DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD I
Origen del Derecho Colectivo del Trabajo

Introducción

En esta primera semana veremos el origen, tanto histórico como conceptual, del derecho colectivo y su relación con el derecho individual. Veremos brevemente el origen también histórico y conceptual del derecho individual, tomando como referencia a John Locke. Luego veremos una confrontación teórica, entre un jurista y un filósofo, acerca de la pertinencia del derecho colectivo y la posibilidad que tal preeminencia anule los derechos individuales. A continuación, entraremos en materia: revisaremos el origen del derecho colectivo del trabajo, a nivel mundial, en Inglaterra, Francia y EE.UU, para culminar en el origen del derecho colectivo del trabajo en Chile. Finalmente, entraremos en materia gruesa: comenzaremos a revisar los aspectos jurídicos más relevantes del derecho colectivo del trabajo, a nivel mundial y nacional.

Ideas fuerza

El concepto “colectivo”, en el enunciado derecho colectivo, es una abstracción siempre y cuando se considere que sólo lo individual es concreto.

El derecho moderno, esto es, el nacido a partir de las fundaciones de Estados-nacionales, es una conjunción del derecho canónico, del que hereda la investigación, indagación y administración; derecho germánico, del que hereda el derecho público; derecho romano, del que hereda el derecho civil o de propiedad.

El concepto de individuo, de donde deriva el individualismo, es jurídicamente propio de la época moderna y es, quizás, el gran aporte del pensamiento jurídico-político liberal.

1. DERECHOS COLECTIVOS Y/O DERECHOS INDIVIDUALES

El derecho colectivo del trabajo forma parte del amplio espectro del derecho colectivo. Este último supone un sujeto no individual de derecho al que se le resguarda su identidad e integridad reconocida jurídicamente. En este sentido, no se trata del derecho de “una” persona o derecho individual, como tampoco de una suma de individuos, sino, de derechos de un grupo, de una clase determinada, de un sector, de un colectivo, garantizados, en la base, por los derechos individuales, pero no reducible a ellos. Por tanto, el derecho colectivo supone un sujeto concreto, pero no una mera suma de individuos.

Es claro que los derechos individuales como derecho a vivir, a la libertad, a la propiedad, a la asociación, de pensamiento, de expresión, sólo tienen sentido si se realizan individualmente. Además, estos derechos expresan el estado de una época, a saber, el de la fundación de los Estados-nacionales y, por tanto, el cambio de una juridicidad feudal, basada en el vasallaje y la servidumbre, sostenida por el derecho canónico y algunos aspectos del derecho germano, a una juridicidad moderna de plena libertad liberal, sostenida por la tríada derecho romano, derecho germano y derecho canónico.

El surgimiento de los derechos individuales va aparejado al surgimiento del individuo moderno, y es a este al que el derecho individual protege. A su vez, la gran transformación jurídica está basada en una nueva compresión acerca del trabajo y el bienestar humanos, quedando plasmada en la Revolución industrial, Revolución francesa, en el nacimiento del capitalismo y en dos actores hasta el momento desconocidos: proletarios y burgueses. De cierto modo, podríamos afirmar que en el propio seno del derecho individual radica, como si fuese su lado oscuro, el derecho colectivo del trabajo.

Los derechos individuales suelen dividirse en dos dimensiones, una original (de primera generación), si se puede llamar así, y otra de segunda generación, surgida después de la primera guerra mundial. La primera se compone de lo enunciado líneas arriba; la segunda corresponde a los llamados derechos del trabajo, sociales, vivienda, salud, educación, seguridad social. Los primeros son inalienables, imprescriptibles e inmanentes, es decir, que no se pueden trasladar a otro individuo, no cesan y son inherentes a la persona. Estos se denominan “negativos” en virtud de que no pueden ser arrebatados o impedidos de uso. En cambio, los de segunda generación deben ser proporcionados.

Los derechos colectivos se denominan de tercera generación y corresponden, originalmente, a la autonomía de los pueblos, y luego se hacen expansivos a derechos como el de tener un medio ambiente apto, derecho colectivo de etnias o indígenas, de diversidad sexual (heterosexuales, homosexuales, bisexuales, transexuales,

plurisexuales), de la tercera edad o ancianidad, de acceso al conocimiento, de la niñez, a huelga, sindicalización, etc. Si se observa bien, tales derechos son plausibles si se cumplen los derechos individuales.

Cabe aquí, a modo de reflexión, preguntarse si es efectivo que los derechos colectivos son un simple derivado de los derechos individuales, puesto que existen juristas que señalan que los derechos individuales son los únicos derechos que realmente existen y que los derechos colectivos son meras fantasías o ficciones.

Ahora bien, la especificidad del derecho colectivo del trabajo supone a un conjunto de trabajadores asociados (sindicalizados) con iguales derechos formalizados mediante una organización sindical (o similar), que regula la relación entre empleador (empresa, industria, fábrica, dueños) y los trabajadores asociados. Generalmente, se habla de la relación colectiva plasmada en la negociación colectiva entre organización sindical y patrón.

1.2. Debate Jáuregui-Savater acerca de los derechos individuales y derechos colectivos

En 1998, el jurista vasco Gurutz Jáuregui entró en controversia con el filósofo español Fernando Savater, a propósito del carácter jurídico de los derechos colectivos con respecto a los derechos individuales. Jáuregui argumentaba en ese entonces que existen derechos colectivos que se ejercen de tal modo, a saber, la participación política, la huelga, la sindicalización, y que, por tanto, resulta estéril preguntar acerca de su existencia, más todavía si aceptamos que el derecho a profesar una religión o una lengua son derechos colectivos por antonomasia. Se abre el espectro entre derechos individuales y concretos y derechos jurídicos (como el caso de la persona jurídica “Club de Fútbol” o algún establecimiento de educación) o étnico-lingüísticos. Cabe si, señala Jáuregui, cuidar en ellos el cumplimiento de los derechos individuales. Es decir, para Jáuregui no hay contradicción entre derechos colectivos y derechos individuales.

Sin embargo, para Savater si existe contradicción, particularmente en lo referido a los derechos “humanos”. El autor señala que es dudoso que entidades de derecho colectivo sean aplicables de derechos humanos, no porque no se les deba aplicar, sino porque es redundar. Claro esté: si cada individuo es sujeto de derecho humano ¿qué sentido tiene aplicárselos a una entidad colectiva de la que el individuo mencionado es miembro? El argumento central de Savater es que no existen los “individuos colectivos”.

Actividad 1
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

- Fernando Savater es un filósofo español de gran trayectoria a nivel internacional. Su ámbito de investigación es la teoría política, teoría educativa, arte, literatura, entre muchos otros.

- España se compone de comunidades autónomas, muchas de ellas con anhelos independentistas (País Vasco, Andalucía, Cataluña, etc.). De este modo, estas comunidades están sujetas a derechos colectivos.

- El concepto de "individuos colectivos" arrastra una gran polémica, sobre todo a partir del surgimiento del pensamiento liberal.

Lo anterior tiene una muy buena explicación, con respecto a la cual se puede o no estar de acuerdo. Los derechos individuales surgen contra el absolutismo medieval. En el medioevo no existían, ni los individuos como lo comprendemos hoy ni menos derechos de estos. La vida de la persona pertenecía al Rey y él hacia lo que le pareciera con aquella vida. Pues bien, contra ese "colectivo" medieval, contra esa "comunidad" en Dios, se rebelan los liberales, para desmantelar el entramado jurídico que impedía reconocer la individualidad de una persona (la única persona que poseía "individualidad" era aquella que era investida con "inmunidad").

Las respuestas a aquella pretensión liberal no se dejaron esperar: muchos planteaban que "el hombre" no existía, que era una ficción o mera abstracción; que "los hombres" no existían, que lo que sí existían eran chinos, alemanes, franceses; es decir, existían "colectividades".

Por otro lado, Savater argumenta ejemplificando, y quizás sea el argumento clave, para mostrar que sí hay contradicción entre ambos derechos:

> "…sí que hay colisión entre unos derechos y otros: entre el derecho humano a la vida del niño enfermo y el del colectivo de Testigos de Jehová a no permitir a sus miembros transfusiones de sangre, entre el derecho humano a elegir la lengua vehicular de la educación en una comunidad bilingüe y el del colectivo nacionalista que en nombre de la identidad nacional quiere que toda la educación se haga obligatoriamente en una de ellas, entre el derecho humano de las mujeres a no ser discriminadas socialmente y el de ciertos integrismos colectivos a vetarles el acceso a determinadas actividades,…" (Gurutz Jáuregui, 1999)

Actividad 2
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

- En la época medieval (siglo V al siglo XV, aproximadamente) no existía el concepto de persona. Se llamaban súbditos y pertenecían completamente al Rey, el que era jefe de Estado y jefe de la gran familia que eran todos sus súbditos.

- Si se piensa bien, “el hombre” es una ficción: existen “los” hombres.

- El concepto de “colisión” significa que dos leyes, al aplicarse, se contradicen, tienden a anularse.

Ahora bien, Jáuregui toma aviso de la polémica suscrita por Savater y replica los argumentos en otro artículo titulado “Humano o Colectivo” (Diario el País, 1999). En este artículo el autor replica con el siguiente planteamiento:

Primero: los derechos colectivos nacieron con el objeto de ampliar los derechos individuales al campo de lo social, y si en aquel trayecto de perfeccionamiento y ampliación intentaron subsumir, aplacar, disminuir los derechos individuales es un problema político y no jurídico.

Segundo: los derechos colectivos permitieron pasar del ser humano abstracto al ser humano concreto, tal y como se desenvuelve en sociedad: niño(a), anciano(a), padre, madre, heterosexual, pololo(a), bisexual, trabajador(a), inmigrante, etc. Los seres humanos no somos “nuda vida”, esto es, una vida biológica solamente. “Somos”, en el sentido fuerte de la palabra, pluralidad, “muchos” en perenne interacción, relación, socialización. No somos de a “uno”.

Finalmente señala Jáuregui:

“No se puede entender la historia de los dos últimos siglos (movimiento obrero, feminismo, pacifismo, ecología, anticolonialismo, derechos de los inmigrantes, pueblos indígenas) si no es en clave no sólo de ejercicio, sino incluso de titularidad, de los derechos por parte de ésos y otros muchos colectivos” (Diario el País, 1999).

Actividad 3
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

- El concepto de “nuda vida” (vida desnuda) alude a que una persona está desprovista de todo derecho, es decir, sólo está remitida a su condición biológica, reduciendo a las personas a mera animalidad.
- Así como no somos vida desnuda, somos ya en múltiples caracterizaciones desenvolviéndonos en la vida cotidiana.
- Siempre formamos parte de colectivos o ámbitos de toda índole: amigos, hombres, mujeres, adultos, jóvenes, adolescentes, padres, madres, etc.

1.3. Origen del derecho colectivo del trabajo

De acuerdo a especialistas, el origen del derecho colectivo del trabajo nace junto al sindicato, la mutual, la huelga, y está enraizado en las luchas laborales del siglo XIX que dieron vida al concepto de “cuestión social”. En un primer momento, el contexto es de luchas frontales entre trabajadores y dueños de las fábricas o empresas: las condiciones laborales eran paupérrimas, precarias, insanas e insalubres; trabajaban más de 12 horas diarias, sin día de descanso en muchos casos ni vacaciones, tanto hombres, mujeres, incluso embarazadas y niños(as) de corta edad.

Bajo las premisas liberales de no intromisión del Estado en las relaciones productivas, los empresarios o patrones disponían de todas las herramientas para lograr el máximo de rentabilidad de capital. Sin embargo, los enfrentamientos terminaban con heridos y muertos debido a la fuerte represión que se ejercía. En Chile, un ejemplo claro e históricamente documentado es la matanza en la escuela Santa María de Iquique en 1907. A pesar de aquello, poco a poco, las luchas de los trabajadores fueron dando frutos: se reconoce la organización sindical como instancia que aglutina a los trabajadores, pero que, sin embargo, carecía de una legalidad que le permitiera luchar contra los abusos patronales: la huelga, como medio de conseguir los objetivos que el sindicato considere necesaria, era penalizada. A nivel mundial, es a principios del siglo XX, y a partir de la “cuestión social”, que los sindicatos son aceptados legalmente, aunque no en todos los países o en algunos de ellos bajo la característica patronal.

Para considerar:

La “cuestión social” es un concepto que se remite a la encíclica Renun Novarum, edicto papal del año 1897. En ella el Papa señala una serie de críticas al modo como se ejerce el capitalismo, pero dejando claro que la esencia del capitalismo, a saber, tenencia de propiedad privada y desarrollo y acumulación de capital, son justos.

En 1907, las fuerzas armadas chilenas asesinaron a más de 1500 huelguistas. No ha sido la única masacre que la humanidad ha conocido en este aspecto.

Es amplísimo el itinerario del que habría que dar cuenta para mostrar en detalle el origen de derecho colectivo del trabajo, pero, a modo de resumen hay que señalar lo siguientes hitos: la revolución industrial en Gran Bretaña, la revolución francesa, la revolución rusa, la dicotomía socialismo/capitalismo, la conformación de distintas organizaciones sindicales mundiales, la fundación de la OIT.

1.3.1. Inglaterra, Francia, Estados Unidos y Chile

La gran transformación industrial acaecida en Inglaterra, a partir de 1760, trajo consigo la generación de una clase de trabajadores desconocidos hasta ese momento: los proletarios. Éstos, a diferencia del vasallo, del siervo de la gleba o del esclavo, eran libres en tanto podían disponer a voluntad de su cuerpo, pero particularmente podían vender su capacidad o fuerza de trabajo. Eran numerosos, sobre todo, cuando las industrias se instalan en las ciudades, provocando que muchos trabajadores del campo se fueran a la ciudad. Estas industrias sustituyeron los talleres (artesanales) y el trabajo a domicilio por grandes fábricas y empresas manufactureras (como veremos en el próximo capítulo, Frederick Winslow Taylor jugó un papel fundamental al incorporar el “management científico”). Estas grandes fábricas generalizaron la compra de fuerza de trabajo y, por consiguiente, el trabajo asalariado.

Fue en Inglaterra donde se desarrollaron las primeras protestas, de modo espontáneo y desorganizado, sobre todo en las fábricas textiles. Posteriormente, hacia la década de 1830 se forman los primeros sindicatos, llamados *trade unions* (Unión de Comercio). Hacia 1834 se funda la Gran Confederación de Trabajadores Ingleses que, después de sucesivas derrotas, se organizan en la Asociación General de los Mecánicos Constructores. En 1871 se legaliza la organización de sindicatos en Inglaterra. En el

transcurso de los inicios del siglo XX, se desarrolla, prácticamente en paralelo, la Revolución Rusa (octubre de 1917) y la Primera Guerra Mundial (1914-1918), provocando en el movimiento obrero inglés una gran agitación y esperanzas de mejoras más concretas. Durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), el gobierno británico pone en marcha el Plan Beveridge, que es un plan de seguridad social que muchos otros Estados copiarán o usarán como modelo. Hacia 1979, después de varios años de gobierno laborista, accede al gobierno Margaret Tatcher, quien implementó la doctrina neoliberal, llevada a su extremo en la huelga minera de 1985.

Otro aspecto histórico relevante es la Revolución Francesa (1789) instauró una juridicidad liberal, aunque en un breve período fue reinstalada la monarquía, para definitivamente instalar las libertades centrales, a saber, la de expresión, de conciencia, de asociación, el parlamentarismo. El movimiento obrero francés es mucho más politizado que el inglés y por ello sus luchas son “lucha de clases”. Los hitos son 1848, con la conspiración de los iguales; en 1864, con la legalización de la libertad de asociación y sindicalización; en 1871, con la Comuna de París; en 1887 se funda la Confederación Sindical, que más tarde se transformará en la Confederación General del Trabajo (CGT).

EE.UU. fue otro país donde hubo un temprano desarrollo del conflicto entre empleadores y trabajadores. La primera gran huelga fue la de 1877: la de los ferrocarriles; otra fue la de 1886 por la jornada de ocho horas, que en Chicago significó el asesinato de los dirigentes sindicales, y que dio paso a la fundación de la Federación Estadounidense del Trabajo. En 1905 se funda la organización de Trabajadores Industriales del Mundo, la IWW.

Los datos indican que la primera manifestación de huelga en Chile ocurrió en 1830. Durante 1890 y 1915 se producen, sobre todo en la minería, variadas protestas, huelgas y movilizaciones varias, tanto en el norte pampero minero, como en el sur costero minero. Hacia 1909 se funda la Federación Obrera de Chile, FOCH. En 1919 se crea la ITT, de orientación anarcosindicalista y con presencia disminuida. En 1937 se crea la Confederación de Trabajadores de Chile, CTCH, cuyo sentido es agrupar a todos los trabajadores del país. En 1953 se funda la Central Única de Trabajadores, CUT. Durante la dictadura militar el sindicalismo fue disminuido, logrando un repunte hacia la década del 80 al calor de las manifestaciones y luchas populares para derrocar la dictadura.

En general, para el caso chileno, los sindicatos adquieren una posición confrontacional cuando el empresario no presta oídos a sus demandas, sin embargo, cuando el empresario toma en cuenta las demandas de los trabajadores, éstos tienden a la gremialización y despolitización.

Actividad 4
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

- El concepto de “fuerza de trabajo” es atribuido a Karl Marx. Éste considera que es la capacidad tanto mental como física (no mental y física) que tienen las personas para crear, fabricar, producir, hacer. Esta capacidad es la que vende el proletario al empresario, convirtiendo esta capacidad en una mercancía.

- El neoliberalismo se instauró por la fuerza en Chile, a partir de 1979, y en Inglaterra, con Margaret Tatcher, a partir de 1985.

- El primero de mayo de 1886, en Chicago, son ejecutados varios dirigentes obreros. A partir de esa fecha se conmemora en el mundo el día del trabajador, salvo en EE.UU. que se conmemora el día del trabajo.

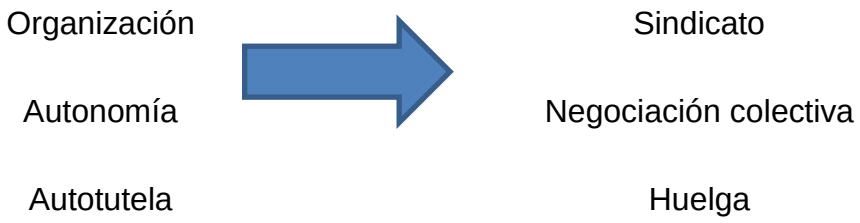
1.4. Aspectos del derecho colectivo del trabajo

De acuerdo a Sergio Gamonal, habría que distinguir entre sindicatos orgánicos y sindicatos inorgánicos. Los primeros son aquellos que actúan de acuerdo a la legislación y se conducen en torno a la negociación colectiva. Los segundos actúan a largo plazo puesto que su objetivo es la revolución y, por tanto, la abolición de las relaciones derivadas del capital. Deberíamos decir que los primeros son más mayoritarios que los segundos, sobre todo si miramos el mundo del trabajo a partir de 1990.

Este autor entiende el derecho colectivo del trabajo como “derecho sindical”, puesto que toda actividad sindical requiere de la organización de los trabajadores y de la defensa de sus intereses. El autor señala que el derecho colectivo es “aquella parte del derecho del trabajo que se ocupa del estudio de los fenómenos colectivos laborales, desde una doble perspectiva: por un lado, la agrupación, organización y regulación de los actores sociales, trabajadores y empleadores, y sus relaciones con el Estado; por otro lado, la normativa generada producto de la autonomía colectiva de dichos actores” (Gamonal, 2009).

El derecho colectivo implica una capacidad organizativa de los actores sociales en cuestión, como también una autonomía colectiva para negociar y realizar contratos de las condiciones laborales que regirán a una colectividad específica. Sin embargo, no basta con la autonomía. Los sindicatos requieren de la huelga para negociar con su contraparte de igual a igual. Por ello se dice que los tres elementos fundamentales del derecho

colectivo son la organización, la autonomía y la autotutela. (Gamonal, 2009). Es lo que también se ha dado por llamar “visión triangular del derecho”: organización sindical, negociación colectiva, huelga.



Otra característica del derecho colectivo del trabajo en Chile es buscar una igualdad entre trabajadores y empleadores, inexistente en el contrato laboral. En efecto, los contratos laborales, lejos de especificar el trabajo que se debe realizar y el modo y manera, generaliza, prestándose a una serie de equívocos que terminan en la realización de labores que, dada la ambigüedad del contrato, no estaban escritos en éste.

Caracterización del Derecho Colectivo del Trabajo
El derecho colectivo del trabajo nace de forma ilegal.
Nace con un claro objetivo instrumental.
Es contingente puesto que está constantemente siendo influenciado por la actividad política, económica, cultural, la conciencia social y cívica, la solidaridad entre trabajadores, la globalización y la tecnología.
Es normativo. Y se le reconoce la eficacia normativa a las partes a través de los acuerdos colectivos.
Legitima la autotutela, particularmente la huelga, como mecanismo de presión para negociar en pie de igualdad con el empleador.
Posee dos tipos de fuentes, ampliamente debatida su pertinencia: por un lado, la fuente material que son las presiones ejercidas por los trabajadores sobre el Estado y su empleador. Por otro lado, la fuente formal que son la Constitución, los tratados internacionales, los preceptos

	de rango legal, la costumbre y la autonomía colectiva.
	La universalidad de sus principios, ampliamente reconocidos a nivel internacional, como, por ejemplo, en los convenios de la OIT.

Actividad 5
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

¿Cuál es el contexto que origina al derecho colectivo del trabajo?

¿Cuáles son los hitos que originan y desarrollan el derecho colectivo del trabajo?

¿Qué diferencia un sindicato orgánico de uno inorgánico?

¿Por qué el derecho colectivo del trabajo hay que entenderlo como derecho sindical?

Conclusiones

a. Es crucial para entender el origen del derecho colectivo del trabajo comprender la relación entre derecho individual y derecho colectivo.

b. El derecho colectivo alude a un sujeto abstracto que no es una mera suma de individuos.

Bibliografía

Machicado, J. Derecho colectivo del trabajo. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: htpp://orgemachicado.blogspot.com

Gamonal. S. (2009). Derecho colectivo del trabajo. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://forodelderecho.blogcindario.com/2009/04/00828-el-derecho-colectivo-del-trabajo-sergio-gamonal-contrera.html

El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: DP_DDHH_2010_XIII. Pdf

González Alegría, E. F. (2015). Tesis para optar al grado de Licenciada en Derecho y Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

Jáuregui, G. (1998). Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://elpais.com/diario/1998/08/12/opinion/902872802_850215.html

Molina, K. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://www.fundacionemerge.cl/documentos/los_derechos_colectivos_de_los_trabajadores_en_chile_katia_molina.pdf

Savater, F. Domingo, 4 de octubre de 1998. Diario “El País”, España. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://elpais.com/diario/1998/10/04/opinion/907452002_850215.html

Vidaurre, B. El eje de la Reforma Laboral: La “titularidad sindical”. Sección Carta al Director, Diario La Tercera, 23 de febrero de 2015.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD I
Origen del Derecho Colectivo del Trabajo

Introducción

La segunda semana comienza con un capítulo dedicado al derecho colectivo del trabajo en Chile, tomando tres hitos: el Código del Trabajo de 1931, el Plan Laboral de la dictadura militar elaborado por José Piñera en 1979, y el proceso de reformas laborales comenzadas a partir de 1991, culminando con la reforma laboral del 2015-2016. Se hace una breve presentación de las normas, convenios y leyes que hacen referencia al derecho colectivo del trabajo para la OIT, la Constitución del 80 y el código del trabajo actual. En seguida, se toma un planteamiento que cuestiona el derecho colectivo del trabajo, en particular lo que se denomina “titularidad sindical”, porque vulneraría el derecho individual.

Ideas fuerza

El convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical, establece, entre otros puntos, lo siguiente: el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa; El derecho a constituir organizaciones de distintos grados (federaciones, confederaciones, centrales) y a afiliarse a organizaciones internacionales afines.

El convenio 98 de la OIT, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva establece, entre otros puntos, que:

- Los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para fomentar el uso de los mecanismos de negociación colectiva entre empleadores y organizaciones sindicales.
- Los Estados miembros deben impedir discriminación a trabajadores en razón de su pertenencia a una organización sindical y deben entregar adecuada protección en el ejercicio de su derecho a organizarse (v.gr. no despedir por afiliación, ni condicionar el empleo a la desafiliación).

2. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN CHILE

En nuestro país, tres son los hitos en los que ronda el derecho colectivo del trabajo, a saber: el Código laboral de 1931, el Plan Laboral de la dictadura elaborado por José Piñera y la Reforma Laboral que se discute hoy en el parlamento (2015-2016). El código laboral del 31 es la agrupación de una serie de leyes promulgadas en distintos períodos, principalmente a partir de 1890 hasta el gobierno de Alessandri, y de Ibáñez del Campo, que dan forma a un reglamento que regula el modo en que los trabajadores desarrollan su labor de manera asalariada. Este código se fue enriqueciendo hasta ser derogado o transformado en la dictadura de Pinochet.

2.1. El Código Laboral de 1931

A partir de la "época del salitre" se desarrolla, como ya lo hemos indicado líneas arriba, el embrionario sindicalismo en Chile. Se organiza el movimiento obrero, y a partir de 1880 organizan grandes movilizaciones de trabajadores ferroviarios, del carbón y puertos. Este fenómeno social comienza a instituir en la legislación la necesidad de dictar leyes que no socaven el aparato productor puesto que los empresarios de esta época son conscientes de que también está en juego la acumulación y generación de riqueza y capital. Por tanto requiere de trabajadores en condiciones de querer generar productividad.

Hacia 1907 comienza la regulación del descanso dominical; hacia 1912 se regula el trabajo infantil. Cabe recordar que los niños son una fuente rentable de trabajo en virtud del bajo sueldo que se les paga; en 1914, se aprueba la "Ley de la Silla", que obliga a las empresas e industrias a instalar sillas para el descanso y también para la colación, que va inserta con lo anterior; en 1917, se aprueba el uso de salas cunas en fábricas donde trabajasen más de 50 trabajadoras; también en 1917, se dicta el decreto que establece el arbitraje entre empleador y trabajador, para resolver conflictos

Las paupérrimas condiciones de trabajo fueron, lentamente, modificándose, mejorándolas, acercándose a lo que los trabajadores querían, que era el establecimiento legal de una legislación que regule el contrato de trabajo, que los protegiera de enfermedades y accidentes laborales, permitiendo la organización sindical y la huelga legal. (Alegría, 2015).

Fue con la candidatura de Arturo Alessandri Palma que se atisbó la posibilidad de tal anhelo de los trabajadores, al manifestarse éste a favor de legislar en torno a una armonización entre capital y trabajo, lo que significaba para los trabajadores comenzar a aproximarse a lo que estaba sucediendo en EE.UU y Europa.

Sin embargo, como es el sino de la democracia, el parlamento no legislo las promesas de Alessandri provocando una época de crisis política e institucional, sobre todo a partir del levantamiento de la oficialidad del ejército, exigiendo la aprobación de leyes, mayoritariamente leyes laborales (Alegría, 2015).

Posteriormente a estos sucesos, hacia 1927, con la asunción al gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, comenzó la aplicación de las leyes aprobadas en los tiempos convulsionados. Existía una diversidad de leyes, reglamentos y decretos de índole laboral que hizo necesario dictar un solo cuerpo legal. Así, en febrero de 1931, el Congreso Nacional aprobó el Código del trabajo, fundiendo en un solo cuerpo legal catorce leyes y decretos todos ellos relacionados con el ámbito del trabajo.

Fue determinante, para esta promulgación, el ingreso de Chile a la Organización Internacional del Trabajo, en 1919.

2.1.1. El Código del Trabajo hasta septiembre de 1973

El código del trabajo del 31 tuvo modificaciones importantes durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva y durante el gobierno de Salvador Allende. Pero estas intervenciones no fueron suficientes para transformar la matriz de este código: intervencionismo estatal en la relación laboral y la predominancia de la ley como fuente de regulación. Podríamos añadir que al día de hoy, pareciera que se remite a la misma matriz, puesto que, en virtud de lo que hemos aprendido, el derecho colectivo del trabajo establece la autonomía sindical para resolver los conflictos propios de la relación laboral, esto es, el Estado no interviene en el conflicto.

El código del trabajo del 31, contiene dos atributos esenciales:

1. Protege al trabajador con respecto al contrato individual, no con respecto al contrato colectivo.
2. Es rígida en las relaciones colectivas, definiendo el tipo de estructura y marco de acción de las organizaciones sindicales (Alegría 2015), permitiendo la intervención de la autoridad en la relación laboral.

Así, tenemos que los logros principales del código del trabajo del 31 está en este aspecto: que el Estado se ocupa de otorgar un sistema de seguridad social, basado en la contribución tripartita: Estado, trabajador, empleador.

Con respecto a la negociación colectiva, ésta, a partir de la década del 50, se amplía a los trabajadores agrícolas y se cambia el procedimiento legal hacia una negociación directa y sin intervención estatal.

Para considerar

El convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical, establece los siguiente:

Establece el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa.

Establece el derecho a constituir organizaciones de distintos grados (federaciones, confederaciones, centrales) y a afiliarse a organizaciones internacionales afines.

Se reconoce capacidad de auto-regulación (autonomía) estatutaria de las organizaciones sindicales.

Establece el deber de tales organizaciones de respetar la legalidad interna de los países, la que no debe ser utilizada para menoscabar los derechos de los trabajadores.

La legislación interna determinará hasta qué punto se hacen aplicables las normas del Convenio a las fuerzas armadas y a los cuerpos policiales (no auto-ejecutable).

2.2. El plan laboral de José Piñera

El plan laboral de José Piñera, elaborado en la dictadura de Pinochet, transformó la reglamentación acerca del trabajo, derogando el Código del Trabajo del 31 y proscribiendo los sindicatos, dejando a un lado la posibilidad siquiera de que los trabajadores puedan discutir la distribución equitativa de la riqueza producida por la empresa o fábrica. En otras palabras, volvimos a la época en que el Estado y el gobierno no podían inmiscuirse entre el trabajador y el empleador, imperando la lógica de la negociación sin sindicato y la negociación “uno a uno”, al modo de saltarse el derecho colectivo del trabajo privilegiando el derecho individual (del trabajo). Como señala González Alegría:

"El Plan laboral consolida dos aspectos fundamentales:

1. Busca que las relaciones laborales sustenten y no obstaculicen el modelo económico neoliberal impuesto. Se instituye la subordinación del trabajo al capital, buscando garantizar la mayor tasa de ganancia sin interferencias por el poder monopólico de la negociación colectiva y los sindicatos.

2. La libertad se entiende como la expresión del derecho individual y la restricción completa del derecho colectivo. Estas ideas se traducen en flexibilidad y desregulación de las relaciones individuales de trabajo, disminuyendo beneficios, reduciendo las sanciones ante incumplimientos, y una rígida regulación de las relaciones colectivas y sus instituciones. Se establecieron prohibiciones respecto de las organizaciones sindicales y de huelga, limitando la labor del sindicato a la reivindicación económica a nivel de empresa. La negociación colectiva tiene como objetivo asegurar la equivalencia entre la productividad del trabajador y la remuneración, en ningún caso abriendo posibilidad a la redistribución de la riqueza generada. En ese sentido, no debe extenderse más allá del empleador y los trabajadores en la empresa, pues la intervención del Estado o la negociación por ramas distorsionan el objetivo de equivalencia" (González Alegría, 2015).

2.3. El código laboral de la dictadura y las reformas de posdictatoriales

Con la instauración de la democracia en 1990, el sindicalismo, la negociación y la huelga fueron tomando preponderancia en cada uno de los programas políticos de gobierno. Se plantea que el código del trabajo de la dictadura es la base del modelo económico y que cambiarlo implicaría cambiar el modelo económico, asunto que la dirigencia política de la época (Concertación de Partidos por la Democracia y Alianza por Chile) no estaban dispuestos a cambiar, hasta hoy inclusive.

Otros sectores platean que el código laboral de la dictadura, como la Constitución del 80, son ilegítimos en su origen y que habría, por tanto, que reinstaurar el código de 1931, vigente hasta 1973, modificándolo allí donde impidiera el desarrollo democrático de la relación laboral.

Sin embargo, los gobiernos concertacionistas, al privilegiar las políticas de consenso, sólo lograban modificar procedimientos y nada que tuviera relación con la estructura del código.

Por otro lado, Katia Molina señala que "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 riqueza". (Molina, s/f)

A esto hay que agregar que si bien la legislación chilena incorpora el derecho colectivo del trabajo, es una mera formalidad, como señalábamos anteriormente. La legislación chilena permite tanto la sindicalización como la negociación colectiva, pero, a su vez, tiene incorporada una serie de restricciones de tipo reglamentario que hacen imposible que se cumplan los dos derechos antes mencionados. Por ejemplo, sólo se puede incrementar el salario a partir del incremento del IPC, por tanto, la distribución de riqueza jamás se realiza. Por ello que, a nivel mundial, Chile es la sociedad más desigual del mundo, donde casi un 60% de los trabajadores ganan menos de $300.000 al mes (Molina, s/f). El código laboral, como se ha mencionado, garantiza la preeminencia del capital por sobre el trabajo, por ello que las élite gobernantes y empresariales se niegan a su modificación.

De este modo, las leyes están diseñadas para hacer inútil la sindicalización, restarle importancia y relevancia como organización de trabajadores para lograr sus objetivos, e instalar en el ideario laboral que es mucho mejor negociar directamente con el empleador que por medio de un sindicato.

Debemos señalar enfáticamente que el Plan Laboral elaborado por José Piñera, no sólo tuvo por objeto modificar económicamente la sociedad sino que, en ello mismo, modificar las relaciones entre los ciudadanos. No sólo se trató, pues, de desarmar, fragmentar y debilitar el movimiento sindical, sino que restablecer un tipo de dominio, que con el gobierno de Salvador Allende, la clase empresarial y elitista había comenzado a perder. De este modo, el Plan Laboral es la expresión de una restitución de poder debilitado con el auge de la sindicalización y del movimiento obrero en general a partir de a mediados de la década del 60. Se trata de quitarle el poder a los trabajadores, que originalmente fue a través del ejercicio de la violencia, plasmada en el asesinato, tortura, amedrentamiento, desaparición, criminalidad, y luego la implementación jurídica que hemos desarrollado hasta aquí.

El Plan Laboral es la puesta en marcha de una determinada visión del trabajo: el neoliberalismo. Esta visión tiene por objeto favorecer siempre la creación de capital y su reproducción, tomando a los trabajadores y trabajadoras como meras fuentes de energía.

Para Molina, las características básicas del nuevo modelo normativo del Plan Laboral son:

- El establecimiento de la flexibilidad laboral, lo que significa que los trabajadores y trabajadoras tiene que desarrollar una capacidad "blanda", distinta a la mera capacidad y habilidad de trabajo, que consiste en una tolerancia al cambio constante de trabajo.
- Desregulación de las normativas de las relaciones individuales de trabajo.

- Regulación de las relaciones colectivas del trabajo.

Para esta autora, el Código del Trabajo del 31 establecía al trabajador como sujeto de protección ante el capital, precisamente por carecer de él, pero con el Plan Laboral del 79 esta protección queda anulado, haciendo creer que el trabajador está en relación de igualdad con el empleador. Está demás decir que esta idea de "igualdad ante la ley" esconde, precisamente, la apabullante desigualdad social. Es lo que esconde el derecho individual.

De esta forma, la relación de igualdad (que sólo es formal) entre empleador y trabajador garantiza para la elite gobernante y el empresariado que la sindicalización sea bastante baja. Al año 2013, la tasa de sindicalización es de 11.9%. La principal causa de no sindicalización es la posible represalia que el trabajador o trabajadora reciba si se sindicaliza. La empresa, a su vez, otorga muchos más beneficios a los no-sindicalizados que a los que sí lo están. Pero estos beneficios van de la mano de una precariedad que consiste en obtener del trabajador la máxima capacidad productiva sin distribución equitativa de la riqueza. En muchos casos, la empresa hace aparecer como distribución equitativa de la riqueza la organización de fiestas de fin de año, de fiestas patrias, del niño o de la madre.

A esto hay que agregar que la formación de sindicatos, a pesar de estar consagrada en la Constitución del 80, sea de una dificultad tremenda poder llevarlo a cabo, teniendo, en muchos casos, que formarlo en la "clandestinidad" (Molina, s/f).

Ahora bien, con el advenimiento del neoliberalismo, advino una concepción empresarial de nuevo tipo, no exenta de pugnas con otras concepciones empresariales, sobre todo aquellas enquistadas en el terrateniente y el latifundio. Esta concepción de nuevo tipo (que veremos con mayor detenimiento con la unidad siguiente) trae consigo el concepto de "flexibilidad laboral". Pero también trae una impronta de este tenor: que lo único que interesa en términos del trabajo o labor son los intereses de la empresa, puesto que es esta la que proporciona, tanto a trabajadores como empresarios, los beneficios que por medio del trabajo productivo se quieren obtener.

Se empieza a divulgar la idea (bastante antigua por lo demás) de que la empresa es una "gran familia" y, por tanto, todo empleado es algo así como un "pariente". No cabe duda de que esta organización empresarial le debe mucho al latifundio, pero con la diferencia de que la ubicación de esta empresa no está dentro del latifundio sino en un conjunto inmobiliario empresarial, un barrio de empresas, finalmente, una ciudad empresarial. Con la idea de familia incorporada (o reincorporada) en la empresa, lo que se busca es, por un lado, lograr la fidelidad del empleado al empleador, por otro, jerarquizar al máximo la relación de mando y obediencia al interior de la empresa.

De este modo, el papel del Estado es de una entidad que debe velar por la adecuada relación “parental” entre trabajadores y empleador. El Estado debe crear las condiciones jurídicas y políticas para asegurar que la empresa no sea vea afectada por los vaivenes de la sociedad, es decir, los fenómenos propiamente societales no deben intervenir en el desarrollo productivo de le empresa, por tanto, ante un conflicto que se produzca entre empresas y sociedad, el Estado debe intervenir a la sociedad para adecuarla al sentido productivo del empresariado. Una de estas adecuaciones es que la negociación entre trabajadores y empleador se realice bajo el marco de tranquilidad y normalidad propia de toda “familia”. Un sindicato se hace innecesario.

Para tener en cuenta

Chile ratificó y no ha puesto en vigor los siguientes convenios con la OIT:

C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3).

C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4).

C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5).

C007 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7).

C010 - Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10).

C015 - Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15.

C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17).

C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18).

C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42).

C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45).

(**Fuente**: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102588)

Para caracterizar este período posdictadura, podemos señalar lo que sigue:

a. El requerimiento absoluto de estabilidad condicionaba toda discusión parlamentaria a la lógica del acuerdo.
b. Se otorgan condiciones para reinsertar el sindicalismo en la sociedad.
c. El sindicalismo tiene un prestigio alto para la sociedad, debido a su rol opositor a la dictadura de Pinochet.
d. Hubo una centralización de la temática laboral, sobre todo a nivel parlamentario.
e. La renacida CUT, forja una relación con el empresariado de carácter conciliador, no representando a un buen conjunto de trabajadores sindicalizados, provocando un desencantamiento y una baja en la efectividad de la lucha sindical.

Para tomar en cuenta

El convenio 98 de la OIT, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva establece que:

Los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para fomentar el uso de los mecanismos de negociación colectiva entre empleadores y organizaciones sindicales.

Los Estados miembros deben impedir discriminación a trabajadores en razón de su pertenencia a una organización sindical y deben entregar adecuada protección en el ejercicio de su derecho a organizarse (v.gr. no despedir por afiliación, ni condicionar el empleo a la desafiliación).

Los Estados miembros deben realizar las acciones pertinentes con el objeto de evitar que las organizaciones de los trabajadores sean dominadas o financiadas por el empleador o por organizaciones de empleadores.

Durante el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle (1994-2000) no hubo grandes modificaciones. Todas las propuestas quedaban sólo en la discusión parlamentaria. Sin embargo, y estando a la par de las modificaciones de la organización del trabajo, se discutía acerca de una nueva cultura laboral, de capacitaciones y perfeccionamiento de las leyes laborales y de seguridad social. Durante este período, Chile ratificó los convenios 97 y 98 de la OIT.

Con Ricardo Lagos (2000-2006) se reinstaló el tema de la sindicalización y la flexibilidad laboral, pero, nuevamente, la temática de la negociación colectiva fue marginada. El gobierno de Lagos fue bastante hábil para señalar que los convenios establecidos con la

OIT, estaban ya incluidos en la legislación vigente, aunque, claro esté, no existe ningún cambio significativo en las temáticas vinculadas a las reivindicaciones sindicales.

Con el primer gobierno de Michel Bachelet (2006-2010) tampoco hubo avances sustanciales, aunque sí se hicieron modificaciones, estas no se cumplían puesto que nadie las fiscalizaba de manera adecuada.

El gobierno de Sebastián Piñera (2010-2014), gobierno de derecha que agrupa a los militantes de los partidos políticos que fueron gobierno durante la dictadura, hizo todo aquello que estuviese al alcance de su mano para mantener el estado de las cosas en torno al código laboral. Es más: el ámbito sindical se reduce al campo de la empresa, es decir, que todo lo concerniente a temas sindicales eran discutidos a nivel de la empresa con una mínima participación de las organizaciones de trabajadores. El Estado queda reducido a mero “Ministro de Fe”. Los problemas laborales, comprendidos desde la óptica de la empresa, se resuelven empresarialmente, es decir, con creación de empleo, aunque este fuese informal y precario; alza de remuneraciones ajustadas a políticas de crecimiento económico; capacitación de fuerza de trabajo.

En el segundo gobierno de Michel Bachelet (2014-2018), las promesas de campaña acerca de la sindicalización y temáticas laborales forman parte de las enunciaciones que articulan su gobierno. Sin embargo, la reforma laboral que se discute en el congreso está lejos de ser el imperativo de gobierno que se extendió durante la campaña de la Nueva Mayoría. Como veremos más adelante, el problema sigue siendo el derecho colectivo del trabajo y su tríada: sindicalización, negociación colectiva y huelga. La derecha, agrupada en “Chile vamos”, (más unos cuantos senadores democratacristianos) rechazaron la votación de la reforma en lo que respecta a la titularidad sindical, enviando una notificación de revisión al Tribunal Constitucional (que opera en los hechos como una tercera cámara legislativa), y éste rechazo la implementación de la reforma en torno a la titularidad sindical.

Otros aspectos relevantes son el modo como se concibe la huelga, donde queda en arbitrio de tribunales, o de alguna institución de justicia, resolver el conflicto que lleve a la huelga y sus consecuencias. También cabe en este punto el reemplazo de trabajadores en huelga, ampliamente aceptado por todos los sectores de derecha (incluidos diputados y senadores democratacristianos) y que, por tanto, es rechazado en cuanto la reforma prohibiría el reemplazo. El convenio 87 del año 2000, con la OIT, establece la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización, señalando que el reemplazo de trabajadores en huelga es ilegal.

Fíjese que en este último punto, brota el problema original que nos atañe, a saber, si los derechos colectivos son pertinentes tanto en cuanto colisionan o pueden colisionar, con el derecho individual (del trabajo).

Actividad 1
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

- El golpe de Estado de septiembre de 1973, abolió la sindicatura y anulo el derecho colectivo del trabajo.

- La dictadura militar del general Augusto Pinochet Ugarte, refundo el liberalismo en Chile instalándolo como neoliberalismo. El neoliberalismo es una doctrina económica nacida en Europa y EE.UU. simultáneamente. A grandes rasgos, esta doctrina significa que toda relación humana está sujeta a criterios económicos, porque se parte de la base de que los seres humanos, para vivir, deben generar y consumir energía

- El concepto de libertad tiene una historia conceptual y política antigua. Originalmente, el concepto significaba el poder estar junto a otros para comenzar gestas o acciones nunca antes realizadas. Esta concepción implica la libertad “para”. Modernamente, es decir, liberalmente, se entendió como libertad “de”: de expresión, de pensamiento, de trabajo, etc.

- El concepto de “Estado subsidiario” significa que el Estado no puede competir con ninguna empresa privada. Es más: el Estado no se debe entrometer entre los privados, en este caso, entre trabajador y empleador.

Actualmente, el derecho colectivo del trabajo está pensado para evitar el conflicto entre ambas partes y asumir la productividad de la fábrica o empresa como un beneficio distribuible entre las partes. Es lo que se llama originalmente “negociación colectiva”, es decir, una instancia que vela por la superación del conflicto laboral, no en términos de “lucha de clases”, sino a partir de establecer mejoras salariales y otras similares. Se trata, pues, de lograr que el empleador respete la dignidad del trabajador, y que los trabajadores no entorpezcan el beneficio económico del empleador, que, a su vez, es también un beneficio, menor claro esté, para ellos.

Hay quienes sostendrán que el antiguo conflicto entre clases hoy es sustituido por un conflicto entre competidores, es decir, si en antaño el conflicto era entre trabajadores y empresarios o patrones, hoy se trataría de un enfrentamiento entre empresas y/o fábricas desarrollado en el marco regulador de la competencia en el mercado.

Ahora bien, jurídicamente hablando el derecho colectivo del trabajo constituye un conjunto de relaciones que se dan entre grupos de trabajadores de uno y/o diversos sectores productivos del empresa o fábrica con el empleador o empleadores cuyo objeto es discutir y zanjar las normas con respecto a aquello en que se han de desarrollar los convenios colectivos y los modos de solución de los conflictos que surjan, como también de los temas vinculados con el desarrollo de las diversas instituciones que representan.

Ambas partes gozan de una autonomía que constituye la base de la relación. Hay que distinguir los diversos campos en que las relaciones colectivas se dan: negociaciones, conflictos o estructuración de sus propias instituciones, comprendiendo diversos ámbitos como la empresa o fábrica, las asociaciones, el campo normativo, etc.

Actividad 2
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

- La “lucha de clases” es un concepto que alude al enfrentamiento entre la clase de los burgueses, o dueños de los medios de producción, y el proletariado, que carecen de medios de producción pero poseen, o son “dueños”, de fuerza de trabajo. Son estos últimos los que, originalmente, se asocian para fundar sindicatos.

- El neoliberalismo considera que todo enfrentamiento se debe dar en el mercado mediante el mecanismo de la competencia, desconociendo la lucha de clases, y sustituyéndola por una “lucha” entre trabajadores y entre empresas.

El Derecho Colectivo del Trabajo establece normas sobre:

a. La libertad de asociación profesional
b. Los convenios colectivos
c. Los conflictos colectivos (huelga, lock-out)
d. La conciliación y el arbitraje (Machicado, s/f)

A su vez, es de suma importancia comprender que en la actualidad el derecho colectivo del trabajo en Chile está en estas condiciones:

a. Las reglas se concentran en el contrato individual de trabajo;
b. La negociación colectiva y la acción sindical no tienen relevancia en las relaciones laborales;

c. De esas relaciones se excluye el conflicto mediante la casi absoluta prohibición de la huelga, y
d. La protección de los trabajadores no depende de la organización sindical, sino del Estado por la vía legal y administrativa (Inspección del Trabajo). (UDP, 2010)

Hoy, en nuestro país, las discusiones que se dan en torno a la reforma laboral tocan una de estas aristas, la que se denomina "titularidad sindical", esto es, que la negociación colectiva la realice el o los sindicatos y no un grupo negociador, puesto que el grupo negociador representa a trabajadores no sindicalizados, lo que, en rigor, expresa un trato de "uno a uno". Como se ve, el tema de fondo sigue siendo la relación entre derechos individuales y derechos colectivos, o, más bien, su des-relación.

2.4. Acerca del problema del derecho individual y los derechos colectivos del trabajo en chile

Bárbara Vidaurre (2015), a la sazón, Directora del Programa Legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, comentó, al diario "La Tercera", lo que a ella le parecía la discusión acerca de la "titularidad sindical" que se discutía en el Congreso nacional:

"En el marco de la reforma, poco se ha dicho acerca de la posición en la que quedará el trabajador mismo. Sin embargo, el proyecto del Gobierno pareciera querer relegarlo a una posición secundaria, quedando el Sindicato en una posición preponderante" (Vidaurre, 2015).

Manifiesta con claridad una problemática que hemos venido revisando con detenimiento: ¿qué derecho es más importante: el individual o el colectivo? Lo que la autora sostiene con toda claridad es que el "trabajador mismo", esto es, el ser individual, quedaría relegado a un segundo plano por el sindicato.

Ahora bien, más adelante señala que los trabajadores individualmente no pueden negociar con el empleador porque la titularidad la tendría el sindicato y, por tanto, quien no se sindicaliza no podría, eventualmente, gozar de los beneficios de la negociación. Lo que trasluce la autora, y que no explícita pero se cuela indudablemente, es la negativa a la sindicalización. En efecto, el problema no es la posible vulneración de los derechos individuales, sino el fortalecimiento del sindicato y de la sindicalización.

¿Por qué motivos un trabajador, que no fuesen el consabido temor al empresario, no querría sindicalizarse? Lo que la autora omite es que al empresario le es más cómodo negociar con "un" trabajador desorganizado. Más adelante señala que "el trabajador empeñoso tendrá pocas posibilidades de que se premien sus logros y esfuerzos. ¿Por

qué?" (Vidaurre, 2015) ¿Acaso los trabajadores sindicalizados no son empeñosos, no son buenos trabajadores? Lo que trasluce la autora es esta consideración: los trabajadores se organizan para no trabajar. ¿Es así?

A considerar

La Inspección del Trabajo es una institución que vela por la adecuada relación entre empresariado y trabajadores, y no necesariamente entre sindicato y empresario.

En Chile, la huelga y el sindicato son instancias no reconocidas del todo por la legislación actual.

Como se puede apreciar, la autora de la opinión sostiene que los derechos individuales de cada trabajador se ven vulnerados en la reforma laboral debido a la obligación a sindicalizarse, pero no explica por qué no habría que sindicalizarse, dejando entrever que la sindicalización, o la puesta en práctica de uno de los principios del derecho colectivo del trabajo, es perjudicial o, a lo menos, innecesaria.

La autora omite, como veremos en las siguientes unidades, y sobre todo en la última, que la sindicalización es sustancial al derecho colectivo del trabajo y desembarazarse de ello implica, necesariamente, desembarazarse del derecho colectivo del trabajo.

Omite, además, que los derechos colectivos del trabajo en Chile son vulnerados permanentemente, puesto que no son las organizaciones sindicales quienes establecen, en la relación empresario-trabajador, los modos de aquella relación laboral, sino que es la Inspección del Trabajo, como institución, que apegada al código laboral de la dictadura, privilegia al empresario por sobre los trabajadores, y, por tanto, la vulneración de sus derechos. La autora parte de la base de que los empresarios actúan siempre de buena fe y los trabajadores organizados no.

Actividad 3
Reflexione en torno a los siguientes enunciados

La Constitución de 1980 señala lo siguiente:
El artículo 19 número 19 de la Constitución Política de la República garantiza a todas las personas:

- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley.
- La afiliación sindical será siempre voluntaria.
- Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.
- La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.
- Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidista.
- El artículo 19 número 16 de la Constitución Política de la República garantiza a los trabajadores: El derecho a negociar colectivamente en el ámbito de la empresa.
- Sólo la ley puede establecer las empresas en que no se permitirá negociar.
- La ley sólo puede establecer los procedimientos y modalidades de la negociación.
- La ley señala los casos de arbitraje obligatorio.
- A contrario sensu, contempla el derecho a huelga, al declarar aquellos trabajadores que no pueden ejercer este derecho.
- Artículo 212 reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.
- Artículo 213 reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a constituir federaciones, confederaciones y centrales; y el derecho a afiliarse y desafiliarse de ellas.
- El mismo artículo reconoce - además - que tales organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional
- El Código del Trabajo no regula a las organizaciones de los trabajadores (funcionarios) de la Administración Pública.
- El inciso 2º del artículo 1º del Código del Trabajo expresamente excluye del imperio de sus normas a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o

de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

- La norma que regula a las organizaciones de trabajadores del sector público es la Ley Nº 19.296, que autoriza la constitución de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado
- El artículo 266 define: Federación es la unión de tres o más sindicatos / Confederación es la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.
- El artículo 277 define: Central Sindical es una organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integran, los que pertenecen a diversos sectores productivos o de servicios / Se constituyen indistintamente por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, por organizaciones de pensionados con personalidad jurídica y por asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

Conclusiones

a. El derecho colectivo del trabajo surge en Chile aparejado del nacimiento de las organizaciones obreras y de las luchas libradas por estas.
b. El derecho colectivo del trabajo no es homogéneo puesto que se circunscribe a la propia evolución de las leyes que rigen el trabajo, a saber, el código del trabajo de 1931, el plan laboral elaborado por José Piñera y el proceso actual de reforma laboral (2015-2016).
c. El derecho colectivo del trabajo supone la sindicalización de los trabajadores, la negociación colectiva y la huelga.
d. Sin embargo, bajo el actual código del trabajo (1979) los derechos colectivos del trabajo, a saber, sindicalización, negociación colectiva y huelga, no están consagrados íntegramente.
e. El derecho colectivo del trabajo, en tanto es un derecho colectivo, está en conflicto con el derecho individual (del trabajo).

Bibliografía

Machicado, J. Derecho colectivo del trabajo. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: htpp://orgemachicado.blogspot.com

Gamonal. S. (2009). Derecho colectivo del trabajo. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://forodelderecho.blogcindario.com/2009/04/00828-el-derecho-colectivo-del-trabajo-sergio-gamonal-contrera.html

El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: DP_DDHH_2010_XIII. Pdf

González Alegría, E. F. (2015). Tesis para optar al grado de Licenciada en Derecho y Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

Jáuregui, G. (1998). Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://elpais.com/diario/1998/08/12/opinion/902872802_850215.html

Molina, K. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://www.fundacionemerge.cl/documentos/los_derechos_colectivos_de_los_trabajadores_en_chile_katia_molina.pdf

Savater, F. Domingo, 4 de octubre de 1998. Diario “El País”, España. Consultado en junio del 2016 de la World Wide Web: http://elpais.com/diario/1998/10/04/opinion/907452002_850215.html

Vidaurre, B. El eje de la Reforma Laboral: La “titularidad sindical”. Sección Carta al Director, Diario La Tercera, 23 de febrero de 2015.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD II
Organización del trabajo

Introducción

El derecho colectivo del trabajo, visto en abstracto, es un conjunto de normas que regulan, o pretender regular, la relación entre trabajadores y empresarios en torno al modo en que se va a desarrollar contractualmente la labor. Pero es visto en abstracto, puesto que no toma en cuenta la organización del trabajo en que dicha labor se desarrollará. Es importante comprender el origen de la organización del trabajo puesto que ella apunta, desde sus inicios, a tensionar la relación entre el trabajador y el sindicato. Sin embargo, luego de una serie de crisis del modelo económico, la organización del trabajo incorpora tanto el contrato colectivo como la negociación colectiva, con el objeto de impedir la huelga y, con ello, impedir el cese de la producción y, por lo tanto, la disminución de riquezas para el empresario.

Así, esta tercera semana comenzará con la ciencia administrativa del trabajo o management científico, planteada por Frederick Winslow Taylor. Luego pasaremos a una segunda forma de organización del trabajo llamada fordismo, que viene a ser la continuación de la anterior, pero perfeccionada. Veremos, además, el planteamiento de John Maynard Keynes, que fue quien introdujo la necesidad de incorporar en la organización del trabajo, tanto el contrato colectivo como la negociación colectiva. Finalmente las conclusiones permitirán sintetizar los contenidos de esta tercera semana.

Ideas fuerza

Derecho Colectivo del Trabajo

Management científico

Taylorismo y Fordismo

Keynes y el concepto de “Nuevo Trato”

3. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA QUE ESTÁ INSERTA EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Las transformaciones en la organización del trabajo a nivel planetario han traído consigo una transformación en las relaciones entre trabajadores organizados y no organizados, y la empresa a la que pertenecen. Se pueden distinguir tres modos de organización del trabajo a nivel internacional: a saber, el taylorismo, el fordismo y el posfordismo. En torno a la Revolución Industrial, la Revolución francesa, el desarrollo del capitalismo en EE.UU, se fue gestando, poco a poco, las condiciones para transformar el modo de ejercer el trabajo con el objetivo de hacerlo más productivo y rentable para el empleador.

3.1. El "Management científico"

El taylorismo es un tipo de organización del trabajo basado en la administración científica del tiempo de producción. Esta administración científica es la que toma la decisión acerca del planeamiento y ejecución de las labores por parte de los trabajadores. Se origina hacia fines del siglo XIX y principios del XX, a partir de los planteamientos de Frederick Winslow Taylor (1856-1915). En este contexto, el empleado está inserto en una rígida malla laboral, donde si, por ejemplo, debía fabricar 30 pares de zapatos de cuero al día, tal fabricación estaba sujeta a un procedimiento que exigía de éste la máxima eficiencia, aprovechando al máximo el esfuerzo físico y mental, evitando dejar "vacíos de tiempo".

De este modo, la relación productiva, el "ambiente laboral", está abocado a lograr el bienestar tanto del empresario como del trabajador, aunque, ajustándonos a la realidad, Taylor siempre estuvo en favor del bienestar del empresario, puesto que consideraba a los trabajadores como "perezosos por naturaleza" y dispuestos siempre, una vez que la comodidad los arrulla, a bajar su nivel de productividad. Esta visión científica del trabajo trae consigo una ineludible tensión entre el empresario y el trabajador al dividir a este último en mente y cuerpo, entre aquellos que denotan una inteligencia mayor y aquellos que tienen una fuerza física excepcional.

Antes del taylorismo	Después del taylorismo
• Existencia de la corporación de oficios. • Sindicatos de oficio y marginación de no-oficiosos. • Dominio completo sobre la operación productiva. • El oficio se hereda de familia en familia.	• Desplazamiento del oficio en el trabajo e instalación del no especializado en el trabajo. • Aprendizaje del oficio fuera del sindicato, corporación o gremio. • El saber pasa a manos del empresario. • Se planifica el trabajo de acuerdo a criterios del empresario.

Para considerar

El hecho que sea una administración o gerencia "científica" alude inmediatamente a la ciencia y el tratamiento que le da a sus objetos.
La ciencia ocupa de encontrar, en el objeto de estudio, su regularidad interna, y una vez conocida esa regularidad interna, que la transforma en ley, comienza a proceder de acuerdo a lo encontrado, es decir, y en el caso de la producción, al fenómeno del tiempo de trabajo.

Benjamín Coriat señala al respecto que "lo que determina la eficacia del oficio como modo de resistencia a la intensificación del trabajo es esta simple evidencia: el conocimiento y el control de los modos operatorios industriales son en principio propiedad exclusiva, monopolio de la clase obrera. Monopolio ciertamente "fraccionado", "serializado" entre las diferentes profesiones, pero monopolio, y lo esencial es que los patronos están excluidos de él. Todavía más importante, pues ésta es la vertiente "económica" de las cosas, esta "exclusividad" de los modos operatorios es lo que hace posible y, a fin de cuentas, ineliminable el control obrero de los tiempos de producción" (Coriat, 1982). Durante el siglo XIX, los fabricantes estaban necesitados de obreros hábiles y capacitados, del obrero de oficio heredero del conocimiento de los gremios de artesanos.

De este modo, lo que Frederick Taylor incorpora como "management científico" es la organización científica del trabajo, que trae consigo la abolición del oficio, instaurando en su lugar la noción de especialización del trabajador, con el objetivo de acabar con el control por parte de los trabajadores del "tiempo de producción". Esto quiere decir que si en antaño el obrero fabricaba el zapato en su taller, ubicada en su casa generalmente, ahora lo hará en un lugar distinto, con máquinas que reemplazan a muchos obreros y sujeto a condiciones que ya no dependen de él, más un tiempo de trabajo al que se debe someter.

Principios del Taylorismo

- Planificación: se sustituye el criterio individual del trabajador por métodos basados en el proceder científico.
- Preparación: selección científica de los trabajadores, cuya principal característica sea la aptitud, para luego entrenarlos o especializarlos con el objeto de lograr una mayor producción (eficacia y eficiencia), en la línea del método diseñado por el empresario taylorista.
- Control: se fija un procedimiento riguroso, de acuerdo a normas, que el trabajador debe cumplir.
- Ejecución: distribución, a partir de las tres características anteriores, de las responsabilidades laborales a cada trabajador con el objeto de su disciplinada realización.

Según Coriat (1982), si algo caracteriza a la revolución industrial es la relación que establece entre ciencia y técnica (tecnología, como se llamará contemporáneamente). La máquina manufacturera es expresión de este desarrollo revolucionario. Pues bien, al incorporar la máquina en el trabajo, se comienza a consolidar la unificación entre capital y ciencia, y, a su vez, se reduce el trabajo de los obreros a vigilancia y destreza con las máquinas. La automatización, que es el nombre de las máquinas en virtud de funcionar "solas", provoca que los empleadores no dependan "tanto" de los obreros.

Así, se logra una reducción de los costos de fabricación porque se reduce el trabajo especializado; también, aumenta el ritmo de trabajo puesto que ya no se depende de cuerpos que se cansan o agotan o enferman; finalmente, es también una forma de lucha del empleador contra el sindicato y sus demandas. Pero, quizás sea la lucha contra la insubordinación y la indisciplina de los obreros lo que más beneficios traen al introducir la máquina en la organización del trabajo. La máquina se convierte, pues, en un instrumento de regulación y sometimiento de los obreros y su trabajo.

El papel que juegan los niños es crucial. Estos eran requeridos, sobre todo, por la fineza de sus dedos y su agilidad propia, además de una fuerza que no se agota. Si el telar u otra máquina se deteriora, el cuerpo del niño, y sus extremidades, son lo suficientemente aptas para introducirse en la máquina y arreglar el daño. Además, se podía disponer de ellos a tiempo completo, más aún si eran niños traídos de algún asilo u hospicio. De este modo, desde pequeños se les formaba, disciplinaba, constituía en el trabajo manufacturero siendo ad hoc para el requerimiento de productividad del empleador, es decir, mayor ganancia para él, puesto que el salario que recibe un niño es tres o cuatro veces menor que el que recibe un adulto.

Fundamentos del taylorismo

- Es una ciencia de la administración del trabajo.
- Separación entre trabajo manual y trabajo intelectual, con el fin de lograr una optimización de la producción.
- Formación científica del trabajador.
- Acentuar la división del trabajo mediante la especialización dirigida.
- Cooperación administrativa y laboral entre dirección y trabajadores.
- Fractura del sindicato de oficio como modelo de organización de los trabajadores.

Así las cosas, Frederick Taylor se da cuenta de lo siguiente: "quien domina y dicta los modos operatorios se hace también dueño de los tiempos de producción" (Coirot, 1982, p. 24). Para Taylor, estos modos operatorios debían de estar en manos del empleador para generar mayor capital. Se trata, entonces, de introducir la ley y la norma patronal para tener la total hegemonía en el proceso del trabajo. Se introducen, en el desarrollo del

trabajo, una serie de principios emanados de la dirección de la empresa obligando a sus contractuantes a cumplirlos. De este modo, el obrero queda obligado a cumplir con lo que se le solicita. El saber pasa del obrero al empresario. En esta misma línea argumental, se van colocando obreros no especializados allí donde se requerían obreros de oficio o especializados. A estos obreros no especializados, poco a poco, se les va especializando en lo que la empresa requiere que se especialice. Ahora la especialización del obrero depende de la empresa y no de la tradición emanada de familia en familia o artesanal.

El concepto de salario también sufre una transformación. Para Taylor ya no se trata de que sea vinculado con la cantidad de trabajo aportado, sino que sea vinculado, además, con la cantidad de trabajo necesario que asegure los gastos de reproducción del obrero. Ya no se trata de un salario como instrumento de estímulo, sino de un salario como instrumento de reproducción. Se trata, pues, que el salario involucre la existencia misma del trabajador, teniendo claro que este salario "reproductivo" va a la par de una serie de cumplimiento de producción. En este sentido, siendo un salario que abarca la existencia de la vida del obrero, comienza a perder sentido la pertenencia al sindicato.

Cabe señalar, entonces, que con Frederick W. Taylor se introduce la producción en masa (o en cadena, como más tarde la llamará el fordismo), al introducir el cronómetro en el lugar de trabajo e incorporar a los obreros no especializados (es decir, a los que no son de oficio) en el trabajo de taller. Pero, para el asunto que nos atañe, el derecho colectivo del trabajo en sus albores, el taylorismo provocó un quiebre en la organización sindical al incorporar al obrero no especializado, rompiendo la preeminencia que los sindicatos de obreros de oficio (los que no dejaban incorporarse a obreros no especializados y, además, sólo permitían trabajar a los obreros sindicalizados) tenían en la organización del trabajo. El otro factor fue la introducción de la máquina.

Cabe preguntarse si el taylorismo sigue vigente en nuestro país. Desde mi punto de vista, sostengo que sí, pues, no sólo se puede encontrar este modo de organización del trabajo en el ensamblaje de autos, de lo que el fordismo se caracteriza, sino que también en otros ámbitos de la producción, por ejemplo, en tiendas de comida rápida, en restaurant, incluso en el modo en que se sirve la comida en algunos lugares: se ingresa por un costado de la vitrina que tiene distintos tipos de almuerzo, postres, ensaladas, pan, servicio, bebestibles y uno, ordenadamente, va sacando cada elemento en el orden predispuesto. Si usted se demora o detiene, los comensales que vienen detrás de él comenzarán a apurar el proceso. Las empresas que fabrican ropas o vestimentas en general, también proceden de este modo, aunque veremos, con el fordismo, que se incorporan otros elementos que el taylorismo rechaza o ignora.

Hay que precisar que en el tránsito de la dictadura militar a los gobiernos concertacionistas, como ya se revisó en las semanas anteriores (unidad uno), el modelo

económico tuvo variaciones de forma, pero jamás de fondo, hasta el día de hoy, es decir, lo esencial del modelo económico (y de sociedad) elaborado en el Plan Laboral de José Piñera, no ha sido modificado estructuralmente. Más bien, ha sido perfeccionado.

En esta caracterización, se puede sostener que el modelo taylorista tuvo un papel predominante en este "tránsito". Primero se habló de una "modernización" del país que no s otra cosa que preparar a cada uno de los ciudadanos, a los nacidos y a los por nacer, para la participación en el mercado, sea como empresario (minoritarios) o como trabajador (mayoritarios). Se toman los principios o fundamentos del taylorismo y comienzan a ponerse en práctica de modo actualizado, digamos, incluso fordistamente, en muy particulares situaciones.

Comienzan a surgir tipos minoritarios de trabajadores con empleos estables, polivalentes y creativos, con un salario relativamente alto, y a su vez una gran masa de otros trabajadores completamente precarizados, sin contrato fijo, sin posibilidades de sindicalización ni negociación colectiva (Díaz, 1991).

Díaz, señala que la flexibilidad laboral en los inicios de la década de los 90 se caracteriza de cuatro modos:

- Numérica: la capacidad de la empresa para adaptar el número de trabajadores o las horas trabajadas según sean sus exigencias.
- Funcional: la capacidad de reubicación de trabajadores en diferentes funciones o departamentos de la empresa sin obstáculos legales sindicales.
- Distanciamiento: capacidad de sustituir contratos salariales por contratos comerciales, utilizando para ello a subcontratistas.
- Salarial: capacidad de ajustar las estructuras de salarios para competir en los mercados laborales que son segmentados, sea para captar mano de obra calificada o para utilizar con mayor provecho para la empresa la mano de obra no-calificada (Díaz, 1991, pp.83-86).

Asimismo, la subcontratación implica que las empresas "venden" un sector de la producción a otra empresa que trae sus propios trabajadores especializados en ese sector, pero que, a su vez, están precarizados puesto que el trabajo que realizan lo hacen para la empresa contratante y no para la empresa que los contrato a ellos, exponiéndose a una desregulación del trabajo avasalladora. Provoca, además, una rotación de tareas y bajos salarios.

3.2. Henry Ford y el Fordismo: Producción en Cadena

El fordismo, que se debe a Henry Ford (1863-1947), es un tipo de organización del trabajo en la que se incorpora el concepto de cadena de montaje. Sin embargo, fue Ransom Eli Olds (1864-1950) quien, en 1901, introdujo la cadena de montaje para construir un vehículo. Originalmente se utiliza esta organización del trabajo en la producción de automóviles. Consiste en que cada trabajador se preocupa de sólo una parte del producto final, esto es, y para continuar con el ejemplo de los zapatos, que ya no se necesita que un empleado fabrique o realice el zapato en su conjunto, sino que sólo se dedique, por ejemplo, a ponerle la suela. De este modo, la fábrica se organiza internamente de otra manera: en una parte de ella se encuentra el inicio de la cadena de montaje, que es por donde comienza la fabricación de la mercancía, y en otra parte se encuentra el final de la cadena de montaje, que es donde culmina la fabricación del objeto.

En virtud de esta organización, que enfatiza la eficiencia y rapidez en la fabricación de mercancías, es que los trabajadores se auto dirigen: ya no necesitan (en principio) de un capataz que les diga constantemente que realicen el trabajo. Si un trabajador, por ejemplo, el que pone la suela, se atrasa o comete un error, la cadena entera se detiene, deteniendo el trabajo de todos los operarios de la fábrica. Comienzan los propios trabajadores a observar el rendimiento de los otros exigiendo el cumplimiento de su "pequeño" aporte en la fabricación final del producto.

Con respecto a la figura del salario, sostendrá, a diferencia de Taylor, que "pagando mal a los hombres, preparamos una generación de niños subalimentados y subdesarrollados tanto física como moralmente; tendremos *una generación de obreros débiles* de cuerpo y de espíritu, que por esa razón se mostrarán ineficaces cuando entren en la industria. *En definitiva, la industria pagará las consecuencias*." (Díaz, 1991, p. 61)

Fíjese que la cita plantea el concepto de reproducción sin explicitarlo del todo. Es más, es una concepción ampliada de reproducción porque abarca no sólo al trabajador presente, sino que también al trabajador futuro. Lo que yace desplegado en esta cita es lo siguiente: un salario alto garantiza mayor rentabilidad, a futuro, para el empleador.

Características centrales del modelo fordista

- Aumento de la división del trabajo, mediante una organización del trabajo diferenciada.
- Vinculación tiempo/ejecución a partir de la profundización del control de los tiempos de producción del trabajador.
- Expansión de la relación interclasista expresada en la reducción de costos y aumentos de la circulación de mercancías.
- Aumento del poder adquisitivo de clases subalternas.
- Políticas de acuerdo (negociación colectiva y/o contrato colectivo) entre sindicatos y empresarios.

Ford, citado de Coriat, dice: “Quizá sería posible calcular con exactitud (…) la energía que una jornada de trabajo quita a un hombre. Pero no es posible en absoluto determinar exactamente lo que costará restituirle esa energía que nunca recuperará”. (Díaz, 1991, p. 61)
El carácter científico con el que se quiere medir el gasto energético en el ejercicio de producción es propio del taylorismo, pero que Ford traslada a la relación salario-alimentación. Como se ve, el interés por la preocupación del estado de salud, de alimentación, de descanso, es el interés por la mantención o alza de la rentabilidad para el empleador.

Esta “preocupación” por los trabajadores se verá plasmada en el concepto de seguridad social o salario indirecto. Surge en virtud de la desilusión que el empleador guardaba con respecto a un obrero que con su salario no consume más que lo requerido, no gaste dinero en la taberna. Un tal obrero que sea puntual, que no se embriague, que no se vaya antes del horario, que sea “ejemplo” para los otros, puede acceder a una serie de beneficios. Los beneficios van de la mano de una actitud moral hacia el trabajo.

Estos beneficios se ponen en acción cuando el trabajador se ve impedido de continuar trabajando. Sin embargo, ante la posibilidad de que los trabajadores considerasen que era posible acceder a una renta sin trabajar, se resolvió que el trabajador debía demostrar el cese forzoso del trabajo. De este modo, la seguridad social o los sistemas de asistencia nacen bajo modalidades restrictivas, cuyo sentido es reforzar la industria.

Para considerar

- En EE.UU. durante la década del 30 del siglo XX, justo después de la Gran Depresión, se impulsó este programa restrictivo: se pasó de una ayuda directa, masiva, a una racionalizada, selectiva.
- Se trató de “ayudar” a los trabajadores asalariados de estar impedidos de ejercer un trabajo asalariado.
- Los trabajadores a beneficiarse eran:

    1. Los que hayan cubierto un período bastante amplio de trabajo asalariado.
    2. A los trabajadores de ciertas industrias.
    3. A los trabajadores que cumplen determinadas funciones y puestos determinados.
    4. Los condados administran la ayuda y fijan su tasa y su importe. (Díaz, 1991, p. 81)

Ahora bien, Benjamín Coriat cita a Ford a propósito del "nuevo ideal del salario" y señala que: "nuestro propio éxito depende en parte de los salarios que paguemos. Si repartimos mucho dinero, ese dinero se gasta…; de ahí que… esta prosperidad se traduce en un aumento de la demanda (de nuestros automóviles)" (Díaz, 1991, p. 92.

Esta cita ya nos dice mucho: el salario, como ya se ha dicho repetidamente líneas arriba, tiene un claro objetivo, a saber, reproducir, en las mejores condiciones posibles, la mano de obra, de tal modo que esta reproducción consista en consumir, no sólo como lo pensó empresarialmente Ford (puesto que él lo pensó con respecto a los automóviles que fabricaba), la mayor cantidad de mercancías. Este criterio de "sueldos altos" es lo que diferencia al fordismo del taylorismo.

3.3. John Maynard Keynes y el concepto de "nuevo trato"

Por este mismo período, se desencadena la "crisis del 29" o Gran Depresión (1929-1935, aproximadamente). Se trata de un debacle económico que comienza en EE.UU y luego se extiende a nivel mundial, provocando una fuerte disminución de producción económica y consumo, desencadenando con ello mucho desempleo y múltiples quiebras de empresas. Para hacer frente a esta crisis, surgen diferentes teorías económicas, pero es la teoría de John Maynard Keynes (1883-1946). Particularmente tiene relevancia para el tratamiento de la organización del trabajo y el desarrollo del derecho colectivo del trabajo.

Ocurre que, en la misma línea de Ford, y haciendo frente a todos los planteamientos que sostenían que era indispensable reducir el salario, entre otras muchas medidas, Keynes sostuvo que la salida de la crisis era otorgar poder adquisitivos a los trabajadores, es decir, dinero, para que de este modo recomenzará el consumo de mercancías y la producción de éstas. Pero también postuló la necesidad de tomarse en serio la organización sindical puesto que estos no fueron los causantes de la crisis y es legítimo, planteaba, que establecieran reivindicaciones en virtud de los sucesos críticos que ocurrían a nivel mundial. Lo que en el fondo postuló, y recomendó, es la necesidad política de una nueva gestión de la fuerza de trabajo, es decir, un modelo económico que considere a los trabajadores como actores fundamentales y, por ello, había que cuidar.

Podemos caracterizar el período inaugurado por Keynes, el "Nuevo Trato", como:

- Fijar un marco legal, una juridicidad única para la labor, es decir, duración del trabajo, vacaciones, trabajo de mujeres y niños, salarios, horas extraordinarias.
- Fijar el salario indirecto (asistencia de seguridad: enfermedades, por ejemplo) como modo de repartir los beneficios concernientes a las condiciones mercantiles y no mercantiles de reconstrucción de la fuerza de trabajo.
- Como un modo de incorporación y control de la fuerza de trabajo, se reestructura la asistencia a cesantes y accidentados, como modo de reservarlos para la producción. (Aylwin, s/f, p. 38)

De acuerdo a Coriat, habría que señalar que el keynesianismo buscaba equilibrar capital y trabajo mediante un contrato normado que establezca un salario a partir del crecimiento de la productividad. Por tanto, el equilibrio busca reducir al mínimo el conflicto entre empresario y trabajador que no venga emanada de la propia negociación del contrato, algo así como una "negociación colectiva". En efecto, señala Coriat, el keynesianismo introduce el contrato colectivo y los convenios negociados, para darle una consistencia y coherencia al plan general, a saber, el que los obreros son parte fundamental de la reactivación económica en cuanto producen mercancías y consumen mercancías. Señala Keynes que los obreros tienen el derecho a negociar colectivamente el modo de como trabajarán y las remuneraciones pertinentes. Esto último lo plantea a través de la séptima sección del NIRA.

Séptima sección de la National Industrial Recovery Act (Coriat, s/f, pp. 100-101)

Artículo 1: Que los asalariados tendrán derecho a organizarse y negociar colectivamente con ayuda de representantes de su elección, sin que pueda haber trabas o coacciones por parte de los patronos o de sus agentes en la designación de esos representantes y en la organización de sindicatos o de cualquier otra actividad concertada que tenga por fin la negociación colectiva o la ayuda o la protección mutua.

Artículo 2: Que a ningún trabajador que tenga un trabajo o lo busque se le podrá imponer como condición de empleo el afiliarse a un sindicato de empresa o el abstenerse de afiliarse a una organización sindical de su elección, organizarla o ayudarla.

Artículo 3: Que los patronos se ajustarán a los máximos de horas de trabajo, a los mínimos de remuneración y a las demás condiciones de empleo aprobadas o prescritas por el presidente.

La sección siete no hace, sino, ejercer un nuevo control social mediante la adhesión y participación en el "proyecto" productivo empresarial a los trabajadores y sus representantes. Se trata, pues, de incorporarlos al proceso de restructuración, competencia y modernización. De cierto modo, comienza el proceso que conllevará, años más tarde, a la implementación del neoliberalismo: se consolida un Estado de la producción en masa, un Estado exigido para un modelo económico específico y concreto (Coriat, s/f, pp. 100-101).

Hacia la década del 60 del siglo XX, la clase trabajadora se encuentra en estas condiciones: dividida, segmentada, descuartizada en componentes separados, administrados y reproducidos según distintas modalidades. Es el resultado del proceso que va del taylorismo, pasando por el fordismo y terminando en el keynesianismo. Las luchas obreras comienzan a recrudecer, cansados ya de trabajos repetitivos y parcelados.

La crisis que la administración científica comienza a sentir proviene de su propia esencia, a saber, los obreros en huelga paralizan la producción en cadena, paralizando no sólo a la industria en la que trabajan, sino que a toda la compañía, en virtud de que ellos no tienen participación alguna en la organización del trabajo. La fisura se abre allí donde están los minoritarios trabajadores que realizan labores atractivas, amplias, bien remuneradas y aquellos que realizan labores sujetas al management científico. Coriat señala: “la aversión al empleo industrial es ciertamente aversión al trabajo de tipo parcelado y repetitivo, pero también es, y no hay que olvidarlo, aversión a los salarios bajos, a la inseguridad del empleo, a la falta de perspectivas de promoción, aversión también a la falta de estatuto y a una remuneración que dependa de las variaciones coyunturales (horas extraordinarias)” (Coriat, s/f, p. 132). En el fondo, lo que está en juego es la reproducción y reconstitución de la fuerza de trabajo, de la fuerza de consumo del obrero que permita ir, al otro día, a trabajar productivamente. Es esto lo que, en principio, falló. Pero hay más.

Como vemos, la crisis se desencadena de triple modo: rechazo al trabajo parcelado, al trabajo repetitivo y rechazo al modo de remuneración. Esto engloba la condición de no cualificado o especialista del trabajo que realiza, pero en virtud de lo que la empresa requiere y no de lo que él requiere. Entre en crisis el método científico del trabajo como técnica de dominación del capital sobre el trabajo. Pero la crisis se revela como técnico-económica.

Digámoslo así: el objetivo del taylorismo y del fordismo era especificar el trabajo del obrero, es decir, hacer de la división del trabajo efectivamente una “división”: parcelar al máximo el trabajo dividiéndolo y creando fuentes de trabajo no cualificadas. Se trata, entonces, de descomponer al máximo el trabajo multiplicando el número de puestos de trabajo (Coriat, s/f, p. 135).

Ahora bien, la multiplicación de puestos de trabajo conlleva al aumento del tiempo de trabajo en la elaboración de un producto. Es decir, desde que el objeto es comenzado a “armarse” hasta que queda terminado, hay un aumento de tiempo de armado. Esto significa que los tiempos muertos, esto es, aquel tiempo innecesario para fabricar una mercancía, se introducen al aumentar la cantidad de operarios.

Lo que el taylorismo y el fordismo diseñaron como modo de coartar al obrero de oficio, se les volvió en contra. El trabajo individualizado era el modo de controlar al obrero, de poder

vigilarlo. La planificación científica del trabajo no era más que la planificación del control y la vigilancia para impedir que el obrero se organizase contra la hegemonía del capital por sobre el trabajo. Al despojar al trabajador de su autonomía, al imponerle un trabajo previamente definido (planificado), el control se convertía en un imperativo de la producción industrial. Dicho de otro modo: la organización científica del trabajo es la organización de puestos individuales de trabajo controlables y vigilables (Coriat, s/f, p. 140).

Una organización del trabajo planteada así, es completamente inestable debido a:

- Al haber una avería, defecto o ruptura, el trabajador especializado debe esperar a que llegue otro trabajador especializado, a saber, el que arregla desperfectos.
- Por tanto, tienen que esperar, lo que significa que la producción se detiene el tiempo que demore en llegar el especialista (Coriat, s/f, pp. 141).

Comienza a abrirse una nueva ruta para una nueva organización del trabajo que, por ejemplo, involucre a los jóvenes pues estos tienen las características de adaptabilidad, aptitudes, aguante y movilidad, aunque un rechazo al trabajo industrial, aprendidas en el transcurso de su escolarización. De este modo, la escolarización se vuelve esencial para el modo de organización del trabajo puesto que es allí el lugar originario donde hay que hacer frente a la posibilidad de rebelión de los futuros trabajadores.

Conclusiones

a. La organización del trabajo es fundamental para situar empíricamente el derecho colectivo del trabajo.
b. La negociación colectiva y el contrato colectivo se incorporaron obligatoriamente a partir de la crisis económica del 29.
c. La negociación colectiva y el contrato colectivo tienen por objeto incorporar al trabajador el circuito de producción y generación de riqueza para el empresario.
d. El taylorismo como el fordismo son organizaciones del trabajo que buscan optimizar la generación de riqueza patronal sometiendo el trabajo a los criterios del capital.
e. La crisis de la organización científica del trabajo se produce a partir de la imposibilidad de anular los tiempos muertos de trabajo y la necesidad de individualizar el trabajo, es decir, descolectivizarlo.

Bibliografía

Aylwin, Luis; Barraza, Roberto; Stade, Matías (s/f). La subcontratación y el suministro de personal: repercusiones sobre el derecho colectivo del trabajo. Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. p. 38.

Coriat, Benjamín (1982). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Siglo XXI editores, España, pp. 23-24.

Coriat, Benjamín (s/f). El taller y el cronómetro, pp. 100-101 (notas a pie).

Díaz, Álvaro (1991). La paradoja de la modernización tecnológica en Chile. ¿El renacimiento del taylorismo? Revista Mensaje, n° 397, marzo-abril, pp. 83-86.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD II
Organización del trabajo

Introducción

Esta segunda semana de la segunda unidad trataremos la organización del trabajo denominado posfordismo. Se denomina Ohnismo (por Taiichi Ohno) o toyotismo (porque se implementa en la empresa Toyota, lugar de trabajo de Ohno). La idea de posfordismo no quiere decir que sustituya la organización del trabajo planteada por Henry Ford, sino que es posterior, es decir, es un tratamiento histórico. Trataremos una serie de conceptos porpio de esta nueva organización del trabajo como la desespecialización, la polivalencia obrera, el Kan-Ban, el Shunto, el concepto de salario a la antigüedad, el concepto de “empleo de por vida”. En una segunda parte, brevemente veremos el planteamiento de Richard Sennett acerca del concepto de riesgo y trabajo en equipo, y sus respectivas críticas.

Ideas fuerza

Postfordismo

Toyotismo

Autonomatización, autoactivación, desespecialización y polivalencia obrera

4. EL POSTFORDISMO

Finalmente, se llama posfordismo a un tipo de organización del trabajo nacido en Japón, posterior a la segunda guerra mundial. El nombre con el que se popularizó es el de "toyotismo", derivado de la empresa Toyota. El mentor de esta nueva organización se llamó Taiichi Ohno (1912-1990). Así como el fordismo es la superación del taylorismo, el ohnismo es la superación del fordismo en este sentido: introducir el automatismo en la fabricación de productos para evitar errores, y con ello la disminución de trabajadores; por otro lado, el trabajador debe tener un desempeño multifuncional, esto es, debe ser capaz de realizar variados trabajos al mismo tiempo. Esta nueva organización del trabajo significó que el empleado tuviera una mayor cercanía con el empleador puesto que se requería un trabajador propositivo, comprometido con la productividad, innovador. El objeto del empleador es que el trabajador se encuentre a gusto en la fábrica o empresa, puesto que bajo esas condiciones se torna más productivo, eficaz y eficiente.

Para Ohno, hay dos principios fundamentales en los que descansa su sistema de organización del trabajo (Coriat, 1993, p.19):

- La producción en el momento preciso.
- La autoactivación de la producción.

Estos dos principios se ajustan a este enunciado: a la producción de volúmenes limitados de productos diferenciados y variados (Coriat, 1993, p.21). Se trata de un sistema que opera al revés de los implementados por Taylor y Ford. Éstos implementaban una producción serial rígido, refractario al cambio, restringido de modelos. El ohnismo propone fabricar pequeños volúmenes de los más variados modelos.

Taylorismo-fordismo	ohnismo
Fabricación de grandes volúmenes de productos idénticos.	Fabricación de pequeños volúmenes de productos altamente diferenciados.

Sin embargo, el planteamiento ohnista contiene una dificultad que Ohno no eludió, a saber, ¿qué hacer para elevar la productividad de la empresa cuando las cantidades no aumentan? (Coriat, 1993, p.22).

Esta pregunta encierra el problema de que tanto el taylorismo como el fordismo no son referencia para esta nueva perspectiva de producción, pero también, con respecto a los trabajadores, que éstos deben cambiar el modo de su trabajo. Para ello Ohno propone una serie de transformaciones a nivel de la organización del trabajo.

4.1. El concepto de fábrica mínima

El primer planteamiento de Ohno es la eliminación de personal y equipo de trabajo. En efecto, si vamos a fabricar en pequeños volúmenes, debemos reducir el personal que los fabricará. Esto es una obviedad. Sin embargo, la consecuencia de esta obviedad no es para nada obvio, a saber, que el personal, al ser mínimo y la producción diversa, debe poder realizar variados trabajos. Aquí ya se constata una primera diferencia práctica con el taylorismo y el fordismo. Esta fábrica mínima requerirá, entonces, de equipos y personal mínimo para la producción mínima diaria o semanal. Esto significa que el tipo de contrato, por ejemplo, se configura para un día o dos días a la semana, o por horas en tal o cuales días (Coriat, 1993, p.23).

De este modo, se plantean dos maneras de incrementar la producción. Por un lado, la organización clásica del trabajo dice que hay que elevar las cantidades producidas; por otro, el ohnismo dice que hay que reducir el personal de producción. Sin duda, la clásica es la más popular en el ámbito del trabajo, y el ohnismo es la más perjudicial para los trabajadores.

4.2. El método de administración “a ojo”

Se trata con este método de sacar de la línea de producción todo aquello que sea superfluo e innecesario. Se trata de visibilizar, entonces, todo lo que entorpece o sobra en la organización general de la producción. “A ojo” quiere decir que por parte del empresario se realiza un control visual constante de lo que se realiza. Pararse en algún lugar de la fábrica, para mirar y ser mirado, implica que el trabajador adquiere una tensión en torno a la *supervisión* constante de su “jefe” (Coriat, 1993, p.25).

A tomar en cuenta

- Jeremías Bentham (1748-1832) fue un arquitecto que diseño lo que se llamó panóptico (un (pan) óptico (visión)). Se trata de una construcción en altura, como una torre, donde el vigilante entra por una puerta ubicada abajo y cuya entrada por la puerta debe ser vista por todas las personas que allí están. Luego, sube hasta la torre y cierra las ventanas polarizadas que sólo permiten ver a las personas, pero las personas no pueden ver al vigilante. De este modo, las personas abajo no saben si las está mirando o no. Este método de vigilancia sirve para interiorizar el orden y autocontrol en las personas.
- No por casualidad, en algunas empresas hay un “supervisor”, es decir, una súper visión, un ojo grande, omniabarcante.

Las fábricas mínimas son “delgadas” en virtud de la flexibilidad (laboral), al contrario de las fábricas fordistas que son “gordas”. Así, para Ohno, la productividad de la fábrica se garantiza a partir de mirar el interior de la producción más que la extensión de ella.

Fases del desarrollo del Toyotismo

Fase 1 (1947-1950): Importación a la industria automotriz de las innovaciones técnico organizativas heredadas de la experiencia textil.	Fase 2 (1949-1950): aumentar la producción sin aumentar los efectivos.	Fase 3 (1950-1961): La importación a la fabricación automotriz de las técnicas de gestión de las existencias en los supermercados estadounidenses: nacimiento del Kan-Ban.	Fase 4 (1962-1973): Extensión del método Kan-Ban a los subcontratistas.
Comienza la introducción de la autonomización (un mismo obrero maneja y administra, de manera simultánea, varias máquinas) en la industria automotriz, derivada del conocimiento práctico adquirido en la rama textil	Crisis financiera del 49, cuyo desenlace fulminante de quiebra de la empresa japonesa fue impedido por u drástico plan de reestructuración introducido por la banca. Estalla la gran huelga de trabajadores de la empresa debido a este plan reestructurativo (1.600 obreros despedidos). En virtud de esta reestructuración, la empresa Toyota produce en muy pequeños volúmenes, lo que obliga a sus operarios a soluciones originales e innovadoras.	Introducción del método Kan-Ban: producir lo justo y justo a tiempo. Es copiada de la plataforma de distribución de los supermercados.	Se expande el método Ka-Ban a subcontratistas y abastecedores. Se enfrenta Japón a la crisis del petróleo de 1973, pero el método de Ohno hizo posible sortearlo sin mayores dificultades debido al principio de producir en “fábrica mínima”.

Fuente: Coriat, 1993, p.28-30.

Ahora bien, el movimiento sindical japonés asociado a la industria automotriz sufrió, de manera similar, las mismas derrotas que sus homólogos occidentales. A la consabida derrota de la huelga de Toyota, con 1.600 obreros despedidos, se suma la derrota de 1952. Después de 55 días de huelga, la derrota se fragua al romper el sindicato e instaurando el sindicato interno o de la empresa, que funciona no ya con los estatutos y reglas del sindicato ramal de la industria, sino que con los que la empresa elabora y que los trabajadores aceptan. Se llaman sindicatos corporativistas. Su lema sindical era: "¡Proteger nuestra empresa para defender la vida!", con lo cual las huelgas fueron cosas del pasado en aquella empresa. Estos sindicatos corporativistas son esenciales para el espíritu Toyota de administración ohnista del trabajo.

Coriat señala, a propósito de estos nuevos sindicatos y la relación con la empresa: "la actividad sindical se convirtió en uno de los pasos esenciales que aseguraban la promoción de los dirigentes y la formación de las élites de la casa Toyota" (Coriat, 1993, p.37). De este modo, el toyotismo se emparenta con el keynesianismo en virtud de establecer "concesiones" a los trabajadores a cambio de una absoluta implicación en la producción. Las negociaciones y los contratos colectivos sólo serán posibles en tanto sea manifiesto la absoluta implicancia en la producción.

4.3. Autonomatización, autoactivación, desespecialización y polivalencia obrera

4.3.1. Autonomatización y autoactivación

Es un concepto producido por Ohno que contrae dos palabras: autonomía y automatización. El contenido del concepto es este: introducir un mecanismo de autodetención en las máquinas en caso de un funcionamiento defectuoso. Esto significaba dotar de cierta autonomía a la máquina. Lo relevante de esto es que a Ohno se le ocurrió introducir este concepto en el trabajo mismo del obrero, a lo que lo llamo autoactivación. En razón de esto, la autoactivación es un mecanismo de autodetección y autodetención en la línea de ensamblaje. El trabajador, de este modo, está "pendiente" de la posible falla no mecánica, es decir, aquellas derivadas de la desconcentración, de los requerimientos del cuerpo, de los estados anímicos y síquicos, de relaciones interpersonales (Coriat, 1993, p.40-42).

4.3.2. Desespecialización y polivalencia obrera

La desespecialización del saber de los trabajadores no tiene por objetivo el proceso de desespecialización llevada a cabo por el taylorismo. Recordemos que el taylorismo se proponía desespecializar al obrero de oficio con el objeto de parcelar su saber. En cambio, el ohnismo se propone la desespecialización para convertir al obrero en un polivalente, plurioperador o multifuncional. Se le asigna al obrero el manejo de tres a cinco máquinas que cumplen distintas funciones en la fábrica, de tal modo que el saber de éste se amplia. Este proceso de racionalización del trabajo trajo consigo un período de luchas obreras frente al despido, por un lado, y frente a la cantidad de trabajo que cada operario debía realizar, por otro. El objetivo de la racionalización del trabajo ohnista era, como en el caso taylorista, arrebatarle al obrero el poder sobre la producción y aumentar la intensidad de trabajo. “Y los obreros calificados vivieron ese movimiento de desespecialización como un ataque a su oficio y al poder de negociación que éste les autorizaba” (Coriat, 1993, p.41).

4.4. Kan-ban

El Kan-Ban, como ya habíamos anticipado, nace a partir del modo de funcionamiento de los supermercados en EE.UU. Ohno pensaba en un mecanismo donde el propio trabajador fuera a buscar los insumos que requería para la producción, esto es, todo lo contrario de lo que la cadena de montaje fordista proponía, a saber, que el trabajador esperaba en su puesto de labor lo que la línea de montaje le debía traer.

La analogía que establece Ohno con el supermercado es la siguiente: el trabajador hace las veces de cliente, es decir, va al lugar donde está el producto que requiere y lo extrae, lo que supone que en tal lugar se encuentre ya el producto que se requerirá. En lo sucesivo, sólo se encontrarán allí los materiales necesarios para que la fábrica funcione a partir de las unidades vendidas. “A partir de las unidades vendidas” quiere decir que el empleado sólo va a buscar al estante cuando la unidad ha sido ya vendida.

Las tres innovaciones básicas del Kan-Ban

1. Revolución en las técnicas de planificación y optimización de la puesta en marcha de las fabricaciones.
2. Desarrollo de los flujos reales de producción: se hace el pedido de la cantidad y la especificación exacta de las unidades necesarias para ejecutar su propio pedido.
3. Instalación de letreros que especifica cada pedido dirigido a los distintos puestos de fabricación.

Punto de precisión:

La innovación ohnista es estrictamente organizativa y no tecnológica.

De este modo, el ohnismo es el ejercicio de desespecialización de todo el trabajo de la empresa y no únicamente del trabajo del obrero. Instala la función general de fabricación cuya característica central es que reasocia tareas que según las recomendaciones taylorianas están sistemáticamente separadas.

El proceso de desespecialización afecta cuatro ámbitos, a saber:

1. La polivalencia y pluriespecialización de los operadores.
2. Reintroducción en las funciones directas de los operadores de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento.
3. Reintroducción de las tareas de control de calidad a los puestos de fabricación.
4. Reasociación de las tareas de programación con las tareas de fabricación.

Coriat cita a un ejecutivo de Toyota para precisar y explicitar el sentido de la organización ohnista: “Si los clientes no pueden obtener los productos que necesitan en el momento en que los necesitan es que el sistema no funciona”.

De esta cita podemos derivar lo siguiente: la planificación es lo más importante junto a la movilidad de los trabajadores. Si agregamos a esto que los trabajadores son reducidos entonces éstos deben ser multifuncionales, algo así como especializados en varias especialidades, pero, además, y asunto de suma importancia, el empleado debe estar presto a los cambios que el cliente requiere, es decir, se requiere de una mentalidad flexible. De allí el concepto de flexibilidad laboral para una fábrica transfuncional.

Ahora bien. Hasta ahora hemos dado un periplo bastante amplio desde el taylorismo hasta el ohnismo, con el ánimo de fijar la idea de que el derecho colectivo del trabajo no se desenvuelve únicamente en el campo de lo jurídico o en el ámbito del derecho. Dicho de otro modo: no es exclusivamente un problema de legalidad, sino que atañe al modo de cómo los trabajadores desempeñan su trabajo, en qué condiciones materiales se encuentran y en qué tipo de organización del trabajo están insertos. Cabe recordar que el derecho colectivo del trabajo comprende tres elementos interconectados, a saber, negociación colectiva, contrato colectivo y huelga. Si uno de esos tres componentes no está, el derecho colectivo del trabajo se vuelve quimérico. Sabemos también que en Chile, los derechos colectivos de los trabajadores están tipificados en la ley, pero por diversos motivos y vericuetos legales éstos pueden ser vulnerados o “saltados”.

Lo relevante en el caso de nuestro país, a propósito de las organizaciones del trabajo, es que conviven los tres tipos de organizaciones, y de acuerdo al propio desarrollo histórico y

legal del derecho colectivo del trabajo, éste ha devenido primero en hechos y después en regla. Por ello es importante revisar la situación de empleo y salario en Japón, cuna del ohnismo, y las posibles repercusiones para el desarrollo del sindicalismo chileno en empresas cuya organización del trabajo es ohnista. (Coriat, 1993, p. 44 y ss.)

4.5. El sistema de trabajo japonés: empleo y salario

Las relaciones de trabajo japonés tienen tres pilares fundamentales:

1. El empleo “de por vida”
2. El salario a la antigüedad
3. El sindicalismo de empresa o corporativismo

4.5.1. El empleo de por vida

El empleo de por vida supone la escasez de mano de obra, sobre todo experimentada, en Japón después de la derrota en la Segunda Guerra Mundial. Pero ello con el tiempo varió y hubo una abundancia de mano de obra, sobre todo joven, la que, a su vez, provocaba la competencia entre empresas para lograr su contratación en virtud de sus conocimientos prácticos. Las empresas tendían, por pura necesidad, a desarrollar técnicas de retención de mano de obra joven. Obviamente, sólo las empresas grandes podían implementar el “empleo de por vida”.

4.5.2. El “salario a la antigüedad”

El salario a la antigüedad incitaba a los trabajadores a acumular una cantidad de años de trabajo corridos para lograr sueldos altos. Este criterio de salarios se encuentra al interior de un sistema más amplio llamado Nenko (parte fija del salario) y su complemento llamado Shunto. Nenko es un sistema que fija el sueldo del empleado por partes. Una parte es la que se llama “fija” (“base” en Chile) que es negociada entre los trabajadores y el empleador, y que corresponde a la labor que el trabajador realiza y a su calificación de inicio, más a su antigüedad, siendo ésta la parte más relevante del sueldo fijo; otra parte que se llama “variable” (Shunto); y una tercera equivalente a una “prima de jubilación”.

El Shunto, como se señaló, es la parte variable del sueldo y corresponde a diversos factores que hacen posible la actualización anual del salario, entre ellos, estos dos: el balance de las empresas y las decisiones presupuestales del Estado para el nuevo año fiscal. En Chile sería el equivalente al IPC (que en nada aumenta el sueldo, puesto que los productos que compramos suben de precio también con respecto al IPC) o a la

distribución de ganancias que la empresa realice, asunto que en Chile no suele ocurrir. Pero el Shunto hace referencia al enfrentamiento, a la lucha, a la negociación o al acuerdo inmediato.

El sindicalismo corporativista busca aunar criterios con sindicatos de otras ramas para fijar de una vez el alza salarial. Esto lo realizan para hacer frente al argumento empresarial que pone a la competitividad para alinear los sueldos. Existe la lógica de un contrato tipo, es decir, un aumento a partir del alza de un área determinada de la economía o rama clave de la economía. Por ejemplo, en Chile es, cuando ocurre, el alza del precio del cobre. Además, esta negociación ocurre de una sola vez.

Coriat precisa un suceso ocurrido en una negociación salarial que provoca a los sindicalizados a dejar el sindicato: los patronos presentaron, bajo la lógica de negociar de una vez, un alza de sueldo mayor a la que los sindicatos pedían, motivo por el cual los patronos mostraron que pueden esperar más de la buena voluntad de ellos que de los dirigente negociadores.

Para la inmensa mayoría de los trabajadores japoneses de los grandes grupos económicos, hay una verdadera carrera profesional y salarial, no explicitada en la negociación pero es real y se concede a cambio del compromiso del asalariado con su puesto de trabajo.

4.5.3. El sindicalismo corporativo o de empresa

En lo que a nosotros nos atañe, nos inclinaremos por precisar el contenido del sindicalismo corporativo. Sus características son las siguientes:

- Sindicalismo de empresa: los trabajadores organizan sus reivindicaciones en torno a los objetivos de la empresa. El sindicato descuenta por planilla la cuota de sindicalización. En Chile, hay sindicatos que cobran descuento a trabajadores no sindicalizados. Puede haber un sindicato de toda la empresa o por sector, e incluso los sindicatos pueden organizar a los trabajadores subcontratados o empresas asociadas a la casa matriz.
- Sindicalismo integrado: estar sindicalizado es sinónimo, en muchos casos, de pertenecer a la empresa, de estar comprendido en algunas de sus responsabilidades contractuales. Si bien el sindicato tiene su autonomía, está asociado a la empresa de manera jerárquica a partir de las carreras y promociones.
- Sindicato cooperativo: las reivindicaciones del sindicato involucran las metas que la empresa se propone a nivel de rentabilidad y rendimiento productivo. Tanto el sindicato como la empresa se comprometen en una misma

declaración de cooperación, algo así como una carta de navegación hasta la próxima negociación.

Sin embargo, este panorama es poco común, puesto que ocurre sólo en momentos de prosperidad y en empresas grandes. Además que el sindicalismo cooperativo no es el mayoritario. Existe el sindicalismo “conflictivo”, interempresa, que desdibuja la cooperación pactada.

5 EL PLANTEAMIENTO DE RICHARD SENNETT

En otro registro de comprensión de la organización del trabajo, Richard Sennett (Sennett , 2000) plantea que el riesgo y la flexibilidad son una condición actual de lo que él llama el nuevo capitalismo. El nuevo capitalismo, de corte norteamericano, involucra no sólo una innovación tecnológica, sino que, además, un requerimiento subjetivo por parte del trabajador, una formación espiritual apta para el nuevo tipo de trabajo.

Se trata de un espíritu apto para el riesgo, es decir, para la posibilidad cierta, constante, permanente de tener que cambiar de “registro”, esto es, de asumir la posibilidad del fracaso laboral. En esto tiene mucha relación con el Ohnismo en tanto éste no era una organización del trabajo acerca del puesto de trabajo, sino de la mentalidad de la empresa y no sólo del trabajador. Asumir riesgos rejuvenece, se plantea, y obliga al trabajador a renovar constantemente las energías. El riesgo es, en el fondo, moverse de una posición a otra. En el capitalismo flexible, la desorientación que implica moverse hacia la incertidumbre, manifiesta una capacidad de adaptación a las circunstancias siempre cambiantes del mercado, y no situarse en el campo del riesgo es sinónimo de fracaso o, a lo menos, de un espíritu no apto para el mercado de nuevo tipo que requiere trabajadores que tengan la voluntad de ser “exitosos”

El trabajador de nuevo tipo no tiene miedo a marcharse de un trabajo, no tiene miedo al despido, puesto que quedarse quieto equivale a estar “fuera del juego”, de tal modo que marcharse de un trabajo significa ya llegar a algún sitio.

El riesgo es una prueba de carácter: lo importante es hacer el esfuerzo, aprovechar la oportunidad, aun cuando sepamos que la posibilidad de fracaso es latente. Se argumenta, como para hacer un parangón con el Ohnismo, que los trabajadores mayores son más reacios a los cambios que los jóvenes, y más rígidos; los jóvenes están más propensos al cambio brusco.

El trabajo en grupo es el nuevo requerimiento para la organización actual del trabajo. Se requiere la sensibilidad con y de los demás, requiere de “capacidades blandas”: ser un buen oyente y estar dispuesto a cooperar. Hace hincapié en la capacidad de adaptación del equipo a circunstancias de riesgo y en la receptividad mutua más que en la validación personal. El trabajo grupal está orientado a corto plazo y tareas específicas.

Sin embargo, el trabajo en equipo supone una superficialidad de las relaciones puesto que se mantienen unidos en virtud de la mantención de los objetivos del trabajo. Es decir, se adecuan los estados de ánimo a la necesidad de cumplir los objetivos laborales de corto plazo. La superficialidad compartida mantiene unida a los trabajadores porque omite aquellas cuestiones personales difíciles y divisorias.

Los trabajadores que laboran en equipo deben disponer de las capacidades blandas de manera instantánea para un elenco siempre cambiante de colegas de trabajo, lo que significa que estas capacidades blandas deben ser “portátiles”: escuchar bien y ayudar a los demás, al moverse de equipo en equipo, a medida que cambia el personal de los equipos, como moverse de una ventana a otra de la pantalla de un ordenador. Brota el carácter y condición superflua de las capacidades blandas: por definición, no puede haber profundidad puesto que los cambios de personas son constantes y permanentes. “El arte de fingir en el trabajo en equipo es comportarse como si uno estuviera dirigiéndose sólo a otros empleadores como si el jefe no estuviera realmente observando”. El trabajo en equipo establece un guión (como cual actor) de cordialidad hacia el cliente, donde los estados de ánimo forman parte de los requerimientos laborales, es decir, forman parte del trabajo, pero fingiendo si no los tiene.

Cabe preguntarnos ¿cuál es el tipo de organización del trabajo que impera en Chile? La respuesta a esta pregunta que, por supuesto, no es homogénea, nos dará como resultado el modo en que el derecho colectivo del trabajo se organiza para lograr sus fines y propósitos. Por ejemplo, se dice que nuestro país está incorporado a un proceso de tecnificación de las empresas, lo que significa que éstas han desarrollado un sistema de comunicación y agilización del trabajo incorporando tecnología digital. Pero esto no nos dice nada acerca del Ohnismo, en cuanto es éste un cambio a nivel de organización del trabajo estrictamente y no en virtud de la innovación o renovación tecnológica. (Sennett , 2000, pp. 84 y ss.)

Para tener en cuenta

Davos

Es una ciudad de Suiza donde reúnen anualmente, desde 1991, los principales líderes empresariales, políticos e intelectuales para discutir problemas que aquejan al mundo como los de la salud, medio ambiente, educación. Formalmente se denomina Foro Económico Mundial (F.E.M.). En general, es una reunión entre quienes deciden el modo en que la economía se torna cada vez más planetaria y para ello discuten, de modo amplio, la organización del trabajo que provoque mayores dividendos sin provocar la desestabilización propia de la explotación laboral y de la naturaleza.

Los temas centrales han sido:

1991: La nueva dirección para el liderazgo
1992: Cooperación y megacompetición
1993: La recuperación global
1994: Redefinición de los puntos básicos de la globalización
1995: Desafíos más allá del crecimiento
1996: Globalización de la economía mundial
1997: Construyendo la sociedad de la Red
1998: Prioridades para el siglo XXI. Crisis asiática y el nacimiento del euro

1999: El impacto de la globalización (Pacto Global)
2000: Internet y la ingeniería genética
2001: ¿Cómo mantener el crecimiento y crear puentes que termine con las divisiones?: un marco de acción para el futuro global
2002: El liderazgo en tiempo de fragilidad: una visión para un futuro común
2003: Construyendo confianza
2004: Asociarse para la Prosperidad y la Seguridad
2005: Decisiones contundentes para los tiempos difíciles
2006: Compartiendo seguridad y prosperidad
2007: El imperativo de la creatividad

A considerar

Silicon Valley

Es el nombre que se le da a la zona Sur de la bahía de San Francisco, en California, EE.UU. Es un amplio valle, una región con ciudades que experimentaron un vasto crecimiento a raíz del desarrollo tecnológico. El nombre de silicón se debe a que en esta zona se produjo un aumento en la innovación y producción tecnológica de chips de silicio. El nombre “Silicon Valley” se convirtió en la palabra para referirse a cualquier lugar que produjera alta tecnología.

Las empresas de tecnologías más conocidas del mundo digital o virtual se ubican allí: Adobe Systems, Agilent, Altera, AMD, Apple Inc., Applied Materials, BEA Systems, Cadence Design Systems, Cisco Systems, Ebay, Electronic Arts, Google, Hewlett-Packard, Intel, Intuit, Juniper Networks, Nokia, Maxtor, Microchip Technology Inc., National Semiconductor, Network Appliance, Nimsoft, Oracle Corporation, Siebel, Sun Microsystems, Symantec, Synopsys, Veritas Software, Yahoo!, Informatica Corporation, Tesla Motors, Adaptec, Atmel, Cypress Semiconductor, Facebook, Flextronics, Handspring, Intermedia.NET, Kaboodle, McAfee, NVIDIA Corporation, Infolink, Palm Inc., PayPal, Rambus, Silicon Graphics, Tivo, Twitter, Verisign.

Conclusiones

- El Ohnismo es una innovación a nivel organizacional y no tecnológico, de la organización del trabajo.
- El Ohnismo supone un cambio de mentalidad, no solo del trabajador sino que de la empresa en su conjunto.
- El Ohnismo se distancia conceptualmente del taylorismo y del fordismo en tanto enfatiza proceder “al revés” de lo que plantean aquellas organizaciones del trabajo clásicas.
- El trabajo en equipo expresa una relación con el Ohnismo, pero articulado desde una lógica estrictamente laboral y no organizacional.

Bibliografía

Coriat, B. Pensar al revés (1993). Trabajo y organización en la empresa japonesa. Siglo XXI Editores. España: Madrid.

Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Senett, R. (2006). La cultura del nuevo del capitalismo. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD III
Sindicalización, negociación colectiva y huelga

Introducción

Esta primera semana de la tercera unidad presentaremos sumariamente el origen del sindicalismo en Chile, aunque más acotado que en las exposiciones realizadas en las unidades anteriores. Luego se mostraran una serie de artículos legales pertenecientes a la Ley sindical de 1991, los más relevantes, y se realizarán comentarios conectados con diversas problemáticas que hemos tratado en el transcurso de la asignatura. Se exponen los artículos de la ley sindical de 1991 porque, hasta la fecha, los cambios no han sido sustanciales y se mantienen los artículos estructurales que funcionan de soporte para la implementación del Plan Laboral de la dictadura, el que tampoco ha sido transformado sustancialmente. En una segunda parte, expondré una breve historia del proceso de negociación colectiva en Chile, que de cierto modo ha sido tratada en los capítulos precedentes, sin embargo, incorporaré una actualización del tratamiento actual de la negociación colectiva y los diversos límites e inconvenientes tanto políticos como legales que se suscriben a este proceso. Posteriormente, así como se expuso en el capítulo anterior el marco general de la ley sindical de 1991, aquí también expondré los artículos relevantes acerca de la negociación colectiva, contenidos en la ley sindical de 1991. Realizaré comentarios que busquen conectar los conflictos emanados de los análisis anteriores. Finalmente, la semana se cerrará con una serie de conclusiones generales.

Ideas fuerza

Sindicalización

Negociación colectiva

Colectivización v/s individualización

Organización y trabajo.

1. SINDICALIZACIÓN

1.1. Origen de los sindicatos en Chile

En la unidad uno hicimos una presentación del origen del sindicalismo, muy sumaria por lo demás, a nivel mundial. Ahora precisaremos el origen del sindicalismo en nuestro país, para ir conectándolo con el desarrollo del derecho colectivo del trabajo.

La palabra sindicato es de origen francés. Proviene del griego syn-dike, es decir, sin justicia. De allí derivó al latín como syndicus, nombre con el que se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un conjunto de individuos (Palavecino, s/f, 11). Se utiliza de modo amplio como organización o asociación de trabajadores que persiguen satisfacer un interés colectivo.

Se sostiene que el sindicato nace a partir del desarrollo del nuevo modelo económico impulsado por la revolución industrial durante el siglo XIX, con el objetivo de defender los intereses colectivos de los trabajadores frente al patrono y al Estado.

Ahora bien, el sindicato, en cuanto a su naturaleza jurídica, se discute si es un ente civil o laboral, si es privado o público. Para los civilistas (apegados al derecho civil), los sindicatos tienen la condición de personas jurídicas sin fines de lucro, que reciben el "encargo" de cada trabajador para negociar el mejoramiento de las condiciones de su contrato original. En cambio, para los laboristas, el sindicato tiene un fin de mejoramiento y desarrollo social, a quienes no representa individualmente sino que colectivamente, con facultades que exceden a las del mandato civil (Palavecino, s/f, 12).

Lo anterior tiene sentido puesto que el período llamado "La cuestión social" se suscita en Chile a partir de la década del 60 del siglo XIX. Sin embargo, es poco prudente señalar que anterior a este período la pobreza, la miseria y las condiciones de precariedad de gran parte de la población chilena no existían. Lo que ocurre con la "Cuestión Social" es que se reconoce las condiciones en que se desenvuelve la clase trabajadora a nivel mundial.

Los salitreros, mineros y obreros urbanos comenzaron a organizarse y protestar para resolver las demandas proletarias. Entre 1890 y 1915 hubo cerca de 78 actos de protesta como huelgas generales, mitines o manifestaciones, y sólo entre 1902 y 1908 hubo más de 200 huelgas (Ulloa, s/f, p.7). Sólo por citar algunas: 1903, huelga en Valparaíso: 100 muertos; 1905, huelga en Santiago: 200 muertos; 1907, huelga de Iquique: más de 1000 muertos.

En 1906 es elegido diputado por Tocopilla Luis Emilio Recabarren, dirigente obrero quien en 1912 fundaría el Partido Obrero Socialista, y más tarde la Federación Obrera de Chile, FOCH (aunque ésta había sido fundada en 1909, pero con Recabarren a la cabeza su programa político fue socialista, y no ya mutualista, que era el ánimo de su fundación. La lucha sindical adquirió un tinte más luchador y confrontacional. Fue excluido del parlamento por negarse a jurar (Palavecino, s/f 8.

El salitre es el puntal de la economía nacional a partir de fines del siglo XIX. En el período de auge económico el Estado creció en términos organizativos y se transformó, paulatinamente, en una fuente de trabajo para la naciente clase media (Palavecino, s/f, 8 Durante 1916 y 1925 hubo 758 huelgas. Todas ellas en virtud del aumento y variedad de la industria y el aumento de los trabajadores asalariados urbanos. Hay una explosión en la organización de la clase trabajadora.

El periodo inmediatamente posterior al auge del salitre se conoce como el período de la crisis del 29, crisis que tiene como antecedente una concatenación de crisis en el capitalismo que comienzan a fines del siglo XIX (Palavecino, s/f, 8) Durante este proceso, se desarrolla la crisis política que culmina en la suspensión del parlamento y luego la promulgación del código laboral de 1933, cuyos antecedentes se remontan a la aprobación de las leyes laborales de 1924, y un año después de aprueba la Constitución del 25, que comienza a funcionar a partir de 1932. En los términos a que a nosotros nos importa, cabe señalar que esta nueva Constitución otorgaba al Estado mayor determinación sobre la propiedad privada. Desde la crisis del 24 hasta la puesta en aplicación de la Constitución del 25 es el período de transición del parlamentarismo al presidencialismo, enmarcada dentro de la nueva Constitución.

Durante este período de transición, el movimiento sindical queda marginado del ámbito de decisiones gubernamentales. La crisis del 29 provocó que las élites, aliadas con algunas organizacionales sindicales para las reformas que se plasmarán en el código laboral del 31, se proyectarán para definir un modelo de Estado acorde con el presidencialismo. Hacia 1931 el desempleo en el área del salitre alcanzó el 70% de la masa activa de trabajadores, en torno a 1932 se comienzan a tolerar los sindicatos pero manteniendo la prohibición de huelgas. En 1936 se funda la Confederación de Trabajadores de Chile, CTCH.

Desde 1932 hasta 1973, se establece una alianza entre una parte del movimiento sindical (mayoritario) y la izquierda parlamentaria. El primer efecto de esta alianza es el triunfo del Frente Popular en 1938 con Pedro Aguirre Cerda. Con ello hay una creciente subida en la cantidad de sindicalizados, sobre todo, de la CTCH. En este mismo año el movimiento sindical recupera el derecho a huelga, aumentando la actividad sindical, sobre todo en el ámbito de los trabajadores mineros.

El objetivo del movimiento sindical asociado al gobierno y a la izquierda parlamentaria, fue acoplarse a la línea de reformas que apuntan a mayor crecimiento y productividad, que a reformas sociales. En esto, el gobierno de Aguirre Cerda seguía el plan de John Keynes: mejorar la vida de los trabajadores a partir del desarrollo económico. En esto tuvo por aliados a la derecha liberal, asociada al keynesianismo. Según datos, a partir de 1938 el índice de producción industrial aumentó por sobre el 25%, en detrimento de ello, la producción agrícola se estanca, la minería creció a un 5% anual y el cobre lo hizo a un 8%(Palavecino, s/f, 10.

Las luchas ideológicas al interior de la CTCH condujo, hacia 1953, a la fundación de la Central Única de Trabajadores, CUT. En 1943, en el gobierno de Aguirre Cerda, se funda la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF; en 1944, la Federación de

Educadores de Chile, FEDECH; en 1945, se funda la Agrupación de Empleados Semifiscales, ANES; en 1948, la Junta Nacional de Empleados de Chile, JUNECH; la Confederación de Empleados Públicos de Chile, CEPCH; en 1950, la Federación Obrera Nacional del Cuero y del Calzado, FONACC; el Movimiento Unitario Nacional de Trabajadores, MUNT; el Comité Relacionador de Unidad Sindical, CRUS; en 1951, el Movimiento de Unidad Sindical, MUS; en 1952, el Comité Nacional de Federaciones, CONAF. El grueso de estas organizaciones se congregó en la Comisión Nacional de Unidad Sindical, siendo el antecedente directo de la fundación de la CUT al año siguiente cuyo primer presidente fue Clotario Blest.

La década del 60 fue álgida en luchas políticas y sociales. Comienza la sindicalización campesina y con ello el enfrentamiento político-social con la estructura latifundista imperante, sobre todo, en el sur del país. Hacia 1962, en el gobierno de Alessandri, se aprueba la ley de Reforma Agraria, llevada a la práctica de manera parcial. Durante el gobierno de Frei Montalva, la reforma agraria seguiría su curso con el objeto de modificar la tenencia de la tierra. Durante esta época los sindicatos adquieren mayor poder de negociación en virtud de romper la tensión entre sindicatos y empresas. Poco a poco el movimiento sindical comprendió que el problema de fondo eran las condiciones políticas en las que se gestaba la estructura de la organización del trabajo y no las simples mejoras salariales. Por ello comprendió que la transformación estructural era el fondo del problema salarial. De este modo, la CUT comenzó una ofensiva para lograr cambios estructurales, disputando la transformación global del sistema político.

Con la asunción de Salvador Allende al gobierno en 1970, la CUT formó parte activa del gobierno, lo que provocó el rechazo de la derecha en el parlamento. El gobierno firmó un decreto que le otorgaba legalidad institucional a la CUT, suministrando los métodos adecuados de su financiamiento. Al incorporar a los sindicatos asociados a la CUT a la planificación del Estado, se incorporaba el hecho de que los sindicatos debían ajustarse a planes de producción fijados. La CUT, sin embargo, se encontraba en una difícil situación puesto que, por un lado, canalizaba las demandas y luchas de los sindicalizados, y, por otro, debía canalizar su papel en la planificación de economía centralizada que el gobierno llevaba a cabo.

Con el golpe militar de 1973, el papel de la CUT y de los sindicatos quedó desmembrado. El Plan Laboral redujo el sindicalismo a “sindicato de fábrica o empresa” prohibiendo expresamente la negociación colectiva y la huelga. El consabido Plan Laboral y el Plan Kelly tienen por objeto modernizar la relación laboral, la salud, la administración pública y de gobierno, para armonizarlas con la reforma mayor al sistema económico y político del que ya hemos hablado en capítulos anteriores.

PLAN KELLY
El Plan Kelly debe su nombre a Roberto Tomás Kelly Vásquez (1920-2012). Colaborador del dictador Augusto Pinochet. Este plan es también conocido como “El Ladrillo”, del que fue uno de sus redactores. El plan es la implementación económica de las políticas neoliberales de la Escuela de Chicago. Estas implementaciones fueron popularmente difundidas como “El milagro chileno”. “El Ladrillo” postulaba la apertura del mercado interno, aranceles bajos y fijos, el fin de los controles de precios y el fin de los subsidios.

Desde su puesta en marcha hasta hoy, no se ha modificado este esquema. Se han privatizado múltiples áreas como salud, agua, luz, previsiones, carreteras, aeropuertos, transporte público, telecomunicaciones, entre muchas.

Debemos indicar que en la actualidad, los procesos políticos, sociales, culturales, tecnológicos y muchos otros, están supeditados a la mantención de los criterios económicos que la dictadura puso en funcionamiento. De este modo, si hablamos de democracia hay que pensarla como supeditada a los criterios económicos, es decir, exigir la democratización de Chile pasa por mantener el nivel de riqueza y producción económica que hoy existe. De lo que se sigue que la democracia es secundaria al modelo económico: la democracia está al servicio del desarrollo económico neoliberal. En este marco hay que visualizar el desarrollo del sindicalismo y del derecho colectivo del trabajo hoy en Chile.

Quizás sea el sindicalismo de empresa lo que caracterice al sindicalismo institucional de hoy. Como veremos más adelante, en el artículo que tipifica la formación de sindicatos (n° 5), se expresan con claridad uno de los principios que el toyotismo implantó: el corporativismo sindical, es decir, el trabajo tripartito entre sindicato, empresa y gobierno.

En Chile, la legislación laboral permite que los no sindicalizados puedan negociar con el empleador y llegar a contratos y convenios colectivos. Es clara que esta operatoria desincentiva la afiliación a un sindicato. Más aún si el empleador beneficia más a los no sindicalizados que a los que sí lo están, en la negociación.

1.2. Juridicidad sindical

En este parte de la unidad expondremos los artículos legales más relevantes acerca de la Ley de Sindicalización en Chile. Realizaremos breves comentarios a ellos cuando corresponda. Estos comentarios estarán relacionados con los contenidos atingentes del derecho colectivo del trabajo en Chile.

Artículo 1°.- “Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas”.

Artículo 2°.- “Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas. Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional”.

Artículo 3°.- “Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección. La afiliación a un sindicato es

voluntaria, personal e indelegable. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación. Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel".

Quizás se vislumbre una discusión política en la formulación y sentido del artículo. Señala este claramente que nadie puede ser obligado a sindicalizarse. La sindicalización es voluntaria, no hay coerción en tal proceso. Sin embargo, queda enmarcada dentro de la ambigüedad el que sea voluntaria, puesto que ¿bajó qué circunstancias un trabajador no querría sindicalizarse si el sindicato busca, por definición, el bienestar del trabajador? Ahora bien, tomemos el caso de un sindicato que favorece al empresario y no a los trabajadores. El trabajador puede renunciar a *ese* sindicato y fundar otro que satisfaga los intereses de los trabajadores. Lo que se busca, o a lo menos queda abierto en la formulación de la ley, es que el trabajador no se sindicalice y pueda negociar directamente con el empresario.

Artículo 4°.- "No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".

Se deja entrever que la condición del empleo está pensada desde el taylorismo. Si tomamos el artículo 3 y este, podemos retrotraernos a la época de los sindicatos de oficio y a la prohibición de ingreso de obreros no especializados y, a su vez, a la imposibilidad de convertirse en empleados de tal o cual fábrica o industria.

Artículo 5°.- "Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
b) sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
c) sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
d) sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes".

Artículo 9°.- "Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o

contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
2. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;
5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;
9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".

Estos doce ítems acerca de los fines de los sindicatos reducen a éstos a meros administradores de las reivindicaciones de los trabajadores. En ningún caso los sindicatos pueden proponer y organizar modos distintos de organización del trabajo, siendo que los trabajadores, ahora no sólo los sindicalizados, son los que producen y generan los bienes que consumiremos. Está claro que esta reducción de los fines de los sindicatos obedece al criterio taylorista de expropiación del poder operario de los trabajadores, trasladándolo al ámbito de la dirección de empresa. A partir de aquí, como ya sabemos, el trabajador es

un instrumento dentro de un conjunto amplio de otros instrumentos, cuyo objetivo es la generación de ganancias tanto para él como para el empresario.

Artículo 65.- "Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Incurre especialmente en esta infracción:

a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato. Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes.
b) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;
c) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
d) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
e) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y
f) El que aplique las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 122 sin efectuar el descuento a que dicha disposición alude".

Artículo 66.- "Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Incurre especialmente en esta infracción:

a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar

curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y
e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados".

Artículo 67.- "Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato".

Artículo 78.- "En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 16, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados. La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo. El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 32. Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 14. Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 32 inciso final".

Este último artículo refleja la voluntad del legislador de fomentar la no inscripción sindical, apoyándose en la existencia del derecho *individual* del trabajo por sobre el derecho *colectivo* del trabajo. Además no se hace mención alguna a la huelga como mecanismo de presión para lograr los objetivos sindicales, y se la trata en ítem aparte, con una serie de límites que colindan en lo irrisorio, como veremos en el capítulo pertinente.

Quizás un ejemplo manifieste con claridad lo anterior: cuando la mina San José se derrumba por sobre 33 mineros los que, a la postre, fueron devueltos a la superficie. Pero la situación laboral de los trabajadores queda de manifiesto cuando, a raíz de un sindicalismo débil, la presión no era suficiente para lograr reivindicaciones, dentro de ellas, las de seguridad. Si la mina no se hubiera derrumbado, las cosas seguirían tal cual, como ocurre con muchos trabajos.

La ley sindical en Chile está pensada para un sindicalismo de empresa, es decir, como lo observamos en el toyotismo, para un sindicalismo que no politice sus demandas, es decir, que ponga en cuestión la organización misma del trabajo, por un lado, y que proponga un modelo de organización no capitalista, por otro.

Para comprender

PLAN LABORAL DE 1979	REFORMA LABORAL 2016
Negociación colectiva por empresa	Se mantiene la imposibilidad de negociar por rama o sector productivo
Limitaciones para la huelga	Introduce el “reemplazo con adecuaciones necesarias”, la que debe otorgar servicios mínimos que garanticen el funcionamiento de la empresa durante la huelga. Además se mantienen los plazos y las formas que generan el descuelgue de los trabajadores. Los trabajadores de obra o faena negocian sin derecho a huelga.
Fragmentación del sujeto colectivo laboral	Al interior de una “empresa” pueden existir y negociar colectivamente varios sindicatos, también lo pueden hacer grupos negociadores, debilitando la unidad de los trabajadores dentro de una empresa
Despolitización sindical	Limita al sindicato a la estrecha pelea económica, impidiendo la posibilidad de participación real en cualquier otro tipo de decisiones (vivienda, salud, educación, territorio, medio ambiente, etc.)

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. La Negociación Colectiva en Chile

Hemos visto en capítulos anteriores que la negociación colectiva, junto a la sindicatura y la huelga son los elementos sustanciales del derecho colectivo del trabajo, y, que a su vez, la negociación colectiva nace como una forma de equiparar la precariedad en que trabajan los obreros con el poderío económico de los patrones. También, que la negociación colectiva no siempre fue bien vista, sobre todo porque supone la unidad reivindicativa de los trabajadores en torno a la filiación sindical y su plataforma de lucha que puede ser confrontacional o corporativa.

Para algunos autores la negociación colectiva afecta a los empleadores y trabajadores en, a lo menos, tres aspectos, a saber: la relación colectiva del trabajo entre ambos actores, los salarios de los trabajadores y las condiciones del trabajo.

La negociación colectiva, en cuanto instrumento jurídico, posee las siguientes características no comprendidas en su ámbito de origen puesto que se le examina sólo jurídicamente. Las cualidades cristalizadas en estructuras económicas y sociales son:

- Las estructuras sociales y económicas no son naturales, son construidas espacial e históricamente.
- Tales construcciones manifiestan las ideologías y los valores hegemónicos en la sociedad.
- Los distintos sectores sociales buscan modelar esas construcciones con el propósito de dar prioridad a sus intereses.
- El Estado procesa las pugnas de los sectores sociales en conformidad a las fuerzas relativas detrás de las ideologías y valores concomitantes, y
- En dichas estructuras se delimita la participación del capital y trabajo, elementos básicos de las estructuras económicas y sociales.

Ya estamos enterados de que el Estado subsidiario fortaleció a los empresarios, privatizó las empresas estatales y promovió la privatización de diversos ámbitos de la economía y la liberalización de los mercados de trabajo, pero también, y en deriva de aquello, limitó y prohibió la acción sindical y la negociación colectiva. Hizo que la negociación colectiva subsumiera el trabajo al capital contribuyendo a una tasa de ganancia libre de toda interferencia laboral-sindical aumentado el patrón de acumulación

De este modo, si comparamos con la ley laboral del gobierno de Allende, y la inclusión de la CUT en la planificación económica centralizada, notaremos las siguientes diferencias, todas ellas atañen a la exclusión del ámbito de la negociación colectiva consagrada en el Plan Laboral del 79:

- Se excluyen de la negociación colectiva al personal de la administración pública, de empresas, públicas o privadas, financiadas por el Estado en un 50% en los dos últimos años, los trabajadores que se desempeñen en faenas u obras transitorias o temporales. Se excluyen todas las empresas que tengan menos de

ocho trabajadores.

- Se limita el rango de aumento de sueldo instalándose el criterio de la moderación.
- Se debilita al sindicalismo en dos áreas: a) se prohíbe la negociación agregada, sea por rama o geográfica. Nótese que la negociación colectiva que comprenda la negociación interempresa queda sujeta a la aceptación del empleador, y b) incluir al grupo negociador en vez de los dirigentes sindicales para la negociación.
- Transforma la huelga en una amenaza para los trabajadores. En muchos casos el empleador consigna que la huelga priva de trabajo a los trabajadores inclinándolos a la cesantía en virtud de que si no hay trabajo, no hay producción, no hay venta, no hay sueldo: hay cesantía. La ley permite al empleador contratar trabajadores de reemplazo o rompehuelgas y facultó que, al transcurrir 30 días una vez iniciada la huelga, los trabajadores se podían reincorporar aceptando las condiciones laborales contractuales propuestas por el empleador. A los 60 días de huelga, el empleador entenderá que los trabajadores han renunciado voluntariamente al trabajo.

En fin, la negociación colectiva quedó proscrita del ámbito de la gestión generando efectos disciplinarios y de control abismantes, con el doble objetivo de debilitar, aminorar, disminuir, contraer la fuerza de presión sindical colectiva sometiendo en la austeridad la participación en el excedente de ganancias empresariales.

2.2. Procedimiento de la negociación colectiva (y del contrato colectivo que de aquella surgiere)

A continuación vamos a presentar los artículos legales más relevantes acerca de la negociación colectiva en Chile. Iremos formulando comentarios a los artículos estableciendo vinculaciones con el derecho colectivo del trabajo y sus problemas.

Artículo 79.- “Negociación colectiva es el procedimiento través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”.

El artículo es explícito en señalar que la negociación colectiva sólo comprende “condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones”, excluyendo a los trabajadores de la participación política para determinar la estructura de trabajo, por ejemplo.

Artículo 80.- “La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación. No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban. Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o

impuestos. Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980. El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de esta ley".

Aquí queda en evidencia la cantidad de trabajadores que quedan marginados de la posibilidad de negociación colectiva.

Artículo 81.- "No podrán negociar colectivamente:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria de temporada;
2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;
3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.
5. De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.
6. Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.
7. Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales".

Fíjese que el ítem n°1 de este artículo, faculta a que los empleadores de empresas constructoras y mineras, que son las más características de trabajo en faena, no negocien con el empleado su forma de contrato. El trabajador queda al criterio antojadizo del empresario.

Artículo 82.- "Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma".

Nuevamente se trasluce el carácter científico de la administración del trabajo. Es faculta del empleador "organizar, dirigir y administrar la empresa". El saber del trabajo está supeditado al conocimiento de la directiva empresarial. En este sentido, el toyotismo es innovador puesto que involucra a sus trabajadores en la organización, dirección y administración de la empresa, pero en virtud del objetivo productivo de ella, es decir, existe previamente un criterio zanjado al que se tienen que ajustar los trabajadores.

Artículo 90.- Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado. Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada. Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en esta ley. Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 127".

Artículo 120.- "Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo. Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo deberá constar por escrito. Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción".

El contrato colectivo es el resultado de la negociación colectiva en virtud de lo estipulado en artículos anteriores, a saber, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Artículo 121.- "Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte;
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y
3. El período de vigencia del contrato.
4. Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato".

Artículo 127.- “Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento. No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 124 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa. Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 123 e inciso primero del artículo 124, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento. Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque lo suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa”.

Conclusiones

- El Ohnismo es una innovación a nivel organizacional y no tecnológico, de la organización del trabajo.
- El Ohnismo supone un cambio de mentalidad, no solo del trabajador sino que de la empresa en su conjunto.
- El Ohnismo se distancia conceptualmente del taylorismo y del fordismo en tanto enfatiza proceder “al revés” de lo que plantean aquellas organizaciones del trabajo clásicas.
- El trabajo en equipo expresa una relación con el Ohnismo, pero articulado desde una lógica estrictamente laboral y no organizacional.

Bibliografía

Coriat, B. Pensar al revés (1993). Trabajo y organización en la empresa japonesa. Siglo XXI Editores. España: Madrid.

Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Senett, R. (2006). La cultura del nuevo del capitalismo. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD III
Sindicalización, negociación colectiva y huelga

Introducción

Esta última semana abordaremos el problema de la huelga. Revisaremos la huelga en tanto procedimiento legal, sujeta a la ley sindical, tanto antigua como la vigente, tomando en cuenta el contexto de discusión inserta en la Reforma Laboral del 2016. Por lo que hemos tematizado a lo largo de estas unidades, no es sorpresa que la Reforma Laboral sea, en rigor, la discusión acerca del Derecho Colectivo de los Trabajadores. En efecto, si tomamos los contenidos triangulantes de este derecho encontramos la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, elementos consustanciales a la reforma. Discusión aparte es preguntarse por qué no le llamaron por su nombre. Esta semana, así como la anterior, involucrará la exposición de los artículos legales más relevantes acerca de la huelga en Chile.

Ideas fuerza

Huelga

Reforma Laboral (2016)

Función y puesto.

3. HUELGA

3.1. La huelga en Chile

Actualizando los contenidos, la huelga en Chile fue suspendida entre 1974 y 1979, para luego ser incorporada con todas limitantes que hemos tratado. Para la legislación chilena, la huelga es una medida extrema a la que sólo se puede recurrir una vez que, en la negociación colectiva, el sindicato, de acuerdo a un procedimiento reglado, así lo estime conveniente. De este modo, la huelga obedece a un reglamento riguroso al interior de la institucionalidad laboral-sindical. La huelga fue reglamentada a partir del Código Laboral del 31. Aunque con ciertas garantías, estaba procedimentada a una extenuante burocracia.

CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931

Artículo 364: Los Sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este Título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción y, por consiguiente, se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entraban la disciplina y el orden en el trabajo.

Artículo 371: Se prohíbe a los Sindicatos ocuparse en objetivos distintos de los señalados en este Título y en sus estatutos, y ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la de las industrias, tal como las garantizan la Constitución y las leyes.

Artículo 385: En ningún caso podrán invertirse los fondos del Sindicato en fines de resistencia o en cualquiera otra actividad que directa o indirectamente dañe los intereses de la empresa industrial a que el Sindicato pertenece.

Para tomar en consideración

- El código laboral no establecía el reemplazo en huelga.
- Existía un margen para la huelga fuera de la negociación tradicional.
- En 1971 se reconoce constitucionalmente la libertad sindical.
- También se reconoce el derecho a huelga.
- El código laboral del 31 establece un margen para negociar por rama: DFL 178 de 1931; la Ley 6.020 de 1937; la ley 17.074 de 1968.
- La negociación colectiva no estaba circunscrita a una sola presentación y en fechas precisas.
- El contrato colectivo regía tanto para los sindicalizados activos al momento de la negociación y a los que se sindicalizaban después.
- Se permitía la negociación colectiva de los no sindicalizados siempre y cuando no hubiera sindicato

Se torna indispensable referirnos a la discusión en torno a la Reforma Laboral, porque en ella se plasman muchos de los contenidos que hemos visto durante el trascurso de las unidades. Esta discusión, como ya estarán atentos, no es nueva y tiene, a lo menos, 26 años de discusión. Quizás el aspecto más fundamental de la discusión sea el papel que

en ella juega la huelga, puesto que, como se ha dicho de variados modos, es siempre la acción a evitar por parte del empleador y el Plan Laboral de la dictadura así lo atestigua.

Hemos planteado que uno de los puntos de discusión es la titularidad sindical, es decir, que sólo el sindicato puede negociar colectivamente, dentro de los límites legales-laborales que se negocian, y ya no un grupo negociador o no sindicalizados. Decíamos al respecto que existen los que sostienen que la titularidad sindical vulnera los derechos de los no sindicalizados, puesto que éstos ya no podrían negociar con el empleador. A esto nosotros preguntábamos ¿por qué habría de negarse un trabajador a sindicalizarse, si el sindicato es la institución que procura luchar por sus intereses como trabajador de aquella empresa? Dejábamos en evidencia que el problema es la existencia del sindicato como institución "política" que dificulta la extracción expedita de energía del trabajador para lograr la mayor cantidad de riquezas y ganancias para el empleador. El vehículo de presión es la huelga, es decir, dejar de trabajar e impedir, por tanto, que el empresario siga obteniendo las riquezas y ganancias que pretende.

Pero la huelga, como sabemos, se encuentra sujeta a inhabilitaciones que conllevan a lo paradojal. Por ejemplo, en vigencia se encuentra la ley que faculta a los empleadores a emplear a trabajadores no suscritos a la huelga. Esto significa que los empleadores pueden disponer de los trabajadores que no han adherido al paro en los puestos que ellos consideren relevantes para la no detención de la productividad de la empresa. Ahora bien, sabemos que no todos los trabajadores de una empresa se pueden ir a huelga, por tanto, siempre habrá trabajadores que podrán, eventualmente, ocupar otros puesto de trabajo. Agregue a esta medida que el empleador puede emplear a trabajadores con pago de boleta de honorarios o, si así lo estima conveniente, práctica profesional. De este modo, el objetivo de la huelga no se podrá cumplir: la empresa no paralizará. ¿Qué sentido tiene una huelga que, por antonomasia, no puede cumplir su objetivo?

Pues bien, la Reforma Laboral en discusión impide emplear trabajadores, sea como reemplazo con los trabajadores no sindicalizados o con pago de honorarios. La discusión que se plantea es esta: al parecer la ley busca que se pare la empresa y no sólo los trabajadores. Sin embargo, el ánimo de la ley, tal y como lo señaló la ministra del trabajo Javiera Blanco sería: "Nunca hablamos de paralización de la empresa, porque el que tiene derecho a huelga es el sindicato, no toda la empresa" (Emol. Domingo 2 de noviembre del 2014. Sección Reportajes). En efecto, por todos los medios se busca hacer efectivo que la huelga no paralice la producción de la empresa. El argumento de la ministra es falaz: si los trabajadores paran es en virtud de la relación laboral que mantienen al interior de la empresa, y, siendo que son los trabajadores quienes generan la riqueza y las ganancias de sí mismos y del dueño de la empresa, es razonable que si paran los trabajadores, pare también, por añadidura, la producción de la empresa.

La huelga en la Reforma Laboral actual

- Se le exigirán a los huelguistas “servicios mínimos” universales.
- Fin del reemplazo en huelga, incluida la figura del “puesto” de trabajo.
- Concepción de huelga “pacífica”.
- Desafuero de huelguistas que hagan uso de fuerza física y moral en cosas y personas.
- Votación de la propuesta que realice el empleador cada cinco días.
- Posibilidad de renunciar al sindicato durante la huelga.

El argumento que sostiene la ministra Blanco es posible si se hace la distinción entre “función” del trabajador y “puesto” de trabajo. Por ejemplo: en la empresa de pan, el panadero cumple la “función” asignada por su contrato, a saber, hacer pan, de tal a tal hora, cierta cantidad, con tales ingredientes, etc. Su “puesto” de trabajo o “lugar” de trabajo está en tal habitación en la que hay instrumentos, herramientas, aparatos, utensilios, objetos en general, que el panadero utilizará para fabricar el pan. Pues bien, una cosa es la fuerza de trabajo del panadero, sus habilidades y capacidades, su virtuosismo de panadero y otra, distinta, son los medios que el empresario le entrega para que pueda fabricar el pan. Lo que la ley estaría protegiendo son los “medios” con los cuales el panadero fabrica el pan. De acuerdo a la distinción habría que decir que al parar el panadero se detiene la producción de pan que *“este”* fabrica y no la que *otro* podría fabricar. Pero, entonces, cabe preguntarse por el motivo por el cual el panadero para la fabricación de pan: aumento de salario, mejores condiciones de trabajo (baño decente, limpio), indumentaria adecuada, bono por mayor producción, etc. ¿Qué tienen que ver estas demandas con el “puesto” de panadero? Nada diría la ministra, a menos que el panadero explicite que los “medios” no son los adecuados para fabricar pan; sin embargo, explicitar esto no entra en ninguna negociación.

De este modo, la distinción que la minra propone sólo es posible ***porque*** la propia legislación lo permite, es decir, está supuesto en la legislación que el trabajador no puede negociar con el empleador ni la organización ni el modo de administrar la empresa.

Recuento general de las modificaciones en la Reforma Laboral (2016) en el campo de la sindicalización y negociación colectiva (www.prosindical.cl/reforma-laboral-xxiii-recuento-de-los-retrocesos-de-la-reforma-historica/ Juan Vergara, 16 de mayo, 2016)

- Aumento de quórum para la constitución de sindicatos en empresas de hasta 50 trabajadores (Art. 227): se aumenta a un 50% el quórum para constituir sindicatos en empresas de hasta 50 trabajadores, en circunstancias que ley actual solo exige 8 trabajadores.
- Sindicatos interempresa solo podrán constituirse ante inspectores del trabajo (artículo 221), a diferencia de los demás sindicatos, que pueden constituirse ante otros ministros de fe (ej. notarios).
- Se exige ministro de fe en elección de delegados sindicales con fuero en sindicatos interempresa, eventuales o transitorios (artículo 229): se establece que la elección de estos delegados sea hecha ante un ministro de fe, en circunstancias que la ley

vigente no contempla este requisito.

- Aumenta el quórum para elegir delegados de sindicatos interempresas, de trabajadores eventuales o transitorios (Art. 229): el proyecto aumenta a 76 socios el quórum que actualmente exige la ley (25 socios) para elegir hasta 3 delegados con derecho a fuero en un establecimiento que no trabajen directores del sindicato. Con esto se reducirá la cantidad de delegados con fuero.
- Trabajadores que concurran a constitución de sindicato interempresa solo tendrán fuero desde la solicitud de ministro de fe (Art. 221): se elimina el fuero retroactivo de 10 días desde la constitución del sindicato interempresa, confiriendo fuero solo desde que se realiza la solicitud de ministro de fe, lo que deja sin protección del fuero a los "actos preparatorios".
- Se elimina el fuero de 6 meses a los dirigentes sindicales en caso de caducidad de la personalidad jurídica del sindicato (Art. 243), por no subsanar sus defectos de constitución o no alcanzar el quórum de constitución dentro del año.
- Se elimina el derecho de trabajadores víctima de despido antisindical a optar por el pago de indemnizaciones adicionales (Art. 294 Proyecto): trabajador sin fuero despedido por razones sindicales tiene actualmente 4 opciones: firmar finiquito, demandar por despido injustificado (indemnizaciones más recargo por la causal invocada), o demandar despido antisindical, pidiendo ya sea el reintegro a al trabajo o el pago de sus indemnizaciones con recargo legal más indemnización adicional de 6 a 11 remuneraciones. Reforma laboral elimina esta última opción, la más habitual.
- Se sanciona a los dirigentes por mala fe y abuso de derecho (Art. 29 letra f): se sanciona como práctica antisindical "Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho", lo que será utilizado por empleadores para controvertir las cláusulas o acuerdos tácitos que operan en materia sindical (ejemplo: cantidad de horas de permiso y pago de las mismas).
- Dirección del Trabajo deberá solicitar disolución de sindicatos a solicitud fundada de las empresas (Art. 297): si bien no se autoriza a los empleadores para solicitar a los tribunales laborales que decreten la disolución de un sindicato, sí se les permite "solicitar fundadamente" a la Dirección del Trabajo que interponga dicha demanda, lo que producirá un resultado equivalente.

El problema de fondo sería el taylorismo, es decir, la administración científica del trabajo que expropio al obrero la dirección del trabajo con el fin de ajustar mayores medidas de riqueza y ganancia. Como muchos estudiosos de este tema lo han planteado, radica en la política y no meramente en la legalidad, la relación trabajo-capital. En efecto, como hemos planteado a lo largo de esta asignatura, el conocimiento y análisis del derecho colectivo del trabajo en Chile no puede estar sujeto a una mirada legal puesto que, los trabajadores en tanto sujetos de este derecho, están insertos en una "lógica" del trabajo que nosotros le hemos llamado organización del trabajo y que hemos sumariado en tres tipos homogéneos, pero no excluyentes: taylorismo, fordismo y ohnismo.

Los modos de organización del trabajo son modos políticos puesto que involucran a personas que, a su vez, involucran a toda la población en cuanto a la producción de bienes y servicios. Por otro lado, la organización del trabajo involucra a una densa cantidad de trabajadores que libremente deben decidir su modo de organizar tanto el trabajo que producen como los requerimientos para esa producción. La huelga es la expresión de la exigencia de una relación laboral justa e igualitaria, no explotadora, que

busque potenciar al trabajador por medio del trabajo y no comprenderlo como una fuente de energía que genera riqueza y ganancia para un sector pequeño de la población.

HUELGA

Lo que empeora en la reforma laboral es lo siguiente:

- El juez de letras puede reanudar una empresa que se encuentra en huelga a solicitud del empleador o de un sindicato (antes lo tenía que dictar el presidente de la República).
- Se define la huelga como una acción desarrollada pacíficamente.
- Se incorpora la noción de "servicios mínimos" en la huelga para proteger los intereses del empresario, desnaturalizando el concepto de servicios esenciales reconocido por la OIT, que son aquellos que dañan intereses de terceros no involucrados en el conflicto.
- El sindicato es el que debe proveer los servicios mínimos y si no lo hace, incurre en una práctica desleal grave.
- Se detalla como práctica desleal el ejercicio de fuerza especialmente si obstaculiza el ingreso de trabajadores y directivos.

Lo que omite la Reforma Laboral es lo siguiente:

- Reconocer el derecho a huelga en cualquier circunstancia que lo determinen los trabajadores, por ejemplo en caso de riesgo a la salud, en solidaridad o por temas políticos, económicos y sociales.
- Garantizar la huelga para todos los trabajadores del sector público.
- No se pronuncia respecto de la limitación que deben tener los "servicios esenciales" durante una huelga.
- Se mantiene la prohibición de hacer uso del derecho a huelga para los sindicatos de empresas de servicios estratégicos.

Aquello que se mejora en la Reforma Laboral es lo siguiente:

- Elimina la posibilidad de reemplazar a los trabajadores huelguistas pero obligando al sindicato a proveer de servicios mínimos.
- Evita la posibilidad del descuelgue individual de trabajadores

3.2. Procedimiento de la huelga en chile

A continuación expondremos los artículos más relevantes de la ley de Huelga en Chile, anterior a la Reforma Laboral del 2016. Es importante que el estudiante pueda comparar las similitudes y diferencias entre una y otra. Para cada caso, y según corresponda, realizaremos comentarios vinculantes con la problemática del derecho colectivo del trabajo.

Artículo 145.- "Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo,

podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones. La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses. Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero. Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".

Artículo 146.- "Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

1. Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
2. Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contado desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y
3. Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje. Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos en cinco días de anticipación. Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 145, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación. Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella. Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentra en poder de la Inspección del Trabajo respectiva".

Artículo 147.- "En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa".

Artículo 149.- "La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 145, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación".

Artículo 150.- “Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días. Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 145, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga. Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella. Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inician al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga”.

Recuento general de las modificaciones a la negociación colectiva (y, por extensión, al contrato colectivo) en la Reforma Laboral (2016)

- Eliminación de la negociación colectiva reglada para las federaciones y confederaciones e introducción de un nuevo procedimiento sin derecho a fuero ni huelga (Art. 411): al igual que los sindicatos interempresa, esta negociación es actualmente voluntaria para el empleador, pero en vez de tornarla obligatoria en ciertas circunstancias, derechamente se elimina y a cambio se introduce un procedimiento semirreglado, sin derecho a fuero ni huelga. Medida afecta a federaciones que venían negociando colectivamente en forma reglada (ver caso Fenasib).
- Convenio colectivo suscrito por federaciones y confederaciones no tiene tope de años (Art. 411): si bien como regla general la duración de los instrumentos colectivos se reduce de 4 a 3 años, se incentiva a las empresas a negociar con organizaciones de grado superior permitiéndoles suscribir convenios colectivos con la duración que las partes acuerden, por sobre el tope señalado.
- Dirigentes de federaciones y confederaciones ya no podrán participar “por derecho propio” en las negociaciones colectivas de grupos de sindicatos base unidos para negociar: se elimina norma (Art. 327 inciso segundo) que confiere este derecho a un dirigente de organización superior en las negociaciones en que la comisión negociadora sea la directiva de uno o más sindicatos, de modo que su cupo ahora será computable dentro del tope máximo de 3 asesores.
- Sindicato no podrá presentar nuevos proyectos de contrato colectivo en el tiempo intermedio, para negociar por sus socios nuevos a quienes no se hayan extendido los beneficios (Art. 335): esto era coherente con el inciso primero del artículo 323 del Proyecto, que extendía automáticamente los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que se afiliaran al sindicato, lo que hacía innecesario presentar un nuevo proyecto por ellos. Sin embargo, la sentencia del TC declaró inconstitucional dicha norma, lo cual actuará como presión para que el sindicato acepte o incluso solicite al empleador que pacten la extensión de beneficios a “terceros”, socios y no socios; de lo contrario, se verá expuesto a la amenaza de que los socios nuevos y sin beneficios se cambien a otro sindicato, armen uno nuevo o formen parte de un grupo negociador). Problema no existe con norma actual (Art. 322 inciso segundo y tercero actual) que permite presentar nuevos proyectos de contrato colectivo en el tiempo intermedio que empalmen su fecha

de término con el contrato anterior (Ej: negociaciones “complementarias” en Walmart, realizadas como sustituto de la extensión de beneficios), la cual se elimina.

- Pago de aporte sindical por extensión de beneficios queda sin piso mínimo: proyecto deja al acuerdo de las partes que los terceros beneficiados por la extensión de beneficios paguen “todo o parte” de la cuota, lo que permite a las empresas instar a los sindicatos para que acepten el pago de un porcentaje inferior al 75% que reciben actualmente.
- Aumenta a 18 meses el plazo de prohibición para negociar en micro y pequeñas empresas nuevas (Art. 308): se aumenta de 1 año a 18 meses el plazo que los trabajadores deben esperar, desde el inicio de actividades de la empresa, para que puedan presentar proyecto de contrato colectivo.
- Empresas podrán declarar períodos no aptos para negociación en cualquier mes (nuevo Art. 334 inciso segundo): se mantiene norma que permite a las empresas en que no existe instrumento colectivo vigente declarar períodos de hasta 60 días en los cuales no será posible iniciar proceso de negociación colectiva, pero se elimina la exigencia que dicha declaración se realice solo en el mes de junio de cada año, con lo que ahora podrán hacerla en cualquier mes del año. Ello otorga a las empresas mayor flexibilidad para bloquear negociaciones colectivas en períodos de mayor productividad.
- Empresas ya no deberán comunicar la presentación de un primer contrato colectivo y se reduce el plazo para adherir al mismo: se elimina norma (actual Art. 320 CT) que obliga a las empresas en que no existe contrato colectivo vigente a comunicar a todos los trabajadores la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo con el objeto que se adhieran a dicha negociación, otorgándoles para ello un plazo de 30 días (durante los cuales la negociación colectiva se suspende). La Reforma ya no obliga a efectuar dicha comunicación y otorga solo un plazo de 5 días –a todos los sindicatos- para sumar nuevos trabajadores a la negociación, contados desde la fecha de presentación del proyecto.
- Servicios mínimos impiden inicio de negociación colectiva en ciertos casos: si el empleador realiza requerimiento de calificación de servicios mínimos, no se podrá presentar proyecto de contrato colectivo mientras aquél no se resuelva. Así se establece expresamente respecto de todas las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los 180 días posteriores a la entrada en vigencia de la ley (Art. 3 transitorio) y de los sindicatos que se constituyan en empresas donde no existían organizaciones sindicales (Art. 361).
- Se legitima la simple negativa del empleador (nuevo Art. 337): la fundamentación de la respuesta al proyecto de contrato colectivo pasa de ser obligatoria a voluntaria para el empleador, con lo que ya no necesita justificar su negativa a las peticiones de los trabajadores. Le basta con decir “no”, nomás.
- Se elimina la facultad exclusiva del sindicato para acogerse al piso de la negociación en cualquier circunstancia (Art. 344 en relación a 343): empleador podrá negarse a suscribir el piso de la negociación si previamente el sindicato aceptó rebajarlo “cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen”, lo que permitirá a las empresas condicionar el desarrollo de la negociación a que el sindicato suscriba un documento en que se le autorice a ello.
- Se flexibiliza la jornada de trabajo: norma actual (Art. 28 actual) impide trabajar más de 10 horas diarias y distribuir la jornada de trabajo en más de 6 y menos de 5 días, pero la Reforma permite trabajar hasta 12 horas diarias y distribuir la jornada en 4 días de trabajo y 3 de “descanso” (Art. 379), flexibilización que posibilitará destinar esos días de reposo a un segundo empleo.

- Tribunales con competencia laboral podrán suspender las negociaciones colectivas en curso (artículo 405): la suspensión de la negociación colectiva actúa como importante herramienta de presión contra los trabajadores, no existiendo en el Código del Trabajo actual ninguna norma que la permita. Sin embargo, la Reforma permite que en los procesos judiciales originados por alguna de las acciones previstas en el Libro IV del Código del Trabajo (ej. impugnación de nómina, servicios mínimos, prácticas antisindicales) los tribunales laborales decreten la suspensión de una negociación colectiva, por "razones fundadas". Constituye un incentivo para que las empresas judicialicen la negociación colectiva, lo que podría prestarse para toda clase de abusos, tal como advirtió la Corte Suprema en febrero de 2015.

Artículo 151.- "Acordada la huelga una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial. Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento. El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente. En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 81. El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero".

Artículo 152.- "El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más de cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga. En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 156".

Recuento general de las modificaciones al proceso de huelga en la Reforma Laboral (2016)

- Se dilata aún más el inicio de la huelga (Art. 352 y 353): no solo no se permite a los trabajadores comenzar la huelga una vez que ha sido aprobada, incluso se aumenta de 3 a 5 días el plazo que deben esperar para dicho efecto. Asimismo, se aumenta de 48 horas a 4 días el plazo que las partes tienen para solicitar "mediación obligatoria" (actual "buenos oficios"), la cual suspende la negociación por 5 días hábiles como mínimo. Es decir, se otorga más plazo al empleador para preparar su "plan de contingencia" o bien para instar a los trabajadores que desistan de hacer efectiva la huelga.
- Se legaliza una forma de "reemplazo interno regulado" (expresión acuñada por Senador Andrés Zaldívar) que la justicia laboral ha sancionado recientemente (ver caso Brinks), lo cual operará a través de los siguientes mecanismos:

a) Cambio unilaterales de turnos: se faculta al empleador para modificar unilateralmente las jornadas de trabajo de los trabajadores que no están en huelga para que ejecuten las funciones pactadas en sus contratos de trabajo (Art. 405 Proyecto), lo cual está actualmente prohibido (Art. 12 CT).
b) Adecuaciones necesarias: se faculta al empleador para ordenar a trabajadores que no están en huelga que realicen aquellas funciones de los huelguistas que sean necesarias para realizar las propias, con el objeto de evitar la "huelga forzada" (ejemplos: "el portero" (Senador Andrés Allamand), "el panadero" (Ministro Nicolás Eyzaguirre) y "la supervisora de cajas" (ministra Ximena Rincón).

- Empresas que reemplacen trabajadores no deben pagar dinero por trabajador reemplazante: se elimina norma que obliga a las empresas a pagar 4 UF por trabajador reemplazante, sea externo (cuando sindicato no proporciona servicios mínimos preestablecidos) ni interno (casos Promolinks y Carvajal).
- Se amplía la obligación de proporcionar equipos de emergencia para atender "servicios mínimos": otorgando importantes garantías a las empresas para obtener más de lo que realmente necesitan (caso Mutual de Seguridad):

a) Causales para proporcionarlos (Art. 360): se triplican las causales; norma actual básicamente favorece a empresas de salud.
b) Oportunidad (Art. 361): se obliga a calificarlos antes del inicio de la negociación colectiva y a que el sindicato conforme los equipos antes que se vote la huelga. Actualmente todo eso se hace después de votada la huelga.
c) Suspensión de la negociación colectiva (Art. 404): en caso de controversia sobre la calificación y determinación de los servicios mínimos, empresas pueden solicitar a los tribunales de justicia que suspendan la negociación colectiva.
d) Conformación equipos de emergencia (Art. 362): empleador los solicita con nombre y apellido en su respuesta al proyecto de contrato, lo que actuará como presión para los socios individualizados. Actualmente, designación la realiza el sindicato, después de aprobada la huelga.
e) En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios (Art. 360).

- Descuelgue de trabajadores en huelga en MYPES (Art. 358): trabajadores en huelga podrán reintegrarse individualmente a sus funciones al sexto o al decimosexto día, dependiendo si la última oferta cumple o no con ciertos requisito; norma actual lo permite solo al día 15 o 30, respectivamente.
  Reanudación de faenas (Art. 364): se faculta a los tribunales con competencia laboral a poner término a las huelgas que causen grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, con lo cual los trabajadores deben volver a trabajar en las mismas condiciones contractuales en que se encontraban y dejar que la negociación colectiva se resuelva posteriormente a través de un arbitraje, procedimiento en el que tres "expertos" del mundo privado deberán escoger íntegramente entre la propuesta del sindicato o la propuesta de la empresa (habitualmente más baja), sin posibilidad de integrarlas o mezclarlas. Cabe señalar que los jueces árbitros siempre han optado por la propuesta del empleador.
- Empresa mandante puede reemplazar a contratistas en huelga (Art. 306): se faculta a las empresas principales para que, en caso de huelga en una empresa contratista o subcontratista, puedan ejecutar la obra o servicio por sí mismas o a través de otros contratistas, en circunstancias que los dictámenes de la Dirección del Trabajo lo prohíbe.
- Se impide uso de dependencias de la empresa durante la huelga (Art. 357 inciso

cuarto): se señala que “durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical”, lo cual los actos de ocupación por parte de los huelguistas pero también les impediría utilizar las oficinas que tengan dentro del establecimiento (opinión de ministra Ximena Rincón), lo cual afectaría la organización que deben realizar durante la huelga (ej. coordinar equipos de emergencia durante la huelga).

- Se obliga al sindicato a votar ante ministro de fe nuevas ofertas del empleador (Art. 357 bis): se permite al empleador realizar durante la huelga nuevas “últimas ofertas” que obligan al sindicato a someterlas a votación con ministros de fe, incluso si son inferiores a las ya rechazadas, distrayendo al directorio sindical de sus labores (en vez de organizar una huelga, deberán organizar una votación).

Artículo 157.- “El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 148, contemple a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y
b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluido los doce últimos meses. Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga. Si el empleador no hiciere una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga. Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva. En el caso de no existir el instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluido los últimos doce meses. Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso. Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones

contenidas en la última oferta del empleador. Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".

Artículo 159.- "El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos. Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador".

¿Qué es la negociación por rama?

La negociación por rama de actividad es el nombre que se da un tipo de negociación colectiva donde los trabajadores no negocian sólo con su empleador sino que con toda la gama de empleadores del sector productivo en cuestión, por ejemplo, los panaderos. Todos los panaderos de una región o de toda la nación negocian con una comisión de empleadores del rubro del pan. Este tipo de negociación no está estipulado en la ley sindical chilena y no forma parte del derecho colectivo del trabajo en nuestro país.

Conclusiones

- La huelga es un proceso de fuerza entre los trabajadores y los empleadores para exigir el cumplimiento de reivindicaciones que los primeros consideran imprescindibles.
- La huelga es rechazada en su aplicación por los empresarios porque consideran que perjudica el desarrollo de su empresa.
- Quienes defienden la huelga sostienen que es el único procedimiento para defender los derechos que los empresarios violan motivados por la avaricia y la codicia.
- La huelga fue reconocida legalmente en el Código Laboral de 1931.
- Durante 1974 y 1979 la huelga fue derogada como derecho de los trabajadores.
- A partir de 1980, la huelga fue incorporada al código laboral como derecho de los trabajadores, pero con una serie de limitantes que, en la práctica, la hacían estéril como medida de fuerza para lograr las reivindicaciones exigidas.
- La Reforma Laboral de 2016 consagra la huelga, pero, nuevamente, con una serie de obstáculos más sutiles que los que presentaba la legislación precedente.

Bibliografía

Criminalización de la huelga. Jornadas estudiantiles de derecho sindical, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Santiago de Chile, 12 de noviembre del 2015. Fundación Sol.

Emol. Domingo 2 de noviembre del 2014. Sección Reportajes.

Habermas, Jürgen. Historia y crítica de la opinión pública.

Palavecino Cáceres, Claudio. Apuntes de derecho colectivo del trabajo.

Reforma laboral ¿pone fin al Plan Laboral de la dictadura o lo consolida. Fundación Sol. http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf

Ulloa, Víctor. El movimiento sindical chileno desde principios del siglo XX hasta nuestros días. Pdf

www.fundacionsol.cl/2015/08/la-huelga-mutilada-que-gusta-en-chile/Patrizio Tonelli

www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30436

www.prosindical.cl/reforma-laboral-xxiii-recuento-de-los-retrocesos-de-la-reforma-historica/ Juan Vergara, 16 de mayo, 2016

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL