

Trabajadores del Mundo Financiero



Periódico Oficial de la Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero

Circulación Nacional - Distribución Gratuita

www.bancariachile.cl

Año 16 N° 24 - Octubre - diciembre 2025

80

AÑOS DE LUCHA, CONSTRUYENDO UN FUTURO DE JUSTICIA!

A 80 años, los trabajadores bancarios seguimos batallando por mejores salarios, mayor participación en las utilidades y, por supuesto, por un nuevo sistema de pensiones que ponga fin a este abusivo sistema de AFP.



Tarea pendiente para las y los trabajadores organizados:
reconstruir el poder sindical en Chile.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL UN DERECHO PARA GARANTIZAR DERECHOS

“La unidad es la fuerza motriz que hace posible los cambios”

Como en todo conflicto bélico siempre son los trabajadores y los más pobres los que pagan el precio de una confrontación. Chile a pesar de no haber estado involucrado directamente sufrió las consecuencias la inflación producto de los precios internacionales elevaba los costos de producción de una economía que se sustentaba mayoritariamente de la demanda interna. Recién, en septiembre de 1945 después de la rendición de Japón, quien hubo de soportar dos bombas atómicas, la de Hiroshima y Nagasaki, se puso fin a la segunda guerra mundial.

Gobernaba el país Juan Antonio Ríos (1942-1946). Los bancarios de ese entonces demandaban mejores salarios y mejor seguridad social. Fue ese año en que se desarrolló la primera huelga general de los bancarios, el 13 de septiembre se dio inicio sumándose a la paralización los trabajadores de los bancos de Chile, Banco Osorno y la Unión, Banco Español Chile, Banco Sudamericano, Banco Francés Italiano y Banco Londres.

La huelga fue duramente reprimida, el gobierno la declaró ilegal situación que no amilanó a los trabajadores quienes fueron sumando más oficinas a lo largo del país a la huelga que amenazaba con provocar grandes problemas a la economía nacional. Después de cuatro días intensos se puso fin al conflicto logrando un reajuste general de los sueldos para todos los trabajadores y el compromiso de crear la Caja Bancaria de Pensiones.

Esa experiencia es ilustrativa de lo que puede lograr la unidad de los trabajadores. Se creó un “Comando Único Bancario” presidido por Edgardo Mass del Banco Chile, Arturo Barrientos del Banco Osorno y la Unión, Mario Vallejos del Banco Londres, Carlos Saldivia del Banco Italiano de Valparaíso, Raúl Quezada del banco Español Chile, Armando Wilcox del Banco Italiano y, Guillermo Atías y Jose Mendias del Banco Chile. Ese Comando no concluyó sus tareas con la huelga, sino que continuó hasta conformar el 13 de octubre de 1945 la Federación de Sindicatos de Empleados Bancarios de Chile FESEBACH.

Una vez conformado el directorio de Fesebach, se levantó una propuesta reivindicativa que contemplaba diversas demandas, entre ellas: reajustes anuales de sueldos; contribución y aportes a la seguridad social de todos los funcionarios bancarios; reducción de la jornada laboral.

La huelga demostró que unidos los trabajadores se hacen fuertes. Y es la manifestación concreta de una negociación ramal que por sobre los marcos estrechos del orden legislativo, los trabajadores pueden superar los obstáculos y avanzar sobre sus justas demandas.

El premio mayor, a menos de un año del gran movimiento huelguístico, fue que el 17 de septiembre de 1946 se materializó uno de los puntos centrales de la huelga, la creación de la “Caja Bancaria de Pensiones”, institución que se encargó eficientemente de la Seguridad Social de todos los trabajadores bancarios y de sus familias, cuyo término unilateral en 1981 solo fue posible por medio de una dictadura.

A 80 años, los y las bancarias seguimos batallando por mejores salarios, mayor participación en las utilidades que obtiene este sector y, por supuesto por un nuevo sistema de pensiones que ponga fin a este abusivo sistema actual de AFP.

Ayer como hoy, los problemas de la desigualdad siguen presentes. El cambio tecnológico después de 80 años es evidente, lo que exige mayores esfuerzos por descifrar las complejidades de la era digital; pero, hay algo que no cambia, la unidad es la fuerza motriz mayor que hace posible los cambios, sin ella, el mundo y los trabajadores jamás avanzarían.

LM



80 AÑOS

El nacimiento de la Confederación

Durante la década de 1940, los trabajadores bancarios enfrentaban difíciles condiciones a pesar de la aparente posición privilegiada que implicaba trabajar en bancos. El costo de vida elevado, agudizado por constantes alzas de precios y la especulación, motivó importantes movilizaciones obreras y fue el motor para la organización de los empleados del sector privado.

extendiendo el conflicto por toda la institución. Finalmente, bajo la presión de los trabajadores, el Banco reincorporó a los despedidos y aceptó la formación de un sindicato, marcando un hito en la organización laboral de la entidad. Entre los protagonistas se distinguieron Edgardo Maass, Álvaro Valdés y otros nueve empleados.

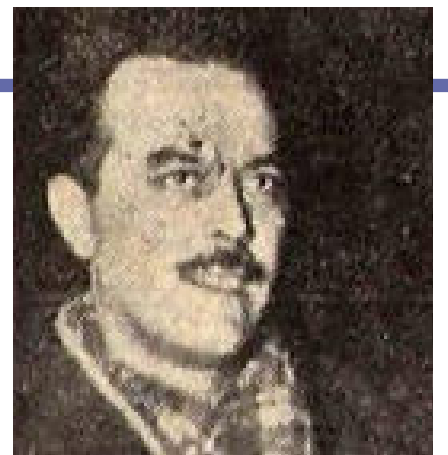
Nacimiento del Comando Único Bancario

En agosto, como consecuencia de la crisis, los bancarios crearon el Comando Único Bancario con el objetivo de mejorar los salarios. Apoyados por el movimiento sindical, presentaron un proyecto de reajuste en la Cámara de Diputados y la Comisión de Legislación y Trabajo. Sin embargo, en septiembre, al notar demoras intencionales, la tensión

Formación del primer sindicato bancario

A fines de junio de 1945, se desató un conflicto interno en el Banco Chile debido a que la gerencia no respetó la antigüedad en los ascensos, lo que generó reclamos entre los trabajadores afectados y sus colegas. El despido de 11 empleados involucrados provocó una reacción generalizada,

Dirigentes de la FESEBACH junto a directores de la recién creada Caja de Previsión Bancaria. Destaca Edgardo Maass Jensen, el segundo de derecha a izquierda.



Potenciando el sector fiscal con el privado

Edgardo Maass Jensen tuvo gran afinidad con Clotario Blest Rizzo, quien en 1943 había fundado la ANEF. Tras la fundación de la FESEBACH, en 1948, organizó a los empleados particulares en la Confederación de Empleados Particulares de Chile (CEPCH), iniciativa que contó con la participación activa de Clotario Blest

Rizzo y fue presidida inicialmente por Edgardo Maass en representación de los bancarios y Domiciano Soto, vicepresidente en representación de la CTCH. En 1953, la Federación Bancaria fue parte fundamental en la fundación de la Central Única de Trabajadores (CUT), con Clotario Blest en la presidencia.

Trabajadores del Mundo Financiero



Director: Luis Mesina.

Edición periodística y diagramación: Ana Muga.

Comité Editorial: Andrea Riquelme, Ana Luz Palleras, Luis Mesina, Dennis Castro, Manuel Garcés, Javier Márquez, John Ojeda, Marco Bonnefoy, Claudio Nicoli, Evelyn Vira, Lilian Rodríguez, Nestor Lagos, Miguel Alderete.

Colaboradores: Claudio Lara, economista. Javiera Aravena, abogada.

Dirección: Agustinas 814, Of. 606, Santiago.

Teléfono: (56-2) 24816122 - 24816123



Confederacion Bancaria de Chile



@confed_bancaria

DE LUCHA Y CONQUISTAS

13 de octubre de 1945

aumentó. Desde la Cámara de Diputados surgió una revelación indignante: los bancos declaraban menos utilidades de las que realmente obtenían.

La Primera Huelga General bancaria

El 12 de septiembre, ante la falta de respuesta a sus demandas, los trabajadores decidieron iniciar una huelga, con un respaldo del 80%-95%. Así, el 13 comenzó la movilización. El gobierno declaró la huelga ilegal y ordenó la represión. El 14 se registraron manifestaciones y detenciones. Aunque el ministro del Trabajo propuso arbitraje,

los banqueros lo rechazaron, obligando finalmente al gobierno a imponerlo. El 17 de septiembre el conflicto culminó con un reajuste salarial y la promesa de crear la Caja de Previsión Bancaria. Miles de empleados celebraron el triunfo, consolidando al Comando Único Bancario como órgano central de defensa sindical.

Fundación y legado de la FESEBACH

El 13 de octubre de 1945, luego de la huelga, Edgardo Maass y otros trabajadores fundaron la Federación de Sindicatos de Empleados de Bancos

de Chile (FESEBACH), precursora de la actual Confederación de Sindicatos Bancarios. Esta federación se destacó por su liderazgo, organizando en 1948 a los empleados particulares en la Confederación de Empleados Particulares de Chile (CEPCH), presidida inicialmente por Maass. En 1951, junto a la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), fundaron la Confederación Americana de Bancarios (CADEB), y en 1953 participaron en la creación de la Central Única de Trabajadores (CUT), consolidando así la influencia de la FESEBACH en el movimiento sindical chileno.

A la vanguardia en temas de género

Desde sus inicios, la FESEBACH promovió la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, reflejado en su declaración de principios. Un ejemplo destacado fue Estela Reyes, tesorera del Sindicato del Banco de Londres, quien durante la huelga de 1951 motivó a sus compañeras a asumir un rol protagónico en la lucha sindical. Las mujeres respondieron con firmeza, participando activamente en asambleas, pases de lista y movilizaciones, demostrando su compromiso y liderazgo. Su participación fue fundamental, marcando un hito en la inclusión y reconocimiento de las mujeres en el movimiento sindical bancario

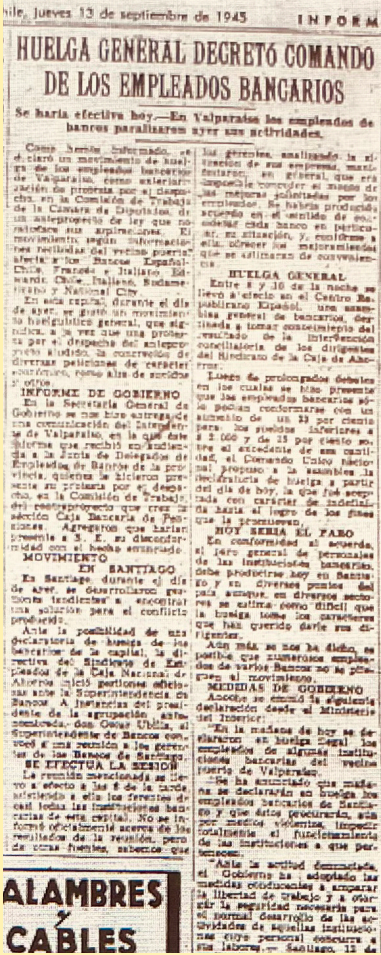


La revista Fesebach era el órgano oficial de la Federación de Empleados Bancarios de Chile, en su edición de Nov. de 1951 presenta el directorio del Departamento Femenino de la Federación.



Esta federación se destacó por su liderazgo, organizando en 1948 a los empleados particulares en la Confederación de Empleados Particulares de Chile (CEPCH), presidida inicialmente por Maass. En 1951, junto a la AEBU de Uruguay, fundaron la Confederación Americana de Bancarios (CADEB), y en 1953 participaron en la creación de la Central Única de Trabajadores (CUT), consolidando así la influencia de la FESEBACH en el movimiento sindical chileno.

La Huelga General de los bancarios según El Mercurio



A mplia cobertura dio El Mercurio a la huelga general votada por los trabajadores de varios bancos de Valparaíso y a la que sumarían al día siguiente, los bancarios de la mayoría de los bancos de la capital.

El jueves 13 de septiembre de 1945, un artículo titulado Huelga general decretó Comando de Empleados Bancarios, comienza su primer párrafo señalando, que el movimiento surgido en Valparaíso, “afecta a los bancos Español-Chile, Francés e Italiano para América del Sud, Italiano Edwards, Chile,

Sudamericano y National City.”

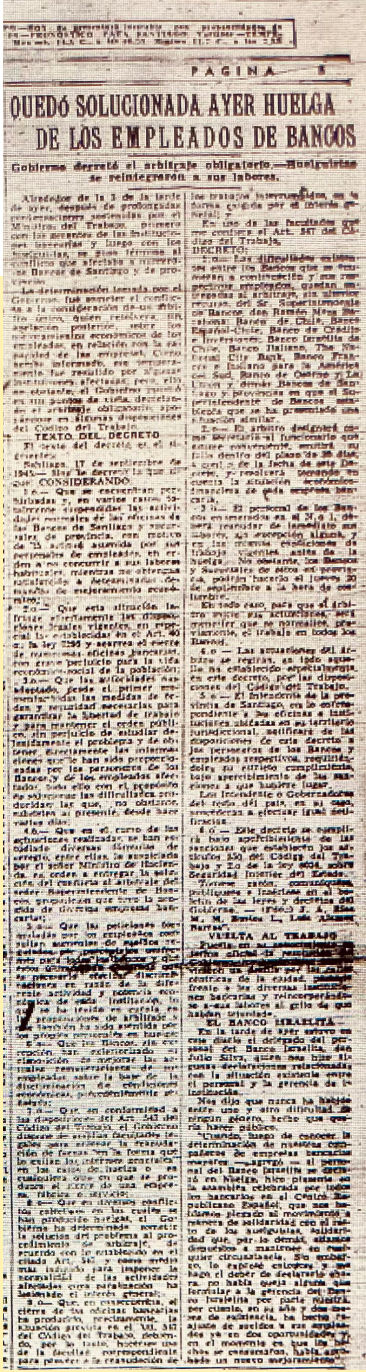
Mientras que en un párrafo subtítulo Huelga general se puede leer: “Luego de prolongados debates en los cuales se hizo presente que los empleados bancarios solo podían conformarse con un aumento de un 33 por ciento para los sueldos inferiores a \$2.000 y de 15 por ciento sobre el excedente de esa cantidad, el Comando Único nacional propuso a la asamblea la declaratoria de huelga a partir del día de hoy, la que fue aceptada con carácter de indefinida hasta el logro de los fines que la promueven”.

En edición del día 17 de septiembre, otro largo artículo revisa las acciones que se realizaron para terminar con la huelga, incluyendo las palabras del Presidente de la República (Juan Antonio Ríos) que desde un discurso pronunciado en La Serena, señalaba que “adoptaría de inmediato, volviendo a la capital, las medidas conducentes a ‘liquidar’ el movimiento

bancario”. En el mismo artículo se informa de la detención de 22 bancarios “con motivo de las incidencias promovidas por elementos exaltados de los huelguistas al pretender impedir la libertad de trabajo en algunos bancos”.

Finalmente, en la edición especial de Fiestas Patrias, El Mercurio transcribe completo el texto del decreto que establece el arbitraje obligatorio ordenado por el gobierno, que contempla el compromiso de “aumentos de sueldos regulados por porcentajes uniformes para todos los bancos”, siendo aceptada por las partes, el “discriminar en razón de la diferente actividad y potencia económica de cada institución”.

El Mercurio consigna el levantamiento de la huelga en un párrafo subtítulo “De vuelta al trabajo”, diciendo: “Puestos en conocimiento la firma oficial de la resolución del gobierno, los bancarios improvisaron un desfile por las calles céntricas de la ciudad, pasando frente a las diversas instituciones bancarias y reincorporándose a sus labores al grito de que habían triunfado”.





80 AÑOS DE LUCHA

En Defensa de la Jornada Laboral

1983: Comienza a resurgir la nueva organización bancaria

Desde su creación en 1945, la Federación de Empleados Bancarios de Chile enfrentó diversos periodos de represión, sorteando obstáculos mientras avanzaba en sus demandas. Sin embargo, uno de los desafíos más significativos se produjo tras el golpe de Estado de 1973, que provocó una intensa represión hacia las y los trabajadores. Como resultado, la Federación fue desarticulada, quedando únicamente una directiva formal sin representatividad real entre sus bases.

Las elecciones sindicales de 1978 y la posterior reactivación bajo el Plan Laboral en 1979 permitieron un proceso paulatino de reconstrucción sindical. Las nuevas normas de negociación colectiva supusieron un impacto negativo para los trabajadores bancarios, reflejado en despidos y la eliminación de beneficios. Ante este contexto, los dirigentes iniciaron gestiones para constituir una nueva organización, labor emprendida inicialmente por representantes de los bancos Concepción, Osorno, Español y Continental, y posteriormente por los del Chile, Internacional, del Desarrollo y Sudamericano, lo que generó las condiciones para formar una Confederación.

El 19 de octubre de 1983, con la participación de 21 sindicatos de los 35 afiliados, se estableció un nuevo directorio. Posteriormente, el 23 y 24 de marzo de 1984, se celebró el Primer Congreso de la

Confederación. La planificación estratégica caracterizó a la nueva organización bancaria, cuyo objetivo central era contribuir al proceso de democratización del país. Este propósito común facilitó consensos y permitió desarrollar acciones reconocidas entre las y los trabajadores,

restricciones constitucionales y jurídicas heredadas de la dictadura. Aunque el contexto político experimentó ciertos cambios, la economía neoliberal se consolidó y profundizó mediante la creciente presencia del capital transnacional, favorecida por



fortaleciendo su legitimidad como interlocutores ante diferentes actores.

El escenario político propició la unidad sindical en el sector bancario, fundamentada en la necesidad compartida de poner fin a la dictadura y restablecer la democracia. Todos los sectores políticos confluyeron en ese objetivo.

LA DEMOCRACIA

Tras la instauración de los gobiernos de la Concertación, resultaron evidentes las

la sistemática enajenación de la soberanía nacional y la privatización de empresas públicas. Durante los gobiernos de la Concertación, se concretó la privatización de empresas estratégicas, energéticas, recursos hídricos, ferrocarriles, carreteras y parte del sector bancario, así como el inicio del traspaso de la educación y la salud pública al ámbito privado. En síntesis, se observó un seguimiento estricto de las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional.



Directorio Nacional de la Confederación Bancaria en 1986.
De izquierda a derecha: Raúl Requena, Benjamín Barros, Miguel Allende (Presidente), Ricardo Hormazabal (Sec. General), Diego Olivares y Arturo Palma

1994: La quema del Código Laboral

El Código Laboral chileno conserva aspectos fundamentales del Plan Laboral original y ningún gobierno posterior a la dictadura ha modificado sus pilares esenciales que mantienen fragmentada la organización sindical de las y los trabajadores.

José Piñera diseñó una institucionalidad laboral que aceptaba la existencia de sindicatos solo si estos permanecían pequeños y fragmentados. Esta institucionalidad se sustentó en cuatro pilares: a)



2003: Confederación Bancaria realiza protesta contra extensión ilegal en horario de trabajo en el Santander

La Confederación Bancaria de Chile llevó a cabo una protesta en la sucursal del Banco Santander de Ahumada 86, denunciando la extensión ilegal del horario laboral hasta las 21:00 horas, medida implementada de manera unilateral por la institución el 23 de junio. Luis Mesina, Secretario General, expresó el rechazo absoluto a esta política

que obliga a los trabajadores a permanecer en sus puestos hasta altas horas de la noche, afectando gravemente su calidad de vida y limitando el tiempo dedicado a la familia.

La manifestación puso énfasis en la continuidad del ataque contra los derechos laborales, ya que el Banco Santander persiste en vulnerar la jornada establecida en los



Y RESISTENCIA

permanentemente bajo amenaza

la negociación colectiva limitada únicamente al nivel de empresa, prohibiendo la negociación por rama; b) la “huelga que no paraliza”, restringida al contexto de la negociación colectiva y permitiendo el reemplazo de trabajadores en huelga; c) el pluralismo extremo, que faculta la competencia entre sindicatos y también entre estos y grupos negociadores dentro de la misma empresa; y d) la despolitización, alejando la acción sindical de los asuntos nacionales y confinándola a lo inmediato y local, impidiendo incluso la negociación de las “facultades administrativas del empleador”. Esta estructura permanece intacta.

En marzo de 1994, parte de la Confederación Bancaria, junto con sindicalistas de distintos sectores, manifestaron públicamente su exigencia de poner fin al Código Laboral heredado de la dictadura. Lo hicieron quemando una maqueta que lo representaba frente al Ministerio del Trabajo, bajo las consignas “Código Laboral, código inmoral” y “Código Laboral, un manual empresarial”. En esa oportunidad, los dirigentes sindicales demandaron a las autoridades una reforma genuina que equilibrara las relaciones entre las partes.

Hasta hoy, los cuatro pilares fundamentales del Plan Laboral de José Piñera persisten: la negociación colectiva exclusiva a nivel de empresa, una huelga que no paraliza, el paralelismo organizativo —que permite la competencia entre sindicatos y grupos negociadores, estos últimos formados solo para negociar y luego disolverse— y, finalmente, la despolitización sindical.



2006: Confederación Bancaria, acompañados de la Directora del Trabajo, Patricia Silva, clausuran sucursales de bancos que abrieron el domingo

El domingo 7 de mayo de 2006, dirigentes sindicales de los diversos bancos que conforman la Confederación Bancaria se movilizaron acompañados de sus familias en el mall de La Florida en protesta por la transgresión a la legislación laboral cometida por los bancos que funcionan en el centro comercial que abrieron sus puertas para la atención de público durante el domingo. A esta movilización se sumó la directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva, quien fiscalizó personalmente las instituciones bancarias, y no dudó en clausurar a cuatro entidades bancarias y cursar multas de entre seis y ocho millones de pesos por transgredir la legislación laboral y la ley de bancos. En la ocasión fueron multados y cerrados los bancos Falabella, París, Ripley y BCI.

Situación que generó la reacción del empresariado bancario y del Superintendente del sector que buscaron demandar a la Dirección del Trabajo por lo realizado.

En conferencia de prensa, realizada en la CUT, el presidente de la Confederación Bancaria, Jorge Martínez y Luis Mesina secretario general, junto con la dirección de la Central, liderada por Arturo Martínez, manifestaron el apoyo a la Directora del Trabajo quien sólo “realizó a cabalidad sus funciones haciendo cumplir la ley”, se señaló.

En la oportunidad la Confederación Bancaria se refirió al proceso de bancarización que intentaba imponer el sector financiero, denunciando sus cuatro ejes fundamentales: (1) romper con la jornada laboral; (2) terminar con la Tasa Máxima convencional; (3) terminar con el techo de las comisiones que tienen los bancos y (4) eliminar el impuesto al crédito. Cuatro aspectos muy negativos para la sociedad chilena, denunciaron en la oportunidad.



contratos y la ley, sumando la apertura ilegal de sucursales los sábados, por lo cual ha recibido sanciones y multas previamente. Los dirigentes advirtieron que existe preocupación por la intención de transformar estas excepciones en regla, profundizando el deterioro de las condiciones laborales, y reiteraron la defensa irrenunciable del derecho a una jornada de lunes a viernes hasta las 18:00 horas.

La protesta culminó con la clausura de la sucursal, abiertas para la venta de productos financieros y repactaciones de deuda en horario ilegal, evidenciando la determinación de los trabajadores bancarios en mantener la denuncia pública ante la continuidad de los abusos y la presión constante sobre sus derechos fundamentales, en el marco de una ofensiva sostenida por parte de la banca.



2009: Bancarios protestan por apertura ilegal de sucursales los sábados y exigen respeto a sus derechos laborales

Las y los trabajadores bancarios de Chile protagonizaron una férrea lucha para defender sus derechos frente a la extensión de la jornada laboral, especialmente tras la apertura ilegal de sucursales los días sábados por parte de BancoEstado y Santander (28 de marzo). Esta medida obligó a muchas empleadas a trabajar incluso acompañadas por sus hijos pequeños, vulnerando contratos laborales y normativas vigentes. Ante esto, la Confederación de Trabajadores Bancarios organizó protestas en el centro de Santiago, denunciando públicamente las multimillonarias ganancias de la banca y el impacto negativo en la calidad de vida de los empleados, que perdieron tiempo de descanso y convivencia familiar.

Los dirigentes sindicales calificaron la apertura sabatina como una maniobra antilaboral y una estrategia para aumentar las ganancias de los dueños del negocio financiero, en desmedro de los trabajadores. Además, criticaron al gobierno por favorecer a la banca con millonarias colocaciones de fondos públicos y por mantener restrictivas condiciones de acceso al crédito, mientras la banca lideraba los despidos en el país. La movilización incluyó marchas, acciones de protesta y manifestaciones frente al Ministerio del Trabajo, donde se evidenció la falta de diálogo entre autoridades y representantes sindicales. El año estuvo marcado por la denuncia constante de los abusos y el llamado a abrir el debate sobre el “rol social” de la banca en Chile.



La historia del “feriado bancario” y la amenaza a la jornada laboral

El “feriado bancario”, que impide la atención al público los sábados y el 31 de diciembre, ha sido tema de intensos debates y cambios en la legislación chilena durante las últimas décadas. Todo partió en 1997, cuando el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle impulsó la Ley N°19.528, que buscaba modernizar las normas del sector financiero. En medio de los cambios, se eliminó el artículo que garantizaba el “feriado bancario”, permitiendo así que los bancos pudieran operar esos días.

La medida generó molestia entre los trabajadores y algunos parlamentarios, quienes advirtieron el impacto negativo en la vida familiar y los derechos laborales. Aunque la eliminación fue presentada como un error durante el proceso legislativo, la Superintendencia de Bancos rápidamente autorizó la apertura de bancos los días antes protegidos, lo que activó la reacción del mundo sindical.

Cinco meses después, la presión de trabajadores y legisladores llevó a la reposición del “feriado bancario” a través de la Ley N°19.559, devolviendo a los funcionarios bancarios la posibilidad de no abrir a público los sábados y el 31 de diciembre, días tradicionalmente dedicados a la familia y los preparativos de fin de año.

Sin embargo, en 2023, una nueva ley orientada a fomentar la innovación financiera y la competencia, conocida como Ley Fintec (N°21.521), eliminó nuevamente y sin grandes anuncios el reconocimiento legal al “feriado bancario”. La polémica surgió cuando la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) interpretó que, con la entrada en vigencia de la ley, eliminando, para los trabajadores bancarios, lo que visto como un acuerdo tácito, con el tiempo se tornó en un derecho irrenunciable.

La noticia tomó por sorpresa a los sindicatos y a muchos trabajadores, quienes, como en ocasiones anteriores, se han movilizado buscando unidad y apoyo para evitar que la medida se haga efectiva. El debate sobre el futuro del “feriado bancario” se encuentra hoy en el poder legislativo, tras aprobarse de manera unánime por parte de la comisión de Trabajo del Senado un proyecto de ley corta que busca restituir esta prerrogativa de las y los trabajadores bancarios.



Cuando el joven Luis Mesina ingresó a trabajar al sistema Bancario, tenía 21 años, existían más de 20 bancos en la plaza y corría el año 1977. Luis Mesina iniciaba su vida laboral en el Banco Osorno y la Unión, banco de tamaño intermedio que respondía a los intereses de la oligarquía agrícola y ganadera del país. Se había proyectado trabajar un tiempo corto, para después seguir otros rumbos, pero cuatro años más tarde sería elegido dirigente sindical.

- ¿Cómo llegaste a ser dirigente sindical?

“Esto fue en el 81, un compañero me propuso para que fuera dirigente. Me di cuenta de que había varios problemas y que era importante contar con alguien que nos representara. En la sección cuentas corrientes donde comencé trabajando, exigimos solución a cuestiones que hoy parecen triviales, como asientos ergonómicos para trabajar, iluminación acorde, etc. y eso, generó cierta simpatía que de trajo, finalmente en que me eligieran sindicalista.

LA DECADA DE LOS 80

- ¿Cómo era ser dirigente sindical en esa época?

“Con el tiempo, lo veo un poco contradictorio, estábamos en plena dictadura. Por un lado, en el banco había cierta memoria histórica que no pudieron destruir con el golpe. Había mucha gente que había entrado a trabajar al banco en los 60 y 70. Gente que había participado en la gran huelga de la banca en el 69



Inestabilidad laboral analizan los trabajadores de Banco Osorno

A través de un ampliado nacional, también discuten el paro planteado por Comando Nacional de Trabajadores

Para tomar acuerdos sobre posibles huelgas en el Banco Osorno y La Unión, y discutir el planteamiento de Comando Nacional de Trabajadores en torno a un paro nacional, la Federación Nacional de Sindicatos de ese banco inició ayer un Ampliado Nacional en Valdivia, con la presencia de 22 dirigentes de los siete sindicatos que la integran desde Valparaíso a Puerto Montt.

El presidente de esa Federación Luis Mesina, indicó que a través de este ampliado, se verá como la Federación de Sindicatos

Por otro lado, manifestó que se verá el problema interno del Banco, puesto que aseguró que hace algunos días atrás, la Federación tuvo conocimiento que se produciría un despido. En este sentido dijo que esto no lo pueden aceptar, puesto que desde el año 1977 a la fecha ya se han producido 700 despidos. Señaló que solo en

una administración, por recortes viene llegando y recién toma conocimiento de la empresa.

ALTERNIDAD Y REDUCCIÓN

Agregó que la Gerencia argumenta que hoy día hay que hacer la empresa viable y la viabilidad significa una política de austeridad. Pero desgraciadamente los trabajadores saben que la austeridad pasa necesariamente por la reducción de personal.

—dijo— y significa rebajar el patrimonio solamente de

sólo al Banco Osorno, sino al país, que son los fondos de los trabajadores, es después de quienes tienen un sueldo bajo, pero que sin embargo, la gerencia contrata personal que gana de renta que el año pasado cubrió un promedio de 300 mil pesos mensuales.

El ampliado de la Federación, finalizó hoy, luego del

Luis Mesina, secretario general de la 44 años

En el marco de los 80 años de la Confederación, conversamos con Luis Mesina Marín, actual secretario general y protagonista de más de la mitad de la historia de nuestra organización. Su testimonio recorre el complejo proceso de reconstrucción sindical tras el golpe, periodo en el que las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, pese a los duros golpes recibidos, lograron recomponerse. En esta edición especial, destacamos a uno de los principales artífices del rearme de la Confederación Bancaria.

(La entrevista completa se puede leer en nuestra página web: www.bancariachile.cl).

y, por tanto, acumulaba una experiencia relevante, había historia. Además, había muchos exonerados bancarios de izquierda que pululaban alrededor de la banca, eso nos permitió fundar la Asociación de Jubilados Bancarios, con Humberto Saavedra su presidente, organización que representó los intereses de cientos de bancarios injustamente despedidos de la banca. Y por otro lado, existía el temor natural frente a represión brutal de la dictadura, a comienzos de 1982, en febrero habían asesinado a Tucapel Jiménez y eso era una señal inhibitoria para los sindicalistas.

En esa situación me eligieron dirigente sindical en el 81. A pesar de lo difícil las bases eran mucho más activas, las

asambleas contaban con más de 300 afiliados. Hoy día eso no ocurre. La ciudad creció y con ello las distancias que muchas veces dificulta la movilidad de los socios. En ese entonces para hacer una asamblea había que pedir permiso en la Intendencia o en la dirección nacional de comunicación (DINACO) —no estoy seguro—, para hacer la asamblea sindical y los militares controlaban las asambleas.

¿Cómo se involucraron en la lucha democrática?

No fue fácil, jugábamos al filo de la ley. De hecho, paralizamos el banco en la segunda protesta nacional, en junio del 83. Junto al sindicato zona centro del Banco Concepción (hoy Itaú) logramos que una parte considerable de los trabajadores



Bancarios quemarán el nuevo Código del Trabajo

Recortes de prensa, del movimiento sindical bancario en los 80.

Testimonios sindicales – Testimonios sindicales



Marco Bonnefoy Muñoz, Banco de Chile

“Soy dirigente del Sindicato Banco de Chile desde hace más de 26 años y

director de la Confederación desde hace 6 años.

Acepté el desafío de ser dirigente en el año 1999, en una etapa muy compleja para el sindicalismo. En ese tiempo, ser parte de un sindicato en el Banco de Chile no era fácil, los jefes te advertían directamente que si querías crecer profesionalmente o aspirar a un aumento de renta, no podías estar sindicalizado. Aun así, decidí involucrarme, convencido de que los derechos de los trabajadores se defienden organizados. Ser parte de la Confederación es muy importante porque aquí los dirigentes compartimos experiencias, sumamos conocimientos y analizamos de manera conjunta los cambios que afectan a los trabajadores. Este espacio nos enriquece, fortalece nuestra gestión sindical y nos permite tener una visión más amplia de lo que ocurre en el mercado laboral y en el sistema financiero en general.

Pero además, unidad amplía la fuerza colectiva. Cuando los sindicatos se articulan en una confederación, ganamos mayor poder de negociación, visibilidad y capacidad de

incidencia. En conjunto, somos más fuertes y podemos enfrentar de mejor forma los desafíos que hoy viven los trabajadores”.



Manuel Garcés, Banco Bice

“Yo me convertí en dirigente sindical en mayo del 2014,

en unas elecciones complementarias que tuvo que hacer el Sindicato Banco BICE en un momento bien álgido dentro de la empresa. El sindicato había ganado bastante terreno con respecto a las luchas que se dieron desde que comenzó en el año 2010.

“Es súper importante la organización Sabemos que acá en Chile cuesta mantenernos unidos y porque el plan laboral vino a destruir toda organización de los trabajadores desde el momento en que se permite poder abrir un segundo sindicato en la empresa, se pierde poder de presión de los trabajadores. “Dividir para gobernar” ha sido la norma, entonces es súper importante organizarse más allá de un sindicato, más allá de una federación... Nos ayudaría en un futuro cercano cuando podamos negociar de manera ramal poder tener a todos los sindicatos alineados dentro

de sus ramas respectivas y obtener mejores beneficios para las y los trabajadores.”



Evelyn Vira Vegas, HDI Seguros

“Mi camino en el sindicalismo comenzó en el año 2015, durante el proceso de fusión entre Aseguradora

Magallanes y HDI Seguros. Fue en ese contexto que participé activamente en la conformación del primer sindicato de la empresa, el cual se constituyó oficialmente el 18 de diciembre de ese mismo año. Posteriormente, en marzo de 2017, asumí el desafío de postularme y asumir el cargo de secretaria de la organización sindical, luego de que dos de los dirigentes decidieran emprender nuevos rumbos laborales. Ya han pasado 8 años desde entonces, en los cuales he estado comprometida con la causa sindical, convencida de que la organización colectiva en el ámbito laboral es fundamental para mejorar nuestras condiciones de trabajo y defender nuestros derechos como trabajadores.

“Uno de los aspectos más valiosos de pertenecer a la Confederación Bancaria es su autonomía política. No

Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero

de vida sindical

paralizara por casi una hora, lo que para esa época era una epopeya.

A raíz de esa paralización, el directorio del banco me puso fin al contrato de trabajo, decisión que revirtió a los pocos días por la posibilidad de que el conflicto laboral se extendiera al resto del país. Eran tiempos complejos, quizá lo que nos salvó de mayor represión es que siempre contamos con el apoyo de las asambleas que eran masivas en todos los bancos, eso, la dictadura lo sabía y quizá por ello se inhibió de hacernos daño.

¿En qué momento se rearticula la Confederación Bancaria?

En 1982 creamos un Frente Bancario Antidictatorial, con dirigentes del Banco de Concepción, del Banco Español Chile y del Banco Osorno, después se nos sumaron compañeros del Banco Sudamericano. El objetivo era la lucha antidictatorial y la solidaridad con todos los conflictos laborales que en esa época eran muchos. En ese entonces había un nivel de solidaridad muy grande, se hacían campañas del “kilo” para ayudar a sectores poblacionales que la pasaban mal.

En esa época existía la Federación de Sindicatos de Empleados de Bancos de Chile (Fesebach), cuyos directores eran reconocidos solo por la dictadura: Carlos Ortega (ex DC), Raúl Alegría (DC) y Andrés Acevedo (PN). Ellos no tenían base real, así que luego de algunas negociaciones, que llevó adelante Ricardo Hormazábal, dirigente del Banco Desarrollo y también militante de la DC, renunciaron a sus cargos y se convocó a un Congreso Nacional en marzo de 1984, donde junto con elegir una nueva directiva de sindicatos genuinos, se modificaron los

estatutos, pasando a llamarse Confederación Bancaria de Chile y Afines.

¿Por qué era tan fuerte la presencia de sindicalistas democristianos en la banca?

No era solo en la banca, hubo una hegemonía total de la DC. En el Colegio de Profesores, Osvaldo Verdugo; en el Banco del Estado, Hernán Baeza; en el Cobre Emilio Torres y luego Rodolfo Seguel; en el sector textil Hernán Vega y Manuel Bustos, etc. En ese entonces ser de izquierda era peligroso, los DC gozaban de un doble fuero, la represión era menos brutal con ellos que con la izquierda, eso permitió que una parte considerable del sindicalismo estuviera bajo su control, restituida la “democracia” y sinceradas las posturas, el predominio lo retomó la izquierda en la mayoría de los sindicatos.

TRAS EL FIN DE LA DICTADURA

- En el 94 hicieron una gran manifestación con la quema del Código Laboral frente al Ministerio del Trabajo... ¿Ya veían que no había intención de modificar la normativa laboral instalada por la dictadura?

Durante la intensa lucha antidictatorial, se había prometido acabar con el Plan Laboral de Piñera de 1979, asimismo restituir al sindicalismo un rol más protagónico. A comienzo de los 90 bajo el auspicio del gobierno de Patricio Aylwin, el presidente de la CUT Manuel Bustos y el presidente de la CPC Manuel Feliu suscriben el “Acuerdo Marco” que no fue otra cosa que renunciar por parte de la dirigencia sindical a los cientos de reivindicaciones que demandaban desde el



mundo del trabajo y otorgar un suprapoder al empresariado que se mantuvo firme y hasta el día de hoy no se ha podido mover un centímetro los contenidos del actual Código del Trabajo. Y ese acuerdo consistía como lo dijo el propio Manuel Bustos, en una transición pacífica ordenada, “el sindicalismo tiene que garantizar la paz social, especialmente porque el gobierno la tiene difícil”. ¿Y en qué se traducía esa paz social? En no persistir en las demandas que había levantado el movimiento obrero durante la década de los 80, se echaron al tacho de la basura las demandas de acabar con el plan laboral del 79; restituir la Seguridad Social en Chile, acabar con las AFP y la salud mercantilizada de las isapres y revisar todas las privatizaciones oscuras que permitieron a los grupos económicos saquear el estado chileno.

¿Que significó para el mundo del trabajo el gobierno de Frei?

Eduardo Frei contó con mayoría en las dos cámaras y no quiso llevar adelante reformas

laborales en beneficio de los trabajadores. Era la época en que la economía del país se abría al exterior bajo la suscripción de muchos tratados de libre comercio. Se abría la economía para la libre circulación del capital financiero. Mal entonces se podía esperar mejoras de un gobernante que siempre mostró simpatías por Pinochet y su modelo. No hay que olvidar que Frei hizo lo imposible por evitar que Pinochet fuera condenado en Inglaterra; aduciendo razones de Estado y salvó de la cárcel a su hijo, en el caso pinocheques.

A pesar de que bajo su mandato la economía creció en promedio sobre el 5,3% y en 1995 alcanzó el 8,2%, las remuneraciones del sector financiero no crecían al mismo nivel, incluso muchas demandas no se resolvían en las negociaciones, pues muchas prácticas antisindicales se agravaron en ese periodo.

Lee esta entrevista completa en [www. Bancariachile.cl](http://www.Bancariachile.cl)

- Testimonios sindicales - Testimonios sindicales - Testimonios

están ligados a ningún gobierno de turno, lo que les permite mantener una postura crítica cuando las acciones de las autoridades no se ajustan al derecho, especialmente en lo que respecta a la defensa de los derechos de las y los trabajadores. También destaco profundamente el respeto por la diversidad de pensamiento. En la Confederación, cada dirigente tiene la libertad de tomar sus propias decisiones en función de las necesidades de su organización sindical, lo que fomenta la pluralidad y la independencia dentro de un marco común de lucha sindical. Además, valoro la forma democrática en que se abordan los temas de interés colectivo. Existe un espacio real para la discusión, el debate y la toma de decisiones. Estos principios son los que me mantienen vinculada a esta orgánica, y los que sostienen la afiliación de nuestro sindicato a esta organización que representa verdaderamente los intereses de los trabajadores”.



Ana Luz Pallera, Servinco

“Decidí ser dirigente sindical en el año 2008, porque en Servinco, la empresa en que trabajaba, se veía que las cosas no estaban

muy bien y nadie quería postularse. Creo que es importante pertenecer a la Confederación Bancaria porque es un apoyo a los sindicatos más pequeños. Como sindicato chico no teníamos peso para negociar y el apoyo de una organización

mayor es necesaria. Hay que organizarse más allá del sindicato, porque tenemos que tener esta relación con otros trabajadores, con otras realidades y con otras formas de trabajo que nos va enriqueciendo y ayudando. Es importante destacar en este 80 aniversario la relevancia de pertenecer a una organización con tanta historia. Sobre todo en estos tiempos donde los dirigentes son fácilmente cooptados por los partidos políticos y los empresarios y la Confederación ha mantenido su independencia y su trabajo político representando todos esos años a los trabajadores del sistema bancario y financiero.



Miguel Alderete Pons, Banco Santander

“Entré a trabajar al Banco de Santiago en febrero de 1991 como cajero en la tesorería general del banco. Este banco tenía un sindicato único, el más grande de la banca privada en Chile. Me tocó ser parte de dos fusiones. Santiago con O'Higgins y luego con Santander. Con ese nuevo empleador, se dio una negociación colectiva con mucha desazón entre los funcionarios, y en una muy concurren y dividida asamblea; pido la palabra para decir que no podíamos aguantar que nos estén disminuyendo beneficios que se habían alcanzado con unidad por nuestro sindicato.

De pronto un colega, que yo no conocía, se me acerca para decirme que necesitaban un dirigente para un sindicato, y me dio una tarjeta con un número para que lo llamara si es que me decidía a aceptar la invitación. Lo conversé en casa, y al día siguiente acepté la noble misión de ser dirigente sindical. En ese marco, fui conociendo la labor de la Confederación Bancaria, con cuestiones que para mí son muy significantes. Defender la jornada laboral, exigir un nuevo Código del Trabajo que represente a los trabajadores, pedir bonificaciones extraordinarias para los trabajadores bancarios, ante las millonarias utilidades que mostraban año tras años los bancos en Chile.

Hoy tenemos muchos desafíos que nos mandatan nuestros asociados y que con la misma convicción, unidad y compromiso lograremos conseguir: como por ejemplo, la Negociación Colectiva Ramal.”



Lilian Rodríguez Yáñez, Servinco

“Yo entre al mundo Sindical en el año 1996 en el área Textil. Trabajaba en una fábrica y me invitaron a participar en el Sindicato Inter empresas de trabajadores de Patronato. Cuando llegué a Servinco, nuevamente asumí la dirigencia sindical en este rubro. “Considero que la Confederación Bancaria es una entidad con mucha seriedad, consecuente y tiene mucha relevancia dentro

del mundo sindical.

La única forma de lograr objetivos y protección de los derechos de los trabajadores es la organización de todos. De ahí la relevancia de la Confederación.

John Ojeda Levicoy, Banco Bice



“Soy dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Bice desde 2012. Este Sindicato nació al alero de la Confederación Bancaria y

desde sus inicios hemos comprendido que dentro de la empresa es difícil modificar las reglas del juego. Por ello consideramos fundamental el trabajo conjunto con organizaciones superiores como la Confederación Bancaria y la Coordinadora No más AFP, ya que a través de ellas se puede acceder a instancias de diálogo con instituciones como el Ministerio del Trabajo, la Cámara de Diputados, la Abif, entre otras. En estos espacios junto a los dirigentes con mayor trayectoria y experiencia, hemos logrado impulsar mejoras significativas en el ámbito laboral.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL

UN DERECHO PARA GARANTIZAR DERECHOS

La historia reciente del sindicalismo chileno está marcada por una profunda transformación en las formas de negociación colectiva. Desde la imposición del Plan Laboral durante la dictadura, la clase trabajadora fue confinada a negociar únicamente dentro de los límites de cada empresa, perdiendo el poder de acción colectiva a nivel sectorial o ramal. Este cambio, lejos de ser neutro, significó la fragmentación del movimiento sindical y la consolidación de un poder empresarial casi absoluto en la fijación de las condiciones laborales.

El impacto del Plan Laboral y la atomización sindical

Antes del golpe militar, la negociación colectiva ramal era una herramienta fundamental para los sindicatos chilenos. Permitía a los trabajadores organizarse por sectores productivos, unificando sus demandas y fortaleciendo su capacidad de incidencia. Sin embargo, con el Plan Laboral (1979) impuesto durante la dictadura, la negociación colectiva se restringió a la empresa, marginando al actor sindical y fragmentando su representación. La consecuencia directa fue una drástica reducción de la cobertura sindical: hoy, apenas el 13% de los asalariados negocia colectivamente, y lo hacen a través de miles de pequeños sindicatos dispersos.

Esta atomización debilitó la voz de los trabajadores y facilitó una distribución funcional del ingreso fuertemente desbalanceada. Mientras en países de altos ingresos el trabajo suele apropiarse entre el 70% y 75% del PIB, en Chile el capital retiene cerca del 60%, evidenciando el retroceso social y económico que significó la implementación del Plan Laboral, cuya esencia se mantiene en el actual Código del Trabajo, y la ausencia de una negociación colectiva ramal.

La negociación colectiva ramal: autonomía y poder para la clase trabajadora

Recuperar la negociación colectiva ramal es, ante todo, una expresión de autonomía sindical. Supone el reconocimiento de un espacio de actuación colectiva en el que los trabajadores pueden decidir, de manera democrática, con quién negocian, en qué nivel y con qué alcance. Es también una forma de limitar el poder empresarial que gobierna la relación laboral, salvaguardando la libertad de quienes representan colectivamente a la clase trabajadora.

El derecho a la negociación colectiva trasciende el mero acuerdo sobre salarios o condiciones de trabajo: es un derecho social al servicio de la igualdad. En sociedades como la chilena, marcadas por profundas desigualdades, la negociación colectiva ramal opera como un “derecho para obtener derechos”, permitiendo a los asalariados acceder a bienes sociales fundamentales como alimentación,

Tarea pendiente para las y los trabajadores organizados: reconstruir el poder sindical en Chile.

La lucha por recuperar la negociación colectiva ramal en Chile es, en esencia, la lucha por reconstruir el poder sindical y restituir la dignidad de la clase trabajadora. Tras décadas de fragmentación y debilitamiento, conquistar este derecho significa volver a situar a los trabajadores como protagonistas del desarrollo nacional, capaces de incidir en la redistribución del ingreso y en la construcción de una sociedad más justa.

vivienda, educación y pensiones, y decidir libremente cómo invertir los frutos de su negociación.

La experiencia internacional demuestra que la negociación colectiva



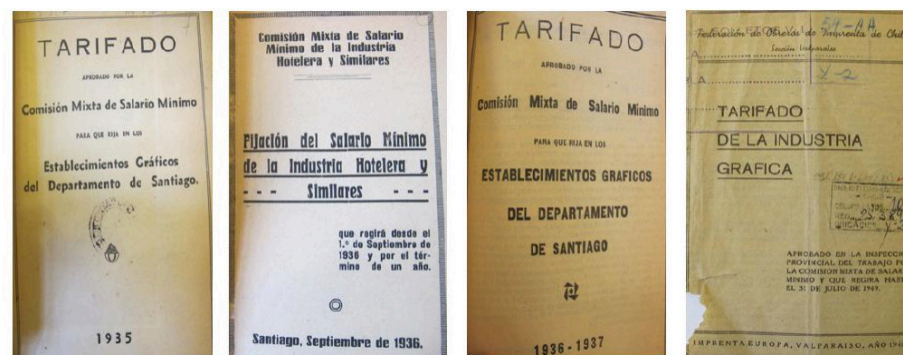
El libro “Negociación Colectiva Ramal, en la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero”, realizado en conjunto con Fundación SOL, libro que se encuentra disponible para su descarga en nuestra página web: www.bancariachile.cl

reconocidos y respetados. Para Chile, avanzar en esta dirección es retomar el camino de la justicia social y fortalecer la democracia desde la base misma del trabajo. La negociación colectiva ramal es la mejor herramienta para redistribuir los ingresos

Beneficios históricos y actuales de la negociación colectiva ramal

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que la negociación colectiva, en cualquier nivel, genera beneficios estructurales para los trabajadores y para la sociedad en su conjunto. Entre ellos destacan:

- **Igualdad:** Ayuda a comprimir las estructuras salariales y promueve la igualdad de género, además de facilitar la paridad entre trabajadores con distintas modalidades de empleo.
- **Formación:** Mejora el acceso a la formación profesional continua y adapta la capacitación a las necesidades de los trabajadores y de los sectores productivos.
- **Relaciones laborales:** Implica el ejercicio de derechos democráticos, institucionaliza la solución de conflictos y contribuye a la estabilidad de las relaciones laborales.
- **Desempeño empresarial:** Favorece la adaptabilidad de las empresas ante cambios económicos, aumenta el compromiso de los trabajadores y mejora la productividad y calidad de los servicios.
- **Impacto macroeconómico:** Reduce la desigualdad, facilita la redistribución del ingreso nacional y contribuye al desempeño económico general.



Tarifados tripartitos de salarios mínimos. Primeros que se pueden identificar: Establecimientos gráficos de Santiago (1935), Industria hotelera y similares (1936), Obreros del calzado (1940), Electricistas (1941), Industria gráfica sección Valparaíso (1948).

Ventajas de la negociación colectiva ramal para la clase trabajadora

Más allá de los beneficios generales, la negociación ramal posee ventajas específicas que la convierten en una herramienta indispensable para el sindicalismo chileno:

- **Igualar el coste mínimo de trabajo:** Evita que la competencia entre empresas se base en la precarización laboral, garantizando condiciones mínimas dignas para todos los trabajadores de un sector.
- **Equilibrio en la negociación:** La mayor dimensión de los actores sociales permite acuerdos más justos y representativos.
- **Consideración de problemas macroeconómicos:** Al negociar por sector, los sindicatos pueden abordar cuestiones que trascienden la empresa individual y afectan a la economía nacional.
- **Menor conflictividad:** Al ser una negociación menos personalizada, se reduce la confrontación directa y se favorecen soluciones colectivas.
- **Flexibilidad laboral negociada:** Las medidas de flexibilidad se acuerdan de forma eficiente y sin desproteger a los trabajadores.

