

ESTRATEGIAS DEL SINDICALISMO CHILENO FRENTE A LA TERCERIZACION

Rodrigo Vasquez Silva

2011 y 2012

**Fusión de dos artículos publicados en los libros 2 y 3
del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical
de CSA**

I.LA SINDICALIZACION EN CHILE

La Central Unitaria de Trabajadores de Chile CUT, en el año 2008 dio curso a la “Campaña por la Negociación Colectiva y la Sindicalización” Pero por qué se hizo necesario una campaña específica para una actividad que le es propia y permanente a una Central sindical?

La respuesta es simple y compleja a la vez: las relaciones laborales o relaciones de trabajo van cambiando en el tiempo, van mutando, aparecen nuevas actividades productivas, los efectos de la “globalización” son parte del quehacer diario.

Por otro lado, estas mismas nuevas actividades productivas se van multidesarrollando en otras áreas, no sólo de la

producción, sino también de los servicios, de la tecnología, de la comunicación etcétera.

Los mega proyectos de inversión, hoy en día, tienen que ver con empresas transnacionales, las cuales cubren prácticamente toda la gama de servicios y actividades laborales y de producción, pero a la vez, la relación con sus dependientes, con sus trabajadores también ha cambiado en directo beneficio de las transnacionales.

Las estrategias de producción y externalización

Sabido es que las empresas desde siempre se dirigen a un mayor nivel de producción al más bajo costo posible, reduciendo en primer término los gastos y los costos directos, pero actualmente las transnacionales, además, aprovechando los abundantes programas en Latinoamérica de “incentivo a la inversión extranjera”, los descuentan de sus impuestos a la renta. De todas formas, tales estrategias no han resultado suficientes, por lo que se ha ido más lejos: las grandes empresas ahora han adoptado la práctica de las “externalización de prestaciones y servicios”.

La externalización puede ser entendida como aquella desvinculación de una industria o empresa, de ciertos servicios que contribuyen a su faena productiva, pero que no le son esenciales en su rubro particular. Es así que los servicios de seguridad, de aseo, alimentación, pago de remuneraciones, etc ya no corresponden a la empresa, sino a otro prestador de servicios, dándose en la práctica que existe un grupo de trabajadoras/es que prestan servicios para el funcionamiento de una empresa, pero su empleador es otra empresa.

La actividad productiva de hoy en día justifica la externalización de actividades y servicios que no le son propias a la empresa, pero cuestión diferente es la tercerización, a la que puede definirse como la desvinculación de una empresa de una actividad que le es propia, pero en la cual el trabajador/a mantiene la subordinación y dependencia respecto de la empresa principal, aunque su empleador es la empresa prestadora del servicio.

Otra realidad es la de los trabajadores/as temporales o “temporeros”. Es una actividad predominantemente agrícola, un trabajo estival que principalmente abarca los meses entre septiembre a febrero, en la recolección de fruta, corte, almacenamiento, embalaje, congelamiento, en muchos casos para la exportación de los productos. Precisamente el problema radica en que, por ser una actividad temporal, se evade la protección social, la estabilidad laboral, seguros de desempleo etc.

Campaña por la negociación colectiva y la sindicalización

Debido a este nuevo escenario de relaciones laborales, en los campos señalados, es que se produce un segundo efecto: la casi total posibilidad de sindicalizarse de estos trabajadores/as. La actividad de los temporeros es la que ocupa la mayor cantidad de mano de obra en el periodo del verano, pero trae consigo la informalidad, ya que, por miedo a perder su trabajo no denuncian la vulneración o inexistencia de derechos laborales en su trabajo, agravado porque no hay una adecuada fiscalización.

Los trabajadores tercerizados presentan una situación similar, ya que prácticamente se desconoce al empleador real, y ante accidentes del trabajo o en materia provisional no se sabe ante quién demandar dichas prestaciones.

Por todo lo anterior es que la CUT de Chile instauró esta Campaña, teniendo como primera fase la Información y como segunda la constitución de organizaciones sindicales.

La pregunta que surgió en la CUT fue cómo lograr la sindicalización de trabajadores/as a los que la ley no les permite sindicalizarse? Antes qué eso, qué les impide sindicalizarse, la ley, la realidad laboral?

Los sindicatos interempresas y las razones sociales

Para el sector privado chileno (Código del Trabajo, leyes 19.069 y 19.759) las normas establecen que podrán constituirse las siguientes organizaciones:

- Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

La figura del sindicato interempresa se creó en Dictadura como “muestra” de que la legislación laboral de la época no era “anti sindical”, pero si bien los sindicatos interempresa se pueden constituir, no pueden negociar colectivamente, salvo que los distintos empleadores lo autoricen, cuestión que hasta la fecha jamás ha ocurrido

Una de las causas de los sindicatos interempresas es que no obstante haber una empresa con muchos trabajadores, coexisten a la vez varios empleadores; en Chile se ha implementado la figura de las razones sociales, por la cual un empleador crea empresas “de papel” para aumentar el número de empresas, y por ende de empleadores, lo que impide, en principio, que se cumplan los quórum requeridos para la constitución formal de sindicatos de empresa. Existen, por ejemplo, megatiendas con 200 trabajadores/as y 80 razones sociales distintas, con lo que legalmente se encuentran 80 empleadores distintos.

En el año 2006 la CUT impulsó un proyecto de Ley de Subcontratación, que contemplaba una modificación al término empleador, para terminar con la ficción de las razones sociales. El proyecto se aprobó en el Parlamento pero diputados de los partidos de derecha recurrieron ante el Tribunal Constitucional y haciendo uso de un resquicio en el proceso de formación de la ley, eliminó dicha modificación, quedando el concepto de empleador como antes y subsistiendo las razones sociales.

El Congreso de la CUT en 2008

En el VIII Congreso de la CUT “ Por un Estado social, democrático y solidario” se sometió a discusión y aprobación una importante reforma a sus Estatutos,

El conjunto de reformas estatutarias se votaban como un solo cuerpo, luego de discutirse en las diversas comisiones bajo la perspectiva de cada una. La votación, secreta y certificada arrojó como resultado el rechazo a la reforma de estatutos. Ante este resultado, el Congreso decidió que los acuerdos de las Comisiones fueran aprobados y aplicados como Resoluciones, propuestas a las Comisiones, discutidas y aprobadas por estas y ratificadas por el Congreso.

Los contenidos que se refieren de forma directa al tema de este artículo promueven:

- la afiliación de trabajadores eventuales o transitorios que se desempeñen habitualmente en un mismo sector de actividad.
- la afiliación de trabajadores independientes por oficios o especialidades.
- la organización por rama, servicios o sector, mediante el establecimiento de doce sectores (Educación, Salud, Transporte, Campesinado, Comercio, Retail, Forestales, Portuarios, Pescadores, Lácteos, Gráficos, Comunicaciones), conformando Confederaciones Nacionales. Se incluye a los sindicatos bases de empresas o interempresas, transitorio o eventual.
- la constitución de un solo sindicato por empresa. Este punto también fue incluido en un proyecto de ley sobre Negociación Colectiva.
- la articulación de las Confederaciones en Secretariados o Consejos Profesionales, con responsabilidad de coordinación y control a cargo de la Secretaría de Organización. Los

Secretariados ya figuraban en el estatuto anterior, con la función general de coordinar las organizaciones sindicales del sector o sectores que lo conforman, de elaborar proposiciones de adaptación de las políticas sindicales de la CUT nacional para esos sectores, y de promoción de acciones conjuntas.

- la creación de una secretaría con responsabilidad en la organización y constitución de los nuevos sindicatos mencionados.

- la incorporación de una nueva función a la Secretaría de Organización, para asegurar la correcta coordinación central de las Secretarías y para asegurar un grado de control, ya que las Secretarías tienen que informarle sobre su funcionamiento.

II.MARCO LEGAL DE LA TERCERIZACION Y ACCION SINDICAL

Esta es una materia que ha provocado en Chile una serie de disputas, legales, judiciales, reglamentarias, hasta Constitucionales, y ha movilizado a los más diversos sectores de la producción y del quehacer nacional, a hacer valer sus influencias. Ha sido una disputa legal parlamentaria, judicial, reglamentaria, consuetudinaria. No obstante, y por una cuestión de espacio y tiempo, pondré todo mi esfuerzo en hacer una reseña lo más fiel posible de los hechos y lo más completa y acabada.

La primera pregunta que cabe hacerse es por qué ha provocado esta materia en específico, que su discusión se transforme en un campo de batalla?

Regulación de la tercerización en Chile

El 16 de octubre de 2006, se aprobó en el Congreso Nacional, la ley 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. La ley se aprobó, pero la derecha parlamentaria concurrió ante el Tribunal Constitucional para invalidar la modificación de un concepto de la ley, el afamado y atesorado concepto de empresa del artículo 3º inciso tercero del Código del Trabajo: Art. 3º: Para todos los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales, o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Esta última frase “dotada de una individualidad legal determinada” permite al empresariado crear un sinnúmero de empresas “de papel” impidiendo sindicalizarse y evadiendo obligaciones de condiciones de seguridad para sus trabajadores. Verbigracia: cuando comienza la construcción de un edificio, el empresario crea artificialmente una empresa nueva, que contrata a los trabajadores. Si alguno de estos tiene un accidente de trabajo, no puede demandar pues su empresa contratante muchas veces ya no existe.

La CUT tuvo una activísima participación en este proceso, aportando conceptos y previendo situaciones de hecho que la ley debía cubrir. Finalmente la ley se aprobó, pero una ley en Chile, puede tener dos orígenes, a saber: 1. moción parlamentaria (firma de 10 o más diputados) 2. moción presidencial (proyecto de ley presentado por el poder ejecutivo) Es así que este proyecto de ley tuvo como origen moción parlamentaria y la derecha parlamentaria concurrió al

Tribunal Constitucional argumentado que las materias sobre legislación laboral y seguridad social son sólo materia de proyecto de ley presentado por la presidencia de la república y respecto de la modificación del concepto de empresa. El Tribunal Constitucional determinó que a través del proyecto de ley no era Constitucional modificar el concepto de empresa del Código del Trabajo. El resto del proyecto quedó tal cual.

Subcontratación y Tercerización

La Tercerización en Chile tiene dos subdivisiones, de acuerdo a ley 20.123: 1. La Subcontratación, .2. Trabajadores transitorios.

1. La Subcontratación. Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

2. Trabajadores transitorios. Artículo 183 F, letra c)
Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios, para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.

Para clarificar conceptos, en primer lugar existe una empresa mandante, principal o dueña de la obra, existe en segundo término una empresa interventora y en tercer lugar un trabajador. La diferencia está en el régimen contractual.

a) el trabajador subcontratado tiene una relación contractual laboral con la empresa contratista, el trabajador transitorio tiene una relación contractual laboral con la empresa mandante o principal, pero a través de la empresa de servicios transitorios (como una agencia de trabajo o servicios)

b) la relación contractual laboral del trabajador subcontratado es permanente. La relación contractual laboral del Trabajador transitorio es transitoria y esporádica y en el evento de un reemplazo.

c) en la subcontratación, la empresa contratista ejecuta por su cuenta y riesgo la obra encomendada por la principal y es la empleadora directa de los trabajadores subcontratados, en los Transitorios, la empresa de servicios transitorios pone a disposición de la principal a trabajadores transitorios, pero es la principal la empleadora.

La responsabilidad de la empresa principal y de la intermediaria

Fue este el gran hito de la ley 20.123: la responsabilidad de la empresa mandante, que antes se diluía y evadía, se asentó

de acuerdo a la modificación de la responsabilidad simplemente directa que hasta el momento tenía, ahora una responsabilidad solidaria. En ambos casos (subcontratados y transitorios) la empresa mandante, tiene la obligación legal de supervigilar el cumplimiento de la normativa laboral y del contrato de trabajo y en caso de una denuncia y/o demanda judicial, tanto la empresa principal, como la intermediaria son solidariamente responsables de cualquier incumplimiento, eso sí, que para hacer efectiva la responsabilidad en un juicio, ambas empresas deben estar notificadas.

Otro logro importante es que tanto las empresas contratistas como las prestadoras de servicios transitorios, deben estar inscritas en un registro dependiente de la Inspección del trabajo, para poder funcionar.

II. Acción sindical

La segunda gran pregunta o interrogante que se nos presentaba, es cómo realizar una acción sindical efectiva y resguardadora de los derechos de los trabajadores en este escenario?

En Chile, sólo pueden constituir un sindicato los trabajadores de una misma empresa, existen también los sindicatos interempresa (de dos o más empleadores) pero por ejemplo, no pueden negociar colectivamente, así que los trabajadores subcontratados comenzaron a organizarse y a constituir sindicatos, los trabajadores transitorios no pueden constituir sindicatos, son considerados trabajadores prestadores de servicios esporádicos, son técnicamente trabajadores independientes.

El fenómeno de la subcontratación se dio principalmente en la agricultura, la construcción y la minería, pero lejos su mayor evolución en cuanto a acción sindical, se presentó en la minería.

Existe en Chile en su gran mayoría la minería privada, una de las pocas empresas del estado que van quedando es CODELCO (Corporación del Cobre). Es preciso hacer una aclaración: los trabajadores en Chile pueden ser públicos o privados. Según sea el cuerpo legal que los rija, los públicos se rigen por el Estatuto administrativo y los privados por el Código del trabajo, es así que los trabajadores de planta de CODELCO, no obstante ser una empresa del estado, se rigen por el Código del Trabajo, y por ende son privados. Es más, absolutamente todos los trabajadores de la minería se rigen por el Código, por ende, son todos privados. La diferencia es que los trabajadores directamente contratados por CODELCO por ejemplo son “trabajadores de planta” también y en su mayoría existen los “trabajadores subcontratados” y eventualmente pueden existir también los “trabajadores transitorios”. Por ley, los trabajadores públicos y los privados no pueden ser parte de una misma organización sindical (sindicato, federación, confederación)

Existen en la minería hoy cuatro principales organizaciones sindicales, la Confederación del Cobre, la Federación de Trabajadores Subcontratados, el Sindicato Nacional de Trabajadores Subcontratados y la Federación de Trabajadores Subcontratados de Minera la Escondida, siendo

estos dos últimos los principales en número, representación y acción sindical.

Por su parte, en CODELCO existe la Federación de Trabajadores del Cobre, que agrupa a sindicatos de CODELCO, todos trabajadores de planta y privados, en CODELCO existe también la Confederación de Trabajadores Subcontratados, todos privados. El punto que ha llamado a confusión ha sido que a esta Confederación de subcontratados de una empresa estatal ingresara un sindicato de una empresa minera privada, (pero no de CODELCO). Aún así, siguen siendo todos trabajadores privados, de hecho, nunca ha sucedido que un sindicato de planta de planta de CODELCO ingrese a otra organización que no sea la de trabajadores de planta, ni menos ha podido suceder, que un sindicato e subcontratados ingrese a una organización sindical superior de trabajadores de planta, Por lo demás, no tendría sentido ya que pertenecen a distintos empleadores y no podría negociar conjuntamente en una negociación colectiva.

El gran avance en cuanto a la acción sindical, se ha dado en cuanto al nivel de organización y de afiliación que han logrado estas nuevas organizaciones de subcontratados. Incluso en el ámbito judicial, la Federación de Trabajadores Subcontratados de Minera la Escondida acaba de ganar un juicio, asesorada por la CUT, por prácticas antisindicales en contra de la empresa, siendo que su empleador directo es la empresa subcontratista. Esto último jurisprudencialmente es una innovación tremenda y es de esperar sienta un precedente.

Los trabajadores tercerizados en Chile viven realidades diferentes. La ley 20.123 fue un tremendo impulso en cuanto a la legislación y en cuanto a lo sindical, pero se hace necesario nuevos instrumentos legales para su correcta evolución.

Respecto al tema de la autoreforma sindical, las mencionadas organizaciones sindicales forman parte de la CUT, participan y eligen delegados, incluso los trabajadores transitorios, se ha logrado organizarlos y han constituido sindicatos y federaciones. Hay que entender el dinamismo histórico que siempre ha tenido el derecho del trabajo y las nuevas realidades que van creando las empresas nacionales y las transnacionales de acuerdo a sus propias necesidades y producción, en cuanto a la contratación y las formas contractuales que han creado y recreado bajo esa misma lógica.

Hoy en día un 65 % y más de los trabajadores son subcontratados, en las áreas que se señalaron, es por ello que la CUT permanentemente está pendiente de adecuarse a las nuevas formas de contratación y de organización que se producen y adecuar sus Estatutos a la nueva realidad. Es así que en el Congreso ordinario de 2011 aquellos fueron reformados, con el fin de reconocer y acoger las nuevas organizaciones y desafíos, tales como trabajadores eventuales, independientes, de interempresa, subcontratados, formas que desafían la lógica tradicional legal, mas pertenecen a una nueva realidad que se tiene que reconocer y asentar.

ANEXO. ESTATUTO 2008

Art. 1. “Agrupa en su seno a trabajadores manuales e intelectuales, sea que realicen su trabajo en forma dependiente o independiente siempre que en este ultimo vivan de su propio trabajo”. Agrega: “y que estén organizados en sindicatos, asociaciones gremiales, colegios profesionales u otras organizaciones sindicales que asuman el actuar y valores éticos del sindicalismo”.

Art. 2. Agrega: “la CUT.... se orienta a conformar grandes sectores de trabajadores organizados a través de la rama, servicio o sector, las que deberán transformarse, en un plazo prudente, en Confederaciones Nacionales de Trabajadores”.

Art. 3. Agrega, entre los fines principales de la CUT: “promover la organización de todos los trabajadores del país, estimulando la existencia de una sola organización sindical por empresa, de sindicatos interempresas representativos por actividad económica o de servicios, de sindicatos de trabajadores independientes por oficios o especialidades, y la constitución de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios que se desempeñen habitualmente en un mismo sector de actividad”.

Art. 23. La Secretaría de Economía se ocupa de los problemas vinculados a la informalidad, empleo precario y temporalidad.

Art 33 bis. A las funciones de la Secretaría de Organización se agrega: - mantener la relación orgánica con los Secretariados Profesionales o Consejos de Sectores Productivos y responsabilizarse del correcto funcionamiento de éstos; consolidar los Secretariados Profesionales por sector o gran rama de actividad productiva o servicio,

asegurando, con la Secretaría de Relaciones Internacionales la relación con los sindicatos mundiales; implementar y profundizar el proceso de sindicalización y encauzarlo hacia una participación activa en la CUT, para evitar un sindicalismo inorgánico o desorientado en sus actividades; constituir nuevos sindicatos y lograr que se afilien a las Confederaciones y Federaciones de la rama respectiva; conseguir que más trabajadores se afilien a las organizaciones ya constituídas; que nuevas confederaciones, federaciones, asociaciones y sindicatos nacionales se afilien a la CUT; desarrollar una activa solidaridad en cualquier conflicto que ocurra en las empresas en que no existen sindicatos, y desarrollar una política de organizarlos sindicalmente; constituir equipos responsables de la promoción y organización de nuevos sindicatos, dotándolos de adecuada asesoría profesional”.

Art. 43. Agrega: “se afiliarán en forma directa los sindicatos bases de empresas o interempresas, transitorio o eventual, los que una vez permaneciendo en la Central deberán reconocer afiliación en uno de los doce grandes Sectores de la economía o servicios”.

