

AUTOREFORMA SINDICAL EN CHILE

Carlos A Rodríguez Díaz

Especialista Principal OIT-ACTRAV en Chile

**Preparado para el Programa sobre Autorreforma
Sindical de CSA, 2015**

“La CSA aspira a no ser, una Confederación de archipiélagos sindicales en cada país, sino una organización de fuertes estructuras nacionales, con la suficiente representación para poder negociar los derechos laborales”.
Víctor Báez M. Secretario General CSA

Primacía de la realidad

La primacía de la realidad evidencia que la forma como hoy se introducen las innovaciones tecnológicas y organizativas en los procesos productivos, lleva aparejada una serie de hechos como la desagregación de actividades con su frecuente externalización, la multiplicación de la precariedad y la escasa duración de miles de contratos de trabajo, más la extensión de la

relación de trabajo disfrazada o encubierta, la ambigüedad objetiva de la relación de trabajo, las relaciones de trabajo triangulares y el tele trabajo.

Por estas y otras causas se complica la función sindical y se acentúan algunos problemas como la baja afiliación y la dificultad para la relación con amplios sectores de trabajadores, sometidos a múltiples formas de dispersión laboral.

Ligado con lo anterior, observamos que los cambios que se producen en la mayor parte de los mercados, donde se venden e impulsan las fusiones de empresas, adquieren dimensiones colosales, para ampliar sus beneficios y asegurarse el mayor espacio posible en esos mercados cada vez más mundializados.

En resumen, la respuesta del capital al proceso de mundialización económica, es la de sumar efectivos. Recordemos que la globalización neoliberal es un fenómeno macro de ampliación del campo de intervención a los complejos requerimientos de la oferta y demanda en los mercados y también es un hecho micro o de creciente diversificación.

Frente a dicha realidad, el interrogante que debemos hacer es si las iniciativas sindicales

guardan la debida correspondencia con esos nuevos fenómenos empresariales. En concreto, la pregunta es si frente a esas fórmulas organizativas del capital, tendientes a buscar la mayor eficiencia posible para la consecución de los fines, la actual respuesta sindical es la más adecuada.

Por esta razón, con la auto-reforma sindical la CSA impulsa el sindicalismo por área específica, que apunta a encontrar salidas que correspondan al cambio que hoy demanda el sindicalismo.

Mientras se desarrolla este esfuerzo organizativo de la CSA, todavía lo común en las formas de organización de los trabajadores son las pequeñas parcelas que dispersan fuerzas, encierran su acción en el marco de la empresa, lo que les resta visión de futuro, frenando sus luchas, fuera de que en los sindicatos de empresa florece con más facilidad el burocratismo y la tendencia del economicismo, que tanto mal le causa al sindicalismo.

Por el contrario, el sindicalismo de industria no sólo constituye una exigencia organizativa de la lucha económica, en sectores que han sido dominados por el capital monopolista, sino que

presenta ventajas para el desarrollo político de los trabajadores y eso debe quedar claro, para que el cambio obedezca a la conciencia en él y a su justeza.

Dinámica sindical Chilena

El sindicalismo chileno asumió el compromiso de realizar la auto-reforma sindical con suma urgencia, máxime cuando tiene la decisión de mejorar los niveles de negociación colectiva y de afiliación sindical para enrutar su camino hacia fuertes organizaciones sindicales, capaces de responder en mejor forma, a las demandas de los trabajadores y a los clamores de la ciudadanía.

Se propuso la tarea de crecer y lo está haciendo. Pasó de 858.511 en junio de 2010 a 892.365 en junio del 2011 y 940.603 en el 2012, lo que implican 82.092 nuevos afiliados, elevando la tasa de sindicalización 14.1% y ubicándose en el cuarto país de América Latina en cuanto a la cifra de afiliación sindical.

Sin embargo, el 68.8% de los sindicatos chilenos no pertenece a ninguna central sindical, lo que exige fortalecer más la campaña de afiliación.

Para estructurar la campaña de afiliación, la CUT se plantea como meta llegar al 30% en el 2020 y

para tal objetivo, prepara una estrategia, partiendo del análisis del plan de inversión empresarial, que como veremos, obliga a fortalecer la afiliación sindical por regiones y puntualizar una acción organizativa específica hacia los sectores en los que se tiene proyectado esa expansión. Veamos las cifras en millones de dólares:

Minería 90.127; Energía 51.512; Infraestructura 12.603; Industria 5.913; Comunicaciones 5, 002; Servicios 4.082; Comercio 3.122 y Turismo 809. Si contrastamos estas proyecciones empresariales con el número de sindicatos por sector económico, encontramos un gran desafío y un enorme potencial para el fortalecimiento sindical, tanto de su membresía como para la Negociación Colectiva por rama específica.

En la minería hay 281 sindicatos; en la energía 124; en Infraestructura 396; en la industria 1.547; en los servicios 2.271 y en el comercio 1.850. De otra parte, si se valora por regiones en número de sindicatos y afiliados, frente al proceso de inversión regional, se concluye que se requiere fortalecer las estructuras sindicales regionales y destacar un grupo de dirigentes que se dediquen al fortalecimiento organizativo. Veamos:

En Arica y Parinacota, se tienen 115 sindicatos con 6.624 afiliados; en Tarapacá 190 con 15.046; en Antofagasta 516 con 50.432; en Atacama 270 con 18.191; en Coquimbo 357 con 20.944; en Valparaíso 1.046 con 73.079; en Metropolitana 3.942 con 449.944; O Higgins 452 con 33.833; Maule 401 con 18.971; Bio Bio 1.109 con 83.689; Araucanía 302 con 22.377; los Ríos 226 con 15.158; Los Lagos 725 con 37.116; Aysén 115 con 3.388 y Magallanes 105 con 7.779.

En este contexto, se ve más nítido, que el ejercicio de los Derechos de Libertad Sindical, es decir, los derechos de constitución, organización, sindicalización, libre funcionamiento interno, negociación colectiva y derecho de huelga, han de estar reconocidos, promovidos y garantizados por igual a todos los trabajadores como derechos humanos laborales fundamentales, conforme lo establecen los Convenios fundamentales de la OIT, la Declaración de Derechos Humanos o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros tratados internacionales.

Por tanto, es inaceptable, que códigos laborales o leyes ordinarias, legislen sobre estos derechos

humanos fundamentales de forma restrictiva que son negados a muchos trabajadores, o limitados en el caso de los trabajadores que trabajan en las pequeñas empresas, o trabajadores temporales o tercerizados.

Sería una intromisión del Estado, contraria a los principios de autonomía de los sindicatos y de no injerencia, cuando se imponen condiciones a la constitución de los sindicatos. El derecho de constitución de sindicatos debe ser materia de decisión exclusiva de los trabajadores con base al principio de organizarse como mejor convenga a sus fines e intereses.

De otra parte, y en relación con las cien empresas que lideran la inversión en Chile, el equipo que trabaja la auto-reforma sindical, busca valorar el cumplimiento de los derechos laborales en cada una de ellas. Saber si existe sindicato y la cobertura que se tiene en cuanto a la negociación colectiva. Además, conocer si el margen de utilidades esta en correspondencia con los derechos laborales de sus trabajadores.

Autoreforma en si misma

Así las cosas, el sindicalismo existirá mientras se tenga democracia y exista la relación entre capital

trabajo. Por lo tanto, el sindicalismo no debe perder su centro vital, su fuerza. El movimiento que genera para alcanzar conquistas, tiene el desafío inmediato de fortalecer un sistema que de fuerza a sus acciones, consistencia a su organización y logros a la negociación.

Por los cambios generados en el mundo en los últimos años, se sabe que con la auto-reforma, el sindicalismo trabaja por la transparencia, horizontalidad, redes, grupos, equipos de personas con vínculos fuertes, descentralización, eficiencia y al mismo tiempo mayor articulación, priorización, centralidad, procesos continuos y racionalización de recursos financieros.

Para ello requiere unidad sindical, orgánica y de acción. Revalorar los lugares de trabajo para valorar más a los que laboran allí. Se desea mayor afiliación a favor de una mejor defensa de los derechos. Se anhela un menor número de organizaciones sindicales pero con fuerza, representación y negociación. Se educa para un dirigente sindical polivalente, con profundo conocimiento de las temáticas locales, nacionales e internacionales.

La CSA con su auto-reforma sindical, señaló la revalorización del sindicalismo en sus principales tareas: defensa de los derechos humanos y sindicales, de la negociación colectiva, de la dimensión social de la integración, del empleo, de la seguridad social, de la igualdad de género, de la educación para todos, del desarrollo sustentable y principalmente de defensa de la democracia y de la ciudadanía.

Se busca claridad para hacer redefiniciones en discusiones abiertas, transparentes, objetivas y en todos los ámbitos sindicales. La osadía, el atrevimiento de hacer los cambios y los ajustes que sean necesarios para el éxito del sindicalismo. Redefinir el concepto y manejo del poder de la democracia, de la forma de actuar, del porqué y para qué del sindicalismo. Redefinir la práctica sobre los contenidos y las formas de trabajo, de la construcción de la unidad, de cómo acumular fuerzas, tratar los disensos y fortalecer los consensos.

Saber des-construir y construir al mismo tiempo. Tener también el optimismo, la voluntad, la esperanza de apreciar lo que se es, lo que se hace y revalorar el sindicalismo como fuerza social

necesaria. En suma, organizar la unidad trabajando las diferencias, para fortalecer la unidad en la diversidad.

El sindicalismo es uno de los actores sociales de mayor relevancia, pues sigue organizando y movilizandobuena parte de la fuerza de trabajo, tiene como papel analizar las nuevas formas de organización del trabajo y fortalecer su nuevo rol en la sociedad, frente a la ofensiva neoliberal.

El nuevo rol del sindicalismo pasa primeramente por un análisis y reflexión profunda sobre su desempeño, sus logros, sus resultados, su representatividad, los contenidos y las formas de su trabajo. Implica tener la voluntad y valentía de repensar el manejo del poder, la transparencia, la horizontalidad, el proceso de toma de decisiones y la transformación de sus estructuras.

Es fundamental entender que la acción sindical trasciende lo individual y se coloca al frente de la lucha por el bienestar colectivo, con el pleno ejercicio de todos los derechos como ciudadanos.

Entiende que el modelo sindical tradicional fundado en sindicatos de base, es insuficiente para enfrentar los nuevos retos derivados de la globalización capitalista. Se está frente al gran

reto de cambiar las estructuras sindicales de base por las de industria.

La transformación de la estructura sindical es un objetivo para pasar del sindicalismo de empresa al sindicalismo por rama de actividad económica o de servicios, que posibilite una negociación de conjunto, acuerdos marcos sectoriales, sobre las distintas ramas de la economía, convirtiendo al sindicalismo en un instrumento eficaz para la concertación económica y promotor de la democracia integral, es decir, de la paz y la justicia social.

Modernizar la estructura sindical implica ampliar su cobertura y adecuar su funcionamiento, de tal manera, que su acción responda, en debida forma, a los objetivos de los trabajadores, atienda las tareas gremiales y políticas frente a las empresas, las diversas ramas de la actividad económica, y el Estado, ganando así influencia y capacidad de movilización para garantizar el ejercicio del derecho de asociación y de organización sindical sin discriminar la situación laboral de los trabajadores.

Encuentros sectoriales

En este proceso y para agilizar la autoreforma, se han creado coordinadoras sectoriales en sectores específicos como en el Comercio, Interempresa, Energía, Transporte, minería y Alimentación. Para este 2014-2015 se preparan encuentros con estos objetivos:

Examinar la situación organizativa de los trabajadores del sector, número de trabajadores, organizaciones sindicales existentes, situación de la contratación colectiva, etc.

Examinar la situación económica sectorial, la situación de las empresas, su importancia a nivel económico y social y cuál ha sido el impacto de la apertura neoliberal sobre el sector y sobre las empresas que lo componen.

Identificar las estrategias actuales de las empresas, tales como políticas de competitividad, políticas frente a los trabajadores y las organizaciones sindicales y frente al Estado.

Elaborar políticas y estrategias concretas que permitan el desarrollo de las organizaciones y el cumplimiento de su misión y de sus objetivos, que tengan que ver con una mayor coordinación y centralización con el fortalecimiento de su gestión

y el desarrollo de la contratación colectiva por rama

Desarrollar iniciativas a nivel internacional que permitan una mayor coordinación con el sindicalismo sub-regional, continental y mundial.

Construcción de propuestas políticas de solución a la problemática del sector.

En relación con la Central Autónoma de Trabajadores de Chile, CAT, debo afirmar que el centro de su accionar está en la Autonomía Sindical, pero para actuar y transformar la actual situación tanto a nivel Sindical como político; es decir, una Autonomía para la Construcción de un nuevo modelo a través de propuestas y actuando dentro de la legalidad vigente, pero con el objetivo de transformarla, especialmente por medio de la participación.

Según expresa la CAT, al día de hoy, no ha podido cambiar el chip que el modelo le introdujo a los trabajadores: el individualismo, el hedonismo, el consumismo, que le ha impedido tener una visión de país y que por el contrario, en varios casos ha asumido la visión corporativa. Pero al mismo tiempo, dice que se está incubando otro Movimiento Sindical, que se podría

caracterizar como: Me Opongo a Todo. No Creo en Nada. Pero hay que Luchar. Movimiento Sindical en donde están actuando muchos dirigentes jóvenes.

Si bien es cierto, sobre los chilenos y chilenas se cierne el modelo, es una oportunidad, quizás única, que tenemos para transformarnos en verdaderos actores y constructores del Nuevo Chile y esa oportunidad nos entrega tanto la OIT como la CSA a través de una verdadera y comprometida **AUTORREFORMA SINDICAL**, la que debe ser asumida política y éticamente. No podemos seguir responsabilizando a otros, por nuestra desidia, acomodamiento, irresponsabilidad, temor a perder el poder, etc. Es hora de actuar y por lo tanto, debemos impulsar, desarrollar y establecer la **AUTORREFORMA SINDICAL**.

La CAT para implementar la **AUTORREFORMA**, desarrolla las siguientes actividades: En su Carpeta Institucional, conjuntamente con comprometer su actuar Por la Libertad Sindical y La Negociación Colectiva, señala un compromiso irrestricto con la Auto-reforma Sindical.

En diversos Seminarios y Eventos ha sido un eje de la Discusión y de la Participación. La Próxima Reforma de Estatutos estará en base de los Postulados de la Auto-reforma. Todos las Políticas que se aprueben en su próximo Congreso Programático y Eleccionario tendrán su base en la implementación de la Auto-reforma.

Todo lo planteado, producto de experiencias, conversaciones y varias opiniones, busca que en el horizonte próximo se mejore en lo organizativo y que la actividad sindical esté en correspondencia con las urgencias nacionales, continentales y mundiales.

Estas líneas condensan el contenido del importante proceso que se viene dando en Chile, en el marco de la autoreforma sindical orientada por la CSA.