

SINDICALISMO EN CHILE:

Un Actor que Sobrevive Contra Viento y Marea
Hugo Yanes, Malva Espinosa

Introducción

El 16 de Diciembre de 1997, el Senado rechazó la idea de legislar sobre las reformas laborales referidas a la extensión de derechos en materias de sindicalización y negociación colectiva, propuestas a inicios de 1996. No cabe duda, que ésta es una señal de extraordinaria gravedad para el mundo laboral, porque muestra que la derecha política y el sector empresarial, están en una postura que refuerza la actitud de intransigencia frente a este tema; agrava las posibilidades de poner los asuntos laborales en la agenda legislativa. Ello, echa por tierra los esfuerzos desplegados en casi dos años de tramitaciones para obtener un acuerdo razonable sobre materias que se fundamentan en consideraciones de ética democrática (ampliar derechos a trabajadores excluidos de ellos) y de eficiencia económica (los desafíos de la modernización de las relaciones laborales) para amplias capas de empresarios y trabajadores.

El presente artículo aborda el tema sindical desde la perspectiva de los obstáculos, que tienen los trabajadores chilenos para acceder a la sindicalización. La información que sustenta las ideas que aquí se presentan ha sido recogida de los funcionarios de la Dirección del Trabajo que, día a día, están en contacto con los trabajadores y con los empresarios. Por ello estimamos que es una fuente de indudable interés y confiabilidad.

El análisis no ha estado basado en consideraciones teóricas, sino fundamentalmente en la experiencia práctica y las opiniones vertidas en los talleres de discusión y en encuestas sobre el tema. Estas refuerzan la idea de que el sindicalismo está sometido a fuertes tensiones, que provienen tanto de la parte empresarial como de factores estructurales y culturales del mundo contemporáneo que le ha restado importancia y centralidad al factor trabajo. Una concepción que se aleja de la ética de los derechos humanos y que pretende imponer una idea de "progreso o de éxito como se denomina ahora) divorciada de las personas.

El factor trabajo y el nuevo orden económico mundial

Hoy, la integración al nuevo orden económico mundial impone nuevas reglas que afectan de manera sustantiva al factor trabajo (cesantía estructural, inestabilidad y precarización del empleo, competitividad económica basada en el bajo costo de la mano de obra, entre otros) y por ello, tensionan los roles que habían venido jugando históricamente el movimiento sindical, que justamente apuntaba a las tendencias inversas: reivindicación de pleno empleo, estabilidad laboral y mejoras salariales. Todo ello, en el marco de una aspiración de más democracia y más justicia social; aspiración que obviamente, se sustentaba en los valores permanentes de una ética de los derechos humanos básicos individuales y políticos a los que no casualmente, después de la Segunda Guerra, se le agregaron los derechos económicos y sociales, como una precisión necesaria ante la falta de equidad, que tenían incluso las economías más desarrolladas del planeta.

¿Cuál es la situación de hoy para el movimiento sindical, no solo en Chile, sino también en el mundo? Podríamos decir que el gran desafío es cómo compatibilizar sus aspiraciones históricas; los valores permanentes de los derechos humanos, incluidos los económicos y sociales, con la dinámica que impone la economía capitalista de fin de siglo. Cómo recuperar presencia y protagonismo, en un contexto de cambio tan radical como el que se vive y más importante aún, cómo restituir los controles sociales y políticos a las fuerzas ciegas de una economía, que a ratos, parece sacrificarlo todo en nombre del crecimiento a secas. Ese crecimiento que si no tiene una orientación más humanista podría, incluso, arrasar con el planeta.

¿Crisis del sindicalismo o negación ideológica de los derechos humanos?

La llamada crisis del sindicalismo debe ser analizada con cuidado. Es cierto que hay un gran debilitamiento de las representaciones colectivas de los trabajadores, pero también es cierto, que hoy lo colectivo y especialmente, el colectivo de trabajadores, necesita más que nunca organizarse para imponer un nuevo orden social dentro del nuevo orden económico. No es necesariamente cierto que el crecimiento exija un Estado débil o ausente ni que la competitividad internacional deba basarse en el bajo costo de la mano de obra o que el mundo laboral desorganizado sea más funcional a las exigencias del mundo moderno. Siempre es posible imaginar que se puede compatibilizar la libertad económica con los derechos humanos si no, la propia idea de desarrollo, dejaría de tener sentido y lo que se requiere es más bien, darle sentido al desarrollo.

Nuestro país no está ajeno a estas preocupaciones. Vivimos un momento de transición que se podría caracterizar como

crecimiento con poca equidad. Así lo demuestran las cifras:

un porcentaje importante de pobres e indigentes, aunque menor que a comienzos de la instalación democrática, pero no por ello menos significativo; una tendencia regresiva de la distribución del ingreso; una alarmante tendencia a la precarización del empleo en fin, una deuda social que aunque se haya ido moderando bajo el régimen actual, deja aún importantes vacíos. Al mismo tiempo, baja inflación, altas tasas de crecimiento, buen nivel de inversión y en general estabilidad económica.

En lo que se refiere al movimiento sindical, se podría calificar la situación como difícil, aunque sería prematuro hablar de "crisis terminal". Ello, porque el movimiento sindical existe a lo largo del país y si bien abarca a una proporción pequeña de los trabajadores, ha sobrevivido momentos muy difíciles y ha logrado mantenerse en el contexto adverso, mencionado anteriormente. Sin embargo, no puede obviarse que el sindicalismo está amenazado en su desarrollo y se le presentan obstáculos de diferente índole, que deben ser abordados por los propios trabajadores, por la parte empresarial y también por el Estado.

En esta transición, que podría ser considerada como un punto de inflexión entre un tipo de organización de la economía y la sociedad y uno nuevo que se está configurando, hay una profusión de ideas o planteamientos acerca del rol, que debería jugar el sindicalismo, incluyendo planteamientos radicales, que provienen básicamente de la parte empresarial sobre su obsolescencia. El planteamiento recurrente del sector empresarial es que las organizaciones sindicales han perdido su razón de ser. Afirman que el sindicalismo se encuentra en crisis terminal, porque ya no es necesario que los trabajadores se organicen para conseguir mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, sino que éstas se obtienen en forma mucho más efectiva, pacífica y fluida, mediante la negociación individual y directa de cada trabajador con su empleador. Insisten en que no es necesaria la intermediación de una organización como el sindicato y que éste, más que una ayuda constituye un impedimento para lograr buenas relaciones laborales dentro de la empresa

Además, y refiriéndonos a la realidad chilena, si se observa al mundo sindical y se compara con otras épocas de su desarrollo histórico, se puede apreciar que éste se encuentra, efectivamente, pasando por una situación difícil en cuanto a su capacidad de representación de los trabajadores y a la calidad que debería tener como elemento de poder e influencia en la marcha de la sociedad. La existencia de sindicatos pequeños, con pocos afiliados, reducidos al ámbito empresarial; la existencia del paralelismo, la atomización y la falta de unidad; la existencia de gran número de sindicatos en situación de receso demuestran objetivamente, que el sindicalismo ha perdido fuerzas en el contexto social de nuestro país.

Sin embargo, sin desconocer esta realidad, hay quienes plantean una visión más optimista en el diagnóstico de la situación del mundo sindical. Consideran que, efectivamente, el sindicalismo se encuentra en una situación de crisis; pero que dicha crisis no es terminal sino que se trata de un lento proceso de adaptación producido por las dificultades que han encontrado las organizaciones de los trabajadores para retomar su accionar y su función propia en un contexto económico, social y político, que al mismo tiempo está inmerso en un proceso de cambio violento y profundo, diferenciándolo fundamentalmente de las condiciones imperantes en el mundo en que el sindicalismo fue creado y en el que desarrolló su existencia.

La aplicación de la tecnología computacional al proceso productivo; las nuevas formas de organización de las empresas; la globalización e internacionalización de la economía; el divorcio entre sindicalismo y política; los cambios legales e incluso los fuertes cambios en la mentalidad de los chilenos (que les han hecho perder, en gran medida, su sentido de la solidaridad reemplazándolo por un fuerte individualismo), han creado una realidad para la cual el sindicalismo no estaba preparado y cuyo proceso de adaptación ha sido lento y difícil. Agregan, quienes se plantean en esta última posición, que la tradición sindical de nuestro país continúa manteniendo potencialmente su fortaleza y que su despertar requiere únicamente el apoyo de los organismos e instituciones, que tienen como función la promoción del sindicalismo, entregándole los medios para que los trabajadores y sus organizaciones, autónomamente, comiencen a recuperar su lugar y su necesaria participación, como elemento de primera y destacada importancia, en el proceso de desarrollo de nuestra vida nacional.

Las políticas públicas y la responsabilidad del Estado democrático

Tal es el caso de la propia Dirección del Trabajo y, específicamente, de su recientemente creado Departamento de Relaciones Laborales, al que le corresponderá cumplir el mandato que la ley le entrega a la Dirección, de fomentar el sindicalismo en nuestro país, logrando, de esta forma, el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y permitiendo así, la existencia de un bipartismo real y no puramente formal como es en la actualidad. Asimismo, la función de apoyo y promoción de las organizaciones sindicales calza exactamente con el objetivo principal de la Dirección del Trabajo y con la misión del Departamento de Relaciones Laborales, que ha sido inicialmente definida como <<contribuir al desarrollo de un sistema de relaciones laborales, que privilegie los acuerdos, las alianzas y la cooperación entre los actores del proceso productivo y que suponga el respeto de los derechos laborales individuales y colectivos>>. Lo que no es posible obtener sin superar, previamente, el gran desequilibrio de poder que existe actualmente entre empleadores y trabajadores.

LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS A LA SINDICALIZACIÓN

Mayoritariamente, las opiniones vertidas en los talleres de discusión y también a través de una encuesta que abordaba los temas de la situación sindical en cada región, consideraron que uno de los problemas más graves que enfrenta la

sindicalización proviene de las dificultades que tienen los propios trabajadores, es decir, de la base de afiliación para los sindicatos. Este dato resulta interesante puesto que muestra una percepción de que los problemas de sindicalización se relacionan, no sólo y exclusivamente con factores de contexto, sino con factores internos de la misma orgánica sindical, los que sin embargo están influidos por el desconocimiento de las normas, las actitudes empresariales y el temor frente a la inseguridad.

a) El desconocimiento de las normas

Dentro de estas dificultades provenientes de los trabajadores destaca, en primer lugar, el desconocimiento de éstos con respecto a aspectos básicos para una acción sindical medianamente eficiente. El desconocimiento se nota, a juicio de los participantes, en la poca claridad que se tiene frente a la normativa laboral y propiamente sindical, con respecto al rol del dirigente sindical y a las finalidades del sindicato, más allá de negociar colectivamente. Cabe señalar que, en general, este desconocimiento repercute, por una parte, sobre una fuerte desmotivación de aquellos trabajadores que fundaron o se afiliaron a algún sindicato cuando se percatan de que existe una asimetría entre su nivel de conocimientos y el del empleador y por otra, en una notoria falta de interés de los trabajadores no afiliados, por incorporarse al sindicato. El desconocimiento de los trabajadores sobre materias legales, laborales y específicamente sindicales, tiene una directa relación con la falta de asesorías y capacitación para los trabajadores y para la defensa eficaz de sus derechos.

b) La falta de interés de las bases sindicales

La falta de interés de los trabajadores es el segundo obstáculo más mencionado, ligándolo a la falta de propuestas atractivas del movimiento sindical. Cabe señalar que, desde esta perspectiva, el desinterés de los trabajadores no se explica a partir de sí mismo, sino como una consecuencia de la incapacidad de la dirigencia sindical de atraer a las bases. La base sindical reacciona negativamente o castigando con su apatía e indiferencia la oferta deficiente del movimiento sindical. Otra explicación que dan los funcionarios para el desinterés de los trabajadores, es que éstos prefieren una relación directa con su empleador, sin intermediarios (como sería el caso del sindicato), porque el sindicato es asumido por el trabajador más como un costo personal (que le puede costar el empleo) que como un beneficio. El trato directo y personal, en cambio, evita los riesgos que traería consigo la sindicalización e incluso, puede ser fuente de ventajas.

c) El individualismo y la falta de sentido de lo colectivo

En tercer lugar, dentro de las dificultades provenientes de los trabajadores, se menciona su falta de sentido de lo colectivo, en otras palabras, su individualismo. Esto ya viene siendo una situación generalizada en la sociedad chilena y afecta, en particular, a los trabajadores jóvenes. Esta tendencia dificulta el funcionamiento del sindicalismo, puesto que, precisamente, el sindicato es percibido como un espacio de encuentro, de agrupación y de acción colectiva (no individualista).

d) El temor a las consecuencias en el empleo

Pero no sólo desde los propios trabajadores se producen las dificultades para el desarrollo del sindicalismo. Otra opinión que repitieron con bastante frecuencia los participantes de los talleres es que la acción sindical debe superar el escollo de una mala predisposición del empleador hacia el rol del sindicato. Es decir, pese a que el sindicalismo se ve afectado por la indiferencia y lejanía de los mismos trabajadores debe hacer además, frente a los problemas que ponen los empleadores para su normal funcionamiento.

La mala disposición del empleador ante el sindicato, según las respuestas y observaciones de los participantes, se puede dar con intensidades distintas. En algunos casos, la actitud del empleador, sólo llega a eso: una mala predisposición o apatía hacia la organización de los trabajadores. Los empleadores aquí no ven ni comprenden los aportes positivos que puede realizar un sindicato y, por lo mismo, tratan de bajarle el perfil. En estos casos, sin embargo, la mala actitud no llega a medidas abiertamente antisindicales, más bien se manifiesta en el <<tratar de quitarle importancia>> a la organización. Este comportamiento ante el sindicato da cuenta de la incomprensión y desconocimiento por parte de los empleadores del rol de un sindicato y por lo mismo, lleva a una aceptación sólo pasiva (no muy convencida) de su existencia.

Sin embargo, en otros casos, los empleadores inician ofensivas explícitas en contra de un actor, que representa una suerte de <<molestia>> al interior de su empresa, llevando a cabo las llamadas prácticas antisindicales. Así, estos empleadores se oponen abiertamente a la formación de sindicatos, despidiendo a trabajadores sobre los cuales recae la sospecha de que quieren constituir sindicatos o que <<están armando algún movimiento>>. Cuando el despido de personal no es factible, este tipo de empleadores opta por negociar el pago de indemnizaciones por años de servicio a las personas con interés en formar los sindicatos. La lógica implícita en estas acciones es el descabezamiento de la organización que está emergiendo, justo antes de que alcance a nacer. Si esto no resulta, ofrecen sistemáticamente mejores condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados y la ofensiva antisindical se vuelve permanente.

Podemos apreciar, entonces, que las dificultades del sindicalismo se relacionan también con la actitud de los empresarios que tienen mala disposición ante el sindicato. A veces, ésta se mantiene pasiva (indiferencia) y a veces activa (prácticas

antisindicales). En ambas versiones, sin embargo, subyace una característica común. La animadversión hacia el sindicato puede ser vista como fenómeno de una cultura empresarial específica, que no concibe aportes posibles del sindicato para la empresa y que, en realidad, lo considera una deslealtad o una disfuncionalidad.

e) Los cambios estructurales

Por último, con respecto a las dificultades para el sindicalismo, se piensa que influyen los cambios estructurales de las empresas. Vale decir, además de los problemas de las personas (trabajadores o empleadores), se perciben también problemas de cambios en las estructuras productivas, que modifican totalmente el campo de acción sindical.

Los cambios estructurales que fueron mencionados con mayor frecuencia por los participantes son: la disminución del tamaño de las empresas productivas, su fragmentación y división, que produce la ruptura de la base natural "material" de la asociatividad, llevando a la atomización de los sindicatos fuertes y grandes; el alto nivel de desempleo; la subcontratación de mano de obra y la externalización de servicios. Todos estos cambios tienen una característica en común: se encuentran asociados a formas de flexibilización del mercado de trabajo y, muchas veces a la precariedad de los empleos. De manera, que es posible concluir que la percepción generalizada es que la debilidad sindical va, también, estrechamente unida con las dificultades de mantener una <<masa crítica>>, estable en el tiempo, de trabajadores miembros de un sindicato y con la creciente heterogeneidad de las formas de empleo de los trabajadores.

LAS PRACTICAS ANTISINDICALES

Según los funcionarios de la Dirección del Trabajo, que dieron respuesta a la encuesta y que plantearon sus opiniones como participantes en los talleres de discusión sobre el sindicalismo, la práctica antisindical más común es el despido de personal para perjudicar a la organización. Hay que señalar que no siempre un despido es una actitud antisindical y que está dentro de las prerrogativas legítimas en el manejo de la empresa. Pero el despido, según se desprende de los datos de las encuestas es, a veces, realizado con el claro fin de eliminar de la empresa a ciertos trabajadores que resultan claves para el sindicato. Ya señalábamos antes que una típica forma en que ciertos empleadores hostiles a los sindicatos buscan perjudicarlos es su descabezamiento, mediante el despido de aquellos que inician algún movimiento y que intentan construir sindicatos, antes de que éstos se lleguen a constituir (incluso, a veces, con tal de tenerlos fuera de la empresa se les pagan las indemnizaciones por sus años de servicio o, tratándose de dirigentes de sindicatos ya constituidos, se negocia el pago de su fuero sindical). El empleador calcula que el costo de pagar sus indemnizaciones siempre es menor que el eventual <<daño>> que el sindicato podría causar a la empresa.

Otra coyuntura, donde generalmente se producen despidos de trabajadores, es después de las negociaciones colectivas. Una de las formas más típicas de despedir personal de una empresa para perjudicar al sindicato es la utilización indiscriminada del artículo 161 del Código del Trabajo, el cual permite poner término al contrato de algunos trabajadores <<por necesidades de la empresa>>. Un estudio realizado por la Dirección del Trabajo muestra que después de las negociaciones colectivas, tiende a aumentar la aplicación de este artículo que, en la práctica, no requiere mayores argumentaciones de parte del empleador.

La segunda actitud antisindical más común, según los resultados de la encuesta y las opiniones vertidas en los talleres, es la oferta de mejores beneficios para los trabajadores no sindicalizados. Este mecanismo opera en la práctica desincentivando la afiliación sindical e incentivando las renunciaciones al sindicato. La táctica del empleador de ofrecer beneficios extras para los no sindicalizados se encarna, a veces, en mejores remuneraciones con respecto de los trabajadores sindicalizados, y otras, en mayores incentivos y bonos especiales. En suma, se trata de que, por medio de la recompensa material, el trabajador no sindicalizado comprenda que sus condiciones laborales individuales son mejores que las que tendría siendo miembro del sindicato. Un antecedente importante a considerar para la interpretación de este tipo de actitud antisindical, es que lo que la facilita es la posibilidad legal de paralelismo entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como el creciente individualismo y sensación de pérdida de utilidad de la organización sindical.

La forma más extrema en que se da la actitud mencionada en el párrafo anterior es la extensión unilateral de los beneficios logrados en las negociaciones colectivas a los no sindicalizados y a los que no participaron en la negociación. Y dentro del mismo contexto de negociación colectiva, otra actitud es que el empleador aprovecha de desperfilar este procedimiento, ofreciendo mejoras económicas a los que no negocian y realizando convenios individuales con ellos. El mensaje claro del empleador parece ser: no es necesario estar sindicalizado para obtener mejoras económicas y, más aún, no es necesario negociar colectivamente. Así, la balanza del poder al interior de la empresa refuerza su inclinación hacia el empleador en desmedro del trabajador.

Claramente, las actitudes antisindicales principales son estas dos (despidos y beneficios mayores para los no sindicalizados). Otras, que parecen bastante menos mencionadas, pero que todos modos son relevantes, son las amenazas, los amedrentamientos y el hostigamiento a los dirigentes. Con respecto de estas prácticas, muchos participantes consideran que el empleador <<hace la vida imposible dentro de la empresa>> a los trabajadores sindicalizados, amenazándolos constantemente con el despido y amedrentándolos al momento de su contratación. Hay aquí un elemento distorsionador de las relaciones laborales. El miedo aparece con reiteración, lo cual es una señal muy negativa para cualquier proceso modernizador de la

empresa. Miedo del empleador hacia el sindicato, como miedo del trabajador a las sanciones de su jefe (aunque la balanza del poder permite al empleador cortar de raíz su fuente de preocupación, mediante despidos). Este es un tema pendiente que debiera ser asumido como país, puesto que sólo el establecimiento de relaciones de confianza mutua permitirá avanzar hacia una mayor simetría y equidad en los tratos entre ambas partes.

Por último, el hostigamiento se enfoca con particular énfasis en los dirigentes sindicales. Es común, según las encuestas, la práctica del cambio de funciones y de condiciones de trabajo de los dirigentes sindicales (por ejemplo, rebaja de remuneraciones), con el fin de ejercer sobre ellos una presión psicológica que los haga renunciar a la dirigencia o al empleo. También es frecuente la destinación de los dirigentes a trabajos difíciles y con poco contacto con el resto de los trabajadores, con el objetivo claro de aislarlo de las bases y erosionar su legitimidad. En el mismo sentido de quitar legitimidad, varios empleadores ignoran a los dirigentes sindicales; no los reciben ni asisten a reuniones con ellos. De nuevo estamos ante la presencia de la ya mencionada táctica de descabezar al sindicato, esta vez por cansancio.

SINDICALIZACIÓN FEMENINA

Con respecto de la sindicalización femenina y sus problemas, ocurre un hecho curioso. La mayor parte de los funcionarios (y particularmente los hombres) opinaron a través de las encuestas, que consideran que la baja afiliación sindical de las mujeres es, en cierto sentido <<culpa de ellas mismas>> y no una falta de oportunidades. Y otro tanto considera que, en realidad <<no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres, el trato en los sindicatos es igualitario>>.

Según las opiniones, serían las mismas mujeres trabajadoras las que causan la baja afiliación sindical femenina, debido a su poco interés por participar. Otros señalan que se trata de un problema de desconocimiento de la legislación laboral y de las actividades sindicales. Pero, al menos, el poco conocimiento tiene que ver con una cultura sindical que históricamente ha estado asociada a lo masculino. Evidentemente, la conclusión que se puede sacar de estas respuestas, así como de las de aquellos que, a pesar de las tajantes cifras, sostienen que hay igualdad de condiciones entre hombres y mujeres para participar en los sindicatos, es que el tema de la sindicalización femenina no ha sido todavía asumido con todo el peso de importancia que debiera tener. El empleo femenino está creciendo (aunque mucho en sectores precarios de la economía) y sin embargo, su agrupación y organización en sindicatos no parece ser considerado un <<tema>>. Ya es hora de que el debate se abra con más profundidad y que se piensen políticas destinadas a incorporar a la mujer a una mejor defensa de sus derechos laborales.

Por cierto, hay también otras opiniones, pero muy poco mencionadas (en especial por las mujeres), que se refieren al machismo sindical, el cual queda totalmente claro si se observa el discurso sindical <<asexuado>>, tan predominante entre los dirigentes sindicales hombres. También aparece señalada la tremenda carga que significa para la mujer trabajadora su doble obligación laboral y doméstica y el temor al despido, puesto que éste implica la pérdida de su fuente de ingreso (muy importante entre mujeres separadas o viudas, que deben mantener su hogar). Nos parece que estos elementos son en realidad, los más relevantes a la hora de explicar la baja afiliación sindical femenina. Y el hecho de que aparezcan poco mencionados es sólo una señal de que el cambio cultural, de incorporar la variable género al sindicalismo (y a la sociedad en general), aún está pendiente.

SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES JOVENES

Al igual que en el caso de la sindicalización femenina, en el caso de la sindicalización juvenil, la opinión mayoritaria es que los jóvenes no se involucran en los sindicatos debido a su individualismo, su desinterés y a su desconocimiento de sus propios derechos como trabajadores, es decir, debido a ellos mismos. Sin embargo en los debates también estuvieron presentes las dificultades más "objetivas" de la sindicalización juvenil, como son por ejemplo, la temporalidad e inestabilidad del empleo juvenil y los temores a no poder consolidar un empleo más estable si se sindicalizan. Resulta interesante destacar que el ejercicio de reflexión colectiva sobre el "desinterés" de los jóvenes por el sindicalismo llevó a los grupos a un interesante debate sobre las grandes preguntas de la sociedad contemporánea. Allí se esbozaron algunas ideas sobre el tipo de sociedad al que se encamina Chile y sobre las incertidumbres que no sólo viven los jóvenes, sino también los adultos: una sociedad fragmentada, donde hay poca cabida para la solidaridad y donde los individuos aisladamente enfrentan fuertes amenazas: endeudamiento, desprotección, inestabilidad y temor.

A) La apatía juvenil hacia la participación y la falta de oportunidades

Como trasfondo de la idea de que los jóvenes son, en cierta forma, responsables de su no participación en los sindicatos, surgieron problemáticas interesantes acerca de la responsabilidad que le cabe al mundo adulto en esta situación, particularmente la falta de oportunidades que tienen los jóvenes tanto de acceso a buenos empleos como a la dirigencia sindical. Se planteó la idea de que los dirigentes adultos tienden a "entronizarse" en los puestos y no dan oportunidad a los jóvenes. Esto ocurre, ajuicio de los participantes, debido a la percepción que tiene el mundo adulto de la "inexperiencia" e "inmadurez" de los jóvenes que los hace no encontrar sentido a los sindicatos. Posiblemente, en el trasfondo de esta percepción esté la gran diferencia entre los códigos de vida y conducta entre los jóvenes y los adultos. Opiniones como que <<los jóvenes tienen falta de interés y de compromiso>> o bien, <<los jóvenes no tienen conciencia gremial, prefieren los grupos deportivos o similares>>, apuntan en esa dirección y demuestran cierto grado de incomprensión mutua, que impide el acercamiento entre

ambos. En todo caso, a la base de este desinterés juvenil en los sindicatos (pero, en general, en toda clase de participación social, por ejemplo, el caso de la no inscripción en los registros electorales) es posible que estén las crecientes tendencias sociales hacia un mayor individualismo. Los propios participantes consideraron que sería un error adjudicar todo el peso de la <<apatía juvenil>> a los mismos jóvenes. Seguramente aquí también existe un tema que no ha sido abordado en total profundidad en el mundo sindical, tema, por lo mismo, que está pendiente y que debe abordarse para remover obstáculos que permitan un recambio generacional y favorezcan la incorporación de las nuevas generaciones de trabajadores.

b) La precariedad del empleo juvenil

Bastante menos personas (aunque de todas maneras son un buen número) piensa que la baja sindicalización juvenil se debe a que los jóvenes, debido al alto nivel de desempleo juvenil, están preocupados de cuidar su estabilidad en el empleo. En este sentido, el sindicato podría significar la pérdida del trabajo (y de los ingresos). Esta es una explicación que, sumada al cambio cultural de tono individualista que los afecta, permite comprender mejor los motivos de la baja participación juvenil en los sindicatos.

Dado el alto nivel que alcanza el desempleo juvenil, sumado a la tendencia a la precarización de los escasos empleos ocupados por ellos, ven como primera prioridad el cuidado de su frágil fuente de ingresos. Los jóvenes son más débiles y vulnerables que el resto de los trabajadores ante las presiones del empleador, puesto que son fácilmente reemplazables. Esto, además que sus expectativas son más de desarrollo individual que grupal o colectivo, los lleva a marginarse de la actividad sindical. Queda, eso si, pendiente la pregunta sobre si las condiciones laborales para los jóvenes fueran distintas (mayor estabilidad, menor desempleo) ellos se sindicalizarían. Es muy probable que no, por lo tanto, el tema juvenil merece ser analizado con más detalle.

SINDICALIZACION DE TRABAJADORES TEMPOREROS

a) El temor como factor de desinterés

La opinión más recurrente, es que el desinterés de los temporeros por sindicalizarse se debe al temor a represalias: esta percepción reafirma de manera categórica la hipótesis sobre la vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores temporales. Según las percepciones de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, los empleadores de los trabajadores temporeros o por faenas, a menudo los catalogan de conflictivos cuando se sindicalizan y no los contratan más o bien, los despiden. Por ello, el carácter cíclico de los trabajos, genera en los trabajadores el temor a perder futuros empleos, es decir, a no ser contratados en la próxima temporada. El caso de los trabajadores temporeros nos vuelve a enfocar hacia el elemento del miedo en las relaciones laborales, que parece tan preocupante. <<Es posible fundar la disciplina de la mano de obra meramente en el temor? Parece obvio que no, pero, sin embargo, ello es una realidad que se repite bastante a menudo, especialmente en el agro. En el caso específico de los temporeros, además, hay un factor que agrava este tipo de relación. Posiblemente ellos sean uno de los grupos más desprotegidos por la ley: sin capacidad de negociar colectivamente y sin estabilidad. Además de las jornadas excesivas de trabajo y los bajos salarios, configuran una situación donde la formación y funcionamiento de los sindicatos se vuelve algo improbable.

La otra opinión significativa (aunque menos mencionada que la primera), es que hay desinterés y desidia de parte de los mismos trabajadores temporeros para participar en sindicatos. Esta opinión apunta hacia el hecho de que, a pesar de las dificultades para el sindicalismo en este tipo de trabajadores, ellos tienen ciertas herramientas para organizarse legalmente o pedir apoyo para ello. Sin embargo, no lo hacen. En todo caso, nos parece que el primer punto apunta más hacia el problema de fondo. La precariedad del empleo y la falta de apoyo legal para organizarse son elementos muy difíciles de obviar.

LOS OBSTÁCULOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las encuestas se mencionaron cinco dificultades que enfrenta el proceso de negociación colectiva, que aparecen nombradas casi con la misma frecuencia.

En primer lugar, se señalan los problemas de quórum en las empresas pequeñas, donde falta el número relevante de trabajadores en condiciones de negociar. El problema de quórum también se asocia a la contratación de trabajadores temporeros impedidos de negociar colectivamente. En segundo lugar, se menciona el desconocimiento de las normas y de la manera en que se negocia un instrumento colectivo. Esta falta de conocimiento tiene que ver con la baja preparación técnica de los dirigentes sindicales. Y ello, a la larga, repercute sobre una escasa capacidad negociadora, por falta de conocimientos y herramientas. Otro factor, presente en varias de las respuestas a la encuesta, es el temor a represalias por parte del empleador. Generalmente, este miedo se manifiesta como un mal clima laboral entre las partes, que se oculta bajo una aparente tranquilidad para conservar los empleos. Un cuarto factor relevante, es el poco apoyo que se percibe de la ley. Varios participantes opinan que la normativa vigente no apoya mucho a los que negocian. Además, la huelga no produce efectos y a los trabajadores no les conviene prolongarla. En suma, desde el punto de vista de las posibilidades de negociación y presión ante el empleador, de acuerdo con los datos recogidos por funcionarios de la Dirección del Trabajo, se percibe una desventaja para los trabajadores. Finalmente, un elemento que atenta directamente contra las negociaciones colectivas es la presión del empleador para realizar negociaciones individuales múltiples que luego se plasman en <<convenios>>, previamente elaborados

por las empresas.

En síntesis, la negociación colectiva se ve amenazada por varios flancos: desde el empleador, la desprotección legal, y la falta de conocimientos técnicos requeridos para negociar. Por ello, la opción de fortalecer este mecanismo de pactar las condiciones de trabajo pasa fundamentalmente por aumentar el equilibrio entre las partes negociadoras, capacitando a los trabajadores y educando a los empleadores.

La negociación colectiva permite impulsar relaciones laborales autónomas, de acuerdo con la realidad de cada empresa, pero inserta dentro de las reglas de juego generales. Por ello, además de equilibrar la balanza del poder entre los que ya pueden negociar, se trata también, de incorporar a los amplios sectores que actualmente están incapacitados legalmente para la negociación colectiva. Capacitar y ampliar la cobertura son dos tareas a realizar. En todo caso, como proceso subyacente, debiera tenderse hacia un cambio cultural en la empresa, donde se comprenda que sindicato y empleadores pueden sentarse a la mesa con el objeto de pactar sus propias relaciones y las condiciones laborales.

LA LEGISLACIÓN LABORAL

Existe un amplio consenso entre los funcionarios con respecto de que la legislación sobre sindicalismo, así como la de negociación colectiva, requiere modificaciones. Casi todos están de acuerdo en esto, aunque un poco más con respecto del segundo punto. Sobre sindicalismo, las reformas consideradas más importantes son: disminuir los quórum para formar sindicato; ampliar los fueros a todos los sindicalizados; sancionar las prácticas antisindicales del empleador; la sindicalización obligatoria y la protección a la estabilidad en el empleo. Sobre negociación colectiva, las reformas consideradas más importantes son: prohibir la posibilidad de contratar reemplazantes durante las huelgas (lejos la más mencionada); simplificar el proceso de negociación; cambiar los quórum; que la huelga sea pagada e indefinida y dar mayores seguridades a los trabajadores que negocian.

Hay que destacar los siguientes puntos comunes entre todas las reformas que se plantean: en primer lugar, existe una percepción generalizada de que la ley no protege lo suficientemente al trabajador ni tampoco a los sindicatos. Por ello, se está de acuerdo con que debieran haber cambios. Pero, curiosamente, una de las reformas más señaladas (tanto en lo relativo al sindicalismo como en cuanto a negociación colectiva), es la disminución de quórum, es decir, en lugar de preguntarse por qué el sindicato no es capaz de atraer a sus filas a más trabajadores, se propone obviar dicho problema y darle una salida de otra forma. No sería raro que, si dichas reformas se llevan a cabo, en un tiempo más se volviera a pedir la rebaja de los quórum, puesto que no se habrán atacado los problemas de fondo del sindicalismo.

Otra demanda de reforma, que aparece destacada en general, es la necesidad de una mayor protección a la estabilidad del empleo, sobre todo después de las negociaciones colectivas. La demanda por protección eficaz al trabajador responde al estado de asimetría de las relaciones laborales y a la desventaja en que se encuentra el trabajador frente al empleador en este sentido, y debe complementarse a otra reforma, que haga más estrictas las sanciones a las actitudes desleales o antisindicales del empleador. El cambio pendiente es, precisamente, hacia una mayor equidad y equilibrio entre ambos actores, entendiendo que ellos son indispensables dentro de la empresa y tienen aportes igualmente válidos que realizar para su modernización.

Por último, llama la atención la demanda por una simplificación de los procedimientos. Nos parece que esta percepción de complejidad de la ley está muy relacionada con el hecho de que el empleador maneje perfectamente los aspectos legales a su favor (con recursos y la ayuda de abogados); mientras el trabajador muchas veces ni siquiera conoce las normas que lo rigen. En este sentido, la simplificación no debiera pasar por alto la necesidad imperiosa de una buena capacitación a los trabajadores y dirigentes sindicales en cuanto a sus derechos laborales.

COMENTARIO FINAL

Iniciamos este artículo, mencionando el rechazo a las reformas laborales en el Senado. El proyecto de ley que fue desestimado apuntaba justamente a remover algunos de los obstáculos al sindicalismo y a la negociación colectiva que se han descrito en este trabajo. Se inspiraba en fundamentos éticos y económicos. Se inspiraba en una meta de modernización de las relaciones laborales para que nuestro país enfrente el próximo siglo con nuevos consensos, que permitan compatibilizar crecimiento y equidad. Por ello resulta imprescindible despejar las causas del rechazo y establecer las responsabilidades políticas que tienen en este golpe al mundo laboral la derecha política en este país y las representaciones cupulares del empresariado. No debe olvidarse que la derecha en el Senado rechazó "la idea de legislar". Es decir, bloqueó la oportunidad de discutir, analizar y proponer modificaciones en lo que estimara pertinente a las medidas del mencionado proyecto.

Es por ello importante que las organizaciones sindicales de nuestro país desarrollen estrategias de acción que les permitan continuar con el proceso de adaptación a los cambios, a pesar de no contar con instrumentos jurídicos que les abran posibilidades de continuar en el futuro jugando el importante rol, que desempeñaron en el pasado en el proceso de desarrollo chileno. Pero no son solamente los trabajadores y sus organizaciones los que deben aprender a enfrentar los cambios que ya estamos percibiendo y que se agudizarán aún más en el futuro. El país espera que también los empresarios modifiquen su

actitud frente a los sindicatos y les reconozcan la importancia que tienen en la positiva evolución hacia una sociedad más moderna y justa.. Lo dicho, sin embargo, no significa que no sea necesario modernizar nuestra legislación laboral. Es por ello fundamental que tanto los trabajadores como los empleadores y también los parlamentarios de todas las tendencias políticas comprendan la necesidad moral y económica de modificar las leyes del trabajo y de la seguridad social, especialmente las que se refieren a las organizaciones sindicales y a la negociación colectiva, de manera que contribuyan al desarrollo económico y a una mejor y más justa distribución de la riqueza creada por los dos actores principales del mundo laboral y productivo: empleadores y trabajadores.