

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, lowercase, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Nuevo Sindicalismo [New Unionism]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Díaz Corvalán, Eugenio
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-10 10:17:54
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/220322

Nuevo Sindicalismo. Viejos Problemas. La concertación en Chile

Díaz-Corvalán, Eugenio

Eugenio Díaz Corvalán: Abogado chileno. Director del Centro de Investigación y Asesoría Sindical - CIASI; coordinador de la Comisión Asesora de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile - CUT.

El caso chileno exhibe un proceso de concertación sindical-empresarial-estatal sin precedentes en el país ni, tal vez, en el continente. El sindicalismo se ha tornado partícipe de este proceso tanto porque su vocación democrática lo mueve a contribuir a la consolidación del difícil proceso de transición, cuanto porque las tremendas transformaciones ocurridas en el mundo en los últimos decenios fuerzan a un profundo rediseño del proyecto sindical. Sin embargo el proceso de concertación tiene todavía un carácter cupular. No se ha difundido masivamente ni expresado en beneficios concretos para los trabajadores.

El fin de la dictadura de Augusto Pinochet y el comienzo del gobierno del presidente Patricio Aylwin implicó para el sindicalismo chileno un nuevo desafío. No podía continuar con el mismo tipo de acción sindical desplegado en el período autoritario. Pero tampoco podía, simplemente, remozar el viejo proyecto sindical pre-73. En lo inmediato, ha sido preciso desarrollar una conducta que compatibilice la defensa de los legítimos intereses de los trabajadores con la consolidación y avance del proceso de transición democrática, precario y vulnerable. Además, ha sido necesario adecuar el proyecto sindical a una nueva realidad, profundamente transformada en los últimos 20 años, con efectos radicales en la organización y funcionamiento de la economía y, en particular, en las relaciones laborales. No se trata, entonces, de la simple adaptación táctica al proceso de transición, sino de un profundo rediseño del proyecto sindical. Este es el desafío que ha asumido el sindicalismo chileno, en un proceso que todavía está en su primera fase, tiene mucho de cupular y tentativo, pero con manifestaciones claras.

Transformaciones en el mundo

En los últimos decenios, en Chile y el mundo se han producido transformaciones de tal velocidad y magnitud que no tienen precedentes en la historia. Todavía no somos capaces de ponderar todo su significado y enorme impacto en la vida cotidiana y en la de las sociedades.

La tremenda revolución en los medios de comunicación produce alteraciones sustanciales en todas las dimensiones de la vida social y, en particular, en el funcionamiento de la economía. Las distancias se estrechan, los tiempos se acortan, las barreras geográficas desaparecen. Esto es lo que produce de manera inevitable los procesos de apertura de las economías. Este no es un fenómeno impuesto por el neoliberalismo sino por este fenómeno de revolución de los medios de comunicación y de consiguiente mundialización de la economía. Ya es mucho más fácil hacer negocios a escala mundial e, incluso, es impensable que puedan funcionar sistemas económicos nacionales cerrados. Este es un dato nuevo que no podemos ignorar.

El notable avance en las innovaciones tecnológicas produce significativas transformaciones en la organización productiva. Los ritmos de producción se aceleran de manera inimaginable desde hace algunos años. La rapidez con que los productos van quedando obsoletos es notable. Se generan formas de trabajo que no eran conocidas. Aumenta la complejidad y heterogeneidad de los tipos de producción y de trabajo, la competitividad a escala internacional es cada vez más exigente. En mi opinión, estamos viviendo una fase de transición de un período histórico a otro. La época iniciada con la revolución industrial está llegando a su fin. Tal vez incluso pueda declararse que ya ha terminado. El modo de producción, la organización económica, la constitución social, las relaciones de poder, las pautas culturales derivadas de la revolución industrial, todo ello se ha transformado profundamente en las últimas décadas. Ya nada de eso existe, al menos no de la misma manera. En lo que tiene que ver con nuestro campo de interés, se han producido cambios significativos acerca del rol del Estado, así como de la empresa privada y el mercado.

El rol del Estado ha cambiado. Tiene una menor intervención directa en la vida económica y en la satisfacción de necesidades sociales. Su función principal es la de generar condiciones para la acción de los agentes privados, en este caso empresarios y trabajadores. Aunque en países en desarrollo y con fuertes desigualdades como Chile, el Estado tiene todavía un amplio campo de responsabilidades y de acción. En el dominio de las relaciones laborales esto implica que debe reducir su rol de árbitro y concentrar su función en la generación de condiciones que permitan

relaciones de poder equilibradas entre los actores directos, que favorezcan su entendimiento sin mediaciones. Sin dejar de lado el tripartismo cuando sea necesario, el bipartismo adquiere más relevancia. Por otra parte, se ha producido una revalorización del rol de la empresa privada y del mercado, por diversas razones que no me resulta posible analizar en esta oportunidad. Cualquiera que sea el juicio que cada uno tenga sobre este hecho, debe ser reconocido como un dato de la realidad actual.

En particular en nuestro país, la empresa privada ya no está fuertemente cuestionada como en el pasado. Nadie plantea su sustitución. No hay condiciones culturales, políticas, económicas para una propuesta de este tipo. Esta es una dimensión universal de los tiempos modernos con la que debemos aprender a convivir. Incluso, si el país requiere de un crecimiento económico sostenido, con justicia y equidad, es evidente que las empresas deben crecer y desarrollarse. Este propósito, concordado por empresarios y trabajadores, constituye un ancho campo de interés común, en el cual puede desplegarse una multitud de iniciativas conjuntas. Está de más decir que esta realidad no existía en nuestro pasado, remoto ni próximo. Esto no quiere decir que desaparezca toda diferencia de intereses. Pero las disputas que se produzcan en torno a intereses contradictorios, sólo hacen sentido en cuanto se obtiene el interés común que es primario.

Rediseño del proyecto sindical

En el pasado, el sindicalismo obtuvo la mayor parte de sus conquistas demandando al Estado. Gobierno y Parlamento eran sus interlocutores privilegiados. Las relaciones con los empresarios eran de confrontación abierta. El Estado resultaba el mediador que dirimía conflictos no resueltos por las partes, generalmente a petición del sindicalismo y casi siempre decidiendo a favor de los trabajadores. Esta tendencia de acción correspondía al tipo de proyecto histórico que desarrolló el sindicalismo en el período pre-73, que ponía el centro en la conquista del poder político; y al tipo de Estado prevaletente en la época.

En la actualidad, el sindicalismo no puede esperar la satisfacción del grueso de sus reivindicaciones apelando al Estado, aunque tampoco debe abandonar toda acción en este sentido. Sobre todo en países como el nuestro, el Estado conserva un importante rol de representación de los intereses generales y, como tal, debe intervenir en un ancho campo de materias. En particular, en el ámbito de las relaciones laborales, debe velar por la efectiva vigencia de normas que aseguren derechos sindicales y laborales fundamentales y por la existencia de mecanismos que permitan a los

actores básicos, trabajadores y empresarios, desarrollar relaciones equitativas y justas. Asimismo, debe asegurar derechos mínimos a aquellos sectores más desprotegidos sea porque no están en condiciones de sindicalizarse o porque sus organizaciones son estructuralmente débiles, por su dispersión y tamaño reducido. En el caso chileno, las limitaciones a la acción del Estado, que constituye una tendencia estructural del actual período histórico, coinciden con las restricciones que enfrenta el gobierno del Presidente Aylwin para satisfacer las demandas de los sectores populares. Más que discutir sobre estas restricciones, es preciso razonar acerca de la actitud que es necesario adoptar frente a ellas.

Hay un discurso muy difundido que llama al sindicalismo a moderar sus demandas, para enfrentar estas restricciones, en función de la consolidación del sistema democrático. Pero resulta claro que la moderación no es una conducta objetiva sino un juicio que depende de cada observador. Lo que a los trabajadores les parece moderado, tal vez a los empresarios o al gobierno les parezca inmoderado. Desde otro punto de vista, la apelación a la pura racionalidad democrática, a cuidar la estabilidad del sistema, no es una motivación suficiente si no se expresa en beneficios concretos para las personas. Es posible que por un tiempo, sobre todo mientras se mantenga muy vivo el recuerdo de los 17 años de padecimientos, este llamado tenga eficacia, pero no será eterno. Además, el llamado a la moderación tiene un puro sentido táctico, en circunstancias en que se requiere un cambio sustancial del proyecto sindical y no una mera adaptación táctica a las circunstancias del momento. El punto crucial no pasa por plantear la moderación de las demandas del sindicalismo, sino por la búsqueda en el presente de formas eficaces para satisfacer las legítimas demandas de los trabajadores, lo cual requiere una reformulación sustantiva de la acción sindical.

Diversificación de la acción sindical

Como señalamos, el sindicalismo no puede pretender razonablemente que el grueso de sus demandas sean satisfechas apelando al Estado. Este punto debe ser analizado con mayor atención. Las restricciones que enfrenta el gobierno no son totales o absolutas. No valen del mismo modo en todos los campos. Ellas inciden, fundamentalmente, sobre aquellas demandas que tengan un alto costo económico o político. Naturalmente las demandas por elevar las remuneraciones y otros beneficios económicos para los trabajadores tienen un estrecho margen de aceptación, tanto porque ello significa un conflicto con los empresarios, como porque pueden afectar los equilibrios macroeconómicos, que es un objetivo prioritario del programa de este gobierno.

Del mismo modo, también en el campo de las reformas a la legislación laboral hubo serias restricciones que han impedido acoger las legítimas demandas del sindicalismo para modificar una normativa que no favorece su acción, impuesta por la fuerza durante el régimen de Pinochet. Es claro que éstas son las demandas más sentidas por el sindicalismo. Son las que tienen un mayor recuerdo en su memoria y las que afectan más agudamente a su vida cotidiana, laboral y familiar. Sin embargo, es preciso decir que, en un sentido histórico, las reivindicaciones por remuneraciones y por reformas a la normativa legal no constituyen el objetivo esencial del movimiento sindical, sino instrumentos de acción que en cierta coyuntura tuvieron gran validez y eficacia, pero que hoy están afectadas por objetivas limitaciones. El propósito final es la liberación del trabajador de toda forma de explotación, conquistando su autonomía y su dignidad. Es evidente que este objetivo, en la actualidad, debe conseguirse mediante una combinación de antiguos y renovados mecanismos de acción. Es preciso explorar la posibilidad de buscar formas alternativas a la satisfacción de las diversas reivindicaciones de los trabajadores.

El sindicalismo debe diversificar el contenido de sus demandas. Centrarse en aquellas que tienen mayor costo económico y político, y que por consiguiente confrontan las mayores dificultades para ser satisfechas, no es razonable ni eficaz. No se trata de abandonar la lucha por estas reivindicaciones, sino de tener conciencia de sus limitaciones y desarrollar la acción hacia otras. Algunas de estas demandas son: formación profesional y técnica; condiciones de trabajo (salud ocupacional); modernización, reconversión, innovación tecnológica, cambios en los procesos productivos, y en el mercado de trabajo; medio ambiente y ecología; aumento de la productividad y participación de los trabajadores; deportes y recreación; desarrollo de la cultura.

Hasta ahora el sindicalismo ha endosado la preocupación por estas materias al Estado y empresarios, lo cual estrecha su campo de reclutamiento y empobrece su acción. El sindicato debe recoger toda la gama de intereses reales de los trabajadores, que constituyen un abanico muy amplio, desde las preocupaciones por empleo y remuneraciones, hasta las relacionadas con el ocio. Esto no significa distraer la atención de las cuestiones centrales. Por el contrario, la realización de estas actividades en una dimensión nacional, articuladas por el sindicalismo, significaría recuperar la identidad de los trabajadores como clase, su presencia colectiva, su confianza en sí mismos. Y tiene una dimensión cultural muy profunda que, justamente, quiso destruir la dictadura. El sindicalismo así estará ampliando su campo de representación de intereses, fortaleciendo su legitimidad y aumentando el interés por incorporarse a los sindicatos. Esto le permitirá acumular más fuerza propia y

ganar en autonomía. Si la apelación central es al Estado, es inevitable una dependencia de este y de los partidos políticos. En cambio una acción diversificada, que se dirige al Estado y directamente al empresariado según los casos, genera condiciones para el desarrollo de un sindicalismo con mayor autonomía y más centrado en su fuerza propia.

El punto crucial no pasa por plantear una moderación de las demandas del sindicalismo, sino por la búsqueda en el presente de formas eficaces para satisfacer las legítimas demandas de los trabajadores.

Concertación sindical-empresarial-estatal

Este proceso sólo se inicia en Chile cuando la oposición a Pinochet gana el plebiscito del «NO» y la decisión popular abre un período de recuperación democrática. Comienza con algunos encuentros de carácter académico por primera vez en mucho tiempo se sientan a una misma mesa dirigentes sindicales y empresariales, así como académicos y políticos que luego ocuparían importantes cargos de gobierno. Esto permitió que se fueran produciendo, progresivamente, relaciones directas entre la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), las principales organizaciones representativas de estos sectores.

Estos contactos, a pesar de ser cada vez más frecuentes y abiertos, no produjeron resultados concretos hasta pocos días antes de la elección presidencial de diciembre de 1989. Hubo dos factores que explican por qué no se pudo lograr un acuerdo antes. Por parte de los trabajadores, fundamentalmente debido a la relegación que afectaba al presidente de la CUT, Manuel Bustos, y al segundo vicepresidente, Arturo Martínez, y que se prolongó hasta después de la elección presidencial. Por parte de los empresarios, porque sectores importantes se comprometieron abierta y decididamente con la candidatura de Hernán Büchi, planteando la inconveniencia de profundizar tales relaciones, que a su juicio favorecerían mas bien a la postulación de Patricio Aylwin.

La elección presidencial aclaró el curso de los acontecimientos, permitiendo progresar en forma significativa en la relación sindical-empresarial. Es así como en diciembre de 1989 se suscribe una declaración de intenciones entre la CUT y la CPC, en la que se expresaba la voluntad común de buscar formas de entendimiento, en función de los intereses generales del país, que superara el esquema de abierta confrontación que había ordenado las relaciones entre trabajadores y empresarios. En

concreto, se acordaba la constitución de comisiones técnicas conjuntas que estudiaran posibles acuerdos específicos en materias de interés común. Para orientar el trabajo de estas comisiones, en enero de 1990 se suscribió una nueva declaración conjunta, que avanzaba en los objetivos de este proceso y en las ideas-fuerzas en que ambas organizaciones concordaban. Entre marzo y abril trabajaron cuatro comisiones, principalmente sobre las siguientes materias: reformas a la legislación laboral en contrato individual, contrato colectivo de trabajo y organización sindical; materias económicas tales como ingreso mínimo, asignación familiar y otras: capacitación profesional y técnica.

En marzo de 1990, en el acto realizado en el Estadio Nacional con motivo de la asunción del mando, el Presidente de la República planteó la suscripción de un acuerdo marco entre trabajadores, empresarios y el propio gobierno. Este documento fue suscrito, finalmente, en el mes de abril. Así se inició un proceso inédito en nuestro país y, tal vez, en el continente. Con motivaciones distintas, estos tres actores coincidieron en algunas iniciativas que han sido un factor decisivo en la consolidación de la transición democrática.

Sin embargo, el proceso de concertación no ha tenido un avance significativo. No ha habido un proceso de diálogo permanente, sino mas bien relaciones esporádicas, fundamentalmente entre las direcciones superiores de la CUT y de la CPC. Pero éste no se ha expresado en un conjunto de acuerdos concretos, ni se ha difundido ampliamente entre las bases de ambas organizaciones. En la mayoría de las empresas no hay cambios sustantivos en las relaciones laborales. Los acuerdos generales a que hemos aludido no han avanzado en concreciones. Las inicial es relaciones bipartitas entre CUT y CPC, que marcaron el inicio de este proceso, han sido sustituidas por acuerdos trilaterales, impulsados por el gobierno. Es así como el acuerdo marco ha sido reeditado en abril de 1991 y abril de 1992. Además, el gobierno ha firmado acuerdos generales con organizaciones de trabajadores del sector público, con participación de la CUT, en 1990, 1991 y 1992. El contenido central de éstos ha sido fijar el reajuste anual del salario mínimo, asignaciones familiares y pensiones. De manera que su propósito ha sido limitado. En el último acuerdo se ha expresado la voluntad de abordar algunos temas de carácter más permanente, acordándose la constitución de una instancia tripartita destinada al análisis de las siguientes materias de interés común: educación para el trabajo; salud ocupacional; desempleo y reinserción laboral; información, conocimiento y aplicación de las normas laborales e integración económica y reconversión productiva. Asimismo, la CUT y la CPC reiteraron su decisión de constituir comisiones de trabajo con el propósito de analizar temas de interés común, entre otros los siguientes: análisis ma-

croeconómico, perspectivas de desarrollo económico del país, y capacitación profesional. Esta es una declaración auspiciosa por cierto, pero es prematuro anticipar un juicio acerca de su eventual funcionamiento y sobre los posibles acuerdos a que se pueda arribar. Este virtual estancamiento del proceso de concertación obedece, básicamente, a las mutuas desconfianzas entre trabajadores y empresarios, que arrancan de una larga historia de confrontaciones. No hay todavía un sólido convencimiento mutuo de que se trata de un proceso que pueda arrojar resultados concretos para ambos sectores.

Por otra parte, a comienzos de este gobierno el sector empresarial era muy temeroso de las transformaciones que pudieran realizarse, básicamente en el campo de la legislación laboral y de la política económica, por lo que buscaba en la concertación un factor de regulación de estos cambios. Ahora, en cambio, gran parte de esos temores se han disipado. Perciben que los cambios no son tantos como temían. Desde otro punto de vista, el empresariado se imaginaba que para establecer relaciones de negociación con el gobierno, era condición necesaria que mantuviera un cierto diálogo con la CUT. Los hechos les han mostrado que pueden tener una interlocución directa. Es por ello que en el interior de la CPC han primado, en este período, las posiciones de los sectores que se resisten a un diálogo permanente con la CUT, optando más bien por negociaciones puntuales, fundamentalmente con el gobierno que es el que tiene la capacidad de decisión que les interesa.

En la CUT, por su lado, también hay sectores críticos a estos acuerdos. La reacción espontánea de los trabajadores, por razones muy explicables, no apunta a la concertación con los empresarios sino hacia la confrontación. Entender los cambios que han ocurrido en el mundo moderno y que fuerzan a un profundo rediseño de la acción sindical requiere de un intenso y masivo proceso pedagógico. El sindicalismo no ha tenido recursos para hacerlo. La única iniciativa que ha podido desarrollar en este sentido es la constitución de una Escuela Sindical, con apoyo de la OIT, pero su alcance es limitado y lo que se requiere es una campaña pedagógica de impacto nacional público.

Además, el proceso de concertación y, en general, la acción del gobierno no han significado beneficios claros para los trabajadores. El «milagro chileno» no ha logrado corregir en forma significativa las profundas desigualdades existentes. Los trabajadores y demás sectores populares siguen aportando más de lo que reciben. Las relaciones laborales siguen siendo desequilibradas en favor del empresariado. Por cierto, esto no estimula la concertación. El logro más importante ha sido la legitimidad alcanzada por la CUT como la organización representativa de los trabaja-

dores chilenos. No es un hecho despreciable, pero resulta insuficiente para la superación del gran problema que enfrenta el sindicalismo chileno cual es su debilidad orgánica, lo que hace muy difícil, tal vez imposible, que puedan generarse relaciones bilaterales o trilaterales en condiciones de equilibrio. Es decir, esto afecta la posibilidad de impulsar un sólido proceso de concertación.

Ni el gobierno ni los empresarios han entendido que superar la debilidad orgánica del sindicalismo es un asunto de interés común, no sólo de los trabajadores, porque un sindicalismo fuerte es necesario para la consolidación y profundización de la democracia, así como para impulsar un desarrollo económico sostenido sobre bases sólidas. Pero ningún movimiento sindical puede sostenerse por mucho tiempo con la mera racionalidad democrática. El sindicalismo es un instrumento para la obtención de beneficios concretos para los trabajadores. Por eso, si se desea estimular el avance del proceso de concertación, es fundamental que éste se traduzca en una mejoría real de las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos sectores que están en peores condiciones.