

## CAPÍTULO X

# ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS A FUTURO

Respecto de las alternativas del movimiento sindical para ir solucionando los problemas y debilidades detectadas, así como para potenciar sus fortalezas y avances en estos años, hemos optado no tanto por entregar una apreciación personal en este sentido, sino, más bien, por recoger las principales propuestas de distintos actores al respecto, principalmente la de los propios dirigentes sindicales, recogiendo también otros aportes de interés. Luego, podremos enfatizar algunos puntos, poner de relieve la importancia de estas propuestas, subrayar los aspectos o dimensiones comunes, etc.

### LAS ALTERNATIVAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL VISTAS DESDE SUS ORGANIZACIONES

Frente a los problemas del sindicalismo que hemos venido constatando en este estudio, no faltan llamados de redefinición de su acción, sea del ámbito de especialistas en estos temas, o bien, de los propios dirigentes y sus organizaciones.

Finalizando nuestro trabajo, examinaremos algunos de estos planteamientos que pueden servir para ayudar en esta búsqueda de caminos y fórmulas de reactivación y consolidación sindical.

### AMPLIACIÓN DE SU REPRESENTATIVIDAD EN FAVOR DE LAS MAYORÍAS DESPROTEGIDAS

Uno de los primeros desafíos reseñados de nuestro Sindicalismo es el de optar por seguir representando de preferencia los intereses tradicionalmente presentes en su seno, es decir, los intereses de los empleados del sector público, de las empresas estatales y

de las grandes empresas privadas, o bien, tomar la decisión de abrirse a representar a la mayoría desprotegida que surge como consecuencia de la globalización de las economías y sus exigencias de adaptabilidad permanente. Los sindicalistas europeos han decidido optar por esta apertura.

Estos ejemplos nos muestran, con claridad, la necesidad de nuestro sindicalismo de ampliar su base de representación, asumiendo la realidad de los nuevos sectores que surgen de las actividades temporales o de tiempo parcial, sin seguridad social, con precario acceso a la salud y sin seguro de desempleo efectivo. Para ello, evidentemente, se necesita la convicción de que el diálogo social es y será un instrumento eficaz para lograr estos avances, sabiendo establecer conversaciones, mesas de trabajo, reuniones de discusión, tanto con las autoridades de Gobierno como con las dirigencias empresariales. Esta es una de las tareas inevitables que el análisis precedente nos deja como conclusión ineludible.

## CREACIÓN DE NUEVAS ESTRUCTURAS SINDICALES

Otra de las líneas de trabajo en esta misma perspectiva de redefinición de la acción sindical, en beneficio de los sectores laborales más postergados, nos la suministra la experiencia de la Federación de Trabajadores del Grupo Santander.<sup>(1)</sup>

El sindicato, junto a otros dos que conforman la Federación de Trabajadores del Grupo Santander, presentó un proyecto que busca unificar los beneficios que actualmente poseen de manera que el conjunto de los trabajadores independientes de la empresa a la cual pertenezcan puedan acceder a esos beneficios. Para Luis Mesina, Presidente de la Federación, esta es la estrategia que hay que desarrollar; su éxito dependerá de múltiples factores, alguno de los cuales controlamos nosotros y parece razonable utilizarlos en beneficio de los trabajadores. Probablemente surjan obstáculos en el desarrollo de esta política, sin embargo, es necesario comenzar a experimentar nuestras formas de hacer frente a las estrategias empresariales que han ido deteriorando las condiciones laborales de los trabajadores. Además, estas estrategias se hallan cubiertas por las diferentes resoluciones de la OIT, referidas a la libertad sindical, ya que Chile al suscribir los Convenios Internacionales se obliga a tener que respetarlos y, por tanto, dependerá de la capacidad de innovar que tengamos los sindicatos para hacer frente a estos nuevos escenarios.

---

<sup>1</sup> Entrevista realizada a Luis Mesina, Presidente de la Federación del Banco Santander, Santiago, 29 de agosto 2006.

En definitiva, la lógica que subyace a esta política es que la Negociación Colectiva sólo será posible cuando las correlaciones de fuerza se expresen a favor de las mayorías, cuando puedan efectivamente hacer uso del Derecho de Huelga sin tanta rigurosidad como plantea la actual legislación. El dirigente plantea innovar en la legislación laboral, de tal manera que si los trabajadores de un grupo económico se pronuncian sobre la base de su voluntad de querer pertenecer a un sindicato, eso sea suficiente para que la organización pueda cobijarlo bajo su institución.

Ello les otorgará la voluntad y la fuerza para avanzar en demandas económicas que permitan participar de la riqueza que se genera, siempre dependiendo de las correlaciones de fuerzas, ya que no todo puede sujetarse a la ley. Su convencimiento es que actualmente la ley permite en el papel la negociación, pero en la práctica ocurre que nadie negocia verdaderamente, pues los empleadores imponen sus condiciones desde dentro y desde fuera de la ley.

### *Sindicato de grupo económico*

Examinemos el testimonio de esta nueva experiencia y las alternativas seguidas en dicho proceso.

“Hace cuatro años, luego de una modificación de nuestros estatutos y al querer desarrollar la estrategia planteada (constituir un Sindicato de Grupo Económico), fuimos objeto de una fuerte y sistemática represión que se tradujo en despidos, persecuciones y el despido de una dirigente sindical. Denunciamos al Banco Santander ante la Dirección del Trabajo, éstos fiscalizaron, multaron y luego demandaron en los Tribunales. La respuesta del Banco fue que esa gente por la que se reclamaba no pertenecía al sindicato, pues eran de empresas contratistas (de su misma propiedad). Pasaron 4 meses en que contábamos con un número importante de afiliados, pero sin descuentos, el empleador se negaba a efectuarlos y, al mismo tiempo, propaga la idea en nuestros afiliados de que pertenecían a una organización fantasma, dando como argumento que no existía el descuento en sus liquidaciones y los trabajadores daban crédito a esta estrategia comunicacional del Banco. Perdimos la primera batalla, sin embargo a los dos años una sentencia, ratificada en la Corte Suprema nos dio la razón, nuestra organización podía extender su orgánica a todos los ámbitos de la “empresa”, entendida ésta como grupo económico (holding). Lo lamentable es que la legislación no prevé indemnizaciones para estos eventos con lo que se genera una pérdida de confianza en los trabajadores.

“Afortunadamente, luego de mantenerse algunos problemas con el Banco, el 2005 mejoraron las relaciones. Ya fuera del periodo de este estudio, en el 2006, presentaron un proyecto de Contrato Colectivo con homologación de bonificaciones de escolaridad,

Navidad, reajustes e incrementos, etc. La administración invitó a la Directiva de la Federación a una reunión, donde debatimos acerca del proyecto y sobre la necesidad de arribar a un acuerdo. En eso estamos hoy...”. (Entrevista citada).

Esta interesante experiencia encierra importantes lecciones de perseverancia y de una valoración inquebrantable de la Unidad Sindical y de imaginación y apertura a nuevas soluciones y alternativas. El sindicato en cuestión, supo adaptarse a las nuevas circunstancias y redefinir sus organizaciones, de manera de incluir esta dispersión y fragmentación y transformarla en fuerza potenciadora de su acción. A la vez, existió imaginación, creatividad y audacia y sus resultados están a la vista, se mejoraron sustantivamente las relaciones con la empresa, llegando ahora a invitar a la Federación a reunirse y debatir sobre un proyecto, privilegiando el acuerdo.

## PROPUESTAS DE DESARROLLO SINDICAL INTEGRAL

### A. DESDE EL ÁMBITO DE LA UNT

Una propuesta más integral, a la cual ya habíamos aludido con anterioridad, es la presentada por el grupo presidido por Diego Olivares en octubre del 2000 y que mantiene plena actualidad. (CUT, 2000).

Entre sus metas para el período, se proponen: duplicar su afiliación en cuatro años, elaborando una política y plan de acción para ello; construir una propuesta programática de lucha y acción; reconstruir una red de Centrales provinciales y secretariados profesionales fuertes y solidariamente integradas a la CUT; autofinanciarse; promover nuevos líderes sindicales; preparar un sindicalismo técnicamente capaz y en disposición de conquistar mejores niveles de ingresos y de vida desde una perspectiva de justicia y equidad; luchar contra toda corriente populista y demagógica, para que los trabajadores volvamos a creer en el sindicalismo como una fuerza sabia y madura y nos integremos con entusiasmo y convicción.

Al respecto plantean que si la CUT asume su verdadero rol, el país ganará y el movimiento sindical recuperará el prestigio que la sociedad le demanda como una fuerza clave de la Democracia. Si ello no es así, prevé que “su crisis se profundizará y culminará en la defunción de la CUT”. Señala que es probable que en el futuro surjan nuevos líderes, nuevas ideas, mejores programas y una nueva moral sindical que revivan el sindicalismo chileno, pero indica que “es mejor que a ese proceso le abran paso los actuales dirigentes, sin traumas ni dolores”.

Luego, alertan respecto de que el Sindicalismo, “si sigue pegado al prestigio precedente, ganado en la lucha contra la Dictadura y sin renovarse, no estará preparado para

enfrentar los TLC, la reconversión productiva, el aumento de productividad y de las remuneraciones, el desempleo juvenil, la Reforma Educativa y de salud, la flexibilidad, la nueva pirámide poblacional, las macrociudades, etc.”. Para este grupo, el sindicalismo “debe modernizarse y ser una expresión profundamente democrática con una orgánica acorde a la nueva realidad productiva del país, con financiamiento propio, producto de cotizaciones sindicales, con capacidad de estudio y de propuesta, articulada a nivel nacional y ramal que le permita enfrentar las movilizaciones propias de una democracia”.

Dada la flexibilidad y rotación de empleos, plantean que se debe lograr “un Sindicalismo de afiliación permanente”. Propone, igualmente, activar el desarrollo de los secretariados profesionales, que define como “forma moderna de agrupar, por sectores de la economía nacional, a la multiplicidad de Federaciones y Confederaciones que afilian a trabajadores que laboran en procesos productivos similares, para mejorar y ampliar las negociaciones colectivas”. Llamam a retomar la experiencia histórica y estimular la articulación social, es decir, la alianza con los sectores sociales y organismo intermedios de la sociedad civil. Del mismo modo, indican que para el sindicalismo el gran desafío del siglo XXI “será la necesidad de ampliar la esfera de actuación de la democracia y llevarla desde lo político hacia lo económico. La democracia debe ingresar a las empresas, oficinas, al campo, a toda la sociedad”.

Entre los objetivos de este Plan de Trabajo 2000-2004, se propone: lograr un crecimiento numérico, una capacidad propia en el desarrollo de propuestas y avanzar en el fortalecimiento orgánico de la CUT, contribuir a que el sindicalismo tenga una estructura más sólida y cumpla adecuadamente los roles de representación y de negociación, tanto con los empresarios como con los administradores del Estado; reforzar la estructura orgánica a través de la actividad coordinada de los departamentos temáticos de la CUT, de las CUTs provinciales y, fundamentalmente, de los secretariados profesionales que se deben constituir próximamente; involucrar al conjunto de dirigentes nacionales y provinciales electos. Su avance sería evaluado periódicamente por el Comité Ejecutivo y Comité Directivo Nacional, con información al CONFASIN.

Las metas estructurales del *Plan de Trabajo 2000-2004* están referidas a las relaciones nacionales, con los distintos actores sociales, poniendo especial atención en el seguimiento y evaluación de la representación de la CUT en los Organismos y Comisiones de Medio Ambiente, Jóvenes, Comité Privado Internacional, SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), Comisión Ergonómica, Centro Nacional de la Productividad y Calidad, etc., es decir, en todas aquellas entidades que ofrezcan mecanismos de participación sindical y laboral.

Respecto de las relaciones internacionales, plantean asumir en propiedad su afiliación a la CIOSL-ORIT, asumiendo las actividades que le corresponden en el Comité

Ejecutivo y las distintas comisiones de trabajo. La CUT debe incorporarse activamente a la discusión sindical internacional, respecto del ALCA, MERCOSUR, APEC, etc. Al mismo tiempo, debe intensificar las relaciones bilaterales con las Centrales Sindicales Internacionales en cada una de las materias que le competen. A su juicio, la CUT debe integrarse activamente en las laborales de la Coordinadora de las Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSS) como miembro pleno. El Departamento de Relaciones Internacionales deberá constituirse con un equipo de dirigentes aptos y capacitados que puedan llevar con eficacia el trabajo reseñado, incorporando también los nuevos temas como los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) y los grupos de trabajo de las empresas multinacionales.

Del mismo modo, van señalando las principales tareas de los distintos departamentos de Organización; Tesorería; Educación y Formación Sindical; Negociaciones Colectivas; Conflictos y Solidaridad; de Cultura, Recreación y Deportes; de Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial; de Comunicaciones y Difusión; de Seguridad Social, Vivienda y Salud; de Mujer, Familia y Trabajo; de Asuntos Agrícolas e Indígenas y de Desarrollo Económico y Empleo.

Incorpora, además, una especial preocupación por el fortalecimiento de las CUTs Provinciales y propone la creación de una comisión que elabore, antes del próximo Congreso de abril, un informe con un balance de lo realizado en los últimos 10 años, junto con elaborar una propuesta de mapa de las provincias factibles de tener una CUT, de acuerdo a cada realidad. Cabe destacar que históricamente la organización territorial y regional de la CUT ha sido bastante débil, por lo que esta preocupación apunta a un importante campo de acción a futuro. Especifica, igualmente, la estructura de estas CUTs provinciales, así como las acciones concretas a desarrollar, destacando su interlocución permanente con las autoridades de la Dirección del Trabajo, exigiendo cabalmente el cumplimiento de sus tareas fiscalizadoras; su relación con las autoridades públicas, manteniendo un diálogo permanente con el conjunto de las organizaciones sociales existentes en la provincia (pobladores, estudiantes, comerciantes, partidos políticos, mujeres, empresarios, medios de comunicación, etc.), así como sus relaciones con el empresariado local para abordar temas referidos al desarrollo regional y las principales demandas de los trabajadores. (CUT, 2000).

Como puede observarse se trata de un interesante programa de acción, que apunta fundamentalmente a una renovación y redefinición de la Acción Sindical, asumiendo los desafíos más urgentes de los nuevos tiempos. Con ello se pretende que el Movimiento Sindical sea una fuerza social básica de la sociedad y un factor permanente de participación y democracia. Se observa, igualmente, una fuerte crítica al sindicalismo tradicional que, a juicio de este colectivo, preside las actuales dirigencias de la CUT y, de alguna

manera, pareciera que ya se intuía el proceso de división y ruptura que tuvo lugar más adelante. Pero lo que es necesario enfatizar es la riqueza, amplitud y coherencia de este plan de trabajo, que abarca las dimensiones más importantes de la Acción Sindical en todos sus planos.

En este plan de acción se encuentran aportes de gran profundidad y envergadura, que apuntan a las principales falencias detectadas en nuestro análisis. Sería largo y repetitivo volver a enumerarlas, pero nos interesa al menos poner de relieve los campos que aborda, con propuestas muy concretas y adecuadas.

Entre ellos, el campo del fortalecimiento y crecimiento organizacional y de representatividad, tanto a nivel nacional como Regional, Zonal y por sectores económicos, proponiendo nuevos organismos que refuercen esta acción. El fortalecimiento y modernización de la estructura Directiva de la Central, en sus diversos departamentos y líneas de trabajo, así como el énfasis en fortalecer la capacidad de elaboración de propuestas, fundada en una efectiva capacidad de estudio de sus dirigentes y bases.

Llama también la atención la nueva estructura de redes centrales y secretariados profesionales, propuesta, articulada a nivel nacional y ramal que le permita enfrentar las movilizaciones propias de una democracia. Así como el fortalecimiento de los secretariados profesionales ya definidos y que agrupan sectores afines y trabajadores que laboran en procesos productivos similares, para mejorar y ampliar las negociaciones colectivas.

Otra preocupación muy necesaria e importante para la Acción Sindical que se enfatiza es la capacidad de autofinanciamiento propio, producto de cotizaciones sindicales, que permita llevar adelante con autonomía la capacitación de líderes y dirigentes.

Todo lo anterior se orienta a saber enfrentar las nuevas realidades de los TLC, de la reconversión productiva, del aumento de productividad y de las remuneraciones; el desempleo juvenil, la reforma educativa y de salud; la flexibilidad, la nueva pirámide poblacional, las macrociudades, etc., es decir, las nuevas problemáticas actuales de los trabajadores, que los desafían y que, muchas veces, los dejan perplejos sin saber cómo reaccionar frente a ellos.

## B. DESDE LAS DIRIGENCIAS DE LA CUT

### *Necesidad de renovación de directivas*

En el *ámbito de la dirigencia de la CUT*, tuvimos la oportunidad de conocer los planteamientos de María Rozas, vicepresidenta de la entidad y dirigente de larga experiencia en la actividad sindical (CUT, 2006a). En primer término, se refiere a la necesidad de renovar las directivas existentes y evitar que las alianzas entre algunos sectores entorpezcan los avances de la organización. Señala, igualmente, que uno de los problemas que obstaculizan esta

necesaria renovación es la realidad de que muchos dirigentes no tienen o no visualizan otra labor o función fuera de su desempeño como dirigentes nacionales. Del mismo modo, indica que las alianzas políticas pueden también llevar a un cierto proteccionismo a favor de unos dirigentes por sobre las necesidades de la organización. Igualmente, repudia el hecho de que en algunas oportunidades la autonomía, la capacidad de acción de algunos dirigentes, al realizarse quizá sin la debida anuencia de las directivas, corren el riesgo de ser intervenidas o menoscabadas, quitándole protagonismo.

A pesar de los problemas reseñados, muy presentes particularmente en la CUT, ve con optimismo una mayor adhesión e incorporación de nuevas organizaciones, como ha sido la reciente incorporación de los Telefónicos, la Federación de “Ripley”, de “La Polar”, organizaciones importantes de la Confederación del Comercio, la que sólo en la empresa “Home Center” tienen 4.300 afiliados, nucleando en total a más de 10.000.

A su vez, las bases más consolidadas en la CUT serían las organizaciones de los profesores, ANEF, Salud, aunque están muy divididos por temas personales, débiles los campesinos, pero mucho fortalecimiento en los temporeros y Anamuri (Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas). Existe buena organización en la Confederación Minera, así como en la Textil, a pesar de las divisiones introducidas por la recientemente creada UNT. Hay cierta debilidad en las organizaciones industriales, excepto en la Metalmecánica. De allí la necesidad de colaborar en su fortalecimiento.

Otro problema detectado que ve necesario superar es el de la existencia de varias corrientes al interior de la propia CUT, unas que apoyan a Martínez, otras que lo cuestionan y los que claramente están en contra de su alianza con el PC.

### *Relaciones con los empresarios*

En esta línea, Víctor Ulloa, Miembro del Comité Ejecutivo de la UCT y encargado de organizaciones destaca la importancia del Congreso Refundacional de la CUT, en agosto de 2003, luego del paro del 13 de agosto de ese mismo año, así como el Congreso de enero del 2004, en el que la Asamblea pidió la salida de Diego Olivares y la remoción del grupo de disidentes a cargos menos importantes.

En su política de acercamiento con los restantes actores sociales, tuvieron entrevistas y reuniones con directivos de la CPC. Incluso recibieron la visita de personeros de la UDI, Partido de Derecha, que por primera vez en la historia realizaron una visita a su Sede. La UDI, a través del diputado Longueira, les presentó un proyecto de creación de un Instituto de Formación y Capacitación Sindical, con financiamiento del Estado y de los empresarios, quienes piden que se les doble la Franquicia Tributaria, es decir, que la incrementen de 0,02 UTM a 0,04 UTM. Este Instituto tendría un Consejo Directivo



integrado por 3 representantes de la CUT, 3 de la CPC, 2 del Senado (elegidos con los 2/3), 2 de la Cámara de Diputados, 1 del Ministerio de Economía y 1 del Ministerio del Trabajo. Estaría presidido por el Ministerio del Trabajo. Sobre esto, la UDI habría conversado con Escalona. Del mismo modo, Longueira aceptó que la Central tuviese más representación y no puso problema.

Esto muestra el nuevo espíritu de apertura de la CUT, que intenta superar las confrontaciones del pasado, en la búsqueda de un sindicalismo más moderno, adaptado a los nuevos tiempos y a las prácticas de diálogo y concertación, en aras de proyectos de utilidad para ambos.

Estas conversaciones sirvieron para que Martínez fuese a la Comisión de Trabajo de la Cámara a exponer sobre el Proyecto de Ley de Subcontratación. Su presentación fue muy bien evaluada, lo que ayudó al interés de la UDI. Incluso, Longueira le pidió que diera esa misma charla a la Bancada de la Alianza. Esa actitud de la UDI favoreció la aprobación del Proyecto de Subcontratación.

Respecto de las relaciones CUT y Empresarios, manifestó que estos últimos no dan señales de acercamiento a la CUT. Su actitud varía según el momento, desde acuerdos mínimos a nada. Con Ricardo Claro, dirigente empresarial, tuvieron una buena conversación, pero son sensibilidades muy distintas las de los empresarios y la de los trabajadores. Tienen más acercamiento con la CONUPIA (Corporación de la Pequeña y Mediana Empresa) relaciones más favorables. Con ellos instalaron la fundación del Instituto de Estudios Laborales, que preside el mismo Ulloa. Su personería jurídica la obtuvieron a fines del 2005. Fue mediante un proyecto con la Subsecretaría del Trabajo, para darle continuidad de funcionamiento. Los temas centrales vistos son los del Diálogo Social y la Negociación Colectiva. Con la CONUPIA han visto los temas de empleo. También han conversado sobre el Consejo Económico Social propuesto por Eduardo Frei Ruiz-Tagle.

Del mismo modo, mantienen diálogo y contacto con dirigentes de partidos políticos. Por otra parte, Ulloa indicó que tienen programado un acto en el Teatro Caupolicán para el 20 de agosto. Entregó un folleto en el que se plantea la plataforma de lucha y sus demandas. (CUT, 2006b).

### *Posicionamiento de la CUT en la escena nacional*

Por su parte, Arturo Martínez, Presidente de la CUT, en entrevistas realizadas con anterioridad al iniciar su primer mandato en la CUT en el 2001, planteó sus planes para posicionar la CUT en la escena nacional. Martínez fue bastante crítico respecto del estado en que encontró a la Central, señalando que no se podía desligar su estado actual del proceso anterior, aunque éste no lo condicionaba del todo. Encontró una CUT con problemas de

personas, organizacionales, con distintos discursos y con un virus muy complicado en su seno, el virus de la división. Problemas desde lo administrativo y, lo más graves con liderazgos personales que no apuntan a proyectos sino por intereses de grupos y de personas, lo que es un problema serio. Una CUT muy desperfilada desde el punto de vista de su opinión ante los problemas. Nadie le preguntaba; no tenía opinión pública sobre la situación del país. Ello confirma, en todos sus puntos, la apreciación de la crisis que había venido viviendo la CUT y que era así percibida por los diversos observadores y analistas.

Ante esta situación, su primer desafío fue reponer la CUT en la opinión pública para tener una imagen ante los trabajadores y el conjunto de la sociedad, entregar opiniones, desde el punto de vista sindical y no desligado de la contienda coyuntural, con opiniones más claras de los problemas, con una actitud de decir sí cuando es sí y no, cuando es no. Reconoce haber logrado reponer la opinión de la CUT en la sociedad. Los trabajadores sienten que habla, que dice cosas sobre temas relevantes de la situación laboral, sobre las Reformas, la seguridad social, los salarios mínimos. Los trabajadores sienten que está presente la CUT.

Desde que asumí, señala, puse a prueba la capacidad de convocatoria de la CUT. A los 60 días de las elecciones fuimos a la calle y juntamos en Alameda con Ejército como 8 mil personas. Con eso demostraba que podemos convocar. Luego, el 1º de mayo, no quisimos hacerlo en General Velásquez, como se hacía antes, sino en la Alameda, pues preveíamos una convocatoria mayor y resultó, fue una buena convocatoria, nadie lo discutía ni hubo desórdenes. La prensa señaló 20 mil personas; nosotros calculamos 30 mil. Hacía muchos años sin que se juntara esa cantidad y con tranquilidad. A partir de ahí cambió la opinión sobre la CUT desde fuera y desde los trabajadores.

Martínez también planteó un tema de futuro, de bastante actualidad y que apunta directamente a las perspectivas futuras del Sindicalismo, es decir, mostró una disposición abierta al diálogo social, pero no tan sólo de apertura, sino expresiva de una voluntad de promoverlo y mantenerlo. Al respecto señaló: otro tema complicado desde los años 90, fue el tema del diálogo social, que lo definimos como política de la CUT. Como la estrategia de diálogo y movilización. Al respecto se han conformado comisiones con los empresarios y estamos dialogando. Para eso, para consolidarles, se requieren resultados. Aún no hay, pero los encontraremos. Ya nadie discute, como era hace 6 o 7 años atrás, si habría diálogo o no ahora se sabe que sí. Por ejemplo, con Manuel Bustos se discutía si conversar con los empresarios o no; ahora esto está claro. Con movilización y con opiniones sobre los problemas.

También, como perspectivas todavía hoy día vigentes se refirió a la necesidad de resolver los problemas internos, sin abandonar esas tres líneas anteriores. Los problemas internos con los liderazgos, con los diversos grupos, que viene de las formas en que se

hizo y se llevó a cabo la CUT. Es necesario un ordenamiento de la estructura central, de los departamentos y sus funciones. El tema de las comunicaciones, que crean dificultades y no se alcanza a avisar las cosas, se dan por sabidas. Problemas de administración interna y funcionamiento del control. Debe haber una preparación interna y externa. Hacia fuera y hacia adentro. Eso para ir a un gran debate. En esa línea está el Congreso Refundacional. (CUT, 2001).

Como puede observarse, ya desde su primera administración, del 2001 al 2004, Martínez percibía con nitidez las perspectivas a futuro del sindicalismo que era necesario reforzar.

Estos planteamientos sobre las alternativas futuras del sindicalismo fueron retomados, bastante más adelante, en un reciente discurso, con ocasión del Seminario sobre Trabajo Decente. Si bien, como es evidente, excede nuestra periodicidad, nos limitaremos a plantear aquellos aspectos más permanentes que han estado presentes en los diversos discursos de la CUT durante el 2005. Retomaremos solamente sus aspectos más pertinentes.

Luego de referirse al trabajo decente, su sentido y proyecciones, indicó que más allá de discusiones teóricas y entendiendo que es un concepto en desarrollo, desde el punto de vista de los trabajadores, le parecía importante rescatar algunos aspectos centrales, que apuntan precisamente, a una visión de futuro y a las exigencias que dicha visión impone.

Señaló al respecto, que el trabajo decente para todos y todas es un imperativo ético que las sociedades –y particularmente los Gobiernos– deben promover con instrumentos adecuados y regulaciones suficientes, para garantizar la libertad, la equidad y el respeto a la dignidad humana. Ese trabajo decente, enfatizó, no es posible sin la existencia de trabajadores organizados, que se constituyan en actores sociales relevantes en el devenir de sus sociedades, sobre la base de igualdad de derechos en similares condiciones para su interlocución con otros actores.

El trabajo decente necesita de fuerzas sociales y políticas, que permanentemente busquen aumentar los niveles de participación de la ciudadanía y en especial de los trabajadores organizados, sobre la base de un diálogo sin imposiciones y en respeto a la autonomía e independencia. El trabajo decente, en definitiva, es un proceso que busca construir sociedades más equitativas y justas, sobre la base de un país para todos y todas, eliminando las odiosas desigualdades sociales y de trato en que se desenvuelve nuestra sociedad.

Por ello, puntualizó las siguientes exigencias que aseguren, de aquí en adelante, la vigencia del trabajo decente en nuestras sociedades: En primer lugar, potenciar la sindicalización y la libertad sindical, aboliendo todo atropello a los derechos laborales y sindicales, asumiendo que las violaciones en ámbitos laborales son todavía un tema permanente en nuestro país. Igualmente, mejorar la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores, para que

éstos puedan participar del fruto de su trabajo y del desarrollo económico del país, dando cuenta de las nuevas realidades laborales que ha traído la organización del trabajo y de la importancia de las relaciones laborales en un mundo competitivo. A su vez, establecer canales adecuados de participación ciudadana, principalmente potenciar los procesos de diálogo social en la construcción del país que queremos para todos los chilenos. Y mejorar los sistemas de seguridad social es vital para que los trabajadores tengan mayores niveles de certidumbre, sobre todo en momentos de cesantía, enfermedad y al término de su vida laboral.

Al respecto puntualizó que están convencidos que el trabajo decente es posible y que también el Chile justo es el anhelo de la gran mayoría de los chilenos y que su organización, La Central Unitaria de Trabajadores, está disponible para un diálogo donde pensemos a Chile con su gente y no para un diálogo para fortalecer un modelo sólo para algunos. (CUT, 2006c).

## LOS CAMINOS DE FUTURO DEL MOVIMIENTO SINDICAL VISTOS DESDE LOS MOVIMIENTOS ALTERNATIVOS

En este tema de las alternativas futuras del sindicalismo nacional, nos parece de interés visualizar también los planteamientos que surgen de aquellos movimientos que ya analizamos, como Fuerza Social, Movimiento por los Cambios, que se han marginado de la CUT en la búsqueda de nuevas formas y estrategias de acción. Precisamente, su visión crítica puede aportarnos interesantes elementos al respecto.

### *Movimiento fuerza social. Perspectivas de futuro del sindicalismo*

Para Etiel Moraga, coordinador de este movimiento, la única manera de hacer sindicalismo a futuro es haciendo política desde lo social, es decir, aglutinando pensamientos de organizaciones sociales diversas, que estén en una posición común contra el actual modelo económico.

Ya en abril del 2001, como tuvimos oportunidad de consignar, el proyecto de país que visualizaban era uno “con justicia social, democrático, solidario” y que pusiera al centro de su quehacer político, económico, social y cultural “al ser humano como inspiración principal”. Un país con auténtica democracia, superando el actual sistema binominal para pasar a uno representativo. Un país donde nadie viole los derechos humanos fundamentales. Un país industrializado, con empresas nacionales y que en el plano de las relaciones laborales, “permita que los trabajadores tengamos una herramienta real para asegurar una

justa distribución de las riquezas, a través de una negociación colectiva real y en igualdad de condiciones. Donde el ciudadano, a través de organizaciones reales y coordinadas, se convierta en el actor que determine las políticas sociales, económicas y culturales”.

Como orientaciones de la acción, se proponía la construcción “de un gran movimiento político social amplio, que se plantee rescatar y dignificar la política como un servicio social cuyo fundamento principal sea fortalecer la expresión social en lo político, por lo que una gran tarea será la de ayudar a reconstruir el sindicalismo desde una visión autónoma y democrática”. Es decir, las alternativas del sindicalismo para el futuro son las de un movimiento con una visión social de la política, orientada al bienestar y desarrollo de la ciudadanía, en la consecución de una democracia verdadera, preocupado de la educación, la salud, trabajo, etnias, industria y tecnología nacionales, libertad de expresión, previsión social, participación política y varias otras.

Respecto de la salida de la eventual crisis del sindicalismo actual, estima que esta crisis se soluciona si hay cambios profundos, si los partidos cambian frente al movimiento social, lo mismo sus dirigentes, las personas. Pero no se trata que cambie cada uno por separado, sino el conjunto, el modo de hacer sindicalismo. Los dirigentes sindicales dependen mucho de los partidos, aunque tengan acciones distintas, muchas veces; pero hay individualismo, autoritarismo no tienen o no propician un funcionamiento democrático.

Es interesante esta visión, pues apunta, como condición de un reforzamiento del sindicalismo a futuro, la autonomía de éste frente a los partidos, como condición básica y fundamental, diríamos, *sine qua non*.

El otro gran desafío es el de unir las organizaciones sociales. Al respecto, observa que en el mundo social hay grandes desarrollos sociales, pero no es que todos se pongan de acuerdo, sino se trata de un sector representativo que lucha por sí mismo. Hay luchas estudiantiles, por ejemplo, pero las hacen solos, se cierran; pero todos queremos lo mismo y eso debiera unirnos... Así, todos los movimientos son por separado, el de los profesores, del sector público, etc., todos por separado. Y eso no sólo porque no quieren hacerlo, sino porque el resto de la sociedad o del mundo social no los apoya. Por ejemplo, actúan por separado el sector público y el sector privado. Así, el individualismo no sólo es personal. (Fuerza Social, 2006).

### *Movimiento Social por los cambios y la Autonomía Sindical*

Manuel Ahumada, dirigente y fundador del *Movimiento Social por los cambios y de la COTIACH*, cuya organización ya tuvimos oportunidad de analizar, insiste igualmente en la autonomía del sindicalismo frente a los partidos y en la potencialidad de la acción de las organizaciones sociales. En su visión de futuro, se trata de no permitir que el sindicalismo de la CUT sea impuesto por la acción política y denunciarlo.

Una perspectiva de futuro, como ya lo reseñaban, es seguir impulsando los 3 principios básicos que guían su acción: la formación y capacitación conectadas; la importancia de la organización cuyo centro es el sindicato y la lucha, llevada a cabo fundamentalmente a través de la negociación colectiva.

Como alternativas de futuro se insiste en la necesidad de superar las malas prácticas actuales que abundan en el Sindicalismo oficial, así como fortalecer la autonomía de los sindicatos frente a los partidos, que ven como causal de inoperancia y de irregularidades, desde recepción de pagos en los altos cargos hasta favoritismos, etc.

De allí la importancia de la independencia, la autonomía y la transparencia; la fidelidad en el seguimiento del ejemplo de los fundadores del sindicalismo nacional, como Luis Emilio Recabarren y Clotario Blest. Se trata así de fortalecer un sindicalismo de nuevo tipo “para barrer con el montón de tráfugas”. Igualmente enfatizan el apoyo de asesores, de profesionales, así como el hecho de fortalecer y consolidar sus medios de difusión como periódicos, programas de radio, etc. Del mismo modo, visualizan como factor de especial importancia para consolidar la Acción Sindical, el fortalecimiento y la constancia de la educación, contando con profesores, escuelas, talleres, ciclos de charlas, al igual que entregar buenos servicios de atención médica a sus socios y familiares.

La COTIACH nunca ha recibido indemnizaciones de fondos, pero se sostiene y su opinión llega a muchos. “Les invito a todos a entregar sus propuestas. Del mismo modo, les digo a todos que hagan lo que ellos puedan y deseen hacer, libremente”. Su idea básica para el sindicalismo del futuro es, como decíamos, construir un Movimiento Social Amplio y que tenga por eje la Organización, con participación efectiva. (Movimiento Social por los Cambios, 2006).

## APORTES DE ALGUNOS ESPECIALISTAS

En general, los académicos que han estado preocupados de estas temáticas insisten en confrontar nuestro sindicalismo con las experiencias de los países industrializados. Ello, aunque responda a realidades históricas, políticas, económicas y culturales bastante distintas, tiene la ventaja de mostrarnos experiencias vividas, de las cuales es posible extraer algunas lecciones. Los límites de este trabajo no permitieron, por razones de tiempo y disponibilidad, un trabajo sistemático al respecto, sino que más bien nos limitamos a recabar opiniones y criterios de académicos, asesores e investigadores vinculados a nuestro trabajo habitual.

## *Características del Sindicalismo europeo*

Guillermo Campero, entonces asesor del Presidente Lagos y experto en materias sindicales, hace referencia a que el sindicalismo europeo responde al contexto de la industrialización de los siglos XIX y XX. Inserto en el modo de producción correspondiente y en el contexto de la Guerra Fría, con presencia de partidos de clase, con un proletariado con orientaciones de clase, etc. Se trataba de un sindicalismo de tipo preferentemente confrontacional, con orientaciones anticapitalistas y como un actor que se enfrenta al Estado y a los empresarios.

En Europa, ello dio paso a los Gobiernos y Partidos Socialdemócratas, en contacto con el Movimiento Sindical y con mejores relaciones con éste. Ello en la medida en que participan de la gestión del Estado y de la conducción de la sociedad. En nuestros países, encontramos un sindicalismo que representa la historia, el pasado, en oposición a un sindicalismo del porvenir, del futuro.

No es ésta una apreciación negativa, sinónimo de un sindicalismo atrasado, versus uno moderno. Se trata, más bien, de una historia presente que requiere que se expanda y que no se niegue. Responde a un desarrollo atrasado, a relaciones de clase que en alguna medida aún persisten. La CUT es eso, es representativa de eso. Aunque hay aquí una contradicción, en el sentido que muchas de sus bases se encuentran insertas en los servicios y en empresas modernas.

Frente a ello, está lo otro, un sindicalismo que intenta insertarse en la transformación de la sociedad, que busca modernizar su acción y redefinir sus caminos, pero los dos son necesarios y debe producirse la articulación de estas dos sensibilidades, que son distintas. Si bien entre la gente perteneciente a este nuevo tipo de sindicalismo, también se encuentra gente que se enfrenta al Estado, que no visualiza ser un actor que trabaje haciendo parte del nuevo Estado. (Campero, 2005).

## *Ciudadanía en la empresa y códigos de conducta*

Se destaca la aplicación de los *Códigos de Conducta*, adoptados en algunas empresas, códigos que se inscriben en el marco de la ciudadanía en la empresa. Es una corriente que se preocupa de dar patente social a la empresa, para operar, para tener legitimidad social.

Incluye la ética, la RSE y la calidad de vida de los trabajadores. Son temas aglutinadores y sistemáticamente tratados y son temas también sostenedores del marketing. Por ello, es a la vez un concepto real, pero también puede ser aparente o instrumental. Es habitual en los países nórdicos desarrollados, en Inglaterra y EE.UU. El Código de

Ética es necesario para llevar un control ético en la empresa. Así en algunas empresas se instala el “defensor del cliente”, contratado por la empresa. Ya no es el abogado de la empresa, sino el defensor del cliente, como lo ha adoptado la empresa Movistar. También se lo conoce como “el hombre bueno”, es decir, un rol interno que puede hacer denuncias y fiscalizar incluso a sus superiores, como existe entre los ingleses. La empresa “Salpho Corp” piensa introducir esta figura. Todo ello, dado los problemas frecuentes que se tienen con los proveedores, en términos de prácticas ilícitas, coimas y otras falencias.

Pero si sólo es una iniciativa de la Empresa y no de los trabajadores, puede existir el riesgo de un quiebre de la confianza y del tejido social, dado que hace distinciones en el interior de la organización. Por ello, su adecuada implementación implica siempre el acuerdo, buscar mecanismos de participación para introducir estos temas, pues implican delación y ello entra en contradicción con el concepto de ciudadanía, dado que vulnera la red, el tejido social de responsabilidad, la confianza y la integración.

Desde una perspectiva más amplia, la ciudadanía en la empresa tiene diversas condicionantes y exigencias. Entre ellas:

1. Ciudadanía. Es decir, se puede optar por poner rejas, límites o por promover la confianza.
2. Que haya condiciones de aplicación, hay que darle juricidad y contenidos psicosociales a la temática. La Dirección del Trabajo tiene un importante rol al respecto.
3. Puede ser contraria a la ética ciudadana, por las prácticas que instala (el soplónaje, los abusos, etc.) que generan una pérdida de confianza e, incluso, generar una contracultura en la empresa, grupos de resistencia, sabotajes, etc.
4. Debe tenerse cuidado con las condiciones políticas y culturales de cada país, pues en Chile, el refugio en el colectivo es vital, es decir, “podemos ser habladores, pero no acusadores”.

Las principales áreas de acción de la iniciativa en torno a la responsabilidad social corporativa se pueden clasificar en cinco:

- a. Ética empresarial: incorporación de la responsabilidad social en la declaración de principios, misión y prácticas cotidianas de la empresa.
- b. Calidad de vida laboral: mejoramiento de la calidad de vida de las personas que trabajan en la empresa o corporación.
- c. Medio ambiente: desarrollo económico de la empresa, compatible con el respeto y cuidado por el medio ambiente.
- d. Compromiso con la comunidad: apoyo al desarrollo económico y social de la comunidad en la que la empresa está inserta.



- e. Comercialización y marketing responsable: ética publicitaria, marketing solidario y comercialización responsable.

Una auténtica responsabilidad social empresarial se preocupa de favorecer el respeto de los Derechos Humanos, como la igualdad de oportunidades, contra la discriminación, etc. En relación a las condiciones laborales, reconoce el derecho de todos los trabajadores a recibir una remuneración adecuada (Convención de la OIT N° 100) y se respetará la jornada laboral, la seguridad e higiene laboral, la cualificación, el medio ambiente, etc. Respeto la libertad de Asociación / función de los representantes de los trabajadores y los derechos sindicales. En esta línea, se reconoce el derecho de los trabajadores a constituir los Sindicatos que estimen convenientes, así como a afiliarse a los mismos (convenios de la OIT números 87 y 98). El objetivo será lograr un equilibrio justo entre los intereses económicos de la sociedad y los intereses de los trabajadores. (Abarzúa, 2006).

Al respecto, también puede criticarse que en este modelo de relaciones laborales haya ciertos contenidos implícitos, como, por ejemplo, el estimar que la Administración del Estado sólo tiene vinculación con grupos de interés y no con actores sociales. Es decir, se consideran sólo intereses y no también los proyectos sociales. Ello podría valer para sociedades despolitizadas o sobreindividualizadas, con regulación autónoma local, pero no en nuestros casos nacionales.

Otro riesgo es que el cuidado de los intereses de la empresa sea elevado a la condición o categoría de Código de Ética, para condicionar sus aportes sociales, pero el problema es que si las relaciones son sólo jerárquicas, no se trataría de códigos, sino de mecanismos para socializar poderes.

A su vez, el Ombudsman (Defensor Público), responde a la figura del defensor ciudadano. Así como el Fiscal es el defensor del Estado, el Ombudsman es el defensor de los ciudadanos, pero también es contradictorio que en una estructura jerárquica la misma jerarquía quiera instalar una figura que la sobrepase para fiscalizar la acción ética de sus representantes. Esta es una contradicción esencial, pues el Ombudsman no podría ir en contra de las jerarquías y, finalmente, es un controlador interno. No se puede sobrepasar la ley ni los mecanismos establecidos para impartir la justicia. La ley tiene figuras existentes y no se pueden dar atribuciones mayores que la ley. Ello no garantiza la fe pública.

Sería conveniente, al plantear los intereses de los grupos (clientes, proveedores, etc.), hablar de transparencia. Está bien el término intereses, pero no para todos, ni para regir las conductas de los trabajadores. También está el problema de cómo controlo el apego al Código y cómo sanciono.

Estos son algunos de los riesgos que conllevan estas nuevas figuras. Lo importante a rescatar es la posibilidad de aprovechar sus potencialidades, para lograr un efectivo mejoramiento de las Relaciones Laborales que ayude tanto al desarrollo de la empresa como al de sus trabajadores y, por ende, al resto de la sociedad civil.