

La debilidad de los Derechos Colectivos en Chile

Por Katia Molina^{1}*

La sindicalización, la huelga y la negociación colectiva son pilares fundamentales de los derechos colectivos de los trabajadores y su ejercicio depende ostensiblemente de su articulación como triada indisoluble. La debilidad presentada ha sido una constante, pues el continuo ideológico neoliberal que impera en la sociedad chilena hace que estos derechos sean solo formales. No cumpliendo las expectativas generadas con el regreso a la democracia en 1990, relacionadas con modificar la normativa jurídica elaborada en dictadura (Plan Laboral de 1979), su continuidad nos hace comprender la profundidad de tal dispositivo que mantiene una concepción del trabajo y de las relaciones laborales enmarcadas en la hegemonía de un modelo económico que sólo valora el papel del capital e invisibiliza el rol de los trabajadores en la creación de la riqueza.

Formalmente, los derechos colectivos están reconocidos en la legislación laboral chilena, son el marco en que se desarrollan las organizaciones sindicales. Las que “tienen derecho sobre el papel, pero no en la práctica”, pues los trabajadores “pueden” sindicalizarse y negociar colectivamente, pero en los hechos tienen restricciones reglamentarias que hacen que esos mínimos derechos no se cumplan. No se negocia realmente, porque sólo se acuerda el incremento del costo de la vida IPC, y muchas veces menos que esto y por tanto, la distribución de la riqueza no se realiza, vía la negociación colectiva, constituyendo la sociedad más desigual del mundo, donde el 58% de los trabajadores chilenos ganan menos de \$300.000 al mes y solo 8% negocia colectivamente.

Esto ocurre pese a la ratificación del Estado de Chile de los Convenios Medulares de la Libertad Sindical, como son el Convenio 87 y Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT. De esta manera, el poder de negociación que requieren los trabajadores para transformar las relaciones laborales en Chile, es débil, esto tiene como resultado que generaciones de trabajadores socializados en estas prácticas se empobrecen y precarizan día a día en una sociedad que no reconoce su valor, que los individualiza hasta hacerlos desaparecer, a través del consumo, el endeudamiento, la súper-explotación y la negación permanente de los derechos colectivos.

En el actual escenario, las reformas laborales enunciadas por el gobierno se mantienen dentro de la misma concepción neoliberal y reflejan la débil voluntad política para llevar a cabo transformaciones profundas. Serán los propios trabajadores organizados los que deberán impulsar los cambios que permitan configurar relaciones laborales distintas, más justas, mediante

la conformación de alianzas políticas y sociales con otros actores antineoliberales, para avanzar en la construcción de una sociedad de derechos, centrada en valores, más humana e igualitaria.

La contrahegemonía de los trabajadores será entonces, más organización, (pues cerca de un 90% de los trabajadores chilenos no está organizado), más acción colectiva, más unidad. Se hace urgente, por tanto, conocer las mutaciones del capital y la nueva morfología del trabajo para que así los trabajadores puedan elaborar estrategias que le permitirán recuperar poder.

1.- Los derechos colectivos y el poder

La normativa jurídica elaborada por la ideología neoliberal, encarnada en el Plan Laboral de 1979, tuvo por objetivo central la de-construcción del movimiento sindical, su fragmentación y debilitamiento. La legislación fue concebida para quitar poder a los trabajadores y, de esta forma, restablecer el dominio de una clase sobre otra, el que se había visto afectado tras el proceso sociopolítico llevado a cabo por el gobierno de la Unidad Popular a comienzos de los 70, a favor de los trabajadores y trabajadoras.

Con la dictadura militar, específicamente, con la puesta en marcha de los postulados neoliberales, se inicia el predominio de una visión del trabajo y de las relaciones laborales que solo favorecen al capital y su reproducción. La implementación de estas políticas por parte de la clase dominante está directamente relacionada con la necesidad de encontrar salida a la crisis capitalista de acumulación, implicando una disminución de la tasa de ganancia, producto del aumento del precio de la fuerza de trabajo conquistado por la intensificación de las luchas sociales y políticas de las décadas anteriores (Antunes, 2005: 15).

Es así entonces que en los años 70, el acomodo de la normativa jurídica, en combinación con el terror de Estado, posibilita la implantación del modelo económico neoliberal imperante, siendo parte de los ajustes estructurales que se llevan a cabo por la dictadura militar. Las características básicas de este nuevo modelo normativo, son:

- 1.- El establecimiento de la flexibilidad laboral.
- 2.- La desregulación de la normativa de las relaciones individuales de trabajo.
- 3.- La regulación de las relaciones colectivas, dando paso a la heterogeneidad productiva a la que se enfrentan las organizaciones sindicales hasta la actualidad. (Rojas, 2009: 90)

La clausura del poder que sufrieron los trabajadores a través de la aplicación de los dispositivos de terror por la dictadura militar y luego, a través de la legislación laboral, como parte de los dispositivos racionales de dominación, intensificaron la asimetría de la relación Capital/Trabajo en la sociedad chilena.

Desde ahí se impusieron normativas laborales donde el trabajador no es más sujeto de protección frente al capital, como sí lo era en el antiguo Código del Trabajo de 1931. De esta forma, se invisibiliza actualmente, la real situación que se da en una relación laboral, haciendo aparecer al trabajador como un igual frente a su patrón.

Una vez instalada la democracia se mantiene el dispositivo jurídico casi sin modificaciones. Sin lugar a dudas el papel del Estado es vital para que esta visión permanezca hasta el día de hoy. Las reformas al marco legal realizadas en democracia no alteraron la situación existente sacralizando, de esta forma, una legislación laboral débil para no estorbar, se dijo en su momento, la apertura democrática y asegurar su éxito.

En ese periodo, tal como afirman Maturana y Mac-Clure (1992: 41) el diagnóstico gubernamental es que la legislación aún vigente tiende a mantener el desequilibrio de poder básico entre los empresarios y los trabajadores. En este contexto, las organizaciones sindicales, los partidos políticos y el gobierno, se comprometen, a través del Primer Acuerdo Marco, a realizar en la transición a la democracia, los cambios necesarios para superar la visión contenida en la legislación laboral.

Pero al contrario de lo planteado en el Programa de gobierno que lleva a la Concertación de Partidos por la Democracia al poder, se impulsa la Ley 19.069 de 1991, que logró el objetivo de legitimar la institucionalidad laboral heredada de la dictadura, cerrando el camino para los cambios estructurales pendientes (Feres, 2009: 116). De esta manera se alcanza la perfección de la “regulación de la desregulación”, manteniendo el entramado normativo y su concepción ideológica neoliberal, que regula las relaciones laborales, impidiendo modificaciones estructurales, consolidando el modelo económico neoliberal:

“Desde el año 2000 han existido las mayorías parlamentarias que pudiesen haber permitido finalmente desmontar los principales pilares y enclaves autoritarios del Plan Laboral, si es que hubiese existido la voluntad política para ello al interior de la coalición gobernante” (Feres. 2009: 147).

De esta forma, seguirá siendo uno de los temas pendientes de la democracia la transformación del marco normativo de las relaciones laborales, donde los derechos colectivos, son una deuda.

1.- La sindicalización

El “sindicalismo moderno” impulsado por la Concertación de Partidos por la Democracia durante las últimas décadas debía ser “moderado, responsable, no contestatario, eficaz y con amplia capacidad de gestión”. Se debía forjar una nueva clase dirigente, “con la fuerza y legitimidad simbólica de su tradición histórica, pero dejando de lado la tradición clasista y populista”; acentuando, en cambio, un nuevo rol como actor nacional.

Esta cooptación como actor político y social impidió el fortalecimiento que hubiese permitido impulsar las transformaciones al marco jurídico y a la matriz neoliberal que aflige a los trabajadores, provocando el debilitamiento general del sindicalismo en el periodo postdictatorial.

Las cifras sobre filiación sindical, el número de negociaciones colectivas y la cantidad de huelgas; nos entregan una visión de lo que ha sucedido con el sindicalismo en los últimos 20 años, donde siguió actuando un entramado normativo enraizado en la dictadura militar, derogatorio de los derechos colectivos.

Los datos en la década de los 90 nos muestran un decrecimiento paulatino de la población afiliada a sindicatos. La información estadística de la Dirección del Trabajo señala que la filiación sindical en 1992 era de 724.065 trabajadores, pasando a 579.996 trabajadores sindicalizados en 1999. Observamos una tendencia no revertida en los indicadores, mostrando un estancamiento y declinación de los modos de organización sindical del país.

El 2001, la población afiliada a sindicatos es de 599.610, en el 2007 la cifra aumenta a 724.606, llegando, para el 2009, a 837.055 trabajadores sindicalizados y, en el 2013, los sindicalizados alcanzan sólo a 940.222 personas, siendo el total de la fuerza de trabajo ocupada 7.904.048.

El siguiente cuadro de la Dirección del Trabajo, entrega los datos de la afiliación sindical desde la década del noventa hasta el año 2013:

El año 2013 existe una tasa de sindicalización de 11.9%, cifra muy baja si se le compara con los países de la OCDE que ostentan un porcentaje superior al 30% de afiliación.

| Año | Cantidad Sindicatos Vigentes Activos | Población Afiliada a Sindicatos Vigentes Activos | Total Fuerza de Trabajo Ocupada | Tasa de Sind. [Pob. Afiliada F.T.Ocupada](1) | Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sind. (2) | Tasa de Sind. [Pob. Afiliada / F.T.O. (2)] | Población Afiliada a Sindicatos Trabajadores Dependientes (3) | Fuerza de Trabajo Asalariada sector privado (4) | Tasa de Sind. [Pob. Afil. Dep. /F.T.A.(4)] |
|------|--------------------------------------|--|---------------------------------|--|--|--|---|---|--|
| 1990 | ** | 606.812 | 4.525.530 | 13,4 | 3.745.599 | 16,2 | 515.825 | 2.692.459 | 19,2 |
| 1991 | 7.707 | 701.355 | 4.630.670 | 15,1 | 3.862.016 | 18,2 | 586.716 | 2.765.416 | 21,2 |
| 1992 | 8.323 | 724.065 | 4.877.430 | 14,8 | 4.054.999 | 17,9 | 602.435 | 2.909.679 | 20,7 |
| 1993 | 7.974 | 684.361 | 5.109.290 | 13,4 | 4.280.082 | 16,0 | 569.066 | 3.067.602 | 18,6 |
| 1994 | 7.891 | 661.966 | 5.122.760 | 12,9 | 4.305.265 | 15,4 | 547.862 | 3.038.135 | 18,0 |
| 1995 | 7.505 | 637.570 | 5.174.410 | 12,3 | 4.364.825 | 14,6 | 518.094 | 3.100.665 | 16,7 |
| 1996 | 7.476 | 655.597 | 5.298.680 | 12,4 | 4.525.632 | 14,5 | 531.195 | 3.243.452 | 16,4 |
| 1997 | 7.446 | 617.761 | 5.380.190 | 11,5 | 4.643.794 | 13,3 | 501.386 | 3.350.654 | 15,0 |
| 1998 | 7.439 | 611.535 | 5.432.350 | 11,3 | 4.657.376 | 13,1 | 489.957 | 3.276.276 | 15,0 |
| 1999 | 7.057 | 579.996 | 5.404.480 | 10,7 | 4.552.804 | 12,7 | 463.071 | 3.192.874 | 14,5 |
| 2000 | 7.659 | 595.495 | 5.381.460 | 11,1 | 4.528.339 | 13,2 | 467.835 | 3.170.319 | 14,8 |
| 2001 | 7.410 | 599.610 | 5.479.390 | 10,9 | 4.631.937 | 12,9 | 466.138 | 3.187.987 | 14,6 |
| 2002 | 8.149 | 618.930 | 5.531.260 | 11,2 | 4.723.018 | 13,1 | 481.749 | 3.253.178 | 14,8 |
| 2003 | 8.967 | 669.507 | 5.675.130 | 11,8 | 4.849.564 | 13,8 | 519.687 | 3.326.674 | 15,6 |
| 2004 | 9.416 | 680.351 | 5.862.900 | 11,6 | 4.979.719 | 13,7 | 533.175 | 3.423.609 | 15,6 |
| 2005 | 9.148 | 676.368 | 5.904.999 | 11,5 | 5.054.172 | 13,4 | 539.326 | 3.581.293 | 15,1 |
| 2006 | 9.424 | 703.706 | 6.410.982 | 11,0 | 5.477.846 | 12,8 | 568.856 | 3.933.474 | 14,5 |
| 2007 | 9.365 | 724.606 | 6.567.241 | 11,0 | 5.622.264 | 12,9 | 607.190 | 4.099.492 | 14,8 |
| 2008 | 9.340 | 801.251 | 6.740.408 | 11,9 | 5.782.781 | 13,9 | 685.763 | 4.251.018 | 16,1 |
| 2009 | 9.776 | 837.055 | 6.710.990 | 12,5 | 5.747.152 | 14,6 | 712.814 | 4.131.857 | 17,3 (5) |
| 2010 | 9.871 | 858.571 | 7.353.835 | 11,7 | 6.172.536 | 13,9 | 734.495 | 4.646.299 | 15,8 |
| 2011 | 10.310 | 892.365 | 7.564.346 | 11,8 | 6.348.945 | 14,1 | 765.138 | 4.863.073 | 15,7 |
| 2012 | 10.585 | 940.220 | 7.699.431 | 12,2 | 6.441.986 | 14,6 | 821.041 | 4.960.005 | 16,6 |
| 2013 | 10.634 | 940.222 | 7.904.048 | 11,9 | 6.600.648 | 14,2 | 823.722 | 5.024.782 | 16,4 |

Nota (1): Esta tasa a nuestro juicio es la menos adecuada dado que incluye en su cálculo a personas no susceptibles de sindicalizarse. Sin embargo, su mantención obedece a la necesidad de establecer comparaciones internacionales con países que la utilizan.

Nota (2): Incluye a Asalariados sector privado + Personal de Servicio + Trabajadores por cuenta propia (Fuente: ENE, INE; trimestre oct. - dic.). Excluye a los asalariados de la Administración Pública, ya que estos están impedidos de formar sindicatos. Las cifras de asalariados de la Adm. Pública de los años 1990 a 1995 son estimaciones hechas en base a las proporciones de asalariados de los sectores público y privado de los años 1996 a 2005. (Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo a partir de datos ENE, INE)

Nota (3): Sindicatos de empresa, establecimiento, interempresa y transitorios.

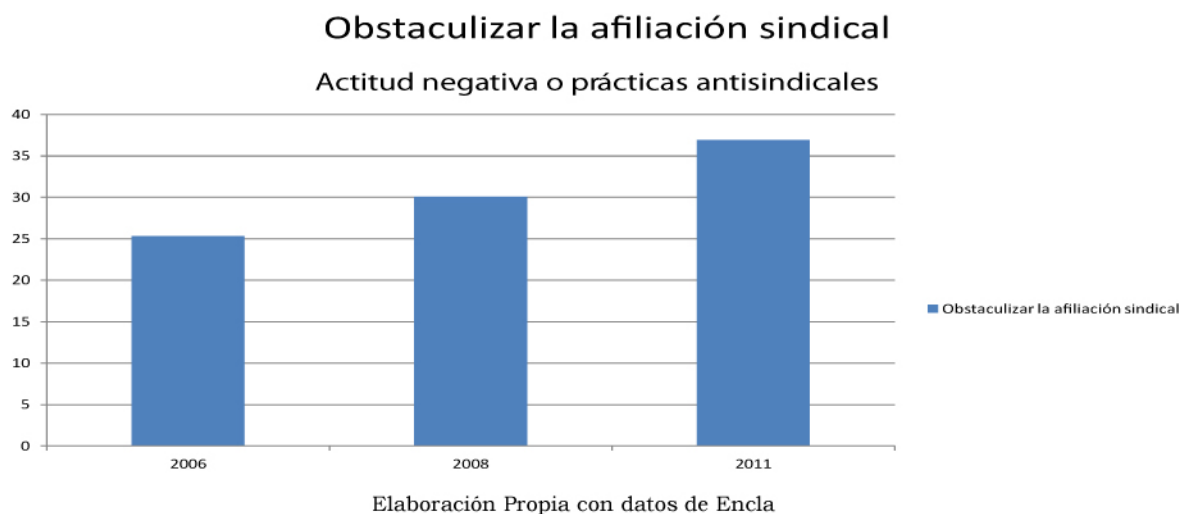
Nota (4): Asalariados sector privado (excluye asalariados Adm. Pública) + Personal de Servicio (Fuente: ENE, INE; trimestre octubre - diciembre)

** Cifras en revisión

*** Sin información

1.1. Algunas Causas

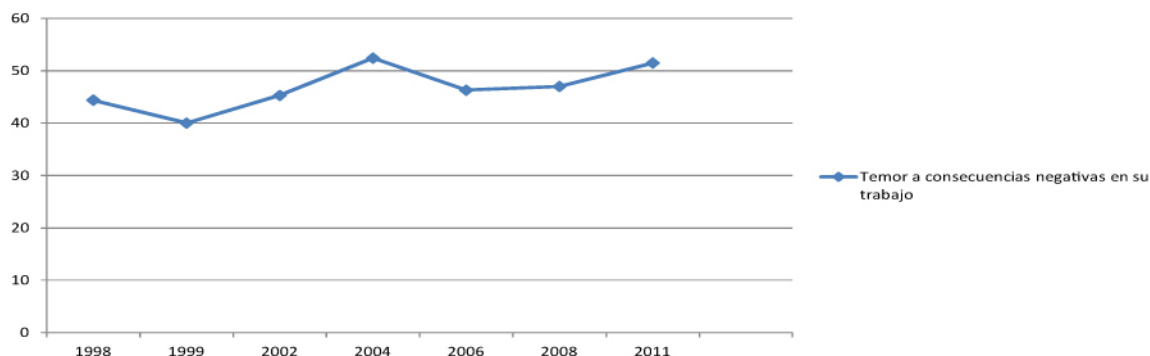
Entre las causas de esta situación se encontrarían las **Prácticas Antisindicales**, que en forma sistemática y permanente se realizan en nuestro país. Estas explicarían la baja participación de los trabajadores en los sindicatos, pues se orientan directamente a obstaculizar la afiliación sindical, es decir, el derecho a sindicalizarse; lo que implica una erosión del ejercicio del derecho fundamental de la libertad sindical. La tendencia que impera en las relaciones laborales colectivas, según la Encuesta Laboral ENCLA (2006, 2008 y 2011), más de un 35% de empleadores en el año 2011, tiene una actitud negativa al sindicato, expresada en “obstaculizar la afiliación sindical”.



Además datos de Encuesta Laboral ENCLA (1998, 1999, 2002, 2004, 2006, 2008 y 2011) “la percepción de los trabajadores que no se sindicalizan frente a la idea de sindicalizarse”, está relacionada con “*el temor a sufrir represalias en sus trabajos*”. La percepción de temor está relacionada con la actitud que presentan las empresas hacia el funcionamiento del sindicato, donde una de cuatro, en el año 2008 “pone dificultades” a la organización de trabajadores, como señala Encuesta Laboral ENCLA 2002, 2004, 2006 y 2008.

Temor a consecuencias negativas en su trabajo

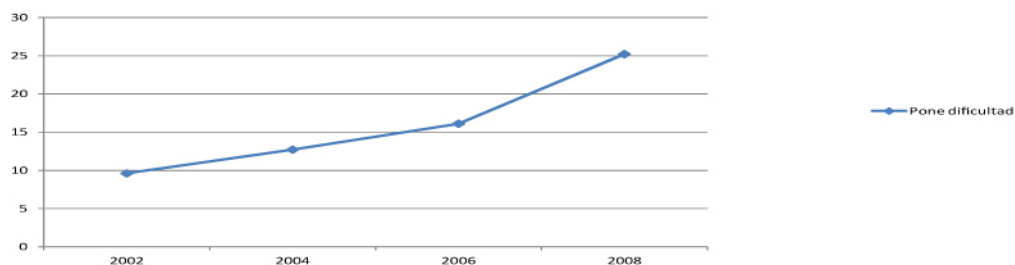
Percepción sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse



Elaboración Propia con datos de Encla

En la Encuesta Laboral ENCLA 2011, esto no ha cambiado, y la percepción de “Temor a las consecuencias negativas en su trabajo”, alcanza un 51,5%. Además, se señala que un 14,3% “no ve la utilidad del sindicato” y un 12,3% “obtienen más beneficios de parte de la empresa manteniéndose fuera del sindicato”.

Actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato



Elaboración Propia con datos de ENCLA

De esta forma, los porcentajes tan bajos de sindicalización pueden ser explicados, a través de estas percepciones, que se vinculan directamente con las **prácticas antisindicales** en que incurren las empresas. Las categorías relativas a *prácticas antisindicales*² que los dirigentes declararon más recurrentemente, según la misma encuesta, son “obstaculizar la afiliación

² En el año 2011 según el registro de la Dirección del Trabajo fueron sancionadas 75 empresas por prácticas antisindicales, pero existe una cifra negra desconocida, que es parte de lo que los dirigentes sindicales deben sortear en el ejercicio de su quehacer.

sindical”, con 36,9% junto a “despido antisindical de un trabajador sin fuero”, con un 21,7%, y “presiones a los dirigentes sindicales” con un 21,3%

El derecho de sindicalizarse de los trabajadores está consagrado en la Constitución Política de Chile, sin embargo, el continuo ideológico neoliberal que impera en los empleadores, en el Estado y en la sociedad chilena, hace que formar un sindicato sea todo un desafío, incluso muchas veces hay que organizarlo en la “clandestinidad”. Estas prácticas antisindicales hacen que la libertad sindical no se realice, según los compromisos que el estado chileno asumió al firmar los tratados de la OIT en el año 1999.

2.- La Negociación Colectiva

Las negociaciones colectivas y las huelgas, a pesar de ser reconocidas por el Código del Trabajo, tienen una aplicación débil, porque:

“Predomina en Chile una doctrina empresarial de los derechos laborales que concibe los intereses de la empresa como los únicos realmente auténticos y legítimos, que alimenta una cultura corporativa basada en la adhesión y la fidelidad de los trabajadores a la empresa”. (López, 2009: 52).

A esto debe sumarse el papel del Estado, cuya función, en este sentido, ha sido la de definir las reglas del juego, en tanto que las negociaciones son exclusivamente a nivel de empresa, y ni siquiera es necesaria la existencia de un sindicato para poder negociar.

Creemos que, siguiendo a Durán (2009: 13), la Negociación Colectiva debería ser un instrumento utilizado por los trabajadores para mejorar la dispersión de los salarios, la distribución de los ingresos y combatir la pobreza. Ésta debería comportarse como un mecanismo distributivo de la riqueza, pero en el 80% de los casos sólo se negocia el reajuste del IPC, con el fin de mantener el poder adquisitivo que se pierde año a año.

Durante los últimos 10 años, el reajuste real inicial por Negociación Colectiva no supera el 1%. Si se considera el cálculo desde 1997 hasta 2007, el promedio es de 0,76%. Esto en términos globales, sin mirar por tamaño de empresa, donde el panorama es distinto. En igual periodo, las empresas han generado niveles records en excedentes de explotación, ganancias históricas no distribuidas que han ocasionado un punto de inflexión en la curva que mide la distribución funcional del ingreso (Durán, 2009: 37).

La cobertura de la Negociación Colectiva es muy baja. Según datos de la Dirección del Trabajo, para el periodo comprendido entre 1990-2006, esta decrece paulatinamente. Si miramos 1993, podemos observar que 255.226 trabajadores negocian colectivamente, la cifra más alta de todo el periodo. En el 2006 sólo negocian 197.271 y, a partir del 2007, comienza a subir paulatinamente. Ese año negocian 232.667 trabajadores, 227.282 en 2009 y en el 2011 negocian 311.196.

Si esto lo expresamos en porcentaje, en 1990 un 7,6% del total de trabajadores asalariados negocia colectivamente. En el 2006 sólo lo hace un 5,4% y, actualmente, lo hace sólo un 6,3%. Es decir, en la mayor parte de las empresas del país no se negocia colectivamente. De esta forma, tampoco se usa la huelga como derecho de los trabajadores.

La baja cobertura de la Negociación Colectiva se puede explicar a partir de varios factores:

- 1.- La regulación legal vigente no incentiva su uso, sino que, más bien, la restringe e inhibe. Es un procedimiento complejo, largo, engorroso y de regulación excesiva. Un mecanismo que debe cumplirse a cabalidad, en los tiempos estipulados, para no perder el derecho a negociar o a efectuar una huelga.
- 2.- La debilidad de los sindicatos, pues en la práctica el sindicato funciona sólo en las grandes empresas.
- 3.- Un número importante de sindicatos no negocia colectivamente, siendo la cobertura de la Negociación Colectiva inferior a la tasa de sindicalización.
- 4.- La negociación colectiva está restringida, de hecho, al ámbito de la gran empresa y, según la ENCLA 2008, ésta se desarrolla sobre todo en empresas que cuentan con sindicato y, cuando este no existe, los trabajadores, a pesar que pueden utilizar los instrumentos colectivos, no lo hacen.
- 5.- No existen dispositivos legales que promuevan la negociación en las empresas más pequeñas. De esta manera se dificulta la Negociación Colectiva a la mayoría de los trabajadores asalariados.
- 6.- La *inestabilidad laboral* opera desincentivando la utilización de la Negociación Colectiva. Al respecto, la ENCLA 2008 plantea que el 71,8% de los asalariados privados tiene contrato de duración indefinida, la mitad de esos contratos no duran más de tres años y uno de cada cinco termina durante el primer año de vigencia; relativizando la estabilidad que esta forma de contratación supone.
- 7.- La ley que regula la Negociación Colectiva promueve doctrinas empresariales, donde negociar con los trabajadores suele no ser necesario, otorgando el derecho al empresario de negarse a negociar
- 8.- Existe el derecho del empleador a extender los beneficios colectivamente pactados a otros trabajadores sin consultarles.
- 9.- La ley prohíbe a los Empleados Públicos negociar colectivamente.

Los resultados económicos de las Negociaciones Colectivas son diferenciados según el tamaño de las empresas. En el periodo 2000-2006, en promedio, las microempresas obtuvieron un 7,4%

de avance en las ganancias, las pequeñas un 8,4%; las medianas un 9,1% y las grandes empresas 17,7%. Todo según la categorización del Servicio de Impuestos Internos (Durán. 2009: 22).

La Negociación Colectiva está privada de incidir en cómo los salarios traspasan parte de las ganancias del negocio a los trabajadores subcontratados, pues las empresas que pagan las remuneraciones no son las mismas que consolidan las utilidades del negocio.

La ley impide la negociación de sindicatos interempresas. Las organizaciones sindicales al enfrentar la descentralización, la heterogeneidad y complejidad productiva, han buscado nuevos caminos, estrategias para obtener mayor poder negociador. Esto lo han hecho a través de convertirse en un actor supra-empresarial, es decir, han negociado desde la legitimidad de su demanda y fuera, tensando la legalidad.

3.- ¿Qué sucede con la Huelga en Chile?

Según el Código del Trabajo, la huelga sólo puede ser usada por trabajadores que se encuentren en procesos de Negociación Colectiva. Esta está definida como: “Un derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras involucrados en procesos de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales, habiendo cumplido los demás requisitos legales”.

Sabemos que la huelga en Chile no es una herramienta al servicio de los trabajadores, pues su implementación se hace casi imposible. La ley limita severamente este derecho reduciendo su posibilidad de utilización a su mínima expresión. De esta forma se convierte en un derecho débil y legalmente desprotegido. La posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga, además, el descuelgue de los participantes en ella, en forma individual y sin avisar al sindicato, son cuestiones que contribuyen en hacer ineficaz el instrumento y, de paso, exponen a los dirigentes y trabajadores al despido tras su participación.

Además, los trabajadores no tienen libertad para declarar la huelga, sólo puede hacerla efectiva cada dos años, para el periodo negociador. La huelga en la Ley es vista como una amenaza a la libertad de la empresa. A los empleadores se les garantizan todas las medidas legales para defenderse de esta práctica y de esta forma se desanima su uso y se le quita la eficacia (López, 2009: 51).

Si se observan los datos entregados por la Dirección del Trabajo, en dos décadas la participación de trabajadores en huelgas es baja. En 1991 se realizaron 219 huelgas, donde participaron 45.910 trabajadores, es la cifra más alta de trabajadores involucrados en huelgas, en toda la década del noventa. A partir de ese año existe un descenso hasta llegar al 2001 donde se efectuaron 86 huelgas con 11.591 involucrados. En el 2003 se realizan 92 huelgas con 10.443 participantes, la cifra más baja de trabajadores involucrados en las dos décadas. Sin embargo este número

aumenta a partir del 2006, llegando el 2011 a 183 huelgas con 257.591 trabajadores involucrados.

Aun así, estas cifras de la huelga muestran bajos estándares en comparación con otros países, como señala Ugarte, donde reconocen el derecho a huelga como un derecho fundamental de forma explícita en sus Constituciones, así lo hace Argentina (art.14), Brasil (art.9), Colombia (art.56), Ecuador (art.35 numero 10), Paraguay (art.98), Perú (art.55) y Uruguay (art.57). España (art. 28.2) que señala que “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”. Italia (art. 40) que indica que “el derecho de huelga se ejercita en el marco de las leyes que lo regulan”. En cambio en Chile, la huelga es un derecho constitucional implícito.

La huelga está alejada del concepto histórico, como repertorio de acción del movimiento obrero del siglo XX, está domesticada, no puede ser solidaria ni política, apenas es un vestigio de presión.

4.- Violación a la Libertad Sindical y los Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En las recomendaciones hechas por la OIT en sus diferentes informes encontramos los nudos centrales de la deuda y los desafíos que tiene la democracia con los trabajadores.

Según las observaciones preliminares contenidas en el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo son:

1.- La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva. 2.- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. 3.- La abolición efectiva del trabajo infantil. 4.- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estas categorías señalan en dónde se deben centrar los esfuerzos de los Estados a nivel mundial con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores en sus respectivos países. Para Chile, hay recomendaciones medulares relacionadas con el Convenio 87 que se refiere la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación; y el Convenio 98 referido a Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

La libertad sindical es un valor central para la OIT y está consagrado en su Constitución en 1919, en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Además se inscribe dentro de los Derechos Humanos fundamentales de segunda generación.

El Estado chileno, en virtud de la ratificación del Convenio 87 realizada en el año 1999 ante la OIT, tiene el deber de generar las condiciones para que este se implemente de la mejor forma en

el país. El derecho de huelga es una manifestación esencial de la libertad sindical consagrada por tal convenio, en los artículos 3 y 10. Este tratado internacional de derechos fundamentales está vigente en Chile desde el año 2000. La implementación efectiva de este convenio es una deuda de la democracia con los trabajadores chilenos que hay que visibilizar, una deuda demasiado prolongada.

El entramado jurídico elaborado en la dictadura, expresado en el actual Código del Trabajo, no ha sufrido alteraciones en lo referido a los derechos colectivos de los trabajadores. De ahí la importancia de los énfasis señalados por la OIT que evidencian la normativa como un dispositivo de dominación que mantiene al sindicalismo enjaulado, en mecanismos que sólo sirve a los capitales. Por otro lado, dentro de las observaciones, se señala, por ejemplo, que los reemplazos de trabajadores en huelga se encuentran por regla general prohibida, que lo referido a que la huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no debería cursar, que los trabajadores agrícolas deben tener derecho a huelga, entre otras.

Cada una de estas indicaciones implica una modificación al articulado del Código del Trabajo vigente en Chile. De esta manera, el informe cuestiona la debilidad del derecho a huelga como mecanismo de los trabajadores para incidir en las cuestiones económicas y sociales de carácter estructural que afectan su propia existencia tanto material como subjetiva.

Lo mismo sucede con la Negociación Colectiva, ya que ésta se supedita a la voluntad del empresario, quien despide a trabajadores sindicalizados, construye listas negras, persigue a los dirigentes, crea sindicatos pro-empresa, compra el fuero de los dirigentes sindicales, le entrega los mismos beneficios a los sindicalizados que a los no sindicalizados, y principalmente fija y mantiene los salarios de acuerdo a su modelo de acumulación, pues la libertad del mercado le otorga variados procedimientos para actuar. Según López (2009: 44), con el retorno a la democracia la negociación colectiva no se fortaleció, más bien ha tendido a la baja.

Desde la concepción neoliberal, un Estado que sólo protege la libertad individual, no así los derechos colectivos y una normativa jurídica débil, permiten que se acentúe el desequilibrio de la relación Capital/Trabajo. De esta forma, el Capital no tiene restricción y los trabajadores no tienen derechos colectivos asegurados. Por lo tanto, exigir libertad sindical está directamente relacionado con avanzar en más derechos para los trabajadores y es indispensable a la hora de pensar en mejorar los salarios, las condiciones de trabajo y de vida de la clase que vive del trabajo y, en última instancia, es fundamental si lo que buscamos es crear las bases de una sociedad nueva, más justa y verdaderamente democrática.

5.- A modo de conclusión

Reflexionar sobre las relaciones colectivas en Chile y la debilidad que presentan, expresadas en aquellos datos que entrega la propia institucionalidad laboral, nos aproxima a mirar el desafío que tiene la sociedad chilena, en virtud de los puntos de inflexión de la democracia. La deuda

con los trabajadores se expresa en la desigualdad estructural que presenta el país, donde año a año se precariza y empobrece la vida de millones de trabajadores y sus familias. ¿Es posible seguir esperando redistribución social en la obscenidad de la forma de acumulación existente?

Es tarea de las y los trabajadores organizados, buscar el camino, como lo hizo el movimiento popular, en el siglo XX, frente al sufrimiento que ocasionaba la llamada “cuestión social”. La actual complejidad social, obliga a que las relaciones de los múltiples actores de los movimientos sociales existentes converjan en objetivos transformadores al modelo neoliberal.

Existen múltiples repertorios de acción ocupados a lo largo de la historia para recuperar el poder. Nuevas estrategias y nuevas formas de organización serán fundamentales a la hora de hacer transformaciones al entramado jurídico normativo existente donde fundamental será una nueva Constitución Política que reconozcan los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en Chile.

Referencias bibliográficas

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del Trabajo*. Ediciones Herramienta.

Código del Trabajo de Chile

Dirección del Trabajo. *Compendio Series Estadísticas 1990- 2013. Capítulo I Sindicalismo. Capítulo III Huelgas.*

Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004, 2006, 2008, 2011, 2013.

Morris, P. (1998). *Recesión del sindicato*. Estudios N° 4. Santiago: Dirección del Trabajo.

Maturana, V. y Mac-Clure, O. (1992). *Sindicalismo Latinoamericano en los 90*. Volumen II Negociación Colectiva y sindicatos. Clacso.

Durán, G., López, D., Rojas, I., y Feres, M. (2009). *Negociación Colectiva en Chile. Debilidad de un derecho Imprescindible*. Santiago: Dirección del Trabajo.

OIT. (2012). Informe de Expertos.

Ugarte, J. El derecho fundamental de Huelga en Chile

Encuesta Laboral del Trabajo ENCLA. Dirección del Trabajo

