

Miguel Alejandro Hernández Monsalve

Universidad Academia de Humanismo Cristiano / Instituto Profesional Chile
miguelhernandezmonsa@gmail.com

Negociación Colectiva: el caso del Sindicato de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano*

Collective Bargaining: The Case of the Union of the Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Resumen

A través de una autoetnografía, se dan a conocer las principales tensiones y problemáticas relacionadas con la Negociación Colectiva desarrollada por el Sindicato de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano con las autoridades de dicha casa de estudio, en los años 2020 y 2023. Este estudio pretende ser un antecedente de primera línea, actualizado, contingente y con revisión bibliográfica, sobre cómo la Negociación Colectiva normada en Chile sirve (o no) en tanto herramienta de lucha, de mejoras salariales y condiciones laborales, para trabajadoras y trabajadores de las instituciones de Educación Superior en el país, específicamente las Universidades privadas.

Palabras claves: Negociación Colectiva, Neoliberalismo, Plan Laboral, Sindicalismo, Sindicato.

Abstract

Through an autoethnography, the main tensions and problems related to the Collective Bargaining developed by the Union of the Universidad Academia Humanismo Cristiano with the authorities of said house of study, in the years 2020 and 2023, are revealed. be a front-line precedent, updated, contingent and with bibliographic review, on how the Collective Bargaining regulated in Chile, serves (or not) as a tool of struggle, of salary improvements and working conditions, for workers of the institutions of Higher Education in Chile, specifically private Universities.

Keywords: Collective Bargaining, Labor Plan, Neoliberalism, Union, Unionism.

* El artículo de investigación corresponde a una autoetnografía basada en un análisis documental de dos Negociaciones Colectivas realizadas por el Sindicato Academia de Humanismo Cristiano, el año 2020 y 2023 respectivamente.

Introducción

La Sociología del Trabajo se adopta como perspectiva epistémica y la autoetnografía con el análisis documental, como metodología y técnica para estudiar la influencia de la Negociación Colectiva reglada en el ámbito de la Educación Superior privada, en específico en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. En un contexto de cuestionamientos constitucionales, es relevante preguntarse cuáles son los alcances del derecho colectivo en la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras de Chile, y cómo en el ejercicio de dichos derechos, las negociaciones colectivas aportan a la mejora salarial, de condiciones laborales y del sindicalismo. Para el caso en particular, se estudian antecedentes de las negociaciones colectivas de los años 2020 y 2023, donde se cuentan actas de reuniones sindicales, asambleas sindicales, la participación en la Coordinadora Nacional de Trabajadores/as de Educación Superior (CONATUCH), relevante instancia para conocer la experiencia y contratos colectivos de otros sindicatos de universidades, instancias con asesores, notas de prensa, entre otra documentación que, de manera longitudinal, permiten arribar a ciertas sugerencias en el presente artículo.

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano (en adelante, UAHC) es una institución privada de educación superior que nació en Santiago de Chile, el 15 de noviembre de 1975, cuando el Cardenal Raúl Silva Henríquez fundó en plena dictadura, un centro de estudios para promover el pluralismo y la libertad académica en respuesta a las graves violaciones a los derechos humanos que afectaban al país.¹ En Chile actualmente hay 55 universidades, de las cuales 27 corresponden al Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH), siendo 18 públicas y 9 público-privadas, mientras que la UAHC es una de las 28 universidades privadas restantes, con alrededor de 4.000 estudiantes y 13.000 titulados, acreditada el año 2022 con cuatro años y con un perfil de universidad ligada al pensamiento crítico parecido al de la Universidad ARCIS y la Universidad Cardenal Raúl Silva Henríquez. En esta institución se erige el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la empresa Universidad Academia de Humanismo Cristiano (en adelante, SUAHC), fundado el 10 de noviembre de 1992. El Sindicato, hasta antes del 2011, llevó a cabo solo negociaciones no regladas,² mientras que desde el 2012 ha negociado colectivamente, contando seis Negociaciones Colectivas regladas –años 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 y 2023–, lo cual habla de un sindicato que en la actualidad ya llega a las/os 300 socias/os, con 31 años de historia y muchas dirigencias.³

¹ <https://www.academia.cl/la-uahc/>

² Negociación colectiva no reglada, contemplada en el artículo 314 del Código del Trabajo, como aquella negociación directa que, en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en representación de los trabajadores afiliados a la misma, que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo.

³ Actualmente la Directiva la compone la presidenta Pilar Pardo, la Tesorera Javiera Flores y como secretario general, Miguel Hernández Monsalve. En años anteriores fueron dirigentes: Margarita Contreras, Mónica Gómez, Juan Espinoza, Julio César González, Marta Amunátegui, Juan San Martín, Marlene Silva, Germán Vásquez, Valeria Díaz, Julio Fuentes, Pablo Baeza, Isabel Olivos, Patricio Sergio Paillao, Ana María Cerón, José Droguett, Jean Paul Indey, Juan Lehuey, José Emilio Pena, Ana María Mellado, Carolina Del Canto, Juan Moreno, Claudia Tello, Mónica Fernández, David Castillo, Claudio Mateluna, Beatriz Fuentes, Laura Aguilar, Luis Patricio Melillán, Tania Figueroa, Michael Barboza, Gonzalo Alcaide, Miguel Hernández y Juan Marambio.

La Negociación Colectiva (en adelante, NC) del 2020 –2022, no tuvo ningún tipo de reajuste monetario, negociación en base cero en plena pandemia. Al terminar el fuero por NC, hubo un despido masivo de 27 socias y socios que caló muy fuerte tanto en el sindicato como en toda la comunidad universitaria, puesto que, en total, fueron 44 despidos –no solo sindicalizadas/os. En la actualidad, la NC 2023-2025 fue finalizada logrando un acuerdo entre ambas comisiones, dejando conforme a la Directiva en el sentido de que se obtuvo un bono de término de conflicto, reajustes salariales por IPC⁴ con porcentajes adicionales, junto a incrementos en algunas asignaciones, estando por encima del promedio de otros contratos colectivos de sindicatos de Universidades privadas. Al acuerdo se llegó el día anterior a la votación de la última oferta y se logró gracias a la aguda insistencia de la Presidenta Pilar Pardo, quien nunca dejó de solicitar porcentajes adicionales de reajuste, solicitándolo siete veces al Vicerrector de Administración y Finanzas, logrando su cometido tras largas negativas desde las autoridades. No obstante lo anterior, quedó la sensación en muchas socias y socios, de que se pudo haber logrado mucho más, en especial usando la huelga como herramienta, pero en este ámbito primó la decisión de la Directiva de no ir a huelga para no desestabilizar a la institución y al sindicato de forma interna.

Por medio de la auto-etnografía como metodología cualitativa, las actas ejecutivas de las reuniones de negociación colectiva, de las asambleas, de las opiniones de las/os dirigentas/es sindicales y de los materiales de prensa disponibles, se arriba a un análisis documental e interpretativo sobre cómo la Negociación Colectiva reglada en el caso del SUAHC sirve (o no) a los objetivos de mejora salarial y de condiciones laborales de sus asociadas/os.

Antecedentes del neoliberalismo en Chile

André Gorz difunde su tesis sobre el “Adiós al proletariado” cuando estaba ejecutándose la reestructuración productiva internacional en su génesis, de la mano de nuevas tecnologías y con un Estado difuminado pero servil al neoliberalismo, con la excepción de Inglaterra, donde el neocorporativismo seguía teniendo encuentros con un fuerte sindicalismo para establecer políticas estatales, como un resabio latente del control de las fuerzas laborales en el proceso de producción (De La Garza y Neffa, 2001, p.17). De esta manera se produce el tránsito desde un modelo económico postfordista (economías de escala, consumo masivo y producción en masa) hacia otro anclado en un paradigma “productivista” en las economías de alcance, consumo diferenciado, competencia y flexibilidad laboral, en detrimento de las políticas proteccionistas y de bienestar del Keynesianismo. Las empresas se desintegran o se fusionan, donde los/as trabajadores/as son prescindibles como lo hizo Elon Musk,⁵ dueño de “X” (antes conocido como Twitter). “Lo que hoy tiene de particular la *incertidumbre* es que existe sin la amenaza de un desastre histórico; y en cambio, está integrada en las prácticas cotidianas de un capitalismo vigoroso” (Sennett, 2018, p.30).

La denominada “crisis de del trabajo” tiene como epicentro la acumulación de capital, la superación de la teoría del valor trabajo y la priorización del mercantilismo como método de fijación de precios por encima de enfoques productivistas (Pérez, 1997, en De La Garza y Neffa,

⁴ Índice de Precios al Consumidor.

⁵ <https://www.infobae.com/tecnologia/2023/02/28/nueva-ronda-de-despidos-de-elon-musk-en-twitter-echo-al-10-por-ciento-de-los-empleados/>

2001, p.15). Autores como Touraine, explican la obsolescencia de los sindicatos precisamente porque el “ser obrero” o “ser trabajador” ya no es relevante como un sujeto colectivo, es una «decadencia estructural» de las luchas sociales, tesis que se reitera al punto de volverla una “profecía autocumplida” (De la Garza, 2004, p.24).

Existe una política financiera transnacional que sienta las bases para la desigualdad, la justicia, la libertad, y la democracia a escala mundial, porque con sus decisiones de inversión se decide el reparto del trabajo y de los ingresos de la gente (Beck, 2000, p.41). Se relevan las consecuencias salariales del modelo neoliberal, que disminuye el desempleo reemplazándolo por nuevos problemas, como sueldos bajos, baja productividad, disminuida cobertura de previsión social y una alta desigualdad salarial (Beck, 2000, p.53), no tan solo en países tercermundistas, sino también desarrollados. Pese a los intentos por controlar la inestabilidad laboral, esta sigue reproduciéndose debido a depuración de puestos de trabajo y la modernización, que a través de la flexibilidad laboral, crea nuevos trabajos que llevan el sello de la precariedad y de la fuga de las normas protectoras, lo cual, entre otros aspectos, contribuye a generar ambientes laborales segmentados, descolectivizados jurídicamente y en los que se vuelve compleja la tarea de la organización sindical (Ackerman, 2002).

Para Antunes, las características más apremiantes del capitalismo contemporáneo tienen relación con su lógica destructiva, lo que genera efectos, tales como; a) Precarización de la fuerza humana que trabaja; y b) la degradación de la relación metabólica entre el ser social y la naturaleza producto del acentuado énfasis de la creación de mercancías a como dé lugar, destruyendo el medio ambiente de paso (Antunes, 2006, p.185). De Antunes (2006, p.196) emerge una *morfología del trabajo* que entrega la posibilidad de estudiar la *nueva cultura sindical*, considerando las particularidades socioeconómicas de cada país, la inserción en la nueva división internacional del trabajo y las propias subjetividades de trabajadores, sus valores políticos, ideológicos, culturales y de género.

A nivel mundial cohabitan una cantidad de transformaciones que debilitan la potencia de los sindicatos, tales como las cambiantes composiciones del trabajo, el aumento de cuellos blancos (*White collars*), de la participación laboral femenina *precarizada*, en especial en regímenes flexibles como *part time* (Pencavel, 2005). Junto a esto se da una reestructuración con mercados internacionalizados, liberalizados con desarrollo económico menos avanzados, que han resultado en mayores tasas de desempleo y sobre todo de trabajos informales (Blanchard y Wolfers, 2000).

Finalmente, se han implementado ciertas políticas laborales poco promotoras del sindicalismo (Disney, 1990) al igual que el debilitamiento de las Negociaciones Colectivas (Calmfors y Driffill, 1988) y la desregulación del empleo que hoy no posee fiscalización (Vallas y Beck, 1996). En el campo de las teorías existentes sobre lo sindical, unas se inclinan en evidenciar una simbiosis dirigida a debilitarlo desde la neoliberalización económica (Baccaro y Howell, 2011), mientras otras –en las que se inserta este caso–, describen prácticas y estadísticas de revitalización sindical (Frege y Kelly, 2004) y aumentos de los conflictos laborales en ciertas regiones e industrias –no tradicionales– del mundo. Garretón (2014, p.143) indica la conformación de una “nueva” cultura sindical-laboral por parte de los trabajadores, en relación crítica con el proceso post-dictatorial, lo cual también es corroborado por Julián (2017b), quien enuncia que la nueva cultura sindical surge y se consolida, mientras los sindicatos identifican una posibilidad de expansión de su área de influencia en la representación de los intereses de los trabajadores, fomentando y proyectando su “papel público”. La segmentación del mercado

laboral en Chile es alta, siendo las mujeres subrepresentadas en la fuerza de trabajo, participando principalmente en los sectores financieros, comunicaciones, hotelería, restaurantes, salud y educación (Avolio y Di Laura, 2017; Sato, 2018 en Arteaga et al., 2021), que sería el caso del SUAHC con un 70% de composición femenina.

Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva reglada, en tanto definición jurídica, se encuentra contenida en el libro IV del Código del Trabajo, pero para operacionalización de este artículo, será entendida como el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con un sindicato base para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un período determinado que concluye en la firma de un contrato colectivo por ambas partes. Corresponde a uno de los instrumentos más comunes del sindicalismo, donde trabajadores y trabajadoras de forma unificada, presionan la unilateralidad de los empleadores en aras de equiparar las condiciones laborales en la forma de derechos (Gianibelli, 2013). Gamonal sostiene que “por mucho que una organización sindical cuente con libertad de constitución, de reglamentación, representación u otras, si no puede negociar colectivamente con un mínimo de eficacia, no puede propender por la mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados” (Gamonal, 2020, p.228). La negociación colectiva es también un mecanismo de distribución de la riqueza que reduce la dispersión salarial y la desigualdad (Aidt y Tzannatos; Durán; Kremerman; OIT en Díaz, 2023, p.12) y que promueve la justicia social. Es un medio distributivo porque permite canalizar las aspiraciones de los trabajadores por participar del excedente del proceso productivo al que contribuyen (Dirección del Trabajo, 2015, p.181). El código del trabajo no tiene una definición explícita de negociación colectiva. ¿Qué explica este vacío? Con la pretensión de consagrar la titularidad sindical del derecho a negociar colectivamente, el proyecto de reforma laboral del 2016 definía la negociación colectiva como “aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado”, eliminando toda referencia a los grupos negociadores.⁶ Dos requerimientos de inconstitucionalidad, presentados por grupos de senadores y de diputados de la oposición de la época ante el Tribunal Constitucional, le significaron un duro revés. A juicio del Tribunal, los titulares del derecho a negociar colectivamente son los trabajadores individualmente considerados, por lo que son libres para elegir si lo ejercen a través de un sindicato o conformando un grupo negociador⁷ (Díaz, 2023, p.14). Con lo anterior se confirma la constricción jurídica que la ley establece a la titularidad y libertad sindical, afectando directamente a la autonomía del ejercicio sindical. A continuación, se presentará una definición de prácticas antisindicales o desleales (Salinero 2009, p.10):

Las prácticas antisindicales o desleales corresponden en consecuencia a los actos contrarios a la libertad sindical, o del ejercicio sindical, y cuya protección, a través de

⁶ El antiguo artículo 303 del Código del Trabajo definía la negociación colectiva como “el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”, admitiendo la posibilidad de que los sujetos negociadores fuesen tanto los sindicatos, como grupos negociadores, unidos al solo efecto de negociar.

⁷ Ver Sentencia del Tribunal Constitucional N° 3016(3026)-16-CPT, considerandos 19° a 24°.

una sanción social, es objetivada por la ley. No resulta admisible, en una sociedad democrática, que sectores de empleadores que gozan de todas las libertades para hacer uso del derecho de asociación y representar ampliamente sus intereses gremiales, desarrollen, a su vez, prácticas destinadas a coartar los derechos de representación de otros sectores, en este caso de sus propios trabajadores. La represión sindical en la constitución de sindicato atropella, en el hecho, el principio de la libertad de trabajo, ya que la oferta de trabajo en tales condiciones implicaría la obligación para los trabajadores en ejercicio laboral de renunciar a un derecho humano esencial, los derechos de sindicación.

Contexto de la Negociación Colectiva en Chile

La Negociación Colectiva está normada en Chile en el Libro IV del Código del Trabajo (en adelante, CT), donde sus principios orientadores pertenecieron al Plan Laboral⁸ de 1979, procurado legalmente en el Decreto ley N°2.759 de 1979 (Caamaño, 2016, p.385). Por tanto, ambos códigos del trabajo, tanto el primer código creado en 1931, como el “actualizado” de 1978, fueron elaborados sin consenso democrático, muy por el contrario, con tintes dictatoriales y antisindicales (Carlos Ibáñez del Campo en 1931 y Augusto Pinochet en 1978).

Las reformas introducidas, por ejemplo, la del 2001, después de la ratificación de convenios relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a libertad sindical –n°87 de 1948 y n°98 de 1949–, se han esforzado en potenciar y liberalizar el ejercicio del derecho de sindicación, relegando cambios clave en la regulación de la NC y huelga (Caamaño, 2016, p.386). Las explicaciones que determinan la vigencia de un modelo tan restrictivo de NC son variopintas, pero desde el punto de vista de Caamaño (2016), tienen relación con lo “económico y político”, reflejando visiones y principios contrapuestos; por una parte, la importancia de reformar el actual ordenamiento jurídico laboral para promover el reconocimiento y tutela de la libertad sindical; y por otra parte, la sobrevaloración de índices macro y microeconómicos distanciados de la sensibilidad y necesidades de trabajadores y trabajadoras (Feres, 2009, p.146,147).

De acuerdo con las mismas palabras de Feres:

Se proyecta más abiertamente la existencia de dos almas dentro de la coalición gobernante [Concertación], en cuanto a los roles de la negociación colectiva. Para unos, no es posible fortalecer la acción sindical, profundizar la democracia, modificar la regresiva distribución de los ingresos y mejorar sustancialmente la competitividad de la economía chilena, sin generar una cultura de diálogo y concertación social, de la cual la negociación colectiva sería un elemento consustancial. Para otros, cualquier alteración sustantiva a las normas existentes implicaría introducir rigideces al mercado de trabajo,

⁸ Compuesto por un conjunto de decretos-leyes, su objetivo fue implementar la lógica neoliberal tanto en el interior de las organizaciones de los trabajadores como en las relaciones entre el capital y el trabajo. Terminado el régimen militar, la vigencia de esta normativa laboral ha sido uno de los símbolos del continuismo del modelo neoliberal durante los años de la "transición democrática" chilena.

con efectos negativos en el empleo, e interfiriendo en facultades empresariales propias que devienen del derecho de propiedad.

De esta manera, Feres (2009) retrata las dos almas que conviven en Chile, una que cree en la NC como herramienta de diálogo social y crecimiento productivo con una justa redistribución del ingreso, y otra alma que considera al mercado por sobre todas las cosas, incluyendo la NC, que solo modifica negativamente la estabilidad productiva, generando efectos indeseados en el empleo, en las facultades privativas de administración y, finalmente, en los principios rectores del neoliberalismo y la globalización, la flexibilidad laboral, la libertad individual y la propiedad privada.

Como se indicó en páginas previas, la flexibilidad laboral es uno de los principios rectores del neoliberalismo, y el modelo normativo presenta un libertinaje en la jurisdicción de relaciones individuales de trabajo, y con las relaciones colectivas, una constrictiva reglamentación (Caamaño, 2006), incluyendo la NC. Las acciones que un sindicato pudiese desplegar se acotan a la reclamación salarial en el nivel de empresa, “restringiendo iniciativas en promoción e interés de los trabajadores/as como pudiese ser un paro o una manifestación”.

Una manifestación de esto se encuentra en la actual Ley de Seguridad Interior del Estado, N° 12.927, cuyo artículo 11 criminaliza a la huelga y a la protesta social al establecer que: “Toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública; o en las actividades de la producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituye delito y será castigado con presidio o relegación menores en sus grados mínimo a medio. (Caamaño, 2016, p.389)

Junto con tener leyes laborales amparadas en la defensa de intereses productivos y gerenciales –como el CT y el Plan Laboral– también la ley penal restringe el margen de acción de los sindicatos. Estos, a partir del democrático derecho elemental de la libertad de expresión, de manifestación y de los convenios de libertad sindical, pueden elaborar planes de movilización por sus legítimas necesidades, pero el modelo, tanto a partir de leyes laborales y penales, puede llegar a encarcelar la acción sindical, cristalizando, de esta manera, la hegemonía del ideal capitalista de las relaciones laborales en Chile y cómo las empresas conocen y usan para sí esta realidad.

Siguiendo con el modelo del Plan Laboral, es necesario citar a José Piñera:⁹

El Decreto Ley 2.758 partió de premisas muy distintas a las de la antigua legislación al momento de diseñar el proceso de negociación colectiva. La idea básica fue sacar a este proceso de la arena de conflicto y confrontación social en que había sido situado históricamente –“con gran satisfacción de los partidarios de la lucha de clases”– y devolverlo a su función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre las remuneraciones de los trabajadores y la productividad del trabajo. La

⁹ Ideólogo del Plan Laboral, de la Reforma Previsional y la inserción de las Administradoras de Fondos de Pensiones en Dictadura y hermano del expresidente Sebastián Piñera.

negociación colectiva en definitiva no es más que un medio a través del cual un grupo de trabajadores negocia sus remuneraciones con un empleador, sobre la base del valor que tienen sus aportes a la empresa. Es necesario romper con los mitos que se adueñaron por años de esta área de la legislación laboral y advertir que “la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o la riqueza en el país”. [...] Las remuneraciones que sobrepasan los niveles de productividad del trabajo que fija el mercado comprometen seriamente el funcionamiento de la economía. Esto no es un asunto de principios solamente; es un asunto de daño social efectivo, que se expresa en desempleo” [...]“El objetivo del proceso de negociación colectiva es asegurar, por consiguiente, el logro de una equivalencia entre remuneraciones y productividad [...] El ideal es que nadie salga perdiendo, que la remuneración de los trabajadores no esté por debajo de la productividad que ellos tienen como equipo en la empresa y que, a su vez, el costo de la mano de obra no termine siendo encarecido artificialmente para el empleador. (Piñera, 1990, p.49, p.50)

En términos sencillos, lo negociable es la diferencia entre el salario de trabajadores/as y las ganancias que “a criterio de la cultura y economía gerencial” podrían ser revalorizadas por el aporte de sus trabajadores. Este criterio, finalmente es muy heterogéneo, relativo y con una flexibilidad incuestionable (Caamaño, 2006) desde la legislación, mientras que el/la trabajador/a, solo tiene un poder de negociación bajo ciertas características, de no gustarle, tiene la posibilidad de renunciar a su «salario piso», para reingresar al “ejército de reserva” y de esta manera buscar otra oferta laboral.

Así, la cultura gerencial y neocorporativista, no puede pagar remuneraciones inferiores a las consideradas por el mercado laboral –con informalidad laboral, sin prestaciones ni cotizaciones sociales, con flexibilidad laboral que redistribuye jornadas de trabajo y en consecuencia disminuye salarios, entre otras “prácticas gerenciales”– y por otro lado, con un «salario techo», que es el nivel máximo de remuneración al cual puede llegar una empresa para no volver vulnerable su ejercicio productivo. Es una negociación entre el *salario piso* y el *salario techo*, que según el neoliberalismo, debe exclusivamente demostrar un balance entre salario/productividad (Caamaño, 2006).

Lo precedente puede parecer razonable, no obstante, esconde la injusticia que implica la facilidad de reemplazar a los trabajadores sindicalistas –incluyendo en Negociaciones Colectivas con variadas estrategias– por otros menos movilizados para profitar económicamente, sin preocupaciones de las relaciones laborales. De esta manera, el trabajo se certifica como una mercancía fácilmente adquirible –y despachable– para el neocorporativismo, puesto que tiene la certidumbre de un ejército de reserva dispuesto a asumir precariedad laboral por un *salario piso*. Desde esta lógica, la productividad o aporte del trabajador se refleja, en definitiva, en su potencial precio de reemplazo en el mercado del trabajo (Salinero et al., 2006, p.34).

Retomando la Negociación Colectiva en el modelo del Plan Laboral, se “normaliza e institucionaliza el sometimiento del trabajo –y trabajadores/as– al capital y mercado, asegurando una tasa de ganancia sin obstáculos asociados a leyes laborales y sindicatos, potenciando un paradigma de acumulación promocionado por el sistema económico implantado, que anecdóticamente, se vale de una jurisdicción plenipotenciaria para el desarrollo productivo neocorporativista y de la cultura gerencial” (Salinero et al., 2006, p.35). La rigidez del modelo supone entender legalmente la NC como un mero procedimiento donde empresas y sindicatos –y

también trabajadores/as organizados/as– establecen condiciones comunes de trabajo y salariales en un acotado plazo. Muy alejado de otras percepciones históricas que entendían la NC como expresión de un derecho fundamental de las y los trabajadores (Caamaño, 2006, p.392).

Actualmente en Chile (Dirección del Trabajo 2022, p.29-31), hay 9.922 instrumentos colectivos negociados por sindicatos, lo cual alcanza a un total de 1.402.240 personas beneficiadas por las cláusulas pactadas. La concentración territorial para el 2021 ocurre en la Región Metropolitana (47,2% de los instrumentos y 59,7% del total de personas). El peso para el 2020 por rama de actividad económica lo detentan cuatro sectores, donde “Educación” obtiene el segundo lugar con el 12,5% detrás de la “Industria Manufacturera” con el 19%. De los instrumentos colectivos, los contratos colectivos, hace ya años (2016 era de un 77,3%), van cediendo protagonismo a los convenios colectivos, con un 66,1% para contratos y 33,9% para los convenios, cifra coherente con las personas beneficiadas por contratos, que del 2016 (72,1%) baja al 60,1% el 2021. También se confirma la feminización de lo laboral, puesto que proporcionalmente hay más mujeres contenidas en los contratos colectivos que hombres (Díaz, 2023, p.30). La estadística muestra, que pese a la ascendente tasa de sindicalización, esta no se condice con la baja cobertura de la negociación colectiva, situación que se profundizará en las páginas venideras.

Marco metodológico

La *autoetnografía* permite la comprensión de lo social, lo político y lo cultural desde lo personal, también conocida como biografía interpretativa (Denzin & Lincon, 2011, p.423), en tanto aproximación a la escritura e investigación que describe sistemáticamente las vivencias personales en aras de entender el fenómeno sociocultural, histórico y político de la negociación colectiva. Faculta un enfoque que transforma las maneras de realizar investigación y cristalizar a los otros, adoptando la investigación como un acto político colectivamente justo y consciente (Ellis et al., 2010), en este caso, asumido desde la vereda sindical. Entonces, es una metodología que permite que los/as propios/as investigadores/as presenten sus historias, teniendo la posibilidad de exponer temáticas que por diversas circunstancias –entre ellas el miedo, amedrentamiento, temor a ser despedido, entre muchas otras sensaciones que caracterizan la inseguridad laboral en lo sindical–, no se han trabajado o dialogado políticamente por ser complejos. Es decir, que lo sindical, entre muchas otras alteridades que son reprimidas e invisibilizadas, encuentra en la metodología autoetnográfica, el canal por donde puede compartir sus aspectos biográficos, históricos y culturales. La autoetnografía como metodología es cualitativa, enfocada analíticamente desde un discurso personalizado y contextualizado en un hecho específico, en este caso las negociaciones colectivas del sindicato UAHC 2020 y 2023. Se trata de un ejercicio de creación de conocimiento interpretativo desde lo vivencial, situado y muy asociado al devenir histórico y cultural (Richardson & St. Pierre, 2005). Es decir que quien investiga y lo que investiga son uno al mismo tiempo (Denzin & Lincon, 2011:423), por lo tanto, el investigador es el instrumento que se estudia (Richardson & St. Pierre, 2005) mediante el autoconocimiento y la introspección de sí mismo, que, en este caso a la vez, es actor relevante del proceso de negociación colectiva junto a sus compañeras que son directoras de la organización sindical. Lo anterior pretende encontrar hechos específicos de las trayectorias que permitan comprender y explicar la negociación colectiva, en tanto ejercicio de autoobservación,

recuperando su propia historia, redactando los hechos sociales de manera selectiva y reflexiva (Tilley-Lubbs, 2011:277).

La técnica de la “autoetnografía” será complementada con el “análisis documental” de bibliografía referente a las transformaciones laborales en el neoliberalismo, las negociaciones colectivas, sindicatos y todos los cuerpos informativos referente a lo anterior, tales como contratos colectivos de Sindicatos de la CONATUCH, de la UAHC, el Plan Laboral, el Código del trabajo, de convenios de la OIT, junto a documentación más específica, como actas de reuniones, asambleas, notas de prensa y de campo sobre conversaciones con dirigentes del Sindicato UAHC. El “análisis documental” implica hacer una revisión exhaustiva de la información pertinente de la temática de investigación, como también del uso de estadísticas. Es más, una expresión usual de esta técnica resulta en los antecedentes recuperados desde archivos oficiales o privados –en el ámbito sindical, los contratos colectivos, algunas actas entre documentación similar, resultan clasificados y exclusivos para socios o personas involucradas en la gestión misma–, y también registros que no tienen como origen ser material de investigación, de allí su relevancia al ser recuperados como archivos de estudio (Valles, 1989, p.109). El análisis documental es de tintes sociológicos entre otros oficios afines que relevan las dimensiones histórico-cultural de los problemas sociales. En estos atributos se contempla la historia, las trayectorias biográficas y las intersecciones de las estructuras sociales, puesto que solo analizar las dimensiones psicológicas –muy relevantes por lo demás– hablaría de una investigación a-histórica, sin llegar a establecer similitudes y diferencias a escala social. El *análisis documental* es una estrategia metodológica de obtención de información que evita caer en un uso imparcial de documentos (escritos o no) para la justificación o interpretaciones poco científicas, sino como fuentes de evidencias desde la recolección de datos como complemento a las principales técnicas de investigación social, como la observación y la conversación.

En conclusión, el Marco Metodológico del artículo es de finalidad básica para levantar conocimientos y comprensión del fenómeno de la Negociación Colectiva, en específico las Universidades privadas. Su alcance es longitudinal, puesto que se contempla el análisis de dos negociaciones realizadas, una el año 2020 y otra el 2023, con los respectivos materiales documentales que acompañan estos procesos. La profundidad es descriptiva, ya que pretende conocer la negociación colectiva como estrategia de mejora sindical y laboral. Su amplitud es microsociológica, debido a que analiza e interpreta una realidad específica, la negociación colectiva de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Utiliza fuentes primarias y secundarias, desde las notas de campo de la directiva sindical, las actas administrativas sindicales, de las asambleas, entre muchas otras fuentes de información que nutren el desarrollo de una negociación colectiva. El carácter de la investigación es cualitativo de naturaleza documental, desde el objeto de estudio de la Sociología del Trabajo y en un contexto de autoetnografía con análisis documental.

Autoetnografía de las Negociaciones Colectivas del Sindicato UAHC

La NC 2020-2022 se dio en plena pandemia, por lo que las reuniones, asambleas, sesiones de negociación, el proceso en su totalidad fue realizado de modo virtual. Las otras cuatro negociaciones colectivas siempre tuvieron reajustes y bonos de término de conflicto, algo que se rompió abruptamente el 2020. La universidad como tal estaba atravesando una delicada y crítica

situación financiera, lo cual era una realidad que se puede monitorear desde sus balances auditados¹⁰ y el Informe de Investigación de la Superintendencia de Educación Superior.¹¹ El segundo semestre del 2019 llega un nuevo Vicerrector de Administración y Finanzas, dando inicio a una Reestructuración que trajo consigo cambios considerables en la gestión universitaria. Se proyectaron e implementaron nuevas carreras fuera de la tradición que mantenía la UAHC, entre muchas otras medidas que impactaron a la universidad de distinta forma, como, por ejemplo, la reducción del pago de horas por honorarios a profesores.

Pero sin duda, el golpe más fuerte que recibió el sindicato fue el despido masivo¹² realizado una vez finalizado el fuero sindical que entrega la NC (30 días después de la firma del contrato). Es decir, no solo la negociación fue compleja por no acceder a algún beneficio monetario, además se tuvo que lidiar con un despido masivo (artículo 161 del CT) de 44 personas, 27 de ellas, sindicalizadas, incluyendo a la ex Presidenta Sindical Tania Figueroa de la gestión 2018-2020, quien además era representante electa de funcionarios en el Consejo Superior Universitario, en una clara afrenta a la triestamentalidad.

Hoy el sindicato supera la afiliación de 270 socias y socios, desde operarios, en específico auxiliares de aseo, porteros, cargos administrativos como secretarias, cajeros y cajeras, entre las direcciones más tradicionales de una universidad como Registro Curricular, Biblioteca, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Vínculo con el Medio, Comunicaciones, Informática, entre muchas otras, para llegar hasta los y las docentes. Es decir, el sindicato es multiestamental y representativo de todas las familias de cargos posibles en la Universidad, inclusive hay jefaturas y directivos insertos en él. Se destaca este elemento, porque el sindicato entiende que la atomización de trabajadores/as es uno de los elementos que más ha promovido la legislación laboral chilena al afectar su titularidad sindical.

El sindicato considera este un elemento potente en su nivel de representación, complejo para articular su participación, pero distintivo al compararlo con otros sindicatos del CONATUCH (Consejo Nacional de Trabajadores de Universidades de Chile) que están en una misma universidad, divididos por oficios –de Ediciones, Profesores, Funcionarios, etc.–. En términos de brecha de género, la presencia femenina en el sindicato, según la encuesta de caracterización realizada por el sindicato en marzo de 2023, alcanza el 70%, corroborando de igual manera, la categórica presencia femenina en la dirigencia, con dos mujeres y un hombre. Por lo que, en dicho plano, la presencia femenina es contundente. Hoy, “las mujeres trabajadoras necesitan a los sindicatos y los sindicatos necesitan a las mujeres trabajadoras” (Andrade, 2022, p.5). En otras palabras, lo que ha traído a las mujeres hacia la organización sindical, se vincula mayormente con la ubicación que la mujer comienza a ocupar en el mercado laboral (su predominancia en el sector servicios y en empleos flexibles) y en cómo el sindicalismo sirve como un motor para canalizar sus demandas, del mismo modo en que los sindicatos han necesitado a esta nueva fuerza de trabajo para mantenerse vivos (Andrade, 2022). De esta forma,

¹⁰ <https://www.academia.cl/transparencia>

¹¹ <https://sesuperior.cl/wp-content/uploads/2021/06/UAHC-02.-Informe-de-Investigacion-UAHC-2020.pdf>

¹² <https://interferencia.cl/articulos/acusan-rector-ramis-de-atentar-contra-la-democracia-de-la-uahc-con-despidos-masivos-y>

<https://werkenrojo.cl/370512/#:~:text=Ante%20los%20despidos%20masivos%20acontecidos,3%20de%20agosto%20de%202020.&text=acad%C3%A9mica%2C%20aludiendo%20a%20explicaciones%20econ%C3%B3micas,os%2C%20no%20tienen%20responsabilidad%20alguna.>

<https://sindicatouahc.cl/2020/08/04/solidaridad-sindical-frente-despido-masivo/>

se comprueba la tesis de la autora con una fuerte presencia de “pink collars (cuellos rosados)” en el sindicato.

Este artículo se escribió una vez finalizado el proceso de Negociación Colectiva 2023-25. El 12 de mayo el Sindicato envió la propuesta de contrato colectivo, la cual solicitaba un presupuesto de \$1.300MM en total –por concepto de reajustes, bonos y asignaciones varias– y la mejora en distintas materias de relaciones laborales. El 19 de mayo la Universidad contestó aceptando menos de 10 cláusulas de las 39 contenidas en el proyecto sindical. La primera reunión se realizó el jueves 1 de junio donde la Universidad adelantó que está dispuesta a entregar reajustes por IPC a los beneficios y a la discusión de los tramos, algo insuficiente para la directiva y su asamblea.

En la segunda reunión del miércoles 7 de junio, se dio lectura total del proyecto de contrato colectivo, pero no hubo avances en lo relacionado a incrementos salariales o monetarios, pero en la sesión del martes 13, quedó pendiente el avance en estos puntos. En la tercera reunión, tampoco hubo avance significativo, más bien un intento de acercar posturas sobre temáticas de fondo para ambas partes, sin un fructuoso avance.

En asamblea del Sindicato realizada el martes 13 de junio, se decide realizar un *paro*¹³ de actividades laborales de una hora en todas las sedes y para todas las familias de cargo que hay. El pliegue fue exitoso en un nivel del 90%, hubo fotos de muchos equipos parando sus labores en las distintas sedes de la Universidad, junto a esto, hubo una movilización in crescendo que sumó a auxiliares en su totalidad, hasta profesores, quienes con silbatos y lo que pudiera hacer bulla, solidarizaban con el paro de actividades. Lo anterior no estuvo exento de complicación y tensión, por ejemplo, auxiliares de un campus no tuvieron plena libertad de parar, como sí ocurrió en el campus central. De igual manera sucedió con Recepción Docente y Laboratorios de Computación que tuvieron imposibilidad de cerrar sus espacios para adherirse al paro, con la razón de ser un servicio mínimo, tratando de homologar los turnos éticos de los servicios de salud, situación completamente alejada a la realidad universitaria, donde la comparación entre un servicio de salud y la paralización de labores universitarias por una hora es evidentemente desproporcionada.

En campus central, el paro empezó con una concentración en el Patio del Edificio nuevo, después en el frontis de la Universidad, para tomarse la calle –interrumpir el tránsito– unos 10 minutos. Posteriormente, los/as sindicalizados/as movilizados/as pasaron directo a las oficinas de las autoridades de la Universidad (Rector, Vicerrector de Administración y Finanzas y Jefatura de RRHH) para finalizar la movilización como exitosa y con una gran sensación de unidad.

Sin embargo, y tras una actividad sindical que la Directiva organizaba, el mismo miércoles alrededor de las 18:00 horas, fueron citados por la directora de RRHH a una reunión extraordinaria. Al entrar en las oficinas de las autoridades, la directiva se encontró con el Vicerrector de Administración y Finanzas, quien también se sumó a la reunión. En este sucinto encuentro, se le entregó a la Directiva por parte de la Comisión Negociadora de la Universidad, la decisión de “no seguir negociando” al considerar el *paro* una violación al principio de buena fe. Se le indica a la Directiva Sindical que fue una decisión tomada por las autoridades, es decir, Rectoría y el Directorio.

Se informa esta situación a las bases sindicales mediante el whatsapp sindical, donde está la mayoría de sus socias y socios, informando que, junto a sus asesores, la Directiva diseñaría un comunicado público reiterando su disposición al diálogo como también una nueva propuesta de

¹³ https://www.instagram.com/p/Ctcu9xyp78L/?utm_source=ig_embed&utm_campaign=loading,
<https://www.laizquierdadiario.cl/Siguen-las-negociaciones-del-sindicato-UAHC-con-las-autoridades>

cláusulas del contrato. Por tanto, el jueves 15 de junio fue de trabajo sindical en la nueva propuesta más el comunicado público. En la tarde se abrió la ventana para volver a negociar, fijando una reunión para el viernes 16 de junio.

Sin embargo, previo a esto, desde la Vicerrectoría Académica, dirección que no tuvo participación alguna en la mesa de negociación al igual que Rectoría, se envió un correo electrónico a sus dependientes arguyendo su posición respecto del paro organizado por el Sindicato. En dicho correo, se enuncia que el proceso de NC, “debe ser desarrollado de buena fe y con estricto respeto y sujeción a las normas que el Código del Trabajo”, apegándose estrictamente a esta legislación. Continúa afirmando que el Sindicato, a través de una asamblea donde decide paralizar, va “en contraposición con lo expuesto (espíritu de la NC en el CT) [...] actuación que no sólo ha afectado el normal funcionamiento institucional, sino que, además, constituye una anticipación irregular e inadmisibles del ejercicio del derecho a huelga”.

De lo anterior, se puede suponer que, para el entendimiento de dicha Vicerrectoría, la paralización de una hora “afectó significativamente el funcionamiento de la Universidad” y que, además, en una explicación bastante particular, predispone el paro como una antesala de la huelga. Ambos entendimientos acercan a la Universidad a prácticas desleales y antisindicales atentatorias a la titularidad y libertad sindical, como se expuso en la sección de Negociación Colectiva. Lo anterior también resulta particular puesto que casi anualmente la Universidad pasa por procesos de *tomas estudiantiles* que duran semanas e incluso meses, y en donde se produce una interrupción del normal funcionamiento de la universidad mucho mayor al generado por una hora de paralización. Otro antecedente es que el 3 de agosto de 2020, el Sindicato también realizó un paro por los despidos masivos,¹⁴ y en dicha oportunidad tampoco hubo una reacción tan aireada de parte de las autoridades, ni un desliz sobre la ilegalidad del accionar realizado por el sindicato como en esta oportunidad.

Por otra parte, presuponer que esta paralización era el paso previo a una huelga es completamente antojadizo, puesto que la Asamblea jamás condicionó el paro como una condición sine qua non de la huelga, lo que convierte esta interpretación del correo en una sentencia sin apego a la realidad sindical y que va en línea con un ánimo de tergiversar la intención de la paralización sindical. El correo además expone que el paro fue una “medida improcedente e innecesaria contradiciéndose” cuando en la misma frase, indica que se debe “resguardar el legítimo derecho de trabajadores y trabajadoras a negociar sus condiciones laborales”. La paralización fue aprobada en asamblea, por tanto, denominar al paro como una medida “improcedente e innecesaria” es una transgresión al sindicato, su organización y legitimidad de acciones, desvalorizándolas al punto de llamarlas innecesarias. Finalmente, el comunicado conmina a sus dependientes, a “transmitir esta información a sus respectivos equipos” [...] dejando inclusive a personas sindicalizadas de dicha Vicerrectoría en un “claro conflicto de interés y a otras en una situación de amedrentamiento y desmovilización sindical”.

Por tanto, a partir del paro se marca un hito donde al SUAHC se le espeta la responsabilidad de violar el principio de buena fe en tanto práctica desleal a partir del CT, cuerpo jurídico que como se ha dispuesto en páginas precedentes, fue creado en dictadura de Carlos Ibáñez del Campo el año 1931 (Salazar et al., 2021) y que fue acotando aún más el derecho a huelga, en el Plan Laboral de José Piñera en plena Dictadura cívica militar el año 1978. Hubo modificaciones por los gobiernos de la Concertación, mediante las leyes 19.759 (1990) y 19.759

¹⁴https://sindicatouahc.cl/wpcontent/uploads/2020/08/20200802_DECLARACI%C3%93N_PARALIZACI%C3%93N_DE_ACTIVIDADES_03_DE_AGOSTO_2020..pdf

(2001), pero no cambiaron aspectos vinculados a la acción colectiva de los trabajadores, según Rojas (2007).

Las autoridades de la UAHC, universidad que fomenta el “pensamiento crítico”, se valió entonces de los “principios rectores de la legislación” del CT (dictatorial, restrictiva con la libertad y autonomía sindical) para desplegar una “campaña comunicacional en contra del paro” y de la Directiva Sindical, como el correo emanado desde Vicerrectoría. El paro fue una decisión creada y tomada por las bases sindicales en la asamblea del martes 13 de junio en tanto manifestación de la libertad sindical, derecho reconocido por el texto constitucional (artículos 16 y 19) y por convenios que Chile ha suscrito con la OIT (Convenio 87: sobre libertad sindical; Convenio 98: sobre negociación colectiva). No obstante, la legislación laboral chilena contempla el derecho a huelga sólo como una etapa dentro de la NC normada, vale decir, aquella manifestación que se dé fuera de dicho espacio de negociación está prohibida, contraviniendo de paso los principios de la mencionada libertad sindical, según establece la misma OIT (Flores, 2014, p.88).

Resulta sumamente llamativo cómo una autoridad que no se relaciona con el Sindicato en ninguna instancia (Vicerrectoría Académica), adquiere un rol tan preponderante, a tal punto que termina emitiendo declaraciones en contra de las acciones legítimas que el sindicato propuso y realizó en el marco de la NC. “Campaña comunicacional” que también fue introducida –sin certezas desde dónde– entre las bases para desmovilizar la acción sindical, replicando desde ciertas jefaturas sindicalizadas “que el paro fue ilegal”.

Lo anterior evidentemente genera “amedrentamiento y desmoviliza” a los/as sindicalizados/as ante la presión de este discurso que desdeña lo sindical. Por tanto, el sindicato en la línea de los convenios internacionales 98 y 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado de Chile,¹⁵ de donde se desprende la autonomía de los sindicatos, que incluso la constitución chilena reconoce en su artículo 19, emite un comunicado sindical a sus bases con los postulados que guiaron el paro votado en asamblea, en una respuesta a lo que la Vicerrectoría Académica comunicó.¹⁶

En este áspero contexto, se retoman las conversaciones con las autoridades para seguir negociando, y el viernes 16 de junio la comisión de la universidad responde al nuevo proyecto sindical, con una clara voluntad de avanzar en las cláusulas, “disposición muy distinta a las cuatro reuniones previas”. En torno a la nueva propuesta sindical, hubo aceptaciones significativas de parte de la Universidad, mientras en otros temas no hubo acuerdo, por lo que se estableció otra reunión para el sábado 17 de junio. En la reunión del sábado, se entregó, lo que dijeron, era la última propuesta de la universidad, \$185.000 por persona como bono término de conflicto y alternativas de reajuste por un 1% o 2% entre otras.¹⁷

La Directiva decide informar estas modificaciones a sus bases, citar a asamblea para el lunes 19 de junio y así tomar una decisión. La Asamblea no tuvo, desde la directiva, mayor preparación que el diseño de una presentación que resumiera según el punto de vista de sus

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102588

¹⁶ <https://sindicatouahc.cl/2023/07/05/declaracion-publica-ante-el-paro-sindical/>

¹⁷ Para ver lo informado desde el Sindicato:

https://docs.google.com/presentation/d/1kFvZVghv5Tk_q2IG5tMcGNMb2OHVhH_/edit?usp=sharing&ouid=111780547918304299422&rtfpof=true&sd=true

dirigentes, las principales cláusulas donde hubo avance en la mesa de negociación.¹⁸ Esta asamblea duró más de dos horas y media, desde las 10:30 hasta las 13:00 aproximadamente, donde se recibieron importantes percepciones e indicaciones de las bases sindicales, quienes rechazaron vehementemente, en su mayoría, el reajuste y bono de término de conflicto por considerarlos “como migajas”. Junto a esto, y producto de la alta asistencia a la asamblea (más 100 personas), fue posible constatar la legítima preocupación por las significaciones e implicancias que tendría una huelga, donde el asesor laboral explicaba sus plazos y condiciones.

A lo largo de su trayectoria, el SUAHC ha estado cerca de llegar al proceso de votación de la huelga. El 2018 tuvieron acuerdo en la última reunión, y en esta negociación se tenía inclusive agendada la visita del ministro de fe para el martes 20, donde ocurriría la presunta votación de la última oferta de 10:30 a 13:00. Sin embargo, esta “preocupación” de las bases por las implicancias y la organización que tiene el Sindicato para afrontar una huelga legal, hizo reflexionar a la Directiva y sus asesores sobre variadas situaciones que son sentidas para las bases sindicales, las que se exponen a continuación:

- Días de descuento salarial por “día no trabajado”.
- Fondo de huelga para afrontar la organización de esta.
- Inexistencia de Comité de Huelga que planifique y organice lo que podrían ser las principales acciones.

Estos elementos, entre otros (como el “amedrentamiento y las prácticas antisindicales ejercidas desde la Universidad después del paro para desmovilizar al sindicato”), guiaron la reflexión sobre el contenido volitivo hacia la huelga de sus bases sindicales. Existía mucha “efervescencia y vehemencia” para defender y exponer argumentos que tornan justa la huelga, y una gran parte de la base sindical se manifestaba a favor y, de igual forma, participaban de la acción del sindicato. Sin embargo, las acciones desmovilizadoras calaron en la actitud y posición de algunos/as socios/as del sindicato, logrando, inclusive, tensionar las relaciones laborales entre compañeros de trabajo, sumando a esto los tradicionales miedos económicos que implica la huelga. Se identifican así las principales acciones desmovilizadoras post paro sindical:

- Correo de Vicerrectoría Académica condenando el paro como “ilegal”, lo cual fue insertado en muchos ambientes laborales y de administración.
- Llamados a abstenerse de participar en actividades sindicales o sencillamente no permitir la misma desde ciertas jefaturas.
- Preocupación inducida ante el descuento de días no trabajados estando en huelga y suspensión del contrato de trabajo.
- Tensión introducida en equipos de trabajo entre quienes apoyan o no el proceso de movilización sindical.

Sobre estas prácticas antisindicales y acciones de amedrentamiento, el Sindicato quedó de establecer una mesa de trabajo con las autoridades de la universidad, para realizar las denuncias con antecedentes verídicos en la mesa, y que su directiva llevará a cabo entre otras iniciativas tendientes a disminuir una de las tantas injusticias producidas en los espacios laborales, lo cual se

¹⁸https://docs.google.com/presentation/d/1kFvZVghv5Tk_q2lG5tMcGNMb2OHVhH_/edit?usp=sharing&oid=111780547918304299422&rtpof=true&sd=true

denomina “discrecionalidad de jefaturas”. Si bien desde RRHH se ha cumplido con el sindicato dejando participar a sus socios/as en asambleas, enviando a las jefaturas informativos sobre no obstaculizar la acción sindical, existen denuncias de socias y socios que nos indican lo contrario. Lo anterior conflictúa al sindicato, puesto que supone problemas internos entre socios/as que tienen la calidad de jefatura como otros/as las de dependientes, pero a la vez también con el resto de los/as funcionarios/as no sindicalizados/as socios/as del sindicato en su participación sindical. Por tanto, la directiva tiene el desafío de avanzar en la disminución de la discrecionalidad de jefaturas, buscando eliminar prácticas antisindicales y la innecesaria tensión producida en ciertos socios y socias mediante el establecimiento de un código de ética sindical que rija estatutariamente el comportamiento entre sus socios/as. La contrarrespuesta de ciertas instancias de la Universidad ante el paro del sindicato, como también los dispositivos de prácticas antisindicales y desindicalización, fueron hechos que la directiva no esperó que tuviesen la respuesta institucional que se dio. Estas situaciones se conversan con las autoridades de la universidad para monitorear y salvaguardar la titularidad y libertad sindical como derechos imprescindibles de los/as trabajadores/as, tomando la institución acciones tales como reuniones con todas las jefaturas para recordar la defensa irrestricta de estos derechos sindicales. Resultan aspectos claves a considerar para la probable realización de la huelga, en tanto estrategia sindical, que suponen una mayor reflexión por parte de la directiva sobre cuáles son los factores determinantes para una negociación exitosa.

Contexto actual y desafíos para el Sindicato

En Chile, a pesar de registrar un alza histórica en la sindicación, también lo ha hecho la desigualdad entre las ganancias y los salarios. Para el 2002, “por cada 8 horas trabajadas, 4,5 se pagaban como salarios mientras 3,5 corresponden a ganancias netas de capital; para el 2018 la proporción es de 3 para salarios y 5 ganancias” (Durán y Stanton, 2021). Por tanto, pese al aumento de la sindicalización (22,2% en el 2021, según Observatorio de Huelgas Laborales), esto no se ha relacionado con una mejora en la redistribución de lo generado en el proceso productivo.

La NC se ha visto fortalecida por la alta sindicación de mujeres –sería mucho más alta si varones también se afiliaran de la forma en que las mujeres lo han hecho– y tendría aún más fuerza si se realizara por rama de rubro económico, para apropiarse del excedente correspondiente que hoy lo detenta para sí el neocorporativismo y la cultura gerencial (Durán y Sato, 2023). Siguiendo con los mismos autores, el capital requiere de trabajadores en condiciones de bienestar para la realización de sus labores productivas, y las empresas se ahorran relevantes costos de producción que han sido principalmente asumidas por mujeres, como las labores de cuidado, trabajo no remunerado, entre otras realidades, y que el proceso productivo históricamente ha invisibilizado.

Dichas realidades invisibilizadas del proceso productivo, asociadas a la reproducción de la vida, el tiempo para la familia, los angustiantes y extensos traslados laborales, la formación y experiencia, no son endosados a la clase trabajadora. Por el contrario, se les expropia el valor agregado de sus trabajos en tanto apropiación por medio de la sobrecarga laboral manteniendo el mismo salario y la readecuación de la jornada con disminución de salario entre otras ya comentadas en el presente documento (yacimientos de competencia, polivalencia, flexibilidad etc.). Si a esto se suma la rigidez del Código del Trabajo para normar la NC y la huelga, se hace

muy complejo levantar al sindicalismo como una vía para mejorar la calidad de vida de trabajadoras/es. Es una situación lamentable, que después de tanto tiempo se constata la falta de voluntad política y compromiso gubernamental para proteger el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la NC, lo que se asocia a la “escasa cuantía de NC en el país, de huelgas realizadas entre otras estadísticas como la cantidad de despidos masivos o colectivos”.

Desafortunadamente, el SUAHC forma parte de la estadística habiendo sufrido un despido masivo en agosto del 2020, sumado a que en los 30 años de su historia sindical nunca ha realizado una huelga. En este haber, según la Dirección del Trabajo (La Tercera, 2023b), para abril los despidos por necesidad de la empresa llegaron a 36.676, equivalente a un alza del 15,3%. Mirando el periodo desde enero a abril, el aumento es de un 20,7% (151.795) en referencia al mismo periodo del año pasado. Dichas cifras están en correspondencia con el número de cesantes que llega al 18,3% en abril y a 20,3% en marzo.

Por otra parte, la tasa de sindicalización ha ido creciendo en Chile, mayormente por la adhesión del trabajo femenino en comparación al masculino, “adquiriendo un alza histórica de la sindicación del 22,2% el 2021 desde la vuelta a la democracia” (Observatorio de Huelgas Laborales, 2021, p.11). Empero “la mayor sindicalización no va de la mano de mayores niveles de cobertura de la negociación colectiva”. El observatorio indica que las huelgas se mantuvieron equiparadas en el periodo 2020-2021, con 246 y 248 respectivamente, registrando un incremento de las huelgas legales que llegaron a 123, representando 49,6% del total de estos movimientos.

A ello se debe agregar un incremento de la “cantidad de días de huelga, alcanzando en promedio 13,8 jornadas, el guarismo más alto desde el retorno a la democracia”. Finalmente, según una encuesta reciente, un 59% de la población sitúa al “empleo y crecimiento económico” como una temática de sociedad importante, en el tercer lugar detrás de delincuencia con el 74% y del 61% en tópicos como salud, vivienda, pensiones y educación (La Tercera, 2023a). Por tanto, está volviendo a observarse la centralidad del trabajo a través de estos indicadores, como la participación laboral femenina en sector servicios, en la alta sindicalización –especialmente femenina–, en el aumento del número de huelgas y la vuelta de la temática de empleo y desarrollo a través de las encuestas. A pesar de los cambios en el tradicional “trabajo asalariado”, el sindicalismo ha sabido mutar acorde a los tiempos, con una fuerte feminización sindical, tercerización y formas movimentistas que se vislumbran en sus repertorios, desde la diversidad, con lógicas territoriales, entre otras. Es allí donde el Sindicato UAHC también representa este “nuevo sindicalismo”, con un 70% de socias, con dos dirigentas, pero con el desafío pleno de trabajar en la cohesión de sus bases sindicales para ejercer su legítimo derecho de la defensa de las condiciones laborales y salariales de sus asociadas/os –vía negociación colectiva y huelga, si es necesario– enfrentando las “estrategias desplegadas desde las autoridades”, que se presentan a continuación:

- I. Resquebrajamiento del sentido de comunidad universitaria: La antigua comunidad universitaria, aquella que realizaba la negociación no reglada, que celebraba el día del funcionario/a, donde jefaturas se reunían con el resto de los/as trabajadores/as, se fue desdibujando a una donde cada equipo se relaciona lo justo y necesario en el día a día, en especial desde los despidos masivos como hito crítico.
- II. Temor a perder el trabajo: Sentimiento de inquietud posicional más o menos permanente y generalizado [...], cuyas características específicas lo distinguen de otros procesos similares (temor estatutario, vulnerabilidad, exclusión, movilidad, entre otros) (Araujo y

- Martuccelli, 2011). Los autores describen la incertidumbre que afecta en distintos sentidos a las personas, llegando a influir en su participación sindical.
- III. Sobrecarga laboral (debido a la redistribución de funciones): En base a la racionalización y reestructuración de la Universidad para enfrentar la crisis económica, como también los despidos realizados, las labores han de cumplirse con equipos reducidos que debieron absorber tareas no correspondientes a sus funciones. La sobrecarga laboral es una de las formas contemporáneas de extraer valor del trabajo humano –explotación si se quiere decir de otra manera– con una *polivalencia* que aumenta las funciones de un trabajador por un salario idéntico al que tenía antes, generando fatiga y estrés, entre otros problemas, que incluso pueden afectar en la convivencia familiar (Boltanski & Chiapello, 2002).
 - IV. Desconfianza hacia el sindicato para el logro de objetivos: Otra técnica de la cultura empresarial para desmovilizar es difundir la incompetencia de los sindicatos para cumplir sus objetivos. “Los elementos disociativos que proyectan las relaciones de individualización del empleo y las restricciones al ejercicio de repertorios colectivos [...], suponen un marco de fragilidad de la actividad sindical en el plano institucional” (Julián, 2017, p.291). Por tanto, referirse al “paro ilegal” supone asignar dicha responsabilidad legal sobre su Directiva, a quienes les confiera la culpabilidad, erosionando la confianza en las bases sindicales. En efecto “estos rumores contribuyen también a crear «un clima de desconfianza y de hostilidad muy desfavorable a la sindicalización»” (Labbé, Croizat, y Bevort, 1989, p.59 y p.63).
 - V. Ensimismamiento hacia lo individual por sobre lo colectivo: Ya no hay “nada a largo plazo”, uno de los principios del nuevo modelo que corroe el compromiso mutuo, la lealtad y la confianza. Este *cortoplacismo* puede sucumbir a las familias que no poseen factores protectores, puesto que la inmediatez en la manera de pensar genera desapego, cálculos racionales, con un utilitarismo que no trabaja lazos de lealtad y compromisos colectivos, y menos en los modernos ámbitos de trabajo (Sennett, 2018). La asistencia a actividades del sindicato ha sido amplia, pero no de los 270 socios/as que lo componen, por lo que un gran desafío es promover estrategias sindicales colectivas que efectivamente faciliten una participación sustantiva.
 - VI. Reestructuración decimonónica e inapelable: El proyecto de reestructuración de la Universidad no posee muchas críticas, es más, son pocas las instancias formales donde se presenten los ingresos de la universidad, producto de las medidas que esta reestructuración supone. Solo se puede extraer desde los balances auditados, lo que sin duda es una visión parcial de lo que implica el proceso de reestructuración. El hacer despidos masivos genera más efectos que el hecho de desvincular, y esta incertidumbre y sentimiento de fragilidad, vuelve casi infranqueable la reestructuración, con muy poca resistencia y criticidad hacia la misma.
 - VII. Obediencia: Según Weber (2002, p.172), la acción del que obedece transcurre como si el contenido del mandato se hubiera convertido, por sí mismo, en máxima de su conducta; y eso únicamente en méritos de la relación formal de obediencia. Lo anterior lamentablemente habla de la “desaparición de proyectos alternativos y pensamiento crítico” en la Universidad. Aparentemente, el Sindicato es el único actor organizado –también hay críticas en ciertos sectores estudiantiles, pero sin una orgánica formal– que representa diferencias con Rectoría, y ahora que vienen elecciones de esta, pareciera que

el oficialismo no tendrá competencia, situación que perjudica el ejercicio democrático al interior de la universidad.

Todo esto –entre otros factores– fue lo que afectó y pesó sobre la decisión de la Directiva para no llegar a una huelga, puesto que hubiese friccionado aún más la vinculación sindical de sus socios/as, constituyéndose este –la cohesión de las bases sindicales y el aumento de su participación– como el objetivo a fortalecer por parte de la Directiva. Desde ya se insta a promocionar las comisiones, realizar actividades de encuentro, de camaradería, de economía solidaria o mutualismo, entre otras iniciativas que están orientadas a robustecer el tejido sindical, para que la estrategia del desgaste, aquella que las autoridades usaron (2020 y 2022), dilatando reuniones de NC, agotando sus plazos, traspasando la responsabilidad al Sindicato –es mucho más fácil tomar una decisión entre pocas personas que en un colectivo compuesto por 270 personas– no tenga el efecto de amedrentamiento y desmovilización sindical que tensionó y conflictuó a socias y socios del SUAHC. Esta lógica de desgaste será abordada desde el Sindicato con una estrategia que represente la nueva forma de hacer sindicalismo, buscando siempre efectos positivos para sus socias y socios, en especial en la mejora de su calidad de vida y de las relaciones laborales.

Bibliografía

- Ackerman, M. (2002). Entre el exabrupto y la esperanza. *Revista Derecho Laboral*, 205, enero-marzo.
- Andrade de la Horra, V. (2022). La feminización del conflicto laboral. Un análisis temporal y comparado de la densidad sindical mundial. La tesis ha sido desarrollada bajo el proyecto FONDECYT N°11190229 “Determinantes institucionales y políticos del conflicto entre empresarios y trabajadores: los casos de Argentina y Chile en perspectiva comparada”. <https://valentinaandrade.github.io/tesis/>.
- Antunes, R. (2006). El trabajo entre la perennidad y la superfluidad. En: X. Díaz, L. Godoy, A. Stecher, J. P. Toro (coord.), *Seminario Trabajo, identidad y vínculo social* (pp. 185-206). Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y Universidad Diego Portales (UDP).
- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2011). La inconsistencia posicional: Un nuevo concepto sobre la estratificación social. *Revista de la CEPAL*, (103), 165-178.
- Arteaga, C., Andrade de la Horra, V., Jiménez, A. y Fuentes, J. (2021). Tácticas y estrategias de mujeres trabajadoras del sector servicios en Chile frente al conflicto: participación sindical, empleo y cuidados. *Revista CUHSO*, 31(1), 144-175.
- Avolio, B. y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista CEPAL*, 122, 35-62. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42041-revista-cepal-122> .
- Baccaro, L., y Howell, C. (2011). A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics & Society*, 39(4), 521-563. <https://doi.org/10.1177/0032329211420082> .

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo humano en la era de la globalización*. Editorial Paidós.
- Blanchard, O., y Wolfers, J. (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, 110(462), C1-C33.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Caamaño Rojo, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XLVI, 381-406.
- Caamaño Rojo, E. (2006). La tutela jurisdiccional de la libertad sindical. *Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile*, 19, 77.
- Calmfors, L., y Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic policy*, 3(6), 13-61.
- De la Garza, E. y Neffa, J. C. (2001). *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. CLACSO.
- De la Garza, E. (2004). Alternativas sindicales en América Latina. *Documentos de la Escuela*, 53(1), 1-61. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20121204111800/DOC-53.pdf>
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2011). *The Sage, Handbook of Qualitative Research* (4 ed.). SAGE Publications, Inc.
- Díaz Rojas, C. (2023). *Determinantes del éxito de la negociación colectiva en Chile. Un análisis desde las perspectivas de los y las dirigentes sindicales*. Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2015). *Encla 2014*. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo.
- _____. (2022). *Anuario Estadístico 2021, Capítulo III, Negociación colectiva*. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-122771.html>.
- Disney, R. (1990). Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal. *British Journal of Industrial Relations*, 28(2), 165-77.
- Durán, G. y Sato, A. (2023). #8M Sindicalizadas. <https://www.ciperchile.cl/2023/03/06/8m-sindicalizadas/#:~:text=Mientras%20los%20hombres%20pasaron%20de,cargos%20dirigenciales%20de%20dichos%20sindicatos>.
- Durán, G., y Stanton, M. (2021). *The Chilean economy, an analysis of the dynamics of profits, investments and production: A Marxist approach*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/03098168211054799>.
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2010). Autoethnography: An Overview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 12(1).
- Feres Nazarala, M. E. (2009). Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos. En Dirección del Trabajo, *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Dirección del Trabajo.
- Flores, C. (2014). *Condiciones de Trabajo en la industria de Call Center En Chile. La situación laboral de los teleoperadores de empresas tercerizadas ubicadas en Santiago*. [Tesis para optar al Título de Sociólogo, Universidad Academia de Humanismo Cristiano].
- Frege, C., y Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford University Press.
- Gamonal, S. (2020). *Derecho colectivo del trabajo*. DER Ediciones.

- Garretón, M. A. (2014). *Las ciencias sociales en la trama de Chile y América Latina*. Lom ediciones.
- Gianibelli, G. (2013). Negociación colectiva: instrumento de la acción sindical. En Barretto, H., Gianibelli, G., Tovar, J. y Baylos, A. (coords.), *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y El Caribe* (pp.37-47). CELDS América Latina y Europa.
- Julián, D. (2017). Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales*, 63(232), 269-300.
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2018.232.58312> .
- _____. (2017b). La sociología pública en la nueva cuestión del trabajo. Sindicatos, conflicto laboral e investigación social. En Del Valle, N. (Ed.), *Transformaciones de la esfera pública en el Chile neoliberal: luchas sociales, espacio público y pluralismo informativo* (pp.71-99). RIL Editores.
- Labbé, D., Croizat, M., y Bevort, A. (1989). *La desyndicalisation. Le cas de la CFDT*. Estudio llevado a cabo por PIRTTEM-CNRS, Institut des Études Politiques de Grenoble, 1989.
- La Tercera. (2023a). *Criteria: empleo y crecimiento saltan como prioridades ante estancamiento de la economía*: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/criteria-empleo-y-crecimiento-saltan-como-prioridades-ante-estancamiento-de-la-economia/6AF3YXOD35CRDJYGOIPX3GOXNI/>.
- _____. (2023b). *Despidos por necesidad de la empresa suben 20% en el primer cuatrimestre del año y totalizan casi 152 mil trabajadores*.
<https://www.latercera.com/pulso/noticia/despidos-por-necesidad-de-la-empresa-suben-20-en-el-primer-cuatrimetre-del-ano-y-totalizan-casi-152-mil-trabajadores/VCHAUHAWDJAYZKAXOZYTIUMW3Y/>.
- Observatorio de Huelgas Laborales. (2021). *Informe de Huelgas Laborales en Chile*. Universidad Alberto Hurtado y Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social.
https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2022/10/informe_huelgas_2021.pdf.
- Pencavel, J. (2005). Unionism Viewed Internationally. *Journal of Labor Research* 26(1), 65-97.
- Pérez J. (1997). *Socioeconomía*. Trotta.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Zig-Zag.
- Richardson, L. & St. Pierre, E. A. (2005). Writing: A Method of Inquiry. In Denzin, N. & Lincoln, Y. (eds.), *Handbook of Qualitative Research*, (pp. 959-978). Sage.
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Revista Ius et Praxis*, 13(2), 195-221.
- Salazar, G.; Salinas, I. y Bastías, G. (2021). *Historia del trabajo y la lucha política-sindical en Chile. (Hitos Fundamentales)*. Lom Ediciones SINTEC.
- Salinero, J.; Rozas, M.; Tapia, A. (2006). Veinte años de afiliación sindical y de negociación colectiva en Chile. Problemas y desafíos. En *Cuaderno de Investigación N° 29*, Dirección del Trabajo.
- Salinero, J. (2009). *Espacios Sociales en Interdicción Hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales*. Revista Temas Laborales, Dirección del Trabajo. Asistente de investigación: G. Morales.
- Sato, A. (2018). *División sexual del trabajo y la socialización de habilidades “femeninas”. El caso de las vendedoras del retail en Chile*. Fundación Sol, Congreso ALAS.

https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/02/Divisi%C3%B3n-sexual-del-trabajoALAS18.pdf .

Sennett, R. (2018). *La corrosión del carácter*. Anagrama.

Tilley-Lubbs, G. (2015). *La autoetnografía crítica y el self vulnerable como investigadora*. Astrolabio.

Vallas, Steven P., y Beck, J. P. (1996). The Transformation of Work Revisited: The Limits of Flexibility in American Manufacturing. *Social Problems* 43(3), 339-61.

Valles, M. (1999). *Las Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y practica social*. Editorial Síntesis, S. A.

Weber, M. (2002). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica.