

# Relaciones laborales en Chile.

## Una respuesta a la institucionalidad laboral congelada. Los sindicatos interempresa

Ponencia presentada al G.T. N° 18

Helia Henríquez Riquelme  
Universidad de Chile

- **Regulación congelada, el rasgo central del contexto**

Chile es uno de los países que está más retrasado en el proceso de modificar las relaciones laborales y sacudirlas de la lógica del liberalismo que en la década de los ochenta se asentó en casi toda Latinoamérica. Si bien el régimen político militar llegó a su fin en 1990 y la democracia fue restaurada, buena parte de su institucionalidad política y social ha permanecido con cambios menores. Es el caso de la legislación laboral, cuya modificación ha sido a todas luces, insuficiente para reponer un equilibrio aceptable entre las partes; ni siquiera el “diálogo social”, una estrategia con amplia acogida en el mundo, ha tenido relevancia para interrumpir la lógica liberal que sella el sistema de relaciones de trabajo<sup>1</sup>.

Los proyectos para reformar el Código del Trabajo, elaborados con explicable entusiasmo cuando la dictadura estaba en su periodo final, no se han concretado y los cambios efectuados hasta hoy están lejos de ser sustanciales. La mayor parte de las reformas se han orientado a las normas del contrato individual limando algunos excesos en la precarización de los empleos, mejorando ciertas dimensiones de las condiciones de trabajo, como la jornada, o fijando alguna contención a los despidos así como un seguro de desempleo claramente insuficiente.

Más importancia ha tenido el reconocimiento de los *derechos fundamentales* del trabajo cuya protección se fortificó a través de normas específicas, lo que ha aguzado un tanto la conciencia del trato desigual en sus diversas formas, especialmente cuando se funda en el género de los trabajadores o en el derecho a la intimidad de las personas en el trabajo; se han desarrollado instrumentos para objetar estas infracciones. Se busca, al decir de un autor, hacer compatibles los intereses económicos y productivos con y los de las personas (López, 2009)

La principal reforma ha ocurrido, sin duda, en la judicatura, al reorganizar los tribunales del trabajo, cambiar sustancialmente el procedimiento y exigir mayor calificación de los jueces, todo lo cual ha ensanchado realmente las posibilidades de defensa de los derechos de los trabajadores.

La derrota, en cambio, ha sido casi total en el campo de las relaciones colectivas del trabajo. Sobre la base del derecho de propiedad clásico, las facultades del empleador para gestionar la empresa se mantienen sin limitaciones, sin admitir siquiera acuerdos sobre esta materia en los contratos colectivos; hay que tener presente que la negociación colectiva sólo puede incluir alzas salariales y otros beneficios de este tipo. La organización sindical, por otra parte, soporta múltiples prohibiciones cuyo objetivo principal es mantenerla segregada<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> En 1990, el gobierno convocó a un Diálogo Nacional Tripartito, en el que se firmó el “Primer Acuerdo Marco, con participación de la Central Unitaria de los Trabajadores y la Confederación de la Producción y del Comercio.

<sup>2</sup> Las reformas a la negociación colectiva y a la organización *sindical* lograron el objetivo de legitimar la institucionalidad laboral heredada de la dictadura, cerrando el camino para los cambios institucionales pendientes, por un período significativo de tiempo, en Feres, M. Ester *Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva, en “La Negociación Colectiva en Chile”* (2009), Dirección del Trabajo, impreso en Chile, Andros Impresores

El signo de esta normativa es propiciar la fragmentación, atajar la acción concertada; La debilidad de los actores laborales es grave y el campo está dominado por el empleador. Se puede citar un listado de disposiciones legales que directamente desarmen las actuaciones conjuntas de los trabajadores, como son el quórum para tener derecho a negociar colectivamente y los plazos que retardan el ejercicio de este derecho, el largo lapso de tiempo que debe observarse entre una y otra negociación, exclusión de trabajadores de la negociación (ni siquiera todos los que están contratados en el momento de iniciar el proceso pueden participar), limitación de materias que se negocian ya que están excluidas desde luego las que afecten las facultades de dirección, gestión y administración del empleador, la obligación de seguir estrictamente el complicado procedimiento que la ley exige. Quizás si lo más importante sea modificar la definición del titular de la negociación colectiva que adoptó el Código del Trabajo, al reconocer como tal a distintos colectivos que pueden constituirse ad hoc, los “grupos negociadores”, entidades pueden multiplicarse infinitamente generándose una alta segregación. El sindicato no ha recuperado su lugar como único titular de la negociación colectiva. Tan grave como esto es la regulación de la huelga, que permite el reemplazo de trabajadores en huelga, y luego, la autorización para poner fin a los contratos después de sesenta días de duración<sup>3</sup>. Por otra parte, el empleador puede extender todos o algunos de los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que él determine sin que estos puedan rechazarlos.

En este contexto, no es tan extraño que el sistema de relaciones laborales permanezca casi intocado en su perfil liberal, petrificado, en realidad, frente a una movilización demasiado débil de los trabajadores. La huelga tiene escaso espacio en la legislación.

- **La debilidad de la organización sindical**

Este ha sido un factor principal del desequilibrio característico de las relaciones laborales en Chile; el 7,8 % de las empresas del país tiene sindicato<sup>4</sup>, cifra que indica un déficit importante frente a la institucionalidad y a las prácticas que en el ámbito del trabajo avala la comunidad internacional. El dato oculta una enorme dispersión según el tamaño de las empresas, pero aun en las de mayor tamaño la sindicalización es baja: 48,3% en la gran empresa y 23.0% en la mediana<sup>5</sup>.

Por otra parte, sólo el 14,5% de las empresas del país, había negociado colectivamente alguna vez en los últimos cinco años, una expresión más grave del precario funcionamiento de las instituciones propias de la acción laboral colectiva (Encla, 2011). Hay que tener presente que la negociación colectiva surgió como estrategia para bajar el peligroso nivel de conflicto que se desarrollaba en gran parte del mundo en los primeros años del siglo 20, y que los contratos negociados obedecen a la lógica de *acoplar la gestión de la fuerza de trabajo obrera a los ritmos y modalidades de acumulación del capital* (Coriat, 1982).

- **¿Corre hoy día un aire nuevo?**

El dato antes señalado de la negociación colectiva expresa un alza importante si se lo mira desde el año 2008<sup>6</sup>; incluía, entonces, al 9,1% de las empresas, esto es 5,4 puntos menos que en la aplicación más reciente de esta encuesta, en 2011. En la misma dirección se movió la sindicalización ya que en

<sup>3</sup> Ver.

<sup>4</sup> Esta es la cifra que reveló la Encuesta Laboral Encla (2011) de la Dirección del Trabajo. La información administrativa de la Dirección del Trabajo señala que en este mismo año había 567.600 trabajadores dependientes afiliados a sindicatos de empresa. Los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, también dependientes, alcanzaban a 130.266.

<sup>5</sup> Casi insignificante la sindicalización en las empresas de menor tamaño: alcanza pequeña y en la micro empresa, el 4,5% y el 1,6% de estas unidades, respectivamente, había sindicato (Encla 2011).

<sup>6</sup> La Encla anterior es del año 2008

2008, el 5,1% de las empresas tenía sindicato, o sea 2,6 puntos porcentuales menos que en la última aplicación. Tomando un período más largo, lo que se advierte es que la sindicalización, que había crecido en la década de los noventa, y que se contrajo luego, en los años 2000, pareciera estar reanimándose en los últimos cinco años. Incluso la huelga viene mostrando cierta expansión desde 2008 en adelante (ese año hubo 611 huelgas legales aprobadas y 61.721 trabajadores involucrados en ellas): en 2011, estas cifras subieron a 735 y a 88.617 respectivamente (en 2005 eran 444 huelgas y 38,093 involucrados).

En este panorama, aún gris pero auspicioso, el presente texto encaja en una línea de investigación en desarrollo dirigida a conocer mejor la dinámica de las relaciones laborales que se está desplegando en el nivel de las empresas, y a estimar en qué medida consigue ser sobrepasado el cerco normativo que caracteriza la acción sindical de base. Lo cierto es que aparecen ciertas experiencias de contestación a la dominación que intentan ensanchar el espacio de su acción habitual modificando en alguna medida el contenido de la norma, de manera que admita nuevas actuaciones, más contestatarias, dirigidas a fortificar la débil organización que existe. Usualmente la norma es reinterpretada; no se le destruye ni se le evade.

- **Los sindicatos interempresa: una organización poco visible que gana presencia**

Apuntando en esta dirección, el presente documento ha recogido la actuación que en el nivel de la empresa está llevando adelante una organización que ha sido poco visible, más bien periférica en el orden sindical, y que hoy da ciertas muestras de fortalecer su presencia: el sindicato interempresa.

Constituyen éstos una forma peculiar de organización de los trabajadores, que no tenía antecedentes en el país antes de la legislación promulgada en los años 1979/80<sup>7</sup>. La legislación actual define a este sindicato como “*aquél que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos*” (art. 216 C. del Trabajo de Chile)<sup>8</sup>. Su rasgo principal es, sin duda, la fuerte limitación que tiene el derecho a negociación colectiva, al exigir la ley el consentimiento del empleador para llevar adelante este proceso. Se da vuelta, pues, el sentido histórico de la negociación colectiva, que centró en este encuentro de ambas partes la discusión sobre participación del trabajo en el producto, considerando, además que es un derecho de los trabajadores.

En el concierto de las propuestas elaboradas para el cambio del Plan Laboral al término de la dictadura, tomó cuerpo la idea de fortalecer la organización sindical en las pequeñas empresas a través de este sindicato. El mensaje presidencial incluía cambios a su regulación “*(...) orientándolo hacia la pequeña empresa, ya que este tipo de sindicatos se constituiría en establecimientos de menos de 50 trabajadores, teniendo un ámbito sectorial y una base territorial comunal, con la excepción de la Región Metropolitana (...)*”. En el marco de ampliar la organización de los trabajadores, la nueva norma estaría “*(...) facilitando así, la organización y capacidad de negociación colectiva de cerca del 50% de los trabajadores del país*”. El proyecto reconocía el derecho de negociación colectiva al sindicato interempresa.

Pero este proyecto fue derrotado y cayó en el olvido, de manera que la regulación ha permanecido sin cambio. Lo peculiar de esta organización es que la ley hace depender la generación de un instrumento colectivo de la voluntad del empleador. Esta característica, sin duda, le ha restado relevancia, ya que evidentemente la negociación colectiva de las condiciones de trabajo es el objetivo central de todo sindicato desde hace algún tiempo, su acción muestra un tono más intenso que indica fortalecimiento en alguna medida<sup>9</sup>; se advierte que cobra cierta intensidad la estrategia dirigida a

<sup>7</sup>Fue regulada originalmente en el D.L. 2.756 de 3 de Julio de 1979, integrando la legislación laboral del gobierno militar.

<sup>8</sup>El D.L. 2.756 exigía que los socios pertenecieran a 3 empresas distintas y que incluyera a 75 trabajadores, a lo menos. El requisito se abolió.

<sup>9</sup>Casi no existe reflexión o análisis experto sobre este tipo de organización sindical.

expandir la coordinación entre sindicatos, en la perspectiva de multiplicar el número de empresas y de trabajadores organizados bajo este formato. Los datos estadísticos muestran que viene expandiéndose a ritmo sostenido desde el año 2003, cuando alcanzaba al 6.0% de todas las organizaciones sindicales de base, hasta la fecha, en que esta cifra ha subido al 11,2 por ciento<sup>10</sup>. Esta es una hipótesis de base en la investigación de la que este texto forma parte, que busca conocer y evaluar las políticas de desarrollo de las organizaciones de trabajadores.

- **¿Qué estrategias despliegan los sindicatos interempresa hoy?**

La información examinada permite observar estrategias de acción para negociar colectivamente y concluir un contrato sobre condiciones de trabajo con el empleador. Este, que es el objetivo medular de estas organizaciones, no es fácil de alcanzar en Chile, debido al haz de restricciones que la ley mantiene, según se ha señalado antes. Tras este objetivo central se encuentra un propósito más radical: aglutinar más establemente fuerza sindical que además de mejorar las condiciones laborales, permita abrir camino para superar barreras a la sindicalización y a la negociación colectiva, especialmente las normas que imponen la segregación de las acciones. Desde esta perspectiva, la acción sindical que se detectó no es homogénea sino que puede ser agrupada en las siguientes líneas:

- ✓ **Se retoma la actuación colectiva del pasado**

Hay dirigentes antiguos que pertenecieron a un sindicato profesional, a una federación de sindicatos o a otra forma de organización que sobrepasaba el nivel de la empresa. Esta es una base que han recuperado, reponiendo una instancia formal que antes existió, donde negocian condiciones de trabajo similares para el conjunto de estas empresas. Aunque en el pasado la ley no la contemplaba explícitamente, se generaba en los hechos, una negociación por rama, y ésta es la lógica que se ha buscado reponer. Se revisó esta situación en dos ramas muy distintas entre sí: la industria del pan y el transporte de carga por carretera.

En este último caso, los trabajadores organizaron el actual sindicato interempresa de choferes, equivalente al *sindicato profesional*<sup>11</sup> de camioneros de Chile que se había constituido en el año 1963. Señala el entrevistado que entre los años 1963 y 1973, se negociaba por la rama, lo que era plenamente aceptado por los empleadores de este sector. Los beneficios obtenidos eran los mismos para todos, y se podía, eso sí, negociar en cada empresa, para mejorar lo obtenido en la negociación inicial en la rama. En 1978, de acuerdo a la ley del gobierno militar<sup>12</sup>, se constituyó el sindicato interempresa.

El dirigente del sector de la industria del pan relata una historia parecida: La organización comienza en 1903, cuando se formó la “Junta Central de los panificadores de Chile”, en Talca. Este sector tradicionalmente ha tenido una estructura de varios sindicatos en una organización<sup>13</sup>. Hasta el año 73 la negociación fue siempre sectorial, incluía a todo el sector del pan, a lo largo del país; 80 sindicatos más o menos.

La interrupción duró hasta 1985, cuando se reorganizó el sindicato de panificadores. Se continuó igual que antes: los sindicatos retomaron la negociación por la rama y se dirigieron al conjunto de los

<sup>10</sup> Los sindicatos *de empresa* que son los mayoritarios en el país, han mantenido su peso, alrededor del 62% de todas las organizaciones sindicales. Los sindicatos *de trabajadores independientes* vienen disminuyendo su participación bastante notoriamente.

<sup>11</sup> Según la legislación anterior a 1979, sindicatos profesionales son asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados (legislación laboral anterior a 1979).

<sup>12</sup> “Alude al Plan Laboral”, promulgado en 1979.

empleadores. Las buenas relaciones con los empresarios existieron siempre y en ese momento fueron la base para continuar. El sindicato inter empresa nació hace relativamente poco tiempo, a principios de los 80, y hoy lo integran trabajadores de distintas empresas en diferentes comunas; se formó para negociar y efectivamente viene negociando con este formato de sindicato inter empresa.

En el sector del transporte de mercancías la lógica es similar: las empresas suele aceptar el proceso de negociación que le plantea el sindicato interempresa, pero aunque este enfrentamiento es menos áspero, no hay voluntad del empleador para reponer la práctica de generar un solo acuerdo para el sector. Al contrario, la negociación va desplegándose empresa por empresa a través del tiempo, comandada por el sindicato interempresa. Pero no se concluye un contrato único. A pesar de que éste es bastante grande (2 mil socios) y que incluye trabajadores de 70 a 80 empresas, no se conforma un espacio de diálogo más amplio y no se reduce la distancia para cumplir el anhelo de estos dirigentes, que es recuperar la negociación por rama.

Los dirigentes del transporte emplean casi todo su tiempo en esta ronda interminable de negociaciones colectivas en distintos puntos del país. Esta es su labor fundamental y tienen claro que constituye un gran apoyo para los trabajadores de empresa de menor tamaño, que son la gran mayoría del sindicato.

Se ha consolidado en estas organizaciones una cierta épica de su pasado sindical, que contribuye a legitimar su acción presente y a vigorizarlo relativamente. Se aprecia un orgullo por la actuación en el pasado y también por su capacidad para dialogar con los empleadores, aunque relatan conflictos duros que han tenido en ocasiones: las prácticas sindicales son evidentes; a los que se afilian se les paga sólo lo estipulado en el contrato colectivo y se les persigue, señala el dirigente de la industria del pan. Vale interrogarse acerca de la ideología sobre el trabajo que en estos sectores se ha desarrollado, específicamente sobre el peso que tiene el valor de lo individual en el espacio social del trabajo.

### ✓ **Una estrategia para consolidar la acción en la rama**

En los casos aquí agrupados, el sindicato inter empresa elabora un proyecto de contrato colectivo y lo presenta ante la empresa que le corresponda negociar en esa fecha. Pero el empleador no tiene obligación de involucrarse y puede negarse a considerar la demanda presentada, Ante este panorama, los afiliados al sindicato que sean trabajadores de esa particular empresa, constituyen de inmediato un “grupo negociador”<sup>14</sup> y en tal calidad presentan el proyecto. El empleador no puede negarse a negociar por este carril, que está contemplado en la ley.

Según la información acopiada, ésta es la estrategia más común aunque tenga particularidades según las empresas y los dirigentes. La característica central es que adquiere, en este momento, el carácter de un conflicto, sin haber entrado siquiera a discutir la demanda, y a pesar que en este acto se está ejerciendo el derecho a petición a través de un procedimiento que no vulnera la ley. Lo que se intenta, entonces, es obligar al empleador a cambiar su decisión de rechazo a la demanda, que la ley le reconoce. Ambas partes adoptan esta posición de conflicto.

Se ha registrado esta modalidad de actuación en sindicatos inter empresa en los sectores de la industria metalúrgica y de la construcción y de algunos servicios también. Su objetivo no es solo mejorar las condiciones de trabajo, sino que instalar una política sindical dirigida a conformar organizaciones sindicales que agrupen a varias empresas del mismo sector productivo, en la perspectiva de llegar a negociar colectivamente en la rama; en su opinión, el sindicato inter empresa es un instrumento adecuado para la acción en esta línea.

---

<sup>14</sup> El “grupo negociador” es uno de los titulares de la negociación colectiva que contempla la ley; si los trabajadores aparecen organizados bajo esta fórmula, el empleador tiene que involucrarse. La negociación colectiva en este caso es sólo de la empresa a que pertenecen los trabajadores involucrados.

En estos tres sectores, los relatos de sus dirigentes expresan una concepción de acción sindical dirigida a recomponer su segmentación; reconocen otras formas de organización que les parecen adecuadas hoy a este objetivo, como los “sindicatos nacionales”, “sindicatos inter empresa”, “federaciones de sindicatos” y “confederaciones”, como bases en las que debe centrarse la acción sindical dirigida preferentemente hacia la negociación colectiva, ya que es la demanda más importante para vincular efectivamente a los trabajadores.

No se trata de una acción basada en la fuerza, como podría ser, por ejemplo, una huelga larga. Más bien recurren a todo dispositivo legal y a la institucionalidad existente cuya decisión pueda <sup>15</sup>favorecer las posturas que sostiene el sindicato en las distintas situaciones. Mencionaron, por ejemplo, la solicitud al tribunal para que declare la “unidad productiva”, que se hizo cuando una empresa se dividió en múltiples entidades distintas, en el marco de la práctica de “multi Rut” ocurrida inmediatamente después de una negociación colectiva conducida por un sindicato de empresa relativamente grande: con la fragmentación de la empresa, bajó enormemente el número de afiliados, llegando a 16. En este mismo caso, la demanda para que se reconociera que había una “unidad productiva” fracasó, ante lo cual se transformó en sindicato interempresa, siguiendo la recomendación de La Dirección del Trabajo. Conformándose como tal en el año 2010 con 60 socios: 16, 30 y 14 afiliados de cada una de las 3 empresas que lo integraron entonces; pertenece a la Federación de Trabajadores de la Construcción y ésta organización es la que quieren fortalecer. Los dirigentes mantienen una discusión entre actuar según la ley o actuar directamente como federación, que es ilegal.

También en la industria metalúrgica y en empresas de mantención de jardines, se relataron actuaciones de sindicatos inter empresa, como expresión de organizaciones más inclusivas que el sindicato de empresa: desde fines de los años ochenta en el Congreso de la Confederación..... se acordó crear seis sindicatos nacionales inter empresa, para los distintos oficios que existen en esta industria. La decisión se ha reafirmado con posterioridad. Entre los logros en esta línea señala que se formó un sindicato inter empresa con seis mil trabajadores. La tesis era “fortalecer el sindicato ramal y obtener el contrato colectivo”; se recurre de manera combinada o sucesiva a decisiones como la reagrupación de los trabajadores factualmente, el recurso a la institucionalidad existente. En el sector de la construcción, esta perspectiva es clara y el sindicato toma decisiones considerando esta base<sup>16</sup>.

Otra situación relatada por uno de los entrevistados se refiere a los trabajadores de jardines de ocho municipalidades: se conforma una agrupación de organizaciones en este sector: 8 sindicatos de establecimiento y de empresa más seis sindicatos inter empresa. La primera presentación de un proyecto fue objetada por la empresa porque participaban trabajadores contratados por obra o faena. Pero, los jardineros fueron reconocidos como trabajadores permanentes. Se insistió varias veces en negociar colectivamente, pero la empresa objetó todas las presentaciones o simplemente se negaba a negociar; el sindicato recurrió en diversas ocasiones a la Dirección del Trabajo y a los tribunales de justicia. En 2012, insistió el sindicato nacional, más 5 sindicatos inter empresa. Se llegó a la huelga en las 8 municipalidades y finalmente se acordó un contrato colectivo por 4 años, que mejoró las condiciones de trabajo

---

<sup>15</sup> Los tribunales han reconocido que la actuación de varias empresas cada una con su propia identidad legal y con áreas de experticia técnica distintas no obsta a que funciones como una gran unidad, en que cada empresa aparece en realidad como las piezas de un solo engranaje, organización que, incluso, se explica justamente en razón de lograr de modo más eficiente el logro de este fin único y común que el Grupo se ha fijado. ...conformando así una sola empresa o unidad económica, en los términos del artículo 3<sup>a</sup> del Código del Trabajo

<sup>16</sup> *La empresa se negó a negociar pero luego accedió cuando amenazamos con dar a conocer las condiciones de seguridad, que eran pésimas,* dijo el entrevistado.

### ✓ **Acción sindical concertada en un colectivo de empresas de distintas ramas**

En este caso, el sindicato interempresa es una base de organización para la acción conjunta de varios sindicatos de empresas que desarrollan distintos rubros productivos y no persiguen por tanto una negociación sectorial. Por otra parte, su plan de acción sindical parece más integral al incluir preocupaciones que no han sido usuales en las políticas de los sindicatos y que provienen de las particularidades de sus trabajos. Su organización interna exige mayor presencia a todos los dirigentes y contempla un plano de acciones conjuntas. Hay preocupación por integrar a empresas contratistas.

Uno de estos sindicatos incluye trabajadores de 8 empresas que abarcan 5 rubros económicos distintos: llamados telefónicos, supermercado, bodegaje, vigilancia y construcción; todas son empresas contratistas. Es un sindicato de gran tamaño, *hoy día tiene más de mil afiliados*, agrega.

Hay tres “delegados” al sindicato en cada empresa, que tienen fuero; las funciones de cada uno están definidas y son claras:

- 1 delegado ve los problemas de los trabajadores en la empresa, para actuar en protección de los derechos laborales en el momento en que se infringen;
- 1 delegado que hace y sigue las denuncias de los trabajadores a la Inspección del Trabajo y a los tribunales;
- 1 delegado con funciones de bienestar y capacitación.

La estrategia de acción sindical incluye orientaciones para actuar frente a los conflictos con los empleadores. Han establecido un nivel de coordinación entre los afiliados de todas las empresas que les prohíbe desarrollar acciones sindicales en este ámbito si no son discutidas en el sindicato inter empresa. Cada movilización cuenta con apoyo de todos los delegados al sindicato; estos deben asistir a las movilizaciones de las demás empresas.

La coordinación opera también para desarrollar políticas comunes en otros ámbitos; se busca uniformar algunas demandas y también incorporar temas “no clásicos”, como es el de enfrentar las conductas discriminatorias o propiciar la participación de mujeres en los directorios sindicales.

Los dirigentes expresaron una alta valoración del sindicato inter empresa, *son más fuertes que los de empresa*, opina la entrevistada, *porque actúan centralizadamente para decidir las acciones más atrevidas, coordinados y con apoyo de todos*.

Una segunda entrevista que se ha clasificado en esta categoría, fue hecha al presidente de un sindicato bastante nuevo, constituido en agosto de 2011. Agrupa a trabajadores de una empresa de seguros muy antigua, que por cerca de 100 años sólo vendió seguros de vida, y actuaba vinculada a bancos pequeños. En los años 96 y 97 modificó su manera de operar adquiriendo empresas e iniciando nuevas actividades. La reorganización que se hizo siguió el formato de multiRuts (relativas siempre al mismo rubro). Hoy está integrada por tres empresas, cada una con distinto Rut: una, la original, de seguros de vida; la segunda, de seguros en general (de autos, de incendio y otros) y la tercera empresa es corredora de la bolsa (de acciones y otros productos).

Cada empresa opera con sus vendedores; estos no se mezclan. Pero opera sobre los mismos clientes, que se traspasan de una a otra empresa. La expansión ha significado nuevos productos de la misma línea, ofrecidos en primer lugar a los clientes ya existentes, que han sido aportados por los trabajadores.

En este cuadro, aparecieron problemas propios de los vendedores de distintos rubros, especialmente en las remuneraciones. Como el sindicato “de empresa” que existe no actuaba y parecía manipulado por la empresa, el entrevistado formó un sindicato inter empresa, con afiliados de las tres empresas internas.

La demanda sobre las remuneraciones incluyó: a) el pago oportuno de las comisiones por las ventas de seguros y otros productos, que se estaba haciendo en un plazo de años; b) fin a los descuentos que sufrían los vendedores cuando los clientes no pagaban oportunamente las cuotas que debían por los seguros comprados; c) elevar los salarios base, que no alcanzaban el ingreso mínimo que la ley había establecido anteriormente para los vendedores.

Este dirigente actuó en primer lugar hacia el poder legislativo, que aprobó la ley 20.611 sobre protección de remuneraciones, de agosto de 2012; legisla exactamente sobre los puntos que este sindicato interempresa había denunciado

### ✓ **Sindicatos inter empresa en el sector del retail, una dinámica para recomponer la segregación**

El comercio de las grandes tiendas es un sector que ha crecido de manera vertiginosa en los últimos años en Chile, que ha concentrado capital, ha acumulado y combinado negocios diversos, que ha impulsado modificaciones medulares en la organización de las tiendas, en la concepción de las ventas y del comercio. Descrito en términos técnicos, ...el comercio minorista concentrado en cadenas y en grandes establecimientos es un fenómeno mundial cuyo desarrollo se ha acelerado en los años 2000. En todos los países existen grupos de empresas que bajo una misma propiedad, reúnen tipos de comercios de bienes y/o de servicios explotados en cadenas de muchos locales con características similares entre ellos...” (2009, Gálvez y otros)

En este marco, el trabajo ha sido sometido también a reorganizaciones profundas: exigencia de nuevas competencias, de un desempeño polifuncional e imposición de pautas de desempeño más ajustadas, son cambios que han intensificado el ritmo de trabajo, que han dificultado la adaptación al puesto y han aumentado la fatiga y el estrés de los trabajadores. Por otra parte, el uso flexible de la fuerza de trabajo, que la gestión en este sector ha introducido con entusiasmo para prolongar el tiempo de atención al público ha significado incertidumbre, y en el mismo sentido juega la frecuente variación en la modalidad de remuneración (2009, Gálvez y otros).

Los diagnósticos como éste, que han sido frecuentes en la investigación desarrollada, no han sido seguidos por políticas que puedan enfrentar el deterioro experimentado por el trabajo. Se reconoce, sí, que las estrategias comerciales plantean un desafío al Derecho laboral, y que éste enfrenta un delicado equilibrio entre la exigencia de no penalizar a priori las operaciones de reorganización del sistema productivo, y los objetivos de protección de los asalariados...” ( 2006; Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). En este campo, ha sido, sin duda, la Organización Internacional del Trabajo, a través de la concepción de *Trabajo Decente*, el organismo que ha hecho uno de los aportes más importantes para enfrentar el deterioro del trabajo<sup>17</sup>; se trata de una elaboración en desarrollo y de una política que ha venido afianzando su legitimidad.

Uno de los rasgos más característicos de las grandes tiendas en Chile ha sido la división formal de las empresas en múltiples unidades con identidad legal propia, que desarmó la antigua organización integrada<sup>18</sup>. Esta dinámica puso en cuestión si esta autonomía legal corresponde o no a una autonomía de gestión que origine realmente empresas distintas. La interrogante puede no tener importancia para la eficacia productiva, o más aún, elevar la productividad de la tienda, pero incide centralmente en la protección al trabajo; en este último campo ha provocado una prolongada polémica que está lejos de

<sup>17</sup> ...Trabajo decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados, con una protección social apropiada (OIT 1999).

<sup>18</sup> El Código del Trabajo dice en su artículo 3<sup>a</sup>: Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.



cerrarse. Dificulta el funcionamiento de las instituciones colectivas y altera, por tanto, el corazón del sistema de relaciones laborales.

La situación se ha graficado en los llamados *multiRuts*; inicialmente, las nuevas empresas dentro del holding correspondían a la apertura de negocios realmente distintos a los existentes, y ello explicaba la aparición de nuevas razones sociales. Pero más tarde ha sido también un formato para administrar diferentes departamentos, locales, sucursales o secciones de una misma empresa, imponiéndose bajo esta modalidad como una estrategia muy generalizada en las grandes tiendas y en los supermercados. La división en estos casos ha sido intensa y hasta hace muy poco, no era extraño que una gran empresa estuviera compuesta por más de cien razones sociales.

En el año 2007, se señalaba que, la cadena de supermercados UNIMARC funciona con al menos 119 razones sociales, el holding CENCOSUD, con por lo menos 70, y D&S con 106 (Información de Observatorio Laboral Chile ([www.olab.cl](http://www.olab.cl)))

Esta forma de organización de las grandes tiendas sobre la base de una multiplicidad de empresas con identidad legal individual, ha constituido una dinámica extendida e intensa en los últimos 8 o 10 años. Con una segmentación tan amplia, la organización sindical recibió un impacto destructivo, y lo que ha ocurrido innumerables veces es que el sindicato pierde socios, generalmente en número significativo, después de lo cual no es fácil su reorganización.

En la base de esta situación de segmentación, conocida como *multiRuts*, está uno de los temas más debatidos en el marco del derecho laboral: la definición de empleador que hace el código del trabajo, ya que al exigir un requisito formal de “identidad legal determinada”, rompe *el soporte esencial del derecho laboral que es la identificación del empleador a partir de determinar quien efectivamente ejerce tal función dirigiendo el trabajo contratado* (Ugarte y López s/f).<sup>19</sup>

El problema es que se dañan los derechos laborales a sindicalizarse y a negociar colectivamente las condiciones de trabajo. En los hechos y durante muchos años, este menoscabo ha ocurrido con frecuencia, aunque la Dirección del Trabajo haya afirmado que estos derechos no pueden verse afectados por la división y filialización que opere.

¿Qué herramientas “colectivas” han utilizado los trabajadores para enfrentar la escalada del desmembramiento de las empresas? En la mayoría de éstas, los sindicatos están asociados en federaciones<sup>20</sup>, que es una manera de reagruparse reconocida en la ley. Pero sus atribuciones son escasas, para el punto que aquí interesa. Es una instancia de apoyo a los sindicatos y a los afiliados, pero frente al empleador, su actuación será débil ya no es directamente un actor laboral.

También los sindicatos interempresa podrían jugar un papel en esta perspectiva y, sin embargo, las cifras no muestran una afiliación importante en este período,<sup>21</sup> que pudiera indicar la puesta en práctica de una estrategia para enfrentar el impacto provocado por la división de los trabajadores a través de la multiplicación de empresas.

Según la información con que se cuenta, en cinco de las diez grandes tiendas más conocidas, hay uno o dos sindicatos interempresa. Se trata, en realidad, de cinco holdings que incluyen en total diez sindicatos interempresa. Pero no en todos hay una alta afiliación y su valoración es disímil. Sin embargo, en algunos casos, era este tipo de sindicato el que permitía, en ese período, afiliarse al grueso de los trabajadores de la empresa.

<sup>19</sup> Ugarte, J. y López, D. *Informe cumplimiento laboral de las cadenas*

<sup>20</sup> *Federación* es la unión de tres o más sindicatos. Sus finalidades son las que tienen todas las organizaciones sindicales (art.220 C. del T). y podrán prestar asistencia en las organizaciones de inferior grado que agrupen (art.266 y 267 C. del T).

<sup>21</sup> Sería necesario para ello hacer una revisión de las variaciones en un período apreciable de años, punto que no es objetivo en este estudio

- **¿Una nueva situación?**

La situación arriba descrita responde al período en que la reorganización de las empresas de los holdings fue hecha mediante la disgregación de éstas en múltiples empresas de menor tamaño, cada una con su propia identidad legal (con un RUT específico). Pero hoy, muy recientemente, esta situación parece estar deteniéndose, y más aún, se aprecia que está en retroceso. En efecto, entre las grandes tiendas con sindicato interempresa, hay cuatro cuyos dirigentes informaron que se ha producido o se está produciendo un movimiento al revés, de retroceso en relación con la multiplicación de empresas y que aquel proceso que parecía instalado, se está revirtiendo claramente.

De las grandes tiendas cuyos dirigentes fueron entrevistados para esta investigación, tres de ellos señalaron que efectivamente así ha ocurrido en el holding en que está inserta la empresa de la que él es empleado. Este movimiento de integración es reciente en algunos casos; en otros tiene ya un tiempo; es una dinámica en que varias empresas se han fusionado (y han pasado a tener el mismo RUT) y, consecuentemente, los empleadores de la gran tienda han disminuido. Los dirigentes expresan, aunque con reserva, cierta satisfacción con esta reorganización. Advierten que la sindicalización se viene extendiendo y los dos que han negociado colectivamente en este nuevo contexto celebran los resultados de esta negociación.

En el cuarto caso se señaló la misma dinámica de fusión de empresas, pero la información es anterior a este estudio y provino de una entrevista que no forma parte de esta investigación, por lo que no hay juicios consignados sobre las ganancias y los perjuicios que ello significó.

**En uno de estos casos (a),**

El holding fusionó, de manera bien drástica hace un año y medio, gran parte de las empresas que tenían distintas identidades legales. En la situación actual, todos los empleados que desempeñan la ocupación de “vendedor” son contratados por una misma empresa, cualquiera sea la jornada, puesto, grado, remuneración o calificación que tenga. Quedan fuera los trabajadores de las secciones de “créditos”, “colocación de la tarjeta”, del “banco de los seguros” y de “cobranza”. Es decir, la actividad financiera queda excluida de la fusión, y estos trabajadores permanecen contratados por una multiplicidad de empresas de estas tiendas. Esta es la versión que entregó el dirigente del sindicato de empresa más grande en ese holding, como ya se señaló. La manera de ampliar la afiliación es a través de la federación de sindicatos que existe, indicó, un ámbito en que se puede fortalecer la acción de los sindicatos. A través de ésta, o con su apoyo, proyecta plantear la negociación colectiva próxima, en la perspectiva de una actuación conjunta de los sindicatos afiliados, y con el objetivo de igualar las condiciones de los trabajadores aunque estén afiliados a distintos sindicatos. De los tres dirigentes que dieron cuenta de este proceso de fusión, éste es el único a cuyo sindicato no le ha correspondido negociar colectivamente en esta nueva forma de organización empresarial.

**En el segundo caso (b),**

El dirigente entrevistado –del mismo holding que el anterior- expresó una actitud muy distinta. Es actualmente el presidente de un sindicato interempresa conformado recientemente, hace poco más de un año. Se trata, en realidad de una transformación del sindicato de empresa que este dirigente presidió por muchos años, transformación que él impulsó muy proactivamente, cuando se dio cuenta que desde el holding venía una reorganización dirigida a fundir empresas, una dinámica en sentido diferente a la división de empresas y multiplicación de los Ruts, que se había vivido durante la década anterior, cuando este holding se consolidó.

Este nuevo sindicato interempresa "... Store" agrupa a trabajadores de 5 ó 6 empresas que habían funcionado con distinta identidad en este holding, : 1) Imprenta; 2) funciones administrativas incluido Recursos Humanos, 3) administración de la tarjeta de crédito; 4) la tarjeta CARD, 5) Store más Dylos, (ventas).

La constitución del sindicato interempresa fue, en este caso, una clara estrategia para posicionarse frente a la nueva organización que ha adoptado el holding. Durante años existió un sindicato de empresa en cada tienda; y en algunas había más de un sindicato, indicó. La segmentación era el sello del sindicalismo en éste y en otros holdings y él vio ahora una oportunidad de cambiar este carácter. Su análisis le indicaba que éste era un formato más adecuado para mantener al grueso de los trabajadores en la organización ya que la reagrupación de las empresas existentes dejaría, sin duda, fuera del sindicato a grupos mayores o menores de socios. Sería más fácil re afiliarlos a un sindicato interempresa, sobre todo si la iniciativa la tomaba la organización de mayor tamaño, como efectivamente era.

### **En el tercer caso (c),**

Ocurre algo similar ya que todos los vendedores del país pasaron a ser contratados por una única empresa, de las muchas que los contrataban antes. Se incluye tanto a los que realizan las ventas como también a los de probadores y de logística. Son 5.400 de los 7.500 trabajadores que aproximadamente laboran en el país para esta gran tienda.

Esta es una tienda de menor tamaño, en la que no había antecedentes de organización sindical con anterioridad al año 2000, y la empresa puso permanentemente en práctica, una estrategia de amedrentamiento, de signo muy primitivo durante muchos años, con el objetivo de impedir la sindicalización. Según el relato del dirigente entrevistado, denigrando a los organizadores, impidiéndoles incluso entrar a las tiendas. Pero, el sindicato interempresa, finalmente constituido, consiguió mejorar las relaciones con el empleador y ha sido respetado. Los resultados de las negociaciones colectivas que ha conducido, son evaluados muy positivamente por los trabajadores<sup>22</sup> y esto es, seguramente, lo que explica el crecimiento de esta organización. El último instrumento colectivo, acordado en el año 2012, es un convenio colectivo que involucra a socios del sindicato interempresa de cada establecimiento y cubrió a alrededor de 2.800 trabajadores. Actualmente, según el presidente del sindicato, la afiliación llega a cerca de tres mil trabajadores. En esta empresa hay, además del interempresa, seis sindicatos de establecimiento.

### **En el cuarto caso (d),**

La reorganización empresarial se realiza sólo en un campo del holding, más específicamente en dos tipos de empresas. El cambio es muy drástico: las 125 empresas que eran empleadoras disminuyeron a sólo dos, que serán las principales empleadoras de una masa de alrededor de 42 mil trabajadores. Sin embargo, permanecen 6 empleadoras más. La modificación, bastante reciente, tendrá posiblemente efectos importantes y amplios en distintas dimensiones. Las reorganizaciones de este tipo se están produciendo, en opinión de la dirigente entrevistada porque se viene la ley. Y explica hace tiempo que está la discusión y es probable que se modifique la normativa, ante lo cual prefieren hacer ya reordenaciones, ensayar decisiones, examinar sus efectos.

Lo cierto es que la negociación colectiva reciente es un salto en una tendencia que se venía afirmando desde antes en este holding: cuando existían 125 RUTs ya había negociaciones amplias, que

---

<sup>22</sup> Algunos puntos constituyeron mejoramientos de condiciones laborales básicas, que no son usualmente incluidas, como contar con un lugar relativamente adecuado para comer. Pero lo que más satisface a los trabajadores es el acuerdo en torno al "retiro", para el que se fijaron muy buenas condiciones.

incluían a varias empresas distintas. Conducidas por este mismo sindicato interempresa, la primera fue en el año 2006; luego ocurrió también en 2010, y la tercera hace muy poco, a fines de 2012, explicó la dirigente entrevistada. La negociación colectiva que tuvo lugar después de esta última operación señalada, de fusión de los empleadores, es considerada un éxito por los dirigentes sindicales, debido al monto del reajuste de salarios<sup>23</sup>, a la naturaleza de los beneficios obtenidos que se orientan a elevar la calidad de vida<sup>24</sup> y sobre todo porque el instrumento final es un acuerdo en que los puntos obtenidos rigen para todos los afiliados al sindicato interempresa, en los términos que se establecen. No es, sin embargo, un convenio o contrato colectivo, con el valor jurídico que ello implica<sup>25</sup>. Según la valorización de las organizaciones sindicales, es muy importante el acuerdo por el cual el empleador se compromete a no hacer extensión de beneficios<sup>26</sup> (al tenor del art. 346 del C. del Trabajo).

El cambio descrito en estas empresas, sustancial y de enorme envergadura, es reciente; se ha producido en los últimos dos años, aproximadamente; pero había algunos precedentes. En efecto, una modificación en este mismo sentido fue conocida en el año 2008<sup>27</sup>: una gran tienda había disminuido, hacía muy poco tiempo, el número de empresas que contrataban a los trabajadores limitándolas a tres, cada una de las cuales pasó a ser la empleadora de los vendedores según la zona del país en que se encontraba la tienda a que pertenecían: norte, centro y sur. Pero no era ésta la norma típica de contratación en ese momento.

Importa dejar dicho que se trata de casos en que el sindicato interempresa es una organización de gran tamaño en el holding; uno de ellos es el sindicato interempresa más grande del país y viene negociando colectivamente con la empresa desde varios años atrás. Tres negociaciones colectivas ha realizado cada uno de estos sindicatos y la cantidad de afiliados ha venido incrementándose permanentemente de manera sustantiva.

Los casos de negociación colectiva cuyos procesos han sido aquí descritos, se han desarrollado en grandes tiendas donde existe al menos un sindicato estructurado como “interempresa”, según la definición legal de tal. Es interesante atender a este punto porque se ha utilizado éste tipo de organización como estrategia para atacar al multiRut, que es una práctica de atajo al sindicato pero que está avalada por la ley. Esto significa que los trabajadores hacen jugar la posibilidad que tienen de actuar de conjunto, concentradamente, para anular la separación artificial que el empleador ha impuesto al distribuirlos formalmente en empresas distintas. De alguna manera, se produce una “derrota” del espíritu de la ley, que es mantener la negociación colectiva segmentada.

En las grandes tiendas, ésta forma de negociar se ha generalizado, pero hay dirigentes que no la valoran tan positivamente. El problema principal es que la negociación amplia, conjunta no tiene reconocimiento jurídico como tal y su materialización es un cúmulo de contratos separados para cada una de las empresas participantes.

Por otra parte, el procedimiento ha sido por lo general tortuoso y difícil. El punto es que arriesgan una acción frente a la que el empresario tiene grandes ventaja, la principal de las cuales es que no está obligado a negociar con sus trabajadores frente a esta forma de organización que ellos tienen, una amenaza que ha rondado permanentemente y que puede dar un golpe eficaz al sindicato.

<sup>23</sup> El aumento salarial fue de 5,0% a los trabajadores con más de 6 meses de contratación; de 4.8% a los que tenían entre tres y seis meses, y de 3.0% si tenían menos de 6 meses de contratación.

<sup>24</sup> Vale la pena destacar los siguientes puntos del acuerdo. a) mejoramiento del almuerzo, el que debe ser “excelente”; b) transporte: se paga el alza del pasaje del Transantiago, desde el mes siguiente del que se produce; c) compromiso contra el mobbing en el trabajo; d) invalidez: hijos de trabajadores inválidos tendrán apoyo especial.

<sup>25</sup> La negociación terminó hace muy poco tiempo, de manera que aún falta información para entender todas las dimensiones del acuerdo. Sobre todo, qué es jurídicamente.

<sup>26</sup> Art. 346 del Código del Trabajo

<sup>27</sup> Esta información se obtuvo en el trabajo de campo de una investigación anterior sobre grandes tiendas; el foco del estudio era otro, razón por la cual el aporte al presente estudio es limitado.

La conformación de sindicatos interempresa ha ido claramente tras este objetivo, que últimamente ha tenido resultados positivos; no siempre se logra, pero se ha aprovechado, en estos casos, la condición de conjuntos, de concentración que no siempre es fácil de lograr, aunque muchas veces es una condición de la productividad.

Como se expresó anteriormente, el proceso de división de empresas que ha sido tan fuerte y característico de las grandes tiendas, parece estar deteniéndose y aun, revirtiéndose. Si sigue desarrollándose en esta dirección, es posible que se den condiciones para que los sindicatos de empresa de gran tamaño se fortalezcan, lo que significaría un aumento del poder sindical. Pero pueden jugar otros factores. Entre los que es posible ya vislumbrar está el cambio en las contrataciones, es decir la forma de incorporar trabajo (por tiempos más breves y jornadas más cortas; sin altas exigencias de calificación, porque se descomponen los empleos dividiendo las funciones) para una parte de la plantilla al menos, de manera que disminuya la fuerza de la relación entre el trabajador y la empresa y consecuentemente con la organización sindical). Pero este es un proceso que recién ha surgido como pregunta de investigación.

- **¿Se puede hablar de cambios en la actitud de los trabajadores hacia el sindicato?**

Algunos años atrás, el descrédito del sindicato era uno de los juicios más persistentes en el discurso privado y público de los trabajadores, y la misma valoración negativa formaba parte del pensamiento de sentido común nacional, que había integrado con admirable fidelidad, las propuestas del liberalismo ilustrado para regular las relaciones de trabajo; éstas persistían aunque el gobierno ya no estaba en sus manos.

Las tasas de sindicalización tuvieron un alza a principios de los años noventa al ser desalojada la dictadura, pero la tendencia no persistió, y la desvalorización del sindicato quedó instalada (de 21,2 en 1991, bajó a 14,5 en 1999)<sup>28</sup>. Sin embargo, los datos en la actualidad no parecen avalar una opinión tan radical, y sin que pueda hablarse de una revalorización afirmada, dejan ver una actitud más matizada.

Lo cierto es que la proporción de población afiliada así como la tasa de afiliación mantienen los guarismos, sin grandes cambios; durante el último decenio (años 2001 a 2011) el número de sindicatos creció en 39,2% y la población afiliada lo hizo en 48,8% y sin embargo, la tasa de sindicalización se mantuvo casi en el mismo nivel, al moverse del 14,8% en 2000 al 15,7% en 2011. Si bien los porcentajes ponen estas cifras en relación con la fuerza de trabajo dependiente, y entregan el valor intrínseco del sindicalismo, no destacan bien el poder que significa el crecimiento real de la masa de sindicatos y de afiliados en los lugares de trabajo y el impacto que esa aglomeración puede alcanzar.

Una manera diferente de evaluar al movimiento sindical es revisar sus opiniones y valoraciones; en esta perspectiva, la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (Encla) deja ver, en su última versión, de 2011, que la actitud de los trabajadores no tiene el rasgo de negativismo tan fuerte frente al sindicato, que durante largos años le atribuyó. Así lo indican las respuestas a algunas preguntas que apuntan a este tema.

En efecto, al explicar los dirigentes sindicales de empresa, cuáles son las “razones de la disminución sindical que se aprecia en algunas empresas” (respondiendo a una pregunta de la encuesta), señalaron mayoritariamente que ésta se debe a las políticas de flexibilidad productiva. Las razones más marcadas fueron específicamente que “la empresa se divide y subcontrata secciones enteras” (42 % de las respuestas), a la que podría sumarse “la renuncia de trabajadores porque tienen mejores expectativas” (13,2%), y “la reestructuración de la empresa” (12,7%). Las respuestas a estas tres categorías suman 67,9%. Frente a esta línea de apreciaciones hay otra argumentación que atribuye

---

<sup>28</sup> Esta cifra incluye a los asalariados privados + personal de servicio (excluye a asalariados de la Administración Pública).

las bajas en la sindicalización a la “actitud negativa de la empresa” (15,8%)<sup>29</sup>. Se apunta pues a la dinámica de la producción y específicamente a la movilidad laboral que normalmente termina con la afiliación sindical. El problema es de las opciones de sindicalización que existen, y de los déficits en los formatos de afiliación, en un contexto productivo eminentemente flexible.

La “actitud negativa de los trabajadores frente al sindicato” tuvo una frecuencia de respuestas mucho más baja (5,9%) mientras que la misma pregunta en la Encla del año 2006 había obtenido como respuesta mayoritaria “el retiro voluntario de los socios”, que se atribuye en el análisis que se hace en ese mismo texto a “desafección y desinterés por la organización sindical”; obtuvo el 45.0% de las respuestas.

Según esta información, la actitud más frecuente de los trabajadores hoy día está lejos de rechazar o menospreciar al sindicato; es más bien una actitud relativamente propicia a la organización, que debe valorarse considerando que el sindicato es una institución que no está adecuadamente cautelada, cuya regulación jurídica no ha sido modificada de manera sustancial.

En otra pregunta de la encuesta, las razones que atribuyeron los dirigentes para que sus bases no se afiliaran al sindicato aluden a este último punto: temor a consecuencias negativas en su trabajo, una razón esgrimida por más de la mitad de los interrogados, el 51,5%, lo que indica una cautela deficiente.

Es en las empresas que no tienen sindicato dónde los trabajadores muestran una actitud más distante de la organización; frente a una pregunta similar respondida por trabajadores no dirigentes, más de la mitad de las respuestas, el 52,7 % señaló que no había sindicato en la empresa porque “no es necesario” o porque “no hay interés”, mientras el 41,6% entregó razones que provienen de la empresa (“actitud negativa” de ésta) y de la institucionalidad, que exige un alto quorum (“trabajadores insuficientes”).<sup>30</sup>

Frente a otra pregunta de la misma encuesta planteada a los dirigentes en las empresas, sobre la evolución de la sindicalización<sup>31</sup>, las respuestas que señalan aumento en la afiliación alcanzan los siguientes porcentajes a través de varios años: 21% en 1999, 27.0% en 2004, 36.8% en 2006, 34.2% en 2008, y 36.9% en el año 2011. El porcentaje de quienes percibieron disminución en la afiliación no varía mucho, pero baja desde 27% en 1999 a 24% en 2011.

¿Permite esta información pensar que se transita hacia un escenario más propicio para la expansión de la organización sindical?; lo cierto es que la actitud de los trabajadores hacia el sindicato se aprecia más positiva. Contribuyen a ello sin duda, algunas movilizaciones importantes que se produjeron hace un poco más de cinco años, en sectores productivos significativos, realizadas por trabajadores que desde sus organizaciones irrumpieron demandando mejores salarios y condiciones de trabajo. Su rasgo central es que se movilizaron sin observar las exigencias de la ley, y varias de estas huelgas fueron exitosas. Se consideraron ejemplares a pesar de lo cual no se reprodujeron en otros sectores entonces. Pero la movilización sindical se viene extendiendo pausadamente desde el año pasado; las huelgas cortas se vienen repitiendo en sectores muy diversos, y buena parte de ellas no se realizan en el marco de una negociación colectiva, sino que tienen múltiples orientaciones, entre las cuales se cuenta el apoyo a otros sindicatos o la protesta relacionadas con demandas de carácter político. Hay indicios, pues, de una expansión de las organizaciones sindicales susceptible de acelerarse a través de carriles que no son los que la ley ha tendido.

Para entender la movilización en Chile, hay que tener en cuenta que la huelga sólo está permitida legalmente en el proceso de negociación colectiva y su regulación es impresentable. Durante los años 1991 a 1996, los primeros de la redemocratización del país, su número y los afiliados alcanzaron las

<sup>29</sup>Se han categorizado respuestas de una pregunta abierta.

<sup>30</sup> Encla (2011)

<sup>31</sup> Se consigna la percepción de los dirigentes sindicales de empresas, sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año, una pregunta que se ha mantenido en las distintas aplicaciones de la Encla: años 1999, 2004, 2006, 2008 y 2011.

cifras más altas, pero luego disminuyeron sensiblemente y solo en 2009 y 2011 se recobre ese nivel casi. Las movilizaciones a que antes se aludió tienen otro tono (Dirección Nacional del Trabajo, Compendio de series estadísticas 1990-2011).<sup>32</sup>

- **Puntos a destacar para concluir**

A pesar del tiempo transcurrido, las relaciones laborales en Chile mantienen los cambios que desde los años ochenta hacen depender su desarrollo, de manera muy estrecha, de la dinámica del mercado, sin estructuras que moderen los efectos más devastadores sobre el trabajo. La reorganización de la producción ahora en redes o cadenas, desarmó el sistema de relaciones laborales, y por tanto las líneas de protección que estaban consolidadas, sin que hasta ahora esta pérdida se recupere ni en aquél ni en otro formato: la metáfora del laberinto y de la red son las que mejor reflejan la naturaleza de la empresa así como la naturaleza misma del trabajo en los intercambios y los flujos de producción y de circulación globales, dijo la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (De Luca-Tamajo y Perulli, 2006), un panorama en el que los trabajadores no cuentan con herramientas suficientes para alcanzar un perfil menos subordinado y disputar mejores condiciones laborales. Profundiza Castel (2012) en el diagnóstico de este desarrollo: A partir de mediados de los años setenta (desde lo que se llama “crisis”, pero es más que un episodio transitorio) se produjo una transformación en los procesos de la sociedad salarial. La trayectoria ascendente de la consolidación del salariado se ha quebrado, cuestionando la asociación creciente del trabajo y de las protecciones que el progreso social parecía promover.

En el marco de esta inquietante estabilidad es que se aborda la dinámica de los sindicatos interempresa, un sector poco relevado del sindicalismo que, sin embargo, desde hace un tiempo, parece haber intensificado su desarrollo y renovado su estrategia de acción. Aunque muy general, ésta fue la hipótesis de la investigación de la que este texto es parte

La información da cuenta de un tipo de acción sindical que se muestra como una respuesta nueva a la dominación del trabajo asalariado en la empresa, en el ejercicio de los derechos colectivos básicos. La acción que se despliega tiene en su base una presión sobre el empleador y no consiste en la recurrencia pacífica, habitual y esperada a una norma que es clara. Se trata un “forcejeo” que invoca la ley pero no se atiene estrictamente a ella. Es, pues un conflicto. Sobre este rasgo de las relaciones en la empresa, señala P.K.Edwards (1990), “Las relaciones de trabajo presuponen cooperación, adaptación y aceptación, a la vez que conflicto.... el conflicto es el principio básico .... Utilizaremos la expresión antagonismo estructurado, para referirnos al nivel más bajo de conflicto. Existe antagonismo estructurado en todas las organizaciones de trabajo en las que la fuerza de trabajo de los trabajadores se materializa en la creación de un excedente (plusvalía) que pasa a manos de otro grupo”.

El objetivo de todo sindicato interempresa es lograr un contrato colectivo. Se sabe que ésta es la principal razón que motiva la afiliación, y los dirigentes de los sindicatos interempresa tienen esta demanda en el centro de su acción. Junto con obtener el contrato colectivo que mejore las condiciones laborales, los dirigentes están hoy poniendo en juego una estrategia de mayor envergadura dirigida a fortalecer el sindicalismo y a consolidar un movimiento. Si bien la modificación del sistema de relaciones laborales es el centro de sus preocupaciones, no se advierte una propuesta específica de reemplazo y, sin embargo, la constitución de un sindicalismo fuerte en cada sector productivo sí es un objetivo que todos comparten, en pos del cual actúan.

Este tipo de organización genera, por su constitución, intercambio entre distintas empresas, lo que amplía el campo de interacción entre trabajadores y abre posibilidades a la extensión de la movilización. Los dirigentes entrevistados tienen clara esta perspectiva. Entre los relatos recogidos,

---

<sup>32</sup> [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

algunos dan cuenta de situaciones de conflicto bastante agudos, enfrentando a empleadores que hacen fuerte resistencia a la sola posibilidad de negociar condiciones de trabajo con sus empleados.

Los sindicatos interempresa, concebidos para pequeñas empresas, han cambiado su razón de ser. Se han hecho presentes en empresas de gran tamaño que han utilizado la estrategia de dividir a su personal para disminuir el poder de estos y en tal situación el sindicato interempresa ha aparecido reconstruyendo esta parcelación, una acción que algunos empleadores han terminado aceptando. Hay, últimamente contratos colectivos de este tipo en grandes tiendas y en supermercados.

La acción sindical, pues, no ocupa sólo el estrecho espacio legal, que lo aísla; se está dirigiendo a recomponer segmentaciones que la regulación legal ha mantenido y a reconquistar el derecho a la negociación colectiva. Es, sin embargo, una estrategia reciente, no generalizada, que interroga sobre la posibilidad de extenderse y sobre su contribución al fortalecimiento del movimiento sindical.

## Referencias bibliográficas

Baylos, Antonio, *¿Para qué sirve un sindicato?* Los libros de la Catarata. Madrid, 2012.

Calderón Hoffman, Alvaro, *El modelo de expansión de las grandes cadenas minoristas chilenas*. Revista de la CEPAL N° 90. Santiago de Chile, 2006.

Cámara de Comercio de Santiago, *Retail en Chile: respuestas al nuevo consumidor chileno*. Impresores Molina y Flores. Santiago de Chile, 2005.

Castel, Robert, *La inseguridad social, ¿Qué es estar protegido?* Editorial Manantial. Buenos Aires, 2004.

Castel, Robert, *El ascenso de las incertidumbres, Fondo de Cultura Económica, Argentina, 2010*

Congreso Nacional de Chile. *Historia de la Ley 19. 069*

Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco, *Informe Retail. Capítulo multitiendas* (versión borrador), 2007

Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco, *Nuevas formas de organizar el trabajo: modelos laborales y razones sociales. Evidencia desde los supermercados*. Cuaderno de Investigación N° 12, Fundación SOL. Santiago de Chile, 2008.

Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco, *Caracterización del Sector Retail: Una mirada general*. Cuaderno de Investigación N° 7, Fundación SOL. Santiago de Chile, 2008.

Edwards, Paul K. *Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España. Madrid, 1990.

Fundación Sociedad de Observadores Laborales, *Nuevas formas de Organizar el Trabajo. Modelos laborales y razones sociales*. Santiago de Chile, 2008

Feres, M Ester *Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva, en La Negociación Colectiva en Chile*, Dirección del Trabajo, impreso en Chile, Andros Impresores, 2009.



Gálvez, Thelma; Henríquez, Helia y Morales, Gabriela,  *Holding y tiendas: la trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*. Cuaderno de Investigación N° 36, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009.

Gernigon, Bernard, Alberto Odero y Horacio Guido,  *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999.

López, Diego;  *Los derechos de las personas: la fuerza de la democracia* (2009), C.C.Impresores, Santiago de Chile; 2009.

Organización Internacional del Trabajo (OIT),  *Trabajo decente*. Memoria del Director General, primera edición. Ginebra, 1999.

República de Chile.  *Código del Trabajo*, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2013. Disponible en [www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html)

Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:  *Informe general de las ponencias presentadas en el XVIII Congreso Mundial París, Francia* ( 5-6 de septiembre del 2006). Edición libre, no autorizada, sin modificaciones de contenido del texto original, 2007. [www.faceaucentral.cl/word/inf\\_gral\\_cong\\_soc.doc](http://www.faceaucentral.cl/word/inf_gral_cong_soc.doc)

Ugarte, José Luis,  *El nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria. Santiago de Chile, 2004.