

Trabajo, relaciones laborales y sindicalismo en Chile: reflexiones para el debate

Antonio Aravena¹

Algunas tendencias del trabajo en Chile.

Las transformaciones que experimentó la economía chilena a partir de la década de los setenta han impactado fuertemente en el mercado del trabajo. En esos años se comienzan a implementar procesos de modernización económica y productiva, y se implanta el modelo de la flexibilidad laboral. La flexibilidad laboral en sus distintas expresiones (por ejemplo en la función, la extensión y distribución de las jornadas o el tipo de contratación) ha estado relacionada, en general, al deterioro de las condiciones de trabajo y a una mayor inestabilidad. Además, dificultan a los trabajadores constituirse en sujetos sociales².

Para los empleadores la flexibilidad suele ser asociada a la capacidad para contratar o despedir trabajadores. Según su perspectiva, la globalización de la economía y la revolución de las tecnologías aplicadas al ámbito laboral exigen eliminar muchas de las “rigideces” que afectan al mercado del trabajo. La flexibilidad es vista como condición necesaria para insertarse competitivamente en una economía fluctuante y en permanente cambio. Por otra parte, los estilos de vida “moderna” también son asociados a un desempeño laboral más dúctil. Para los sindicatos, en cambio, la flexibilidad significa eliminar múltiples conquistas de los trabajadores.

La discusión debe considerar que la flexibilidad laboral tiene relación con las condiciones generales en que se realiza el trabajo y no sólo con el empleo. Es decir, se debe considerar el análisis de temas como la intensidad en el trabajo, la polivalencia, las remuneraciones, las formas de contratación, la sociabilidad, la seguridad social, etc. Cada uno de estos ámbitos abre distintas interrogantes, ya que afectan de modo diferente al trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

El proceso de modernización productiva y la flexibilidad laboral existente en el mercado del trabajo no ha tenido su correlato en un mejoramiento de las relaciones laborales. O bien, ella no ha tenido un ritmo similar a la modernización económica y sólo se ha focalizado en algunas empresas que cuentan con políticas de desarrollo más integrales o donde los trabajadores son respetados por su nivel de organización o especialización laboral. Debido a esta situación subsisten importantes falencias en términos del reconocimiento de los actores, balance de poder entre trabajadores y empleadores, acceso

¹ Sociólogo. Investigador de ICAL.

² Agacino, Rafael y Magdalena Echeverría (Editores): *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, PET, 1995.

equitativo en instancias de decisión, respeto a los derechos laborales, desarrollo de la institucionalidad laboral, etc.

En los años recientes se han promulgado reformas en el ámbito del trabajo que han mejorado algunas dificultades existentes. Se puede destacar, en este sentido, los cambios en materia de justicia laboral, la implementación del seguro de cesantía, ley de acoso sexual, la reducción de la jornada laboral, junto con las mayores facilidades y fueros para constituir organizaciones sindicales. No obstante, como señaláramos junto a Daniel Núñez en un artículo anterior³, cabe consignar que permanecen inalterables situaciones de carácter estructural que mantienen el desequilibrio de poder en las relaciones laborales. Entre ellas se puede mencionar que la negociación colectiva sigue restringida al ámbito de la empresa, se continua permitiendo el reemplazo de trabajadores en huelga y se permite el despido “por necesidad de la empresa”, norma que se presta para innumerables abusos por parte de muchos empleadores.

Desafíos en el ámbito de las relaciones laborales

La negociación colectiva es considerada como el espacio fundamental para establecer normas para la relación entre empleadores y trabajadores, además de constituir el momento en que se fijan las condiciones en que se realizará el trabajo. Desde cierta perspectiva aquí se expresa la democracia en las empresas. Pese a la voluntad que muestran los actores, particularmente el Gobierno, por relevar el papel y centralidad de la negociación colectiva en la determinación de consensos en el trabajo, la realidad muestra una serie de interrogantes y tendencias que apuntan en un sentido contrario al señalado.

La evolución de los procesos de negociación muestra un panorama preocupante para los trabajadores, especialmente en el sector privado: es baja la proporción de trabajadores que negocian colectivamente, los contenidos de la negociación son estrechos, la información que disponen las partes es desigual, la representatividad e influencia del sindicalismo es limitada, etc. La Dirección del Trabajo afirmó hace algunos años que este conjunto de elementos constituía “la debilidad de las bases de nuestro sistema de relaciones laborales”. Frente a una flexibilidad precarizadora la Dirección postulaba una flexibilidad pactada⁴.

Si se observan los datos de negociación colectiva desde comienzo de los noventa en adelante podemos apreciar que durante los gobiernos de la Concertación los trabajadores han visto descender sustantivamente dicha capacidad y las condiciones de trabajo tienden a ser impuestas por el empleador. Consiguientemente, los logros de las negociaciones, para los trabajadores, cada vez son menores. En 1993 negociaban colectivamente 255.226 trabajadores, mientras que el 2003 sólo lo hacían 137.985, y el 2005 llega a 178.208, según

³ Revista laboral de ICAL, N°1, abril-junio, 2005. www.revistalaboralical.cl

⁴ Ver Dirección del Trabajo: *Temas laborales*, N° 12, año 4, 1999. *Temas laborales*, N°14, año 5, 2000. *Temas laborales*, Número especial, año 7, 2002.

datos de la Dirección del Trabajo⁵. En tanto, pese a que no disponemos de cifras actualizadas, es un hecho que los reajustes logrados en los procesos de negociación son cada vez más exiguos y en muchas ocasiones los trabajadores prefieren mantener lo ya existente debido a la gran dificultad y a los costos que puede implicar intentar conseguir mejores reajustes o beneficios.

El tema de los salarios y los sistemas de incentivos económicos son de gran importancia para los empleadores y trabajadores, determinando en gran medida las relaciones laborales. Al respecto cabe decir que en los últimos años la discusión ha estado muy vinculada a la idea de productividad, tanto en el sector público como privado. Además, la tendencia ha sido a favorecer las remuneraciones variables en desmedro de los mecanismos fijos. Esto también se está produciendo en las grandes empresas donde los sindicatos mantienen ciertos niveles de negociación y pueden defender niveles y modalidades salariales previamente existentes.

La fijación de salarios en función de la productividad es una tendencia que probablemente se prolongue en los próximos años. En ese sentido, conviene tener presente algunas precauciones porque si bien tiene ventajas para el empleador que puede adaptar sus costos a las fluctuaciones del mercado, genera graves problemas en los trabajadores. Según Mónica Vergara “si bien esta forma de remuneración por productividad tiene ventajas, también representa riesgos para el trabajador. La intensificación del trabajo y su efecto en la jornada de trabajo; la incerteza del monto de las remuneraciones y su disminución o incluso, desaparición en momentos de crisis; la dificultad de los trabajadores de controlar las variables que inciden en su cálculo son cuestiones, entre otras, que deben tenerse en consideración a la hora de acordar estas cláusulas en la negociación colectiva”⁶.

A lo anterior se agrega el tema del desempleo, uno de los principales problemas hacia fines de los noventa. Una tendencia destacable al respecto es que se observa una disminución en el ritmo de creación de puestos de trabajo a pesar del incremento del producto interno bruto, lo que sería una consecuencia vinculada a las políticas de ajuste aplicadas en los últimos años en nuestro país. Asociada a esta situación de desempleo surgen condiciones de pobreza que no siempre se revierten al ingresar al mercado laboral,

⁵ Estas cifras consideran tanto las negociaciones de sindicatos como de grupos negociadores, y el total de instrumentos colectivos (contratos y convenios). Si aceptamos que, en general, los convenios expresan una situación de debilidad sindical, podemos sostener que la capacidad “real” de negociación de los trabajadores es todavía menor a la indicada por las cifras. De acuerdo a los datos que proporciona la Dirección del Trabajo, el 2005 las negociaciones efectuadas por los sindicatos habían involucrado a 105.981 trabajadores en contratos colectivos y a 31.452 en convenios. Por su parte, los grupos negociadores habían incluido a 16.387 trabajadores en contratos y a 24.388 en convenios.

⁶ Vergara del Río, Mónica: “Productividad, salarios y negociación colectiva”, en Dirección del Trabajo: *Temas laborales*, Año 4, N°10, Septiembre, 1998. Cabe agregar que tras cada modificación de las condiciones laborales en la negociación subyacen históricas luchas sindicales. De ahí la defensa de los sindicatos frente a estos procesos. Igualmente, se debe considerar que una gran masa laboral negocia individualmente sus condiciones de trabajo y, en ese marco, se introducen más fácilmente las cláusulas de productividad debido a la desprotección de los trabajadores.

debido a la baja calidad de los empleos creados. Además, el ingreso al mercado del trabajo presenta diferencias importantes en su composición regional, sectorial, ocupacional o por sexo, lo que debe ser incorporado en los análisis⁷.

En cuanto a las prácticas laborales y sindicales se continúan produciendo injusticias: a muchos dirigentes no se les respeta el fuero sindical, se sigue advirtiendo persecución a quienes forman o pertenecen a sindicatos (de hecho muchos de ellos se constituyen clandestinamente), la deuda previsional afecta a numerosos trabajadores, se siguen denunciando infracciones a las normas relativas a jornadas de trabajo (incumplimiento de la jornada máxima establecida por ley, ausencia o disminución de las horas de descanso, entre otras), las resoluciones de la Dirección del Trabajo o los Tribunales no son siempre respetados, se sigue dando el despido ilegal, etc.

Desde la perspectiva sindical, de modo más específico, las nuevas realidades productivas y formas de organizar la producción (asociadas al crecimiento de la subcontratación, por ejemplo) deberían conducir a una serie de debates respecto a las formas de acción utilizadas, proyectando modalidades más pertinentes al “Chile actual”. Contrariamente a lo esperado por los dirigentes sindicales la “vuelta a la democracia” no se ha traducido en el fortalecimiento sindical e, incluso, es posible sostener que su fragmentación se ha acentuado. Naturalmente, en la situación de debilidad actual del sindicalismo convergen distintas razones (políticas, económicas, culturales, organizacionales, etc.). Si consideramos la fuerza de trabajo ocupada a nivel nacional la tasa de sindicalización disminuyó de 15% en 1992 a 10,7% en 1999, llegando a 11,5% el 2005. Esta reducción se ha visto expresada con especial fuerza en los “sindicatos de empresa”, donde se “permite” la negociación colectiva, que se encuentran actualmente en una compleja crisis⁸.

No obstante, pese a este panorama más bien desfavorable, hoy surgen nuevas formas de acción por parte de los trabajadores que pueden orientar los caminos por los cuales transcurra el sindicalismo en Chile. Valorable es lo que ocurre con la acción sindical de los trabajadores contratistas de Codelco, que se han organizado a nivel nacional llevando adelante acciones reivindicativas de gran connotación pública. También hay experiencias de sindicatos que se organizan por grupo económico, superando el ámbito de la empresa, aunque sin lograr todavía hacer de este espacio un nuevo marco para negociar. En sindicatos de empresas transnacionales hay estrategias nuevas que tienen relación con la utilización de reglamentaciones internacionales. Está por verse, en los próximos años, la forma y las proyecciones que alcanzan estas y otras experiencias que a lo largo del país comienzan a tomar forma.

⁷ Escobar, Patricio: “Hacia una caracterización del mercado del trabajo”, en Escobar, Patricio (Editor): *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Universidad ARCIS – LOM Ediciones – PET, 1999.

⁸ Según datos de la Dirección del Trabajo la población afiliada a sindicatos de empresa disminuyó de 473.914 en 1992 a 350.549 en 2001 y el 2004 llegó a 388.194.

En algunos sectores laborales los abusos laborales significan un deterioro ostensible en la calidad de vida de las personas. Pensemos, por ejemplo, en la industria salmonera, donde existe una alta presencia de mujeres en el trabajo (principalmente en plantas de procesamiento). Pese a las denuncias por malas condiciones de trabajo, recurrencia de accidentes, etc, los abusos no se detienen y hacen caer a las trabajadoras en problemas de salud física y mental muy severas. Se sabe que en este sector la capacidad de fiscalización de las entidades gubernamentales no supera el 12%, aunque se espera que ello cambie con la nueva justicia laboral⁹.

La institucionalidad laboral vigente en Chile se muestra débil e insuficiente para resolver las nuevas temáticas presentes en el trabajo, pese a las modificaciones cursadas. El marco jurídico no da cuenta de las transformaciones que se han producido, por ejemplo, con la descentralización empresarial y el surgimiento de empleos atípicos¹⁰. La ley sobre subcontratación no resuelve los problemas existentes en el trabajo y no toca una serie de dimensiones centrales para los trabajadores como son los derechos colectivos. Habrá que ver los resultados concretos de la aplicación de este nuevo esquema jurídico.

Es un tema pendiente perfeccionar la legislación laboral para favorecer negociaciones más equitativas y evitar los abusos derivados de la aplicación de ciertas reglamentaciones, como por ejemplo, la ya mencionada causal de despido por necesidad de la empresa. No pensamos, obviamente, que estos cambios deban realizarse “a costa” de los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el derecho a indemnización, colocado en una gran interrogante por algunos políticos de la Concertación y la derecha a propósito de la discusión de la nueva agenda laboral de Michelle Bachelet.

Hay que adecuar, por último, la legislación laboral a los convenios internacionales que ha suscrito el Estado chileno, por ejemplo, convenios 87 y 98 de la OIT. Esto sería un paso central en la creación de ámbito de mayor equidad en las relaciones laborales y debe necesariamente ir de la mano con transformaciones culturales que permitan valorar y reconocer el rol de los distintos actores. El Convenio 87 denominado “Convenio sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicalización” establece el derecho de trabajadores y empleadores a organizarse y regirse según sus propios estatutos. El Convenio 98, denominado “Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva” protege a los trabajadores frente a las discriminaciones que afecten la libertad sindical en relación con su empleo. Así deberían ser evitadas ciertas prácticas hoy

⁹ Las expectativas al respecto, por parte de los dirigentes sindicales, son moderadas. Por una parte, se sostiene que es absolutamente insuficiente la cantidad de tribunales creados, situación con la que concuerdan diversos centros de estudios. Por otra, no existe confianza “a toda prueba” respecto de la voluntad política real del Gobierno por superar los problemas en el ámbito del trabajo, sobre todo, considerando la gran influencia que tienen los empresarios en la vida política y económica nacional.

¹⁰ Para una discusión conceptual se puede consultar en Gálvez P, Telma: *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*, Dirección del Trabajo, Cuaderno de investigación N°14, Santiago, 2001. Henríquez R, Helia: “Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?”, en Drake, P. y I.Jaksis (editores): *El modelo chileno: democracia y desarrollo en los noventa*, LOM, 1999.

frecuentes como condicionar el empleo a la desafiliación sindical. El Estado está llamado a garantizar el cumplimiento de ambos derechos y debe ser, en tanto empleador, un ejemplo al respecto.