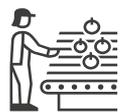




CARTILLAS DE EDUCACIÓN POPULAR
Fundación SOL



El trabajo al centro



Créditos

Contenidos Equipo Fundación SOL.
Diseño Sergio Ramírez. Compuesto
con la tipografía de íconos Vivaceta.

Este documento contó con el
aporte de *Global Labour Justice*.



El año 2020 se votó a favor de escribir una nueva Constitución para Chile, que superara aquella escrita en 1980 en plena dictadura. Esa iniciativa fue posible porque en octubre y noviembre de 2019 se desarrollaron **multitudinarias movilizaciones que llamaban a un cambio social profundo**.

En julio de 2021, se instala una Convención Constitucional con 155 miembros para escribir un proyecto de Nueva Constitución que sería votado en un plebiscito de salida. Su **composición diversa** la distingue de otras estructuras institucionales: con un 50% de representantes mujeres, representantes de pueblos indígenas y diferentes orígenes socioeconómicos.

Pero sabemos que no basta con escribir nuevas leyes si estas no son conocidas e interiorizadas por las personas. Por eso creemos necesario **impulsar procesos de formación y debate permanentes**.

Esta cartilla busca reivindicar los derechos de organización sindical, negociación colectiva, huelga y participación en la empresa como elementos esenciales para la sociedad. A esto llamamos derechos colectivos en el trabajo y son las principales herramientas con las que cuentan los y las trabajadoras para defender el valor de su trabajo y mejorar su calidad de vida.



¿En qué se fundamenta nuestra exigencia de derechos colectivos en el trabajo?

En Chile hay una profunda deuda con los y las trabajadoras, porque nunca ha habido verdaderos derechos sindicales. Además, en los últimos 50 años se mantuvieron especialmente restringidos los derechos de negociación colectiva y huelga.

Hoy las personas estamos llamadas a desarrollar un nuevo sistema de relaciones laborales, considerando la experiencia internacional, abordando los problemas que se arrastran en el mundo del trabajo local y construyendo desde la práctica cotidiana.

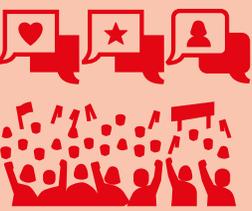
Necesitamos un cambio radical al modelo laboral actual por al menos 3 razones: no cumple los acuerdos internacionales, no es democrático y fomenta la desigualdad.



Asociarse en el trabajo es un Derecho Humano Fundamental

Los principales tratados internacionales recogen la importancia de los derechos colectivos en el trabajo:

- los Convenios n° 87 y 98 de la OIT,
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 8),
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art. 22),
- la Convención Americana de Derechos Humanos (Art.16).



Los derechos colectivos en el trabajo aportan a la democracia

Los derechos asociados a la organización sindical hacen que los y las trabajadoras tengan voz en la empresa, sin temor a represalias del patrón. Además, permiten equilibrar la balanza a favor de quienes producen la riqueza frente a quienes hoy concentran el poder económico, social y político.



Negociar colectivamente es bueno para contrarrestar la desigualdad

Hay evidencia suficiente que demuestra que a mayores niveles de cobertura de la negociación colectiva (generados por mecanismos más centralizados), hay menores niveles de desigualdad de ingresos en los países.

¿Qué pasa en otras partes del mundo?

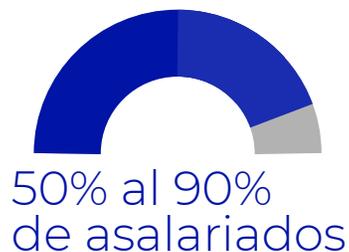
La mayoría de los países tiene un modelo sindical de largo plazo que se remonta a acuerdos entre trabajadores y patrones desarrollados cuando las organizaciones sindicales tenían fuerza. A diferencia de lo que pasó en Chile, donde la dictadura borró autoritariamente nuestro pasado.

Los países europeos, que muchas veces se toman como referentes a nivel económico, **tienen sistemas donde la mayoría de los y las trabajadoras está cubierta por acuerdos colectivos de trabajo.**

En una muestra de 35 países de la OCDE, la mayoría tiene una cobertura entre 50% y 90% de las y los asalariados. Esto se logra con mecanismos institucionales que reconocen amplia representación a los sindicatos en negociaciones sectoriales o nacionales (conocido como efecto erga omnes). En países donde se negocia a nivel de empresa, parecido a Chile, la cobertura es baja y no supera el 35%.

Cobertura de asalariados según tipo de negociación

Países con negociación **nacional** o **ramal** que cubre:

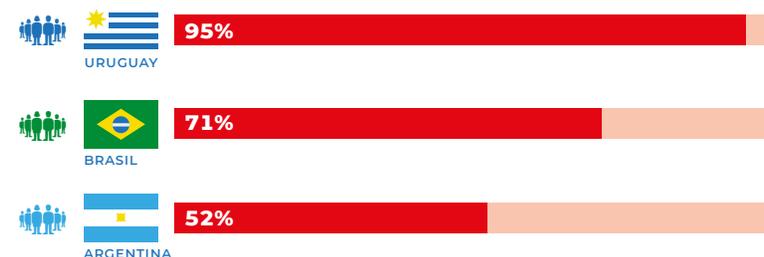


Países con negociación **por empresa** que cubre:



En América Latina hay ejemplos donde se negocia ampliamente y más trabajadores se ven beneficiados: Uruguay (95%), Brasil (71%) Argentina (52%). **En estos casos, trabajadores y patrones dialogan a nivel de rama de actividad.**

Porcentaje de trabajadores beneficiados por negociación por rama



El derecho a huelga, si bien es internacionalmente combatido por los patrones, gracias a la acción sindical en varios países se resguarda. En Italia o Uruguay -por ejemplo- se la reconoce en un sentido amplio, para que sean las y los trabajadores quienes definan sus objetivos.

¿Cuál es la historia de los derechos colectivos del trabajo?

No existían los derechos en el trabajo.

En Chile, durante el s. XIX e inicios del XX, los y las trabajadoras no tenían protección de parte del Estado. Sus condiciones laborales eran deplorables y quienes se alzaban contra la injusticia eran perseguidos.

1800-1914



1905-1925

La acción sindical surge de manera autónoma y es anterior a las leyes que la norman.

A pesar del clima hostil de la época, se formaron las primeras organizaciones obreras por fuera de la normativa, denominándose "sindicatos libres". Además, ocurrieron grandes movilizaciones para exigir mejores condiciones laborales, la mayoría de las cuales terminaron en sangrientas represiones por parte de las autoridades.

A nivel internacional, se va reconociendo la acción sindical.

Surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT): espacio tripartito (trabajadores, Estados y empleadores) donde se definen principios generales para el trabajo. Estos acuerdos fueron forzados, en parte, por el temor a los movimientos revolucionarios de la época, pero significaron un avance para los y las trabajadoras.

1919



1940-1960

Se estructuran los sistemas de Relaciones Laborales basados en el trabajo organizado.

A mediados del siglo pasado los sindicatos crecen y se institucionaliza la negociación colectiva en la mayor parte del mundo occidental.



Los sindicatos lucharon en diversos ámbitos para abrir espacios democráticos.

Se organizaron en el Estado (a pesar de estar prohibido), algunos negociaron condiciones mínimas para toda una rama de actividad económica y exigieron que el voto no estuviera ligado al patrimonio personal, entre otras iniciativas.

En febrero de 1953 se forma la Central Única de Trabajadores (CUT).

Más allá de las leyes, los y las trabajadoras avanzaron en mayores niveles de conciencia política y participación social.



1940-1973

1973-Actualidad



La dictadura cívico-militar significó un enorme retroceso.

Además de la persecución hacia los líderes sindicales, la prohibición de negociar colectivamente por 6 años y la cancelación de varias organizaciones, se cortó de raíz el sistema que se venía construyendo a lo largo del siglo.

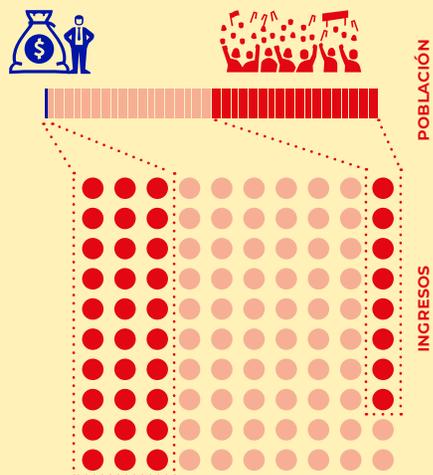
Las normas de la época, incluyendo la Constitución de 1980, invisibilizaron al trabajo y restringieron especialmente la negociación colectiva y la huelga. Este contexto no se modificó en los posteriores gobiernos en democracia.

¿Cuál es el contexto del valor del trabajo y la organización sindical en Chile?

Como principales resultados de este contexto de debilidad de los derechos colectivos en el trabajo en nuestro país, podemos citar:

Persiste una alta desigualdad de ingresos

Entre 2000 y 2019 el 1% de mayores ingresos se llevó casi el 30% de los ingresos totales, mientras que el 50% se quedó con entre el 6% y el 8%.



Fuente: Atria y Otero editores (2021) "Impuestos justos para el Chile que viene".

Los salarios son bajos para la gran mayoría

El 70% de los y las trabajadoras recibe menos de \$635.000 y la mitad no podría sacar a una familia promedio de la pobreza.

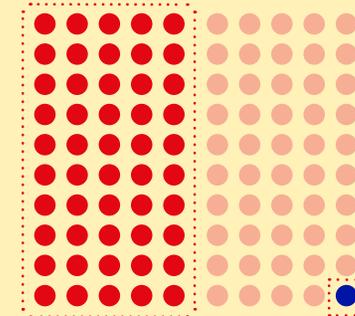


Fuente: Fundación SOL (2021) "Los verdaderos sueldos de Chile".

Los sindicatos están 'pulverizados'

Gracias a la ley actual, son muchos, pequeños y aislados: hay más de 12 mil organizaciones, de las cuales la mitad tiene 40 o menos afiliados/as y $\frac{3}{4}$ no está en ninguna organización de nivel superior (federación, confederación o central)

Fuentes: Anuario Estadístico DT 2020; Fundación SOL (2020) "Reformas en tiempos de crisis"; ENCLA 2019.



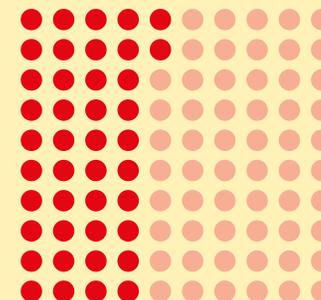
el 50% de los sindicatos **tiene menos de 40 afiliados...**

y el 1% tiene **1.000 o más afiliados.**

Alto porcentaje de agresiones a las organizaciones sindicales

En el 42% de las empresas con sindicato los dirigentes dan cuenta de prácticas antisindicales como impedir la afiliación, hostigar a socios/as o incumplir la obligación de entregar información periódica.

Fuente: ENCLA 2019.



En 42 de cada 100 empresas los sindicatos han sufrido prácticas antisindicales.

Muy pocos trabajadores están cubiertos por un acuerdo colectivo

Según algunos cálculos precisos, menos del 10% de los y las asalariadas privados estaría negociando colectivamente.

Fuente: Durán y Gamonal (2019) "La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile".



1 de cada 10 asalariados está cubierto por un acuerdo colectivo

¿Existe alguna alternativa?

La historia y la experiencia internacional nos muestran que hay otras formas posibles. En gran medida, el contexto actual responde a intereses económicos y políticos definidos.

Necesitamos poner el valor del trabajo al centro y para esto deberíamos garantizar al menos los siguientes puntos en la nueva Constitución y en las leyes sobre la materia:

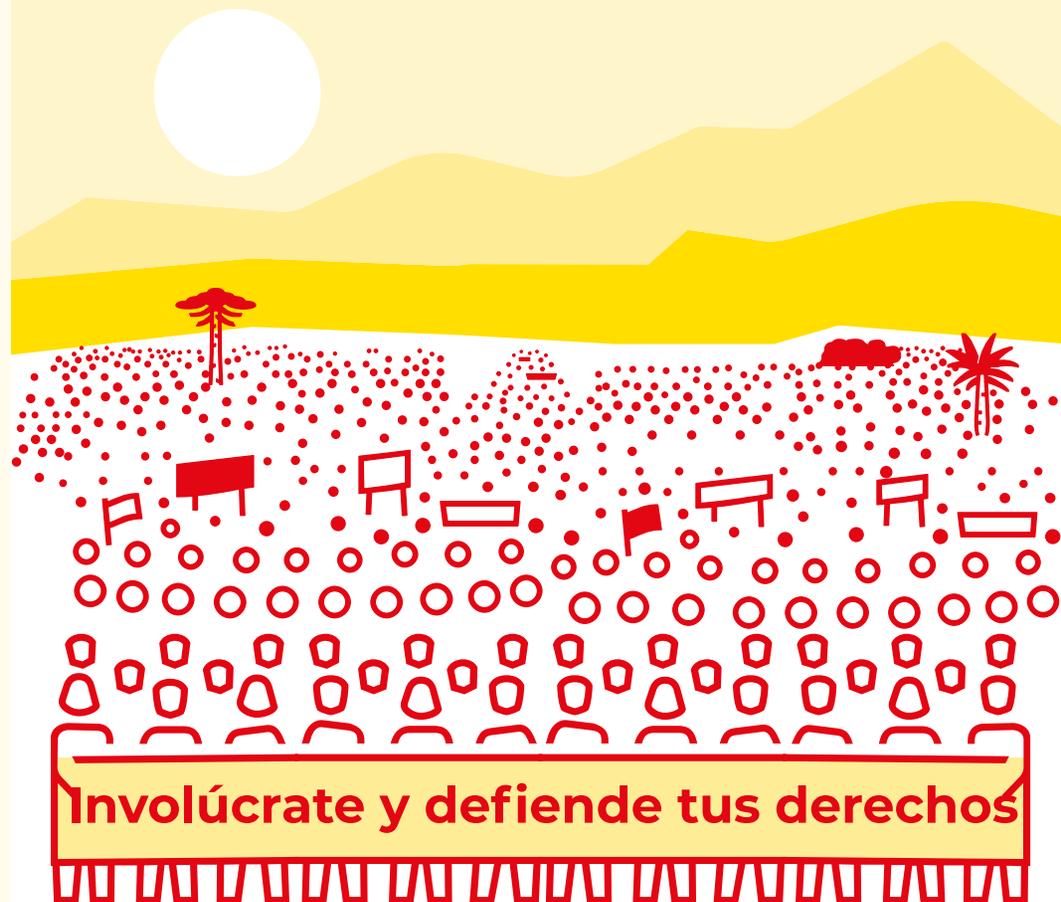
1 Autonomía colectiva para organizarse, negociar e ir a huelga. Esto contempla los derechos de constituir sindicatos y articularse en distintos niveles, tanto para trabajadores privados como públicos. Lo mismo en términos de tener la libertad para negociar en los niveles que decidan las organizaciones. La huelga debe ser una herramienta amplia.

2 Garantías para la acción sindical y la no interferencia. Se debe contar con derechos complementarios como aquellos que protegen a los y las representantes de trabajadores, que den un mayor resguardo para desarrollar la acción sindical. El Estado debe resguardar que los y las trabajadoras puedan sindicalizarse, negociar e irse a huelga sin temor de represalias ni injerencias de patrones.

3 Participación en la empresa. Los y las trabajadoras deberían tener derecho a recibir un porcentaje de las utilidades que las empresas generen cada año, de la misma forma como a sus accionistas se les reparten dividendos. Este derecho debería extenderse a la participación en la toma de decisiones estratégicas dentro de la empresa a través de las organizaciones sindicales.

Nada está garantizado y por eso necesitamos estar unidos/as

#TuTrabajoVale



Involúcrate y defiende tus derechos

¿Qué podemos hacer?

- Imprimir y compartir esta cartilla.
- Conversar estos temas en la pega, el lugar de estudios y la casa.
- Afiliarse a un sindicato o crearlo donde no lo hay.
- Mantenernos en contacto: síguenos en las redes sociales de Fundación SOL y/o escríbenos a contacto@fundacionsol.cl



¿Quieres saber más? Revisa los siguientes textos:

- *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?*. Visser, Hayler y Gammarano. Nota de Información n°1, OIT (2016)
- *Reformas en tiempos de crisis: análisis crítico de la agenda laboral del gobierno*. Fundación SOL (2020)
- Seminario “*El trabajo al centro de la nueva Constitución: sistemas de relaciones laborales en 12 países*” (disponible en el canal de Youtube de Fundación SOL)
- *FOCH, CTCH, CUT: las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*. Mario Garcés y Pedro Milos, ECO (1988).
- *Trabajo y Nueva Constitución*. Caamaño y Varas editores, DER ediciones (2021)