

Universidad de Buenos Aires
Relaciones del Trabajo



**Teoría Comparada de la Negociación
Colectiva y el Conflicto Laboral**

2º Cuatrimestre 2012

**Relaciones Laborales en la Industria del
Cobre en Chile**

INTEGRANTES:

- Veronelli, Pablo Tomás. DNI 31.526.576 Mail: juliover3@hotmail.com

RESUMEN

La historia del sindicalismo en Chile está plasmada de profundas transformaciones, que incluyen medidas en sentidos contrarios, de idas y vueltas, y que finalmente impactaron y dieron origen al actual modelo de relaciones laborales. Para analizar el modelo e identificar la estructura sindical vigente, tomaremos como referencia la organización sindical dentro de la actividad estrella de la economía chilena: la Minería.

El presente trabajo intentará realizar una comparación entre las conquistas laborales de distintos sindicatos mineros que representan a un colectivo de trabajadores dentro de un mismo establecimiento, en el cual, por el hecho de pertenecer a diferentes empleadores, deben llevar a cabo negociaciones y acciones colectivas por separado. No sólo quedarán en evidencia las diferentes condiciones de trabajo entre los sindicalizados de un sindicato y los sindicalizados a otro sindicato, sino también, la diferencia que existen entre las condiciones de los sindicalizados y los no-sindicalizados. Ésta situación que se pretende analizar, atenta principalmente contra uno de los eternos reclamos laborales: “Igual salario por igual trabajo”.

En síntesis, el estudio hará foco en la atomización del poder sindical y en la convivencia de distintos sindicatos dentro de un mismo establecimiento representando a trabajadores involucrados en mismas tareas. Ante semejante atomización, la disputa entre empresa y sindicato por la lealtad de los trabajadores se torna más intensa. Por lo tanto, en éste contexto, ¿Estar sindicalizado es garantía de poseer mejores condiciones laborales y salariales? ¿Bajo qué circunstancias el sindicato le gana la “pulseada” a la empresa? ¿Cuáles son las estrategias adoptadas por los sindicatos que más conquistas laborales consiguen? ¿Cómo se da la supervivencia del sindicato frente a su constitución temporal y, cómo se logra “identidad sindical” en esa temporalidad? Por otro lado, ¿Cómo son las circunstancias donde la empresa es quien gana la “pulseada”, ninguneando las acciones sindicales?. La metodología utilizada es centralmente cualitativa, que incluye entrevistas y documentos secundarios.

INDICE

| | |
|---|----|
| Resumen | 2 |
| Índice | 3 |
| Introducción | 4 |
| El carácter “colectivo” de la Negociación Colectiva | 9 |
| Conclusiones | 17 |
| Bibliografía | 19 |
| Anexos | 20 |

INTRODUCCION

La minería transformó a Chile durante el trascurso del siglo XX, para colocarlo como uno de los principales productores mundiales del metal rojo, el cobre. Éste, junto a otros minerales no metálicos, hicieron de la actividad minera una de las bases de la economía nacional chilena, muy vinculada con el comercio exportador (40% de las exportaciones del país). La mayor parte de ésta actividad se concentra en el norte del país, en regiones áridas y semiáridas, y en ciertos casos, hostiles para la vida corriente.

Con respecto a las características de la estructura de las relaciones laborales vigentes, tanto la legislación laboral en Chile como las políticas económicas adoptadas durante la última dictadura militar (1973-1990) y el modelo económico de corte neoliberal implementado, apuntan y fomentan la atomización del poder sindical. Se impiden formar organizaciones por rama de actividad, con lo cual, los sindicatos pierden fuerza al momento de encarar una huelga, una negociación colectiva u otra acción en conjunto, en vistas de un único objetivo compartido por toda la clase trabajadora.

La atomización tiene su origen en el Código del Trabajo de Chile, donde se estipulan las conformaciones de sindicatos por establecimientos o lugares de trabajo dentro de cada empresa. Es por ésta razón que encontramos muchos casos donde las empresas tienen tantos sindicatos conformados como establecimientos laborales. Es decir, independientemente de la prohibición que existe de organizarse entre trabajadores que pertenecen a distintos empleadores, se da a su vez el fenómeno donde, mientras más establecimientos posean las empresas, más atomizado tendrá a su propio colectivo de trabajadores. Inclusive, esta conjetura considera que dentro de ese establecimiento todos se encuentran de acuerdo en cuanto al objetivo del sindicato constituido; caso contrario, es posible que se conforme un sindicato por cada objetivo, ideología o método de acción colectiva, debido a que éste sindicato constituido haya tenido la imposibilidad de representarlos a todos. Con lo cual, éstos casos profundizarían la atomización de un ya por demás atomizado colectivo de trabajadores.

A su vez, en el caso de la actividad minera, los establecimientos laborales se encuentran distribuidos geográficamente a lo largo y ancho del país, con lo cual, los casos

donde una única empresa posee varios sindicatos que nuclean a sus trabajadores es mucho más notorio que en cualquier otra empresa de otra rama económica. Sin embargo, la segmentación no tiene fin, debido a que dentro de un mismo establecimiento laboral se desempeñan distintos empleadores, todos ellos involucrados en el mismo proceso de explotación minera. Con lo cual, lejos de revertirse la atomización sindical, éste fenómeno “multi-empresarial” fomenta su profundización a su máxima expresión. En palabras de la Inv. Cecilia Montero, “los sistemas de producción, las redes de comercialización y la nueva economía de servicios, están apuntando cada vez más a una desconcentración de la actividad, una multiplicidad de empleadores, una gestión cada vez mas individualizada del personal”¹.

Para alcanzar los objetivos planteados en el Resumen, realizaremos una comparación entre las condiciones laborales y salariales de personal sindicalizado, no sindicalizado, y entre distintos sindicatos que hayan accedido a la firma de Convenios Colectivos de Trabajo. A su vez, indagaremos sobre las estrategias y planes de acción llevadas a cabo por los mismos a fin de comprender si las conquistas laborales tienen alguna implicancia con las estrategias sindicales adoptadas. Por otro lado, es necesario conocer cuáles son los beneficios que ofrecen las empresas que conllevan el fin de “ganar” la lealtad del empleado y evitar su futura sindicalización. Para realizar las comparaciones correspondientes tomaremos tres sindicatos del mismo establecimiento laboral que hayan firmado Convenios ante dos empresas distintas, pero que ambas se ven involucradas en el mismo proceso de producción. Uno de esos sindicatos representa a los trabajadores de una empresa en dicho establecimiento, mientras que los otros dos sindicatos representan a los trabajadores en dos diferentes sectores del mismo proceso minero dentro del establecimiento, pero que, en éste caso, ambos sindicatos nuclean a trabajadores de un mismo empleador. Allí es donde se podrán observar diferencias e intentaremos dar explicaciones a las mismas. Profundizaremos en los actores involucrados en el presente análisis para aclarar el panorama:

- **Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco), División Codelco Norte:** Codelco es el primer productor de cobre del mundo, posee alrededor del 10% de las reservas mundiales del mismo y tiene una producción anual equivalente al 10% de la producción mundial. Es una empresa propiedad del Estado de Chile, cuyo negocio principal es la exploración, el desarrollo y la explotación de recursos mineros del

1. Cecilia Montero, 2000, “La Privatización de los Sistemas de Relaciones Laborales”.

cobre y sus subproductos, junto a su procesamiento y su correspondiente comercialización. La compañía ejecuta sus operaciones a través de seis divisiones, entre ellas, la División Codelco Norte.²

Su historia se remonta a la nacionalización del cobre el 11 de julio de 1971. Hasta la fecha mencionada, los grandes consorcios internacionales, principalmente estadounidenses, se dedicaron a la explotación del cobre desde comienzos del siglo XX. En dicho período, el Estado chileno recibía muy pocos beneficios provenientes de la minería del cobre. En 1951, por vía parlamentaria, pudo hacerse del 20% de la producción total. Más tarde, lograría el 51% en 1966, para luego ser completamente nacionalizado en 1971 por medio de la ley 17.450. Dentro de la División política de Codelco Norte, se encuentra el yacimiento Radomiro Tomic (RT), a 1.700km al norte de Santiago y a 3.000 mts. de altura. Sus operaciones comenzaron en 1995 y tiene las características de una mina a cielo abierto. Por su correspondiente explotación de sulfuros y de utilización de recursos hídricos, la compañía está comprometida con el desarrollo sustentable en su gestión. En RT se producen más de 300 mil toneladas al año de cobre fino, y su productividad es de las más altas de todas las operaciones de Codelco por la utilización de la más avanzada tecnología, que les permite explotar los recursos de una manera económicamente más rentable.

- **Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic:** El Sindicato se constituyó el 7 de diciembre de 1997 en la ciudad de Calama bajo los principios de solidaridad y justicia. Sus objetivos son la defensa de los derechos e intereses laborales, colectivos e individuales de sus afiliados por medio de acuerdos y acciones comunes. A su vez, debe velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que benefician a sus asociados y de promover el desarrollo familiar, individual y colectivo.³

Pueden afiliarse al sindicato todos aquellos trabajadores con contratos vigentes, y que se desempeñen dentro de la División Codelco Norte, únicamente quienes estén bajo contratación del empleador Codelco Chile⁴. La afiliación y desafiliación es voluntaria y consiste en el pago de una cuota ordinaria mensual del 3% de su remuneración.

El sindicato negociará colectivamente las condiciones de trabajo, de seguridad, de remuneraciones y de otros beneficios. La creación del mismo se ha llevado a cabo con

2. www.codelco.com

3. Estatuto Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, División Codelco Norte de Codelco-Chile. Art. 1

4. Idem. 3. Art. 2

vistas a una duración indefinida y sólo se podrá proceder con su disolución por el acuerdo de las dos terceras partes de sus asociados que gocen de 90 días de afiliación. La máxima autoridad del sindicato es la Asamblea y está compuesta por la totalidad de los asociados, quienes tendrán derecho a voz y voto.

Existen sesiones ordinarias (cada dos meses) y extraordinarias (convocadas por el Presidente o el Directorio). Es importante tener en cuenta que las modificaciones del Estatuto deben ser aprobadas por la mitad mas uno de los afiliados. Por otro lado, el Directorio se determina según la cantidad de socios. Como actualmente superan los 1000 afiliados, el sindicato cuenta con siete Directores.

El último proceso de Negociación Colectiva llevado a cabo culminó el 24 de noviembre de 2010, tras 16 días de reuniones, y fue firmado por un plazo de vigencia determinado hasta el 31 de marzo de 2014 (40 meses)⁵. Tal como afirmábamos anteriormente, este acuerdo solo beneficia a los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato en el momento en que transcurrió la negociación.

- **Subcontratistas de Codelco, División Codelco Norte:** Son trabajadores que se desempeñan en la División Codelco Norte, donde se encuentra el yacimiento de RT (mina bajo la organización y administración de Codelco), pero con contratos laborales con empresas privadas. En ésta condición se encuentran alrededor de 12.000 trabajadores, de los cuales, 4.200 se encuentran sindicalizados bajo 44 sindicatos distintos. Por lo tanto, mas de la mitad de los trabajadores subcontratados quedan fuera de la negociación en términos de participación.

Éstos hechos generan inevitablemente desigualdades en las remuneraciones percibidas por los trabajadores contratados directamente con Codelco frente a los trabajadores subcontratados. A su vez, la legislación laboral y la política llevada a cabo por Codelco, dejan en evidencia la política de atomización del movimiento obrero, donde una gran proporción del colectivo laboral no tiene acceso a los beneficios negociados por determinados sindicatos, quienes, por su condición, no tienen acceso a su afiliación. Esto genera una sensación de imposibilidad de unidad y solidaridad de todos los trabajadores involucrados.

Para realizar la comparación entre las condiciones negociadas y conquistadas por los

5. Contrato Colectivo de Trabajo División Codelco Norte-Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic 2010-2014. Libro I. Suscripción del Contrato.

diferentes sindicatos, recurriremos a una de las empresas privadas que se desempeñan en RT junto a Codelco, y sus dos sindicatos conformados por sus trabajadores. Estos sindicatos son: Sindicato de Trabajadores de Empresa “Establecimiento Planta Sulfuros Radomiro Tomic”, quienes firmaron el último Contrato Colectivo de Trabajo el 11 de julio de 2011 por una vigencia de 46 meses⁶; y el Sindicato de Empresa “Mantención Faena Radomiro Tomic”, con Contrato Colectivo de Trabajo a partir del 25 de noviembre de 2010, también con vigencia por 46 meses.^{7 8}

6. Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Trabajadores de Empresa Establecimiento Planta Sulfuros RT.

7. El Mercurio de Calama. 26/11/2010.

http://www.mercuriocalama.cl/prontus4_nots/site/artic/20101126/pags/20101126000741.html

8. Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Empresa Mantención Faena RT.

EL CARÁCTER “COLECTIVO” DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Para comenzar a trabajar y desarrollar las respuestas a las preguntas formuladas anteriormente, es imprescindible realizar un análisis exhaustivo de los tres Contratos Colectivos firmados por diversos colectivos de trabajadores, destacando las similitudes, mejorías y diferencias entre unos y otros. En fin, la idea es comparar aquellos puntos relevantes y, en caso de encontrar diferencias, tratar de comprender en qué se sustentan. Es decir, qué puede haber incidido en que un sindicato haya conseguido más conquistas laborales que otro: la estrategia adoptada durante el trascurso de la negociación colectiva, la cantidad de afiliados, la calidad de afiliados (refiriéndonos a afiliados en puestos claves dentro del proceso de trabajo), los negociadores, el momento en que se lleva a cabo la negociación, etc. Vale la pena nuevamente reforzar la idea que, todos los trabajadores están involucrados dentro del mismo proceso laboral minero, y que los cargos desempeñados por los trabajadores son los mismos entre los que desempeña una empresa y la otra. Con lo cual, planteamos a priori, que todos deberían gozar de mismas condiciones laborales y salariales.

Por un lado, haremos foco en la atomización del poder sindical, que trae como consecuencias beneficios diversos para trabajadores que desempeñan las mismas tareas. Por el otro, si entendemos que el hecho de sindicalizarse trae aparejados beneficios y/o conquistas por parte de un colectivo de trabajadores, ¿Qué es lo que impide una sindicalización masiva?.

Ahora bien, es llamativo que los tres Contratos Colectivos dejan asentado en su primera Clausula lo siguiente: “Las estipulaciones aquí contenidas dejan sin efecto y reemplazan en lo pertinente las cláusulas, tácitas o expresas, de los contratos individuales de trabajo”. Es decir, los trabajadores que hayan negociado individualmente ciertos beneficios extras, difícilmente se sometan a una cláusula semejante. Por lo tanto, podemos utilizar ésta cláusula como punto de partida, en donde la empresa negociará individualmente algunos beneficios con el trabajador que busquen evitar su sindicalización por temor a perderlos; o bien fomentar, desde el ingreso, la lealtad del trabajador para con la empresa. Es posible relacionar éste hecho con la disputa entre empresa y sindicato, en la cual, en palabras de un delegado, “la oficina de RRHH es un poco el avance de las empresas para combatir el sindicalismo”.⁹

9. Ana Drolas, 2004. “Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación”. Pág. 389

Dejando de lado un momento la disputa empresa-sindicato, en el caso que un trabajador goce de beneficios extras otorgados por la empresa, el hecho de sindicalizarse y acceder a ser representado por el Directorio de un sindicato o de su Comisión Negociadora, trae aparejado automáticamente la pérdida de ciertos derechos adquiridos. Debemos tener en cuenta que dicha pérdida es pura y exclusivamente un problema que lleva su génesis en el Código del Trabajo, y que tiene como único fin, evitar la sindicalización fomentando la individualización. Con lo cual, el hecho de sindicalizarse puede tratarse de un perjuicio laboral y/o salarial que padece un trabajador, una cuestión completamente impensada por quienes tengan el deseo de organizarse y sindicalizarse.

Retomemos la Cláusula en cuestión. Tal como está planteado, se puede entender que el Contrato Colectivo se trata de una “individualización” del conjunto. Es decir, la suma de las partes individuales es igual al todo, ya que los trabajadores negocian desde cero las condiciones de sus contratos individuales de trabajo junto a sus pares. Para citar un ejemplo, los trabajadores por vivir y trabajar en un ambiente hostil como lo es la ciudad de Calama, reciben el 15% de su sueldo base bajo el concepto de “Asignación Bruta de Zona”. Al momento de negociar colectivamente, en la Clausula 9 de ambos Contratos Colectivos de Empresa, se estipula que la “Asignación Bruta de Zona” será igual al... 15% de su sueldo base. ¿Por qué será que es necesario dejar constancia en una Clausula si es que no existen mejoras frente a la situación previa? Justamente porque éste Contrato Colectivo es el nuevo Contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores que han sido representados por la Comisión Negociadora del sindicato. Lo mismo ocurre con otros conceptos, tales como la Gratificación Legal, donde los montos permanecen iguales tanto para quienes se sindicalizan como para los no sindicalizados.¹⁰ Como es de observar en éste punto en particular, el hecho de sindicalizarse no siempre trae aparejadas las garantías de conseguir beneficios, sino que, hasta incluso pueden perderse.

Sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajo División Codelco Norte - Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, es decir, los trabajadores sindicalizados bajo el empleador Codelco, en su Clausula 2, estipula lo siguiente: “La División pagará al trabajador una Asignación Bruta de Zona mensual equivalente a un 35% de su sueldo base, que se pagara junto con las remuneraciones mensuales”. La diferencia entonces entre los primeros dos

10. Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Trabajadores de Empresa Establecimiento Planta Sulfuros RT y Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Empresa Mantenimiento Faena RT en sus Clausula 10.

sindicatos y éste último no solo es clara, sino que también es amplia. Es decir, quienes viven y trabajan en el mismo inhóspito lugar, unos afiliados a un sindicato reciben como Asignación Bruta de Zona un 133% superior a quienes lo hacen en las mismas condiciones, pero bajo dependencia de otra empresa, y que es representado por otro sindicato. El poder atomizado no les permite poseer la capacidad negociadora a los otros dos sindicatos de obtener los mismos beneficios que obtiene el Sindicato de Trabajadores de RT (Codelco). Ésta diferencia tiene su origen en la multiplicidad de empleadores, donde al generarse innumerables grupos de trabajadores que conforman distintos sindicatos, la negociación pierde la capacidad y la fuerza, con lo cual, la firma de Contratos Colectivos constituye una solución poco costosa para las Empresas. Es decir, los sindicatos de empresas privadas no gozarán del poder necesario, en el marco de una negociación, de lograr el 35% de Asignación Bruta de Zona. Por lo tanto, podemos citar que "...los empresarios recurren a fórmulas diversas para mantener una cierta estabilidad en los costos, sin conflictos laborales {...}. De esta manera se va allanando el camino para regular en forma privada las relaciones laborales"¹¹. Ésta característica es la que le permite a la Empresa y al Sindicato no encontrarse en igualdad de condiciones al momento de negociar Contratos Colectivos. Sólo aquellos sindicatos "fuertes", con muchos afiliados, y que pertenecen a "grandes empresas", son quienes podrán conseguir las mayores conquistas.

Sin embargo, es pertinente aclarar que los sindicatos "fuertes" como el de los Trabajadores de RT (Codelco), también son víctimas de la atomización, entendiendo que un sindicato por rama de actividad poseería aún mayor poder sindical y capacidad negociadora. Éste es el punto donde el carácter "colectivo" de la Negociación Colectiva no abarca a todo el colectivo de trabajadores involucrados en el mismo proceso productivo, sino que éste carácter "colectivo" está desmembrado, dispersado, privado e individualizado. Aquí se impide legalmente la representación de todos, atentando justamente contra su carácter "colectivo".

Retomando el análisis de los Contratos Colectivos, los sindicatos de empresa acuerdan en su Clausula 12 que los trabajadores "asumen la obligación y el compromiso de procurar un incremento real en sus niveles de productividad y/o de rebaja en los costos asociados a su área o unidad de trabajo". Ésta clausula hace referencia a la subsunción del trabajo al capital, donde la "fuerza de trabajo es sometida a todas las variaciones de duración, intensidad y

11. Cecilia Montero, 2000, "La Privatización de los Sistemas de Relaciones Laborales". Apartado: "Estrategias de los actores: evitar la huelga"

productividad dentro del proceso de trabajo”¹², a través de una “estrategia múltiple y compleja dirigida a conseguir la adecuación productiva del comportamiento de los trabajadores”¹³. Como forma de garantizar una adecuada disciplina que esté dirigida al cumplimiento del incremento real de la productividad laboral, queda establecido en Contrato Colectivo la Curva que determinará el Pago del Bono BPL (Bono Productividad Laboral). La misma se determina a través de un Índice de Productividad Laboral (IPL) cuyo valor se establece a partir del cálculo de Unidades Producidas/Hombre. Cabe destacar que, sólo se hará efectivo el pago del Bono ante un 100% del cumplimiento, ya que, como bien se puede observar en el Anexo III, el 99% del cumplimiento del Plan de Productividad es compensado con la suma de... \$ 0. Tal vez es claro que no era suficiente obligarlos y comprometerlos a través de una Clausula estipulada en el Contrato Colectivo.

Con respecto a las prácticas de las empresas en disputa por la lealtad del trabajador frente al sindicato, algunos beneficios otorgados, como planes de Bienestar Social, o bien, permisos que extienden las licencias legales, son valorados por los trabajadores, que cuentan con el auspicio, apoyo y gestión de la empresa. Como fue mencionado anteriormente, ante la conformación de un sindicato y la puesta en marcha hacia la firma de un Contrato Colectivo, es una práctica común que las empresas amenacen con la pérdida de esos beneficios. Una situación normal y habitual en referencia a esto, es el otorgamiento de beneficios similares a los conseguidos por un sindicato, con el fin de evitar que se incremente la tasa de sindicalización en base a ese beneficio. Para profundizar citaremos un ejemplo. En la Clausula 8 de los Contratos Colectivos de Trabajo, se manifiesta lo siguiente: “Los colaboradores recibirán un anticipo de remuneraciones de \$ 100.00, los que serán pagados por la empresa los días 15 de cada mes o el día hábil inmediatamente siguiente...”. Esta Clausula es diferencial en cuanto al personal no sindicalizado, quienes sólo gozan del derecho de solicitar tres anticipos de sueldo por año. Con lo cual, ante la solicitud de un trabajador de gozar de un anticipo de sueldo permanente de \$ 100.000, la empresa se encuentra habilitada a otorgárselo, con la única condición de aplicar sobre las remuneraciones del trabajador, el 75% de la cuota sindical mensual del sindicato que consiguió ese beneficio a través del Contrato Colectivo. Hecha la ley, hecha la trampa. Según lo conversado con un Administrador de Contrato¹⁴, es posible otorgar

12. Gaudemar, 1979. Apartado de Carlos Alberto Castillo Mendoza, 1991. “El Orden y la Producción”. Estudio Introdutorio. Pág. 17.

13. Idem. 12. Pág. 19.

14. Entrevista telefónica.

un anticipo permanente a un trabajador no sindicalizado por un monto inferior, beneficiándolo con el hecho de no tener que acceder al descuento del 75% de la cuota sindical mensual. Este ejemplo sólo puede ser considerado como una práctica empresarial que fomenta la no sindicalización. Éste tipo de prácticas puede explicar, en cierto grado y, entre otras cosas, las bajas tasas de sindicalización en Chile¹⁵.

Sin embargo, la sindicalización trae aparejada consigo la conquista de beneficios que los diferencia de las condiciones del trabajador no sindicalizado. Si bien los Contratos Colectivos mencionan, explican y detallan los montos de un sinnúmero de Bonos (Turno Noche, Reemplazo, Cambio de Jornada, Desfase de Jornada, etc.), la mayoría de éstos ya son un derecho adquirido por los trabajadores. Con lo cual, las cuestiones a negociar en un proceso de negociación colectiva, son acotados y limitados. Evidentemente no todo puede ser negociado, y estos límites los establece la empresa. Como decíamos en un comienzo, hay cuestiones que marcan diferencias entre sindicalizados y no sindicalizados. Las más notorias son los beneficios alcanzados en los Bonos de Aguinaldo¹⁶ y, en menor medida, en los Bonos de Vacaciones. Con respecto al Aguinaldo, el pago es voluntario para las empresas, quienes en su mayoría “amablemente” acceden a pagarlo. Sin embargo, los montos se encuentran topados. Con lo cual, el foco de la negociación es elevar los topes para los trabajadores a quienes el sindicato está representando. Vayamos a un caso concreto: un trabajador no sindicalizado recibe actualmente como Aguinaldo 5 UF¹⁷, donde la Empresa puede hacerlo arbitrariamente proporcional según al tiempo trabajado en el año. Con lo cual, los pagos ya pueden variar entre unos trabajadores y otros. Con respecto a los sindicalizados, en las Clausulas 17¹⁸ y 18¹⁹ de los Contratos Colectivos de Empresa, se establece una diferenciación entre el Aguinaldo de Fiestas Patrias y el de Navidad. Para el primero, corresponden 11 UF fijos, mientras que para el de Navidad, se acordaron por 12 UF. El beneficio conseguido es notorio, lo que se traduce en una profundización de las condiciones entre sindicalizados y no sindicalizados. Es preciso no olvidar que, vencido el Contrato Colectivo, se puede incurrir en la

15. Ver Anexo II.

16. Ver Anexo I. Aguinaldo.

17. Unidad de Fomento. Es un monto publicado por el Instituto Nacional de Estadística que se actualiza a diario y que se encuentra sujeta a diversas variables económicas.

18. La clausula hace referencia al monto del Aguinaldo Bruto de Fiestas Patrias de los Contratos Colectivos anteriormente mencionados.

19. Idem. 18, solo que la clausula hace referencia al monto del Aguinaldo Bruto de Navidad.

pérdida de los beneficios logrados en negociaciones pasadas, debido a la inexistencia del régimen de ultra-actividad.

Si bien existen éstos beneficios diferenciales de los sindicalizados, tampoco debemos caer en la simplicidad y olvidar que la “cancha” ya estaba delimitada por la empresa. Es decir, la empresa es quien maneja la agenda, y las conquistas se dan en éstos casos, donde los márgenes ya habían sido estipulados por ellos mismos. Con lo cual, a pesar de existir legalmente cuestiones que no pueden ser incluidas en las negociaciones, he aquí una limitación “informal” que se le impone a la Negociación Colectiva en Chile. ¿Por qué tal afirmación? Porque si el sindicato negociador rechaza la propuesta patronal inicial, el procedimiento de negociación finaliza... sin conquistas.

Por otro lado, cabe la necesidad de analizar las estrategias adoptadas por los sindicatos en el transcurso de la negociación. Recordemos que las medidas de fuerza tales como la huelga se encuentran prohibidas, desde la firma del Contrato Colectivo hasta la fecha de su vencimiento. Por lo tanto, el papel del sindicato en éste período es algo así como el de un encargado en el ejercicio de la capacidad representativa de sostener, mantener y controlar el cumplimiento de lo convenido hasta en las instancias más micro del ejercicio diario de la actividad²⁰.

Para analizar éste eje, creemos conveniente recurrir a la diferenciación que establece Victoria Murillo en cuanto a las estrategias adoptadas por los sindicatos argentinos frente a las reformas de mercado: Resistencia, Subordinación y Supervivencia Organizativa²¹. Éstas diferenciaciones pueden ayudarnos a comprender las estrategias adoptadas por los sindicatos en Chile. Está claro que, ante la ausencia de una protección legislativa del movimiento sindical, la estrategia de resistencia está completamente descartada. ¿Por qué? Porque independientemente de la atomización (que por cierto, influye y mucho), ante una acción colectiva en concreto, como una huelga, las empresas están facultadas legalmente para contratar reemplazantes. Es decir, las huelgas por tiempo indeterminado son completamente impracticables en éste contexto. Sin embargo, traer los tres tipos de reacciones sindicales de

20. Ana Drolas, 2004. “Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación”. Pág. 390. Se realiza una asimilación entre el rol del Delegado y el Sindicato.

21. Victoria Murillo, 1997. “Desarrollo Económico”, Vol. 37, N° 147. La adaptación del Sindicalismo Argentino a las Reformas de Mercado en la Primera Presidencia de Menem. Pág. 420.

las que nos habla Murillo, nos permitirá conocer ciertas dimensiones del sindicalismo chileno.

A saber, los sindicatos en Chile son financiados únicamente por sus afiliados, con lo cual, los recursos económicos sindicales pueden ser muy precarios. Charlotte Yates (1992) sugiere que las opciones estratégicas de los sindicatos son influidas por las condiciones político-económicas y por sus recursos sindicales. Con respecto al primer punto, las condiciones más bien político-legislativas son las que le impiden al sindicato extender las cuotas sindicales. Por otro lado, los recursos económicos son bien escasos. Con lo cual, la estrategia de la “Supervivencia Organizativa” es una estrategia común en los sindicatos chilenos, pero no por encontrarse en una situación coyuntural donde se deban enfrentar ciertas a reformas estructurales adoptadas en particular. Por el modelo de relaciones laborales consolidado en Chile, la práctica de la “Supervivencia Organizativa” es una práctica corriente y consecuente del mismo. Es decir, el sindicato ofrece actividades y descuentos en Gimnasios, descuentos en Ópticas, en Telefonía celular, en Odontología, etc. Todos éstos adicionales conllevan un costo extra al afiliado que es descontado junto con la cuota sindical mensual, de lo contrario, se atentaría contra la autonomía financiera del sindicalismo. Por lo tanto, estos servicios ofrecidos y brindados por el sindicato son propios de cualquier otra Institución que coordine actividades empresariales, y que, a través de éstas prácticas, tratará también de engrosar las tasas de sindicalización. Según entrevista al Tesorero del Sindicato de Trabajadores Empresa “Establecimiento Planta Sulfuros Radomiro Tomic”, en un universo de 120 afiliados al mismo, aproximadamente la mitad de los afiliados aporta montos extras por la utilización de actividades promovidas por el sindicato. Esto no significa que éstos trabajadores se hayan afiliado al sindicato pura y exclusivamente por los beneficios extras que éste brinda, pero sí es un dato a tener en cuenta con respecto a la financiación sindical y a las prácticas empresariales que llevan a cabo.

Por último, es necesario realizar una apreciación de un fenómeno que se acentuó en los últimos tiempos y que tiene que ver con la “terciarización del conflicto laboral, y que se caracteriza porque {...} el conflicto se extiende fuera del lugar de trabajo e incorpora actores nuevos {...}, implicando a terceras personas”²². Si bien los sindicatos que se desempeñan en La actividad minera no recurren tanto a piquetes, cortes de ruta, etc., la “terciarización” la lleva

22. Graciana Dithurbide Yanguas, 1999. “Problemas en el Análisis del Conflicto Laboral”. Conflicto Industrial frente a Conflicto Terciarizado. Pág. 179.

a cabo haciéndolo público, convocando a los medios, recurriendo así, a la opinión pública chilena. Esto debido a que en Chile son conscientes del peso relativo que tiene la minería en su economía, con lo cual, mediatizar la protesta les permite que la sociedad presione por la intervención de los funcionarios públicos competentes en la materia.

Esta práctica de “mediatizar” el conflicto tiene su origen en 1937, donde el empresariado de la Industria de la Comunicación “satanizó” una huelga importante del acero en Johnstown, en el oeste de Pensilvania. “Lo que se pretendía era hacer que el público se volviese contra los huelguistas, presentarlos como gente negativa, gente que perjudicaba al público e iba contra los intereses comunes”²³. En el caso chileno, todo lo que pueda perjudicar a la Industria estrella del país es condenado por la opinión pública, con lo cual, ésta herramienta es utilizada por los sindicatos ante cualquier atentado contra la libertad y democracia sindical.

23. Noam Chomsky, 1999. “Actos de Agresión”. El Control de los Medios de Difusión. Pág. 17.

CONCLUSIONES

En base a las preguntas formuladas al comienzo del trabajo, es posible responder o tratar de esbozar parcialmente cada una de ellas. El eje del desarrollo de la investigación está enfocado en cuatro ejes: La representatividad de los sindicatos y la disputa de la lealtad del trabajador, las estrategias económicas y de fidelización del afiliado sindical, la presión empresarial sobre la productividad laboral y la estrategia de terciarización del conflicto.

Por un lado, realmente era impensado saber que existen casos donde el principio de “igual remuneración por igual tarea” sea una de las características más relegadas dentro de un modelo de relaciones laborales determinado. Al notar la existencia de una marcada diferenciación, la lógica indicaría que el estar sindicalizado, independientemente del sindicato, se iba a estar en una posición de mejora en las condiciones laborales y/o salariales frente a trabajadores no sindicalizados. Si bien pueden presentarse casos paradójicos donde un trabajador al afiliarse a un sindicato pierda ciertos beneficios ya adquiridos, la realidad es que en la práctica lo que ocurre es que se organiza el personal con condiciones salariales más bajas. Es decir, la tasa de afiliación de los trabajadores se incrementa a medida que sus condiciones salariales son más desfavorables. Con lo cual, el mencionado caso paradójico es inexistente. Sin embargo, el hecho de estar sindicalizado trae consigo el goce de ciertas diferencias con respecto a quienes no se sindicalizan. En muchos de los casos los beneficios son mínimos (poseer anticipos de sueldo, mejorar el pago del aguinaldo, etc.), pero son beneficios en fin. Los beneficios tampoco son permanentes, ya que el carácter del Contrato a plazo fijo puede llevar a la pérdida de los beneficios adquiridos. A pesar de ello, podemos asegurar que existe una relativa mejoría del sindicalizado, que negocia colectivamente las condiciones individuales de cada uno, lo que les da cierto peso relativo al momento de llevarse a cabo la negociación.

Dicho esto, sabemos que, según el peso relativo del sindicato dentro del colectivo de trabajadores, las diferencias se profundizarán en las condiciones entre unos y otros trabajadores: Entre el contratista no sindicalizado y el contratista sindicalizado, entre el trabajador de la empresa “madre” no sindicalizado y el sindicalizado afiliado a un pequeño sindicato, con el sindicalizado afiliado a un sindicato “fuerte”, etc. Esta atomización es la

responsable de que pueda originar casos donde los trabajadores desempeñan las mismas tareas de sus pares dentro de un mismo proceso de trabajo, y ninguno de ellos perciba la misma remuneración que el compañero, sin basarse en cuestiones racionales.

Por otro lado, la realidad indica que los sindicatos no acostumbran a ser muy confrontativos, ya que la empresa puede recurrir a efectuar reemplazos. Con lo cual, éstas organizaciones comienzan a buscar nuevos horizontes de bienestar social por fuera del proceso productivo de trabajo. Es decir, trabajan en la fidelización del afiliado mediante servicios adicionales que se alejan de los objetivos principales del sindicato. Puede trazarse aquí cierta similitud con la Supervivencia Organizativa, aunque si bien en Argentina la estrategia está más enfocada en un fin económico, en Chile parecería que los sindicatos ponen en práctica la estrategia para enfocarse en obtener mejoras sociales por fuera de la Empresa, sin desconsiderar lo económico. Éstos servicios adicionales son los que contribuirían luego a la supervivencia de la constitución temporal del sindicato.

Con respecto a la identidad sindical y a la disputa de la lealtad del trabajador, las Empresas cada vez más apuntan a beneficios que hagan creer al trabajador la condición innecesaria de afiliación a un sindicato. En gran parte, el paquete de beneficios es bienvenido por los involucrados, pero frente a ciertos temas pueden presentarse casos de prácticas desleales por parte del empresariado. Si bien no hay problemas frente a la libre afiliación/desafiliación, la realidad es que existe una cultura que considera al sindicato como una cuestión negativa. La legislación vigente que impide la organización masiva de trabajadores es una muestra de ello.

Para concluir, es clara la resistencia del poder económico y el poder político para sentarse a debatir y acceder a modificar el actual modelo de relaciones laborales. Como hemos visto, es muy difícil mantener un modelo que ampare, entre otras cosas, la división dentro de la clase trabajadora y que fomente la individualización y su consecuente desigualdad. Las disputas inter-sindicales son inexistentes, y la lucha va dirigida a la unión del colectivo de trabajadores. Bajo éste reclamo, y del de “igual trabajo por igual salario”, empiezan a conformarse Federaciones y Confederaciones que buscan la representación a nivel nacional, tomando consciencia que la unión hace la fuerza, y que la dispersión de la clase trabajadora debe ser combatida. Estos primeros pasos pueden ser el comienzo del cambio hacia un modelo más justo, equitativo y representativo.

BIBLIOGRAFIA

- Aravena Antonio. "Labouragain Publications". Trabajo, Relaciones Laborales y Sindicalismo en Chile: Reflexiones para el debate.
- Castillo Mendoza Carlos Alberto, 1991. "El Orden y la Producción".
- Chomsky Noam, 1999. "Actos de Agresión".
- CODELCO. Corporación Nacional del Cobre. www.codelco.com
- Código del Trabajo de Chile.
- Contrato Colectivo de Trabajo División Codelco Norte-Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic 2010-2014.
- Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Empresa Mantención Faena RT.
- Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Trabajadores de Empresa Establecimiento Planta Sulfuros RT.
- Dithurbide Yanguas Graciana, 1999. "Problemas en el Análisis del Conflicto Laboral".
- Drolas Ana M, 2004. "Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación".
- El Mercurio de Calama. 26/11/2010.
http://www.mercuriocalama.cl/prontus4_notas/site/artic/20101126/pags/20101126000741.html
- Ensignia Jaime y Alejandro Fuhrer, 2011. "Reforma en el Estado y Relaciones Laborales en el Chile de hoy".
- Estatuto Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, División Codelco Norte de Codelco-Chile.
- Lopez Diego, "Labouragain Publications". Las Relaciones Laborales en Chile.
- Meller Patricio, 2003. "El Cobre Chileno y la Política Minera"
- Montero Cecilia, 2000, "La Privatización de los Sistemas de Relaciones Laborales".
- Murillo Victoria, 1997. "Desarrollo Económico", Vol. 37, N° 147. La adaptación del Sindicalismo Argentino a las Reformas de Mercado en la Primera Presidencia de Menem.
- Vega Hector, 2007. "El Conflicto de los subcontratistas de Codelco".

ANEXOS

I

Breve comparación de la economía, legislación laboral y del modelo de relaciones laborales entre Argentina y Chile.

| | ARGENTINA | CHILE |
|------------------------------|---|---|
| Sindicatos | Por rama de actividad, por empresa. | Por cada establecimiento de la empresa. Constitución temporal, que expresa el interés colectivo del momento. |
| Negociación Colectiva | Personería gremial con habilitación de negociar cuestiones salariales, condiciones de trabajo, bienestar social, etc. | Materias y contenidos negociables estrechos y limitados. También limitada a nivel empresa y no supra empresa. La empresa no tiene obligación de negociar. Si el sindicato rechaza la propuesta patronal, el procedimiento de negociación termina. |
| Vigencia CCT | Régimen de la Ultra actividad. | Plazos fijos definidos durante el procedimiento de Negociación. No se podrá firmar nuevo contrato mientras el anterior se encuentre vigente. |
| Huelga | Amparado en Art. 14 bis de la Constitución Nacional. | Los trabajadores no tienen derecho a huelga, sólo en procedimiento reglado durante el transcurso de la Negociación Colectiva. Quedan prohibidas las huelgas hasta el vencimiento del Contrato Colectivo. Derecho del Empleador a contratar reemplazantes. |
| Reajustes por IPC | No. | Si, anualmente se ajustan los salarios por inflación según Organismo Oficial (Instituto Nacional de Estadísticas). |
| Aguinaldo | Pago legal de un sueldo más, mitad Junio mitad Diciembre. | Pago voluntario y limitado en Septiembre y Diciembre. Monto negociado por Sindicato. Diferencia entre sindicalizados y no sindicalizados. |

| | | |
|--|---|--|
| Indemnización por Despido | Sin topes. | Con topes por montos y por antigüedad (11 años reconocidos). |
| Aplicación | Todos los trabajadores involucrados en la actividad, independientemente de su afiliación. | Sólo aplica a los trabajadores que negociaron con la empresa, detallados al pie del Contrato Colectivo firmado. Diferencia entre sindicalizados que negociaron y sindicalizados posterior a la firma del Contrato. |
| Formación Gremial y Afiliación | Pueden formar sindicatos simplemente inscriptos todos los trabajadores independientemente del contrato de trabajo. | Únicamente pueden organizarse en sindicatos aquellos trabajadores que gozan de un contrato de trabajo indefinido. |
| Disputas de Representatividad | Derechos y beneficios adquiridos por los trabajadores con el simple hecho de pertenecer a la actividad en la cual se desempeña. | Empresariado ofrece extensión de beneficios similares a los conseguidos por los trabajadores sindicalizados con el objetivo de evitar el incremento de la afiliación gremial. |
| Sistema Previsional | Estado otorga los beneficios de la Seguridad Social. | Capitalización individual a través de las Administradoras de Fondos de Pensión. |
| Importancia de la Minería | 4.5% del PBI. | 15% del PBI. Pilar de la Economía en Chile y principal sector productivo. |
| Control y participación de la Minería | Privado. | Nacionalización del cobre en 1971, en combinación en ascenso a partir de la década de 1990 con inversiones privadas (Codelco pasó de representar el 85% de la producción al 40% actualmente). |

II

CUADRO Nº 1
OCUPACION Y AFILIACION POR SECTORES

| | 1973 | | | 1983 | | | Variación Afil./Ocup. |
|--------------|----------------|--------------|-------------|----------------|--------------|-------------|--------------------------|
| | Ocup. | Afil. | Afil. % | Ocup. | Afil. | Afil. % | |
| Minería | 104,6 | 81,6 | 78,0 | 58,1 | 47,9 | 82,3 | 4,3 |
| Industria | 545,0 | 280,1 | 51,4 | 379,3 | 98,1 | 25,8 | - 25,6 |
| Constr. | 163,9 | 54,0 | 32,9 | 85,7 | 8,5 | 9,9 | - 23,0 |
| Electr. | 29,7 | 16,7 | 56,1 | 21,4 | 10,0 | 46,6 | - 9,5 |
| Comerc. | 427,2 | 116,2 | 27,2 | 645,5 | 53,2 | 8,2 | - 19,0 |
| Transp. | 199,9 | 83,3 | 41,6 | 180,5 | 44,0 | 24,4 | - 17,2 |
| Servicios | 920,9 | 47,9 | 5,2 | 1.260,4 | 35,4 | 2,8 | - 2,4 |
| Total | 2.391,2 | 679,9 | 28,4 | 2.630,9 | 297,2 | 11,3 | -17,1 |

FUENTE: Frías, Patricio: "Afilación y Representatividad del Movimiento Sindical", Documentos del CED, No. 83, 1985, Chile.

III

Figura Curva de Pago Bono BPL

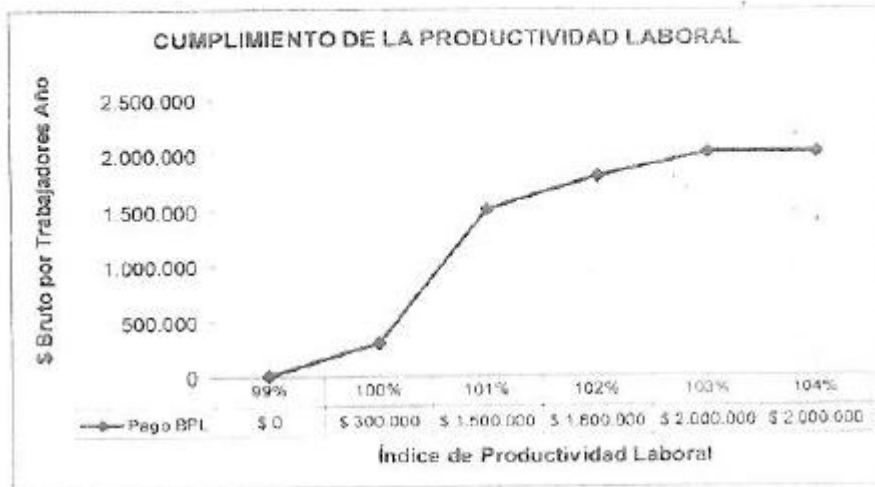


Tabla del BPL

| Cumplimiento | Pago BPL |
|--------------|--------------|
| 99% | \$ 0 |
| 100% | \$ 300.000 |
| 101% | \$ 1.500.000 |
| 102% | \$ 1.800.000 |
| 103% | \$ 2.000.000 |
| 104% | \$ 2.000.000 |