

El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos

Diego López*



Introducción

El movimiento sindical chileno pareció resignarse a que la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva no se fortalecieran con la democracia ya que, cumplidos los primeros cinco años, fue evidente que la proporción de socios y la tasa de trabajadores con negociación colectiva comenzó a disminuir anualmente de una manera preocupante. Sólo en los últimos cuatro años se ha podido revertirse esta tendencia, pero sin recuperar la afiliación sindical y la cobertura de negociación colectiva a los niveles que se observaban en los últimos años de la dictadura.

Muchos factores han incidido en esta situación tan débil del sindicalismo. Para revertirla los desafíos son de magnitud, y mucho de ellos apelan a la capacidad transformadora del propio movimiento sindical. Por lo pronto, es posible sugerir que las movilizaciones masivas de trabajadores subcontratados, ocurridas en 2007 y 2008, plantean nuevas líneas de acción sindical, de la mano de la cuales se estarían configurando nuevos liderazgos.

Si bien es muy temprano para ser concluyentes al respecto, sí puede decirse que se trató de un movimiento exitoso, no sólo porque logró enfrentar y negociar con grandes empresas que hasta ahora habían logrado eludir el reconocimiento de contrapartes sindicales que las interpelaran por medio de la acción sindical directa, sin intermediación institucional del gobierno, sino también porque constituyó un ejemplo de que la participación sindical sí es útil para mejorar las condiciones de trabajo. No es raro que el incremento de afiliación sindical y de negociación colectiva haya ocurrido contemporáneamente a estas movilizaciones.

I. Sindicalización y Negociación colectiva en la transición democrática

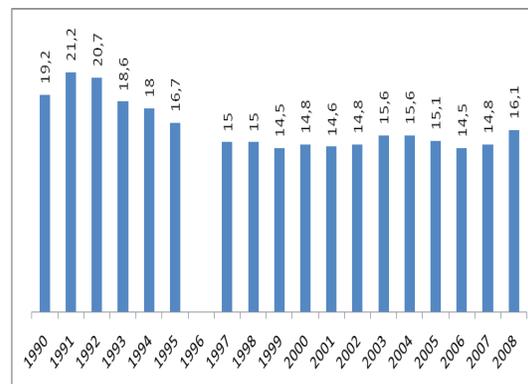
Ni la asociación sindical ni la tasa de negociación colectiva han sido fortalecidas con la recuperación de la democracia. De hecho, tal y como muestran los datos oficiales, en 2008 aún no se recuperaba el nivel de participación sindical ni la cobertura de negociación colectiva que existían al término de la dictadura. Esto se debe, sin duda, a muchos factores. Uno de los que más claramente es responsable de esta situación, es que sigue rigiendo, sin mayores cambios, la legislación anti negociación colectiva del Plan Laboral de Pinochet, que instituye prohibiciones y regulaciones severas que restringen la posibilidad de negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga. Este hecho ha sido oportunamente constatado y notificado al gobierno

por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que varias veces ha concluido que la legislación laboral chilena está por debajo del estándar internacional de reconocimiento de los derechos colectivos de trabajo.

Gráfico 1:

% de Sindicalización asalariados del sector privado

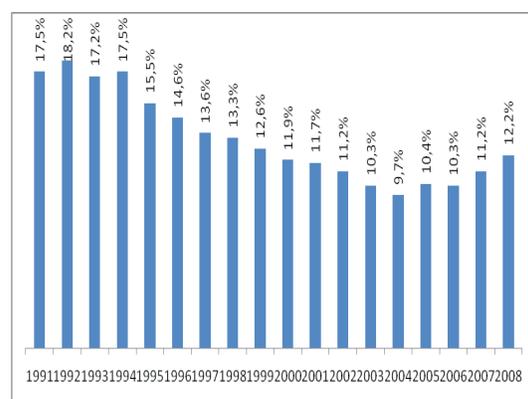
(Sin considerar trabajo doméstico)



No se dispone de datos para 1996/ Fuente: Dirección del Trabajo

Gráfico 2

% de Asalariados sector privado involucrados en negociación colectiva cada año (sin considerar trabajo doméstico)



Fuente: Dirección del Trabajo

¹ Ver Elizabeth Lira y Hugo Rojas : Libertad sindical y derechos humanos. Análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Santiago, Editorial LOM, 2009.

No cabe duda que una de las principales razones que explican la escasa cobertura de negociación colectiva en Chile, es la baja tasa de afiliación sindical. Probablemente, la débil participación sindical tenga que ver con los severos impedimentos legales que inhiben la negociación colectiva en las empresas de menor tamaño. Como se sabe, la ley le otorga derecho a negociar colectivamente sólo a los sindicatos de empresa, los que deben contar con al menos ocho trabajadores para iniciar una negociación. Si se considera que la propia ley excluye de la negociación colectiva a los trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada y a los trabajadores que ocupen cargos superiores de mando e inspección, en realidad es muy difícil que en las pequeñas empresas se logre reunir el quórum suficiente para negociar.

Si a eso se agrega que los contratos y convenios colectivos no pueden durar menos de dos años, lo

En efecto, a la hora de hacer propuestas para mejorar el acceso a negociación colectiva, se suele plantear la disyuntiva de si se debe privilegiar la fuerza y representatividad de los sindicatos o abrir las posibilidades de negociar colectivamente; en mi opinión, debe optarse por lo segundo

que está por sobre la duración promedio de los contratos de trabajo de una parte significativa de los trabajadores del sector privado, se obtiene que una porción considerable de trabajadores tiene vedado en la práctica su acceso a negociación colectiva, o bien no la conciben como un medio que realmente pueda beneficiarles.

Se puede concluir que participar en una negociación colectiva es, para la mayoría de los trabajadores, tan o más difícil que formar un sindicato de empresa. Como nuestra ley exige un quórum en cada empresa con la que se quiera negociar, y el aprovechamiento de los beneficios pactados depende de la vigencia del contrato individual de trabajo, la única vía que lograría extender la negociación colectiva a una porción mayoritaria de trabajadores privados que se desempeñan en empresas de menor tamaño, es otorgando a los sindicatos interempresa el derecho legal de negociar colectivamente. Sólo contrapartes sindicales de nivel superior a la empresa, pueden garantizar la adopción de acuerdos colectivos que se apliquen por igual a los trabajadores de varias empresas y beneficien a amplios grupos de trabajadores, desde el momento en que son contratados en ellas.

En efecto, a la hora de hacer propuestas para mejorar el acceso a negociación colectiva, se suele plantear la disyuntiva de si se debe privilegiar la fuerza y representatividad de los sindicatos o abrir las posibilidades de negociar colectivamente; en mi opinión, debe optarse por lo segundo.

En los últimos años la protección legal sobre la actividad de los sindicatos ha sido fortalecida con reformas específicas, que han mejorado la tutela legal y judicial sobre el derecho de afiliación sindical y la libertad de acción de los sindicatos, pero tal esfuerzo no ha tenido un correlato en aumentar su capacidad negociadora, porque perviven severos límites legales a la negociación colectiva y a la huelga.

Difícilmente puede resultar atractivo afiliarse a un sindicato, aún cuando las eventuales represalias empresariales que traten de inhibir la afiliación puedan ser rápidamente enfrentadas por la acción de la justicia, si los beneficios que con ello se logran no son relevantes: las expectativas de negociar mejoras salariales sustantivas son generalmente desalentadoras, y habitualmente la experiencia asociativa en el mundo laboral carece de medios suficientes de negociación y de presión para mejorar la vida de sus asociados.

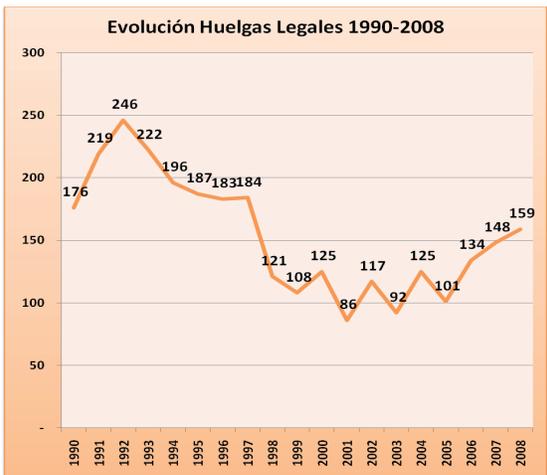
En Chile, el fortalecimiento de la negociación colectiva y el reconocimiento efectivo de la huelga como derecho de los trabajadores, han sido, hasta ahora, materias permanentemente postergadas, pese a que la libertad sindical ha ganado un estatus institucional protegido: aunque ahora es un derecho defendido por la ley, no ha logrado expresarse coherentemente, por estar el acceso efectivo a negociación colectiva severamente podado por la propia institucionalidad laboral.

II. La nueva conflictividad laboral

La legislación laboral vigente, que inhibe decididamente la posibilidad de que se concreten huelgas, ha logrado efectivamente contener la conflictividad laboral: los trabajadores no tienen libertad para declarar la huelga y sólo pueden hacerlo cada dos años, dentro de cada período de negociación; tienen que ceñirse para ello a un largo proceso burocratizado que es previsto por el empleador para amortiguar los efectos de la paralización; deben tolerar los reemplazantes que decida contratar el empleador para reducir significativamente los efectos de la huelga, y los propios huelguistas pueden decidir descolgarse de la huelga sin consultarlo con los demás socios del sindicato.

Efectuar una huelga legal en Chile es, hoy por hoy, un recurso desesperado para la mayoría de los trabajadores: las posibilidades reales de que ello sirva para presionar a la empresa a mejorar su propuesta de contratación colectiva son realmente pocas, y puede redundar en frustraciones y sacrificios vanos para los trabajadores.

Los datos oficiales muestran que las huelgas legales involucran a una muy escasa porción de trabajadores. Entre 2004 y 2008 se registró un promedio anual de sólo 135 huelgas, involucrando en promedio a 13.768 trabajadores cada año². Si se considera que el promedio anual de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado en esos años -sin incluir al personal doméstico- fue de 3.575.748 personas, en realidad la tasa de huelguistas es porcentualmente insignificante.



Fuente: Dirección del Trabajo

Podría pensarse que estos datos revelan un alto nivel de conformidad con las condiciones de trabajo: tan insignificante conflictividad sería síntoma de la inexistencia de diferencias y desacuerdos entre empresas y trabajadores. No obstante, también ocurren huelgas de facto que operan al margen de la regulación y que pueden llegar a tener iguales o mayores consecuencias que las huelgas legales. De hecho, las paralizaciones ilegales han venido creciendo sostenidamente en los últimos años, tanto en su número como en la cantidad de trabajadores involucrados en ellas.

Precisamente eso ocurrió en las masivas movilizaciones de trabajadores subcontratados en 2007 y 2008: alrededor de 12.000 de la industria forestal y 20.000 de la gran minería del cobre se involucraron en estas movilizaciones, representando casi la misma cantidad del total de trabajadores que en ambos años efectuaron huelgas legales en todo el país.

La necesidad que los sindicatos diversifiquen sus demandas y acciones para promover la participación de nuevos colectivos se ha venido incrementando los últimos años

Esto demuestra que los movimientos sindicales que más éxito han obtenido en cuanto a mejoras laborales, lo han logrado operando fuera del rígido marco legal: paralizaciones de facto y negociaciones inter empresas con firmas que no los contrataron como trabajadores pero que, sin embargo, presionadas por una fuerte movilización social, accedieron a negociar para poner término al conflicto.

Esta situación no se ha observado con la debida atención: las restricciones legales sobre la posibilidad de negociar inter empresa y las severas limitaciones sobre la huelga legal, han estimulado en algunos sectores económicos una creciente coordinación y unidad sindical para presionar por una negociación colectiva efectiva para el mejoramiento de salarios y condiciones laborales. Mientras no se reconozca el derecho legal a la negociación inter empresa, se está invitando a la presión laboral organizada para obtenerla. En efecto, la combinación de trabajadores que no son tomados en cuenta y de grandes empresas que se niegan a negociar, sólo ha logrado incrementar el conflicto laboral.

² Datos administrativos de la Dirección del Trabajo. Fuente: Dirección del Trabajo

III. diferentes intereses en un mismo sindicalismo

La necesidad de que los sindicatos diversifiquen sus demandas y acciones para promover la participación de nuevos colectivos se ha venido incrementando los últimos años. La integración de sectores que tradicionalmente estuvieron apartados de la participación sindical -como jóvenes, mujeres y migrantes- probablemente sea la oportunidad para fortalecer la representatividad y legitimidad sindicales. Pero su incorporación al movimiento sindical también tensionará los liderazgos, prioridades y formas tradicionales de operar. La tendencia parece ser que en los sectores donde crece más rápido la afiliación sindical, los estilos y liderazgos tradicionales enfrentan desafíos, mientras que en los sectores de menor crecimiento sindical las prácticas habituales no son fuertemente cuestionadas.

La participación de las mujeres en organizaciones sindicales del sector privado es una buena muestra de cómo han ido cobrando relevancia grupos que tradicionalmente no tuvieron expresión sindical importante. Según datos oficiales de la Dirección del Trabajo, la afiliación sindical de las trabajadoras ha venido aumentando en los últimos años a una mayor velocidad que la tasa de afiliación masculina, hasta llegar a un 30% en el sector privado y a un 18% de mujeres con cargos de dirigencia sindicales en el año 2008. Esto se debe básicamente a que en los últimos años el crecimiento de la afiliación sindical se ha dado en sectores con alta presencia de empleo femenino (intermediación financiera, servicios y comercio), y ha sido en cambio más débil en sectores en los que predomina el empleo masculino (construcción, industria y minería).

Cuadro 1: Afiliación sindical por sexo y porcentajes sobre total de afiliación sindical del sector privado (2002-2008)

	Total afiliación sindical Masculina	Total afiliación sindical femenina	% afiliación masculina	% afiliación femenina
2002	497.272	121.658	80%	20%
2003	531.238	138.269	79%	21%
2004	522.271	158.080	77%	23%
2005	515.114	161.254	76%	24%
2006	532.661	171.045	75%	25%
2007	537.651	186.955	74%	26%
2008	562.172	239.079	70%	30%

Fuente: Dirección del Trabajo

Esto significa que el sindicalismo sí puede convocar a nuevos grupos de trabajadores, pero para ello debe innovar decididamente sus formas de acción y sus prioridades. Probablemente una mayor representatividad sindical sólo se logre a partir de tensiones y presiones de los nuevos sectores, que busquen el reconocimiento de su identidad e intereses en las organizaciones sindicales. De hecho, las movilizaciones recientes de subcontratistas mostraron cuán difícil puede ser para los estilos tradicionales de sindicalismo acoger a nuevos grupos laborales. La versatilidad que muestren los sindicatos en acoger nuevas demandas e intereses será crucial para su representatividad y legitimidad en el futuro cercano.

IV: Nuevas acciones y liderazgos sindicales

Las masivas movilizaciones sindicales de los últimos años no sólo revelaron la disposición empresarial a negociar cuando enfrentan presiones sostenidas, fuertes y legitimadas: fueron manifestación de nuevas vías de acción sindical que, aún en ciernes, probablemente sean influyentes en un futuro cercano.

La primera novedad que presentaron, es que revelaron diferencias y confrontaciones entre los intereses de diversos colectivos de trabajadores. La necesidad de que los sindicatos diversifiquen sus demandas y acciones para promover la participación de nuevos colectivos quedó en evidencia cuando las movilizaciones de los subcontratados no siempre encontraron comprensión y apoyo en las organizaciones tradicionales de los trabajadores contratados de las empresas que eran objeto de sus acciones de presión. De hecho, algunas veces los trabajadores de planta resistieron las movilizaciones de los subcontratados, aduciendo que también a ellos les perjudicaban las tomas de instalaciones y paralizaciones de faenas, porque les impedían efectuar su trabajo.

Esto muestra mucho más que sólo descoordinaciones sindicales; supone el desafío de conciliar intereses laborales diferenciados, que no siempre logran satisfacción conjunta y que requieren concesiones y alianzas recíprocas entre diversos grupos de trabajadores. Considerando que la demostración de fuerza más contundente del sindicalismo en los últimos 20 años ha sido protagonizada por trabajadores subcontratados, probablemente allí se encuentre la clave para revigorar el movimiento, lo que exige

asumir los desafíos de compatibilizar intereses entre los sectores de afiliación tradicional y los nuevos colectivos que están irrumpiendo con fuerza en el mundo sindical.

La segunda innovación que presentaron las movilizaciones de subcontratados fue que ellas no se limitaron a exigir nuevas leyes, tal y como lo habían estado haciendo las centrales sindicales en los años anteriores, realizando un débil *lobby* en organismos de gobierno y en el Congreso Nacional que, en general, ha sido ineficaz para lograr la promulgación de leyes que modifiquen sustantivamente el ordenamiento laboral. Los subcontratados, en cambio, optaron por presionar directamente a algunas grandes empresas, exigiendo mejoras salariales y correcciones en las condiciones de trabajo en tiempo real, fuera del protocolo y ceremonial institucional e incluso pasando por sobre el rígido marco legal.

Esta estrategia, basada en la presión directa, descolocó a los poderosos gremios empresariales.

Acostumbrados a refugiarse en una legislación laboral que los favorecía, su reacción fue exigir el respeto de la legalidad formal y el orden público, reclamando la intervención policial para despejar los caminos y desalojar sus instalaciones: una reacción dentro del juego institucional de las leyes y de sus posibilidades de influir en el gobierno. Sin embargo, la mayoría de las grandes empresas que enfrentaron movilizaciones de trabajadores subcontratados optó pragmáticamente por negociar con ellos, pactando acuerdos que, en perspectiva, lograron estabilidad y seguridad para sus negocios. El

discurso gremial (y político) estaba muy distanciado de las decisiones que tomaron las empresas involucradas, cuya motivación fue poner término lo más rápido posible a la conflictividad creciente que se desarrollaba en un entorno cada vez menos amistoso para ellas.

Puede decirse que algo similar ocurrió en las recientes negociaciones colectivas del sector *retail*, en el que varios sindicatos, cansados de los sucesivos fracasos en reformar el concepto legal de empresa del Código del Trabajo y, por ende, la perseverancia de la estrategia de grandes holdings empresariales de dividir el negocio en varias razones sociales para fragmentar la sindicalización e impedir una negociación colectiva

Las masivas movilizaciones sindicales de los últimos años no sólo revelaron la disposición empresarial a negociar cuando enfrentan presiones sostenidas, fuertes y legitimadas: fueron manifestación de nuevas vías de acción sindical que, aún en ciernes, probablemente sean influyentes en un futuro cercano.

a nivel del grupo empresarial, trataron de coordinar las fechas de varias negociaciones colectivas para lograr una presión más fuerte sobre sus contrapartes empresariales.

Si bien esta estrategia sindical no siempre tuvo resultado, mostró un novedoso camino de acción sindical, basado no en la presión política hacia el gobierno y legisladores, sino en la acción coordinada orientada hacia las propias empresas, más efectiva que seguir esperando un cambio legal favorable a los trabajadores que, en realidad, aún se ve lejano.

Quizás sea temprano para decirlo categóricamente, pero es probable que en vez del predominio de la

acción política –centrada en los intentos de influir en las decisiones gubernamentales y legislativas-, estemos presenciando un nuevo protagonismo de la acción directa sobre las empresas en la agenda sindical, sobre todo protagonizada por colectivos que hasta ahora no habían logrado un reconocimiento cabal de sus propios intereses en las habituales instancias de representación sindical. De ser esto efectivo, conllevará inevitablemente el surgimiento de nuevos liderazgos sindicales, más cercanos a la acción directa y la legitimidad social que a las ceremonias de los acuerdos políticos, o a un liderazgo de nuevo cuño que considere la gestión política como un instrumento que consolida una acción directa que involucre a las empresas.

ANÁLISIS Y PROPUESTAS - Relaciones Laborales

El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos

***Diego López**

Abogado, experto de la Unidad de Estudios de la Dirección del Trabajo

El contenido presentado en “Análisis y Propuestas” representa el punto de vista del autor y no necesariamente refleja la opinión de la Fundación Friedrich Ebert.

Esta publicación está disponible en internet: www.fes.cl, en Publicaciones

ANÁLISIS Y PROPUESTAS

Noviembre de 2009

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

La Friedrich Ebert Stiftung es una fundación política alemana. Se dedica a la labor de la asesoría y la capacitación política y ofrece espacios de debate en Alemania y en diversos países en todo el mundo. El objetivo de su labor es fortalecer la democracia y la justicia social. Para estos efectos, coopera con actores políticos y sociales de la más diversa índole en Alemania y en el mundo.

www.fes.cl / feschile@fes.cl