a la integración de la CUT en el proceso político que describimos arriba, durante el gobierno de Aylwin el Movimiento de Autonomía Sindical (MAS), que agrupa a muchos activistas de la construcción y la minería, da nueva vida al movimiento sindical, mientras la CUT pierde fuerza. Una segunda central sindical, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), también se forma en 1995, al igual que otras durante la década del 2000.

Sin embargo, a partir del 2006 el gobierno de la Concertación bajo el mandato de la presidenta Bachelet, reformula parcialmente la política gubernamental a las demandas de los trabajadores e interactúa con la gran ola de organización militante de base y huelgas que sacuden al país a partir de 2005. De hecho, durante su campaña electoral, Michelle Bachelet estuvo de acuerdo con las demandas de los trabajadores subcontractados para el pago de bonos, cuando CODELCO pagaba grandes bonos a los mineros de planta ante el auge del cobre, pero deja a los trabajadores subcontractados fuera de juego, como siempre.

La primera organización sindical nacional de trabajadores subcontractados fue la Coordinadora Nacional de Trabajadores Subcontractados (CNTC), que presenta a CODELCO la demanda por un bono de productividad a fines de 2005 y convoca a un paro nacional a comienzos de 2006, pero sólo las bases de la CNTC en El Teniente y Andina siguen el llamado a la acción al principio. Sin embargo, y a pesar de esa debilidad, las empresas subcontractistas firman un 'acuerdo marco' con los sindicatos.

Durante el gobierno de Bachelet, tanto el ministro de Trabajo como el director del Trabajo apoyan de vez en cuando el auge de la nueva organización sindical. Su gobierno aprueba la introducción de importantes cambios en el código laboral de la antigua dictadura, que van a redefinir su concepto de 'empresa' y sus responsabilidades hacia sus trabajadores para incluir a todas las partes de un holding central y, como tal, abrir las puertas a negociaciones más amplias sobre salarios y condiciones.

Otro cambio será la redefinición de quiénes son los trabajadores subcontractados y así incluir a muchos más de ellos en las negociaciones laborales.

Aunque muchas de las medidas del gobierno son diluidas u olvidadas por falta de voluntad o bajo la presión patronal, expresan un sentimiento generalizado en la época: que los trabajadores no participan de los beneficios de los cambios económicos y políticos que ha vivido el país desde la caída de Pinochet.

No es un tema menor que, en agosto de 2006, después de un mes en huelga, los mineros de La Escondida ganan un aumento de 5% en sus salarios y un bono de término de conflicto de 9 millones de pesos (líquidos). Y en Codelco Norte, los sindicatos de los mineros (de planta), negocian un aumento de 4% y un bono de término de conflicto de 8 millones en noviembre.

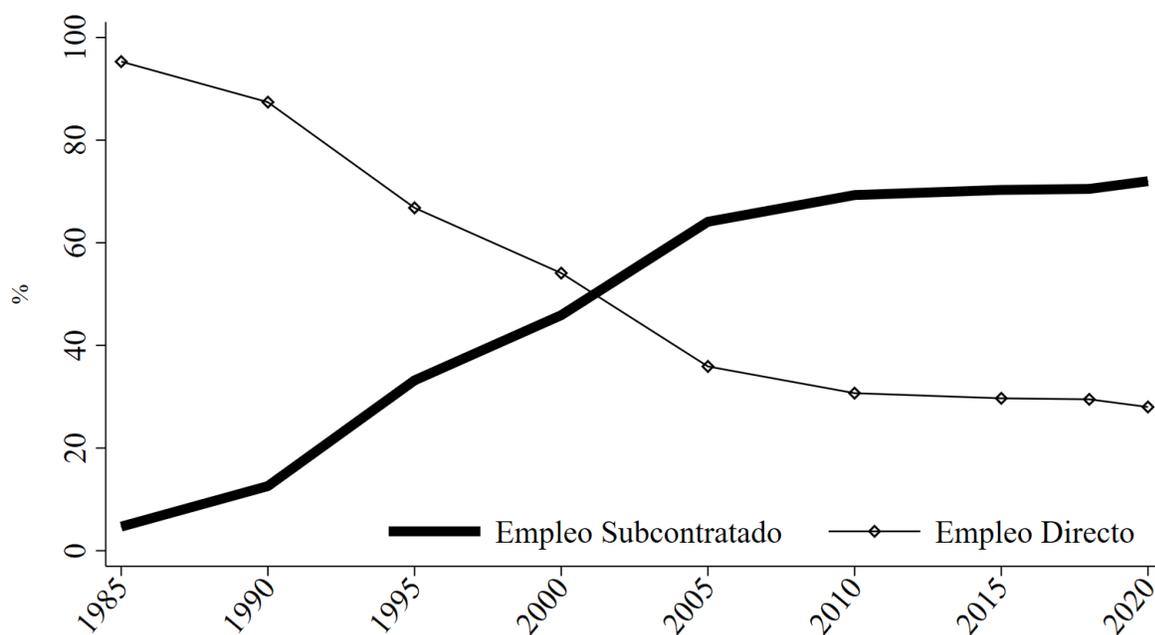
Acto seguido, en junio de 2007, en la conferencia inaugural de una nueva y más poderosa coordinadora sindical, la Confederación de Trabajadores del

Cobre (CTC), los sindicatos convocan una huelga nacional para forzar la mano de CODELCO.

## 2.2 El lugar de trabajo fragmentado

La ofensiva neoliberal para hacer retroceder muchas de las conquistas en el nivel de vida que disfrutaron las familias obreras durante el gobierno de la Unidad Popular, trajo consigo la fragmentación y externalización de diversos tipos de empresas. La magnitud de estos cambios es impresionante; a mediados de la primera década del nuevo milenio, se estimaba que el 64% de la mano de obra minera está subcontratada o externalizada (Figura 1).

Figura 1: Evolución de la mano de obra subcontratada en la minería



Fuente: elaboración propia / SERNAGEOMIN

### ¿Qué es lo peor del sistema de subcontratación?

Según Edward Gallardo, dirigente sindical de los subcontratistas mineros: “Puedes cambiarte de un subcontratista a otro, y así sucesivamente, por mejores sueldos, pero también pierdes todas las otras condiciones laborales. No puedes comprar una casa, no puedes planificar la educación de tus hijos, no puedes planificar nada”.

Como en muchas empresas mineras, Forestal Arauco en la industria forestal también externaliza casi todas sus funciones, como la plantación, raleo, poda,

extracción, construcción de caminos y transporte. La empresa Celulosa Arauco Constitución –vinculada a Forestal Arauco—, informó de 992 subcontratistas que proporcionaban unos 27.000 puestos de trabajo en 2009.

Pero la fragmentación del proceso productivo trae consigo su contrario, es decir, la integración o coordinación de las partes en un todo. Aunque muchas empresas proveedoras proclaman que sus empresas son independientes, lo que ocurre es que la red de funciones de producción y sus trabajadores son en realidad un proceso “colectivo”, como decía Marx.

Es decir, **el propio proceso de producción crea vínculos entre los trabajadores que comparten condiciones** como el trabajo a gran altura, los turnos de trabajo y situaciones peligrosas en las que la seguridad de un trabajador depende de que los demás velen por su seguridad.

Esos grupos dispersos de trabajadores subcontratados de CODELCO se encuentran con que comparten la suerte de que no se les permite usar el mismo comedor que a los trabajadores contratados directamente, y que todos son conducidos al trabajo en camiones y no en buses, como es el caso de los trabajadores directos.

Pero cuando un subcontratista de CODELCO despide a toda o parte de su fuerza de trabajo en la minería, esos trabajadores pueden encontrar empleo en otros subcontratistas y esparcir la semilla de una nueva organización de base.

Las empresas distribuidoras mayoristas también han fragmentado e integrado su proceso de distribución y a sus trabajadores. En 2014 había más de 61 mil trabajadores en los 273 locales de supermercados Cencosud, en los que un ‘reponedor’ trabaja en un supermercado llenando góndolas para ‘su’ marca y cuando termina, viaja a otro supermercado a hacer lo mismo. Así, el trabajador está a la vez ‘fragmentado’ e ‘integrado’ a varias empresas.

En otras palabras, el trabajo asalariado se utiliza en cada empresa, se compra y se vende en el mercado como cualquier otra mercancía, pero durante la reconstrucción de la fuerza sindical, los trabajadores organizados del “trabajador colectivo” rompen el aislamiento y empiezan a formar nuevos lazos.

## 2.3 La necesidad de organización

La integración social o de clase de una mano de obra fragmentada puede hacerse desde arriba, de forma burocrática cuando el aparato negociador del sindicato representa a sus socios sin integrarlos directamente. O bien, la organización puede impulsarse desde abajo, de forma democrática y radical, cuando los propios socios de base crean nuevos vínculos y sienten su propio poder.

El camino emprendido depende de una multitud de factores. En algunos casos, los activistas pueden haber pasado ya por años de organización sindical radicalizada, como aquellos con trayectoria en el Sindicato Interempresa de Trabajadores Contratistas de la Minería (SITECO) o el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Montaje Industrial (SINAMI) que forjaron los sindicatos de subcontratistas en la minería de Rancagua.

Por otro lado, las propias condiciones de trabajo también pueden imponer que el contacto directo entre sectores de trabajadores es la única forma práctica de organizarse, como en la industria forestal, donde los lugares de trabajo se encuentran en zonas periféricas de grandes plantaciones forestales. Los choferes de transporte, que son una parte importante del proceso de producción, son también un engranaje que conecta a los numerosos grupos de trabajadores dispersos. De este modo, veremos que los trabajadores de unas 100 empresas de subcontratación están unidos en un movimiento que organiza a 8.000 trabajadores.

Estas condiciones laborales compartidas son el terreno del que brotan las semillas de un nuevo sindicalismo.

A los trabajadores subcontratados por CODELCO a menudo no se les paga las horas extraordinarias, trabajan en condiciones inseguras y no tienen vacaciones, porque son despedidos regularmente justo antes de ser contratados por un año completo y, como tales, pierden sus derechos.

Sin embargo, a finales de 2005 en la ciudad de Rancagua, durante la huelga de 'OMO' (una marca de detergente para ropa), los trabajadores obligan a CODELCO a hacerse cargo del lavado de su ropa de trabajo, porque antes tenían que llevarla a casa, cubierta de polvo de la mina, con el peligro asociado de propagar la silicosis a sus familias.

Muchos trabajadores subcontratados provienen de familias pobres, generalmente se consideran discriminados y se identifican como los que luchan. No se equivocan.

Tampoco será ninguna sorpresa saber que el impulso para organizar e integrar una mano de obra fragmentada es ferozmente resistido por sus empleadores, que organizan la oposición generalizada y unida de la clase dominante a los cambios en la ley sobre la definición de “la empresa” y ayudan a las industrias que luchan contra los intentos de integrar a los trabajadores de diferentes empresas “independientes” en las mismas negociaciones.

## **2.4 La ola de reorganización sindical**

El impulso sindical para negociar fuera de los límites legales establecidos por el Plan Laboral de Pinochet (bases institucionales del Código del Trabajo actual), implica necesariamente la acción directa masiva de las bases, y comienza con el movimiento de los trabajadores subcontratados dentro CODELCO, a finales de 2005.

Luego se extiende al movimiento de los trabajadores forestales entre marzo y mayo de 2007 y a la huelga de la industria salmonera entre diciembre de 2007 y marzo de 2008.

Estos movimientos integran marchas, concentraciones masivas de miles de trabajadores, ocupaciones de fábricas, accesos y centros urbanos, y enfrentamientos con las fuerzas policiales que provocan lesiones a muchos y la muerte a más de un trabajador. Su impacto es tanto mayor porque ocurren en el período posterior a las elecciones presidenciales de noviembre de 2005 y la rebeldía de los estudiantes secundarios que se levantan contra el sistema educativo durante 2006, y que organizan asambleas nacionales de delegados ampliamente televisadas. En cuanto a los niveles de éxito o fracaso de los movimientos, varían enormemente.

Los viejos hábitos del sindicalismo “clandestino” durante el régimen de Pinochet se habían desvanecido en el pasado. El Congreso del SINAMI de 1987 ya había decidido crear una serie de sindicatos interempresa para organizar a los trabajadores subcontratados.

Esos sindicatos son reconocidos por sus empleadores en El Teniente, hasta que CODELCO prohíbe a sus dirigentes entrar en sus minas en 1995 y despide a 3.200 trabajadores subcontratados después de que una explosión cierra parte de El Teniente, provocando marchas y ocupaciones de oficinas del gobierno local.

Sin embargo, a finales de la década, los sindicatos interempresa vuelven a negociar convenios colectivos con algunas de las mayores empresas subcontratistas transnacionales. A partir del 2002, nuevos dirigentes sindicales

reconstruyen SITECO, el sindicato interempresa de los trabajadores subcontratados en Rancagua.

En 2003, tras una campaña de ocupaciones de carreteras de acceso y edificios, el sindicato cuenta con 6.000 afiliados y 130 dirigentes reconocidos con protección legal, casi todos menores de 30 años. Construyen su base en conversaciones en bares y casinos, en asambleas de formación sindical y fiestas de fin de año en la piscina, donde prevalece la restricción al alcohol. Las esposas de los trabajadores a menudo declaran que sus maridos han cambiado positivamente en el hogar.

Ya vimos que una huelga de los trabajadores subcontratados de CODELCO a principios de 2006 consigue obligar a negociar directamente con los representantes de muchas empresas contratistas diferentes y a firmar un Acuerdo Marco tripartito, que es un acuerdo multiempresa dentro de CODELCO, pero no es un acuerdo para toda la industria que abarque tanto al sector estatal como al privado. Consiguen con estos acuerdos una serie de reivindicaciones que reducen las diferencias entre sus condiciones y las de los mineros contratados directamente.

Tras la huelga de 20 días, que incluyó varias marchas desde diferentes puntos hasta la ciudad de Rancagua y asambleas masivas en la plaza de la ciudad, consiguen sus reivindicaciones y, por primera vez, los trabajadores subcontratados obtienen el derecho a cobrar las horas extras, el derecho a vacaciones pagadas y el derecho a una indemnización por años de servicio, ya que hasta entonces todas las empresas los contratan por 11 meses, luego los despiden y los vuelven a contratar al día siguiente. Como resultado, nunca completan un año completo de trabajo y, por lo tanto, no tienen derecho a indemnización ni a vacaciones.

También ganan un bono de productividad y un seguro contra accidentes, muerte y lesiones. Este último es un cambio importante porque, como nos dice Edward Gallardo, uno de los dirigentes de los trabajadores subcontratados: “Si hay un accidente de trabajo, incluso mortal, el trabajador no tiene derecho a dejar de trabajar según el código laboral. El trabajador no tiene derecho a parar el trabajo, a hacer huelga, en esas condiciones según la ley”.

En otras palabras, **el proceso de revitalización rompe los muros entre grupos de asalariados –trabajadores que venden su fuerza de trabajo como mercancía en el mercado laboral–, y crea una clase trabajadora colectiva.**

Acto seguido, los sindicatos subcontratados inician debates en las asambleas para poner fin a este tipo de trabajo. Se dan cuenta de que necesitan ser mucho más fuertes para lograrlo, por lo que la junta directiva del sindicato,

junto con todos los delegados sindicales, viajan al norte para establecer contacto con otras minas y organizar reuniones nacionales.

Logran formar la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) con el objetivo de establecer una tarifa nacional para todos los trabajadores subcontratados e incorporarlos como personal permanente. Con ese objetivo en mente, el 9 de junio de 2007, la junta directiva de la nueva Confederación declara una huelga general de todos los trabajadores subcontratados de Codelco.

Tras 37 días de huelgas, asambleas masivas, ocupaciones de carreteras y plazas y otras formas de acción directa, se alcanza un «Acuerdo Marco» con Codelco. Fue en ese período cuando los trabajadores subcontratados de la minería, las forestales y el cultivo de salmón se declararon en huelga durante el mismo período.

Durante y después de la huelga de 2007 en Codelco, algunos de los dirigentes de SITECO y de la CTC visitan las escuelas ocupadas por los estudiantes de secundaria (esto en el marco de movilizaciones estudiantiles), pero también se convierten en “superestrellas” sindicales y dedican más tiempo a asistir a reuniones en otros países y en universidades, que a asegurarse de que sus bases estén bien organizadas (según Jorge Peña en una entrevista en 2019).

Las presiones tanto de CODELCO como del gobierno también debilitan su posición. CODELCO acepta internalizar sólo a 1.500 trabajadores subcontratados (de los 5.000 recomendados por la Dirección del Trabajo de un total de casi 44.000 trabajadores subcontratados en 2007), pero las empresas subcontratistas no respetan los términos del acuerdo, y CODELCO tampoco incluye esos términos en los contratos que hace con sus filiales subcontratistas.

Por lo tanto, la CTC convoca otra huelga en 2008, esta vez para tratar de obligar a CODELCO a internalizar a más de sus miles de trabajadores subcontratados. Para la producción de CODELCO en pocos días, pero no están preparados para la reacción de la empresa, que llama a negociadores profesionales de la CUT y de los ministerios de Trabajo e Interior del Gobierno de Michelle Bachelet, que firman un acuerdo en el que se establece para la huelga a cambio de algunas mejoras muy menores, y sin consultar a la propia CTC. Mil miembros de la CTC pierden sus empleos por ese “acuerdo”.

Por su lado, desde marzo 2007, en el sur de Chile, los trabajadores de Forestal Arauco salen en huelga y consiguen negociar para todas las personas subcontratadas, e incluso consiguen mejoras para los trabajadores de los aserraderos, que son fundamentales en el proceso de producción. Se niegan a firmar un convenio que dejaría fuera a esos trabajadores, y sólo la intervención

de la jerarquía eclesiástica católica convence al director general de Forestal Arauco para que ceda. El éxito del movimiento duplica el salario de muchos trabajadores.

Por otro lado, la huelga de la industria salmonera de Aguas Claras desde diciembre de 2007 fracasa por completo, ya que los empresarios se niegan a negociar con los representantes de los distintos sectores de trabajadores y, al final, muchos aceptan dinero para dejar sus puestos de trabajo. La patronal de Aguas Claras recibe la solidaridad de clase nacional de las organizaciones patronales, que, tras haberse organizado para oponerse a los cambios en la legislación laboral durante 2006, se movilizan para frenar en seco la extensión de las negociaciones “sectoriales”, que consideran que se les están yendo de las manos y que ni siquiera pueden ser controladas por el Gobierno.

Estas huelgas tan públicas también se reflejan en el desarrollo de otros conflictos, como el de Walmart (a partir de 2006), en Coca-Cola (a partir de 2007) y de los trabajadores portuarios. En esos conflictos, las organizaciones de trabajadores también utilizan la actividad democrática radical directa para avanzar.

Por ejemplo, los dirigentes de los trabajadores subcontractistas de Coca-Cola de Santiago viajan a los centros de distribución del sur del país para construir el sindicato de distribución de Coca-Cola, con todos sus avatares. Y, para lograr el reconocimiento oficial de su nuevo sindicato, 200 de los 800 trabajadores de logística de Walmart bloquean su principal centro de distribución, encadenan las puertas cerradas con todos adentro y como último recurso “manipulan” el sistema eléctrico del edificio y su refrigeración asociada.

También tienen que enfrentarse a la competencia de un sindicato “de empresa” y así identificar las diferencias entre un sindicato como órgano democrático dedicado a integrar, formar y organizar a los propios afiliados, y un sindicato amarillo que actúa de forma muy parecida a una parte del departamento de recursos humanos de la empresa. La batalla es larga y difícil, con muchas crisis.

Por su parte, con las crecientes exportaciones de fruta y otros productos, los puertos chilenos llegan a emplear unos 10.000 estibadores, de los cuales sólo una quinta parte tiene contrato indefinido, y el resto trabajan con contratos por día: “La carga y descarga es realizada por estos trabajadores eventuales, ya que los empleos permanentes se reservan en su mayoría para funciones inferiores de gestión y supervisión”.

En 2001, habían levantado su primera organización nacional –la Coordinadora Nacional de Trabajadores Portuarios–, después de la licitación de los

principales puertos del país y que duró hasta 2007. En ese año nace la Unión Portuaria de Chile, que era una organización “de hecho” y no “de derecho”. Formaron “uniones” portuarias por zona del país y, mediante huelgas ilegales que afectan a docenas de puertos, consiguen la creación de comités conjuntos de salud y seguridad en las empresas estibadoras, y el pago de pensiones vitalicias.

Fue fundamental también, cuenta el dirigente portuario Eric Yebene, el apoyo que los trabajadores del sector ofrecieron a otros sectores: a los profesores, a los trabajadores de la Salud, a los estudiantes (que hoy son el gobierno), a los mineros subcontratistas y a los forestales, con paralizaciones concretas de apoyo. Y se trabajó para coordinar en el proyecto “4 x 4”, un paro nacional indefinido de los mineros, los portuarios, los forestales y los transportistas, por la reforma laboral. Incluso tenía fecha, pero no se concretó. El día antes, dijeron que no va el paro porque hubo un acercamiento al gobierno y se irían a negociar todas las demandas de los diversos sectores.

Vimos que, después de la gran huelga de 37 días, la CTC consigue negociar mejoras salariales y de condiciones durante los años siguientes, mediante la firma de “Acuerdos Marco” anuales. Sin embargo, en abril de 2013, CODELCO insiste en que la CTC negocie directamente con los subcontratistas y la CTC moviliza a sus miembros para ocupar las divisiones de CODELCO. En la mina ocupada de El Salvador, los trabajadores de base se resisten al desalojo por parte de la policía antidisturbios, que mata a un minero de la CTC. Al final, CODELCO se ve obligada a renegociar otro acuerdo directamente con la CTC.

Pero el boom del cobre llega a su fin en 2014 y CODELCO ordena a sus subcontratistas que establezcan sindicatos de empresa para mantener a la CTC al margen y la afiliación a la CTC empieza a caer. Por otro lado, la CTC inicia el trabajo para integrar a los trabajadores mineros del sector privado en su organización.

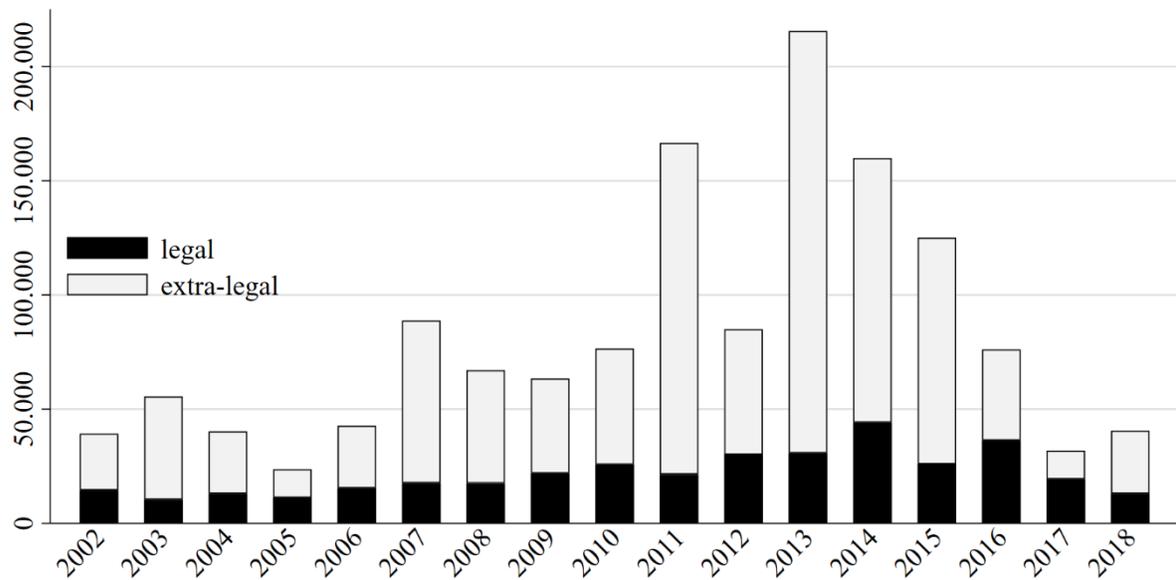
Durante este período crucial, algunos dirigentes de la CTC se sienten atraídos por las próximas elecciones del 2013 y se producen escisiones por la asignación de cuantiosos fondos a las campañas electorales de algunos de sus dirigentes y asesores. Como expresión de la creciente burocratización de la CTC es que, de sus 15 fuertes dirigentes nacionales, sólo uno ha sido elegido por un Congreso.

A fines de 2013, el Partido Comunista decide participar en el gobierno de la Nueva Mayoría (ex Concertación) de Michelle Bachelet, pero durante su gobierno CODELCO se niega a firmar otro Acuerdo Marco y en 2015 despide a 25.000 trabajadores, y los salarios pagados a los demás caen abruptamente.

En otras palabras, la combinación de la disminución de la base activa de la CTC y el fin de la explosión laboral de 2006-2007, hace más atractiva la opción de estrechar relaciones con el gobierno y debilita las posibilidades de control bilateral y democrático directo sobre la dirección de la CTC. Esto es aún más importante después de que en 2014 la CTC crea una organización a nivel de Confederación, por encima de la base de sindicatos afiliados y sus Federaciones Regionales.

Mientras tanto, una característica común de las huelgas que siguen ocurriendo es que en su mayoría son extra-legales (ver Figura 2 abajo), es decir, fuera de los estrechos límites de la legislación laboral. **La mayoría de estas huelgas se concentran en la minería, el transporte y la construcción y pocas en la manufactura, los servicios financieros y el comercio.**

Figura 2: Número de huelguistas por tipo de huelga



Fuente: elaboración propia / OHL

## 3: La Economía bajo la óptica Marxista

### 3.1 La plusvalía como idea central

La plusvalía es el valor no pagado generado por el productor. Representa el exceso sobre el valor originalmente adelantado como sueldos en el proceso productivo y constituye la esencia de la expansión del capital. En palabras de Marx:

El valor adelantado originariamente no sólo, pues, se conserva en la circulación, sino que en ella modifica su magnitud de valor, adiciona un plusvalor o se valoriza. Y este movimiento lo transforma en capital. (Marx, 2002, Vol. 1: 212).

La plusvalía es tiempo de trabajo no remunerado. Como decía Marx:

El misterio de la auto-valorización del capital se resuelve en el hecho de que éste puede disponer de una cantidad determinada de trabajo ajeno impago (Marx, 2002, Vol. 2: 133).

La plusvalía termina en los bolsillos de los capitalistas que se sirven del trabajo no remunerado, pero el equilibrio entre las horas de trabajo remunerado y no remunerado está determinado históricamente.

Cuantas más (o menos) horas de trabajo se paguen al trabajador, en un momento dado, menos (o más) serán las horas no pagadas. Esa capacidad del trabajador para definir el nivel de su salario (y como tal, su nivel de consumo), está relacionada con el poder que puede ejercer a nivel local o general como clase organizada y, por lo tanto, es también un acto “político”.

Pero el equilibrio entre trabajo asalariado pagado y no pagado puede modificarse en beneficio del capital mediante una mayor intensificación del trabajo aplicado al capital, mediante el aumento de la productividad en las industrias de bienes de consumo, a través de jornadas laborales más largas. La relación entre la parte no pagada de la jornada de trabajo y la parte de la jornada de trabajo que es pagada es la tasa de plusvalía o la tasa de explotación.

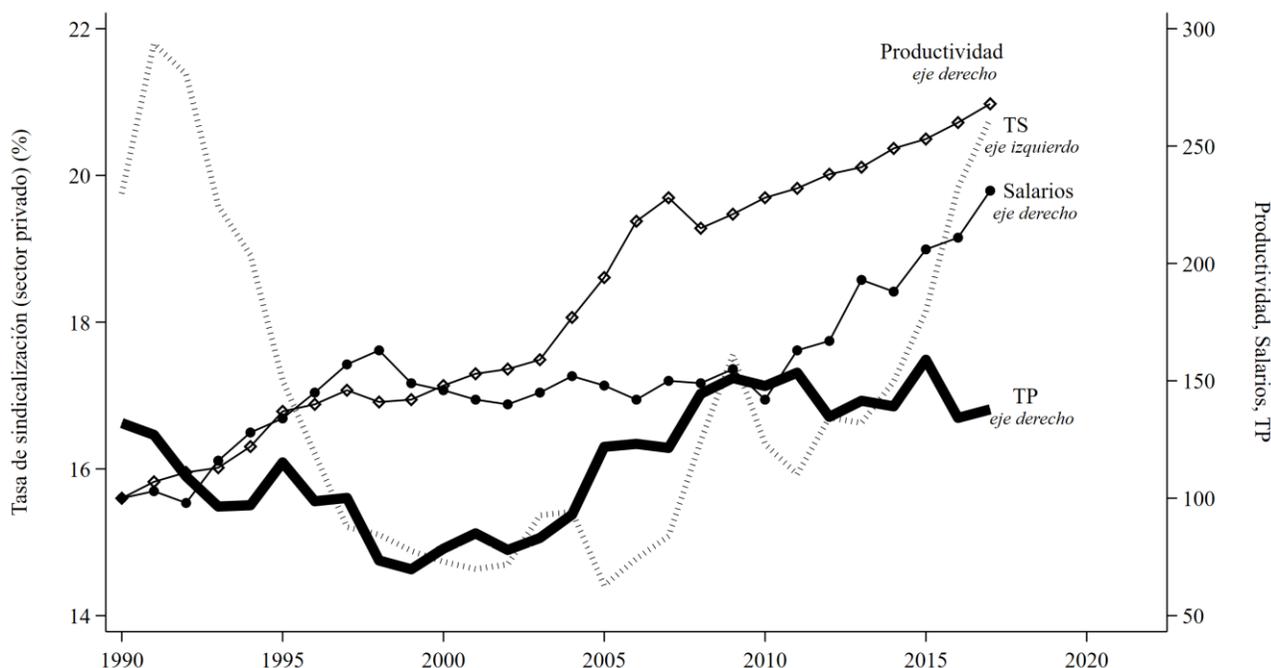
Uno de los pilares centrales del análisis marxista de la economía es que la clase trabajadora vende su fuerza de trabajo a la clase capitalista. La activación de esa fuerza de trabajo durante la jornada laboral financia tanto los salarios como las ganancias; en Chile, de una jornada laboral de 8 horas, 3 horas de trabajo

pagan los salarios y 5 horas financian las ganancias (Ver las cifras en el artículo mencionado en “Referencias”).

Esa explotación es la fuente de las ganancias y el por qué y para qué del sistema capitalista. La figura 3 (ver abajo) muestra las variaciones de la tasa de explotación (obtenida dividiendo las 5 horas [ganancias] por las 3 horas [salarios]) entre 1990 y 2018. En otras palabras, la figura muestra la relación de las ganancias con los salarios y se concluye que, **durante el periodo de revitalización sindical (2006-2016), los salarios reales aumentan, pero la Tasa de explotación (TP) no disminuye, sino que también aumenta.**

La TP en 2002 era del 78%, en 2006 del 123%, en 2008 del 144%, en 2010 del 148%, y en 2015 del 159%, lo que indica que las ganancias también aumentan en la misma proporción (al menos) que los salarios. La productividad también aumenta en la misma proporción.

Figura 3: Productividad laboral media, salarios reales, tasa de explotación (TP) y tasa de sindicalización (TS)



Fuente: ver obra original. Múltiples fuentes.

### 3.2 Salarios, explotación y productividad

El gráfico muestra que las ganancias no caen en relación con los salarios durante el periodo que investigamos, a pesar del impacto del movimiento activo de las bases de 2006-2016. Las causas pueden ser las inusuales

condiciones económicas del boom del cobre a partir de 2004, la restricción de mayores niveles de organización a sólo unos pocos sectores de la clase trabajadora, o el impacto de mayores niveles de productividad debido al aumento de la intensidad del trabajo.

Sin embargo, es más probable que los sindicatos puedan mejorar las condiciones de trabajo y también recuperar una mayor parte de la plusvalía extraída cuando se mueven como una fuerza unida. Mediante la fusión de los sindicatos y la realización de una campaña de sindicalización junto con la desfragmentación, los trabajadores pueden avanzar en esta dirección.

En consecuencia, **es necesaria la negociación colectiva en toda la industria para articular al trabajador colectivo que Marx identificó**. La solidaridad de clase puede marcar una diferencia significativa.

El auge del cobre, medido en términos de productividad económica nacional (o producción por trabajador), es importante durante el período comprendido entre 2003 y 2014, y crea las condiciones para la posibilidad de que aumenten las ganancias mientras la tasa de explotación no cambia significativamente.

Los salarios reales aumentan durante la década de los 90, tanto para los trabajadores sindicalizados como para los no sindicalizados, que constituyen la mayoría de la clase trabajadora. Sin embargo, durante la década de 2000, incluso con huelgas activas, los salarios reales permanecen casi estancados (véase la figura 3).

Luego, tras el final de la crisis financiera internacional, los salarios reales empiezan a subir. Según el economista Ricardo Ffrench-Davis, el factor decisivo es el fin de las presiones inflacionistas a finales de 2008.

Entonces, ¿por qué la revitalización sindical no conduce a la disminución de la tasa de explotación?

Porque la tasa de plusvalía puede aumentar incluso cuando los salarios reales crecen. Durante el período de expansión económica que investigamos (ver período 2006-2016), mientras el trabajador vende su fuerza de trabajo por un salario más alto (y como tal, compra más bienes que necesita para seguir trabajando), ese trabajador también está produciendo más o mucho más valor para su empleador.

### 3.3 La minería del cobre y la economía en general

La evidente bonanza económica basada en el aumento de las exportaciones de cobre durante el período analizado, no necesariamente se refleja en todos los sectores de la economía. En términos generales, en un mercado competitivo se incrementa la masa de ganancias que corresponde al primer empresario que invierte en nuevos procesos, pero luego otras empresas invierten y como buitres, llegan para compartir el festín.

Pero este proceso es algo diferente cuando esos competidores son monopolistas y forman parte de un mercado en auge con repetidos aumentos de precios y demanda, como es el caso durante el boom del cobre en Chile.

En estas condiciones, el éxito relativo de una empresa no necesariamente genera presiones para forzar la redistribución de las ganancias hacia los competidores, y todos pueden aumentar sus beneficios sin modificar su participación en el total. Este proceso cambia cuando el auge llega a su fin y vuelven unas condiciones competitivas relativamente normales. Hemos visto que los salarios y las condiciones de los mineros subcontratados mejoran tras la huelga de 2006, pero luego caen cuando CODELCO margina a la CTC y despiden a miles de ellos con el fin del boom del cobre en 2014-2015.

Por otro lado, el aumento de la productividad en toda la economía -que podría reflejar el propio auge del cobre- no conlleva automáticamente una redistribución de la riqueza de los salarios a las ganancias, porque la suma del valor pagado y no pagado simplemente se divide entre una mayor cantidad de productos, o porque la cantidad de trabajo pagado y no pagado aumenta al mismo ritmo.

Repetimos que **el aumento de la productividad no conlleva necesariamente un rápido aumento de los salarios reales, y tampoco una redistribución de la riqueza de los salarios a las ganancias.** Por ejemplo, la producción física en la industria minera en sí no cambia mucho durante el período 2003-2017, pero la productividad física cae a la mitad de su nivel anterior, ya que el número de trabajadores en la industria del cobre aumenta de 99.894 a 217.404.

Sin embargo, la productividad del valor por trabajador en la industria minera se duplica en ese período, en condiciones en que los salarios suben, pero no en la misma proporción. En otras palabras, a partir del mismo nivel de producción física, la industria minera obtiene utilidades muy superiores. Tanto el Estado (como dueño de CODELCO) como otras empresas se benefician, directa o indirectamente, del boom del cobre.

### 3.4 Bienes de consumo, la fuerza de trabajo, importaciones de China y endeudamiento

Los trabajadores venden al patrón su fuerza de trabajo, y el sueldo que reciben sirve para “reponer” esa fuerza y así echarla a andar día tras día. Pero con ese sueldo el trabajador puede comprar más o menos bienes, según los precios que tengan.

Por lo tanto, el equilibrio entre ganancias y salarios también se cambia por la caída del “valor de reposición” de la fuerza de trabajo. Esa caída es el resultado del aumento de las importaciones de bienes de consumo de bajo coste procedentes de China y otros países.

Si consideramos a los capitalistas en general, encontramos que el dinero que pagan por la fuerza de trabajo que compran, que es el salario recibido por sus trabajadores, a veces compra más bienes de consumo.

Ese valor representado por el salario conducirá a un aumento del consumo si esos bienes se compran a costos inferiores a la media nacional, por ejemplo, debido a un aumento de las importaciones de esos bienes procedentes de otros países.

Este es de hecho el caso durante los años en que las importaciones de bienes de consumo chinos aumentan muy rápidamente (de 4.542 millones de dólares en 2006 a 17.577 millones de dólares en 2018).

Como tal, la importación de bienes de consumo baratos puede compensar las dificultades en negociar el precio de la fuerza de trabajo —es decir el sueldo o salario—, cuando los sindicatos tienen que enfrentar con empleadores fragmentados y fuerzas de trabajo fragmentadas.

En otras palabras, los trabajadores asalariados pueden sentirse mejor porque con su salario compran más bienes, aunque el aumento de esos bienes no sea consecuencia de sus esfuerzos por exprimir más a sus empleadores cuando venden su mercancía, la fuerza de trabajo, a un precio más alto.

Sin embargo, y pese al mayor poder adquisitivo, muchas familias trabajadoras siguen viviendo en condiciones miserables y están aún más endeudadas en 2016 que en 2003.

La gran mayoría de los hogares de clase trabajadora tiene deudas porque sus salarios no cubren sus gastos, a pesar de que sus salarios reales suben entre 2011 y 2016 (visible en la Figura 3).

El peso de la deuda y el peso de la vida cotidiana, pueden ser razones para afiliarse a un sindicato y entrar en conflicto, y también para no organizarse, como reportan los líderes sindicales entrevistados.

### **3.5. El trabajador en manos del sistema**

Hemos discutido largo sobre las medidas que el régimen implementó para desarmar el movimiento sindical de los años anteriores. El trabajador “típico” que lograron inventar es uno que piensa en sí mismo antes de la solidaridad entre él (o ella) y los otros (u otras) de su propia clase: “¡¡¡trabajadores del mundo desuníos!!!”.

Luis Salazar (SINTEC) opina que muchos dirigentes sindicales también actúan por intereses propios. Su fuero les da derecho a tiempo libre fuera del lugar de trabajo y si entregan unos bonos –por ejemplo, de navidad o término de conflicto– no tienen que preocuparse mucho de su futuro porque sus bases los van a volver a elegir. Les conviene ser un tipo de dirigente poco rebelde. No hacen vida sindical después de la jornada y no piden mucho esfuerzo de los socios de base. Para ellos (y ellas), es muy fácil ser dirigente y no hay que olvidar los “beneficios” que trae su “sacrificio”.

Por ende, en la gran mayoría de los sindicatos, no se hacen capacitaciones para los dirigentes y menos para los bases y se espera poco – y se exige poco – de las bases.

En otras palabras, el neoliberalismo que instaló el régimen, y que fortalecieron los gobiernos posteriores, ha creado trabajadores que venden su fuerza de trabajo como mercancía cualquiera, se sienten cómodos como individuos – vendedores –, y no se identifican con otros como parte de una clase trabajadora, por lo general.

El impacto de la ola de huelgas de 2006-2016 debilitó la fuerza de esta conciencia popular neoliberal, pero solamente en algunos pocos sectores de trabajadores, y solamente durante un período.

¿Cómo fortalecer el sindicalismo y debilitar la conciencia neoliberal, entonces? Por ejemplo, como parte de la asamblea (con suerte mensual), se hace una presentación y foro sobre un tema como: ¿qué es un sindicato bueno?, ¿cómo era el sindicalismo de mis bisabuelos?, ¿los patronos son mejores que nosotros?, ¿cómo tener condiciones de trabajo seguros?, ¿qué es el

capitalismo? Incluso, se pueden organizar jornadas el fin de semana, con discusiones, videos y almuerzo.

En resumen, el impacto del período de revitalización sindical fue sólo uno de los cambios que sintió la clase trabajadora durante el período de la revitalización del sindicalismo. Otros fueron el auge del cobre, los salarios ligeramente más altos, las importaciones de bienes de consumo baratos procedentes de China, el peso de la deuda de los hogares que subraya el bajo nivel general de los salarios y las divisiones o individualismo del trabajador promedio “neoliberal” hoy.

## 4: Profundizando en la Revitalización Sindical

Hasta ahora hemos visto que el aumento en la frecuencia de las huelgas se ha postulado como el principal motor de la revitalización. Además, hemos demostrado que la tasa de plusvalía no disminuye durante el período estudiado, sino que aumenta.

Nos preguntamos cómo la explotación pudo continuar en altos niveles -y no disminuir- a pesar de la presencia de activos movimientos de base.

Para abordar esta cuestión, es necesario realizar un análisis más profundo de las cifras de crecimiento sindical y tomando en cuenta los diferentes sectores y sexos de trabajadores. También es de especial importancia llevar a cabo un análisis más profundo utilizando nuestro enfoque marxista.

### 4.1 Crecimiento sindical, cambios en la organización de la clase trabajadora y negociación colectiva

En 2016, cuando finaliza el periodo de revitalización sindical, Chile cuenta con alrededor de 9.000 sindicatos (en el sector privado) que se han establecido en más de 1 millón de empresas. Sin embargo, este enorme número de sindicatos no refleja una alta densidad sindical. De hecho, en 2016, casi el 80% de los empleados del sector privado no están sindicalizados ni cubiertos por la negociación colectiva.

Por otro lado, la densidad sindical (en el sector privado) pasó del 15% en 2006 al 20% en 2016. Desde 1990, este es el mayor aumento en diez años. Sin embargo, durante el mismo período, el número de sindicatos también aumenta, de 6.703 en 2006 a 8.889 en 2016 (sector privado), también el mayor crecimiento en un período de diez años. En otras palabras, **la revitalización sindical aumenta la densidad sindical, pero no rompe la fragmentación iniciada durante la dictadura.**

De hecho, en 2007, la mediana de afiliados a su sindicato en el sector privado es de 36 y durante el período de revitalización sindical, la mediana pasa de 36 a 43, lo cual no es un cambio significativo. El individualismo y consumismo han entrado profundamente en la conciencia del trabajador promedio. Esto significa que la fragmentación diluye, en cierta medida, el poder relacionado con el aumento de la densidad sindical. Cuando las ganancias disminuyen, los capitalistas activan factores de contrapartida, como señaló Marx.

En el contexto de la revitalización sindical, un aumento de la densidad sindical y de la frecuencia de las huelgas puede disminuir las ganancias de las empresas, sin embargo, la fragmentación causada por las empresas dentro de los propios trabajadores, actúa como fuerza contrarrestante.

Además, aunque las huelgas aumentan, los capitalistas ganan terreno a través de los “convenios colectivos sin huelga” (negociaciones colectivas permitidas al margen del procedimiento legal, en las que los trabajadores no tienen derecho a la huelga).

A principios de los años 90, alrededor del 24% de todos los trabajadores implicados en convenios colectivos no pueden “legalmente” ir a la huelga, pero en 2020 esta cifra ha crecido hasta el 40%. Incluso durante el periodo de revitalización sindical, esta tasa pasa del 25% en 2006 a un máximo del 33% en 2014. Así pues, los convenios colectivos “sin huelga” florecen durante los últimos 30 años e incluso durante el periodo de revitalización sindical.

Hay al menos dos razones por las que los sindicatos consienten la negociación colectiva sin derecho a huelga. En primer lugar, la mayoría de los casos se explican por la presencia del llamado “sindicato amarillo”, un sindicato favorable a la patronal que intenta socavar las normas de negociación colectiva de los demás sindicatos que coexisten en la empresa, o simplemente porque los dirigentes sindicales no se sienten cómodos presionando a los empresarios.

La segunda razón es la flexibilidad de este tipo de convenio colectivo. Por ejemplo, las negociaciones pueden adelantarse a la fecha de vencimiento del convenio real, si es que existe. En ocasiones, se prefiere esta opción (aunque se pierda el derecho de huelga) debido al endeudamiento de las bases. La carga de la deuda puede reducirse mediante la negociación colectiva. Por lo tanto, cuanto antes comiencen las negociaciones, más atractivo será negociar para los trabajadores endeudados.

En términos de legislación laboral, los capitalistas tienen una variedad de poderes institucionales y, a pesar del crecimiento de la activación sindical, han

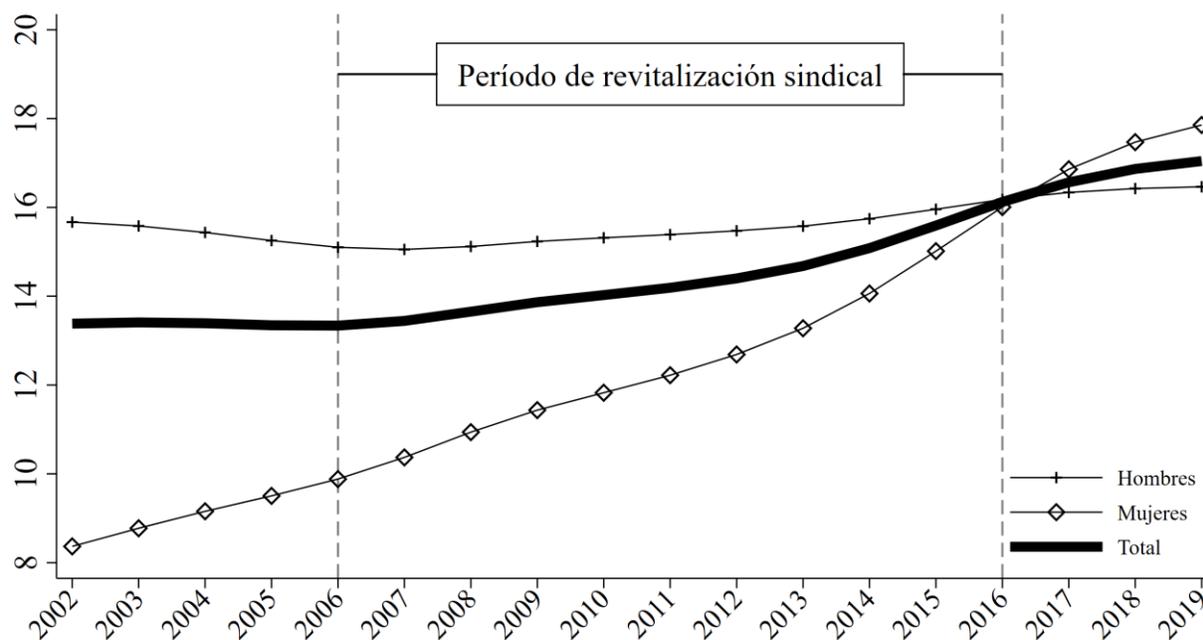
ido ganando territorio, firmando relativamente cada vez más convenios colectivos sin derecho a huelga frente a los que sí lo tienen.

Este hecho, y el alto nivel de fragmentación, pueden contribuir a entender por qué la tasa de explotación no disminuye durante el período de revitalización sindical. En otras palabras, los capitalistas enfrentan el poder de la clase trabajadora mediante la fragmentación (y la subcontratación) y los convenios colectivos “inofensivos”, entre otros medios. Otra ventaja obtenida por los capitalistas durante este período es la intensificación del trabajo.

## 4.2 Afiliación y tasa de sindicalización

Entre 2006 y 2016, la afiliación sindical aumenta en un 62%. Del total de aproximadamente 430.000 nuevos afiliados, el 35% eran hombres y el 65% mujeres. Como resultado, se observa una clara e importante tendencia al alza de la densidad sindical femenina, mientras que la masculina se mantiene prácticamente invariable (Figura 4).

Figura 4: Tasa de sindicalización, total y por sexo



Fuente: elaboración propia / DT

En otras palabras, **a escala nacional, la revitalización sindical no es evidente entre los trabajadores masculinos, pero es real entre las trabajadoras.**

Teniendo en cuenta que fue en los sectores dominados por los hombres donde se iniciaron las acciones de revitalización sindical, esta situación resulta desconcertante. Según los dirigentes sindicales entrevistados, esta situación contradictoria era el resultado de las actividades de contraofensiva del capital y de un fracaso a la hora de institucionalizar “temporalmente” un mayor poder de negociación.

De este modo, la clase trabajadora de los sectores económicos dominados por los hombres de los sectores de exportación no consiguió debilitar los pilares del Plan Laboral durante el periodo de revitalización sindical.

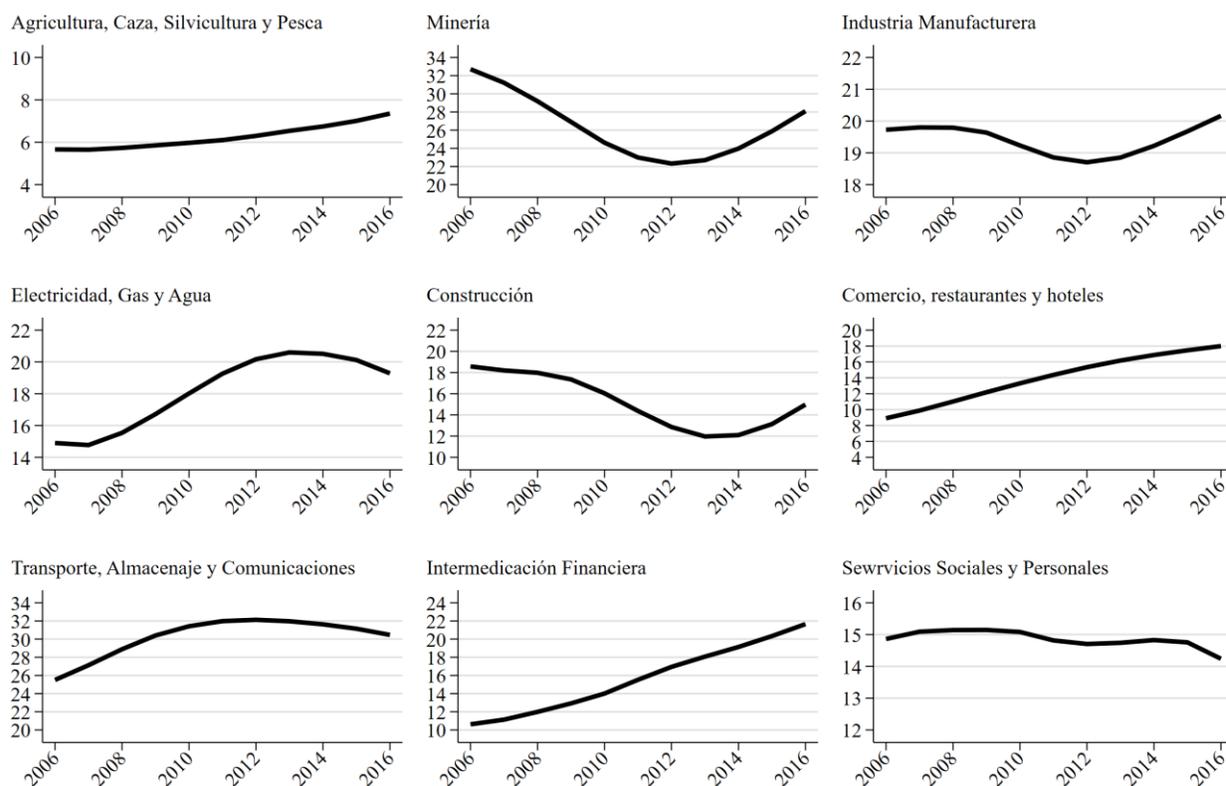
Un importante factor de arrastre del aumento de la densidad sindical es la activación de las trabajadoras. ¿Por qué las bases femeninas son más proclives a sindicalizarse?

Durante la década de 2000, las mujeres experimentaron un aumento gradual de su participación en la población activa y se enfrentan a peores condiciones laborales en comparación a los hombres. Los sindicatos son la vía natural elegida para mejorar los salarios.

En otras palabras, la revitalización sindical de los sectores económicos basados en la exportación y dominados por los hombres impacta en forma indirecta en el sector terciario, dominado por las mujeres.

La tasa de sindicalización (sector privado) *por actividad económica* no se ha destacado hasta ahora. El gráfico 5 muestra la densidad sindical armonizada y puede observarse que los sectores de las finanzas y el comercio muestran una fuerte tendencia al alza a partir de 2006. Sin embargo, la minería, uno de los sectores clave, muestra una tendencia a la baja en la densidad sindical.

Figura 5: Tasa de sindicalización por sector económico, 2006-2016



Fuente: elaboración propia / DT

Los trabajadores de los nuevos sindicatos del retail, tanto chilenos como migrantes, han respondido de manera muy similar a los trabajadores de sindicatos de otros sectores. Por ejemplo, según Mirian Campuzano, dirigente sindical de Walmart:

“Las asambleas son periódicas, y llevamos retraso porque nuestro acuerdo era hacer una cada mes. Una sobre condiciones de trabajo y otra dedicada a la formación sindical. No hemos hecho muchas porque siempre surge algo, pero hemos hecho algunas y las vamos a repetir. Los afiliados piden información sobre las pensiones, sobre el sistema sanitario, sobre los seguros. Quieren saber sobre prestaciones más inmediatas. Pero tenemos fama de ser un sindicato muy solidario. Por ejemplo, si un afiliado tiene una enfermedad grave, o un gran problema en casa, organizamos una colecta obligatoria”.

Pero el sindicato también ha tenido que enfrentarse a nuevos problemas, como la automatización de los puestos de trabajo y el impacto de la revuelta social:

“Automatizaron las básculas, ahora van a automatizar las cajas registradoras, la producción de pasteles y pan... Los afiliados fueron a las marchas (durante el levantamiento de octubre de 2019), pero no realmente como miembros del sindicato. Por ejemplo, las mujeres iban a las marchas de mujeres porque se organizaban por la tarde después del trabajo y se identificaban con esos actos. Otras iban como parte del club de hinchas de su equipo de fútbol, pero muy pocas iban como miembros del sindicato como tal”.

En general, los nuevos sindicatos en el sector comercio y servicios parecen ser muy similares a los sindicatos que han existido, o son nuevos, en los sectores sindicalizados tradicionales.

### 4.3 Cobertura de la negociación colectiva

Debido al alto grado de inestabilidad laboral y a las restricciones institucionales a la negociación colectiva en el sector privado, los convenios colectivos cubren a menos del 13% de los asalariados, cifra incluso inferior a la densidad sindical. A pesar del aumento de la densidad sindical durante el periodo de conflictividad laboral, la negociación colectiva se mantiene a nivel de empresa o incluso por debajo, a nivel de persona jurídica. Esto significa que el impacto de la ola de huelgas ha sido poco.

En otras palabras, **el período de revitalización efectivamente trajo beneficios a los trabajadores que participaron, pero esas mejoras obtenidas no se generalizan para cubrir sectores más amplios de la clase trabajadora** y se limitan a aquellos trabajadores que disfrutaban de una posición productiva estratégica en industrias importantes, y desaparecen tan pronto como disminuye el poder organizativo de esos trabajadores.

En nuestra discusión sobre los cambios en la organización de la clase trabajadora a partir de 2006, hablamos de la necesidad de una negociación a nivel de industria o sector para contrarrestar esta situación. Y la investigación internacional muestra que, para desafiar realmente la situación macroeconómica -incluida la tasa de explotación- es necesario aumentar sustancialmente la cobertura de los trabajadores en la negociación colectiva.

De hecho, el caso chileno demuestra que la tasa de plusvalía o explotación no fue impactada por la clase trabajadora, en parte porque los trabajadores en general no disfrutaban de sus beneficios.

Se requieren acuerdos sectoriales que extiendan los resultados a todos los trabajadores de un sector y este importante paso no se logra durante el período de revitalización sindical.

**Al no existir un sistema de negociación colectiva para toda la industria, las ganancias en términos de revitalización no se traducen en una victoria de la clase trabajadora en su conjunto** y abarcan exclusivamente a los trabajadores sindicalizados, porque los efectos de arrastre no se producen en este entorno institucional.

Ni en la minería ni en la silvicultura los sindicatos son capaces de lograr una verdadera negociación colectiva a nivel de toda la industria durante el proceso de revitalización. Como tal, la organización e insurgencia industrial durante el período de revitalización sindical se integra al equilibrio social general en Chile.

En resumen, no se crea un nuevo marco de institucionalización que pueda integrar las conquistas del período de revitalización, como la negociación colectiva legal a nivel de industria. Como dijo Daina Bellido de Luna, "a pesar de los esfuerzos por reformar la legislación laboral chilena desarrollada durante la dictadura militar, sus bases estructurales permanecen relativamente intactas".

Y siguiendo a Pablo Pérez-Ahumada:

"cuando el poder empresarial es fuerte y los gobiernos de centroizquierda son incapaces (o no están dispuestos) a llevar a cabo agendas pro-laborales, los vínculos entre los líderes sindicales y los partidos pueden ser perjudiciales para el trabajo, ya que dichos vínculos se convierten en una amenaza para la unidad de la clase trabajadora".

Sin embargo, las huelgas son un paso importante para romper el control del sindicalismo burocrático y el techo de la negociación colectiva mediante el uso de nuevas tácticas radicalizadas y la negociación por encima del nivel de la empresa.

Los trabajadores de base pueden sentir el impacto de sus propias acciones como miembros activos del sindicato, aunque la tasa de explotación no ha disminuido. Cambios en las medidas de seguridad laboral, más delegados locales y más activos, mejor alimentación y duchas, provocan que quienes hacen campaña para lograr estos cambios se sientan mejor y más confiados en sus capacidades (entrevista con Jorge Peña).

## 5: Conclusiones

En Chile, la clase trabajadora ha estado expuesta a relaciones laborales hiperdescentralizadas durante los últimos 40 años, donde no se permite la negociación colectiva fuera de la empresa individual. Durante años, importantes sindicatos han intentado cambiar esta situación e instalar un sistema de negociación menos fragmentado y más inclusivo, pero han fracasado.

Sin embargo, a partir de 2006, se inicia una oleada de activismo sindical de una década de duración, protagonizada por trabajadores que no formaban parte del proceso de negociación habitual, sino que eran subcontratados en condiciones precarias en los sectores relacionados con la exportación de la minería, la silvicultura y el cultivo del salmón. Mucho se ha escrito sobre este período de “revitalización sindical”, es decir, sobre ese proceso en el que los sindicatos débiles se transforman en fuertes.

En nuestro artículo, discutimos los cambios en la organización de las bases durante ese periodo y nos preguntamos si los nuevos tipos de organización sindical inciden en la tasa de explotación. Cabría esperar que la revitalización de los sindicatos, su democracia de base y las huelgas, se asociaran a una caída de la tasa de explotación.

Sin embargo, en Chile el período de revitalización (2006-2016), no va acompañado de una reducción significativa de la tasa de plusvalía. El impacto de la ola de huelgas es a la vez amplio y limitado. Mostramos que el crecimiento sindical no es generalizado, de hecho, se concentra en los sectores del comercio mayorista y los servicios, especialmente entre las mujeres. Y destacamos que la conciencia “consumista” o “neoliberal” del trabajador o trabajadora promedio es un obstáculo en la formación de un buen sindicalismo.

Además, en términos generales, la tasa de sindicalización (a pesar de su crecimiento) se ha mantenido a un nivel muy bajo, y el consiguiente equilibrio entre ganancias empresariales y salarios sigue favoreciendo fuertemente a las ganancias. Por un lado, se necesitan muchos más procesos de negociación colectiva y huelgas para cuestionar –de verdad–, las relaciones de poder entre el trabajo y el capital en Chile. Es decir, sería necesario abolir el actual sistema de relaciones laborales (nacido en dictadura y sin discusión) y crear uno nuevo (nacido en democracia), en el que la negociación colectiva sectorial sea dominante y pueda producir efectos distributivos agregados.

De este modo, los sindicatos con un alto poder de negociación (por ejemplo,

los sindicatos mineros), podrían actuar en solidaridad con los sindicatos débiles, y también en nombre de los trabajadores no organizados.

Por otra parte, el movimiento ha tenido un impacto político a largo plazo, ya que ha demostrado el poder de la organización de base, que la burocracia sindical puede ser un obstáculo en el camino de la organización radical democrática y que los gobiernos, sus ministros de trabajo y las estrategias de avance o transición controlada y ordenada, pueden ser poco fiables.

## 6: Referencias

Original en Inglés: *Union Renewal in Chile and the Rate of Surplus Value: A Marxist Approach*. Disponible en:

<https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.13169/worlrevipoliecon.16.2.0004>

Versión en español (traducción propia del original):

[https://www.researchgate.net/publication/394423415\\_La\\_revitalizacion\\_sindical\\_en\\_Chile\\_y\\_la\\_tasa\\_de\\_plusvalia\\_un\\_enfoque\\_Marxista](https://www.researchgate.net/publication/394423415_La_revitalizacion_sindical_en_Chile_y_la_tasa_de_plusvalia_un_enfoque_Marxista)

Marx, K. 2002. *Capital, vol. 1*. La edición y traducción de El Capital que ocupamos en este texto es lo de Siglo Veintiuno editores, volúmenes 1,2,3 y de la edición 2009, a cargo y traducido por Pedro Scaron.

## 7: Agradecimientos

Los autores agradecen los comentarios proporcionados por Michael Roberts, Antonio Aravena y dirigentes sindicales varios. También se agradecen los comentarios de los/las árbitros/as anónimos/as de *World Review of Political Economy*. Por supuesto, se aplica la exención de responsabilidad habitual.

## 8: Permisos

El documento original publicado en *World Review of Political Economy*, así como este documento, están realizados bajo la licencia [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).