



Curso web sobre Sindicalismo

MÓDULO 1

Historia y fundamentos del sindicalismo en Chile

Módulo 1

Facilitador:

Esteban Uribe

Abogado Laboralista





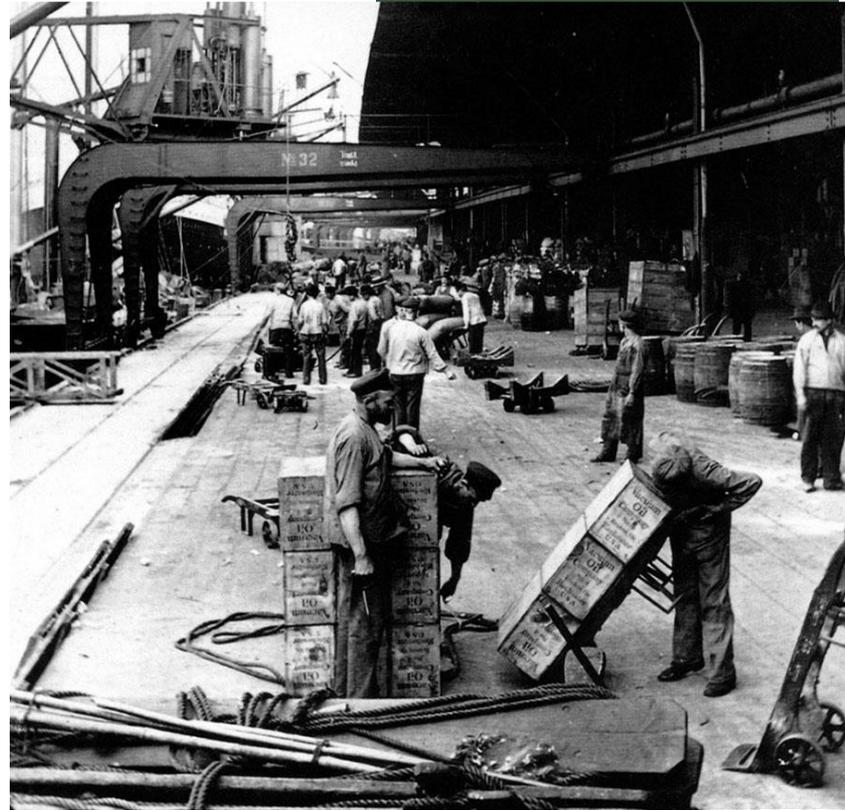
I. Orígenes del Sistema de Relaciones Laborales chileno

**El reconocimiento y posterior
protección de los vínculos de
trabajo a través de Sistemas de
relaciones laborales, suceden
principalmente a la 1ra.**

**Revolución Industrial que
Inglaterra del S.XVIII y XIX**

Críticas al liberalismo capitalista

Primera etapa DELITO SINDICAL



La 1a. Revolución Industrial produce migración, problemas en trabajo desregulado, trabajo infantil y femenino, sin descanso ni contraprestaciones acordes. Precariedad social y nacimiento de los sistemas de aseguramiento social, primeros incipientes, luego institucionalizados (Bismark). Que se extrapolan al mundo.



La Mayor sofisticación mundial en el Derecho del Trabajo en los últimos siglos se ha dado en el ámbito del Derecho Colectivo v/s el Derecho individual (ahora, teletrabajo y aplicaciones).

1750



1ra Revolución Industrial VAPOR

1870



**2da Revolución Industrial
ELÉCTRICA Y PRODUCCIÓN EN
LÍNEA**

Segunda etapa TOLERANCIA

1980



3ra. Revolución
Industrial Digital

2016

4ta. Revolución Industrial
Inteligencia Artificial (IA)
Robótica



2020

ACTUALIDAD

¿Qué son los sindicatos?

Son sociedades de trabajadores, organizadas para explotar colectivamente el valor de su capital que es el trabajo y representar sus intereses comunes, ya no solo en cuanto a sus condiciones de trabajo y remuneración, sino que ya para poner en juego sus derechos e intereses políticos de clase o gremiales según sus oficios. Sus orígenes se remontan al S.XVIII y la industrialización, sin embargo, la reacción de las autoridades gobernantes de la época fue de prohibir, reprimir, penalizar y castigar la huelga.



Durante el S. XX ya con la celebración de pactos y tratados internacionales de DDHH, se suceden varias expansiones del sistema universal de los derechos fundamentales primero a la dimensión Civil y política (nacionalidad-migración, representación) recuerden que solo podían votar algunos; y, en este contexto, las autoridades tienden a tolerar la autogestión sindical.



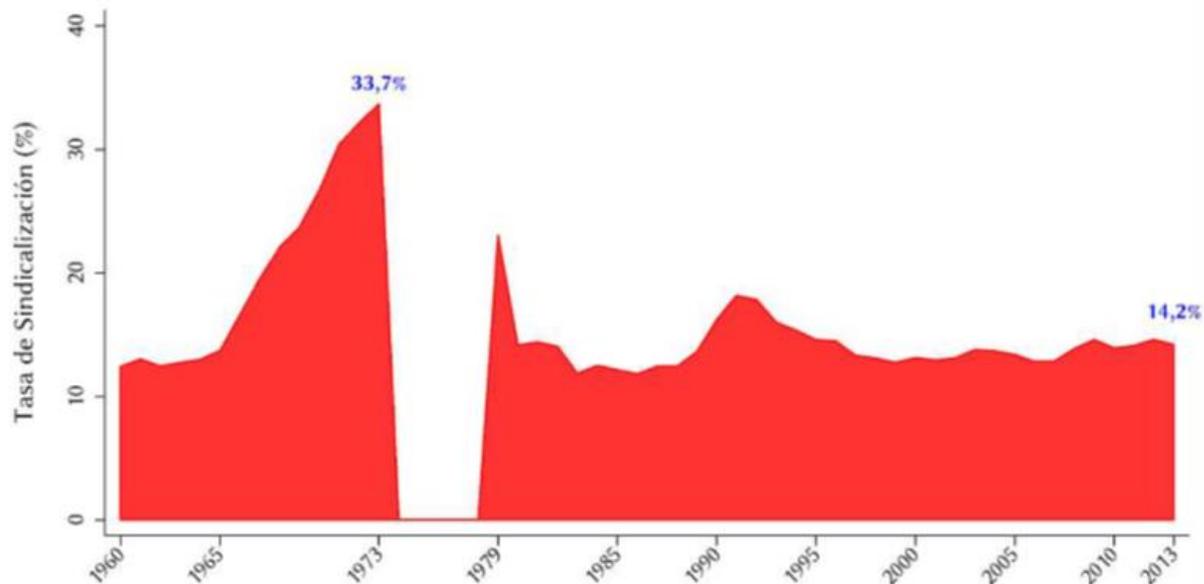
“Expansión de los Derechos Fundamentales”

Una tercera etapa, más avanzada de expansión de los DDFF es la tercera generación de estos derechos que son los Pactos sobre Derechos económicos sociales y culturales, en los que se insertan ya las problemáticas jurídicas vinculadas al fenómeno del trabajo en el mundo entero y así tenemos ejemplos en la CPR mexicana y los convenios sobre libertad sindical de la OIT, que reconocen la identidad trinitaria de la Libertad Sindical compuesta por la libertad de organización y afiliación; el derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

En adelante:
CPR = Constitución Política de la República

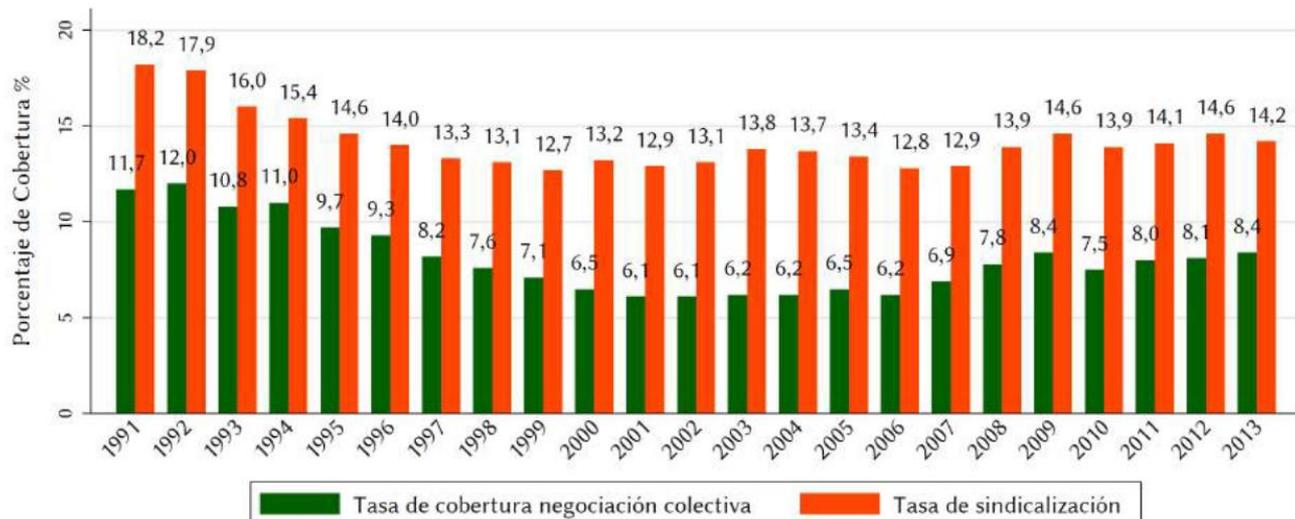


Evolución de la tasa de sindicalización en Chile



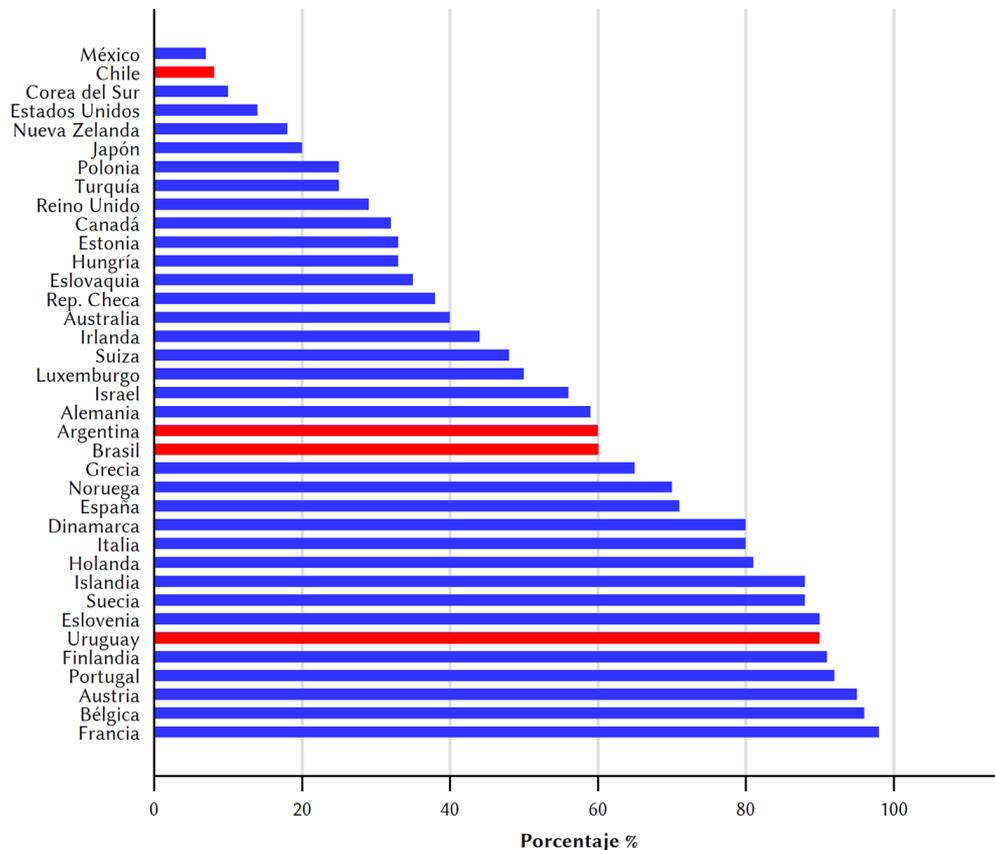
Fuente: Fundación SOL, en base a Estadísticas Sindicales 1956 -1972 DERTO. Campero y Valenzuela (1984), Frías, P (2002) y Anuario DT
Nota: Se ha censurado el período 1974-1979 por tratarse de un lapso donde la Negociación Colectiva estuvo prohibida por Ley

Relación Tasa de Sindicalización y Tasa de Cobertura NC



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo
Cobertura calculada sobre los contratos colectivos de trabajo

Porcentaje de trabajadores cubiertos por un instrumento Colectivo hasta 2013



Fuente: Fundación SOL en base a European Trade Union Institute (ETUI) y base de datos AIAS (2011)

* Última información disponible está comprendida entre los años 2007 y 2012

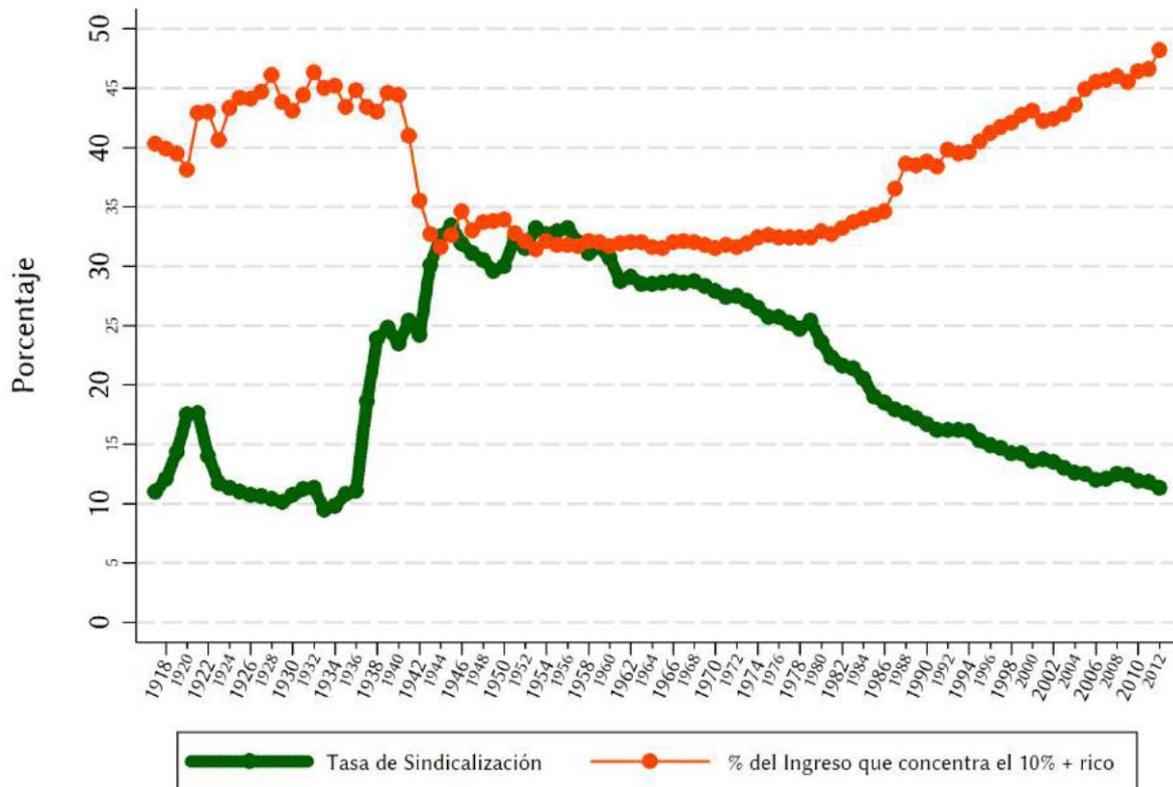
Cobertura calculada sobre los trabajadores asalariados con derecho a Negociación Colectiva

Nota: Chile → Negociación colectiva con derecho a huelga, cifra 2013 (8,4%), en base a Anuarios DT

Relación de Tasa de Sindicalización y Concentración de la riqueza

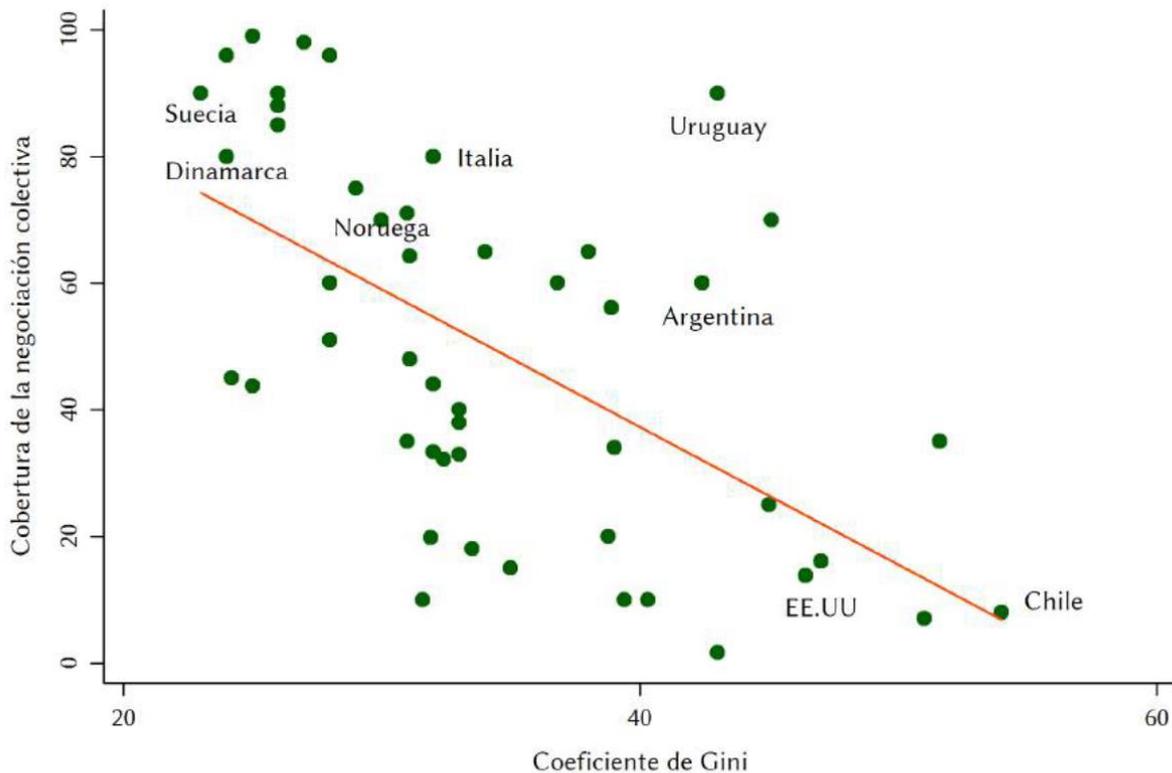


confederación nacional campesina
conagro



Fuente: Economic Policy Institute (EPI). Union Membership and the Income Share of the Top Ten Percent

Vinculación entre desigualdad y Cobertura de la NC



Fuente: Fundación SOL, publicado originalmente en:
Collective Bargaining Structure and the incidence on income distribution, DURÁN(2011)



II. Modelo de Relaciones Laborales en la CPR de Chile

Podemos decir sin temor a equivocarnos que el modelo de RRLL chileno es marcadamente antisindical, y descansa principalmente en 4 aspectos fundamentales:



a) Negociación Colectiva centrada en la empresa y la huelga



b) Huelga que no paraliza Servicios Mínimos (SSMM) Universales.



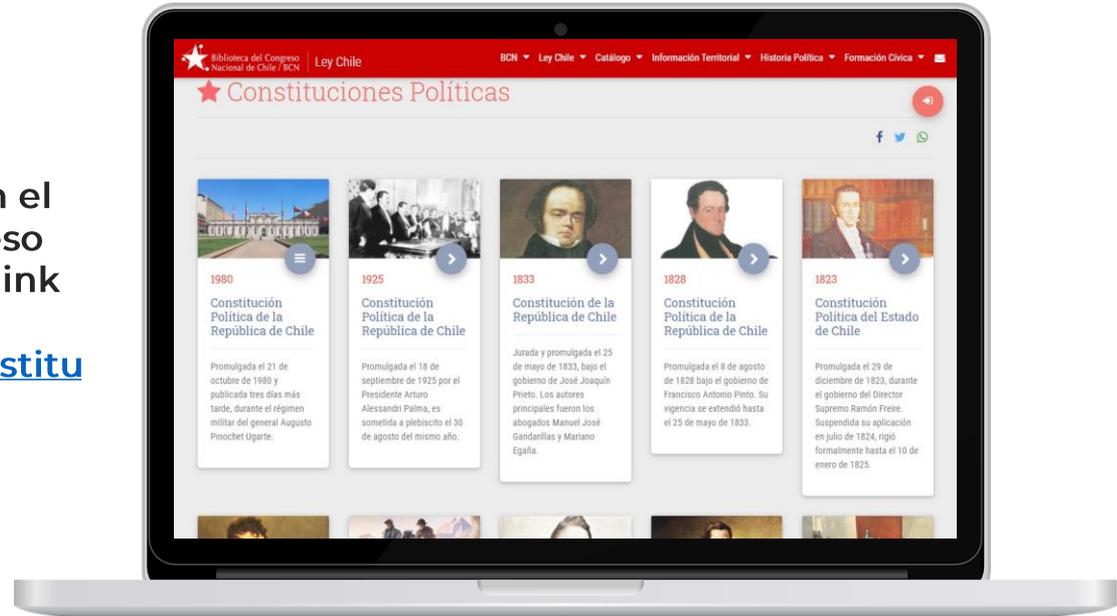
c) Paralelismo y atomización sindical

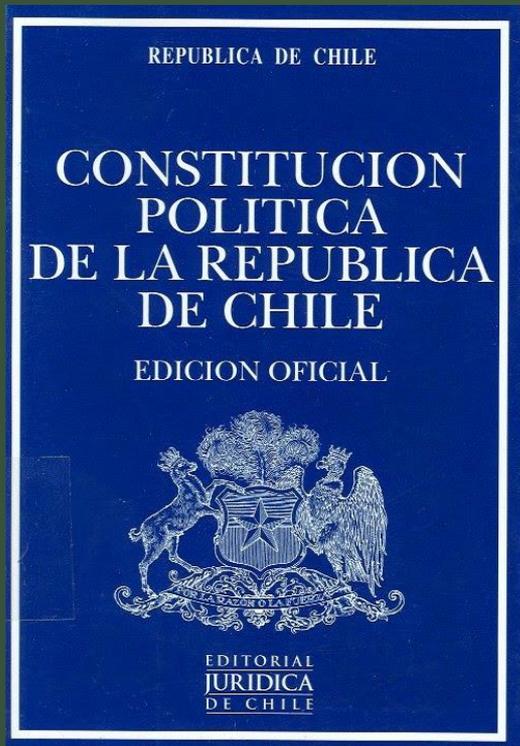


d) Despolitización de los intereses de la clase obrera

El texto constitucional que utilizaremos es el que consta en el sitio de la Biblioteca del Congreso Nacional a través del siguiente link

<https://www.bcn.cl/leychile/constituciones>



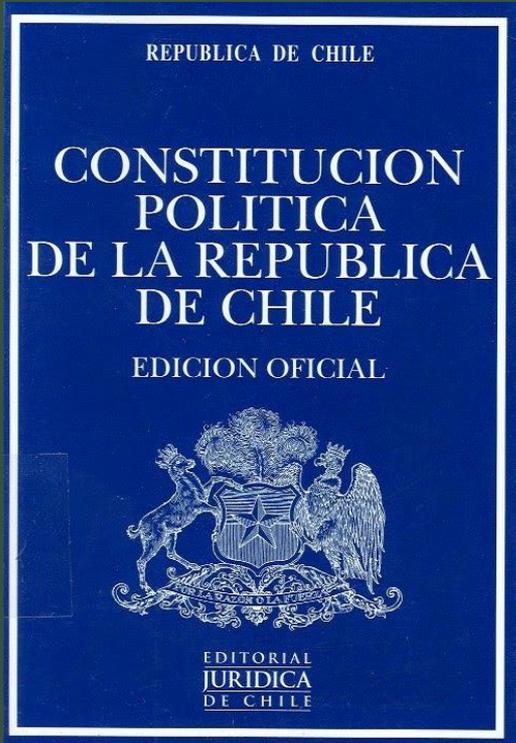


Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

19°.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;

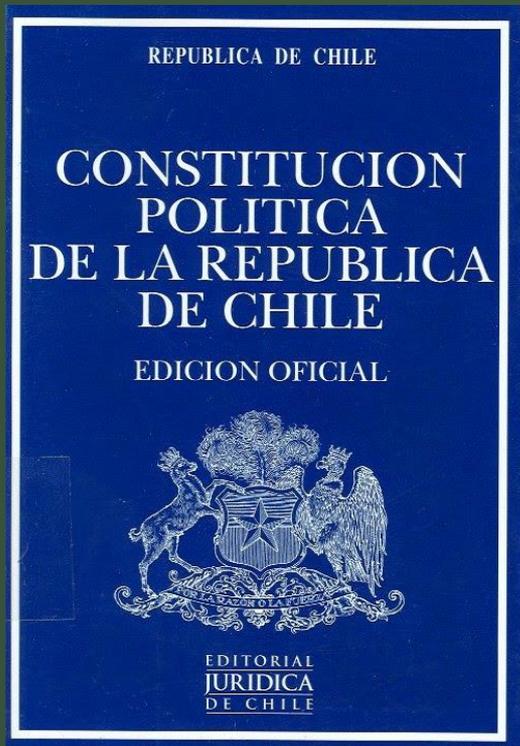


16°.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

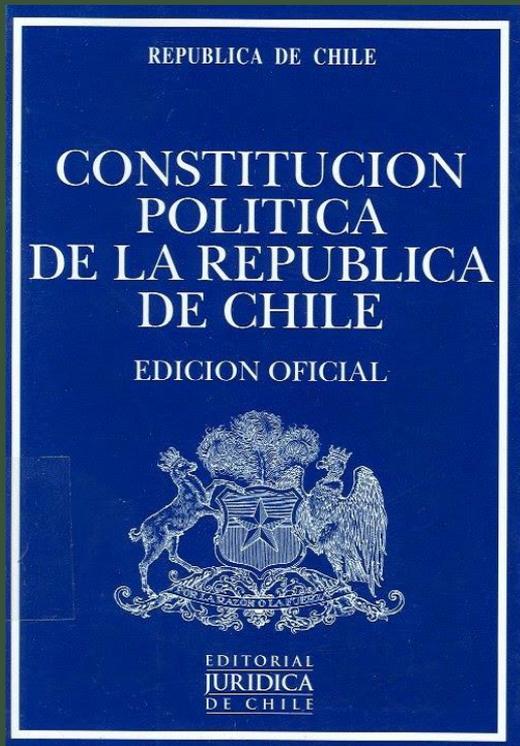
Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.



La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.



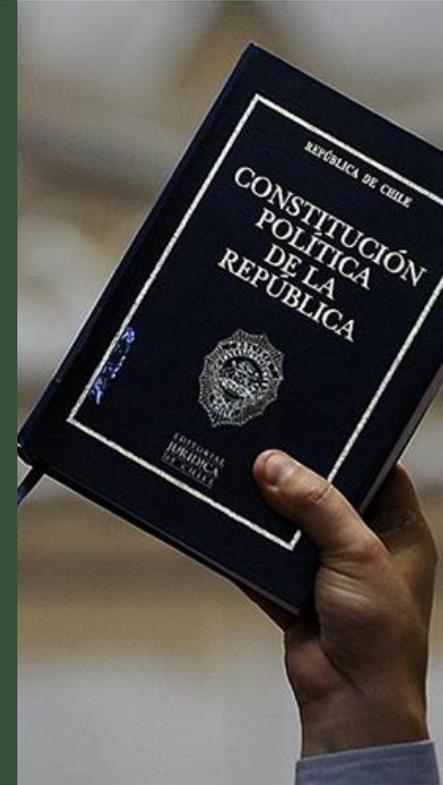
No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;



Podemos concluir que el origen de estas normas es tardío. Fundamentalmente C.1980 y anterior. Plan laboral de José Piñera Ministro del Trabajo de Pinochet, a través de la dictación de 2 DL 2.756 y 2.758, que:

1. Centra la negociación colectiva en el nivel de la empresa.
2. Huelga restringida al ámbito de una de las etapas de la negociación reglada
3. Huelga que no paraliza (SSEE universales)
4. Inexistencia de Huelga en las Federaciones y Confederaciones.
5. Paralelismo Sindical (Grupos Negociadores y atomización)
6. Despolitización del Sindicato.





III.LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El objetivo de la huelga es en definitiva DAÑAR o provocar daño al empleador o la empresa y su paso en la historia del derecho es bien dramática.



El derecho a Huelga es una excepción a las reglas de cumplimiento del contrato de trabajo, abstención voluntaria, colectiva y coordinada sin pago de remuneraciones que tiene por objeto dar cuenta del precio del trabajo a través de demostrar el daño que produce la paralización de los servicios personales.

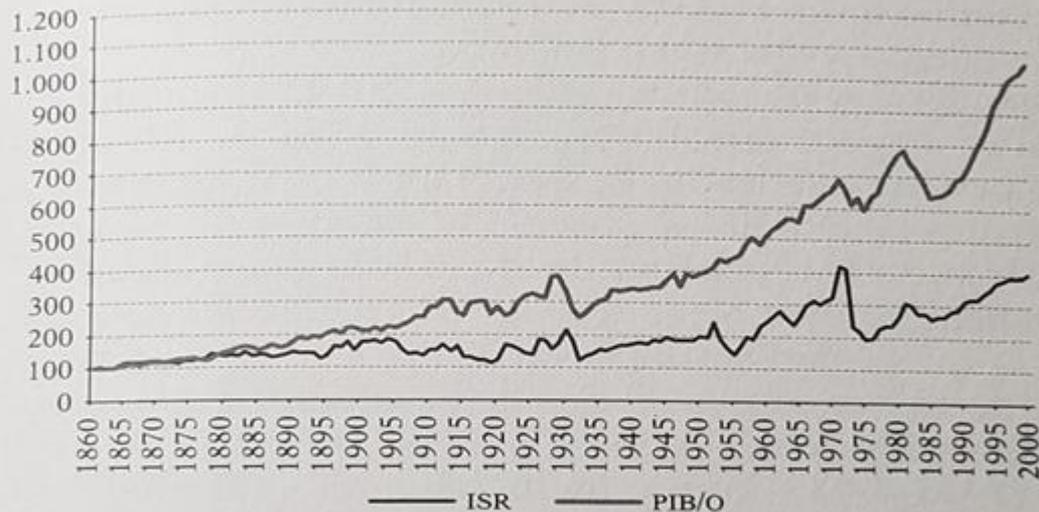


IV. ¿Qué HACEMOS?

Frente a las brechas de desigualdad, cuyo origen se centra fundamentalmente en la separación entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de los salarios, y la precarización de los derechos sociales que atenúan esas diferencias (vivienda, educación, salud, impuestos pro-ricos) y sus efectos son que la realidad presiona los salarios hacia lo mínimo Mediana 400 mil muy cercana al ingreso mínimo.



GRÁFICO VII.7 Evolución de la brecha salario-productividad, 1860-2000 (Índice con base 100 = año 1860)



Fuente: ISR = Índice de Salario Real (serie Rodríguez). PIB/O = PIB real por trabajador (serie Díaz, Lüders y Wagner). Visualización de la brecha salario-productividad: elaboración propia basándose en metodología de Lawrence Mishel *et al.*, *The State of Working America* (Ithaca: Cornell University Press, 12ª ed., 2012); también Vega, *En vez de la injusticia*, 202.

Lo ideal sería adecuar las normas Constitucionales, que sirven de marco a las leyes, a los tratados internacionales suscritos por Chile, consagrar la Huelga expresamente como un derecho fundamental y no como una etapa más de la NC.

Incorporar la posibilidad de negociación multinivel, ramal, sectorial o territorial e Incorporar a los funcionarios públicos que en la práctica igual negocian e igual declaran la huelga, donde Chile es una excepción a nivel OCDE.



Extender los límites de la acción sindical más allá de los muros de la empresa, como actor social frente a la rigidización de lo colectivo y la flexibilización de lo individual, y este proceso abre las puertas para la transformación del modelo, en busca de nuevas garantías colectivas, y exige gran responsabilidad pública por parte de los actores, de hecho, que existan 4 centrales de trabajadores es un ejemplo justamente de la atomización.





Curso web sobre Sindicalismo

MÓDULO 1