



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**CENTRALES SINDICALES EN CHILE: UNA VISIÓN CRÍTICA.**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Alumnos: Paulina Plaza Santibáñez

Pablo Carrasco Torres

Profesor: Héctor HumeresNoguer

Santiago, Junio de 2013

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	6
EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	6
La libertad sindical en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los demás pactos de ámbito mundial.....	16
La libertad sindical en los instrumentos de derechos humanos en América .....	19
La Organización Internacional del Trabajo. Constitución, Declaraciones y Convenios.....	24
Las Declaraciones:.....	25
Declaración de Filadelfia del año 1944 que señala los fines y objetivos de la OIT .....	25
Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento del año 1998. ....	26
Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social del año 2006. ....	27
La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa del año 2008. ....	27
Conclusión de las Declaraciones .....	28
Los convenios: .....	29
Bloque constitucional de la libertad sindical a nivel nacional: .....	33
Procedimientos establecidos por la OIT para la defensa de la libertad sindical .....	40
Procedimiento ante la Comisión de Investigación y Conciliación.....	44
Comité de la Libertad Sindical .....	46

Procedimiento ante El Comité de Libertad Sindical.....	47
Procedimiento propiamente tal ante el Comité.....	50
Audiencia de Partes .....	53
Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical .....	54
CAPÍTULO II .....	57
EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LATINOAMÉRICA.....	57
ARGENTINA .....	57
Contexto legal.....	57
Constitución de Sindicatos. ....	59
Algunos datos .....	62
Las Centrales Sindicales de Argentina .....	64
La doble Representatividad en el mundo sindical .....	68
El dilema del modelo Argentino.....	70
Las Posturas .....	71
Pronunciamiento de la OIT respecto al Régimen Jurídico en Argentina. .....	76
El Pronunciamiento de la Corte Suprema en Argentina.....	77
URUGUAY .....	80
Contexto legal .....	80
Algunos Datos.....	83
Modelo Sindical en Uruguay .....	84
Negociación Colectiva.....	87
La Central Sindical .....	91
COLOMBIA .....	98
Marco Legal .....	101
La Central Unitaria de Trabajadores (CUT).....	105

La Confederación General del Trabajadores Democráticos (CGTD) .	110
La Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).....	113
MÉXICO.....	115
El Corporativismo.....	117
Las Centrales Sindicales .....	121
Central de Trabajadores de México (CTM) .....	122
Confederación Revolucionaria de Obreros del Campo (CROC) .....	125
Unión Nacional de Trabajadores (UNT) .....	127
CAPÍTULO III .....	130
HISTORIA DE LAS CENTRALES SINDICALES EN CHILE .....	130
La Conquista .....	131
La Independencia .....	134
Período Histórico (1881-1908) .....	135
Etapa de Tránsito (1908-1930) .....	140
El Frente Popular (1932-1945) .....	145
Etapa del desarrollo sindical .....	146
La formación de las centrales sindicales presentes hasta nuestros días .	148
Central Unitaria de Trabajadores (CUT) .....	148
La actual CUT (Central Unitaria de Trabajadores): .....	161
Central Autónoma de Trabajadores (CAT) .....	166
Unión Nacional de Trabajadores (UNT) .....	174
CAPÍTULO IV .....	179
ANÁLISIS DE LAS CENTRALES SINDICALES EN CHILE.....	179
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT) .....	179
Orígenes .....	179
Participación Internacional .....	181

Uniones Sectoriales.....	182
Organismos de Dirección.....	182
La UNT y su relación con la Política.....	190
La UNT y su relación con las demás Centrales.....	192
Financiamiento de la UNT.....	195
Democracia Interna en la UNT.....	196
Principales Objetivos.....	200
<b>CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES (CAT) .....</b>	<b>202</b>
Orígenes .....	202
Participación Internacional.....	205
Estructura .....	206
La CAT y su relación con la Política.....	217
La CAT y su relación con las demás Centrales.....	220
Financiamiento de la CAT.....	222
Democracia Interna en la CAT.....	226
Principales Objetivos .....	228
<b>CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT).....</b>	<b>230</b>
Visión de la CUT .....	231
Estructura de la CUT .....	236
<i>El Congreso Nacional.....</i>	<i>237</i>
<i>Consejo Directivo Nacional Ampliado (CDNA) .....</i>	<i>239</i>
<i>El Consejo Directivo Nacional (C.D.N.).....</i>	<i>240</i>
<i>El Comité Ejecutivo .....</i>	<i>244</i>
Directiva actual.....	246
Democracia interna: polémica por el sistema electoral que mantiene la CUT.....	248

Uniones Sectoriales.....	252
Patrimonio y Financiamiento.....	254
La CUT y su relación con la política.....	259
La CUT en la actualidad.....	264
LA CENTRALES SINDICALES DESDE LA VISIÓN DEL GOBIERNO. .....	268
Importancia de la afiliación. ....	272
Negociación Colectiva por rama.....	273
Financiamiento.....	274
Principios de un sindicalismo moderno.....	274
CAPÍTULO V.....	283
DATOS ESTADÍSTICOS DEL MOVIMIENTO SINDICAL CHILENO. .....	283
CONCLUSIONES.....	293
Diagnóstico. ....	293
Visión de futuro. ....	300
Código del Trabajo y Negociación Colectiva.....	303
Propuestas para Centrales Sindicales.....	306
1.- Reconocimiento explícito de su vínculo con la política.....	306
2.- Exhibición pública de los registros de afiliados por sindicatos, trabajadores o adherentes a una Central. ....	307
3.- Profesionalización de los dirigentes de una Central. ....	308
4.- Exhibición pública de los balances de contabilidad, de los ingresos y gastos que tiene cada Central.....	308
5.- El padrón electoral.....	309
6.- Financiamiento de las Centrales.....	310
7.- Cuenta Pública.....	311

8.- Creación de un Organismo que recoja propuestas Laborales. ....	311
BIBLIOGRAFÍA.....	313



## INTRODUCCIÓN

“El trabajo dignifica al hombre” esa es una verdad innegable. Al momento de buscar un tema para nuestra tesis de pre grado, teníamos la inquietud de abordar el verdadero aporte que han tenido las Centrales Sindicales y su efectiva influencia en el “quehacer” nacional. Es así como iniciamos nuestra investigación, entrevistando a los Presidentes de las Centrales, a personeros de las Centrales, a un estadístico de una Fundación y al Subsecretario del Trabajo. Leímos sobre la realidad laboral no sólo en Chile, sino en distintos países de América y fue constante la asociación de las demandas de los trabajadores a una lucha contra la desigualdad. El primer tópico que pudimos observar fue la brecha salarial. Creemos (y queremos creer) que toda las personas con una mano en el corazón encuentra que la brecha en Chile entre el sueldo mínimo que está en los \$193.000 por 45 horas de trabajo y el sueldo de un gerente de una empresa que bordea los 10.000.000 es al menos preocupante.

Esta, como tantas otras son formas de expresión de una importante desigualdad que aqueja a Chile, y que se invoca como principal fuente

de lucha. La desigualdad que nos aqueja como país se debe atacar de una forma responsable y desde muchos frentes con políticas macroeconómicas, de salud, políticas de educación, de vivienda, de urbanismo, entre otras. Hay que saber que esta desigualdad no se acabará de un día para otro y que el trabajo y el empleo es una de las tantas aristas<sup>1</sup> que ayudarán en avanzar en dicho camino, y dentro de esta arista la organización que deben llevar a cabo los trabajadores es esencial, y una expresión de esta organización son las Centrales Sindicales.

En nuestro trabajo, más de una vez nos vimos tentados en abordar el tema de “la desigualdad”, pero, sin embargo, reafirmamos que no es el propósito de este trabajo, sino que un estudio objetivo de la realidad de las Centrales Sindicales en Chile.

En el primer capítulo de este trabajo, abordamos la conceptualización jurídica, internacional y nacional en la cual se enmarca el principio de la libertad sindical, el cual permite la organización de los trabajadores. También se estudian los Convenios 87 y 98 de la OIT y los procedimientos

---

<sup>1</sup> Para más información sobre este tema, VELASCO, Andrés y HUNEEUS Cristóbal. “Contra la Desigualdad” Editorial Debate. Chile, Diciembre, 2011

que regula este organismo internacional para proteger los abusos que se susciten en algún país miembro.

Una vez establecido el marco general, creímos oportuno poder vislumbrar cómo son las relaciones laborales en el derecho comparado. Estudiamos e investigamos la normativa jurídica y el rol que han cumplido las “Centrales Sindicales”<sup>2</sup> de México, Colombia, Argentina y Uruguay. Analizando los diferentes modelos sindicales que se han creado y cómo la idiosincrasia y realidad política de cada estado ha ido marcando la construcción y actuar de los trabajadores.

Luego de tener el marco legal que nos entrega el primer capítulo y la realidad del derecho comparado en América exponemos, en el tercer capítulo, una breve historia del movimiento sindical chileno para entender sus orígenes y principales hitos. Posteriormente, nos referimos a la historia y conformación de las tres Centrales Sindicales en Chile: La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT).

---

<sup>2</sup> En cada país tiene un nombre diferente pero caracterizándose por ser una organización de Cuarto Grado.

En el cuarto Capítulo de este trabajo analizamos la actual composición de las Centrales Sindicales, sus objetivos, su democracia interna, financiamiento, relación con la política Y participación internacional.

Para terminar, entregamos al lector, en el quinto capítulo, una recopilación de cifras y datos de la actual realidad chilena en materia laboral, la cual servirá para contrastar posteriormente con los datos entregados por las mismas Centrales Sindicales.

Finalmente, nuestro trabajo de investigación concluye con un diagnóstico de la actual situación de las Centrales Sindicales en Chile, mirando y abordando su verdadera influencia, sus proyecciones a futuro y estableciendo qué cambios se pueden realizar pues, nuestro país necesita como un mecanismo de justicia, una organización fuerte de los trabajadores, debido que muchas veces se pone el foco en la responsabilidad de los empresarios o empleadores del actual sistema (el cual no deja de ser un factor), pero carecen, las Centrales Sindicales, de una autocrítica. No han sido capaces de “modernizarse” para enfrentar y fidelizar con los trabajadores. Puede que estemos viviendo una época en que se empiezan a

legitimar nuevos actores sociales, los cuales deberán y tendrán que convivir con las Centrales Sindicales, y para que éstas no pasen al olvido, es que terminamos este trabajo con algunas propuestas para que las Centrales puedan ser un organizamos más profesional, seria, y que entregue confianza, es decir, un actor y factor en la lucha contra la desigualdad.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL**

La libertad en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta o que se encuentre ilimitada. El ser humano es libre, pero esta libertad se tiene que ver circunscrita dentro de un ordenamiento jurídico que permita establecer normas dirigidas hacia la paz social y respetando siempre las libertades ajenas. Es por ello que el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

En materia sindical, la libertad que se le otorga a los trabajadores ha sido conceptualizada por diferentes autores, quienes ponen énfasis en diferentes aspectos que engloba este concepto. Es así como:

- Don Jean-Claude Javillier, un connotado profesor de Derecho del Trabajo francés se refiere a la libertad sindical en los siguientes términos: “Ella constituye un elemento indispensable de todo sistema de relaciones profesionales entre empleadores y asalariados, y también de toda democracia política. Su estudio debe ser pues minucioso, y sus diferentes elementos, individual (de adherir) y colectivo (de agruparse); positivo (ser miembro) y negativo (de no serlo), merecen una larga reflexión con el objeto de que sean articulados de la manera más pertinente. Conviene también tomar conocimiento de las diferentes concepciones de la libertad sindical que se practican a lo largo del mundo”<sup>3</sup>
- Don Héctor Santos Azuela, tratadista mexicano, profesor de la Universidad Autónoma de México, señala que “en su concepción más amplia entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicato, sindicarse o no,

---

<sup>3</sup> JAVILLIER, Jean-Claude. “Droit du Travail”, citado por MENGOD, Rosa María; profesora de Derecho del Trabajo Universidad de Chile, en su separata “Efectos de los Convenios ‘87 y ‘98, en la legislación chilena”, año 2002.

así como también la potestad de asociación sindical, ya para auto organizarse o actuar con independencia.<sup>4</sup>

- Don Manuel Alonso Olea, al tocar el tema de la libertad sindical, nos señala como concepto que: “La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos, sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos con procedimientos democráticos”. “ El derecho fundacional alcanza más allá del contrato de fundación en sí mismo, esto es, del acuerdo de asociación, a la formulación autónoma de las reglas organizativas y de funcionamiento, o sea , de los estatutos y reglamentos del sindicatos, creando derechos que se atribuyen no a los trabajadores individualmente, sino colectivamente a las organizaciones sindicales creadas, en el ejercicio de la libertad sindical”<sup>5</sup>
- Don Sergio Gamonal Contreras, profesor de Derecho del Trabajo, da una definición de Libertad Sindical señalando que “La libertad sindical es un principio fundamental del derecho del trabajo que no

---

<sup>4</sup> SANTOS, Héctor. citado en “Derecho del Trabajo” Edit. por la Universidad de Complutense de Madrid, año 1991, p606

<sup>5</sup>ALONSO, Manuel “Derecho del Trabajo” Edit. por la Universidad de Complutense de Madrid, año 1991, p606

sólo permite constituir sindicatos, sino también la promoción de la actividad sindical comprensiva de todos aquellos comportamientos tendientes a hacer efectiva la coalición sindical”<sup>6</sup> .

Para entender de mejor forma la naturaleza jurídica del concepto de libertad sindical, seguiremos lo señalado por don Humberto Villasmil Prieto, quien nos menciona que este principio “es un derecho de contenidos complejos y por ende de titularidades también complejas o conjuntas: en este último caso se reconoce, pacíficamente, una dimensión individual o colectiva de la libertad sindical, según cuál sea su contenido o bien jurídico cautelado. Respecto de sus titulares, lo son los sujetos colectivos, fuesen sindicales o no, incluyendo en este último caso a las coaliciones de trabajadores y, del mismo modo, a cualquier instancia de organización de empleadores o trabajadores para la defensa de sus intereses”<sup>7</sup>.

Por tanto, es posible referirse al principio de Libertad Sindical desde dos puntos de vista; uno desde una perspectiva individual y otra desde lo colectivo. La primera tiene a los trabajadores como también a los

---

<sup>6</sup> GAMONAL CONTRERAS Sergio “La Constitución de 1980 y la Libertad Sindical” En Anuario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, año 2000.

<sup>7</sup> VILLASIMIL PRIETO Humberto, “Libertad Sindical, Historia y Fundamentos, Edit por OIT año 2002. p 204

empleadores individualmente considerados y la segunda prioriza cómo los trabajadores se organizan.

De esta forma, la Libertad Sindical individual puede ser positiva o negativa. Positiva, como la facultad de formar un sindicato y de ser integrante del mismo o afiliarse a los ya formados; o negativa, como la posibilidad que tiene todo trabajador para desafiliarse o hacer abandono del sindicato, así como también el derecho o libertad que tiene todo trabajador, al ingresar a una empresa de asociarse o no al sindicato ya existente en ella.

Desde el punto de vista de lo colectivo, la libertad sindical conlleva una serie de circunstancias que permiten la realización del fin último de toda organización sindical, es decir la defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores a los que representa.

La Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, creó un Informe en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1994 titulado “Libertad Sindical y Negociación Colectiva” en donde establece y señala los atributos y contenidos que engloba el concepto de la libertad sindical, destacando atribuciones individuales y colectivas:

## 1.- Atribuciones Individuales:

a.- *Libertad de constitución:* es parte de la libertad sindical y consiste en la potestad de los trabajadores y empleadores de constituir libremente las organizaciones sindicales que más les convenga.

Ello quiere decir que la legislación no debe hacer distinciones en cuanto a la posibilidad de constituir sindicatos, como por ejemplo, que dichas distinciones sean por: sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política.

Tampoco debe requerirse de autorización previa para constituirlos y el tipo de organización debe ser libremente elegida por sus integrantes. La única excepción razonable a este atributo radica en los límites que el legislador establece respecto de las fuerzas armadas y de la policía, las cuales, por razones de interés general, quedan excluidas de estos derechos.

b.- *Libertad de afiliación:* trabajadores y empleadores son libres de adherir a la organización que deseen. Así como también son libres desafilarse de la o las organizaciones a que pertenezcan. De esta manera, son libres de no

pertenecer a organización alguna; en contrario, si la legislación establece la afiliación obligatoria estaría violando este atributo.

c.- *Libertad sindical negativa*: tanto para decidir no pertenecer a una asociación sindical, como para desafiliarse de una a la cual se pertenece.

## 2.- Atributos Colectivos:

a.- *Libertad de reglamentación*: Consiste en la autonomía de los sindicatos para elaborar y dictar sus propios estatutos internos. La legislación establece exigencias a los estatutos, pero esta puede ser sólo de forma.

b.- *Libertad de elegir sus representantes*: Los sindicatos son libres de elegir a sus representantes sin injerencia del Estado y con la única limitación de respetar el principio democrático.

c.- *Libertad de disolución*: Los sindicatos sólo pueden ser disueltos o su actividad suspendida por un acuerdo de sus afiliados o por sentencia judicial. En ningún caso podrán ser disueltos o suspendidos por una decisión administrativa.

d.- *Libertad de actuación sindical*: Radica en el derecho de los sindicatos de organizar su propio programa de acción, en relación con los fines de la

organización sindical, esto es, el objeto para el cual fue creado, es decir , la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

Los Sindicatos gozan de la facultad para organizar libremente su trabajo interno, su administración y actividades sin intervención de nadie. Sin embargo, el sindicato deberá respetar el principio democrático en la adopción de las decisiones.

Es parte de la actuación sindical realizar toda acción relativa a la defensa de los intereses de los miembros de la organización. Por ello es considerado este derecho o facultad como la más importante propiedad de la libertad sindical, sin el cual no tienen sentido los demás.

En este último punto hay una discrepancia en la materia en relación a qué se entiende como el fin último de la organización sindical. Ugarte Cataldo<sup>8</sup> señala que la idea de libertad sindical en el ámbito teórico puede ser entendida, en lo fundamental, de dos maneras:

1.- En un sentido restringido, referido a la autonomía organizativa, esto es, a la facultad tanto individual como colectiva de fundar y organizar

---

<sup>8</sup> Para mayor información sobre el tema leer: UGARTE, José Luis. "Libertad sindical y constitución: Como superar una vieja lectura". Revista Laboral Chilena N° 86 año 2000.

sindicatos y afiliarse a organizaciones mayores. Es la pura facultad de organizar un sindicato o de afiliarse a él en cuyo caso los contornos de libertad sindical se confunden fácilmente con el derecho de asociación.

2.- En un sentido amplio y extensivo, donde junto a la dimensión organizativa la libertad sindical comprende la autonomía funcional, esto es, el derecho a emprender todas las acciones que corresponda en defensa de los intereses de los trabajadores, incluyendo las vías principales de la organización sindical como son la huelga y la negociación colectiva.

Debemos precisar que el principal punto conflictivo es el de determinar si se incluye o no la huelga dentro del concepto de libertad sindical. Algunos autores plantean que no se incluye, y otros establecen que sí es menester reconocer el derecho a la huelga dentro del concepto de libertad sindical<sup>9</sup>.

Creemos que tanto la negociación colectiva como la huelga son mecanismos fundamentales de la libertad sindical, sin los cuales todo lo demás no tiene importancia. Y aunque la libertad sindical es reconocida por empleadores y trabajadores, el derecho de huelga es permitido a las

---

<sup>9</sup> Para un mayor abundamiento del derecho de huelga como elemento de la libertad sindical, revisar GAMONAL, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Santiago. Editorial LexisNexis año 2007

organizaciones de trabajadores, en el sentido que la huelga es un mecanismo de defensa de las pretensiones de los trabajadores que permite igualar fuerzas entre ambos, con el propósito de que puedan negociar libremente y en equidad.

*g.- Libertad para constituir Federaciones:* Los sindicatos pueden federarse, confederarse y formar organizaciones internacionales en forma libre, y también asociarse o desafiliarse de las mismas.

Las Federaciones y Confederaciones, por su parte, gozan de los demás atributos de la libertad sindical, en todo en cuanto le sean aplicables, y dentro de este último elemento constitutivo de la libertad sindical, unido a la esfera colectiva que conlleva el concepto, es en donde se enmarca y desarrolla el presente trabajo sobre las Centrales Sindicales.

La importancia que tienen los atributos de la libertad sindical se encuentra en que nos permite establecer si son respetadas, potenciadas o limitadas en los ordenamientos jurídicos. Es por este motivo que a continuación estudiaremos y mencionaremos el reconocimiento a nivel

internacional para luego establecer las principales normas jurídicas a nivel nacional que se vinculan con este principio.

### **La libertad sindical en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los demás pactos de ámbito mundial**

Hoy en día, creemos que es posible afirmar que la libertad sindical tiene un gran reconocimiento como derecho fundamental en todas las normas internacionales. Con la sola revisión de las declaraciones, pactos y convenios internacionales ratificados por Chile que consagran el derecho de libertad sindical podemos concluir lo anterior. Para poder hacer un mejor estudio del contenido de este derecho partiremos desde lo más general a lo más específico, revisando en primer lugar la normativa Internacional que le otorga el rango de derecho fundamental para luego revisar la normativa internacional que señala el derecho de la libertad sindical. Finalmente daremos paso a su regulación en nuestro país.

No cabe duda que hay que partir en primer lugar con, la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** cuyo artículo 23 inciso 4

establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Este es el punto de partida para el ejercicio de la libertad sindical otorgándole el rango de un derecho humano.

Posteriormente en el 1966, dentro del marco de la ONU, se firma el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**. Este pacto Chile lo ratificó en el año 1972 pero la promulgación del decreto es en el año 1989, y en diciembre del mismo año se firma el **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales**, acordado por las Naciones Unidas, siendo este el segundo tratado multilateral que vincula derechos fundamentales. Este pacto fue suscrito por Chile el 16 de Septiembre de 1969 y promulgado por decreto N°326, el 27 de mayo de 1989.

Estos pactos en sus artículos 22 y 8, respectivamente, recogen el derecho a la libertad sindical. El primero de ellos reconoce a toda persona el derecho a fundar sindicatos y afiliarse libremente a ellos “para la protección de sus intereses”. Asimismo, y de manera mucho más detallada, el artículo 8 del Pacto de Derechos Económicos y Sociales señala que los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse; al de su elección, con sujeción

únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, promover y proteger sus intereses económicos y sociales”. A ello se agrega el reconocimiento expreso de los derechos de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones de ámbito nacional e internacional o de afiliarse a las mismas, de funcionar sin obstáculos y el derecho de huelga.

Ambos pactos señalan también que el Estado no puede imponer otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

Tienen énfasis estos instrumentos del año 1966 en recalcar que nada de lo dispuesto en su texto referido a la libertad sindical, autoriza a los Estados que hayan ratificado el Convenio 87 de la OIT “a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”, dejando en evidencia el importante papel que tiene el Convenio 87 en esta materia.

Es así como también ambos instrumentos reconocen y otorgan la posibilidad a los Estados de que se pueda imponer restricciones legales al ejercicio de este derecho cuando se trate de las fuerzas armadas y policiales

en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, para proteger la salud o la moral pública.

### **La libertad sindical en los instrumentos de derechos humanos en América**

En América también existe un reconocimiento internacional respecto del derecho a la libertad sindical, destacándose a este respecto la **Carta de la Organización de los Estados Americanos** (Constitución de la OEA) de 1948, que en su artículo 44 letra c) establece que:

“Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por

parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación vigente. “Agregando en la letra g) del mismo artículo, un reconocimiento expreso “de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo”.

La **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, consagra en su artículo XXII sobre derecho de asociación, a la libertad sindical señalando que “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”

Asimismo, la **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**, aprobada al mismo tiempo que los dos instrumentos anteriores, reconoce en su artículo 26 los derechos de constitución y afiliación, de federación y confederación..., así como a gozar de personalidad jurídica y a no estar sujeto a disolución administrativa. Agregando, en sus artículos 7 y

27 los derechos a celebrar convenios colectivos erga omnes (que sean aplicables aún para los trabajadores no afiliados) y de huelga, respectivamente.

En la actualidad, sin duda uno de los instrumentos internacionales más nombrados y utilizado en nuestro país es la **Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José**, que reconoce en su artículo 16 el derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines, entre otros, laborales. En esta norma, en su inciso segundo también establece algunas limitaciones al disponer que el ejercicio de este derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás; es así como se vuelve a reiterar, junto con el Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, la necesidad de que haya restricciones al principio de libertad sindical que son inherentes al Estado, estableciendo límites a este principio para la necesaria paz social, dejando en claro de esta forma el espíritu de las normas internacionales.

Con fecha 6 de Mayo de 2001 Chile ratifica el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos** que se suscribió en 1988 en San Salvador. Se señala en su Preámbulo que existe una estrecha vinculación entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, “por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de los otros”.

Dentro de este contexto, y con la obligación de tomar las medidas y disposiciones en el derecho interno que sean necesarias para la vigencia plena de los derechos que se consagran en su texto, establece en su artículo 8 la obligación estatal de garantizar los “derechos de constitución y afiliación libres para la protección y promoción de sus intereses, de no ser obligado a afiliarse, de constituir federaciones y confederaciones nacionales e internacionales, y el derecho a la libre funcionamiento y huelga”.

Señala también que el ejercicio de los derechos enunciados, entre los cuales se encuentra el de la libertad sindical, sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre y cuando éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás.

Finalmente, se establece que los miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales así como los de otros servicios públicos esenciales estarán sujetos a las restricciones que imponga la ley.

Los instrumentos recientemente señalados, resaltan el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental. Sin embargo, la libertad sindical también ha sido consagrada en diferentes instrumentos en el ámbito supranacional, particularmente encabezados por la labor específica que ha desarrollado la Organización Internacional del Trabajo en la redacción de Convenios y declaraciones sobre este derecho, transformándose la libertad sindical en un eje fundamental de los objetivos, principios y accionar de este organismo

## **La Organización Internacional del Trabajo. Constitución, Declaraciones y Convenios**

El principio de la Libertad sindical en la OIT ha tomado relevancia porque está en la esencia misma de este organismo, demostrando que su obra debe desarrollarse en un ambiente pluralista tanto desde un punto de vista de la organización social y económica, como desde el punto de vista político. Además, la misma estructura tripartita en la cual está diseñada la OIT sólo tiene razón de ser institucional si los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones gozan de libertad y autonomía verdaderas, tanto en sus relaciones mutuas como frente al Estado.

Es así como podemos apreciar en el preámbulo de la **Constitución de la OIT**<sup>10</sup> del año 1919 el reconocimiento del principio de libertad sindical como “una de las condiciones necesarias para la paz y armonía universales”, lo cual se reafirmó con **la Declaración de Filadelfia** del año 1944, que actualizó los fines y objetivos de la OIT, señalando que “la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante”.

---

<sup>10</sup> En línea <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf> [consultado 18 de enero de 2013]

## **Las Declaraciones:**

Las declaraciones son “*resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo utilizadas a fin de hacer una declaración formal y autoritativa y reafirmar la importancia que los mandantes atribuyen a ciertos principios y valores. A pesar de que las declaraciones no están sujetas a la ratificación, pretenden tener una amplia aplicación y contienen los compromisos simbólicos y políticos de los Estados miembros*”<sup>11</sup>. A continuación revisaremos las declaraciones más importantes que se refieren a la Libertad Sindical.

### **Declaración de Filadelfia del año 1944 que señala los fines y objetivos de la OIT**

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen los fines y objetivos de la Organización basándose, entre otros, en el principio de la libertad de “expresión y de asociación” ya que son esenciales para el progreso constante.

---

<sup>11</sup>Ibíd.

Como se puede apreciar, durante esta Declaración, no fue mencionado de forma directa el principio de la Libertad Sindical. En ese entonces si bien se reconoce el principio de la libre asociación, no estaba dentro de los principales objetivos la libertad sindical.

**Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento del año 1998.**

Luego de la declaración de Filadelfia, pasaron más de cuatro décadas para que la OIT se manifestara nuevamente, reafirmando el compromiso de la comunidad internacional “de respetar, promover y hacer realidad de buena fe” la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y de los empleadores.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 1998 la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mediante esta adopción, los miembros renovaron su compromiso de respetar, promover y hacer realidad los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo; a saber:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social del año 2006.**

Se establece en el texto que: uno de los objetivos es la promoción de derechos humanos básicos como la libertad sindical. Se exhorta a los gobiernos a ratificar los diferentes Convenios entre los cuales se encuentra el Convenio 87 sobre Libertad sindical. Se menciona también que los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

**La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa del año 2008.**

Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y

de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización, además de reafirmar los principios señalados en la declaración de 1998, dentro de la cual se encontraba entre otros: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Establece que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente uno de los cuatro objetivos estratégicos que se implementará a través del Programa de Trabajo Decente y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima.

### **Conclusión de las Declaraciones:**

En la Declaración del año 1998, se establece que cualquier país que pertenezca a la OIT, está obligado a respetar, promover y hacer realidad el principio de la libertad sindical, a través de acciones que ayudará la OIT a llevar a cabo a través de cooperación técnica y asesoría para la aplicación de convenios y participación de la creación de un entorno favorable de

desarrollo económico y social. Entre los artículos 42 a 48 de la Declaración del año 2006 podemos concluir que hay un derecho igualitario para la sindicalización para todo tipo de trabajadores, que se debe proteger a las organizaciones frente a prácticas antisindicales y ante diferentes formas de presión y que no se puede incentivar la inversión extranjera con incentivos limitadores a la libertad sindical. Finalmente, con la Declaración del 2008 empieza a incluir el concepto de trabajo decente en el marco de la globalización y plantearlos a través de la creación del Programa de Trabajo Decente en donde dentro de sus objetivos se encuentra respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre ellos la libertad sindical. Es así como se vuelve a reafirmar el principio de la libertad sindical sin crear una conceptualización clara de este pero señalándolo como uno de los 4 objetivos de este plan de trabajo.

### **Los convenios:**

Para cumplir con sus objetivos, la OIT a lo largo de su historia ha celebrado diferentes convenios internacionales de trabajo y recomendaciones aprobados sobre esta materia, por lo que vamos a resaltar sólo a los más importantes: **el Convenio 87, del año 1948**, sobre la libertad

sindical y la protección de la sindicación; **el Convenio 98, de 1949**, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ambos convenios, según nuestro punto de vista, se han convertido en el pilar fundamental para que se desarrolle todo el aparataje jurídico internacional en materia de libertad sindical.

Síntesis de los derechos que establecen:

- a. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que se estimen conveniente, sin autorización previa (artículo 2 del Convenio 87).
- b. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de libre afiliación (artículo 2 del Convenio 87).
- c. Derecho de las organizaciones de libre estructuración interna: redacción de estatutos y reglamentos, elección libre de sus representantes, organización de administración, actividades y programa de acción; materias en las que además se ordena la abstención estatal (artículo 3 del Convenio 87).

- d. Derecho de las organizaciones de obtener personería jurídica sin condiciones limitativas (artículo 7 del Convenio 87).
- e. Derecho de las organizaciones a no ser disueltas administrativamente (artículo 4 del Convenio 87).
- f. Derecho de las organizaciones a constituir federaciones y confederaciones, nacionales e internacionales, con las mismas garantías que la constitución de organizaciones de base (artículo 5 del Convenio 87).
- g. Obligación estatal de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación (artículo 11 del Convenio 87).
- h. Derecho de los trabajadores a una adecuada protección contra cualquier discriminación por razones sindicales: fuero sindical (artículo 1 del Convenio 98).
- i. Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a una adecuada protección contra actos de injerencia de unas sobre las otras (artículo 2 del Convenio 98).

j. Y obligación estatal de promover la negociación colectiva cuando sea ello sea necesario (artículo 4 del Convenio 98).

Una importante diferencia que se aprecia entre ambos convenios es que el Convenio 87 pone énfasis en crear algunos límites o barreras en contra de la forma de actuar de los Estados, en cambio el Convenio 98 se enfoca a crear o enfatizar la libertad sindical entre los empleadores y diferentes organizaciones; buscando garantizarles un espacio para que pueda cumplir con los fines que se propongan.

Ya habíamos revisado cómo en los instrumentos internacionales la libertad sindical aparece consagrada de una forma individual, particularmente como un derecho fundamental, pero los Convenios de la OIT se destacan por consagrar y reconocer el carácter colectivo en el derecho de la libertad sindical, lo que vuelve a demostrar, como vimos en un comienzo de este capítulo, la complejidad de este derecho, toda vez que incluye una esfera individual y una esfera colectiva, siendo ambas necesarias, constitutivas de este derecho y por ende interdependientes.

La importancia de la libertad sindical para la OIT no sólo ha merecido esta prolífica actividad normativa, sino que la ha convertido en el

primer derecho fundamental que posee procedimientos específicos de protección supranacional, al establecerse en 1950 la Comisión de Conciliación en Investigación en materia de Libertad Sindical y en 1951 el Comité de Libertad Sindical adscrito al Consejo de Administración, ambos de la OIT.

### **Bloque constitucional de la libertad sindical a nivel nacional:**

La libertad sindical está regulada en los siguientes artículos de la Constitución:

**Inciso 2 del Artículo 5** “...Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”

Este inciso es sin duda la puerta de entrada a todos los instrumentos internacionales de derechos humanos que señalamos con anterioridad, a través del cual entendemos que los derechos ahí mencionados son tácita y automáticamente incorporados a nuestro sistema legal.

El **Art 19 N°19** regula “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”;

Como se puede apreciar, se regula las facultades individuales de libertad de constitución, afiliación y la libertad negativa. No se señala de forma explícita el punto de vista colectivo de la libertad sindical, pero podríamos interpretar que a través de los mecanismos que aseguren su autonomía estaría reconociendo algunas características.

**Art 19 N° 16. Inciso 5°** “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.”

En el inciso quinto se regula, al tratar la negociación colectiva, la libertad sindical de actuación o de autonomía funcional. Es criticable que permita al legislador establecer niveles de negociación colectiva, señalar los procedimientos colectivos, pues esto limita o no incentiva el ámbito de esta negociación y por ende la autonomía funcional de la libertad sindical.

**Art 19 N° 16. Inciso 6°** establece que “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”

El inciso sexto regula el derecho a huelga, el constituyente no lo estableció como un derecho, sino que de forma negativa estableció cuales

son los casos en que se prohíbe la huelga, al sector público de forma absoluta y en el sector privado lo determinará el legislador.

**Art 19 N°15. El derecho de asociarse sin permiso previo** “Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley. Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. Prohíbanse las asociaciones contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad del Estado”

Establece, nuevamente el derecho de constitución, afiliación, y señala los límites de la asociación como lo son la moral, el orden público y la seguridad del Estado.

Nuestro Código del Trabajo, a diferencia de otros países permite la afiliación directa de los sindicatos a cualquier grado de organización de trabajadores. Chile hoy en día posee una libertad de constitución de las organizaciones sindicales, estableciendo así un régimen de pluralidad sindical. **La regulación de las Centrales sindicales se encuentra tratada específicamente en la Ley 19.049** donde se aprecia una regulación general en sus 13 artículos. No es objeto de este trabajo analizar la ley. Sin perjuicio

de lo anterior, señalaremos aquellos artículos que mejor recogen los elementos del principio de la libertad sindical.

Artículo 1º.- “Reconócese el derecho de constituir centrales sindicales, sin autorización previa. Estas adquirirán personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley”

Este artículo está recogido íntegramente en el Artículo 276 del Código del Trabajo. De esta forma, queda consagrado en este artículo, que los trabajadores chilenos podrán (cumpliendo los demás requisitos que señala la ley) constituir centrales sindicales, dejando en evidencia que estas organizaciones no requerirán autorizaciones previas, demostrando de esta forma una manifestación clara de la **Libertad de constituir Federaciones**.

Es así como se reconoce la existencia de un grupo intermedio, el cual tendrá la facultad de representar a nivel nacional e internacional los intereses de los grupos de trabajadores que se encuentren afiliados a la organización.

“Es importante señalar que la expresión “en conformidad a la ley” fue agregada en la discusión de la comisión mixta del Senado, específicamente

en el primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de fecha 15 de Octubre de 1999”<sup>12</sup>, con el objeto de dejar en manifiesto que en este caso si bien es cierto “la concesión de personalidad jurídica no depende de una autoridad administrativa, siguiendo así las normas internacionales de la OIT y de lo señalado en el artículo 19N°19 de la Constitución Política de la República, cabe a la administración comprobar la habilidad de los dirigentes, la legalidad de los estatutos y del acto de constitución. Es por esto que se permite el efectivo depósito o registro, de forma automática pero que esto se haga en conformidad a la ley, permitiendo así, una revisión del organismo gubernamental a cargo y no una autorización (la cual es previa)

El artículo 3 consagra la característica de **la Libertad de reglamentación**: “Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán reguladas por sus estatutos en conformidad a la ley...”

**Libertad de elegir sus representantes.** También regulado en el artículo 3 no señala respecto a la elección de representantes que los

---

<sup>12</sup>MAYNE, Jorge. Centrales Sindicales en Chile. Libertad Sindical. Historia y Legislación aplicable (Licenciado de ciencias jurídicas y sociales) Valparaíso, Chile. Universidad Católica de Valparaíso, 1995p.117

estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años. Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central.

**Libertad de disolución:** Se concreta en el artículo Artículo 12.- Las centrales sindicales se disolverán: entre otras por a) Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus organizaciones afiliadas, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas en el inciso segundo del artículo 3º: b) Por alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos,

Este concepto en la ley en relación a las Centrales sindicales es ambiguo, toda vez que permite la **Libertad de actuación** sindical al enunciar en el art 9 de la ley las finalidades de la central pero sin mencionar el derecho a huelga, el cual ya vimos que constitucionalmente está limitado.

## **Procedimientos establecidos por la OIT para la defensa de la libertad sindical<sup>13</sup>**

Al decidir un país ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, inmediatamente se entiende que pasa a adquirir un compromiso de respeto a ciertos principios, contenidos en las normas internacionales de trabajo y especialmente a las normas de la Constitución de la OIT. A esta constitución todo Estado miembro está sometido.

Por tanto todo país miembro de la OIT, no obstante no haber ratificado los convenios relativos a la libertad sindical, se encuentra obligado a respetarla.

Pero a pesar de todo, puede que en su legislación no se aplique estas normas o principios o que dichos principios y normas sean violados o no resguardados. Ante esta realidad es que la OIT estableció Procedimientos de Control, a fin de obtener obediencia por parte de sus Estados miembros de las normas que se comprometieron a cumplir.

---

<sup>13</sup> La información acerca de los procedimientos de ante la OIT, se encuentran principalmente en la Constitución de la OIT y en el manual online de este organismo que se señala a continuación.

Dichos sistemas de control se encuentran establecidos en su mayoría en la Constitución de la OIT, y otros fueron creados específicamente en razón de la celebración de dos convenios relativos a la libertad sindical.

Podemos entonces clasificar estos procedimientos de control en:

- Procedimientos Regulares de Control
- Procedimientos Constitucionales
- Procedimientos Especiales de Control

### **1.- Procedimientos Regulares de Control:<sup>14</sup>**

#### **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y**

#### **Recomendaciones:**

- Examina la conformidad de la legislación y de la práctica de los países en relación con los convenios ratificados.
- Se basa en las memorias enviadas por los gobiernos y comentarios de organizaciones de trabajadores y empleadores

---

<sup>14</sup>En línea <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-es/index.htm>[consultado el 18 de enero de 2013]

- Se compone de 20 juristas de reconocida trayectoria en el campo jurídico; los cuales se reúnen una vez por año en Ginebra;
- Elaboran un **informe** con observaciones sobre la aplicación por parte de los gobiernos de los convenios ratificados.

## **2.- Procedimientos Constitucionales:**

### **a. Reclamación y Queja arts. 24 y 26 de la Constitución de la OIT:**

- Se inician cuando por medio de una reclamación o una queja se alega que un Estado no aplica de manera satisfactoria un convenio que ha ratificado. Se distingue entre el procedimiento de Reclamación y el de Queja.

### **Procedimiento de Reclamación:**

- Puede ser presentada por una organización de trabajadores o de empleadores contra un gobierno.
- Si el Consejo de Administración (CA) la considera admisible se constituye un **comité tripartito** que elabora un informe en el que formula recomendaciones al CA.

- Es un procedimiento confidencial
- El Consejo de Administración puede decidir publicar la reclamación

### **Procedimiento de Queja:**

- Puede ser presentada por:
  - 1) un Estado miembro contra otro Estado miembro;
  - 2) por el Consejo de Administración, sea de oficio o a iniciativa de un delegado de la Conferencia (trabajadores o empleadores).
- El Consejo puede designar una **comisión de encuesta** que elabora un informe en el que formula **recomendaciones** al país contra el cual se efectúa la Queja.
- Procedimiento excepcional.
- No requiere el consentimiento ni la cooperación del Estado acusado.

### **3.- Procedimientos Especiales de Control**

En la Organización Internacional del Trabajo, debido a la importancia que recibe el principio de libertad sindical, es que se han creado procedimientos especiales para lograr su efectivo respecto y cumplimiento por parte de los Estados miembros de ella, los cuales son:

- **Comisión de Investigación y conciliación en materia de libertad sindical**
- **Comité de Libertad**
- **Sindical.**

Dichos procedimientos “especiales” nacieron como consecuencia de la adopción de los Convenios N° 87 y 98 adoptados en los años 1948 y 1949 respectivamente, los cuales estipularon elementos esenciales de la libertad sindical, dándoles vital importancia al derecho a la negociación colectiva.

### **Procedimiento ante la Comisión de Investigación y Conciliación:<sup>15</sup>**

Esta Comisión tenía por objeto examinar las quejas que se sometieron al Consejo de Administración. Durante varios años, la necesidad de obtener el

---

<sup>15</sup> En

línea <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/manual/cap5.html> [consultado el 18 de enero de 2013]

consentimiento del Gobierno interesado para poder encomendar un caso a la Comisión de Investigación y de Conciliación, generó en la práctica un veto que paralizó todo procedimiento.

A pesar de ser principalmente un órgano con funciones administrativas, posee facultades para examinar con el consentimiento del Estado interesado la queja por vía de un acuerdo.

**A quién va dirigida la Queja:**

1. Estados Miembros que hayan ratificado convenios relacionados con la libertad sindical;
2. Estados Miembros que no hayan ratificado los convenios pertinentes y que acepten que se remita el caso a la Comisión;
3. Estados no miembros de OIT pero que lo sean de las Naciones Unidas si el Consejo Económico y Social, de esta organización, trasmite el caso y el Estado en cuestión lo ha aceptado.

La Comisión no puede conocer, para su investigación, de ningún caso en que el Gobierno involucrado no otorgue su autorización. La excepción

a esta regla ocurre en el caso de que el Gobierno involucrado haya dado su ratificación a los Convenios respecto a libertad sindical, y en este caso la Comisión pasa a ser una Comisión de Encuesta y trabaja según lo dispuesto en los artículos 26 y siguientes de la Constitución de la OIT.

Este es el motivo por el cual la Comisión ha sido convocada en pocas oportunidades. De este modo, el Comité de Libertad Sindical se convirtió muy pronto en el órgano encargado de examinar el contenido de los casos presentados ante ella.

### **Comité de la Libertad Sindical:<sup>16</sup>**

El Comité de Libertad Sindical fue establecido en 1951, por el Consejo de Administración de la OIT para tomar conocimiento y examinar las quejas relativas a violaciones del principio de la libertad sindical, presentadas tanto por Gobiernos, como por trabajadores y empleadores.

Este Comité se encuentra estructurado por un órgano tripartito, compuesto por un Presidente independiente y por nueve miembros titulares nombrados por el Consejo de Administración de entre sus propios

---

<sup>16</sup>En línea [http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-2do-seminario-proyecto-viso/organos\\_control\\_oit\\_23Abr.pdf](http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-2do-seminario-proyecto-viso/organos_control_oit_23Abr.pdf)[consultado el 18 de enero de 2013]

miembros (tres representantes de los Gobiernos, tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores) y nueve suplentes. Se reúne tres veces al año en marzo, a finales de mayo y en noviembre.

Examina las quejas independientemente de que los países objeto de las quejas hayan o no ratificado los convenios. Para proceder al examen de las quejas no es necesario el consentimiento de los países o Gobiernos involucrados.

El Comité siempre trata de adoptar decisiones por unanimidad. En el caso de tener que recurrir al voto, los suplentes no votan cuando lo hacen los miembros titulares. Si un miembro gubernamental titular estuviera ausente o impedido de actuar, lo reemplaza el miembro gubernamental designado por el Consejo de Administración como suplente directo de dicho miembro titular. El derecho de registrar una abstención se ejerce en las mismas condiciones que el derecho de registrar un voto afirmativo o negativo.

### **Procedimiento ante El Comité de Libertad Sindical:**

El Comité, actualmente conoce, tramita y resuelve si las situaciones concretas planteadas como alegato en la Queja se ajustan o no a los

principios de la libertad sindical derivados de las NIT para formular conclusiones y recomendaciones que permitan restablecer y garantizar el ejercicio de los derechos sindicales.

Los presupuestos para interponer una queja se vinculan con la restricción o violación al ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva, constituyendo infracciones concretas en materia de libertad sindical; no es requisito o presupuesto que los Gobiernos hayan ratificado los Convenios 87 y 98.

Sobre quién puede interponer una queja, el Comité señala que ella puede ser presentada por organizaciones de trabajadores o de empleadores, incluso por Gobiernos.

En el caso de Organizaciones de Trabajadores o Empleadores, se recibirán las quejas que provengan de:

a. Una organización sindical del país contra cuyo gobierno se formula la queja y directamente interesada en el asunto puede ser de primer, segundo o tercer grado.

- b. Una organización internacional de trabajadores o de empleadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT.
- c. Otra organización internacional de trabajadores o empleadores, a condición de que las quejas se refieran directamente a cuestiones que afecten directamente a sus organizaciones afiliadas.

Como podemos apreciar, el Comité de la Libertad Sindical posee autonomía para decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajadores según los requisitos de la Constitución de la OIT por sobre alguna definición legal de un determinado país.

Las quejas pueden dirigirse contra un país miembro de OIT, haya o no ratificado los Convenios relativos a la libertad sindical, así como también contra un tercero pues en cualquier caso se buscará establecer si el Gobierno garantiza o no el libre ejercicio de los derechos sindicales en su territorio. Las quejas se presentan en la sede central de la OIT ubicada en Ginebra, Suiza, o en las oficinas regionales que correspondan según el país que se trate.

Los medios de prueba en estos procedimientos pueden ser documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes

periodísticos, informes, fotos, videos y en general todos los medios que permitan demostrar que los hechos invocados.

**Procedimiento propiamente tal ante el Comité:**

- El Director General recibe una Queja relativa a hechos precisos que se ajustan a lo que es considerado como circunstancias que violan la libertad sindical. Dicha queja proviene directamente de la organización querellante o fue enviada por las Naciones Unidas.
- Una vez recepcionada se notifica a la parte querellante que cuentan con el plazo de un mes para presentar toda información complementaria en apoyo de su queja (oportunidad para acompañar documentos).
- Cuando la queja en original y toda aquella información complementaria, están bien fundadas, se transmiten a la parte demandada (principalmente los gobierno), indicándoles que pueden comunicar al Director General sus comentarios y en un plazo determinado.

- El Comité, al haber hechos contradictorios, puede solicitar a ambas partes informaciones complementarias, en determinados plazos (se asemeja a la réplica y dúplica). El Director General también puede pedir información adicional siempre que lo considere necesario.
- Con el objeto de que el querellante se mantenga informado, luego de cada sesión del Comité comunica los avances del procedimiento.
- El Comité tiene la facultad de establecer ciertas preferencias al momento de revisar las causas. Son urgentes los hechos atentatorios contra la libertad sindical que involucren la vida o la libertad de las personas, los que afecten la libertad de acción de un movimiento sindical, los casos relativos a un estado permanente de emergencia y los que impliquen la disolución de una organización.
- El Director General puede revisar las observaciones de los demandados en una queja o si sus respuestas contienen la información solicitada. En caso negativo podrá solicitar información más precisa.

- Si un demandado no cumple los plazos para el envío de observaciones o informaciones complementarias, el Comité hará alusión sobre aquel Gobierno en un párrafo especial de la introducción de sus informes después de transcurrido un lapso prudente (plazo que se verá caso a caso). El párrafo al que nos referimos contendrá un "llamamiento Especial" a los gobiernos interesados, y luego se les enviará comunicaciones urgentes por parte del Director General en nombre del Comité.
- Luego de agotado "el llamamiento especial" y como última instancia, cuando no haya habido respuesta de la parte demandada se solicitará a las oficinas Regionales o de área pueden intervenir ante los gobiernos interesados a fin de obtener las informaciones.

En casos particularmente urgentes o graves, el Director General, con la aprobación del Presidente del Comité puede recurrir a la fórmula de los contactos directos, lo cual significa que envía al país correspondiente un representante del Director General de la OIT para examinar en terreno los hechos y circunstancias de la Queja con el objetivo de poder presentar datos al Comité. El representante debe examinar *in situ* las posibilidades de

solución conservando el Comité y el Consejo toda su competencia para apreciar la situación al término de estos contactos directos.

### **Audiencia de Partes:**

Una vez obtenida la información necesaria de ambas partes, será decisión del Comité escuchar a las partes, o a una de ellas, para obtener informaciones más completas sobre el asunto controvertido:

- En aquellos casos en que los querellantes y los demandados defiendan hechos controvertidos y las partes lo aclaran de forma verbal.
- En los casos en los que el Comité estime necesario un posible acuerdo para solucionar los problemas existentes, sobre la base de los principios de la libertad sindical. (es como una especie de conciliación estableciendo bases para un acuerdo en post de los principios de la libertad sindical)
- En los otros casos en que se hayan planteado dificultades especiales en el examen de los asuntos planteados o en la aplicación de las

recomendaciones del Comité, o que en éste se considere oportuno discutir tales asuntos con el representante del gobierno interesado.

### **Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical**

El procedimiento finaliza con la formulación por parte del Comité, dentro de sus competencias y responsabilidades, de sus conclusiones bajo la forma de Recomendación al Consejo de Administración.

Referencia especial merece la institución de la Prescripción, puesto que el Comité ha estimado que aunque no se hayan definido los plazos de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, por no decir imposible, que un gobierno diera respuesta detallada relacionada con sucesos que ocurrieron en un pasado lejano. Por tanto queda a discreción del Comité, quién revisará y decidirá respecto a las quejas presentadas en particular.

La institución de la prescripción en este procedimiento es muy criticable porque no cumple con uno de los objetivos principales de esta institución, que es poder entregar certeza jurídica a las partes involucradas, por lo tanto criticamos la discrecionalidad que posee el Comité y creemos

que se debería reformar para así incentivar aún más a los intervinientes en este proceso con el fin de no aumentar lo ya extensos plazos del proceso de queja.

Los órganos estudiados no son tribunales, ni sus decisiones tiene el carácter de ejecutorios, pero las observaciones y decisiones que se toman, ejercen una gran influencia ya sea porque las personalidades que los componen gozan de prestigio internacional o porque se exponen a los Estados públicamente ante foros mundiales. Mezclando por ende dos importantes elementos al momento de hacer cumplir alguna decisión; la objetividad e imparcialidad de sus órganos y la presión de publicidad por el otro, sumado a la constante colaboración de los Estados (principales demandados) han permitido que el procedimiento tenga ya más de 50 años.

Concluyendo debemos decir citando a don Sergio Mejía “todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, es decir:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”<sup>17</sup>.

Vale decir, todos los países miembros de la OIT han creído que la sola pertenencia a ella, constituye un compromiso para sus miembros en relación con promover y hacer cumplir de buena fe los principios relativos a los derechos fundamentales entre los que se cuenta la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva, lo cual concuerda con el mecanismo especial de control en materia de libertad sindical a que están sujetos aún los países que no han ratificado los Convenios en que se expresan dichos principios.

---

<sup>17</sup>MEJÍA, Sergio. Convenios Internacionales del Trabajo “El compromiso del País”. En Artículos laborales de la Dirección del trabajo, 2003

## **CAPÍTULO II**

### **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LATINOAMÉRICA**

#### **ARGENTINA**

##### **Contexto legal.**

La principal ley que regula el régimen sindical argentino es la Ley de Asociaciones Sindicales, ley número 23.551, sancionada en el año 1943 y reglamentada en el año 1988 a través del Decreto N° 467. “Esta es la razón por la cual recién a mediados de la década del 40 se establecen y consolidan las principales instituciones laborales; vigentes en la actualidad con los cambios políticos y económicos propios de cada contexto histórico”<sup>18</sup>.

Esta ley distingue tres formas posibles de organización de los organismos que representan a los trabajadores: a) los sindicatos o uniones - organizaciones de 1er grado, b) las federaciones - organizaciones de 2do

---

<sup>18</sup>SENÉN, Cecilia. TRAJTEMBERG, D. y MEDWID B. La Afiliación Sindical en Argentina 2005-2007: Análisis Del Módulo De Relaciones Laborales de La EIL. Revista Nova TESIS- ARTRA N°9, Buenos Aires, pp. 104- 115.

grado que agrupan asociaciones de primer grado, y c) confederaciones: organismos de 3er grado integrados por las federaciones.

La reglamentación sindical en la Constitución de Argentina está enmarcada exclusivamente en el artículo 14 bis, el cual señala:

*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; **organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.***

*Queda garantizado a los gremios: **Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo....***

De la sola lectura del artículo, podemos ver que en la Constitución trasandina, su régimen jurídico y sindical está regulado sobre el principio de la libertad sindical, organización y gestión democrática, pues sino qué significaría el derecho a huelga, concertar convenios de trabajo y una organización sindical libre.

### **Constitución de Sindicatos.**

#### ***Sindicatos inscriptos.***

En Argentina no basta con la sola creación o agrupación de trabajadores para crear un sindicato. El artículo 14 bis es claro en señala que se requiere de una autorización previa en la “inscripción de un registro especial” lo que muestra desde ya una de las principales características de este modelo, la cual es una exigencia mínima, pero intervencionista al fin y al cabo del Estado, que consta en “la simple inscripción” sin la cual el sindicato no existiría.

Son los artículos 21 y 22 de la ley 23.551 los que fijan los requisitos que deben acreditar los sindicatos ante la autoridad administrativa para hacer efectiva la inscripción: nombre, domicilio, patrimonio, antecedentes fundacionales, lista de afiliados, integrantes del órgano de dirección y estatutos. Desde su entrega existe un plazo de 90 días para su publicación en el boletín oficial y a partir de ese momento tienen existencia jurídica.

Pero estos sindicatos una vez que nacen parecen tener más obligaciones que facultades. El artículo 23 de la ley nos señala que sus principales funciones serán: peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados; representar los intereses colectivos cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial; promover la formación de sociedades cooperativas y mutuales, el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad social, la educación general y la formación profesional de los trabajadores; imponer cotizaciones a sus afiliados y realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Los sindicatos con inscripción jurídica y sin personería gremial, (se verá a continuación) no representan colectivamente a los trabajadores de la

actividad, sino únicamente a sus afiliados, no pueden discutir convenios colectivos de actividad, no pueden convocar a elección de delegados, no podrían convocar a huelga u otra medida de acción gremial, y sus dirigentes no contarían con tutela sindical.

### ***Organizaciones con personería gremial.***

En contraposición a las facultades de los sindicatos inscriptos, se encuentran los sindicatos con personería gremial. Son ellos los que realmente representan a los trabajadores. Para poder obtener la personería gremial es necesario que el organismo que “postula” a la personería sea el más representativo, es decir, debe contar en el ámbito territorial y personal con el mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad de trabajadores que intenta representar, también debe encontrarse inscripta de acuerdo a lo prescripto en la ley, tener una antigüedad de más de seis meses y finalmente debe afiliar a más del 20% de los trabajadores que intente representar.<sup>19</sup> Luego, en un período de 90 días, la autoridad debe publicar los estatutos en el boletín oficial otorgando así la personería gremial.

---

<sup>19</sup> Requisitos en el artículo 25 ley 23551.

Esta personería gremial tiene los siguientes derechos exclusivos: a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas; c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo

### **Algunos datos**

El sindicalismo argentino lo componen (según los datos del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, año 2012)<sup>20</sup> 3.262 organizaciones, bajo una u otra modalidad. 1725 inscriptos,(53%) y 1520

---

<sup>20</sup>SCHMIDJuan Carlos y VENTURINI Enrique. Las confederaciones sectoriales del sindicalismo argentino y la CATT. En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo. pp 229 y 230.

con personerías gremiales (47%), aunque alrededor de un tercio de las organizaciones simplemente inscriptas está integradas a federaciones con personería. Los sindicatos base (de primer grado) llegan a un total de 2.917.

Argentina es el segundo país con mayor tasa de afiliación sindical de Latinoamérica (37%, solo superada por Cuba, con 71%). Pero aun así, más de 10 millones de trabajadores sobre un total de 17 millones de la población económicamente activa (PEA) no están sindicalizados. Esto debido en gran parte a que solo se permite la sindicalización del trabajador “formal”, que es el 47% de la PEA.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>JORAJURÍA Daniel, Afiliación directa: una puerta de entrada a toda la clase trabajadora En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012 en Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo. P.136

## Las Centrales Sindicales de Argentina<sup>22</sup>

La historia del movimiento sindical en Argentina ha estado llena de divisiones y conflictos internos ligados a ideales políticos. Hasta el año 2008 en Argentina existían dos Centrales Sindicales.

La CGT (Central General de Trabajadores de Argentina) es la organización histórica, reúne a la mayor parte de las organizaciones de primer y segundo grado y la única que cuenta con personería gremial. Se crea en el año 1930 y en sus orígenes nace ligada a los partidos socialistas, sindicalistas e independientes. Desde 1945 tuvo una fuerte influencia del movimiento peronista. Internacionalmente está afiliada a la Confederación Sindical Internacional, a la Confederación Sindical de las Américas y a la CCSCS.<sup>23</sup>

La CTA (Central de Trabajadores de la Argentina) se crea en 1993. Su sello de nacimiento es la independencia o autonomía con los

---

<sup>22</sup> A nivel estatal y no como Central Sindical se encuentra la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) que es una organización sindical que reúne a los trabajadores de los estados provinciales y de los estados municipales de Argentina.

<sup>23</sup> GODIO, Julio. Historia del movimiento obrero argentino (1870-2000). Buenos Aires. Corregidor. Tomo II p 963.

partidos políticos. Internacionalmente está afiliada a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA), y también a la Confederación Sindical Internacional (CSI). Es una Central que actualmente no cuenta con la personería gremial. Llegó a tener más de 250 CTA locales de trabajadores.<sup>24</sup>

Respecto a la cantidad de afiliados no hay cifras oficiales, pero experto en la materia calculan que la CGT agrupaba a 2,5 millones de trabajadores y la CTA, a 1,4 millones de afiliados.

La CGT en el año 2008 se dividió en tres. La CTA también tuvo problemas internos y en el año 2010 se dividió en 2.<sup>25</sup> Es por eso que actualmente en Argentina conviven 5 Centrales Sindicales.<sup>26</sup>

**CGT Oficialista<sup>27</sup>:** Es la que se ha mantenido fiel a la presidenta Cristina Fernández y es la que agrupa a los sindicatos con más afiliados: en el área de comercio, con 432.000; el de sanidad tiene a 187.000; el de las eléctricas, con 74.000; el de la industria de alimentos, con 189.000; el de

---

<sup>24</sup>En línea <http://www.cta.org.ar/>

<sup>25</sup>La principal disputa de la CTA fue el apoyo a las políticas públicas y económicas de la presidenta Cristina Fernández de Kirchner.

<sup>26</sup>Datos obtenidos de REBOSSIO Alejandro. Huelga en Argentina. *El País*. (2): Nov. 2012 y de BOSOER Fabián y SENÉN Santiago. La lucha continúa 200 años de historia sindical en Argentina. Rústica. Ed 2012

<sup>27</sup> Conocida también como CGT Balcarce porque en la calle Balcarce se encuentra la Casa de Gobierno

obreros de la construcción, con 21.000; el de operarios de fábricas de coches, con 8.600; el de conductores de autobuses, con 56.000 y el de metalúrgicos, con 170.000. La lidera el metalúrgico Antonio Caló. Según señala Cecilia Anigstein<sup>28</sup> “La CGT oficialista tienen más afiliados, pero no es la de más capacidad de movilización en la calle ni tiene sindicatos con una gran tradición de lucha”.<sup>29</sup>

**CGT Moyanista<sup>30</sup>**: Hugo Moyano fue el líder de la CGT en el último tiempo. Su liderazgo lo creó en un comienzo junto a los Gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández, pero hoy en día es un férreo opositor debido a la negación de cupos a dirigentes de la CGT para ser legisladores en las elecciones del año 2011. La CGT Moyanista basa su poder en el sindicato de camioneros con 200.000 afiliados y en el sindicato de trabajadores rurales con 162.000. Además, agrupa a otros sindicatos de menor tamaño. Anigstein destaca que “la CGT Moyanista cuenta con más poder de movilización callejera que la oficialista, y eso tiene un impacto político, no electoral, y tiene que ver con el tipo de organización de la clase

---

<sup>28</sup> Investigadora de la Universidad de General Sarmiento en RebossioAlejandro, Huelga en argentina, reportaje del diario El País. 20 de Noviembre del 2012

<sup>29</sup>REBOSSIO OP. cit.

<sup>30</sup>Como ocupa la sede tradicional de la central, en la calle Azopardo, se la conoce como CGT Azopardo.

trabajadora”. Sin duda que una huelga de camioneros podría paralizar a Argentina, pero hasta ahora Moyano no ha recurrido a esa medida.

**CGT Azul y Blanca:** Su actual líder es Luis Barrionuevo. La componen sindicatos filiales al peronismo disidente y se declara opositoras al actual gobierno de la presidenta Fernández. Solo cuenta con un sindicato numeroso, el de empleados de hotelería con 162.000 afiliados.

**CTA Oficialista:** Su nombre se debe al público apoyo al Gobierno de Fernández. Su líder es Hugo Yasky quien a su vez pertenece al más numeroso sindicato afiliado, el de maestros, que agrupa a 294.000 trabajadores. También agrupa a sindicatos de trabajadores de las industrias del neumático y textil, los telefónicos y los del metro de Buenos Aires.

**CTA Opositora:** Su líder histórico es Víctor de Gennaro el cual al militar, junto con varios otros sindicalistas, en partidos de oposición al Gobierno, produjo la fractura en la CTA. El principal sindicato de la CTA opositora es uno de funcionarios con 143.000 afiliados, del que proviene el secretario general, Pablo Micheli. Anigstein considera que, a diferencia de las divisiones dentro de la CGT, la dos CTA no tienen diferencias

ideológicas “de fondo” sino que ha compartido una tradición común, pero se han separado por “posiciones partidarias”.

### **La doble Representatividad en el mundo sindical**

La representatividad sindical en Argentina cumple, a lo menos, un doble rol. En primer lugar, en los sindicatos inscriptos existe una “representatividad propiamente tal”; relación entre el sindicato y el interés colectivo por el cual se crea, que se expresa en primer lugar en el compromiso que se tiene con los trabajadores y el poder para representarla y defenderla, la aptitud para captar y transmitir adecuadamente las demandas y expectativas de esos trabajadores y la capacidad para influir en su comportamiento y en la formación de sus opiniones y voluntades.<sup>31</sup>

Por otro lado, en los sindicatos con personería gremial la “representatividad jurídica” es la que otorga una determinada posición o

---

<sup>31</sup>GARCIA, Joaquín. “Organizaciones Sindicales y empresariales más representativas” En Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Colección estudios. Derie Relaciones Laborales. Madrid 1987 p. 66

atribución jurídica, otorgándole de esta forma facultades para un ejercicio exclusivo y excluyente frente a quienes no la poseen.<sup>32</sup>

Esta personería gremial, que es reconocida-otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Argentina, es la representatividad de todos los trabajadores de la respectiva actividad sin importar si se encuentren afiliados o no, lo cual les permite negociar convenios colectivos, cuyas cláusulas se aplicarán a todos los trabajadores de la actividad, independientemente de su afiliación.

El mecanismo para poder obtener esta representación jurídica es por mandato de la ley. Es así entonces que la representatividad jurídica establece, como presupuesto base, que una organización tenga la “representatividad propiamente tal” sumado a los factores que señala la ley Argentina: cantidad de afiliados, cantidad de cotizantes y tiempo mínimo de actuación como organización sindical<sup>33</sup> hace que dicha organización se “eleva” a una representatividad jurídica cuando es reconocida por los

---

<sup>32</sup>Paramayor información sobre los conceptos de representación y representatividad leer OJEDA, Antonio. La representatividad sindical como excepción. EnRevista Relaciones Laborales (Madrid) (7) Abril 1992 p 9 yss

<sup>33</sup>En Francia se pondera la independencia, antigüedad, influencia y actuación en defensa de las bases así como la presentación de elecciones para la designación de representantes unitarios, en España se acota solo a la Audiencia Electoral e irradiación, a diferencia de lo que ocurre en EE.UU donde se realiza una votación específica

mecanismo que señala el ordenamiento jurídico trasandino: personalidad gremial.

### **El dilema del modelo Argentino.**

El hecho de que existan y convivan los sindicatos inscriptos junto a los sindicatos con personería gremial, las facultades de uno y de otro, la participación-intervención del Estado, el poder de negociación colectiva, el derecho a huelga y la legislación internacional, especialmente los convenios de la OIT, han ido polarizando posturas en los especialistas trasandinos.

Por un lado hay quienes sostienen que el actual régimen se opondría al de pluralidad sindical, ya que es un sistema en el cual no es posible constituir diferentes asociaciones profesionales o bien contar con diversas entidades representativas de los trabajadores.

Si bien para algunos la pluralidad ocasionaría la división del movimiento obrero; para otros, su atomización y pérdida de poder para

lograr sus objetivos como sindicatos es la condición “sine qua non” para la existencia de un régimen en el cual se respete la libertad sindical.

## **Las Posturas**

La postura más tradicional de la doctrina Argentina la establece el profesor Néstor Corte, quien argumenta que el modelo sindical argentino es un sistema de “sindicato más representativo”, status que alcanza aquel sindicato que, demuestra afiliar cuanto menos al 20 % de los trabajadores de la categoría que se propone representar y que, en caso de existir más de un sindicato en disputa, tiene el mayor número de trabajadores afiliados.

Quienes defienden el denominado modelo sindical argentino niegan que se trate de un régimen de sindicato único y afirman que la ley vigente permite formar tantos sindicatos como los trabajadores deseen, aunque sólo uno de ellos, el más representativo, ha de acceder al ejercicio de ciertas facultades exclusivas.

Agregan que ni los convenios internacionales ni los dictámenes de los órganos de control de la OIT cuestionan un régimen de ese tipo. La

Comisión de Expertos, en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., en los informes que se sucedieron desde 1989, han cuestionado numerosos aspectos de la ley 23.551. Sin embargo, ha dejado en claro que ese cuerpo “no se ha opuesto a que existan organizaciones sindicales más representativas, denominadas “con personería gremial”, ni tampoco a que estas organizaciones, por su carácter de ser las más representativas, gocen de ciertos privilegios”. La Comisión no critica esas disposiciones “sino los requisitos para obtener la personería gremial y los privilegios de que gozan las organizaciones que poseen dicha personalidad”.

La Comisión señala que “la determinación de la organización más representativa debería basarse en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva. Además las ventajas deberían limitarse de manera general al otorgamiento de ciertos derechos preferenciales tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de los delegados ante los organismos internacionales”<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Informe en línea <http://white.oit.org.pe/sindi/ceacr/arg/c87/obs12.html>[consulta 15 de Enero 2013]

De este modo, argumentan que el modelo argentino no impone el “monopolio sindical”, porque no instaura el sindicato único ya que se permite que asociaciones sindicales simplemente inscriptas puedan llegar a arrebatar la personería gremial al sindicato que la detentaba si logran ser más representativas (por tener más afiliados cotizantes) que el sindicato superado. Señalan que éste no es el modelo legal sino más bien el que se ha denominado de “unidad promocionada”, en el que la unidad no está legalmente impuesta pero se encuentra enérgicamente estimulada por la reglamentación legal

El profesor Adrián Goldin, actual presidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Argentina, posee una de las posturas más críticas en relación al sistema impuesto en los párrafos anteriores. Nos señala que el sistema de “personería gremial” consagra *un sistema de sindicato único impuesto por ley y habilitado por el Estado*.<sup>35</sup> Al ser así, es contrario al artículo 14 bis de la Constitución nacional, al Convenio 87 de la OIT y al principio mismo de la libertad sindical, según cuya lógica los trabajadores y los empleadores

---

<sup>35</sup>GOLDIN Adrián. Representatividad y libertad sindical; la centralización impuesta. Universidad de Buenos Aires.

"tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes" <sup>36</sup>

Goldin critica que la mayor representatividad conlleva el otorgamiento de facultades excesivas, a que los trabajadores difícilmente tengan interés en formar parte de los sindicatos minoritarios, cuya existencia misma se torna improbable. Es por esto que el sindicato que obtiene la "personería gremial" goza en exclusividad de prácticamente todas las facultades que son propias de la condición sindical, razón por la cual, como dijo alguna vez Bidart Campos, un sindicato sin "personería gremial" es, en realidad, un "no-sindicato", un cascarón vacío.<sup>37</sup>

El poder que tiene el Ministerio del Trabajo para otorgar personería gremial a una u otra organización sindical, si bien supuestamente está regulado por ley, ha sido usado arbitrariamente y con fines políticos en todas las etapas históricas. Más aún, dicho organismo posee la facultad de pedir en sede judicial la suspensión o cancelación de la personería gremial o la intervención de un sindicato cuando éste no cumpla con las disposiciones

---

<sup>36</sup>Convenio número 87 de la OIT, art.2.

<sup>37</sup>GOLDIN Adrián. La unidad sindical no está en cuestión. Columna de Opinión. La Nación. Nov 2008

legales o estatutarias,<sup>38</sup> o incurrido en graves irregularidades, se puede incluso llegar a pedir medidas cautelares y la suspensión de los dirigentes. Queda demostrado así la principal forma de intervención del Estado. Este mecanismo de personería gremial constituye una fuerte limitación de la autonomía de las organizaciones sindicales frente a la institucionalidad estatal.

La tradición jurídica laboral en Argentina, ha permitido que exista un fuerte intervencionismo estatal en las relaciones colectivas de trabajo a través del Ministerio de Trabajo. Es decir, todas las atribuciones administrativas relativas al régimen sindical y al de la negociación colectiva residen en el Gobierno, y ello se expresa en el control de los estatutos sindicales, inscripción de los sindicatos y otorgamiento de la “personería gremial” a un único sindicato que de tal modo goza en exclusividad de la mayoría de los atributos propios de la condición sindical.

---

<sup>38</sup>Según lo señala el art 56 de la ley 23.551.

## **Pronunciamiento de la OIT respecto al Régimen Jurídico en Argentina.<sup>39</sup>**

Los fundamentos leídos con anterioridad en contra del actual sistema en Argentina sumados a otros tantos son los que hace un tiempo los órganos de la OIT denuncian del régimen sindical argentino por su incompatibilidad con el Convenio 87.

Diferentes Gobiernos no han considerado los requerimientos, consumando de ese modo un incumplimiento de compromisos internacionales. Tras múltiples precedentes en el mismo sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su informe relativo a la ley argentina actualmente vigente preparado para la 76a. Conferencia General, OIT 1989, expresó que ese cúmulo de privilegios podría influir indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse.

La Comisión de Expertos ha vuelto a objetar en reiteradas ocasiones esa y otras razones al régimen sindical argentina; las últimas oportunidades

---

<sup>39</sup> Informe en línea <http://white.oit.org.pe/sindi/ceacr/arg/c87/obs12.html> [consulta 27 de Diciembre de 2012]

en que lo hizo fueron sus informes para la 86ª Conferencia (1998) , para la 87ª Conferencia (1999) y para la 89ª Conferencia (2001).

### **El Pronunciamiento de la Corte Suprema en Argentina**

Frente a la personería gremial que consagra la Ley N° 23.555 y específicamente respecto a las nulas facultades que le otorga la ley a los representantes de los sindicatos simplemente inscritos, los cuales no poseen tutela sindical, negándoles entre otras cosas, la facultad de celebrar convenios o establecer un patrimonio de afectación, es que se ha pronunciado en los últimos años la Corte Suprema de Argentina a la luz del artículo 14 bis de su Constitución y del Convenio 87 de la OIT.<sup>40</sup>

Es así como marcó precedente con sentencia de Noviembre de 2008 en autos “Asociación de Trabajadores del Estado con Ministerio de Trabajo” al declarar la inconstitucionalidad del artículo 41 inciso a) de la Ley N° 23.551 ya que este impone la exigencia de que un trabajador deba

---

<sup>40</sup> Recordemos que el Convenio en sus artículos 2 y 7 establece que tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin distinción ni necesidad de autorización previa, y que la adquisición de la personalidad jurídica no debe sujetarse a condiciones que limiten el ejercicio de ese derecho.

estar afiliado al sindicato con personería gremial para poder postularse como delegado del personal en un establecimiento.

Siguiendo esta misma línea, en diciembre de 2009 en autos “Rossi con Estado Nacional Armada Argentina” la Corte sostuvo la inconstitucionalidad del art. 52 de Ley N° 23.551. El principal argumento de la inconstitucionalidad se funda en la obligación que se impone a los trabajadores que se dispongan a actuar como representantes gremiales, de adherirse a sindicatos con personería gremial, sin perjuicio de que exista un sindicato simplemente inscripto que sea de su preferencia en el mismo ámbito. La Corte sentenció que esto ataca directamente la libertad sindical y discrimina negativamente a los sindicatos simplemente inscritos y a sus representantes, ya que les otorga menor protección frente a los que tienen personería gremial y cuentan con un trato privilegiado.

Una de las conclusiones es que siguiendo la argumentación de la Corte serían inconstitucionales otros tantos artículos de la Ley N° 23.551<sup>41</sup>.

La doctrina que surge de ambos fallos llama a que se reflexione sobre un

---

<sup>41</sup> Como el artículo 28 en cuanto establece que el sindicato que debe disputar la personería gremial a otro que ya la posee debe contar con un número de afiliados “considerablemente superior”. El artículo 29 que condiciona la conformación de un sindicato de empresa a la inexistencia de otra entidad con personería gremial en la zona de actuación. Los artículos 38 y 39 que otorgan beneficios impositivos a los sindicatos con personería gremial.

nuevo sistema de relaciones colectivas fundado en la práctica del pluralismo sindical.

Don Adrián Goldin,<sup>42</sup> concluye que el fallo se refiere a un caso concreto que involucrará a dos sindicatos del sector público y, en especial, al derecho de ambos de contar con una representación con mayores facultades pero los fundamentos de la decisión “tienden con claridad meridiana a poner en cuestión la legitimidad constitucional del régimen de la personería gremial.”

---

<sup>42</sup> GOLDIN Adrián, *La Unidad*. Op. cit.

## URUGUAY

### Contexto legal

La Constitución uruguaya, establece en su artículo 57 que **“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárase que la huelga es un derecho gremial.”** De una forma más amplia, encontramos el derecho de asociación regulada en el artículo 394 de la carta fundamental, el cual señala que **“todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley.”**

Es necesario complementarlos con otros dos artículos, como son los artículos 72<sup>43</sup> y 332<sup>44</sup>, que disponen, el primero, la no exclusión de otros

---

<sup>43</sup> Artículo 72.- “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.”

<sup>44</sup> Artículo 332.- “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente

derechos que fueran inherentes a la personalidad humana o deriven de la forma republicana de Gobierno, aun cuando no se encuentren expresamente establecidos; y el segundo, que la ausencia de reglamentación legal no hace inoperante el derecho establecido en la Carta.

Por su parte, el Estado ha ratificado varias normas internacionales, siendo de nuestro interés los Convenios Internacionales del Trabajo respecto a la Libertad Sindical; N° 87 y N° 98 referidos al derecho de sindicación, el primero y a la protección de la libertad sindical, el segundo.<sup>45</sup>

Estas normas, crean lo que Héctor Hugo Barbagelata<sup>46</sup> denomina Bloque de Constitucionalidad, en virtud del cual forman “parte del ordenamiento, con la mayor jerarquía normativa, aquellos instrumentos internacionales referidos a derechos humanos fundamentales, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, la

---

admitidas.”

<sup>45</sup> También ha ratificado el Convenio N° 11 referido al aseguramiento del goce de la libertad sindical para los trabajadores rurales en las mismas condiciones que a los de la industria, el Convenio N° 141 relativo a la organización de los trabajadores rurales, y el Convenio N° 151 sobre relaciones de trabajo en la Administración Pública, y CIT N° 154 sobre negociación colectiva.

<sup>46</sup>CASTILLO, Juan. El nuevo ciclo de sindicalización en Uruguay En PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS Avances del Grupo de Trabajo sobre Auto reforma Sindical (GTAS) en 2010 – 2011, Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo. p.120

Declaración Americana de los Derechos del Hombre de 1948, la Declaración de Querétaro de 1974.”

A pesar del marco general que crean las normas recién citadas, el Estado uruguayo reconoce la existencia de hecho de los sindicatos sin que exista una ley que la regule o una estructura con requisitos. Este “vacío” legislativo ha sido explicado por la doctrina uruguaya en base a varios puntos de vistas. De esta forma, el sistema uruguayo ha sido tildado con mucha frecuencia como “desregulado o arregulado”. Las causas de esta particularidad del sistema se encuentran básicamente en el aspecto cultural, sociológico e incluso ideológico de las propias organizaciones sindicales. En tal sentido, se ha señalado que la protección constitucional e internacional sería suficiente y resguardaría los derechos de los sindicatos.

## Algunos Datos.<sup>47</sup>

Durante la década de los ochenta Uruguay, al igual que otros países de Sudamérica, tenía tasas de sindicalización en un rango del 30%<sup>48</sup>, alcanzando en el año 1985 un 37.5%. Estos mismos estudios reflejan una disminución en los últimos años ochenta (32%) y luego una importante baja entre 1993-2000 llegando a un 16.7%<sup>49</sup>.

La consecuencia de esta importante disminución se debió, principalmente a la dictadura uruguaya y los a procesos “pro-patronales” y antisindicales que los caracterizó. Ya en el año 2001 podemos apreciar un aumento en la tasa de sindicalización, llegando a un 18,5%.

En marzo del año 2005, apenas asumido el nuevo Gobierno de la coalición de izquierda – Frente Amplio – en Uruguay por el período 2005 a

---

<sup>47</sup> Datos obtenidos de Castillo, Juan. El nuevo ciclo de sindicalización en Uruguay en PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2010 – 2011, Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo. Pág. 119 y ss.

<sup>48</sup> Según datos de “Uruguay en cifras”, 2010 En línea <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/uruguayencifras2010/Mercado%20laboral%20y%20seguridad%20social.pdf> [consulta 20 de Marzo de 2013]

<sup>49</sup> ICUDU señala que el impacto fue tres veces mayor en el sector privado que en el sector público descensos de 60% y 20%, respectivamente

2010, convocó, con apoyo sindical, a los Consejos de Salarios<sup>50</sup>, con lo cual se aceleró la estrategia de sindicalización, por el cambio que implica la negociación en todos los sectores de actividad.

Estudios nos señalan que los trabajadores sindicalizados para el año 2010 es de 23.4% de la PEA<sup>51</sup> total y de 34.7% de la ocupación asalariada. Ello resulta de una población sindicalizada de 380.000, comparada con una PEA de 1.663.000 y una ocupación asalariada de 1.095.000<sup>52</sup>

## **Modelo Sindical en Uruguay**

Como señalamos con anterioridad, no existe una ley que regule a los sindicatos, a las asociaciones profesionales ni a las Centrales Sindicales en Uruguay, por ende la titularidad en cuanto al derecho de crear sindicatos no podría ser más amplia, no hay requisitos para algún número de afiliados o

---

<sup>50</sup> Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita, (Estado, trabajadores y empleadores) que su función esencial era negociar el salario mínimo de los trabajadores a nivel sectorial. . Los consejos de Salarios desaparecieron durante el período de autoritarismo (1968 a 1985) y de aplicación de políticas laborales más “neoliberales” (1991 a 2005) ya que el Poder ejecutivo no hizo uso de su potestad de convocatoria. Hoy en día tienen mayores facultades; pueden negociar condiciones de trabajo.

<sup>51</sup> Población Económicamente Activa

<sup>52</sup> *Uruguay en cifras* op. cit.

de adherentes ni menos un registro sindical (aun cuando en Uruguay existe un registro de convenios colectivos de trabajo<sup>53</sup>). Ni el Estado ni la legislación tienen injerencia en este tema, siendo una actividad totalmente arreglada.

Esta “no regulación” establece, “a priori” una libertad casi absoluta para el actuar de los sindicatos, ya que las organizaciones sindicales funcionan y son reconocidas como organizaciones de hechos para fines sindicales como, entre otras cosas, negociar colectivamente; suscribir convenios, representar los intereses de la categoría, participar en instancias de conciliación, actuar en conflictos colectivos, federarse y confederarse a nivel nacional e internacional. Sin embargo, no poseen personalidad jurídica, es decir, no pueden actuar en la vida civil como una persona u organización jurídica.

En el momento de querer poseer un patrimonio o de adquirir, comprar o vender bienes muebles o inmuebles, abrir cuentas bancarias y celebrar todo tipo de contratos civiles, es requerido por el derecho uruguayo

---

<sup>53</sup> El artículo 438 de la ley Nº 16.170 de 28 de diciembre de 1990 establece: “Declárase obligatoria la inscripción y el registro de los convenios colectivos de trabajo celebrados conforme a lo dispuesto por el artículo 1º de la ley 13.556, de 26 de octubre de 1966. La inscripción y el registro de los convenios colectivos de trabajo se realizarán en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La falta de inscripción y registro hará responsable a los empleadores de las sanciones.

tener personería jurídica. Por lo tanto esta personería jurídica, exigida por el Estado crea un determinado control de los sindicatos que quieren realizar actos jurídicos de contenido patrimonial <sup>54</sup>

Como consecuencia de lo hasta aquí expuesto, cada organización goza de la más amplia libertad en cuanto a la regulación estatutaria, o incluso puede decidir no tener estatutos. Sin perjuicio de lo anterior, una vez que el sindicato desea el reconocimiento y el otorgamiento de personería jurídica para poder actuar a la luz del derecho, deberá ajustarse a las normas del Estado, según el tipo de sociedad que elijan constituir. Esta elección suele ser generalmente de Asociaciones Civiles, sin fines de lucro. Bajo esa elección reciben el control del Ministerio de Educación y Cultura que otorga la personería, controla el régimen electoral y los libros de la sociedad y puede cancelar la personería.

Queda claro, entonces que existen dos niveles de acción: la propiamente sindical totalmente arreglada, y la civil vinculada al tipo de sociedad que se elija.

---

<sup>54</sup> MANTERO, Oscar. "Derecho del Trabajo de los países del Mercosur. Un estudio de Derecho Comparado" Primera parte. FCU, Montevideo. 1996, p451.

## **Negociación Colectiva.**<sup>55</sup>

La actividad sindical en Uruguay es desregulada; la huelga no se define ni se reglamenta y tampoco la negociación colectiva conocía de regulaciones de importancia hasta, que se creó y publicó la ley N° 18.566.

En el “antiguo sistema” uruguayo era posible distinguir dos tipos de negociación colectiva: la heterónoma en el derecho individual de trabajo que expresaba la intervención del Estado, y la autónoma, que se expresaba en la negociación colectiva del trabajo, dando origen a negociaciones espontáneas, de curso discontinuo e impuestas por el conflicto o la reivindicación sindical<sup>56</sup>.

El “antiguo sistema” se modifica en el año 1943 cuando se terminó con la negociación estructurada por grupos de actividad, dando origen a los consejos de Salarios.

De esta forma, en Uruguay el modelo de negociación colectiva se estructura en base a dos niveles que funcionan, a veces en forma simultánea

---

<sup>55</sup> MANSILLA, Cristina. Estudio sobre la Negociación colectiva en el Uruguay. En línea [http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf) [consulta el 7 de Marzo 2013]

<sup>56</sup> RASO, Juan. El sistema uruguayo de relaciones Laborales: entre autonomía y negociación. En Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol 3 N°5, 2012. Pp57-77

y otras en forma sucesiva. Existe en primer lugar una negociación bilateral en la que participan los trabajadores por actividad o empresa y los empleadores y en segundo lugar existe una negociación tri-partita en la que se suma la intervención de la autoridad competente.

Si bien la negociación tripartita se organiza en base a la ley N° 10.449, los contenidos de estos acuerdos, hoy en día, van más allá de la competencia de la norma, que sólo permite fijar salarios mínimos por categorías. Estas categorías se han constituido históricamente mediante organismos tripartitos constituidos por grupos de actividad (consejos de salarios). La estructuración en los años 2005 y 2006 señalaban que los grupos de actividad fueran 24, abarcando la totalidad de la actividad privada, inclusive el servicio doméstico y el sector rural. Hoy son 21 los grupos de actividades que realizan estas negociaciones.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>El Grupo 22 antes Rurales está en el Grupo 1. El Grupo 23 antes Rurales en el Grupo 2 y el Grupo 24 antes Rurales está en el Grupo 3

Como señalábamos con anterioridad, el poder ejecutivo <sup>58</sup>, al convocar las sucesivas rondas de negociación, establece por decreto el número y las características de los grupos de actividad en que deberán constituirse los respectivos consejos de salarios. Una vez estructurados los grupos de actividad, las organizaciones más representativas de cada sector presentan sus propuestas de delegados, la que es tenida en cuenta por el poder ejecutivo para la designación final de los participantes en este órgano tri-partito. De esta forma quedan constituidos los consejos de Salarios.

Este sistema establece, del mismo modo que en Argentina, que el sindicato más representativo podrá negociar a través de sus delegados.

Los criterios utilizados para determinar cuál sindicato lo es, están señalados en artículo 1 de la ley N° 13.556 <sup>59</sup>, la cual prefiere que los sindicatos en cuestión actúen en forma conjunta, pero, ante la obligación de elegir a uno, la norma establece que habrá de atenerse a los resultados de

---

<sup>58</sup>La convocatoria de los consejos de salarios se entiende que ha sido el único grado de intervención el estado en las relaciones colectivas de trabajo. Son convocados por el poder ejecutivo para fijar salarios mínimos por categoría profesional y por sector de actividad, conformando así una negociación colectiva.

<sup>59</sup>El artículo señalá "...Si más de una organización se atribuye la representación de, los trabajadores afectados, y no hay acuerdo entre ellos para la concertación del convenio, sólo será válido el suscrito por la organización más representativa. Para la calificación de más representativa se tendrá en cuenta, en el orden que se expresan:

a) Los resultados de elecciones de delegados en los Consejos de Salarios y Cajas de Compensación de Asignaciones Familiares u otros organismos de integración análoga.) La antigüedad, continuidad e independencia de la organización.

elecciones de delegados en los Consejos de Salarios y Cajas de Compensación de Asignaciones Familiares u otros organismos análogos (sistema que no se cumple) y en segundo lugar atender a la antigüedad, continuidad e independencia de la organización.<sup>60</sup>

Con la dictación de la ley 18.566, promulgada el 11 de Septiembre del año 2009, interviene el sistema de negociación, pues, pasa a ser la forma de negociación por excelencia la que se realiza de forma tri-partita a través de los Consejos de Salarios. “hoy el sistema en esta materia oscila entre la autonomía y la heteronomía, entre la voluntad de las partes y las reglas del estado que ponen límites a esa voluntad”<sup>61</sup>

Documento de la OIT del 2009 señala un dato clave: la cobertura sectorial actual de los Consejos de Salarios llega a casi 90% de los asalariados<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> VILLAVICENCIO, Alfredo. “La Libertad Sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT” En Cuadernos de Fundación. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, pp. 42 y 43

<sup>61</sup> RASO, Juan. op cit. p 71

<sup>62</sup> CASTILLO, Juan. op cit. p 122

De esta forma podríamos decir que la negociación colectiva de Uruguay está en 3 niveles. La más importante por los Consejos de Salarios, le sigue la negociación bi-partita por actividad y por último la negociación por empresa.

### **La Central Sindical**

Uruguay cuenta con una Central, la cual agrupa a la casi totalidad del movimiento sindical uruguayo: el actual PIT-CNT, Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) y Convención Nacional Trabajadores (CNT). Nació con esa denominación el 1º de mayo de 1984.

Internacionalmente está afiliada (participó en la creación a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur). Según declaraciones

de los líderes sindicales la Central para fines del año 2010 alcanzaba 340.000 afiliados<sup>63</sup>

Durante los congresos sindicales de 1987, 1990 y 1993, la afiliación sindical fue decreciendo, el punto más bajo fue el de 2003 cuando alcanzó los 102 afiliados. A partir de la nueva coyuntura política de 2005 con un gobierno de izquierda, se produjo la formación de nuevos sindicatos, creció notoriamente la afiliación sindical, en el congreso de 2006 hubo 240.000 trabajadores representados y aumentó la participación de los asalariados, se reinstalaron los Consejos de Salarios (ampliados al sector público, rural y del servicio doméstico) y se aprobaron leyes laborales de fuero sindical.<sup>64</sup>

La autonomía de los sindicatos y federaciones afiliados al PIT-CNT son muy altas, en comparación con las demás Centrales en Sudamérica.

Esto se debe a que los estatutos de la Central reconocen a cada federación la facultad de definir su accionar en su sector de actividad e incluso pueden no cumplir con las resoluciones adoptadas por el PIT-CNT,

---

<sup>63</sup> Entrevista realizada por Matilde Marti con fecha 1 de setiembre de 2010.  
En línea <http://www.180.com.uy> [consulta 9 de Enero de 2013]

<sup>64</sup> PORRINI, Rodolfo. Historia del PIT-CNT, en línea <http://www.pitcnt.org.uy> [consulta 9 de Enero de 2013]

si no las comparten. Es una garantía estipulada en los estatutos, una consecuencia de los procesos de unificación sindical que se realizaron décadas atrás para lograr la adhesión de las diversas federaciones, que tenían orientaciones ideológicas distintas.

La Central establece en sus estatutos como su principio <sup>65</sup> fundamental, “la tutela y constante defensa de los intereses generales y particulares de todos los trabajadores del Uruguay, así como del conjunto de nuestro pueblo. Para ello bregará por agrupar en su seno a todas las Organizaciones sindicales de nuestro país permitiendo a cada una de ellas el ingreso, en las mejores condiciones de identificación con el Estatuto y el programa de la C.N.T.”

Respecto a la Democracia interna, la garantiza para todos sus integrantes y declara su independencia frente “al Estado, los patronos, los partidos políticos y las sectas religiosas y filosóficas”. Se ha asegurado también de forma permanentemente el derecho a la crítica y autocrítica.

---

<sup>65</sup> No deja de ser curioso que sus estatutos se establezca que la Central “Luchará por la eliminación de las armas termonucleares, bacteriológicas, químicas y otros medios de destrucción en masa.”

Nos parece al menos extraño y criticable, que en este afán de poder vincularse o hacer “amplio el movimiento” social, se vincule estatutariamente con la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay, a quienes le otorgan derecho a voz ante la Mesa Representativa de la Central. Creemos que se alejan de objetivos laborales y se mezclan intereses. Resaltamos que la organización de trabajadores sólo debe ser de estos y no abrir las puertas, a la toma de decisiones a otras organizaciones. Lo cual no impide una relación y diálogo entre ellos.

Desde 2005 que se puede corroborar un aumento en la tasa de sindicalización en Uruguay. Esto tiene una estrecha relación con lo que ha sido el actuar de del PIT-CNT que desde el año 2002 empezó a realizar campañas de sindicalización.<sup>66</sup> Ese mismo año, el VIII Congreso aprobó la campaña “Usted tiene derecho” y dentro de ella la “Campaña Nacional de Afiliación Sindical Pepe Delia”.

---

<sup>66</sup>PEREIRA, Fernando. Las estrategias de sindicalización en Uruguay. Una experiencia desde el PITCNT. OIT-Lima, Diciembre 2005. En línea <http://www.ilo.org/americas/oficina-regional/lang-es/index.htm>[consulta 9 de Enero de 2013] (Un estudio pedido por OIT regional al PIT-CNT)

Se realizó una gira nacional por las principales ciudades y localidades, priorizando las ciudades con mayor número de trabajadores, con énfasis en los derechos del trabajo, la negociación colectiva, la libertad sindical y la sindicalización. Se realizaron también asambleas en los lugares de trabajo, reuniones con empresarios, se repartieron volantes y avisos publicitarios en la prensa.<sup>67</sup> Luego se establecieron dos nuevas estrategias de sindicalización: la “llegada masiva” y la “llegada por contactos”.

La primera consistía en acciones en los supermercados, fábricas, centros comerciales, acompañado de volantes informativos y folletería diversa, convocando a los trabajadores a una asamblea cercana al lugar de trabajo. La segunda trataba de ubicar referentes dentro de las empresas y comenzar la concreción de sindicatos estables. De esta forma se crearon zonas para atender a los trabajadores desde lo territorial.

En la actualidad la Central tiene una fuerte influencia en la negociación colectiva y también en políticas de Estado. Es así como lo explica don Fernando Pereira, Coordinador Secretario de Finanzas de la

---

<sup>67</sup>Por esta vía se alcanzó una nueva afiliación de 10.000 trabajadores.

Central quien declaró<sup>68</sup> que la Central tiene dos objetivos. “El principal está vinculado a dar una lucha frontal y clara contra la inflación, porque todos somos conscientes que en un país con un dato elevado de inflación los más perjudicados son aquellas personas que tenemos ingresos fijos, me refiero a trabajadores, jubilados y pensionistas.” Y el segundo tiene relación con la "pelea" por el crecimiento de los salarios, señaló que este último es el "objetivo madre", asegurando que "todos los convenios colectivos en el Uruguay deben provocar crecimiento del salario”

También señaló que la Central comenzará una campaña para atraer a más trabajadores uruguayos, enfocándose en que los actuales sindicatos “mejoren su afiliación” y logren atraer a todos los trabajadores de cada sector, generando la sindicalización en los sectores aún no agremiados, como las nuevas tecnologías. Si bien Uruguay cuenta con la tasa de sindicalización más alta del continente, el objetivo es llegar a afiliar al 100% de los trabajadores. De esta forma quieren repetir la campaña realizada en 2003.

---

<sup>68</sup>Diario Espectador Uruguay, el línea <http://www.espectador.com/noticias/257557/el-objetivo-madre-del-pit-cnt-para-2013-no-es-la-pelea-por-la-inflacion-sino-velar-por-el-crecimiento-de-los-salarios>[consulta 14 de Enero de 2013]

Sin embargo, son dos las causas que a mediano plazo podría debilitar al movimiento sindical uruguayo según Juan Raso<sup>69</sup> : en primer lugar, hay que modernizar el discurso y las estrategias. Los estandartes de la lucha obrera y del conflicto de clases siguen liderando el movimiento, que no son tan marcados en esta nueva época, y en segundo lugar que el gran crecimiento del movimiento sindical, se debe principal mente, según este autor, al apoyo recibido por el gobierno, más que a los logros conseguidos de forma propia.

---

<sup>69</sup>RASO, Juan op. cit. pp 68

## COLOMBIA

En Colombia el 50% de los sindicatos se agrupan en tres centrales sindicales: La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), La Confederación General de Trabajadores (CGT), y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

Colombia es considerada uno de los países con menores niveles de sindicalización en el mundo. Según un informe dado a conocer en el año 2010 por la Escuela Nacional Sindical, la tasa de sindicalización en Colombia no superaría el 4,9% de los trabajadores del país. “La CUT apenas cuenta con 450.000 afiliados; la Confederación General de Trabajadores (CGT) con 102.381 en 462 sindicatos; la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), con 65.880 en 223 sindicatos, y 130.000 sindicalizados pertenecen a 1.500 sindicatos que están en el sector no confederado”<sup>70</sup>.

“La estructura de las tres Centrales Sindicales es de tipo vertical centralista. Muy similar a la estructura que le dio origen al sindicalismo. Continúa primando con mucha fuerza el interés del centro sobre las

---

<sup>70</sup>En línea, [www.cedetrabajo.org](http://www.cedetrabajo.org). [Consulta el 1 de abril de 2013]

regiones. Las grandes organizaciones de tipo nacional, comandadas por líderes politizados y controlados ideológicamente por los aparatos partidarios, representados en sindicatos y federaciones nacionales, imponen sus políticas y orientaciones a una base que en muy poco participa de esas decisiones y la cual no se siente representada ni identificada con sus jefes”<sup>71</sup>.

Consideramos importante señalar, al describir la sindicalización en Colombia a nivel de las Centrales Sindicales, la existencia de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Nos interesa destacar esta institución, debido a que en Chile no existe ninguna instancia en donde participen de manera conjunta todas las Centrales Sindicales existentes en el país.

Esta Comisión tiene su origen en la Constitución Política de 1991, la cual, en su artículo 56 prescribe que “*Una Comisión Permanente integrada por el gobierno por representantes de los empleadores y trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de*

---

<sup>71</sup>RENDÓN, Álvaro. Los sindicatos en Colombia: dificultades y retos sociopolíticos a finales del siglo, Fundación Friedrich Ebert de Colombia, diciembre de 1995, p. 24.

*conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales”.*

“Sin duda alguna, por su composición y las funciones asignadas, la Comisión es el principal espacio de diálogo social y concertación; sus funciones trascienden el marco laboral y salarial en particular, ya que además puede incidir en la determinación de las políticas económicas y sociales de los gobiernos. Ella tiene iniciativa en asuntos relacionados con formular o revisar proyectos de ley, presentarle propuestas a la OIT, asegurar una redistribución equitativa del ingreso, incidir en programas de reconversión industrial y recalificación laboral, fomentar la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, promover la universalización de la seguridad nacional, proponer mecanismos para garantizar los derechos de la mujer, entre otros<sup>72</sup>.

No obstante existe en Colombia esta Comisión, que a nuestro juicio es un paso importante para el acuerdo nacional de las políticas sindicales, los resultados no han sido los esperados. Lamentablemente la desconfianza generada entre las tres Centrales se ha transformado en un obstáculo para

---

<sup>72</sup> VILLADA, Jorge. La negociación colectiva del sector público: obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas, Documento N°55 de la Escuela Nacional Sindical, 2005, p. 83.

concretar los objetivos propuestos. Son contados los casos en que se han logrado acuerdos exitosos, como fue el caso del año 2005 cuando se permitió el incremento del salario mínimo.

Sin perjuicio de lo anterior, creemos que el hecho de que constitucionalmente se establezca la existencia de este tipo de instituciones en Colombia, es una ventaja que Chile no conoce.

### **Marco Legal**

Primeramente, debemos señalar que en Colombia se ha establecido el término de “derecho de asociación sindical”, el cual ha sido definido en variadas sentencias por la Corte Constitucional del país, determinando en una de ellas que es “el derecho de asociación, consagrado en la Constitución Política, artículo 38, es el derecho que hace parte de aquellos pertenecientes a las libertades individuales, siendo una prolongación de los derechos a la libertad de expresión, pensamiento y de reunión. Consiste tal garantía en la posibilidad que tiene toda persona de crear o adherirse libremente a una asociación, y a través de la misma desarrollar aquellas

actividades para la cual fue creada, siempre y cuando su proceder sea lícito”<sup>73</sup>.

El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia establece que *“El Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí... los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como la de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*.

Importante es señalar que en Colombia se protege a nivel teórico el derecho de asociación sindical, debido a que el Código Penal en su artículo 292 prohíbe expresamente a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical, estableciendo como sanción una multa que puede ir desde cinco hasta cien veces el salario mínimo mensual más alto vigente, pero en la práctica se ha considerado que en Colombia el acto

---

<sup>73</sup>En línea, <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>, [Consulta el 1 de abril de 2013]

administrativo de registro de un sindicato se ha convertido en una barrera muy importante para el ejercicio del derecho de asociación sindical. Así, entre 2002 y 2007 se rechazaron 491 iniciativas de trabajadores tendientes a la creación de un sindicato. De igual forma, es el único país en América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver un sindicato por vía judicial.

Al igual que en México, los sindicatos de trabajadores se clasifican en sindicatos de empresa, de industria o por rama económica, gremiales y de oficios varios, e igualmente que en México, se dividen en sindicatos de trabajadores y sindicatos patronales. Par constituir un sindicato de trabajadores se requiere al menos de 25 trabajadores, y para los patronales un mínimo de 5.

Con respecto a la disolución y liquidación de los sindicatos o federaciones, esta se producirá por: a) cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para estos efectos, b) por acuerdo de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes, c) por sentencia

judicial, y d) por reducción de los afiliados en número inferior a 25, cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

En el ámbito de la legislación internacional que regula la materia en estudio, Colombia pertenece a la OIT, y por lo tanto todos los Tratados y Convenios desarrollados por la OIT deben ser incorporados a la legislación nacional.

Es entonces imperativo para Colombia que los Pactos ratificados se apliquen dentro del país como normas generales, y dicha aplicación se deriva de lo que la misma Constitución establece:

*Artículo 9: Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia.*

*Artículo 53: Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna*

Al respecto, los Convenios 87 y 98 tratan de la libertad y protección al derecho de sindicalización.

Sin embargo, dentro de Colombia la opinión del mundo sindical es otra. Pese a que Colombia ratificó los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical por medio de las leyes 26 y 27 de 1976, en la práctica dicha ratificación no tiene más que una pura significación formal para Colombia frente a la OIT, debido a que los gobiernos colombianos jamás han presentado ante el Congreso los proyectos de ley oportunamente para que se pongan en marcha dentro del régimen internos los Convenios de la OIT, presentándose, de hecho, una contradicción entre la legislación interna y el Derecho Internacional del Trabajo.

### **La Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), que hoy en día constituye la Central Sindical con más afiliados de Colombia, nace en el año 1986 como consecuencia de un proyecto de unidad sindical ya que existía un descontento generalizado entre los trabajadores frente a las dos Centrales Sindicales de la época: la CTC y la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC). La corrupción, los lazos con el gobierno de turno y la

desconfianza en general motivaron la conformación de esta nueva Central Sindical. “Toda esta franja del sindicalismo no confederado que en Colombia representaba el 51% de los trabajadores sindicalizados, es decir, 445.043, optó por hacer una realidad la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), dándole al Movimiento Sindical mediante su vinculación a ella, una nueva forma de organización”<sup>74</sup>.

La CUT fue declarada desde el momento de su fundación, como “una central que se orienta bajo los principios de ser una organización unitaria, clasista, democrática, progresista y pluralista; con el fin de unir a todos los trabajadores colombianos en una sola central, protegiendo los intereses, y derechos de éstos, luchando por la justicia social, el respeto a los derechos humanos, el desarrollo y el progreso; teniendo presente que todos los trabajadores colombianos hacen parte de una nación que respeta sin ningún tipo de distinción de raza, sexo, religión u otro”<sup>75</sup>.

“No sólo se dio un gran paso en cuanto a cultura política, sino que se creó una central sindical pluralista que dio cobijo a todas las expresiones

---

<sup>74</sup>HERNÁNDEZ, Francisco. El sindicalismo en Colombia, implicancias sociales y políticas. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho Laboral, Bogotá, 2004, p. 165.

<sup>75</sup>Revista *Módulo I*, Sindicalismo y Organización, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia –CUT-. Departamento de Educación, Bogotá, págs. 16-17, segundo semestre de 2004.

político-ideológicas en el país, desde los conservadores hasta los marxistas más ortodoxos. También se logró crear una central de importante peso cuantitativo y de amplia representación de todos los sectores económicos. Con la creación de la CUT los trabajadores colombianos se dotaron de un instrumento organizativo que agrupó a más de la mitad de los sindicalizados del país y permitió la fusión de dos centrales sindicales en este nuevo espacio organizativo y de la mayor parte del sindicalismo independiente”<sup>76</sup>.

Inspirada en los principios del pluralismo, la CUT admitió dentro de su estructura interna a sindicatos pertenecientes al ala comunista, socialista, liberal, socialdemócratas e incluso cristianas. Esta polarización de ideas políticas de los sindicatos que conformaban y conforman actualmente a la CUT, ha sido uno de los valores que más se le ha reconocido a esta Central Sindical, ya que a diferencia de lo que ocurre en los demás países de Latinoamérica, dentro de ellos claramente también incluido Chile, en Colombia la CUT no ha delimitado el accionar pro trabajadores por impedir la inclusión de diversos pensamientos políticos. Sin embargo, este mismo pluralismo muchas veces se ha constituido en un talón de Aquiles para la

---

<sup>76</sup>NORBERTO, Luis. Los esfuerzos del sindicalismo colombiano por autoreformarse En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo, p. 105.

CUT, debido a que las confrontaciones de orden político en su interior han mermado la capacidad de reacción que esta podría haber tenido frente a cambios políticos, sociales y económicos de trascendencia para el país. En la actualidad, las diferencias entre el sector democrático y la izquierda más tradicional siguen impidiendo el correcto funcionamiento de la CUT.

La CUT se constituye como la Central Sindical más importante de Colombia, integrada por aproximadamente el 65% de los trabajadores sindicalizados en Colombia, y alcanzando el 80% de la contratación colectiva de Colombia, según datos aportados por la Escuela Sindical Nacional de Colombia.

Dentro de las federaciones afiliadas a la CUT podemos encontrar a la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (FENALTRASE), la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos y de Industrias Similares (FUNTRAENERGETICA), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL), entre otros. Se ha establecido que la FECODE representa la Federación Sindical más

importante dentro de la CUT, tanto por el peso que tiene en la toma de decisiones, como por el número de trabajadores que afilia.

Sin embargo, desde hace ya varios años que la CUT viene presentando un problema interno que ha provocado que la Central tome medidas al respecto: la situación de dispersión y atomización dentro de la misma. No podemos dejar de mencionar, además, un problema que se da a nivel sindical particularmente en Colombia, que es el de la violación de los derechos humanos. La CUT se constituye como la Central más estigmatizada y criminalizada, con el 96% de los asesinatos realizados contra la dirigencia sindical en Colombia.

Frente a tal escenario, “el proceso de auto reforma de la CUT se ha venido desarrollando en tres ejes importantes: 1. Consolidar sus estructura organizativa, 2. Centralizar y agrupar su estructura de afiliación (menos sindicatos con más sindicalizados), y 3. Ampliar la cobertura y crecimiento de la afiliación en los próximos cinco años en un mínimo del 20%, Para esto ha contado con el apoyo del sindicalismo internacional: LO Noruega,

LO TCO Suecia, FNV Holanda, SASK Finlandia y la AFL-CIO de Estados Unidos de América”<sup>77</sup>.

Los resultados de este proceso de reforma dentro de la CUT están por verse. Por lo pronto, se ha unificado a los trabajadores de diversos sectores conformando sindicatos de orden más macro, centrándose principalmente en las áreas del transporte, trabajadores independientes, trabajadores del Estado, del sector minero energético y del área agroindustrial.

### **La Confederación General del Trabajadores Democráticos (CGTD)**

“La Confederación General del Trabajadores Democráticos, conformada el 30 de abril de 1992, es la más joven de las Centrales. Su constitución pudo ser posible mediante una fusión de la CGT, de orientación social cristiana y la CTDC, que representaba una mixtura entre

---

<sup>77</sup>MARTÍNEZ, Gilberto, Autoreforma Sindical en la CUT Colombia: proceso que se consolida. En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo, p. 238.

corrientes radicales de izquierda (MOIR) y otros sectores tradicionales, desprendidos de la extinta UTC”<sup>78</sup>

La CGTD se constituyó como una Central Sindical que hacía frente al modelo Neoliberal impuesto en Colombia. “La CGTD, como antes la CGT, se comprometió en una lucha frontal contra la privatización de la seguridad social (Ley 100 de 1993) y de las empresas productoras del Estado, contra la apertura económica, en sus aspectos perjudiciales para el campo y el desarrollo productivo nacional, y contra la legislación laboral y social que atenta contra viejas y doloras conquistas del movimiento de los trabajadores”<sup>79</sup>.

La CGTD cuenta en la actualidad con 600 organizaciones de trabajadores y 1.000.000 de afiliados aproximadamente en todo el territorio colombiano. La presencia de la CGTD se destaca principalmente en el sector privado, pero también su representación es muy alta en el sector estatal, en el movimiento campesino, en organizaciones gremiales, el sector informal de la economía, etc.

---

<sup>78</sup>RENDÓN, Álvaro, *op.cit*, p. 23.

<sup>79</sup>HERNÁNDEZ, Francisco, *op cit.*, p. 173.

Se constituye como la segunda filial sindical de Colombia y, a diferencia de la CUT, plantea que se hace necesario autofinanciar sus actividades, mediante el montaje de empresas. Con ese objetivo crea empresas solidarias de tipo cooperativo y participa en otras como accionista.

Una de las principales preocupaciones de la CGTD, ha sido la baja en la afiliación sindical que se ha dado en Colombia desde la década del 90, que tiene sus antecedentes en la dictación de la ley 50 de 1990, la cual flexibilizó la contratación laboral, permitiendo la implementación de contratos que iban desde un período de tres años. La falta de garantías y estabilidad laboral en materia de contratación generó en el trabajador temor a sindicalizarse. Este factor, unido al hecho de que se liquidaron un número importante de empresas estatales y a que la ley no contemplaba la posibilidad de que los trabajadores pudieran organizarse en sindicatos, produjo que la sindicalización decayera enormemente.

De esta forma, la CGTD ha logrado la afiliación de trabajadores en diferentes centros, lugares y ciudades, “la Confederación procede a ir agrupándolos por razón de su actividad o profesión. Si existen al interior de

la Confederación sindicatos en los cuales se puedan integrar se les integra, de lo contrario una vez que se alcanza el número de 25 afiliados determinado por la normativa, se procede a convocar una asamblea para constituir una organización, esta vez de Industria, lo que permite actuar con las mismas garantías y los mismos derechos que los que tienen los trabajadores dependientes, ya que por este medio se puede presentar pliegos de peticiones y adelantar la negociación colectiva. Esto ha venido fortaleciendo al sindicalismo en general y a la Confederación en particular, y le ha permitido llegar a lugares y sectores donde antes era impensable organizar a la clase trabajadora”<sup>80</sup>.

### **La Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)**

La Confederación de Trabajadores de Colombia, la más antigua de las Centrales colombianas, surgió en 1936, de inspiración liberal, hoy se identifica con las corrientes del socialismo. “Durante esa época, la CTC

---

<sup>80</sup>RICO, Jorge. La Autoreforma sindical en Colombia, CGT, Confederación General de Trabajadores, Colombia. En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo, p. 103.

como única organización de trabajadores, asume un protagónico liderazgo social y político que le permite la conquista de derechos laborales, agrarios y respecto de los resguardos indígenas. Como resultado de esa lucha, los trabajadores lograron por primera vez en Colombia: vacaciones, prima de servicios, horarios de trabajo de 8 horas, fuero sindical, jurisdicción del trabajo y seguridad social”<sup>81</sup>

La CTC nace como consecuencia de la de la consolidación de la industria del país en la década del 30, dentro de un escenario en que el socialismo y el comunismo pasaron a jugar un rol más importante dentro del mundo político de Colombia. Durante los años 1930 y 1946 se produjeron una serie de divisiones internas dentro de la Confederación, y es en el año 1950, como consecuencia de dicha atomización, y del exterminio físico de sus dirigentes, que cesó en sus funciones, las cuales sólo se retomaron en el año 1958. Sin perjuicio de que la CTC fue capaz de reiniciar sus labores, jamás logró alcanzar la fuerza que en sus inicios logró.

---

<sup>81</sup> Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC 60 años 1935-1995 sindicalismo siglo XXI, “Presentación”, p. 5.

## MÉXICO

El escenario que actualmente vive México en cuanto al sindicalismo se genera como consecuencia de una serie de hechos históricos, los cuales han moldeado su historia sindicalmente y su actual situación.

El sindicalismo en México, al igual que en la mayoría de los países de Latinoamérica ha ido en descenso a medida que pasan los años. “En la Encuesta Nacional de Confianza de las Instituciones, de enero de 2010, los sindicatos ocupan el lugar 10 de 14. Sólo la policía, los diputados y los partidos políticos están por debajo de los sindicatos. Las personas confían poco en los sindicatos. No hace falta decir que parte de esta desconfianza se debe a la opacidad en el manejo de tales organizaciones”<sup>82</sup>.

Las negociaciones en materia sindical en México son bastante particulares, porque se dan en el área político-estatal pero de una manera evidente. Los líderes sindicales son a la vez importantes dirigentes partidarios y reciben a cambio una cuota de puestos de elección popular o bien en la administración del gobierno.

---

<sup>82</sup>En línea <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInformacion/19/art/art5.pdf>. [Consultada el 12 de abril de 2013]

En México, a partir de las últimas décadas del siglo XX, el movimiento sindical se dividió en tres corrientes. La primera es aquella que se identifica con el corporativismo, presente en México desde el año 1930, ejerciendo gran influencia y control sobre el movimiento obrero mexicano. “La segunda surgió justo en la década de 1990, aunque con antecedentes en varias luchas específicas del período precedente, como una escisión dentro del Congreso del Trabajo y ante la pasividad del sindicalismo corporativo para enfrentar las consecuencias de las prolongadas crisis económicas; se conformó el Foro sobre Sindicalismo ante la Nación, del cual nació posteriormente la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). La tercera corresponde a una tendencia más radical de grupos de trabajadores que, enfrentándose también al corporativismo del Congreso del Trabajo, concibieron a la UNT solamente como un movimiento reformista, planteándose, aunque de manera muy dispersa, una estrategia de confrontación con el gobierno, patronos y sindicalismo oficial”<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> En línea, <http://www.angelfire.com/folk/latinamerica/Sindicatos/sesion4b.pdf>, [Consulta el 12 de Abril de 2013]

## **El Corporativismo**

A principios del siglo XX, se empezaron a definir nuevas formas organizacionales del sindicalismo en su relación con el Estado, una de las cuales, que llegó a ser dominante a partir de la década de 1930 en México, fue el corporativismo.

México sin lugar a dudas se hizo parte de este fenómeno. Según nos explican Jeff Hermanson y Enrique de la Garza Toledo en su texto “El Corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: el papel de las redes internacionales”, el corporativismo vendría a ser “un conglomerado de relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos, Estado y empresarios, con sus implicancias sobre las relaciones laborales, lo que ha provocado una escasa democracia en los sindicatos, en la medida que su función de representación de intereses ha quedado subordinada a sus funciones político-estatales”.

“En el caso de México, el término se ha utilizado de una manera peyorativa para indicar algún tipo de organizaciones, especialmente de

trabajadores, creadas por el Estado con el objeto de legitimar ante la sociedad en general su vínculo con el pueblo, pero tendiendo más bien a controlar a los sectores sociales representados, dentro de un sistema de relaciones asimétricas. En México, el término se ha aplicado preferentemente a las relaciones del Estado con las organizaciones laborales con el término “corporativismo sindical”.<sup>84</sup>

El corporativismo en México se ha dado fundamentalmente a través del control político que ha ejercido durante mucho tiempo el Partido Revolucionario Institucional (PRI) sobre los movimientos sindicales. En el fondo, la dinámica que se da es que las agrupaciones sindicales pasan a ser parte del partido del Estado. Lo central del corporativismo (también llamado “charrismo” en México) parece ser la subordinación, el control, y en muchos casos la utilización de mecanismo coercivos y violentos.

---

<sup>84</sup>En línea, <http://www.angelfire.com/folk/latinamerica/Sindicatos/sesion4b.pdf>, [Consulta el 12 de Abril de 2013]

## **Marco Legal**

La Constitución Política de México, del año 1917, y posteriormente la Ley Federal del Trabajo, fue una de las primeras en garantizar la garantía de la libertad sindical. En el artículo 2 de la Constitución se establece “*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas*”.

En México, se establece una particular distinción entre los tipos de sindicatos. Existen sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones.

La ley Federal del Trabajo, en su artículo 360 separa a los sindicatos de trabajadores en:

- a) Gremiales: formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- b) De empresa: formados por trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa

- c) Industriales: formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial
- d) Nacionales de industria: formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas
- e) De oficios varios: formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte.

Establece además la Ley Federal mexicana en su artículo 364 que *“los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste”*. Los sindicatos de patrones, por otro lado, se constituyen con un mínimo de tres patrones.

Con respecto al financiamiento de las agrupaciones sindicales, la ley no se pronuncia, dejando un vacío legal importantísimo dentro de la legislación mexicana.

En atención a la huelga como medio de acción de los movimientos sindicales, se ha considerado que en México se convierte el ejercicio del derecho a huelga en un laberinto normativo, con permanente intervención estatal en los tres períodos de la huelga: pre huelga, huelga estallada y su calificación e imputabilidad del conflicto.

## **Las Centrales Sindicales**

A modo general con respecto a las Centrales Sindicales en México, podemos decir que “están organizadas en Federaciones Estatales y Locales, afiliando a trabajadores de diversas ramas, los cuales están sujetos a diferentes condiciones de trabajo, distintos salarios y diferentes sindicatos o sindicatitos”<sup>85</sup>.

---

<sup>85</sup>En línea <http://www.fte-energia.org/E179/02.html>, [Consulta el 13 de Abril de 2013]

A continuación estudiaremos las principales Centrales Sindicales en México.

### **Central de Trabajadores de México (CTM)**

Se ha entendido por diversos autores que la evolución histórica de la Central de Trabajadores de México (CTM) está estrechamente ligada a la formación histórica de México. Se le considera a la CTM como uno de los pilares sociales y políticos del sindicalismo mexicano.

La CTM se gesta entre los años 1936 a 1941, como una forma de volver a unificar el movimiento obrero, el cual se encontraba disperso desde los años 20. La CTM desde sus inicios se configuró como una organización estrechamente ligada a los procesos políticos. Se incorporó al PRM (antecesora del PRI), y sus programas de acción estarán de allí en adelante en concordancia con los programas de gobierno. Es tan evidente y clara esta situación, que, a diferencia de lo que ocurre en Chile con la CUT, la cual vendría a ser el símil tanto en extensión como en la relación que mantiene

con los poderes políticos, en México la CTM es considerada como una extensión más del poder político.

Desde sus inicios la CTM fue parte del proyecto que impulsaba la industrialización en México, y en los gobiernos posteriores continuó apoyando al ejecutivo en las políticas económicas de Estado. Se ha llegado a sostener que la CTM ha constituido verdaderas alianzas con los gobiernos, lo que le ha permitido consolidar un poder político pocas veces visto.

Este fenómeno anteriormente descrito ha sido llamado como “*charrismo sindical*”, el cual consiste en la alianza que se forma entre los líderes sindicales y el aparato gubernamental, supeditándose de esta forma la lucha de los trabajadores a los intereses particulares de los dirigentes de las organizaciones sindicales. Se cae, fundamentalmente, en el partidismo político.

A pesar de las desventajas que puede generar esta alianza política, igualmente ayudó a que los dirigentes sindicales pudiesen tener mayor grado de influencia en las decisiones políticas que el gobierno tomaban, especialmente en cuanto a legislación laboral.

Los estatutos de la CTM, en su declaración de principios y objetivo de la Confederación y de sus tácticas de lucha, expresan, entre otras cosas que:

“El proletariado de México luchará fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista...que la guerra imperialista y el fascismo significan terror y empoderamiento general de las condiciones de vida del proletariado. Contra ellos luchará con todas sus fuerzas. También por obtener el pleno goce del derecho a huelga, de asociación sindical, de reunión y manifestación pública y el de propaganda escrita y verbal. Por la reducción de la Jornada de Trabajo, la desocupación de los trabajadores. Contra el servicio militar obligatorio. Contra todos los credos religiosos. Preconiza como táctica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista, etcétera”<sup>86</sup>.

Hoy en día, la mayoría de los estudiosos mexicanos sobre el tema estiman que la carencia de líderes sólidos dentro de la Confederación, la

---

<sup>86</sup> El Sindicalismo en México, José Manuel Lastra (Catedrático en las Facultades de Contaduría y Administración y Derecho), p. 23.

falta de capacidad de adopción a los cambios en el mercado laboral, y por sobre todo la incapacidad de amoldarse al cambio político vivido en México en el año 2000, año en el que sale del poder el PRI, eterno aliado de la CTM, y comienza el período del ex presidente Vicente Fox, permitieron que el número de afiliados en la CTM descendiera en un 30%.

Datos de la Dirección General de Registro de Asociaciones (DGRA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) revelan que mientras en 2000 la central obrera contaba con una membresía de 896 mil 678 trabajadores, al 3 de febrero de 2012 -fecha en que la base de datos fue actualizada- reportó 597 mil 580, lo que significa una reducción de 33.4 %. Si se contabiliza la presencia de la CTM por sindicatos, en el año 2000 contaba con 706, y en el año 2012 la cifra decae a los 357.

### **Confederación Revolucionaria de Obreros del Campo (CROC)**

La Confederación Revolucionaria de Obreros del Campo (CROC) nace en abril del año 1952 en Ciudad de México, dentro del contexto de un Congreso, el cual fue convocado por cuatro centrales sindicales.

Según palabras del Secretario General de la CROC: *“somos impulsores de programas sociales destinados a mejorar la calidad de vida de nuestros agremiados y sus familiar, a través de la educación en los diferentes niveles, la capacitación de los trabajadores bajo la norma técnica de competencia laboral, la vivienda para todos, la cultura de la salud, la promoción de actividades deportivas, el cuidado y la conservación de nuestro medio ambiente, así como acciones de atención y prevención de problemas relacionados a las adicciones, la violencia intrafamiliar y el delito en sus diversas modalidades”*.

Hasta el año 1980 la CROC tenía agremiados a 750.000 trabajadores con representación de tan sólo 17 Estados de México.

En el tiempo que ha transcurrido desde su fundación, la CROC ha logrado agremiar a más de 4.5 millones de trabajadores, distribuidos en 32 Federaciones Estatales, teniendo también 17 Federaciones Nacionales Industriales por rama, así como también 3.600 sindicatos Locales, Nacionales y de Empresa, teniendo estos 15.000 contratos colectivos de trabajo<sup>87</sup>.

---

<sup>87</sup> <http://www.croc.org.mx/>

## **Unión Nacional de Trabajadores (UNT)**

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) nace en el año 1977 como producto de una unión entre varias corrientes sindicales dentro de México, las cuales se propusieron construir una organización de carácter nacional, plural, democrática y representativa del conjunto de la clase obrera mexicana.

A mediados de la década de los noventa, México enfrentaba una de las peores crisis económicas por las que atravesó a finales del siglo XX. Salidas masivas de capital y una depreciación pronunciada del peso frente al dólar, ocasionaron una crisis profunda en el sector financiero mexicano.

Ante esta situación, varias corrientes del sindicalismo organizaron reuniones de reflexión y análisis, lo que finalmente concluyó en la formación de la UNT. La razón principal que los llevó a formar esta nueva Central Sindical fue la inflexibilidad que mostraban los dirigentes de la CUT, sumidos en el corporativismo más puro. “En el mensaje político que dirigió Hernández Juárez destacó: “nuestro objetivo principal no es

confrontar, ni polarizar, ni dividir, mucho menos disputar clientelas ni privilegios. El propósito es construir nuevas formas de organización sindical”. La UNT, continuó el líder, se formó a pesar del escepticismo, la condena y la descalificación de quienes afirman que el sindicalismo sólo necesita de cambios superficiales, de quienes quieren dirigir desde el poder o en función de intereses personales; la UNT es ante todo una iniciativa de los trabajadores, no del poder”<sup>88</sup>.

La decisión de separarse de la CTM fue una decisión estratégica, que no sólo buscó romper con el corporativismo, sino que también tenía dentro de sus objetivos el impulsar la democratización y el establecer alianzas con otras fuerzas organizadas de trabajadores.

Dentro de los sectores sindicales que se afiliaron a la UNT, podemos destacar a las organizaciones del sector universitario, que habían logrado implantar en las principales instituciones del país un sindicalismo democrático, con independencia y autonomía de los poderes políticos y del gobierno. También se sumaron las principales y más representativas organizaciones campesinas que se habían destacado en las luchas en contra

---

<sup>88</sup> La formación de la Unión Nacional de Trabajadores: una visión hemerográfica, Manuel Reyna Muñoz, Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales, Universidad Veracruzana, p. 226.

de las políticas gubernamentales, y que venían impulsando una nueva estrategia de desarrollo en el campo mexicano.

La UNT desde sus inicios ha promovido la necesidad de contar con una representación de carácter nacional, con una mayor participación de las y los trabajadores en todos los procesos de toma de decisiones, la realización periódica de asambleas sindicales, la elección de los delegados, entre otros.

Los Congresos Generales se caracterizan por alentar una amplia, plural y democrática discusión acerca de los informes políticos, de las estrategias y tácticas que asumirán los sindicatos ante las revisiones salariales y contractuales.

Las elecciones de la dirección se realizan a partir de una convocatoria pública para su renovación cada tres años y se promueve la integración de planillas unitarias con derecho a la representación proporcional, con base en la votación obtenida mediante el sufragio universal, directo y secreto.

En la actualidad la UNT se propone como principal desafío el promover la participación sindical de manera democrática, como uno de los

derechos de la ciudadanía y como una forma de combatir el mal del corporativismo en México.

### **CAPÍTULO III**

#### **HISTORIA DE LAS CENTRALES SINDICALES EN CHILE**

La historia del movimiento sindical, y en particular de las Centrales Sindicales se remonta al siglo XIX. Sin perjuicio de lo cual, la clase trabajadora chilena surgió mucho antes, desde el período de la Conquista española para ser más específicos, etapa en la que la población indígena fue sometida al régimen de servidumbre española y en donde las únicas leyes relativas a la vida laboral eran las llamadas tasas y ordenanzas.

Con el objeto de ahondar de forma acabada en la historia de las centrales sindicales, consideramos que es importante hacer referencia a los albores del movimiento obrero en nuestro país, para lo cual nos remitiremos en un primer punto a la época de la conquista chilena.

## **La Conquista**

“La Conquista tanto del territorio, como el sometimiento de la población indígena por parte de la España Imperial del siglo XVI, introduce la cultura europea en todas sus manifestaciones en esta parte del mundo. Se aporta la economía mercantilista, la propiedad privada, el cristianismo, el

idioma castellano, el colonialismo, se transforma el paisaje geográfico y se agrega el factor dinámico de estas transformaciones: el trabajo. Esta relación social se impone bajo la forma de una especie de servidumbre personal del

indio libre, la esclavitud de hecho de los indígenas sublevados o prisioneros de guerra, la traída de esclavos negros, etc. En suma, se llevan a cabo una serie de procedimientos coactivos, violentos, para convertir a una población de indígenas de culturas primitivas en una fuerza de trabajo moderna para la época colonial”<sup>89</sup>.

En este período las luchas sociales se encuentran radicadas más bien en la mente de las personas que a través de actos concretos. Los indígenas no cuentan con los instrumentos ni tampoco con la conciencia de clase como para reivindicar los abusos a los que son sometidos. Las leyes de la época amparan la servidumbre de indios, la esclavitud de aquellos que se sublevan a las órdenes españolas, y llegan además al país los esclavos negros.

---

<sup>89</sup> BARRÍA, Jorge. El Movimiento obrero en Chile, Ediciones de la Universidad Técnica del Estado, 1971, p.11.

La economía chilena de aquellos años se basaba principalmente en la agricultura y la minería. Nace en Chile el sector denominado la Burguesía, el cual está compuesto de terratenientes y mineros. Es aquí, en el sector de la minería donde a juicio de diferentes autores comienza gestarse el proletariado chileno. “La lucha de clases llegó a adquirir caracteres de insurrección obrera cuando en 1723 se levantaron los mineros de Copiapó, Huasco y Coquimbo por no habersele pagado sus jornales. Aunque este movimiento fue sofocado y reprimido en forma sangrienta por la burguesía minera criolla, su combatividad constituyó el primer jalón clavado en la historia de Chile por ese proletariado minero, cuyas heroicas luchas agudizaron el proceso revolucionario durante los siglos XIX y XX. Los combates del proletariado embrionario de las minas a fines de la Colonia, pueden ser considerados como los primeros antecedentes del movimiento obrero chileno. Esta historia no se inicia como piensan algunos autores, en el momento en que los trabajadores, a mediados del siglo XIX, estructuran formalmente sus organizaciones gremiales. A nuestro juicio, la historia del movimiento obrero comprende todas las manifestaciones concretas de la

lucha de clases, aún aquellos hechos que se han dado con anterioridad a las creaciones de sus propias organizaciones clasistas y revolucionarias”<sup>90</sup>.

## **La Independencia**

Con el devenir de la Independencia, se produjeron en nuestro país cambios en el escenario político, pero el ámbito socioeconómico no sufrió grandes transformaciones.

En la década de 1820, comenzó a surgir en el escenario político y económico nacional la clase terrateniente. Esta clase política escala en el poder hasta finalmente terminar con el colonialismo, instaurando un sistema más moderno en el ámbito económico, pero avanzando muy poco en la regulación del trabajo con el obrero chileno. Las únicas medidas que se tomaron fueron la abolición de la esclavitud de los hijos de esclavos negros. La economía crecía teniendo como sustento la minería del cobre, la plata y la producción agropecuaria.

---

<sup>90</sup> VITALE, Luis. Interpretación Marxista de la Historia de Chile, Ediciones Lom, p.28

“La voz aislada del franciscano Antonio Orihuela, diputado del primer congreso nacional, llama la atención acerca de la existencia y presencia del “bajo pueblo”, es decir, los inquilinos, los obreros afuerinos y los artesanos”<sup>91</sup>.

Importante influencia ejerció en este nacimiento del movimiento obrero la corriente liberal que comenzó a manifestarse en el país. Numerosos autores, dentro de ellos el reconocido José Victorino Lastarria, quien fundó la Sociedad Literaria en el año 1842, empezará a instruir sobre todo a la juventud de Chile, impregnándolos del pensamiento europeo y alentándolos a romper con el autoritarismo presidencial.

### **Período Histórico (1881-1908)**

La crisis en la que se ve envuelto el régimen oligárquico durante este período permitió que entrara a jugar un rol fundamental dentro del escenario nacional sectores sociales que hasta ese minuto no tenían voz ni voto en la política ni en la economía chilena. “El movimiento obrero va a

---

<sup>91</sup> BARRÍA, Jorge, *El movimiento, op.cit.*, p.13.

emerger en la escena nacional, después del término de la Guerra del Pacífico, como consecuencia de la incorporación a la vida del país de la actividad salitrera, que tiene, además, un cúmulo de repercusiones en todos los órdenes de la sociedad nacional”<sup>92</sup>.

En este período de la historia de Chile, el trabajador agrario continúa trabajando en condiciones de inquilinaje, al margen de un respeto a sus garantías laborales más básicas. Es en las oficinas salitreras, en los puertos, en los ferrocarriles, y en los talleres de la incipiente industria nacional donde comienza a gestarse la clase obrera. Es en esta etapa, a fines del siglo XIX y principios del siglo XX cuando comienzan a movilizarse por primera vez los trabajadores de Chile para reivindicar sus derechos básicos en la vida laboral. En 1889 se conmemora por primera vez el día primero de mayo, estalla una huelga de lancheros en Iquique, se detectan más de treinta movimientos sociales en las actividades manufactureras del país de la época, entre otros.

Para llevar a cabo este tipo de manifestaciones, los trabajadores de Chile comenzaron a organizarse por primera vez para alzar la voz frente a

---

<sup>92</sup>BARRÍA, Jorge, *Historia, op.cit.*, p.13.

sus empleadores. Las primeras organizaciones obreras en Chile fueron las llamadas Mancomunales, Sociedades de Resistencia y Mutuales.

“Frente al surgimiento del movimiento obrero o, como se denominaba en el lenguaje de la época, la “cuestión social”, los partidos tradicionales y el gobierno asumen la política de considerarlo un problema social, o simplemente declarar que “no existe”. Ven en esta naciente fuerza social una tendencia subversiva a la que hay que reprimir violentamente. En suma, Chile vive una era liberal en el más genuino sentido del término”<sup>93</sup>.

Contribuyeron a la eclosión de debates sobre la “cuestión social” razones de tipo ideológico y político. La Guerra del Pacífico cambió, al menos parcialmente, la percepción que la elite chilena tenía de las masas plebeyas. “Los *rotos* se convirtieron en los héroes que habían conquistado para Chile ricas regiones gracias a su coraje y sacrificio. A la simple conmiseración cristiana, se agregaban ahora los sentimientos nacionalistas heridos por la imagen de “degeneramiento de la raza” que proyectaban la espantosa mortalidad, las horribles condiciones de vida en los ranchos, conventillos y cuartos redondos, el alcoholismo, la prostitución, las

---

<sup>93</sup>BARRÍA, Jorge, *Historia, op.cit.*, p.21

enfermedades y epidemias con su secuela de millares de muertos, y la desintegración de la familia en los sectores populares”<sup>94</sup>.

En el plano mundial, en este período se forma en el año 1889 la Internacional Obrera Socialista y el Congreso Sindical, más conocidos como “Segunda Internacional”, la cual viene a jugar un papel importantísimo en la formación de los partidos socialistas, socialdemócrata y sindicatos en Europa. Inspirada en las ideas de Marx y Engels, su objetivo es apoyar al mundo trabajador, intentando alcanzar la justicia y equidad en la sociedad toda.

Ante tal escenario, comienzan a formarse en Chile movimientos “democrático-burgueses”. Estos movimientos, siguiendo la línea que marcó el desarrollo de grupos que estudiaron y alzaron la voz en dicha época, estuvieron compuestos principalmente por el sector aristocrático de la sociedad, aquel que no quedó impávido ante la precaria forma de vida en la que se veían inmersos los sectores más populares del país.

Fueron estas agrupaciones las que posteriormente se unirían al mundo obrero para formar en el año 1887 el Partido Democrático, partido que

---

<sup>94</sup> GREZ, Sergio. De la regeneración del pueblo a la huelga general, Ril Editores, 2007, p.185.

juega un rol importantísimo en lo que es la educación al sector obrero, desde donde surgirá la figura de uno de los líderes sindicales más importante de la historia de Chile: Luis Emilio Recabarren. En el año 1903 el Partido Demócrata se declara parte de la Internacional nombrada anteriormente. Posteriormente, un sector más radical del partido tomará rumbos distintos para formar finalmente el Partido Obrero Socialista (POS).

Los trabajadores en este período ya comenzaron a adquirir mayor conciencia de lo que era la lucha por sus derechos, y en uno de los primeros diarios obreros, llamado “El Proletario”, se escribía: “Sí, revolución social es la que todos los pueblos persiguen, porque es una necesidad que se impone a toda otra para atacar de frente al monstruo de la burguesía (...). Unámonos todos como un solo hombre para rechazar esta sociedad explotadora. ¡Viva el Socialismo! ¡Viva la Revolución Social!”.

Es en el año 1890 cuando se produce la primera huelga nacional en la historia de Chile, llamada también “la huelga grande”, la cual unía a Tarapacá, Antofagasta y Valparaíso. La huelga general de 1890 fue un punto de quiebre, una fractura histórica de considerable magnitud en el seno del movimiento popular, marcó –de manera sangrienta- la entrada en escena

social de la moderna clase obrera, en vías de formación en las explotaciones mineras, los puertos y la industria fabril.

### **Etapa de Tránsito (1908-1930)**

En esta etapa, los sectores empresariales constituirán una nueva estructura de poder, encabezando movimiento policlasistas, con sectores medios y populares, a fin de asumir el poder frente a los antiguos sectores oligárquicos.

Es imposible dejar de mencionar que avanzado este período, Chile enfrentará la crisis del salitre, crisis que inevitablemente afectará a la clase obrera. Importante es señalar que se promulgan por primera vez leyes sociales que amparan a los trabajadores (ley sobre habitaciones obreras, ley de descanso dominical, “ley de la silla”, entre otras). El movimiento obrero, pese a que ya señalamos al inicio de la exposición, se inició desde la época de la colonia, se estructura orgánicamente desde 1900. La influencia del movimiento obrero mundial, en especial los anarquistas, los socialistas y, posteriormente comunistas, contribuyó a la gestación de las primeras organizaciones de clase del proletariado chileno.

Como consecuencia de este ascenso del movimiento obrero, su mayor preparación y organización, en el año 1909 se funda la Gran Federación Obrera de Chile, que nace con los rasgos de una Sociedad Mutualista de Obreros Ferroviarios, pero que gracias a la influencia de don Luis Emilio Recabarren, llega a convertirse en 1911 en la **Federación Obrera de Chile** (FOCH). En sus inicios, la FOCH se organizó bastante bien, cooperando con los trabajadores frente a la inacción del Estado, y se organizó en Consejos Federales por Provincias y Departamentos. “Sus propósitos declarados fueron “propender al perfeccionamiento moral e intelectual de sus miembros” al mismo tiempo que “a su ayuda efectiva”. Se proponía asimismo intervenir “amistosamente entre los desacuerdos que se produzcan entre los obreros y los patronos, siempre que las causas sean justificadas”.<sup>95</sup>

Importante es señalar que en el año 1912 se funda en Chile el Partido Obrero Socialista (POS), el cual tiene como objetivo fundamental el transformar la sociedad de la época en una más justa e igualitaria, terminando con las brechas sociales, y persiguiendo que los trabajadores

---

<sup>95</sup> GARCÉS, Mario, y MILOS, Pedro. FOCH, CTCH, CUT, Las Centrales Unitarias en la Historia del Sindicalismo, ECO, Educación y Comunicación. Santiago, Chile, agosto 1988, p.18

sean dueños de su propio trabajo, dejando al margen la propiedad privada para pasar a una propiedad colectiva.

En el año 1921 la FOCH se hace parte de la Internacional Roja de Sindicatos con sede en Moscú, y comenzará una estrecha relación con el comunismo. Es aquí, donde consideramos comienza ese vínculo que ha ligado históricamente al mundo sindical con los partidos de izquierda. A lo largo de nuestra tesis intentaremos ahondar en este punto, dado que consideramos que dicha relación no hace más que desvirtuar el real objetivo que deberían motivar las Centrales Sindicales en su acción en pro de los trabajadores, y no de un partido o tendencia política. En este mismo sentido, don Patricio Frías Fernández, en su libro “Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI”, nos dice: *“esta importante influencia y hegemonía del partido sobre la Organización Sindical será causa permanente de la incapacidad del Movimiento Sindical para forjar y consolidar su unidad y, por ende, potenciar su fuerza propia y su rol de interlocutor social frente al Estado, a los otros actores sociales y ante la sociedad en su conjunto. De esta forma, el Sindicalismo Nacional ha mostrado importantes insuficiencias en la definición de sus principios de identidad, lo que conduce, en cadena, a debilitar y empañar sus restantes*

*comprensiones y definiciones de sus proyectos globales de sociedad, vale decir, precisamente de aquellos factores y elementos que lo pueden constituir en un movimiento social.”*

Dentro de los objetivos que declaró la FOCH como principales en su accionar, establecidos claramente en la III Convención Nacional en el año 1919, estaba el abolir el régimen capitalista imperante en la época, y buscar una solución a los problemas de los trabajadores. La FOCH ya no estaba constituida como una organización apolítica, sino que adscribía sin ocultarlo, su adhesión a los partidos políticos de izquierda.

La transformación de la FOCH en un órgano clasista se dio en un contexto de ascenso general del movimiento obrero chileno, influenciado por el triunfo de la Revolución Rusa de 1917 y el proceso de la Revolución Mexicana.

Dentro del contexto anteriormente descrito, las luchas sociales de aquí en adelante se verán caracterizadas por un alto grado de beligerancia, orientadas por la FOCH.

En el año 1920 llega la presidencia de Chile don Arturo Alessandri Palma, el cual es reconocido como el primer presidente populista en Chile,

quien incluso llegó a enviar al Congreso un proyecto de ley para legalizar la sindicalización. Se dice que con Alessandri “despertó la clase obrera”. El movimiento obrero durante el gobierno liberal se manifestó arduamente, protestando por la cesantía y el alto costo de la vida en general, de las cuales la mayoría eran lideradas por la FOCH.

Siguiendo la línea de nuestra crítica a la politización de los movimientos sindicales, señala el autor Luis Vitale en su libro “Historia del Movimiento obrero. Declaración de principios” que, *“desde 1923 hasta 1943 transcurren veinte años de retroceso del movimiento obrero. No es que el proletariado deje de luchar, sino que su dirección lo frustra de traición en traición, de derrota en derrota. De ahí que esta etapa se caracterice por la crisis de la dirección del proletariado. Así como el período anterior fue de unidad, ascenso y enriquecimiento de la teoría revolucionaria, el que comentamos es de división, retroceso y degeneración”*.

Chile se encontraba sumido en una etapa de bonanza económica, sustentada fundamentalmente por la actividad salitrera y el auge de la minería del cobre. Sin embargo, esta situación cambiará cuando comienzan

a producir en Chile, por los años 30, los efectos de la gran crisis mundial, y se produce la trágica paralización de la producción del salitre nacional.

### **El Frente Popular (1932-1945)**

“El frente popular fue la coalición de sectores de clase media y populares, representados por el Partido Radical, el Partido Comunista y el Partido Socialista, que se gestó bajo el impulso de los frentes populares europeos, en su lucha contra el amenazante nazismo, en la búsqueda de una reestabilización de la economía mundial”<sup>96</sup>.

Las ideas que inspiraba este frente popular no tardaron en llegar a nuestro país, y los gobiernos de la época, al ver que nuestra economía se había desplomado por completo como consecuencia de la dependencia absoluta que existía con respecto a los mercados internacionales, comenzaron a adoptar ciertas medidas, y tomaron para sí el modelo del “desarrollo hacia adentro”, fomentando la industrialización de Chile. Es así como en el año 1939 nace la Corporación de Fomento Fabril (CORFO),

---

<sup>96</sup> FRÍAS, Patricio. Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Colección Becas de Investigación, 2008, p. 72

institución destinada a orientar la industrialización del país, creando su infraestructura básica, como las empresas del acero, energía eléctrica y del petróleo. El objetivo del frente popular fue redistribuir los ingresos a favor de los trabajadores.

Esta nueva era de la industrialización en Chile produjo cambios profundos dentro del país. Podríamos decir que las clases o sectores sociales sufrieron una reestructuración, y el número de trabajadores, sobre todo de trabajadores urbanos creció enormemente, los cuales poco a poco comenzarán a organizarse para reivindicar sus demandas sociales.

Con el surgimiento de este frente popular por primera vez los sectores trabajadores tienen voz dentro del escenario político. Así por ejemplo, es dictado en el año 1942 como un hito histórico el Estatuto Administrativo de Trabajadores Fiscales.

### **Etapas del desarrollo sindical**

La crisis del salitre, el segundo Gobierno del presidente Alessandri, caracterizado por la represión hacia la población obrera, la disminución

considerable de las huelgas en el país y los niveles de cesantía en Chile van a generar un nuevo deseo por parte de la masa trabajadora por agruparse nuevamente en torno a una nueva organización sindical de carácter nacional, debido a que la FOCH, como consecuencia de las represiones sufridas por parte del Gobierno, ya no influía en la toma de decisiones.

De esta forma, “en 1934 se organizó la Federación de Instituciones de Empleados Particulares. A su vez, la Confederación de Empleados Particulares, CONEP, fue constituida en septiembre de 1938. Más adelante se constituyó, en marzo de 1948, la Confederación de Empleados Particulares de Chile, CEPCH. Entre las grandes federaciones integrantes de la CEPCH se nombra, junto a la Federación de Empleados del Cobre, las Federaciones de Empleados Comerciales, de Empleados de Empresas Eléctricas, Farmacia, Casas Comerciales, Compañías de Seguros, Agencias de Viajes y Peluquerías. A su vez, los empleados civiles del Estado se organizaron en Asociaciones de tipo mutualista. Dados los impedimentos legales para sindicalizarse, constituyeron en 1943 la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)”<sup>97</sup>. “El nombre “agrupación”, antes que “federación”, buscaba dar mejor cuenta del ánimo autonomista de esta

---

<sup>97</sup>FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p. 75.

primera Federación en relación con los partidos políticos que hegemonizaban las actuaciones dentro de La CTCH, lo que fue una preocupación desde muy temprano en Clotario Blest: “debemos mantenernos exclusivamente en el campo gremialista y defender a nuestros compañeros, sin importar su etiqueta política”<sup>98</sup>.

## **La formación de las centrales sindicales presentes hasta nuestros días**

### **Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Debemos precisar, en primer lugar, que la Central Unitaria de Trabajadores, conocida ampliamente en nuestro país como la Central Sindical que más trabajadores agrupa, y más apoyo político recibe en Chile, en sus inicios se constituyó como la Central Única de Trabajadores.

Chile, en la época de la formación de la Central Única de Trabajadores, se encontraba bajo el gobierno de don Carlos Ibáñez del

---

<sup>98</sup> GONZÁLEZ, Fernando. Clotario Blest, la ANEF y la formación de la CUT, Antecedentes para una historia sindical (1943-1953), Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Colección Tesis, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2009, p. 22.

Campo, quien conglomeró, a través de políticas de tinte populista a grandes masas de chilenos a su favor, lo cual generó ruido entre los sindicalistas chilenos, quienes decidieron que había que reasociarse de forma unificada y con fines claros, de manera de continuar con la lucha por los derechos de los trabajadores.

En los años anteriores a la creación de la CUT, el movimiento obrero se vio marcado ampliamente por la división y los conflictos internos. En el año 1945, los obreros de Chile se organizaban principalmente en dos agrupaciones: por un lado estaba la Confederación General de Trabajadores, la cual tenía menor preponderancia dado el bajo porcentaje de adhesión a sus filas; y por el otro estaba la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH), la que tenía como adherentes a la mayoría de los obreros, pero sin dejar de existir dentro de ella grandes conflictos internos, marcados principalmente por los enfrentamientos que se daban entre socialistas y comunistas. Los empleados particulares, por otro lado, se encontraban organizados en tres federaciones: la Federación de Instituciones de Empleados Particulares, la Confederación Nacional de Empleados Particulares, y la Confederación Nacional de Sindicatos de Empleados Particulares.

“Es necesario mencionar que entre 1945 hasta 1953 hubo distintos intentos para poder unificar a los trabajadores, es decir, el congreso constituyente de la CUT no se realiza de forma espontánea, sino que es parte de un largo proceso en el cual confluyeron distintos intereses políticos, ideológicos, etc. Los intentos más concretos por la unidad sindical datan del año 1952, creándose en noviembre de ese mismo año el Comité Nacional de Obreros y Empleados”<sup>99</sup>. Este mismo sentir se expresa en una de las declaraciones de la CUT, en la cual se manifiesta que *“la existencia de innumerables centrales y sindicatos que actúan separadamente, debilitan la lucha general de los trabajadores por sus reivindicaciones y objetivos comunes. Esta dispersión no puede continuar”*.

Es en el año 1948 cuando los obreros de Chile se ven enfrentados a una de las situaciones más difíciles que les tocó abordar a lo largo de su evolución en la historia. El 3 de septiembre de aquel año, el gobierno de la época dicta la “ley de defensa permanente de la democracia”, más conocida como la *“ley maldita”*, la cual establecía sanciones contra aquellos que organizaran o tuviesen algún tipo de relación con paros o huelgas dentro del

---

<sup>99</sup> DIDIER, Ignacio, Auge y crisis de la CUT: 1953-1973, Apunte elaborado para la Facultad de Derecho, Universidad Católica de Chile, p. 50.

país, fundamentando que de esa forma se perturbaba el orden público. El Código del Trabajo es modificado y se prohíbe pertenecer a algún sindicato.

Con la creación de la CUT, se pone fin a por los menos 7 años en los cuales el movimiento sindical se vio mermado por diferentes razones, mencionadas anteriormente, en las que “los rasgos característicos fueron: la división y dispersión de sus organismos, las pugnas entre sus distintas tendencias ideológicas, la incorporación de nuevos organismos a las luchas sociales, la hostilidad de las leyes restrictivas de las libertades públicas y el desencadenamiento de la inflación”<sup>100</sup>.

Es en el año 1953 cuando se funda la CUT, organización que jugó un rol fundamental dentro del marco histórico-social que vivía Chile en aquella época. Su presidente al momento de su nacimiento fue don Clotario Blest. Clotario era un hombre que representaba en forma precisa a los trabajadores, sumamente consecuente con sus acciones no participaba en ningún partido político, e incluso cuando le preguntaban a qué partido político pertenecía él respondía: “yo pertenezco a la clase trabajadora”<sup>101</sup>. Don Héctor Salazar, en el mismo sentido nos señala que “*Clotario Blest,*

---

<sup>100</sup> BARRÍA, Jorge. Historia de la CUT, Prensa Latinoamericana S.A., Santiago, Chile, 1971, p. 17.

<sup>101</sup> BLEST, Clotario, [video grabación] dirigido por Vicente Sabatini, Santiago, Chile, ICTUS 1987.

*junto a Luis Emilio Recabarren son los padres del sindicalismo chileno, aunque tienen líneas bastante distintas. Por una parte, Clotario busca las reivindicaciones de los trabajadores, pero sin los partidos políticos, es decir, con un fuerte sentimiento apartidista. En cambio, Recabarren tiene el mismo objetivo, pero la diferencia es que detrás de eso existe una idea política”.*

En su Congreso Constituyente la CUT proclama una Declaración de Principios y un Programa de Acción Inmediata, la cual, dentro de sus objetivos establece:

*“Que el régimen capitalista actual, fundado en la propiedad privada de la tierra, de los instrumentos y medios de producción y en la explotación del hombre por el hombre, que divide la sociedad en clases antagónicas: explotadores y explotados, debe ser sustituido por un régimen económico social que liquide la propiedad privada hasta llegar a la sociedad sin clases, en la que se aseguren al hombre y a la humanidad su pleno desarrollo.*

*Que frente al régimen capitalista, la Central Única de Trabajadores realizará una acción reivindicacionista encuadrada dentro de los*

*principios y métodos de la lucha de clases, conservando su plena independencia de todos los gobiernos y sectarismos políticos partidistas. Sin embargo, la Central Única de Trabajadores no es una central apolítica; por el contrario, representando la conjugación de todos los sectores de la masa trabajadora, su acción emancipadora la realizará por sobre los partidos políticos, a fin de mantener su cohesión orgánica”.*

En relación al papel que jugarán los sindicatos prescribe:

*“Que la Central Única de Trabajadores considera la lucha sindical como parte integrada del movimiento general de clases del proletariado y de las masas explotadas y en esa virtud, no debe ni puede permanecer neutral en la lucha social y debe asumir el rol de dirección que le corresponda. En consecuencia, los sindicatos son organismos de defensa de los intereses y fines de los trabajadores dentro del sistema capitalista. Pero, al mismo tiempo, son organismos de lucha clasista que se señala como meta la emancipación económica de los mismos, o sea, la transformación socialista de la sociedad, la abolición de las clases y la*

*organización de la vida humana mediante la supresión del Estado opresivo.”*

“En cuanto a la estructuración orgánica interna de la nueva central, el Congreso resuelve que, por la base, la CUT estará constituida por sindicatos, asociaciones legales y libres, uniones de obreros, empleados, técnicos y profesionales, agrupados en Consejos Provinciales, Comunales o Locales. A nivel de dirección nacional, los órganos serían: el Congreso, Consejo Directivo Nacional, el Consejo de Federaciones y la Conferencia Nacional”<sup>102</sup>.

Esta nueva Central centró sus lineamientos en la lucha sindical pero a nivel nacional. Representa a los trabajadores frente al Estado, actuando como un vehículo entre el ejecutivo y el mundo de los trabajadores. La forma que encontró la CUT para hacer presión frente a las demandas sociales fue la de las huelgas y movilizaciones a nivel nacional. En efecto, “entre 1954 y 1970 la CUT convocó a una huelga general por año, excepto en 1964 y 1970, años en que realizó dos. Lamentablemente, esta buena relación entre la CUT y el Estado se quebró al poco andar. En el año 1954

---

<sup>102</sup>GARCÉS, Mario, y MILOS, Pedro, *op. cit.*, p. 103

el Ejecutivo plantea que la labor realizada por la CUT iría contra el orden institucional, debido a que se le consideraba una institución ilegal que entorpece o provoca dificultades al desenvolvimiento normal de las actividades económicas del país”<sup>103</sup>. De esta manera, se decide encarcelar al presidente de la CUT, y la Central, por su parte, llama a huelga general. Ahora el Gobierno no se muestra complaciente con el accionar de la CUT.

A esta altura la CUT ya había comenzado a sufrir cambios internos que la llevaron a la “politización”. Es así como, “desde 1956 en adelante, se perfilan en el seno de la CUT dos tendencias. Una mayoritaria que tiende a ver y propender una complementación entre lucha sindical reivindicativa y lucha electoral (principalmente comunistas y socialistas, aunque estos con divergencias internas) y, otra, menor, que propugna una actividad sindical más claramente anti-sistema y basada en la fuerza propia (la corriente anarco-sindicalista)”<sup>104</sup>. Estas diferentes corrientes políticas dentro del seno de la CUT, son las que irán mermando su objetivo principal, cual es la defensa de los derechos de los trabajadores, para pasar a la lucha por la primacía de los diferentes partidos políticos al interior de la Central. Los

---

<sup>103</sup> BARRÍA, Jorge, *op. cit.*, *Historia*, p. 66.

<sup>104</sup> GARCÉS, Mario, y MILOS, Pedro, *op. cit.*, P. 110.

contenidos de la CUT variarán considerablemente dependiendo del período político en el que se encuentre sumida.

El año 1956 fue importante dentro de la historia de la CUT. La politización de la misma, el cansancio por parte de los dirigentes y la falta de preparación en cuanto a cómo funcionan los movimientos sindicales comenzó a amenazar con la desintegración de la Central. Pese a estos problemas, la CUT decide aunar fuerzas con la FECH, unión que le dio la solidez necesaria para continuar al poco tiempo trabajando por lograr los objetivos que se habían propuestos desde sus inicios.

Dentro de este contexto se realiza la Segunda Conferencia Nacional desde el 15 al 17 de febrero de 1957. En esta Conferencia se acuerdan una serie de peticiones, dentro de las cuales se encontraban “pedir la derogación de las leyes denominadas represivas y en particular de la Ley de Defensa de la Democracia. Luchar por la abrogación de legislación que estabiliza el sueldo y los salarios y por el contrario pedir reajuste de un ciento por ciento del costo de la vida”<sup>105</sup>.

---

<sup>105</sup>BARRÍA, Jorge, *Historia, op. cit.*, p.90.

A raíz de la organización que logró la CUT al celebrarse la Segunda Conferencia Nacional, y de la fuerza que pudo alcanzar como consecuencia de la alianza que hizo con la FECH, la Central comienza a conseguir un manejo y una organización que a las autoridades del país no les resultada muy cómoda. Proliferan las huelgas a nivel nacional, el gobierno decide encarcelar a los directivos de la CUT, y el caos domina la situación. Y así, en medio de esta gran crisis nacional, se celebra el primer Congreso Nacional Ordinario. De aquí en adelante se comienza a reorganizar de forma efectiva el campo sindical a través de la CUT.

En noviembre del año 1958, resulta electo como presidente de la República don Jorge Alessandri Rodríguez. La CUT, y los trabajadores en general, consideran que este nuevo gobierno no los representa en lo absoluto, por lo que comienzan a organizarse para hacer frente al programa propuesto por la nueva autoridad. Es en esta misma época donde irrumpe en el escenario nacional la Democracia Cristiana como partido político, y a nivel internacional la Revolución Cubana triunfa ampliamente, alentando de esta forma al movimiento sindical chileno.

La CUT se vio fortalecida después de los acontecimientos descritos anteriormente, comenzó a ganar más y más adeptos, y las huelgas convocadas logran asistencias nunca antes vistas. Para el año 1961 se había organizado una gran huelga nacional. Era el momento de dar el gran golpe. Sin embargo, a sólo horas de comenzar esta movilización que se perfilaba como una de las de mayor envergadura dentro de la historia nacional, el ala comunista de la CUT decide suspenderla, abogando razones de falta de organización dentro de la Central como para enfrentar una movilización de tal magnitud. Habían comenzado a primar los intereses políticos por sobre los sociales dentro de la institución. Se pasó por alto el objetivo inicial de la CUT, que era el luchar por los derechos de los trabajadores, para permitir triunfar a las alianzas políticas. Ante tal hecho, el presidente de la CUT, don Clotario Blest, renuncia a la presidencia, argumentando que “primaron los intereses partidistas por sobre los gremiales, y que considera la resolución una deslealtad de la Organización Nacional hacia los trabajadores en huelga en ese momento”<sup>106</sup>. Este hecho produce una gran crisis interna en la CUT, lo que obligará a llamar a un Tercer Congreso Nacional en agosto de 1962.

---

<sup>106</sup> BARRÍA, Jorge, *Historia, op. cit.*, p.104.

En el año 1964 llega a la presidencia de Chile don Eduardo Frei Montalva, candidato demócrata cristiano. Este hecho generó bastantes esperanzas en el movimiento sindical, y en efecto, el gobierno lanzó una serie de medidas a favor de los trabajadores. Sin embargo, la CUT consideró que dichas medidas no eran suficientes, por lo que se generan fuertes tensiones entre la Central y el Gobierno. La CUT no se sentía representada de buena manera por el Gobierno. A pesar del notorio y sostenido crecimiento de los salarios reales, el número de huelgas aumentó en forma considerable. Se avecina nuevamente una época de huelgas y discrepancias constantes entre la CUT y el gobierno.

Esta situación cambia con la llegada de Salvador Allende a la presidencia de Chile. Este nuevo Gobierno marca el inicio del cambio en la CUT, y a la vez el fin de la misma.

“La CUT apoyará al gobierno de la Unidad Popular en sus transformaciones, en un contexto creciente de polarización y divisiones políticas. De hecho, las huelgas aumentan de 977 en 1969, bajo Frei, a 2.377 en 1971, sólo en el sector privado”<sup>107</sup>.

---

<sup>107</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p.83

“El 12 de mayo de 1971 Allende firmó un proyecto de ley en el que se le concedía legalidad a la CUT y suministraba los métodos adecuados de financiamiento. Esta incorporación al aparato de planificación del Estado, tal como se entiende, implicaba que en la planificación centralizada de la economía los sindicatos representados tendrían que velar porque en las empresas se desarrollaran los planes de producción fijados”<sup>108</sup>.

La CUT se incorpora de lleno en el Programa de Gobierno de la Unidad Popular. Pese a que contaba con el apoyo irrestricto del Gobierno, la Central se vio atomizada por un sin número de pequeños sindicatos en su interior.

“En el sector de los servicios, entre los años 1960-1968, la CUT afiliaba tres Agrupaciones Nacionales (Empleados Fiscales (ANEF), Semifiscales (ANES) y Obras Públicas y Transportes). Agrupaba igualmente 9 Asociaciones Nacionales (entre Campesinas, Municipales, Profesores, Pensionados, etc.), 10 Confederaciones, 24 Federaciones Industriales y Profesionales y 2 Juntas y Uniones, existiendo entre ellas 45 Organizaciones Nacionales. La CUT dice representar el 93% de todo el

---

<sup>108</sup> ULLOA, Víctor. El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago 2003, p. 11.

Movimiento Sindical Chileno. Si bien pueden discutirse sus cifras, es un hecho incuestionable que ella fue la Central más representativa en la historia del Movimiento Sindical bajo el Régimen Democrático”<sup>109</sup>.

Es en esta época donde la CUT alcanza sus máximos y más estrechos lazos con los partidos políticos. En un principio se vio vinculada sólo con los partidos que tenían relación con el mundo obrero, pero para sus últimos días se ligaba a partidos de centro, como el Partido Radical y el Partido Demócrata Cristiano. Apoyada por los partidos políticos, la Central insistió fervientemente en temas que ya no sólo tenían que ver con el mundo sindical, sino que ahora se centraban en la liberación nacional y la autonomía nacional frente al capital extranjero. La CUT se estaba desviando de sus objetivos iniciales.

### **La actual CUT (Central Unitaria de Trabajadores):**

Con el inicio del Régimen Militar en Chile, en el año 1973, el movimiento sindical se vio mermado casi en su totalidad. El Gobierno Militar se dedicó a dismantelar toda institución, programa y dirigente que

---

<sup>109</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p. 85

tuviera algún tipo de relación con la lucha por las demandas sindicales. La capacidad para reivindicar las demandas sociales, las libertades económicas y laborales se restringieron de una forma hasta entonces desconocida.

El movimiento sindical tuvo que iniciar en este período una fase de reconstrucción. Se activó su tradicional combatividad y espíritu de lucha. Comenzaron también a aliarse a otros distintos sectores de la sociedad, como profesionales y la Iglesia.

Es importante señalar que este proceso de restablecimiento del mundo sindical se produjo dentro de un contexto de represión, restricción de las libertades y temores por parte de los dirigentes. Fue una lucha literalmente.

“La represión deja sin cabeza a la Organización Sindical, privada además de sus derechos y libertades, de sus conquistas económicas y sociales tradicionales, logradas tras años de lucha. Toda la antigua experiencia de intermediación, de negociación, de representación, de información, de debate, de canalización y agregación de demandas, queda

radicalmente suprimida, sobreviviendo muy pocos dirigentes formados en la precedente cultura laboral”<sup>110</sup>.

Entre los años 1975 y 1976 se dictaron un par de Estatutos que regulaban la actividad de la empresa. Se organizaron algunos grupos sindicales, los que finalmente terminaron por reunirse y crear la Coordinadora Nacional Sindical (CNS). Se ha que los orígenes de la actual CUT se remontan a la CNS, bajo el amparo del Arzobispado. El plan de acción que llevó a cabo la CNS, tuvo como consecuencia en el año 1978 que el gobierno declarase ilícitas y disolviese siete Federaciones que eran parte de la misma. Sin embargo, esto no fue impedimento para que continuara el accionar de la CNS. El sindicalismo, a través de esta organización que agrupaba a diferentes grupos comenzó a tomar fuerza dentro del acontecer nacional.

“El sindicalismo cumplió un importante rol de catalizador de las protestas sociales y de convocador de las Jornadas de Protesta, que culminarían con el desprestigio del Régimen y su llamado a elecciones presidenciales en 1989, basado en la certeza de lograr el triunfo. Del mismo

---

<sup>110</sup>FRÍAS, Patricio, *op. cit*, p. 91.

modo, aquí el movimiento sindical jugó un importantísimo rol de dinamizador de la acción de los Partidos Políticos”<sup>111</sup>.

Finalmente, es entre el 20 y el 21 de agosto del año 1988 cuando el movimiento sindical vuelve a irrumpir en la escena nacional de forma estructurada y organizada nuevamente. Se celebra en Punta de Tralca el Congreso Constituyente de la nueva **Central Unitaria de Trabajadores**, la cual es definida como un organismo unitario, pluralista y democrático. El cambio de nombre de “Única” a “Unitaria” obedece al hecho de que se quiere plasmar la pluralidad que caracterizaría esta nueva etapa de la CUT.

En el año 1989 se presenta como candidato a la presidencia de Chile don Patricio Aylwin, con el apoyo absoluto de la CUT. Con el triunfo de la Concertación y el paso de esta nueva era de transición a la democracia, el sindicalismo espera que el nuevo sistema político le permita satisfacer sus demandas y aspiraciones postergadas y recobrar así sus derechos históricos, tanto en el ámbito político como en el económico. Sin embargo, y como ocurrió durante toda la historia de la CUT, una vez instalado el gobierno, las críticas hacia éste no tardan en aparecer. Se denuncia la campaña del

---

<sup>111</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p. 100

Gobierno orientada a desincentivar la organización de sindicatos, el favorecimiento de las relaciones y los contratos individuales, la morosidad previsional, etc.

Importantísimo es destacar que en el año 1991, a través de la ley 19.049, se le concede a la CUT la legalidad suprimida desde el año 1973, y ya con este respaldo la CUT va mostrando su decepción y sus críticas frente a la persistencia de los problemas que habían sufrido bajo el régimen de Pinochet.

“Durante el período que va entre 1994 al año 2000, al mando del presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle, las críticas al gobierno, a estas alturas, comienzan a subir de tono, mostrando un deterioro de las relaciones laborales, de tal forma que progresivamente, como una característica a partir de 1995, la CUT, frente a las resistencias patronales de las reformas, comenzó a visualizar la realización de movilizaciones al margen de la ley”<sup>112</sup>.

Los conflictos internos dentro de la CUT comienzan a producirse con mayor intensidad, lo que genera que ciertos grupos comiencen a formar

---

<sup>112</sup> FRÍAS, Patricio, *op.cit.*, p.122.

alianzas internas. Es en el año 1995 cuando un sector de la CUT decide separarse para formar una nueva central, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT).

### **Central Autónoma de Trabajadores (CAT)**

La Central Autónoma de Trabajadores (CAT), nace como consecuencia de una serie de diferencias que se generaron entre los dirigentes de la CUT en los años 90. Fue un proceso bastante largo, que se inició en el año 1993 cuando un grupo de integrantes de la CUT comenzó a cuestionarse la labor que la Central estaba llevando a cabo, y se plantearon las primeras interrogantes con respecto a cómo resolver el problema de la debilidad sindical. Se formó el Consejo Coordinador de Trabajadores (CTT), el cual se preocupó principalmente de analizar y buscar una solución al hecho de que la única Central Sindical en Chile, la CUT, tuviera solamente afiliado el 40% de los trabajadores sindicalizados (que constituían el 13% de la fuerza laboral). *“La CCT tiene sus raíces en el*

*FUT, Frente Unitario de Trabajadores, y el FUT tiene, a su vez, sus raíces en la Asich (organización auspiciada por el Padre Hurtado), un movimiento de trabajadores humanistas cristianos. El CCT operó fundamentalmente entre fines de la dictadura y en los primeros seis años del gobierno concertacionista, como una corriente dentro de la CUT”<sup>113</sup>.*

El punto que llevó finalmente a la formación de la nueva Central, denominada Central Autónoma de Trabajadores fue la afiliación de la CUT a la CIOSL (Confederación Internacional de Organismos Sindicales Libres). Es necesario aclarar en este punto que la CUT antes del Gobierno Militar tenía relaciones fraternales con las tres Centrales Internacionales que existían en la época. Una de ellas era la Confederación Mundial del Trabajo, de tendencia Demócrata Cristiana; otra era la CIOSL, que se reconocía como Social Demócrata; y la tercera era la Federación Sindical Mundial, de orden Comunista. Sin perjuicio de que la CUT mantenía relaciones con las tres Centrales, no estaba afiliada a ninguna, porque se entendía que dentro de la CUT había “de todo”, demócrata cristianos, socialistas, comunistas, ibañistas, etc. La CUT de aquella época acordó no

---

<sup>113</sup> En línea, <http://periodistaautonomo.blogspot.com/1996/11/central-autnoma-de-trabajadores-cat.html>. [Consulta 20 de enero de 2012]

afiliarse a ninguna porque cada una tenía una tendencia ideológica y mantenía relaciones con todos. *“Cuando creamos la Central Unitaria de Trabajadores el año 1988 en Punta de Tralca, el acuerdo político fue el mismo. Habían dos corrientes bastantes fuertes, uno que apoyaba a la Confederación Nacional de Trabajadores que era la CLAT de Latinoamérica, la Social Cristiana. Y la otra que era la CIOSL Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres que era de una postura más Social Demócrata. Se acordó que la CUT, Central unitaria naciente mantendría los lineamientos de las antiguas, es decir asociada con las 3 mundiales pero que no se iba a afiliarse a ninguna. Ese acuerdo se rompió en el Congreso de camino al norte donde un grupo de dirigentes hizo un malabar muy raro y acordaron asociarse a la CIOSL, a la Social Demócrata. Todos los que éramos Social Cristianos nos fuimos. Y ahí decidimos crear la Central Autónoma ¿Por qué autónoma? Porque nosotros pensamos que el gran drama del movimiento sindical es cuando queda sujeta a los vaivenes de los movimientos políticos de los gobiernos. De hecho Figueroa, ex presidente de la CUT en el discurso que hace en*

*Estocolmo dice que el peor error que comete la CUT es haber sido partícipe del Gobierno de Salvador Allende”<sup>114</sup>.*

Se planteó un Congreso en Cartagena, en septiembre de 1994, y allí los trabajadores acordaron, por un 70% aproximadamente, formar la Central Autónoma de Trabajadores. Posteriormente, se realizaron una serie de sesiones de trabajo para organizar el Congreso Constituyente, que se realizó entre los días 14 y 17 de noviembre de 1995. La Central nació bajo el principio de ser independiente de partidos políticos y Gobiernos. Sus raíces se encuentran en el humanismo cristiano, y esa es la base fundamental de la Central.

Según datos proporcionados por el Presidente de la CAT, don Oscar Olivos, la Central cuenta actualmente con 300.0000 trabajadores afiliados, y el 95% de ellos pertenece al área privada (actualmente es la segunda Central Sindical en Chile). Consideran, además, que no son ni anti ni pro gobierno, debido a que una de sus preocupaciones fundamentales es el no caer en la politización de la CAT.

---

<sup>114</sup> OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

De ahora en adelante, existirían en Chile dos Centrales Sindicales, la CUT y la CAT. Continuaremos ahora con el desarrollo de la historia de la CUT.

En los años venideros, la CUT deberá lidiar con un problema no menor, la polémica en torno a qué partido político será el que asumirá la representatividad de la Central ante el país y el mundo. Esta crisis afectará no sólo el ala política de la CUT, sino que también impedirá que se pueda generar una relación de diálogo y cooperación entre los partidos políticos, el Gobiernos y los empresarios.

Durante 1998, los efectos de la crisis asiática desencadenada a fines del año anterior, se harán sentir con fuerza en el país, determinando y alterando en forma significativa el perfil de las relaciones laborales. “La crisis asiática, por otra parte y como lo es lo particular de toda crisis, tiende a develar los procesos sociales y ayudará a entenderlos mejor. En este sentido, esta situación y sus exigencias nos mostrarán, por una parte, las bondades de las políticas de gobierno, resistiendo la crisis en país en mejores condiciones que en los años 80 y en mejores condiciones que los restantes países de la región. Pero, por otra parte, pondrá a prueba todas las

instancias, aparatos, políticas y mecanismos destinados a corregir las falencias del mercado”<sup>115</sup>.

En medio de la crisis, el Gobierno intentará mantener un equilibrio entre lo que exige el modelo de una economía de mercado, y las relaciones laborales que dentro de él se generen. Deberá además comenzar a dar una respuesta a los sectores más populares que reclaman por mayores derechos sociales tras ya varios años de democracia en el país. El sector empresarial, por otra parte, exige que el Estado reaccione con una mayor rapidez y eficacia ante la crisis mundial.

Sin embargo, la CUT, la gran Central Sindical chilena no logra actuar de una manera unificada y organizada para representar el movimiento sindical chileno. Su error garrafal, a nuestro juicio, es la estrecha dependencia que genera hacia los partidos políticos, pese a que estos en la práctica no es mucho lo que contribuyen al progreso de la CUT.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, no podemos dejar de mencionar los aspectos positivos que logró la gestión sindical en este período. Es destacable la firma de diversos acuerdos marcos que suscribió

---

<sup>115</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p.130.

la dirigencia sindical, referidos principalmente al pluralismo, respeto hacia los derechos humanos y participación de los agentes de la sociedad civil. Además, es destacable también el hecho de que en estos años el movimiento sindical finalmente logró aceptar una visión moderna de lo que es la empresa privada, preocupándose de las relaciones laborales que se generaban dentro de ella, y entendiendo que el progreso tecnológico también podía ir en pro de los trabajadores.

Las divisiones al interior de la CUT se acentúan cada vez más, lo que inevitablemente generará un desgaste en las relaciones que había mantenido hasta entonces con el gobierno.

Para el año 2000 resultaba electo como presidente de Chile don Ricardo Lagos Escobar. Su Gobierno se inauguró en materia laboral con el proceso de las Reformas Laborales. Estas reformas se centraron principalmente en la armonización de las relaciones trabajador – empleador, priorizando temas como la mejora de la empleabilidad, igualdad en la relación laboral y la apertura y modernización tecnológica, las que, sin embargo, no fueron bien acogidas por la CUT, debido a que a juicio de esta no se estaban satisfaciendo las necesidades el mundo trabajador, dejando de

lado puntos importantísimos a regular, como era la negociación colectiva interempresa.

Como consecuencia de la crisis vivida al interior de la CUT, la tasa de afiliación a la misma decae considerablemente de aquí en adelante. Si comparamos el número de socios que tiene la CUT para el año 2000, que alcanza los 422.585, con el año 2006 en donde el número desciende a 352.121, de acuerdo a datos publicados por la Dirección del Trabajo, podemos concluir que el mundo sindical ya no se siente muy representado por la Central más grande de Chile.

Para el año 2003 las tensiones entre la CUT y el gobierno continuaban. El presidente de la Central en aquel entonces, Arturo Martínez decide convocar a un paro nacional. Declaraba en aquel entonces: *“porque el Gobierno no puede insistir en darle más facilidades a la empresa anunciando la flexibilidad laboral. Si el Gobierno pretende hacer eso no solamente tendrá este paro, sino que vamos a seguir en la línea de la movilización para atajar este atentado contra los derechos de los trabajadores”*<sup>116</sup>. Sin embargo, un grupo de dirigentes al interior de la CUT

---

<sup>116</sup> En línea, <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajadores-del-alimento-se-adhirieron-a-paro-nacional-convocado-por-la-cut/2003-07-26/151400.html>, [Consulta el 25 de marzo de 2013]

vio con otros ojos el llamado a paro nacional convocado por Martínez. Consideraron que más que la búsqueda de la reivindicación de las demandas laborales, el objetivo de dicho paro era la legitimación de Arturo Martínez al interior de la CUT. Este sería el comienzo de una división que generaría al poco andar la formación de una nueva central sindical.

### **Unión Nacional de Trabajadores (UNT)**

Con posterioridad al paro, se llevó a cabo el Congreso Refundacional de la CUT. Sin embargo, un grupo de dirigentes disidentes al interior de la CUT, pertenecientes al grupo denominado *Colectivo Sindical Siglo XXI*, argumentaron que la asamblea no contaba con la representatividad necesaria que se señalaba en los estatutos de la Central, pues sólo 158.000 personas votaron, mientras que el total de trabajadores afiliados a la CUT superaba los 457.000 trabajadores. Al respecto, Diego Olivares, presidente del Colectivo señaló que *“la votación fue ilegal, ya que el quórum era sólo el tercio de los afiliados a la CUT. El Congreso fue de una actitud soberbia y de antidemocracia... este es un discurso del obrerismo de los años 60. No*

*se discutieron ni se propusieron temas económico sociales, el empleo, seguridad social, primó la posición de posturas políticas”*<sup>117</sup>. Se sumó, además, las críticas que apuntaron al mal manejo de las finanzas de la CUT.

El Colectivo Sindical poco a poco comienza a generar más adeptos dentro de la CUT, y presentan un documento llamado “Crisis de la CUT”, en el cual “señala que se ha deteriorado la convivencia interna y se ha perdido la capacidad de racionalidad para consensuar las propuestas institucionales y de diálogo para enfrentar los verdaderos problemas que afligen a los trabajadores en la nueva realidad económica y social del país y de este mundo globalizado. Además, esta crisis en la vida interna de la Organización, hace aflorar las peores muestras de sectarismo, dogmatismo e incapacidad para comprender la nueva realidad y, por ende, para crear propuestas nuevas, en torno a los nuevos desafíos del siglo XXI”<sup>118</sup>

Finalmente, el año 2004 quien fuera uno de los fundadores de la CUT y dirigente del sector financiero, Diego Olivares decidió abandonar la multisindical y fundar la Unión Nacional de Trabajadores (UNT),

---

<sup>117</sup> En línea, <http://www.lanacion.cl/noticias/site/artic/20030826/pags/20030826195830.html> [Consulta el 20 de marzo de 2013]

<sup>118</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p. 202.

argumentando que estaba “*cansado de la falta de democracia interna y de respeto a las propias estructuras*”<sup>119</sup>.

“La UNT decidió realizar el 27 y 28 de mayo el Congreso Constituyente de esta nueva Central, cuyo nombre oficial será Unión Nacional de Trabajadores (UNT). A diferencia de la directiva que dirige la CUT, los disidentes, liderados por Diego Olivares (DC), Jorge Millán (PRSD), Alfonso Lathrop (PS) y Miguel Vega (DC) han buscado participar con el Gobierno y los empresarios en diversos temas y acuerdos, incluso en los rechazados proyectos de flexibilidad laboral <sup>120</sup>”. Se organiza estableciendo Uniones Sectoriales Profesionales y las Coordinaciones Territoriales. A nivel internacional se vincula con la CSA, y la CSI Internacional.

La UNT desde su formación se declara consiente de los cambios que ha sufrido el país, de la necesidad que existe en cuanto al avance tecnológico, de la globalización, y de lo imperante que es para el mundo trabajador la existencia de instituciones y políticas sólidas. “En la UNT se reconoce el esfuerzo del Gobierno en colocar los temas laborales y de la

---

<sup>119</sup> En línea, [http://m.df.cl/los-claroscuros-del-mundo-sindical/prontus\\_df/2011-04-29/132422.html](http://m.df.cl/los-claroscuros-del-mundo-sindical/prontus_df/2011-04-29/132422.html), [Consulta el 20 de marzo de 2013]

<sup>120</sup>FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p. 211.

sindicalización. Esta central valora la necesidad de alcanzar un acuerdo nacional que permita ir eliminando los problemas estructurales que impiden la generación de empleo en el país, e implementar medidas dirigidas a las Pymes y que potencien la inserción laboral de las mujeres y de los sectores más vulnerables”<sup>121</sup>

Sin embargo, aclara que “debe distinguirse claramente entre la politización sindical y el “partidismo sindical”. Lo primero se entiende como el interés y pronunciamiento que los sindicatos pueden y deben tener sobre los problemas sociales y la función pública, que puede ser coincidente con la visión de determinados partidos políticos. En cambio, el “partidismo” convierte al sindicalismo en una mera extensión de uno o varios partidos políticos, con lo que se distorsiona el sentido y la eficacia del movimiento sindical. Toda estructuración sindical debe evitar la confusión entre la organización política y la sindical”<sup>122</sup>.

La UNT, de esta forma, llega a conformarse en una Central sindical que constituye una alternativa a lo que tradicionalmente había propuesto al CUT. Se centra de manera primordial en la participación de los actores

---

<sup>121</sup> *Ibid.* p. 39.

<sup>122</sup> UNT. Declaración de Principios, 2004.

sociales, establece de manera clara la forma de representación que se dará dentro de la Central, y se propone como meta también el velar por temas como la protección de los pueblos originarios y del medio ambiente.

Habiendo llegado a este punto de la historia de las Centrales Sindicales, y luego de haber realizado un repaso del camino recorrido desde que se generaron los primeros movimientos sindicales en nuestro país, la contingencia de los últimos años respecto de las tres Centrales Sindicales abordadas anteriormente serán tratados en los capítulos siguientes.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LAS CENTRALES SINDICALES EN CHILE**

#### **UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES(UNT)**

##### **Orígenes**

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) nace hace 9 años atrás, producto de una división al interior de la CUT, debido a que dentro de esta última existían dos visiones distintas respecto del sindicalismo. Dentro de la CUT, un grupo entendía que el rol del movimiento sindical chileno fue muy importante para terminar con la dictadura en la década del 80. Cuando en los 90 asume el poder la Concertación como bloque, existió consenso en la Central en que el paso lógico para los años de transición era realizar una alianza con la política. Con el pasar del tiempo, cerca del año 1998 se empieza a cuestionar la ganancia de los trabajadores chilenos preguntándose muchos ¿Qué era lo nuevo? Además existía un malestar por lo lento que se avanzaba en materia laboral, las discusiones fueron eternas y

se llegó al punto en que no fue viable la conversación con cierto sector de la CUT.

Para el actual presidente de la UNT, don Segundo Steilen Navarro, el hecho que gatilló la salida de varios afiliados y dirigentes (y la posterior creación de la UNT) fue las elecciones del año 2000, en donde la dirigente María Rozas Velásquez<sup>123</sup> obtiene la mayoría de los votos para ser la presidenta de la Central. Las elecciones eran con lista y la ganadora de la lista era generalmente la presidenta. Posteriormente se realizó una reunión para llegar a un consenso con el fin de revisar “las otras patas políticas”. Cierta sector de la CUT desconoce ese acuerdo y el Sr. Arturo Martínez<sup>124</sup> genera un acuerdo con el Partido Comunista, con su partido y con dirigentes de la UDI y “voltean a la mayoría de la otra lista” argumentando que los estatutos lo hacen los 45 consejeros elegidos, proclamando de esta forma al Sr. Arturo Martínez como presidente.

Luego de aquella elección las relaciones no fueron las mismas, la ambición de los dirigentes sindicales de la época era muy grande y la CUT

---

<sup>123</sup>Nació el 8 de Noviembre de 1955 y falleció el 6 de Mayo de 2011. Fue militante del partido Demócrata Cristiano, una de las fundadoras de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) donde su cargo más importante fue de vicepresidenta. Asumió en reemplazo de Manuel Bustos como Diputada por el distrito 17, ejerciendo el cargo entre el 6 de Octubre de 1999 y el 11 de Marzo de 2002

<sup>124</sup>Arturo Martínez Molina, nació el 8 de Marzo de 1943, fue presidente de la Central Unitaria de Trabajadores entre el año 2000 y el año 2012 y es militante del Partido Socialista de Chile (PS)

había dejado de cumplir su rol, desde el punto de vista de los jóvenes de ese momento.

De esta forma, con fecha 27 y 28 de Mayo del año 2004 se reunieron trabajadores independientes, dependientes, sindicalizados, federaciones y confederaciones, colegio de profesionales y asociaciones gremiales de trabajadores, para formar la Central Nacional de Trabajadores de Chile, la cual con fecha 29 de Diciembre del año 2004 queda constituida legalmente, siendo aprobados de forma definitiva por la Dirección del trabajo con fecha 6 de Junio del año 2005.

La UNT basa su doctrina e institucionalidad en los valores de la democracia, en los fundamentos sindicalistas, en el respeto a los derechos humanos y en las normas jurídicas y resoluciones emanados de la OIT.

### **Participación Internacional**

La UNT, en el ámbito internacional, está afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI) ex CIOSL y tiene como objetivo asociarse a la

orgánica continental de la CSI, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores. (ORIT)

### **Uniones Sectoriales**

La UNT posee 11 uniones sectoriales profesionales, donde desarrollan programas propios de un determinado sector como por ejemplo; Transporte, Finanzas, Educación, Salud, Alimentación. Etc... Elaboran propuestas y definen políticas para contribuir a las propuestas nacionales de la Central.

Cada Unión Sectorial elige a un máximo de 5 Consejeros, repartiéndose la elección; hasta dos mil afiliados dos consejeros y uno consejero más por cada 1500 afiliados.

### **Organismos de Dirección**

Además de las uniones sectoriales, la UNT posee 4 organismos que son los encargados de velar por el funcionamiento y andamiaje de la Central, estos son:

1. El Congreso Nacional
2. Consejo Directivo nacional Ampliado
3. El Consejo Directivo Nacional o Directorio Nacional
4. El Comité ejecutivo Nacional.

***El Congreso Nacional.***

El Congreso Nacional es un organismo de dirección y es la autoridad máxima de la UNT. Se junta de forma ordinario o extraordinario.

Participan en los Congresos Ordinarios los delegados de las Uniones Sectoriales Profesionales que tienen sus cotizaciones al día y representan en valor ponderado en base a la afiliación total de la organización. También participan los miembros del Consejo Directivo Nacional, los 3 dirigentes superiores de cada Unión Sectorial y las representaciones regionales reconocidas.

EL Consejo Directivo nacional, puede decidir la participación de invitados especiales de organizaciones no afiliadas a la UNT, los que en ningún caso pueden exceder al 10% de los Delegados Oficiales.

El Congreso Ordinario se reúne cada cuatro años y se convoca por el presidente con a lo menos 120 días de anticipación. En los meses previos se realiza una etapa de información y consulta, y en los 40 días siguientes al término del Congreso se realiza la elección de los miembros del Directorio de la Central, según lo señalen los estatutos.

Dentro de las funciones y atribuciones del Congreso Nacional Ordinario, se encuentran entre otras:

1. Pronunciarse sobre la Memoria del Consejo Directivo nacional e informe Financiero y balance visado por la comisión revisora de cuentas debidamente respaldada por la documentación que corresponda.
2. Aprobar el plan de trabajo que deberá cumplir el Consejo Directivo nacional que corresponde a los proyectos y tareas a cumplir por cada Secretaria y Directores integrantes.
3. Pronunciarse y decidir en base al temario y documentación puesta en debate, las nuevas iniciativas sobre la agenda para el nuevo período, en materias laborales, sociales, económicas, culturales o de calidad

de vida en función de la contingencia actual y de proyección del país; como asimismo sobre nuevas afiliaciones.

4. Elegir a la mesa Directiva del Congreso, de acuerdo a lo dispuesto en la orden del día y reglamentación de la Convocatoria de cada Congreso.
5. Elige a los miembros del Colegio Electoral Nacional, a los miembros del comité de ética y al Colegio Electoral Nacional.

Los acuerdos se adoptan por un quórum de, a lo menos, la mitad más uno de la representación ponderada de los delegados asistentes al congreso. Pero si los temas tienen un amplio consenso, la definición se hace por votación económica.<sup>125</sup>

Para las reformas estatutarias se requiere de la mayoría absoluta del total de los afiliados con derecho a voto que se encuentren al día en el pago de sus cotizaciones en base al voto ponderado.

El Congreso Nacional Extraordinario lo puede convocar el presidente con acuerdo del Directorio Nacional o también lo puede convocar cualquier organización siempre y cuando represente como mínimo el 20% del total de

---

<sup>125</sup> Votación sin ponderación, donde obtiene el triunfo la simple mayoría.

los afiliados. Tiene la limitación de que sólo se pueden tratar materias que expresamente determine su convocatoria.

### ***El Consejo Directivo Nacional Ampliado***

Es un organismo consultivo y de revisión de las políticas del funcionamiento y desarrollo institucional. Actualmente los estatutos señalan que se reúne en el mes de marzo, agosto y noviembre<sup>126</sup> de cada año en forma ordinaria, y de forma extraordinaria se reúne cuando 2/3 del Consejo Directivo Nacional lo estime necesario.

Son miembros de este consejo Directivo Nacional Ampliado, los miembros del consejo directivo nacional, dos integrantes de cada unión sectorial profesional, los presidentes de los consejos provinciales de la UNT y dos organizaciones afiliadas que no tengan representación en el consejo directivo nacional. En la actualidad son 45 los Directores.

---

<sup>126</sup> Va a cambiar con la nueva dirigencia, se reunirán todos los primeros Martes de cada mes.

Los acuerdos que se toman son de carácter consultivo y son recomendaciones que se considera en el consejo Directivo Nacional y en el Comité Ejecutivo para su implementación.

***El Directorio Nacional o el Consejo Directivo Nacional.***

El consejo Directivo Nacional es el organismo permanente de dirección de la Central y su accionar se rige por las normas de los Estatutos vigentes y Reglamentos.

Son integrantes del Consejo Directivo Nacional:

a.- Los miembros del Comité Ejecutivo quienes lo convocan y dirigen, y los consejeros nacionales, representantes de cada unión sectorial profesional (hasta un máximo de 5 por cada unión sectorial)

b.- Los consejeros nacionales, representantes de cada unión sectorial profesional.

Este Consejo se reúne a lo menos cada 21 días y de forma extraordinaria cuando por circunstancias especiales lo determiné el Comité Ejecutivo.

Algunas de sus principales funciones son:

1. Velar por y hacer cumplir la institucionalidad que emana de los estatutos y de los reglamentos
2. Convocar al Congreso Nacional y a la Conferencia Internacional, definiendo las comisiones organizadoras de los eventos.
3. Conocer anualmente el presupuesto de ingresos y gastos, como asimismo conocer trimestralmente el informe financiero, visado por la comisión revisora de cuentas.
4. Elaborar o modificar los reglamentos exigidos por los estatutos; y los complementarios necesarios para un mejor funcionamiento administrativo y de desarrollo de las actividades.
5. Editar materiales de difusión e información e instrucciones a las organizaciones bases.

### ***Comité Ejecutivo Nacional.***

Son 15 los miembros que componen este comité, quienes conjuntamente con los consejeros de las uniones sectoriales conforman el

Directorio Nacional de la Central, ocupando 15 cargos. Actualmente los cargos y sus miembros son:

NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO
Presidente Nacional	Segundo Steilen Navarro	Secretario Sector Informal	Alfonso Crisosto Vera
Secretario Nacional	Luis Palominos Lizama	Sect. Desarrollo Agrícola	Pelayo Astorga Valenzuela
Tesorero Nacional	Luis Aravena Soto	Sect. Seguridad Laboral	Sabina Mena Díaz
Vice-Presidente Legislativo	Jorge Caceres Mondaca	Sect. Juventud Trabajo	Eduardo Aillón Vergara
Vice-Presidenta	Rosana Guzmán García	Sect. Cultura y Deporte	Manuel Jimenez Torres
Sect. Relac. Internacionales	Diego Olivares Aravena	Sect. Consumidores y Soc.	Amalia Medina Yevenes
Sect. Uniones Sectoriales	Aldo Rosales Morales		
Sect. Educación y Capacitación	Aquiles Opazo Troncoso		
Secretario Comunicación	Carlos Orellana Gonzalez		

El Comité se reúne de forma ordinaria cada 15 días y de forma extraordinaria cuando lo convoque el presidente.

Algunas de las funciones del Comité son:

1. Dirigir, implementar y ejecutar los acuerdos del Congreso Nacional Ordinario y Extraordinario, Conferencias Nacionales Ordinarias y Extraordinarias, como asimismo los emanados de acuerdos del Consejo Directivo Nacional.
2. Orientar y Coordinar el correcto funcionamiento de las Uniones Nacionales Sectoriales Profesionales.
3. Representar a la UNT ante autoridades públicas, organizaciones empresariales, de la sociedad civil y ante organismos internacionales.

4. Emitir comunicaciones públicas de la Central en materias específicas y coyunturales
5. Conocer, a lo menos cada dos meses el estado financiero y los proyectos o programas de gestión financiera; como de asimismo autorizar y conocer presupuestos de programas de desarrollo

### **La UNT y su relación con la Política**

Como vimos anteriormente, la UNT se crea debido a que un grupo de jóvenes de la CUT no aceptó las influencias políticas que se fueron creando con la vuelta a la democracia. Es por eso también que los orígenes de esta Central se marcaron por la militancia partidaria de su primer presidente don Diego Olivares, militante Demócrata Cristiano, “*se crea la UNT y se hace con la intención de que sea una Central demócrata cristiana*”<sup>127</sup>. Es así que desde su creación la UNT se vio ligada al partido Demócrata Cristiano (en adelante DC), pues quien la preside entre los 2004 y 2013<sup>128</sup> es militante DC y se identificaba con ese partido.<sup>129</sup> El tercer

---

<sup>127</sup>STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

<sup>128</sup>En los estatutos de la UNT se señala que ningún cargo puede durar más de dos periodos seguidos, cada periodo es de 4 años, en consecuencia no se puede repetir en el mismo puesto por más de dos periodos.

<sup>129</sup>Otros dirigentes de la época eran Jorge Millán (PRSD), Alfonso Lathrop (PS) y Miguel Vega (DC)

Congreso Nacional de la UNT efectuado en Enero de 2013 en donde se elegía nueva directiva, no estuvo ajeno a las disputas políticas, debido a que algunos dirigentes que provenían de la CUT querían seguir en el poder, argumentando que ellos tenían mayor influencia política, aunque no tuviesen representación en las bases de los sindicatos. Sin embargo, no fueron electos. El principal motivo del descontento de los afiliados a la UNT era que las actividades propias del mundo sindical, tales como congresos, capacitaciones, marchas o reuniones no contaban con el apoyo ni el respaldo de los trabajadores.

El actual panorama no es muy distinto. El nuevo presidente de la UNT renunció a la militancia de la DC antes de asumir la presidencia de la Central, pues consideraba que no era compatible con ser militante. Si bien consideramos que es un gesto importante de la actual directiva, creemos que todos los directores que tienen cargo de representación en la asamblea ampliada de la UNT deberían hacer lo mismo. Ahora, no podemos aspirar a que estos lazos contruidos por años con un “sector de nuestra política” se rompan del día a la mañana o por renunciar a la militancia de un partido. Es así como el actual presidente asume la cercanía con la actual oposición *“Yo soy un tipo que he tenido varias reuniones que en estos dos meses he*

*pasado bastante tiempo en el parlamento. Me he reunido con Ignacio Walker y Andrade”<sup>130</sup>. A pesar de su postura, en su discurso son conscientes de que “el rol del movimiento sindical no es el mismo rol que tienen los partidos políticos.”<sup>131</sup>*

### **La UNT y su relación con las demás Centrales.**

En la Central señalan que tienen diferencias profundas con la CUT y en menor medida con la CAT. Es por eso que cuando decidieron salirse de la CUT no quisieron afiliarse a la CAT. La principal crítica es que los dirigentes de ambas Centrales provienen del mundo sindical antiguo. *“Ellos (La CAT) se declaran autónomos, pero la autonomía no se dice, se hace eso sí. Yo le he visto actitudes, yo converso con ellos, la verdad es que tienen vínculo con este Gobierno. Entró este Gobierno y estaban con ellos, después va a entrar el otro Gobierno y también van a estar con ellos. Con el que vengan le ponen el hombro, pero no en la parada de lo que quiere la gente.”<sup>132</sup>* También le critican que mienten incrementando el número de

---

<sup>130</sup>STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

<sup>131</sup>Ibíd.

<sup>132</sup>Ibíd.

afiliados que poseen, es decir que tratan de ser más grande de lo que realmente son, produciendo un daño al movimiento sindical.

En la UNT manifiestan preocupación en este sentido, ya que ellos han constatado que las organizaciones regionales que la CAT tiene no son tan numerosas o simplemente no existen *“Yo he conversado con ellos esa actitud de inflar el movimiento sindical chileno, interesantemente se ha inflado y yo creo que eso nos ha hecho más mal que bien. Acá hay cosas de principios que uno no debería transarlos nunca. Por poner un ejemplo, aquí algunos dirigentes mostraban correos donde la CAT los invitó a un evento al círculo español que hicieron con la ministra del trabajo y estaba invitando a moros y cristianos, no les importaba que fueran dirigentes de otras Centrales. Para mostrar algo que no es así.”*

Respecto de la CUT, señalan que ellos ya tuvieron su oportunidad de hacer cambios y que no los hicieron. Además, consideran que siempre intentan poner gente proclive a interese particulares y no a los intereses de los sindicatos y que ese modo de actuar fracasó. Critican de esta forma que líderes del antiguo movimiento sindical como Juan Somavía, director de la

OIT, Guillermo Miranda director de la OIT en Chile<sup>133</sup>, ambos socialistas, y su ex presidente don Arturo Martínez<sup>134</sup> teniendo mucho poder político, no realizaron reformas y avances para el mundo sindical, y a modo de ejemplo en ese periodo se permitió que se reemplace la huelga, a pesar de estar en contra de los convenios de la OIT *“Porque el Sr Martínez le puso precio al reemplazo; 4UF por puesto reemplazado”*<sup>135</sup>.

A pesar de las diferencias, la UNT cree que el rol de las Centrales es facilitar e intermediar en el problemas de sus afiliados, y en ese sentido le han pedido hasta a “la compañera Bárbara tener una reunión para que hayan entre las Centrales “unidad en la acción” porque eso es lo que debería ser”. Creen que hay que dejar de lado los caudillismos, la antigua forma del movimiento sindical, las malas prácticas... *“Yo sé que en nuestro caso hemos apostado a algo muy complicado”*<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> Según la UNT ese nombramiento es insólito porque en ningún país del mundo el director de la OIT es de la nacionalidad del país que dirige. En este caso un chileno dirigiendo Chile

<sup>134</sup> Que llegó a ser vicepresidente del Partido Socialista en el mismo periodo que gobernaba la presidenta socialista Doña Michelle Bachelet

<sup>135</sup> STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

<sup>136</sup> STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## **Financiamiento de la UNT**

Hoy en día la cuota sindical de la Central es de \$100 pesos por afiliado que se cancela mensualmente. Según las estadísticas de la UNT, cuentan con una masa de 97.000 afiliados a lo largo de todo Chile. A su vez son conscientes que un número importante de sus afiliados son trabajadores temporeros, por lo que su afiliación no es durante todo el año. Según la planificación de la actual directiva de la UNT, la cual asumió en febrero de este año y lleva recién dos meses administrando la Central, el monto ideal que pretender recaudar mensualmente es cercano a los 2 millones de pesos. Señalan que con eso les sobraría dinero y podrían ahorrar. “Si tú sabes que te entrarán 1,8 no puedes gastar 2. Tienes que ojalá gastar 1 y planificar” , nos señaló su presidente.

Actualmente también la UNT recibe aporte, al igual que todas las otras Centrales, de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). El mecanismo es que cada Central se compromete a realizar en todo el país 12 seminarios de capacitación de trabajadores al año, recibiendo a cambio \$700.000 por seminario. Todo el ahorro de ese monto es un ingreso para la

Central, lo cual varía según dónde se haga, (costos de traslado) cuántos trabajadores asistan, etc. Lo máximo que han ahorrado son \$500.000 pesos, así como también ha faltado dinero para seminarios en regiones más alejadas de Santiago.

Finalmente, la UNT también recibe ingresos por arriendo o sub arriendo de sus instalaciones a sindicatos para que ellos puedan disponer de estos bienes. Resumiendo, a la fecha, por concepto de arriendo que pagan los sindicatos más el aporte de la ACHS, que es variado, la UNT recibe \$1.460.000 pesos mensuales. Aún les queda ordenar el pago de las cuotas. Con esos tres ingresos serían capaces de recaudar el monto esperado “*si somos capaz de ponernos duros en la administración y planificación*”<sup>137</sup> que es de dos millones de pesos.

### **Democracia Interna en la UNT**

La más reciente manifestación de democracia que vivió la Central fue el jueves 24 de Enero del año 2013, donde se eligió a su nueva directiva

---

<sup>137</sup>STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

ejecutiva, compuesta por 15 dirigentes, y a su Consejo Nacional, compuesto por 25 representantes de los trabajadores, quienes asumieron su rol con fecha 27 de enero en donde realizaron su primera reunión como Comité Ejecutivo. Hay que señalar que el pasado 28 de diciembre del año 2012, la UNT había realizado elecciones, las que no se ajustaron a lo establecido en los estatutos debido a la falta de la presencia de un notario, por lo que se anularon.

Las elecciones que se realizaron en la sede de la UNT ubicada en calle Moneda 1447 dieron como ganador a don Segundo Steilen Navarro como presidente de la Central, quien ejercerá su cargo por los próximos cuatro años. El nuevo Presidente de la UNT obtuvo los votos de más de 26 mil trabajadores, a través del sufragio de sus dirigentes sindicales.

En estas últimas elecciones sufragaron los representantes de los sindicatos afiliados a la UNT, quienes tuvieron que elegir entre 16 candidatos para el Comité Ejecutivo y 26 para el Consejo Nacional.

Las votaciones en las elecciones de la UNT son con voto ponderado. Tiene como principal objetivo que cuando el trabajador vote, lo haga en representación de la organización y es por ese motivo que tiene un

porcentaje. La Confederación que tiene más representación en la UNT proviene del sector campesino; son cerca de 44.000 trabajadores<sup>138</sup>. Esta misma organización tienen elegido entre el Directorio Nacional a 11 dirigentes a nivel país y la ponderación está dada por todo ellos. Entonces la ponderación es 11/44.000. Cada uno de sus votos vale por 4.400.

El consejo directivo, compuesto por 15 directores, se juntaba antiguamente todo los días martes y el consejo directivo nacional ampliado, compuesto por 45 directores elegidos, se juntaba una vez al mes en marzo, agosto y noviembre de cada año. Con la nueva directiva de la UNT<sup>139</sup> se produjo un cambio que va en pos de la democracia y es que actualmente<sup>140</sup> el consejo directivo (los 15 directores) se juntan dos martes al mes de forma ordinario<sup>141</sup> y el ampliado una vez al mes. Es más, esta reunión ampliada es la oportunidad para que se de cuenta de la gestión de la organización. *“Todos los primeros Martes de cada mes hay una reunión de consejo ampliado aquí y llegan entre 40 y 45, directivos desde todas partes de Chile, vienen de Osorno, de las Minerías de Norte, nos juntamos y hablamos*

---

<sup>138</sup> Estos 44.000 trabajadores está distribuidos entre la 3 y 10° Región. En el sector agrícola actualmente hay cerca de 450.000 trabajadores

<sup>139</sup> La cual fue electa en Febrero del año 2013

<sup>140</sup> No existe reforma estatutaria al respecto, la cual debería modificarse en el próximo Congreso de la UNT. Se juntan de “hecho” y no avalado por los estatutos.

<sup>141</sup> como extraordinario pueden juntarse las veces que estimen conveniente

*de todo*”<sup>142</sup>. Esto demuestra una buena medida para democratizar el movimiento sindical desde adentro.

La UNT actualmente debe poseer cerca de 86 organizaciones, pero la cantidad de afiliados y organizaciones es manipulado con fines individuales. De esta forma, se agranda para las elecciones, en donde les conviene a los directores tener una mayor ponderación o disminuyen considerablemente al momento de hacer reformas de estatutos ya que de esta forma es más fácil llegar al quórum y reformar los estatutos. *“nosotros mismo cuando tenemos que hacer reformas de estatutos, ¿sabes lo que hace el movimiento sindical? se achica o se agranda según le convenga. Porque la Inspección (del trabajo) dice usted es autónomo y por lo tanto usted decide... siempre se ha manejado así. Entonces dependiendo de las necesidades del Mundo Sindical se agrandan o se achican.*

Sin dudar que esta “forma de democracia” hecha a la medida es uno de las principales consecuencias por la que en este país la sindicalización del sector privado está cercana al 4%.

---

<sup>142</sup>STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## **Principales Objetivos.**

La UNT quiere en el corto y mediano plazo convertirse en un actor relevante para Chile, presentando propuestas al mundo político y a la sociedad en su conjunto. Para cumplir dicho objetivo, primero harán un buen diagnóstico, siendo requisito indispensable para lograrlo que los dirigentes de la UNT y sus afiliados conozcan la realidad del pueblo. *“Uno no puede ser dirigente de elite. Uno tiene que ser de “la galla” para que de esa forma hagamos un diagnóstico y que después se cure. La gente no quiere ser rica, quiere vivir mejor y lo que hay que hacer es buscar soluciones comunes para gente común”*<sup>143</sup>.

Según señalan, quieren crear consciencia, que el sindicato sirva a la gente y que no se sirvan del sindicato. Para eso la UNT propulsar 3 principales cambios.

En primer lugar, que el fuero en Chile sea declarado mediante los tribunales laborales en un juicio, ya que señalan que los dirigentes negocian el fuero: *“el fuero en Chile nunca más debe ser vendido por los*

---

<sup>143</sup>STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

*dirigentes...que a quién se le pague un fuero sea producto de un juicio en los tribunales de justicia.”*

La segunda medida y que para esta Central es esencial, es que no se debería poder reemplazar las huelgas, ya que si se da esta posibilidad estas no podrían cumplir su rol.<sup>144</sup>

Finalmente, la UNT propone que hay que volver a crear en Chile un Fondo de Extensión Sindical, el cual se financie con aportes del Estado, de la empresa privada y de los trabajadores, que sea administrado por un organismo independiente el cual deba rendir información a todas las instituciones que ejerzan fiscalización como lo es la Contraloría. El objetivo del Fondo de Extensión Sindical es que los dirigentes se puedan preparar. Para esto es indispensable la relación con el mundo Universitario. Las dificultades que ven en la Central para realizar esta “Escuela Sindical” es que Universidades se han privatizado mucho “*Ellos andan detrás de “las lucas” y ellos ponen la malla curricular y no escuchan. Además la*

---

<sup>144</sup>Existe un proyecto de ley para que se entre al sindicato automáticamente y después de 3 meses se pueda retirar voluntariamente.

*capacitación en Talca no es lo mismo que en Santiago, el viaje, los temas que abordas, el “cómo” lo digas.”<sup>145</sup>*

## **CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES (CAT)**

### **Orígenes**

La CAT es una Central que nace hace más de 10 años, como consecuencia de que un grupo de dirigentes de la CUT que por diferentes motivos decidieron marginarse de ésta para así crear esta nueva Central. La CUT, antes del golpe de Estado en el año 1973, tenía relaciones fraternales con las 3 Centrales Internacionales que existían en la época: la Confederación Mundial del Trabajo–CMT- de tendencia Demócrata Cristiana, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres –CIOLS- que era Social Demócrata y otra la Federación Sindical Mundial de tendencia comunista. La CUT mantenía relaciones con las 3 organizaciones internacionales pero no estaba afiliada a ninguna. En esa época se había acordado no afiliarse a ninguna tendencia ideológica.

---

<sup>145</sup>Entrevista a Don Segundo Steilen Navarro, Presidente de la UNT

*“...dentro de la CUT “había de todo” demócrata cristianos, socialistas, comunistas ibañistas... Cuando creamos la Central Unitaria de Trabajadores el año 1988 en Punta de Tralca habían dos corrientes bastantes fuertes, una que apoyaba a la Confederación Nacional de Trabajadores que era la CLAT de Latinoamérica, la Social Cristiana. Y la otra que era la CIOSL Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres que era de una postura más Social Demócrata. El acuerdo político fue el que la Central Unitaria naciente mantendría los lineamientos de las antiguas, es decir asociada con las 3 mundiales pero que no se iba a afiliarse a ninguna. Ese acuerdo se rompió en el Congreso de camino al norte donde un grupo de dirigentes hizo un malabar muy raro y acordaron asociarse a la CIOSL, a la social demócrata. Todos los que éramos social cristianos nos fuimos.”<sup>146</sup>*

De este modo, la CUT se asoció y quedó sujeta a la social democracia, y la CAT por su parte viene del social cristianismo que era Europeo, con sede en Bruselas, la más antigua que nace después de la I GM.

---

<sup>146</sup>OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Lo particular es que en la actualidad los motivos que incentivaron la separación de afiliados en la CUT y la posterior creación de la CAT, ya no existen, debido a que ambas Centrales están afiliadas a la misma Regional y a la misma mundial. No existe ni la CLAT ni la CIOSL ni la CMT, todas desaparecieron.

Los dirigentes que crean la Central Autónoma lo hacen como una respuesta al gran problema, que según ellos, ha tenido el mundo sindical en Chile, esto es, quedar sujeto a los vaivenes de los del mundo político, de los partidos, movimientos y de los diferentes gobiernos.

La CAT nace en Noviembre de 1995 como una organización “autónoma”, para seguir apoyando a los trabajadores y ser una verdadera alternativa en el Movimiento Sindical de Chile. Consiguió el 31 de Enero de 2003 su legalización, siendo la segunda Central Sindical existente en Chile, abarcando a más de 160.000 afiliados a nivel nacional.<sup>147</sup> Con fecha 05 de Diciembre de 2005, la Central procedió a reformular estatutos, conservando su denominación

---

<sup>147</sup> En línea [www.catchile.cl](http://www.catchile.cl)[consulta 5 de Abril 2013]

El objetivo central de la CAT es que el Movimiento Sindical vuelva a tener protagonismo, con ideas, propuestas y reivindicaciones, acción que realiza a diario, reencantando y apoyando las luchas de los trabajadores.<sup>148</sup>

### **Participación Internacional.**

Hoy en día a nivel mundial existe la Confederación Sindical Internacional CSI, con sede en Bélgica, Bruselas, y la Regional que es la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA).<sup>149</sup>

La CAT se encuentra afiliada a la Confederación Internacional Sindical (CSI), a la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)<sup>150</sup>. El actual presidente de la CAT pertenece al comité ejecutivo de la CSA

---

<sup>148</sup> En línea [www.catchile.cl](http://www.catchile.cl)[consulta 5 de Abril 2013]

<sup>149</sup> Que antes era la CLAT y la CIOSL y se unificaron.

<sup>150</sup> El 29 y 30 de septiembre del año 2005 en la sede nacional de la Central de Trabajadores de la Argentina, se realizó una nueva plenaria de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS). La CCSCS, que reúne a 11 centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, aprobó en este encuentro el pedido de ingreso de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT).

## **Estructura**

La Central Autónoma de Trabajadores (CAT), cuya personalidad jurídica la obtuvo el 31 de enero de 2003, reunía para el año 2008 a 3 Confederaciones, 14 Federaciones y 24 Sindicatos, representando 21.553 socios.<sup>151</sup>

El 95% de los afiliados de la CAT pertenecen al área privada ya que desde la creación de esta Central decidieron empezar a construir sindicatos en donde no habían.

Forman parte de la estructura político-funcional y operativa de la Central, los sindicatos, federaciones, confederaciones regionales y nacionales, así como sectoriales y multisindicales, asociaciones regionales y otras organizaciones y los departamentos de servicios, institutos y otros organismos de la CAT.

La Central no sólo tiene sede en Santiago, sino que posee una organización a nivel país, conformando así las diferentes CAT regionales.

---

<sup>151</sup>FÍAS Patricio, *op. cit*, p. 219.

Estas tienen plenos derechos, funcionamientos y una adecuada representación en el Comité Ejecutivo, siempre y cuando cuenten con 3 Federaciones afiliadas, o con 12 sindicatos bases afiliadas o tengan un equivalente de trabajadores afiliados que represente a lo menos el 5% del total de los trabajadores afiliados a la CAT.

El principal objetivo de la CAT regional es implementar y desarrollar los acuerdos de los diversos órganos de dirección, adecuándolos siempre a la realidad de la región respectiva y presentar un plan de acción a los congresos nacionales para afrontar las necesidades de la Central.

La Dirección de la Central se ejercerá a través de los siguientes organismos.

- I. EL Congreso Nacional
- II. EL Consejo Nacional de Organizaciones-CONAO-
- III. EL Consejo Directivo Nacional- CDN-
- IV. EL Comité Ejecutivo.

### ***El Congreso Nacional***

Es el órgano que determina la dirección y soberanía de la CAT, autoridad máxima de la Central. Se compone de:

1. Los delegados debidamente acreditados de las organizaciones afiliadas.
2. Organizaciones con pago al día en sus cuotas y antigüedad mínima de 90 días a la fecha de la realización del Congreso.
3. La Comisión Organizadora.
4. El Consejo Directivo Nacional.

Los delegados establecidos en el N° 1 anterior se componen, según su organización, de la siguiente forma.

Sindicato	3 Delegados	Más 1 por cada 100 afiliados
Asociación	3 Delegados	Más 1 por cada 100 afiliados
Colegio	3 Delegados	Más 1 por cada 100 afiliados
Federación	6 Delegados	Más 1 por cada 100 afiliados
Confederación	9 Delegados	Más 1 por cada 100 afiliados

Todos los delegados tienen derecho a un voto.

El Consejo directivo puede sugerir la participación de delegados de organizaciones fraternales a la CAT, quienes en todo caso no tienen derecho a voto. El Consejo Nacional se reúne cada 3 años de forma ordinaria, convocado por el presidente de la Central o por la mitad más uno de las organizaciones que posean la mitad más uno de los trabajadores. El Congreso también puede ser extraordinario, convocado por el presidente del Consejo Directivo Nacional o a requerimiento del 20% de los socios y donde sólo se conoce y resuelve las materias que determine taxativamente su convocatoria.

El quorum mínimo para poder iniciar el Congreso es con una asistencia de la mitad de los delegados, quienes representen a lo mínimo la mitad más uno de los trabajadores registrados en la Central a la fecha de su realización.

Dentro de las Funciones del Congreso Nacional Ordinario podemos destacar:

1. Pronunciarse sobre la cuenta de la Comisión Organizadora del Congreso y sobre credenciales de los participantes.

2. Pronunciarse sobre las políticas actuales del país en materias laborales, sociales, públicas, culturales, ambientales, económicas, de integración, seguridad social y cualquier otra que sean propias de su interés, decidir las posturas que deberán observar y las acciones que deberán desarrollar como Central.
3. Definir y planear la acción de la CAT, los programas y planes de trabajo para los próximos 3 años.
4. Aprobar el programa de presupuestos de la CAT para el período y decidir el sistema de recaudación y el monto de las cotizaciones que deben pagar los afiliados.
5. Elegir a:
  - a. La Mesa del Congreso.
  - b. El Tricel
  - c. El Consejo Directivo nacional, que elegirá entre ellos al comité ejecutivo.
  - d. La Comisión Revisora de Cuentas
  - e. La Comisión nacional de Disciplina

Las decisiones en el Congreso se toman por regla general con un quórum de la mitad más uno de la votación de los delegados, salvo las

materias que requieran dos tercios de los votos de los delegados.<sup>152</sup> La manera de votar es de forma secreta o con votación económica.

### ***El Consejo Nacional de Organizaciones-CONAO-***

Este organismo es una instancia de carácter consultivo, de análisis y evaluación de las políticas y estrategias de la Central y se reúne a lo menos una vez al año o cada vez que lo solicite la mitad más uno de las organizaciones afiliadas.

El CONAO está conformado de la siguiente manera:

- Por el consejo Directivo Nacional.
- Por dos dirigentes de nivel superior de todas las organizaciones afiliadas, debidamente acreditadas y con plenos poderes para representarla.

Las principales funciones y atribuciones del CONAO son:

1. Conocer y evaluar los acuerdos e informes y la Cuenta Anual del Consejo Directivo y que deberá contener el informe de la Comisión Revisora de Cuentas.

---

<sup>152</sup> Hay solo 3 casos que los señala el artículo 11 de los estatutos.

2. Conocer sobre los asuntos no previstos en los estatutos y sobre problemas de interpretación de estos.
3. Conocer evaluar y proponer los cambios que sean necesarios en el Comité Ejecutivo y/o en el CDN de los dirigentes que no estén cumpliendo adecuadamente sus funciones.
4. Conocer, ratificar o modificar, de acuerdo a las necesidades las orientaciones del Congreso siempre que esto no afecte al marco general de las políticas de la Central.

### ***El Consejo Directivo Nacional- CDN-***

Es el organismo de dirección general de la Central. Sus integrantes se eligen en el Congreso Nacional por un período de tres años, siempre y cuando sean mayores de 18 años, tengan el cargo de dirigente sindical o gremial de a lo menos un año, que su asociación base tenga un año de antigüedad en la Central, que y no hubiesen sido condenados por delitos no políticos.

Lo componen:

- Los 30 miembros titulares electos del congreso.
- Un presidente regional, representativo de cada CAT Regional.
- Un consejero representante nacional de organizaciones de jubilados y/o pensionados.

Se presentan listas de candidatos, quienes tienen que ser patrocinados por sus Organizaciones y la mitad más uno de los delegados oficiales asistentes al Congreso. Las listas pueden contener hasta el total de dirigentes titulares a elegir.

En el Congreso al momento de votar, cada delegado tiene el derecho de marcar hasta 16 preferencias para elegir a los consejeros nacionales.

Los actuales Consejeros Nacionales de la Central son:

1.- Nibaldo Cid León	6.- Miguel Salas Valeria	11.- Pedro Vásquez Soto
2.- Aliro Chamorro Godoy	7.- Mauricio Soto Valdivia	12.- Juan Yáñez Guerrero
3.-Oscar Cantero	8.- Manuel Maldonado Zamora	13.- Antonio Carvacho

4.- Angélica Guerra Duarte	9.- Miguel Beltrán Martínez	14.- Rebeca Suzarte Díaz
5.-Jennyfer Fuentes	10.- Daniel Espinoza Droguett	

Una vez electos los consejeros nacionales y constituido el CDN, se tiene que constituir su Comité Ejecutivo, compuesto de 10 cargos.

El CDN se reúne ordinariamente a lo menos una vez cada dos meses y extraordinariamente, cuando lo convoca el Comité Ejecutivo, a proposición del Presidente o de la mitad más uno de sus integrantes.

Algunas de las principales funciones del Consejo Directivo Nacional son:

1. Velar por el cumplimiento de los Estatutos y de los reglamentos y hacer cumplir los acuerdos de Congreso Nacional y del CONAO.
2. Nominar a los representantes de la CAT ante organismos nacionales y/o internacionales.
3. Entregar orientaciones y apoyar a las organizaciones afiliadas en materia de política y acción sindical.
4. Convocar al Congreso Nacional y al CONAO.

5. Conocer y pronunciarse, en segunda instancia, sobre los fallos y sanciones que, en conformidad a estos estatutos y a las normas reglamentarias pertinentes, sean aplicadas por el Tribunal de Disciplina a los Consejeros Nacionales y a las organizaciones afiliadas.

***El Comité Ejecutivo.***

Se reúne todas las semanas, previo acuerdo de sus integrantes. Su composición actual en los cargos y sus representantes es la siguiente:

Presidente	Oscar Olivos Madriagada
Vice-presidente de RR.NN	Juan Cubillos Vargas
Vice-presidente de RR.II	Abraham Armijo Cáceres
Vice-presidenta de la mujer	Magdalena Castillo Díaz
Secretario general	Alfonso Pastene Uribe
Pro Secretario General	Carlos Flores Valenzuela
Tesorero Nacional	José Videla Villalobos

Secretario General Adjunto de Organización	Rodolfo Cid Cotrozo
Secretario General Adjunto Político Sindical	Víctor Hidalgo Verdejo
Secretario General Adjunto de Seguridad Social	Héctor Sandoval Gallego
Secretario General Adjunto de Sectores de Economía	Enrique Aravena Santis
Secretario General Adjunto de Cultura y Regulación	Ricardo López Urrea
Secretario General Adjunto de Sectores de Higiene y Seguridad	María Teresa Fevriel
Secretario General Adjunto de Sectores de Convenios Sociales	Ignacio Arriagada Fernández

Algunas de las funciones y atribuciones del Comité ejecutivo son:<sup>153</sup>

1. Coordinar las políticas de acción de los Departamentos y co-responsabilizarse de su funcionamiento.

<sup>153</sup> Además cada uno de los cargos tiene funciones específicas señaladas en los estatutos.

2. Coordinar y entregar las orientaciones a todos los estamentos de conforman la orgánica de la CAT, en sus distintos planos y niveles para su ejecución
3. Nombrar e informar al CDN para su ratificación, de los directores responsables y del personal técnico de las instituciones, Departamento, Comisiones y Servicios de la Central Autónoma de Trabajadores.
4. Implementar y ejecutar los acuerdos del CDN y demás organismos superiores.
5. Aprobar el presupuesto anual presentado por el Tesorero Nacional.

### **La CAT y su relación con la Política**

En la CAT coinciden en que después de la Dictadura Militar recomponer el movimiento sindical fue algo muy difícil y que fue necesaria la vinculación con los partido políticos. La gran cantidad de desaparecidos y muertos durante esos años fueron trabajadores y dirigentes sindicales. Por lo tanto, “se tuvo que partir de cero en un país con un modelo tradicionalista, individualista, monopólico, donde la concentración de la

riqueza es de algunos pocos”<sup>154</sup>. Es así como creen que la CUT, como única Central en esos momentos, actuó de forma correcta al crear pactos con el movimiento político.

La CAT nace como una forma de manifestar su disconformidad con el mundo político. Es una Central donde los partidos políticos no tienen “don de mando”, pero ponen énfasis en que no son apolíticos. “En la CAT todos los dirigentes tienen su tendencia política, como quiera, pero la política partidista se hace en los partidos y acá en la Central se hace política Sindical...no somos ni anti Gobierno ni pro Gobierno, somos pro trabajadores. Si cualquier gobierno lo hace bien para los trabajadores lo aplaudimos. El mundo sindical tiene su acción propia. No es de izquierda. La ruta sindical no la pueden hacer los partidos. El rol de partido político es uno y el rol del movimiento sindical es diferente.”<sup>155</sup>

En la CAT son muy críticos de los Gobiernos de la Concertación, donde para ellos existía solo una central: la CUT. No participaron en ningún proyecto de ley ni tampoco en ninguna comisión. Los fondos concursables de la época, para realizar actividades sindicales, fueron destinados

---

<sup>154</sup> OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

<sup>155</sup> *Ibíd.*

principalmente a la CUT y sienten que con el actual Gobierno del presidente Piñera han sido más escuchados y les han entregado más espacios de participación. “Nosotros nos reunimos con Bachelet y con Adolfo Zaldívar y firmamos un acuerdo en donde si ella era presidenta iba a respetar a las dos Centrales, pero nunca nos pescó y nunca nos recibió. El año 2010 asume Piñera y en Mayo me llega una invitación, invitó a las 3 Centrales. Después fui invitado a ver a Obama a la Moneda. El Gobierno de derecha le abrió las puertas a las 3: la CUT, a la CAT y a la UNT.”<sup>156</sup>

En consecuencia, con el actual Gobierno han sido invitados a diferentes actos políticos. Han participado y ganado fondos concursables y se han reunido con los Ministros de Trabajo y Previsión Social.

La CAT plantea políticas centrales y su principal labor es promover el bienestar de la gente. Pero no de una forma social sino político, con leyes, negociaciones etc. Los sindicatos tienen un rol más social en ese sentido. La Central tiene necesariamente un rol político pero que es diferente a un rol partidista.

---

<sup>156</sup>Ibíd.

Debido a la anterior, nosotros creemos que es lamentablemente cuando se habla de sindicalismo, se hable de izquierda. Eso es lo que existe hoy en día en ADN de la gente, que el movimiento sindical es de izquierda. Y esto creemos que es fruto de la íntima ligazón de la CUT, primero con el gobierno de Salvador Allende y luego con los pactos post Dictadura Militar. El movimiento sindical no es de izquierda, y algunos líderes de la izquierda no han querido cambiar esta percepción.

### **La CAT y su relación con las demás Centrales.**

Señalan que su relación con las demás Centrales es “normal”. Les hubiese gustado que la CUT siguiera el lineamiento de Clotario Blest, quién logró que la Central en Chile fuera la única que no se adhiriera a ninguna de las 3 organizaciones mundiales de la época teniendo internamente sintonía con ambas.

Actualmente su presidente dice “Yo me considero amigo de Arturo (Martínez) y converso y almuerzo con la Bárbara. (Figueroa). Ellos tienen su democracia, sus estatutos. No me gusta opinar de ellos, pregúntenles a

ellos. Nosotros tenemos relaciones fraternales con ellos, somos amigos en lo personal pero no me gusta opinar sobre la CUT y la UNT.”<sup>157</sup>

Sin embargo, a pesar de la amistad, a título personal se aprecia que tiene diferencias de fondo y de forma con la CUT y que con la UNT no existe relación. “En Chile existen dos Centrales la CUT y la CAT”<sup>158</sup>. Su principal molestia con la CUT radica en el hecho de que es una estructura política partidista, a pesar de que los estatutos le impiden su vínculo político, señalan en la CAT que la ley es interpretativa.

“La conducción de la CUT no aprendió de la historia. Cometten los mismos errores que en la época de Salvador Allende, porque están ligados a un Gobierno... Es cosa de ver públicamente cómo funciona la CUT. La compañera Bárbara Figueroa es comunista, miembro de la mesa central de Partido Comunista, y aparece como comunista. Casi nadie sabe que ella es dirigente del colegio de profesores, todos saben que ella es comunista. Acá en la CAT el presidente de la Central es transporte, el secretario es profesor,

---

<sup>157</sup> Ibíd.

<sup>158</sup> Ibíd.

los vicepresidente son de SODEXO. Somos del mundo de los trabajadores, no del mundo político.”<sup>159</sup>

La posibilidad de unificación del movimiento sindical es una opción para los dirigentes de la CAT, creen que ese es el camino a seguir, pero tiene que cambiar muchas cosas en el mundo sindical para poder organizarse en una sola Central.

### **Financiamiento de la CAT**

En un comienzo la CAT se financió principalmente a través del apoyo económico de países como Holanda y Bélgica, los cuales, al igual que ellos estaban vinculados a la ideología Social Cristiana. Sin embargo, las organizaciones en los países Europeos ya no existe y su auspicio se acabó hace años.

El financiamiento principal es por las cuotas sociales. Estas se establecen dependiendo de la cantidad de afiliados que posea cada organización, según el siguiente cuadro.

---

<sup>159</sup>Ibíd.

Cantidad de Afiliados	Cuota Mensual
Entre 101 a 150	\$3.000
Entre 151 a 300	\$6.000
Entre 301 a 450	\$9.000
Entre 451 a 600	\$12.000
Entre 601 a 750	\$15.000
Entre 750 a 900	\$18.000
Entre 901 a 1000	\$21.000
Entre 1001 a 1500	\$24.000
Entre 1502 a 2000	\$27.000
Entre 2001 a 2500	\$30.000

Luego de 2.500 afiliados, por cada 500 afiliados más que posea una organización se deben aportar \$3.000 adicionales. Si una organización no paga durante 6 meses seguidos el Congreso puede sancionar a la organización

El financiamiento de la CAT, además de esta cuota ordinaria, se logra a través de cotizaciones extraordinarias que aprueba el Congreso, de contribuciones especiales que aprueban las organizaciones afiliadas, por las campañas de financiamiento y autofinanciamiento que lleva a cabo el departamento de finanzas, también de las donaciones provenientes de entidades externas, de los bienes donados a la organización y en general de todos los ingresos provenientes de mecanismos o instancias que generen recursos y que no sean contrarios a los estatutos ni a las leyes vigentes.

La CAT postuló al fondo de educación previsional del Ministerio del Trabajo en los años 2011 y 2012 que juntos suman un aporte recibido de \$205 millones,<sup>160</sup> lo que genera un millón de pesos de ayuda directa de la Municipalidad de Santiago en 2011. De vez en cuando ganan proyectos de la OIT, de la Confederación Internacional de las Américas y de la Confederación Internacional Sindical. Señalan que los dineros de los fondos del gobierno los utilizan sólo para el proyecto y no para financiarse. Por

---

<sup>160</sup>El proyecto tenía como objetivo Informar en materia previsional a los taxistas y colectivo de la Región de Valparaíso, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, y la Región Metropolitana. En la CAT elaboraron y distribuyeron una carpeta con material de auto instrucción: un manual de auto instrucción, un CD con contenido previsional, y un DVD en la materia. Adicionalmente, se entregó una ficha de situación previsional, y una ficha de autoevaluación. Habilitaron un sitio Web para almacenar contenido previsional disponible para los beneficiarios del proyecto, y realizaron seminarios- talleres donde reforzaron los contenidos previsionales aprendidos. Se realizaron en total 17 actividades de difusión previsional, en conjunto llegaron a un total de 6.400 beneficiarios directos.

ejemplo, \$125 millones para informar a taxistas sobre la reforma previsional y en el año 2012 tuvieron otro proyecto que tuvo como objetivo preparar a 250 dirigentes para que expliquen la reforma previsional al resto de los trabajadores.<sup>161</sup>

Oscar Olivos Madariaga, su presidente, recibe de su gremio, los transportistas, \$500 mil pesos líquidos por su actividad gremial. “La CAT no le paga a sus dirigentes, estamos ad honorem. Por ley podemos destinar una determinada cantidad de horas, que son cerca de 20, pero generalmente los dirigentes a nivel nacional tienen más facilidades”<sup>162</sup>. Lamentablemente dichos datos no concuerdan con las declaraciones que señaló a un medio de comunicación el año 2012 donde aparecen en los registros del Poder Judicial con 11 juicios de cobranza laboral y previsional en contra de la Central. Una de esas demandas corresponde al no pago de cotizaciones del mismo presidente de la entidad, Oscar Olivos, quien tendría una renta imponible del sueldo mínimo. Pero su presidente lo aclaró señalando que "tenemos todo eso en cero, todo pagado. Tuvimos problemas financieros un tiempo, pero los solucionamos. La información pública al respecto está

---

<sup>161</sup>CANDIA, Viviana op.cit.

<sup>162</sup>OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

atrasada seis meses, pero hoy no debemos nada"<sup>163</sup> Por lo cual deja la duda de si recibe, o no, un sueldo mínimo por parte de la Central.

### **Democracia Interna en la CAT**

Los principios de esta Central son los que impuso Clotario Blest al movimiento obrero en Chile. Señalan que su modelo es el más democrático y que son pro trabajadores y no pro Gobiernos, no están en contra de ningún Gobierno. Si reciben ayuda lo agradecen, pero no otorgan nada a cambio.

En la CAT señalan que ellos son muy democráticos y que practican el sindicalismo horizontal. Todos los dirigentes sindicales son iguales. “Somos aves de paso al servicio de los trabajadores. Lo importante para nosotros no somos nosotros, son los trabajadores. El presidente de la Central que soy yo, soy como cualquier dirigente. No por eso hay que pedir audiencia o el gabinete. Si quieres conversar conmigo te pido que me

---

<sup>163</sup>CANDIA, Viviana op.cit.

avises, no porque sea muy importante sino para programarme y poder estar”<sup>164</sup>

La CAT realizó su sexto Congreso Nacional, los días 16 y 17 de Noviembre, en El Quisco, evento en el cual eligió al Consejo Directivo Nacional para el período 2011 – 2014.

Su democracia es por dirigentes sindicales y no es por partido político. En las votaciones cada organización afiliada participan con sus dirigentes electos (depende de organización) y luego cada 100 afiliados tiene derecho a un delegado más. A modo de ejemplo (y como lo señalamos con anterioridad) si una organización tiene 1000 trabajadores y 6 dirigentes serán 16 lo que van a votar.

Pero los trabajadores afiliados que se consideran, son los que tiene que estar al día en el pago de sus cuotas, por lo que generalmente no hay mucha participación. El año 2012 cerca de 200 delegados participaron y se eligieron 30 consejeros, luego cada uno de estos 30 consejeros tiene derecho a votar hasta por 16 personas para así elegir a los 11 más votados

---

<sup>164</sup>OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

por cargo constituyendo de esta forma al comité ejecutivo, el resto de los afiliados son militantes.

También, creen que es un hito democrático que en los estatutos se reconozca y permita la autonomía de cada organización afiliada a la Central, rigiéndose así por las normas que libremente ha establecido, siempre y cuando no sea contrario a los estatutos ni a los reglamentos.

### **Principales Objetivos.**

Ya desde el año 2004 que la CAT posee un pliego con demandas básicas. El petitorio incluye seguridad en los contratos de trabajo, eliminando la facultad de los empleadores para declarar y no pagar las cotizaciones a las AFP y el aporte al seguro de cesantía. Se pide, además, el reconocimiento del sindicato como único actor válido en el proceso de negociación colectiva y el derecho a sala cuna, sin mínimo de trabajadores por empresa. Piden también una gratificación de 4,75 ingresos mínimos anuales, a pagarse en doceavos y una indemnización sin tope por años de

servicios. El pliego exige asimismo colación, gastos de locomoción y ropa de trabajo, sin excepción respecto del tipo de contrato del trabajador.<sup>165</sup>

Diagnostican que el movimiento sindical es bastante artesanal. “En su gran mayoría es más popular, la última vez que se llamó a marcha fue un fracaso. Hoy la mayor central que es la CUT convoca a unas 3000 personas pero de esas 1500 no son trabajadores sino que pertenecen a los partidos políticos. No hay convocatoria de masas del movimiento sindical.”<sup>166</sup>

En la Central creen que es importante cambiar el Código Laboral, porque fue hecho en la dictadura, estaría obsoleto, y sigue siendo un Código hecho en una época difícil del país por los empresarios y para los empresarios, el cual restringe movimiento sindical.

De esta forma es importante impulsar un cambio al Código del Trabajo y una nueva Constitución, donde participe el movimiento sindical, los trabajadores, las empresa.

---

<sup>165</sup>FÍAS, Patricio, opcitp248

<sup>166</sup>OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## **CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)**

La Central Autónoma de Trabajadores (CUT) nace en el año 1988, luego de celebrarse el Congreso Constituyente de la misma en Punta de Tralca. No se debe olvidar que como Central nació mucho antes, en el año 1953, pero que durante la época de la Dictadura Militar fue reprimida y extinguida por la misma.

Como decíamos, resurge la Central en el año 1988 bajo el nombre de “Central Unitaria de Trabajadores”, y no como “Central Única de Trabajadores”, nombre que llevaba en su primer período.

La CUT ha funcionado desde el año 1988 como la Central Sindical que más trabajadores aglutina, como la más antigua, y como la que tiene mayor peso político al momento de negociar.

Actualmente tiene afiliados al 28,3 % de los trabajadores del país, según datos proporcionados por ENCLA 2011.

## **Visión de la CUT**

La CUT desde sus inicios ha manifestado una persistente crítica al sistema neoliberal, postulando por un plan económico social que busque definitivamente la redistribución del ingreso social para permitir así la elevación de la calidad de vida de toda la población chilena.

Frente al empresariado la CUT también se ha manifestado claramente en contra, considerando que los dirigentes empresariales no desean abordar con el movimiento sindical los grandes temas pendientes del movimiento sindical, argumentando la mala calidad de las relaciones laborales.

En el artículo 2 de sus estatutos se establece que: “La Central Unitaria de Trabajadores, que se identifica con la sigla CUT, es una organización pluralista y autónoma, independiente del Estado, del Gobierno, de los empresarios, de los partidos políticos, de los credos religiosos y de cualquier institución ajena al movimiento sindical. La CUT, siendo una organización de carácter nacional que propicia la unidad sindical, trabajará por el fortalecimiento de las instancias intermedias y se

orientará a conformar grandes sectores de trabajadores organizados, en sectores de ramas de producción o servicios”.

Con la llegada de la nueva Presidenta de la CUT, doña Bárbara Figueroa, se ha proclamado dentro de la Central que estaría comenzando una nueva etapa dentro de la misma frente a la falta de capacidad del Gobierno para hacer frente a los problemas que atañen al mundo de los trabajadores. *“¡No está garantizado que los cambios transiten en la dirección que anhelamos! ¡El futuro de la Nación está en disputa, entre quienes quieren perpetuar las ganancias para unos pocos a costa de la explotación de las grandes mayorías y la venta de derechos y quienes estamos por un Chile más justo y democrático, con educación pública gratuita y de calidad, con un sistema de salud que garantice a todos el derecho a ésta, con respeto al medio ambiente y políticas de desarrollo sustentable, con un sistema de pensiones de carácter solidario y donde los trabajadores y trabajadoras seamos reconocidos en nuestro valor y dignidad!”*<sup>167</sup>.

---

<sup>167</sup> Discurso 1° de mayo de 2013, Bárbara Figueroa, Presidenta de la CUT.

Considera la CUT que los índices de desigualdad que se dan en Chile son indignantes, por lo que sería insostenible continuar con el modelo de economía de libre mercado. A juicio de la actual dirigencia de la CUT, las cifras que da el Gobierno, relacionadas por ejemplo con el pleno empleo, no serían representativas de la realidad que se vive en Chile, ya que mientras más empleos se crean, éstos son cada vez más precarios, sin protección, sin estabilidad y con salarios cada vez menores.

La Presidenta de la CUT ha señalado que los cambios en materia laboral son urgentes, y que la CUT no dejará pasar la oportunidad de generarlos. *“Nuestro país requiere urgentemente una nueva institucionalidad laboral, que abarque tanto al mundo público como privado y que, además de nuevas leyes y nuevo Código del Trabajo, establezca un nuevo trato con los trabajadores y trabajadoras. Esta nueva institucionalidad debe contemplar que instrumentos como la Dirección del Trabajo sean herramientas del Estado para defender al más débil en la relación laboral de los abusos y arbitrariedades de los empleadores y no*

*sólo como una instancia de mediación frente a los conflictos, donde finalmente se termina favoreciendo a los empleadores”<sup>168</sup>.*

En materia de negociación colectiva se ha señalado que el modelo existente hasta la época en Chile se encontraría agotado, debido a que se consideraría urgente la implementación de un nuevo sistema de negociación colectiva, que garantice a todos los trabajadores el derecho a negociar, que reconozca la negociación interempresa, que reconozca la creación de un sindicato por empresa, y que valide al sindicato como único instrumento negociador. Se necesitaría de manera rápida y efectiva la adopción de medidas que protejan la libertad sindical, imponiendo sanciones ejemplares a quienes despidan o practiquen acciones contra los sindicales, recuperando y fortaleciendo el fuero sindical, evitando de esa forma las maniobras legales contra los dirigentes.

Se señala también en el último discurso de la Presidenta de la CUT, la necesidad urgente de eliminar el actual sistema de AFP para los trabajadores y trabajadoras chilenas, reemplazándolo por un sistema de

---

<sup>168</sup> Discurso 1° de mayo de 2013, Bárbara Figueroa, Presidenta de la CUT

pensiones de carácter público, con aporte compartido entre trabajador y empleador, con garantía estatal, sin lucro, y con una lógica de reparto solidario y no de capitalización individual.

Con respecto al actual Gobierno, la CUT se ha mostrado total y completamente disconforme frente a su gestión, consideran que el saldo es negativo. Se señala que el actual Gobierno no ha cumplido con las promesas de campaña, como poner final al multirrut, ni se avanzó en proyectos emblemáticos como el proyecto de salas cunas universal o el de seguridad laboral. Y además, consideran que se debería aprobar el salario mínimo para los trabajadores por \$250.000, y no menos. *“La relación con este Gobierno ha sido nula. Este Gobierno empezó diciendo que no se iba a entender con las Centrales Sindicales, que sólo se iba a entender con los sindicatos. No les resultó porque es imposible entenderse de esa forma, no puedes pasar a llevar la democracia de los trabajadores”*<sup>169</sup>.

---

<sup>169</sup> Olivares, Osvaldo (Dirigente de la CUT), . Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## **Estructura de la CUT**

La asamblea constituyente de la CUT se llevó a cabo el día 11 de Abril del año 1992, en la calle Av Libertador Bernardo O'Higgins N° 1346. Ahí se acordó constituir la Central unitaria de trabajadores, frente la presencia de Ministros de fe.

Con fecha 24 de Abril del año 1992, dentro del plazo legal, la directiva de la CUT procedió a registrar en la Dirección del Trabajo, el original del acta de constitución y dos ejemplares de sus estatutos, certificados por ministros de fe, quedando ésta inscrita con el N°13-00-001 en el registro de Centrales Sindicales. En consecuencia la CUT goza de personalidad jurídica desde el día 24 de Abril de 1992.

De conformidad con los estatutos vigentes de la CUT, la autoridad más importante es el Congreso Nacional, el cual se reúne en sesiones ordinarias, cada cuatro años.

Los organismos con los cuales se rige la CUT son:

## *El Congreso Nacional*

De acuerdo a los últimos estatutos entregados por la CUT a la Dirección del Trabajo, actualizados al año 2011, la autoridad máxima de la CUT reside en su Congreso Nacional. Este organismo se reúne en sesiones ordinarias, cada cuatro años, los cuales son precedidos por Congresos Regionales, en donde se eligen a los representantes con derecho a voz y a voto para el Congreso Nacional.

Sus atributos y funciones están indicados en el artículo 11 de los estatutos vigentes, en las que se encuentran, entre otros:

1. Pronunciarse sobre la memoria del Consejo Directivo Nacional y sobre el balance financiero del período, teniendo presente el informe de la Comisión Revisora de Cuentas, la que deberá ser respaldada con la documentación correspondiente.
2. Pronunciarse y decidir sobre las políticas actuales inmediatas y mediatas en materia social, económica, cultural, organizativa y política de los trabajadores, que deberá desarrollar la CUT hasta el próximo Congreso.

3. Someter a la aprobación el programa presupuestario de la CUT para el período.
4. Elegir a la mesa de dirección del Congreso, La Comisión Revisora de Cuentas, el Comité de Ética y al Colegio Electoral Nacional.

Participan del Congreso Nacional los delegados elegidos en los Congresos Regionales, más los presidentes y secretarios de los Consejos Territoriales, de las Confederaciones, Federaciones y Asociaciones y Sindicatos Afiliados a la CUT, así como también los Consejeros Nacionales. A su vez, el Consejo Directivo Nacional puede decidir la participación de delegados fraternales provenientes de organizaciones sindicales o gremiales siempre y cuando no sobrepasen un 10% del pleno del Congreso. Todos tienen derecho a un voto.

El quórum con el cual se toman decisiones en los Congresos Nacionales varía dependiendo de la materia en discusión. Para las normas de funcionamiento se requiere la mitad más uno de los votos del total de delegados que asistieron al Congreso. Excepcionalmente se requerirán 3/5 de los votos ponderados cuando sean materias especiales, como por ejemplo en temas relacionados con la enmienda de Estatutos, Declaración de

Principios y Plataforma de Lucha, la Suspensión o expulsión de una organización afiliada, y la censura de los dirigentes del Consejo Directivo Nacional

Durante el Congreso se puede votar de dos formas: secreta o económica. La votación económica es aquella que se produce cuando hay un consenso en la materia a debatir, y en todos los demás casos se usa la modalidad de votación secreta. En todo caso, siempre al momento de discutir la aprobación o la reforma de los estatutos se requerirá de votación secreta y con presencia de un Ministro de Fe.

### ***Consejo Directivo Nacional Ampliado (CDNA)***

Es un organismo encargado de la dirección y control de la CUT, con carácter resolutivo y estará constituido por los Consejeros del CDN, por los Presidentes y Secretarios de los Consejos Territoriales de la CUT, los representantes de los secretariados profesionales, los presidentes, secretarios de las confederaciones, federaciones, los sindicatos bases afiliados y colegio de profesionales afiliados a la CUT.

Se reúne cada 6 meses y es convocado por el Consejo Directivo Nacional a proposición del Consejo Directivo Nacional. Para sesionar se requiere la presencia mínima del 50% de sus integrantes, todos quienes poseen derecho a un voto y sus acuerdos se toman con mayoría absoluta.

Algunas de sus principales funciones son:

1. Aprobar o modificar el presupuesto anual propuesto por el Consejo Directivo Nacional, Conocer y pronunciarse sobre los balances financieros del año anterior que le presente el Consejo Directivo Nacional, teniendo en consideración el informe de la Comisión Revisora de Cuentas.
2. Conocer la formación de subsecretarías a proposición del encargado de la Secretaría correspondiente, previo conocimiento del CDN.
3. Constituir las comisiones que sean necesarias para sus funciones.
4. Discutir y aprobar una agenda de trabajo a nivel nacional, regional, provincial, intercomunal y comunal. Entregar orientación a las organizaciones afiliadas en materia de políticas y acción sindical.

***El Consejo Directivo Nacional (C.D.N.)***

EL Consejo Directivo Nacional es el organismo permanente de dirección de la Central, y su funcionamiento se rige por las normas del Estatuto Reglamentario específico.

Está compuesto por 60 miembros, los cuales son electos por un periodo de 4 años, mediante un sistema de cifra repartidora en lista abierta, por votación secreta, con presencia de un ministro de fe.

Participan de esta elección todos los dirigentes de los sindicatos base o nacionales, dirigentes de asociaciones bases o cualquiera de otra denominación que tenga en la base la estructura de las organizaciones afiliadas a la CUT, así como también participan los dirigentes de asociaciones, de federaciones, confederaciones, asociaciones gremiales, colegio de profesores y los consejeros de la CUT.

La ponderación del voto de cada votante, se dividirá del número total de afiliados cotizantes al día, que se encuentren registrados en la CUT por el número total de dirigentes base. Todos los participantes que no provengan de un sindicato base (federación, confederación) se incorporarán a una organización base que le dio origen, sumándose a la cantidad de dirigentes que hay en ellos. Y los dirigentes que no tengan un sindicato

base su ponderación será igual a un voto. Cada elector podrá marcar hasta 2 preferencias.

Las funciones del Consejo Directivo Nacional son:

1. Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos y de los reglamentos de la Central, Cumplir y hacer cumplir los acuerdos y resoluciones del Congreso Nacional y CONFASIN, del CDNA y del propio Consejo Directivo Nacional.
2. Implementar las políticas de acción sindical definidas en el Congreso Nacional y del Consejo Nacional Ampliado dando conducción y dirección al movimiento sindical.
3. Aplicar y desarrollar las políticas acordadas en el Congreso Nacional y del CNDA, en materia de Relaciones Internacionales,
4. Constituir todas las Comisiones que le sean necesarias para cumplir sus funciones y efectuar la planificación de sus actividades.
5. Proponer al CDNA, el presupuesto anual de ingresos y gastos de la Central y fiscalizar periódicamente su cumplimiento.
6. Presentar al Congreso Nacional y CDNA, una memoria con todas las actividades realizadas en el período.

7. Desarrollar todas las iniciativas tendientes a la difusión y comunicación de las políticas y actividades de la Central.
8. Conocer y pronunciarse en primera instancia sobre sanciones a los miembros del tribunal Ética y a los miembros de la Comisión Revisora de Cuentas, por grave incumplimiento de sus responsabilidades.

Para determinar el valor del voto ponderado de cada votante, se dividirá el número total de afiliados cotizantes al día, por el número total de sus dirigentes base.

No cualquier persona puede ser director de la CUT. Para lograr este cargo es necesario cumplir con los siguiente requisitos: estar en posición de un cargo sindical, gremial o de Colegio de Profesionales, la organización a la que pertenece debe tener un cargo igual o superior a un año en la Central y además debe encontrarse al día en el pago de sus cuotas.

El Consejo Directivo Nacional se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque el Comité Ejecutivo a proposición del Presidente o de la mitad más uno de los integrantes.

### *El Comité Ejecutivo*

Una vez que resultan electos los Consejeros Nacionales, se efectúa la elección del Comité Ejecutivo. Por cada 4 consejeros que se elijan en una lista tendrá derecho a tener un representante en el Comité ejecutivo. Si faltan consejeros, estos se elegirán entre los consejeros titulares de las listas que han obtenido más de 4 consejeros.

El Comité Ejecutivo se junta de forma ordinaria una vez a la semana y de forma extraordinaria cuando lo convoque el Presidente.

El Comité Ejecutivo está compuesto por 15 miembros que ocupan los siguientes cargos:

- I. Presidente Nacional,
- II. Secretario General,
- III. Vicepresidente Nacional,
- IV. Vicepresidencia de la Mujer,
- V. Tesorería Nacional, Administración y Gestión,
- VI. Secretaría de Relaciones Internacionales,
- VII. Secretaría de Organización,

- VIII. Secretaría de Comunicaciones, Difusión y Estudios Laborales,
- IX. Secretaría de Educación, Formación Sindical y Capacitación,
- X. Secretaría de Negociaciones Colectivas, Conflictos y Solidaridad,
- XI. Secretaría de Previsión, Vivienda y Salud,
- XII. Secretaría de Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial y Medio Ambiente.
- XIII. Secretaría de Cultura, Recreación y Deportes,
- XIV. Secretaría de Empleo, Informalidad y Temporalidad
- XV. Secretaría de Sectores Campesinos, Indígenas y Pueblos Originarios.

Alguna de las funciones y atribuciones del Comité Ejecutivo son:

1. Implementar y ejecutar los acuerdos del Consejo Directivo Nacional y demás organismos superiores,
2. Coordinar las políticas de acción de las Secretarías y corresponsabilizarse de su funcionamiento;
3. Mantener a través de la Secretaría de Organización la coordinación con las organizaciones nacionales afiliadas a la CUT
4. Representar a la CUT ante autoridades públicas organizaciones empresariales, sociales y políticas;

5. Autorizar al Presidente, al Secretario General y al Encargado de la Secretaría Nacional correspondiente, para celebrar convenios o contratos en nombre de la CUT.
6. Emitir comunicados públicos en nombre de la CUT, difundiendo la posición de la Central en materias específicas y coyunturales.
7. Asumir todas aquellas tareas encargadas al Comité Ejecutivo, por algún organismo de Dirección de la Central.

### **Directiva actual**

Presidenta	Bárbara Figueroa Sandoval
Secretario General	Arturo Martínez Molina
Vicepresidente	Nolberto Díaz Sánchez
Vicepresidenta mujer	Ángela Rifo Castillo
Tesorería Nacional	Víctor Ulloa Zambrano
Sec. Rel. Internacionales	Andrés Aguilera Fuentes

Secretaría Organización	Marco Canales Huenchuán
Secretaría Comunicaciones	Claudio Urrutia Olivares
Secretaría de Educación	María Eugenia Puelmaa Alfaro
Sec. Negociación Colectiva	Cristián Cuevas Zambrano
Sec. Previsión, vivienda y salud	Cijfredo Veraa Vera
Sec. Cond. De trabajo, higiene y medio ambiente	Laura San Martín Hernández
Saec. Cultura, Recreación y Deporte	Sergio Gajardo Campos
Sec. Empleo, Informalidad y Temporalidad	Jorge González Castillo
Sec. Campesinos, Indígenas y Pueblos Orig.	José Figueroa Jorquera

## **Democracia interna: polémica por el sistema electoral que mantiene la CUT**

Un aspecto que siempre ha sido objeto de críticas hacia la CUT ha sido la persistente disputa interna que se ha dado al momento de elegir a sus representantes. Así por ejemplo, en el año 1996, una vez elegido el nuevo Presidente de la CUT, Roberto Alarcón, dirigente socialista, con los votos de la lista comunista, la lista demócrata cristiana se negó a integrar el Ejecutivo de la CUT.

En el año 1998, la CUT nuevamente se vio envuelta en una crisis de dirección interna. Se elegía la nueva directiva que dirigiría los rumbos de la CUT, permaneciendo un grupo marginado, por encontrarse disconforme con la elección. Estas divisiones sin lugar a dudas influyen en los acuerdos a los que podría haber llegado la CUT con el Gobierno de la época. Al respecto, Manuel Bustos, fundador y presidente de la CUT por largos años señalaba *“Hoy la CUT no tiene credibilidad. Cuando me fui, entramos en exceso de politización. Para mí el pluralismo es muy importante; tenemos que reconocer que en el campo de los trabajadores tenemos distintas ideas*

*políticas, pero cuando se trata de luchar por los derechos y necesidades debemos ser uno”<sup>170</sup>.*

Las últimas elecciones llevadas a cabo en agosto del año 2012 para elegir a la nueva directiva de la CUT se caracterizó por ser un proceso marcado por las irregularidades y denuncias desde varias organizaciones.

El sistema eleccionario que tiene la CUT se lleva a cabo a través de un sistema de elección indirecta, en oposición al sistema de voto universal, en donde cada organización tiene una ponderación distinta a partir del número de afiliados. Diversos sectores han criticado este sistema de elección, argumentando que en pro de la democratización y la verdadera representatividad de los dirigentes de la CUT, los trabajadores deberían elegir directamente a sus representantes.

Dentro de las irregularidades que se denunciaron en el proceso eleccionario del año pasado destaca la marginación de varias organizaciones, pese a cumplir con todos los requisitos. Según la Confederación de Funcionarios de Salud Municipalizada (Confusam), ellos fueron excluidos por el Consejo Nacional Ampliado de la CUT por

---

<sup>170</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, p. 137

supuestamente entregar su padrón fuera de tiempo. El Presidente de la Confusam, Esteban Maturana señaló que “el argumento se cae a pedazos porque verificamos que en fechas posteriores a las que presentamos nuestro padrón lo presentaron otras organizaciones como el Colegio de Profesores”. La misma situación se dio con el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, en donde su Presidente, don José Ortiz, indicó que “el objetivo es impedir que una lista alternativa pudiera ganar la CUT, por medios muy reñidos con la ética”.

Las acusaciones no fueron pocas. Denuncias respecto a padrones inflados, como el del Colegio de Profesores, que aunque cuenta con 50 mil docentes afiliados concurreó con 65 mil a votar; o de organizaciones fantasmas como el Sindicato Camelias de Bulnes, cuyos 13 mil asociados resultan curiosos frente a las 11 mil personas que aparecen en el padrón del Servel.

Al respecto, dentro la CUT la versión es diferente. *“El Reglamento establece la fecha en que cada organización debe entregar su padrón, el cual va a establecer por ejemplo, que si yo soy una Confederación de sindicatos, cada sindicatos tiene X afiliados: el sindicatos A tiene 100*

*afiliados, entonces tiene 3 dirigentes. No puede existir un sindicatos son 3 dirigentes que diga que tiene 5000 afiliados porque eso es falso, porque el Código del Trabajo establece que de 3000 trabajadores hacia arriba ya tienes 9 dirigentes. Entonces el Colegio Electoral propuso, a raíz de los que se hablaba de los sindicatos inflados, que el tope de dirigentes que puede tener un sindicato va a ser los que establezca el Código del Trabajo. Entonces todo eso se normó, y tenían plazos para inscribirse porque la CUT tiene que construir un padrón nacional, entonces la CTC no puede venir a última hora a entregar su padrón cuando el padrón nacional ya está construido, quedaron fuera.*

*Es mentira que el Colegio de Profesores se inscribió después que la CTC porque a diferencia del Colegio de Profesores, la CTC paga sólo para los eventos nacionales, no paga las cuotas mensuales a la Central. El Colegio de Profesores paga todos los meses y todos los meses manda su padrón, entonces está siempre regularizado. La misma situación pasó respecto de la CONFUSAM. Hubo tres Consejos Directivos Ampliados donde se*

*establecieron las condiciones y la forma en la que tenían que entregar la información, y todos ellos estuvieron ahí”<sup>171</sup>.*

En el año 2012 la CUT, para transparentar su democracia interna, estableció Congresos Regionales, los cuales antes no existían. Esta situación se determinó en el último Congreso de la Central en el año 2012. Para dinamizar la democracia interna se estableció que por cada Congreso Regional, el 30% de cada uno por derecho propio iría al Congreso Nacional, y ese 30% sería electo en el Congreso Regional.

## **Uniones Sectoriales**

En el artículo 52 de los Estatutos de la CUT se señala que podrán afiliarse a la Central Unitaria de Trabajadores todas las Confederaciones Sindicales, Federaciones Sindicales, Sindicatos Nacionales, las Asociaciones Nacionales de Trabajadores, Colegios Profesionales y

---

<sup>171</sup>Olivares, Osvaldo, . Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Sindicatos Bases del sector privado legalmente constituidos, que lo hubiesen decidido en asamblea, por la mayoría absoluta de sus miembros.

Las más importantes organizaciones afiliadas a la CUT son el Colegio de Profesores, la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (Anef), la Federación de Trabajadores del Cobre, la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada (Confusam), la Federación de Trabajadores del Petróleo, las Confederaciones Bancarias, del Comercio, entre otras.

Se señalan como derechos y deberes de las organizaciones afiliadas, entre otras:

- a) Respetar las decisiones colectivas que surjan del Congreso Nacional en forma de acuerdos o resoluciones;
- b) Cumplir los programas, acuerdos o instrucciones emanadas de los organismos de la Dirección Central;
- c) Participar, a través de sus organizaciones bases, en los Consejos Provinciales y Zonales de la Central;

- d) Pagar mensualmente las cotizaciones que correspondan de acuerdo al número de sus afiliados.

### **Patrimonio y Financiamiento**

Los estatutos de la CUT señalan que el patrimonio de la misma se compondrá de:

- a) Las cotizaciones ordinarias de los trabajadores a través de las organizaciones pertenecientes a la CUT, será de cero coma cero ocho por ciento del Ingreso Mínimo Mensual (0,08% del IMM) por cada uno de los trabajadores afiliados a ellas.
- b) Las cotizaciones extraordinarias aprobadas por el Congreso Nacional o el Consejo de Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales y Sindicatos Nacionales.
- c) Las contribuciones o cotizaciones especiales que aprueban las organizaciones afiliadas.

- d) El Ingreso que se perciba por campañas de financiamiento organizadas por la Secretaría de Tesorería Nacional, Administración y Gestión.
- e) De las donaciones provenientes de entes externos a la CUT que no comprometan de manera alguna la independencia y autonomía de la Central, ni condicionen sus principios y políticas.
- f) De los bienes que pudieran corresponderle, donados por alguna organización social disuelta.
- g) En general, todos aquellos ingresos provenientes de mecanismos o instancias que generen recursos y que no sean contrarios a estos estatutos y a las leyes vigentes.

La CUT mantiene actualmente su sede central en Alameda 1346, y varias en provincias. Cada uno de sus asociados paga solamente \$155 por concepto de cotización. Sin embargo, son varias las críticas que se le han hecho a la forma en la que se financia la CUT.

Como en los estatutos de la Central se permite que los dineros destinados a la misma provengan de cualquier mecanismo que no sea contrario a los mismos estatutos o a las leyes vigentes, los fondos que utiliza la CUT provienen de diferentes ámbitos.

Una de las fuentes financieras más importante proviene del apoyo técnico y financiero que la Central ha obtenido desde los años ochenta provenientes de la Fundación Alemana “Friedrich Ebert”, ligada a la socialdemocracia alemana, que ayudó decisivamente a las organizaciones sindicales contra la dictadura.

Por otra parte, en el año 2001, la CUT exigió y recibió del ex Presidente Ricardo Lagos un conjunto de pagarés fiscales que, en total, ascendían a la suma de \$1.379.323.703, como forma de indemnizar los bienes confiscados durante el régimen militar. Sin embargo, son varias las voces que se han alzado en relación a este tema, debido a que supuestamente no se habría cumplido con los objetivos que se habría planteado en relación a estos dineros, que sería la reparación de los inmuebles que utilizaba como sede a lo largo del país. En el año 2004 varias organizaciones pidieron una rendición de fondos con respecto a dichos

pagos, y la respuesta que se obtuvo no decía relación con la realidad. Las reparaciones de los inmuebles no se habían hecho de la forma en la que se había prometido. El gasto de dichos fondos no se podía justificar. “[...] en el caso de las sedes en Valparaíso donde se gastaron más de \$163 millones o Puerto Montt, donde los registros de esa rendición consignan \$817 millones invertidos, las casas se encuentran todavía a mal traer o abandonadas, como la de calle Serena en Puerto Montt”<sup>172</sup>.

Con respecto a los bienes raíces que posee la CUT, podemos señalar que su “sede central ubicada en Alameda 1346 es un comodato dado por Patricio Aylwin en 1990, a la que se suman otras propiedades prestadas por el Fisco (de este gobierno, por ejemplo, en 2011 recibió bienes raíces en Arica, Calama, Rancagua, Estación Central y San Bernardo). Además posee tres bienes raíces (Puerto Montt, Los Ángeles y un tercero en Santiago...este último con una deuda de contribuciones desde 1997 por \$7,5 millones)”<sup>173</sup>.

---

<sup>172</sup> CARMONA, Alejandra y SALEH, Felipe: “Guillermo Salinas: la mano derecha de Arturo Martínez que divide al PC”, ‘El Mostrador’, 9 de julio de 2012.

<sup>173</sup> Diario La Segunda, 18 de agosto de 2012.

*“Tenemos 750.000 trabajadores afiliados aproximadamente. De ellos no todos pagan las cuotas sindicales. Tienes organizaciones como la FEMPRO, como la CONFUSAM que no pagan por el total de sus afiliados.*

*De esos 750.000 trabajadores el porcentaje que efectivamente pagan las cuotas es muy inferior. Una de las organizaciones que paga sagradamente sus cuotas y que mantiene a la CUT es el Colegio de Profesores. Es difícil decir cuántos son los trabajadores que efectivamente están pagando porque eso se ve recién cada seis meses o cada vez que se convoca a un evento nacional donde tienen que ver acreditaciones, donde deben mostrar su cupón de pago y lo que efectivamente han cancelado.*

*La cuota por trabajador al mes es de \$155. Del Gobierno no reciben ningún tipo de financiamiento”<sup>174</sup>.*

No existe una claridad en relación a las cuentas y los dineros que maneja la CUT. Conocido por ejemplo, es el caso que se dio hace un tiempo cuando los medios de comunicación denunciaron el hecho de que seis miembros de la directiva de la CUT consumieron un almuerzo, en

---

<sup>174</sup>Olivares, Osvaldo, . Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Valparaíso, que costó \$600.000 a la institución. También podemos mencionar el bullado cheque a nombre de la CUT que Arturo Martínez, ex presidente de la Central, firmó en el año 2011 para financiar su propia carrera electoral.

El problema, a nuestro juicio, es que son distintas las versiones que intentarían explicar las formas en que se financia efectivamente la CUT, no existiendo una versión fidedigna, ni por parte de la CUT, ni por parte de sus detractores, que permita rendir una cuenta pública real en relación a los dineros que dentro de la misma Central se manejan.

### **La CUT y su relación con la política**

Desde los inicios de la CUT, en sus estatutos fundacionales, se proclamaba que la Central mantendría su independencia de todos los Gobiernos y sectarismos partidistas. Sin embargo, esta situación de imparcialidad frente a los grupos políticos nacionales jamás se ha dado en la práctica. El mundo del sindicalismo nunca ha logrado efectivamente cumplir con ese objetivo. Nadie podría considerar a la CUT actual como

una institución autónoma o apolítica. La alta dirección de la CUT, independiente del período que se viviese, siempre ha estado controlada por partidos políticos. Factor preponderante juegan la Concertación y el Partido Comunista.

“Desde los inicios de la transición, el sindicalismo representado exclusivamente por la CUT, detentando aún fortalezas propias de un actor social y político, mantuvo una posición de colaboración con el Gobierno, priorizando la transición democrática sobre la satisfacción de sus legítimas aspiraciones. La postergación de éstas generó los primeros conflictos en su interior, liderados principalmente por tendencias de izquierda no representadas en la coalición de Gobierno”<sup>175</sup>.

*“La CUT cuando surge en el año 88 y después en el período de Aylwin tenía dos caminos: o seguía un camino de independencia sindical, peleando por sus demandas (nuevo Código del Trabajo, tema AFP, entre otros) , o se bajaba el nivel de petición de demandas y se sumaba al inicio de los Gobiernos de la Concertación con Aylwin, porque sino existía el problema de que podían venir los milicos, había que sumirse como decía*

---

<sup>175</sup> FERES, María Ester. Gobiernos progresistas y movimiento sindical: la experiencia chilena, Fundación Friedrich Ebert, p. 39.

*Aylwin “en la medida de lo posible”. Lo que hizo al CUT fue bajarse “ a la medida de los posible”. Lo que se generó fue que la CUT tuvo que guardar en una carpeta todas sus aspiraciones, todas sus demandas. Ahí se genera un quiebre. La CUT aparece apegada al Gobierno de Aylwin, y de ahí esa situación fue imposible de revertir hasta el año 98, porque algunos se acostumbraron, porque efectivamente ahí había un financiamiento que el Gobierno había generado hacia las Centrales. El 98 se quiebra porque ahí empiezan a aparecer dirigentes que consideran que la CUT debe ser independiente para retomar sus banderas. Del 90 al 98 no se elaboró ninguna propuesta, los avances para los trabajadores fueron casi nulos”<sup>176</sup>.*

Se ha denominado a este fenómeno de vinculación entre los dirigentes sindicales con los partidos políticos como “tendencias sindicales”, que implicaría que los dirigentes se encuentran ligados a los partidos políticos del mundo popular, como son el Partido Comunista, Partido Socialista, Partido Radical Social Demócrata y Partido Demócrata Cristiano.

---

<sup>176</sup>Canales, Marcos (Dirigente de la CUT), . Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

En el año 2000, el Presidente en aquel entonces de la CUT, Arturo Martínez, señalaba que era necesario crear un movimiento social con fuerza política, gente que iba a hacer política desde el mundo social. Es más, quien era Presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, creó el Movimiento Fuerza Social, el cual buscaba a través de una nueva visión país llegar a la gente, creando una nueva forma de hacer política desde el área social. Sin embargo, este movimiento no logró tener el protagonismo que se propuso.

“Así, por ejemplo, la economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Rossana Costa, subrayó el carácter más político que ha tomado la CUT, a diferencia de otros movimientos sindicales, razón que explicaría, según la experta, las divisiones al interior de la CUT, que han dado origen a grupos como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), que no comparten esa politización de la multigremial. Por su parte, si bien comparte el giro político que ha tomado la CUT, Arturo Martínez no lo ve como un proceso negativo. “Vivimos años de oscurantismo durante la Dictadura, en que los sindicatos no se podían meter en política. Hoy, en cambio, estamos involucrados en el debate político porque no nos dan lo mismo las leyes que se aprueben y quiénes las discuten, porque entendemos que los trabajadores y los sindicatos no están

aislados, sino que viven en una sociedad donde hay problemas que a ellos les afectan, aclaró”<sup>177</sup>.

Sin perjuicio de que la actual Presidenta de la CUT es doña Bárbara Figueroa, militante del Partido Comunista, no se puede dejar de mencionar a quien fue el dirigente insigne de la CUT durante muchos años, Arturo Martínez, ejemplo claro de la alianza formada entre el movimiento sindical y la Concertación.

Ciertos sectores han criticado arduamente la situación anteriormente descrita. “En este lapso, la CUT ha funcionado como “el” brazo político de la Concertación en los sectores sindicales. Ni la agenda, ni las decisiones, ni, por supuesto, los/as principales dirigentes de la CUT han sido independientes de la Concertación. Si, por ejemplo, la ex-Presidenta de la República quería dar una señal de fuerza para su proyecto de “enchulamiento” del mismo sistema previsional de siempre, no llamaba a

---

<sup>177</sup> FRÍAS, Patricio, *op. cit.*, 303.

los presidentes de partidos de su coalición a dar una conferencia de prensa con ella. Llamaba al presidente de la CUT”<sup>178</sup>.

No es de extrañar que hoy en día estén surgiendo diferentes movimientos sindicales al margen de la CUT, los cuales buscan luchar por sus derechos pero dentro de un marco de autonomía y lejos de los partidos políticos. Ejemplo claro que podemos mencionar es la reciente huelga nacional que organizaron los trabajadores portuarios, los cuales sin la intermediación de las organizaciones sindicales burocratizadas ni la intervención del Partido Comunista, lograron una congregación de trabajadores que la CUT muchas veces no consigue.

## **La CUT en la actualidad**

El primero de mayo del presente año la Presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa dio un discurso poniendo énfasis en la nueva etapa que se comenzaría a vivir dentro de la Central. Eso es algo que se verá de acuerdo a la gestión que esta nueva directiva lleve a cabo.

---

<sup>178</sup> En línea <http://www.elciudadano.cl/2010/05/06/21812/cut-concertacion-y-crisis-de-un-ciclo-sindical/>, [Consulta el 2 de mayo de 2013]

Con respecto a la presencia que mantiene hoy en día la CUT dentro del país, se ha señalado que *“Tenemos participación en cada una de las Regiones del País, con sedes desde Arica a Punta Arenas. En Santiago tenemos cuatro club provinciales que son Melipilla, Talagante, Cordillera que es Puente Alto y El Maipo. Y tenemos las CUT zonales que son 5. En el último Congreso y en los estatutos también se ha establecido que si hoy día tenemos presencia regional, queremos ahora tener presencia comunal, y estamos llamando a la formación de la CUT intercomunal, esto para el término de este período de cuatro años”*<sup>179</sup>.

Consideramos lamentable que la capacidad de convocatoria que hoy tiene la CUT es muy baja. Los trabajadores no tienen puestas sus expectativas en la CUT para lograr el cumplimiento de sus demandas laborales. Importante es señalar también que esta es una tendencia que se ha estado dado no sólo respecto de la convocatoria que la CUT es capaz de alcanzar, sino que el movimiento sindical en general ha tendido a la baja, no sólo en Chile, sino que en Latinoamérica toda.

---

<sup>179</sup>Olivares, Osvaldo (Dirigente de la CUT) . Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Se debe tener en cuenta que la dinámica en general del sindicalismo nacional en los últimos años se ha caracterizado por un bajo nivel organizacional, una baja capacidad negociadora y una progresiva disminución de su capacidad para enfrentar el conflicto. Pero ¿Por qué se ha dado este fenómeno? “Según el abogado y ex director del Trabajo, Marcelo Albornoz, esta crisis de representatividad se debe a que las Centrales han mostrado una escasa capacidad de negociación en los Gobiernos y con los gremios empresariales, lo que hace que los trabajadores no vean la utilidad de afiliarse a estas organizaciones. Señala que la CUT, por ejemplo, ha planteado demandas que, por una parte, escapan a su real capacidad de negociación y, segundo, que no afectan a los trabajadores en los temas que más los apremian, como la estabilidad laboral y mejoras salariales”<sup>180</sup>.

Según los últimos datos proporcionados por la Dirección del Trabajo, a través del informe ENCLA 2011, las Centrales Sindicales sólo tienen afiliados al 30,8% de los sindicatos del país, y de ese 30,8% el 28,3% corresponde a la CUT.

---

<sup>180</sup> Sólo el 22% de los sindicatos del país pertenecen a la CUT. El Mercurio, Santiago, Chile, 4 sept., 2011, B-3.

Pese al pronóstico descrito anteriormente, creemos que la existencia de la CUT es imprescindible para el funcionamiento del sistema democrático y uno de los espacios fundamentales para incorporar las demandas, inquietudes y propuestas de las y los trabajadores chilenos.

## LA CENTRALES SINDICALES DESDE LA VISIÓN DEL GOBIERNO<sup>181</sup>.

En las autoridades del Gobierno, al momento de asumir en Marzo del año 2010 pensaban que el Ministerio del Trabajo tenía poca relación con las Centrales Sindicales. Es por esta razón que se propusieron fortalecer la relación con ellas, generando más confianza. A su vez, quisieron implementar una política de puertas abiertas, sin ninguna discriminación ni arbitrariedad, de modo que todos aquellos que participasen de alguna Central se sintieran convocados por el Ministerio del Trabajo. De esta forma es que creó en Septiembre del año 2010 la *Unidad de Relaciones Laborales*, que “tiene por objeto relacionarse constante y permanentemente con los dirigentes sindicales del país, sean de Centrales, Federaciones o sindicatos de barrio. Esa Unidad está conformada por ex dirigentes sindicales, Miguel Ángel Jiménez entre ellos, y por ex dirigentes y por funcionarios públicos. Son cuatro personas que trabajan permanentemente en esto, y tienen una demanda de reuniones constante. Ellos hablan con el secretario de una Central, con el encargado internacional, con el encargado

---

<sup>181</sup> Gobierno del Sr. Presidente de la República Sebastián Piñera Echeñique, Período año 2010 a 2014

de conflictos. Tienen una interlocución con mayor o menor intensidad dependiendo del área. Entiendo que han sido bien acogidos.”<sup>182</sup>

A través de esa Unidad se canalizan las demandas sindicales, y además se convoca a los dirigentes sindicales a participar de los distintos programas que tiene el Ministerio del Trabajo y el Gobierno y que son creados, precisamente en beneficio de las organizaciones sindicales; como las mesas de diálogo y los programas de organización sindicales. Se ofrece a través de esta Unidad que ellos puedan hacer llegar sus propias opiniones o solicitudes que tengan, para que el Ministerio del Trabajo u otros organismos públicos puedan reaccionar frente a alguna de sus necesidades.

“La Unidad de Diálogo Social de esta subsecretaría el 2013 va a tender a fortalecer el proceso de formación sindical, de mesas de diálogos y para eso aparte de fortalecer aquellos programas que existen , se crearán dos programas nuevos: relaciones sindicales y trabajo y sociedad. Todos ellos apuntarán a dinamizar una estrategia clave del desarrollo del país, que es posible construir un país mejor, a pesar de nuestras diferencias y conflictos

---

<sup>182</sup> BARANDA, Bruno. Entrevista realizada el Jueves 30 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

naturales en el mundo laboral construyendo los marcos institucionales adecuados para el diálogo social”<sup>183</sup> .

Sin embargo, hoy no existe una institucionalidad, no está dentro de los objetivos de la *Unidad de Relaciones Laborales*, que convoque a los representantes sindicales y empresarios a dialogar sobre reformas laborales, ni capacitación. Creemos que sería un avance que estos procesos se lleven a cabo a través de una institucionalidad, ya que actualmente estos consensos con las organizaciones se realizan a través de la propia Ministra, del subsecretario o y del equipo legislativo del Ministerio del trabajo y acogiendo algunas propuestas. “Por ejemplo la CUT y la CTC el año pasado propusieron reformas laborales. Pero es una materia que no ve esta Unidad.”<sup>184</sup>

Otro ejemplo que muestra la integración que ha tratado de promover el actual Gobierno es que durante el mes de Junio del año 2013 se realizará la Conferencia de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y desde hace tres años que se ha invitado a las distintas centrales sindicales; CAT,

---

<sup>183</sup>En línea [http://www.mintrab.gob.cl/?page\\_id=861](http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=861) [Consulta el 20 de mayo de 2013]

<sup>184</sup>ibíd

UNT y CUT para decidir en conjunto una delegación bien representativa y que integre a todos. Sin tener una mayor acogida por las centrales.

Desde el Ministerio del Trabajo señalan que “Hay cuestiones conjuntas que podemos abordar, que son sencillas, pero en los cuales debemos buscar acuerdos por el bienestar de los trabajadores, como por ejemplo las leyes de seguridad y salud en el trabajo”<sup>185</sup>

Referente a la aparición de nuevos actores sociales, señalan desde el Gobierno que la experiencia del último tiempo demuestra que la interlocución no la monopolizan las Centrales Sindicales, sino que muchas otras asociaciones de base que tienen un alto grado de representatividad y de negociación, por lo que con ellos también hay que tener la misma deferencia y la misma consideración, y desde el Ministerio del Trabajo el Gobierno tiene esa misma consideración, y es por eso que hay sectores como el portuario que están muy legitimados.

---

<sup>185</sup>BARANDA, Bruno. Entrevista realizada el Jueves 30 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## **Importancia de la afiliación.**

Mirar tan negativamente las tasas de afiliación a sindicatos o Centrales Sindicales consideran desde el Gobierno que “es una caricatura, porque se discute que hoy en día en Chile hay menos afiliación sindical que ayer, y la verdad es que estamos en un rango histórico. Hoy en día estamos un poquito mejor y con más afiliación que hace algunos años, y estamos dentro de los rangos internacionales.” El gran problema de la no afiliación, nos señala el actual Subsecretario son que el empleador puede desincentivar con distintos medios la afiliación sindical, y en otros casos, es la desafección que muchos trabajadores tienen respecto de los líderes sindicales, la falta de oferta atractiva de las organizaciones sindicales.

Lo que señala la autoridad de Gobierno es respaldado por los datos de la encuesta ENCLA<sup>186</sup>, la cual demuestra que al preguntarle a los propios trabajadores por qué no están afiliados, evidencia que no es sólo el empleador el que obstaculiza sino que existe una gran “desidia” o falta de motivación por parte de los mismos trabajadores, de pertenecer a una

---

<sup>186</sup>ENCLA 2011 Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo. Capítulo 7. Agustinas 1253, Santiago de Chile, Diciembre de 2012

organización sindical, existiendo una falta de capacidad de los líderes sindicales para conquistar a los trabajadores.

### **Negociación Colectiva por rama**

Respecto a la posibilidad de que en Chile se fomente la negociación colectiva por rama, el actual gobierno no cree que sería un buen camino a seguir, “no nos gusta no por desconfianza, sino porque hay realidades muy diversas, sobre todo por nuestra realidad geográfica. Creemos que las necesidades de mejorar las condiciones de trabajos no se van a alcanzar a través de este medio. La distribución geográfica del país hace que haya desarrollo con caracteres muy distinta. Puede llevar a profundizar el monopolio, en el sentido de agobiar las empresas grandes a las más chicas. En muchos sectores estamos viendo que casi el 70 u 80% de la mano de obra es proveída por las pequeñas empresas. Hay que ver el conjunto de nuestra economía y de la realidad nacional. La realidad que vive por ejemplo el trabajador de regiones es muy distinta a la del trabajador de Santiago.”<sup>187</sup>

---

<sup>187</sup> BARANDA, Bruno. Entrevista realizada el Jueves 30 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## **Financiamiento**

Respecto de la posibilidad de financiar por parte del Estado a las Centrales Sindicales señalan que no les parece. “Hay algunas Centrales que han tenido por mucho tiempo financiamiento por parte del Estado. Es un elemento importante pero no el más importante, porque en casos en que ha habido financiamiento por parte del Estado no ha habido adaptación a la nueva realidad. Es como la discusión de la afiliación voluntaria y obligatoria. No porque se haga obligatoria, no porque el Estado les entregue recursos vamos a solucionar los problemas estructurales que tiene el sector. Hay un tema de transparencia, liderazgo, sintonía con la representación de los trabajadores. El Ministerio del Trabajo tiene una serie de programas abiertos a ellos y los hemos incentivado a participar”<sup>188</sup>.

## **Principios de un sindicalismo moderno.**

Desde el Gobierno se han señalado los siguientes principios referentes a un sindicalismo moderno<sup>189</sup>:

## **Filosofía Sindical.**

---

<sup>188</sup> *Ibid*

<sup>189</sup> <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/wp-content/uploads/downloads/2011/04/PROPUESTAS-DE-PRINCIPIOS-PARA-UN-SINDICALISMO-MODERNO.pdf>, [Consultada realizada el 8 de junio del año 2013]

Unir a los seres humanos como trabajadores, para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes.

### **Compromiso con la persona humana.**

Para el sindicalismo, el ser humano constituye el centro y fin de la sociedad. Todo hombre y toda mujer, por ser persona humana y por la dignidad que le es inherente, merece ser reconocido, protegido y promovido por la sociedad.

### **Derechos y deberes.**

La persona humana que trabaja tiene derechos que debe defender pacífica e irrestrictamente, pero también tiene deberes para con la sociedad, que debe cumplir generosamente. Por tanto, el trabajo debe ser visto no sólo como una necesidad, sino también como una verdadera vocación.

### **El sindicalismo y los derechos humanos.**

Aceptación integral de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, poniendo de relieve la circunstancia que tales derechos no sólo lo constituyen valores de tipo individual, sino también valores de tipo social,

como el derecho de libre asociación sindical, de libre elección de dirigentes, de libre negociación colectiva y de huelga.

### **El sindicalismo y la democracia.**

Adhesión al sistema democrático, participativo, regido por el principio de la soberanía popular. Donde no exista democracia no puede existir sindicalismo libre.

### **Derecho de participación.**

La participación está en la lógica viviente de la democracia, por ello, se entiende la participación como el derecho de tomar parte activa y fecunda en la vida pública para contribuir al bien común. Por tanto, se proclama la existencia constitucional y legal de estamentos sindicales y sociales tecnificados y participativos, en razón que la función laboral e institucional de esas organizaciones hace indispensable que puedan evaluar permanentemente su ubicación y manejo en relación a los elementos económicos, sociales, políticos y culturales que conforman y condicionan el marco global en que deben realizar sus actividades.

### **El sindicato como cuerpo intermedio de la sociedad.**

La organización sindical es el cuerpo intermedio natural de participación que tienen los trabajadores en la sociedad global, cuya misión básica es de naturaleza socio-política, que tiene por objeto insertar a las trabajadoras y trabajadores de manera orgánica y permanente a las empresas o centros de trabajo, y a las estructuras institucionales que actúan en las decisiones técnicas o políticas relacionadas con sus intereses laborales específicos.

### **El sindicalismo y el bien común.**

Igual que las diferentes organizaciones sociales, el sindicato entiende que sus acciones se llevan a cabo dentro de la democracia, lo que supone tener conciencia de lo que ésta significa en derechos y deberes. Entre éstos, debe existir un consenso básico acerca del valor de la democracia, con sus pro y contra. El sindicato debe incorporarse al proyecto global de sociedad democrática, el que trasciende los distintos proyectos particulares. Esto implica que toda organización sindical debe tener conciencia que los límites que tiene el logro de sus objetivos es el interés de la sociedad toda, representado por el concepto de bien común.

La estructura interna de toda organización sindical y social es algo dinámico, que cambia de acuerdo a los tiempos y que se adapta a las distintas circunstancias socio-políticas y económicas de la sociedad, con el fin de lograr el máximo de eficiencia en su acción.

No obstante, en la estructura sindical, a lo menos hay tres principios que deben estar siempre presentes:

Organización interna democrática, que garantice que sean los propios afiliados quienes definan y determinen los objetivos y estrategias fundamentales.

Libre elección de dirigentes con voto secreto y universal.

Uso del referéndum o consulta directa a la militancia en la toma de decisiones importantes, por ejemplo, huelgas.

El rol de los sindicatos no sólo debe ser la mera defensa de los intereses individuales y colectivos de sus miembros, sino que también debe ser la defensa y desarrollo de los intereses de la sociedad en que se inserta. Concretamente, el sindicato no es sólo una mera organización integrante de

la sociedad, es también; co-rresponsable de su desarrollo, y actor social comprometido con la superación sus imperfecciones.

### **La autonomía sindical**

Se valora la importancia de los partidos políticos en la sociedad, por ser los entes de expresión organizada de la ciudadanía, y se reconoce sus legítimas aspiraciones de acceder al poder para poner en práctica sus postulados y programas. No obstante, en resguardo de la autonomía, se enfatiza que resulta contrario a la naturaleza de la organización sindical el que se pretenda manipular sus funciones propias para ponerlas al servicio de una ideología o movimiento determinado.

### **El sindicalismo y la solidaridad internacional**

La solidaridad entre las personas, las organizaciones y los pueblos es un principio, una forma de vida que hace a las personas sentirse más cercanas y más humanas; que hace sentir que no se está solo, que la organización no está desamparada. Ayuda a superar conflictos objetivos o subjetivos, y da confianza y esperanzas en los momentos de satisfacción, o cuando se enfrentan dificultades complejas.

En un mundo que fomenta el individualismo y la mercantilización en los procesos sociales, adquieren fundamental importancia las acciones y demostraciones de solidaridad y fraternidad sindical entre las personas y entre las organizaciones. Frente a la existencia de profunda xenofobia y discriminaciones raciales, de sexo, de religión y de incertidumbre frente al futuro, la única bandera es la solidaridad y sus acciones fraternas. El problema del otro es también nuestro problema, la crisis de la otra organización también es nuestra crisis. Crear corrientes de solidaridad real y efectiva es responsabilidad prioritaria del sindicalismo.

### **La unidad**

La unidad es un viejo principio histórico, conocido y defendido por todos los sindicalistas; sin embargo, ante el desafío que representa la globalización económica y política mundial vigente, este principio debe necesariamente ser replanteado con una visión nacional e internacional, y con fórmulas y voluntades políticas nuevas. Hoy es imprescindible señalar objetivos programáticos comunes conforme a la naturaleza del sindicalismo, cual es la protección y defensa de los derechos de los trabajadores. El mundo del trabajo quiere ver un nuevo estilo de hacer

sindicalismo. Exige debate, explicación, respeto, y ser parte de un proyecto sociopolítico que represente debidamente sus intereses. Quiere, en definitiva, creer en algo y en alguien, porque hoy está escéptico, incrédulo y desencantado.

**Los acuerdos programáticos deben reemplazar a los emplazamientos ideológicos.**

Los objetivos de grandes mayorías sobre puntos claros y concretos del presente y del futuro, son los estímulos que motivarán al movimiento sindical tras la defensa de sus derechos, de la igualdad y la justicia.

**Como lo prueba la extrema debilidad del sindicalismo actual, el mesianismo produce desconfianza, y el ideologismo crea desconcierto e inmovilismo.**

Para que exista unidad no sirven las demostraciones de afanes hegemónicos ni de intereses partidistas. Ni los acuerdos superestructurales ni las negociaciones políticas conducirán hacia la unidad sindical. Por tanto, sólo puede haber unidad orgánica cuando se tenga capacidad de definir proyectos y objetivos concretos, aprobados democráticamente por las bases, y consensuados entre sus auténticos y representativos dirigentes.

Desde el Ministerio del Trabajo señalan que en el Gobierno tenemos mucho respeto por los dirigentes sindicales y las centrales sindicales. Independiente de la incógnita que existe respecto de la representatividad o el número de afiliados que tengan, ellos reconocen en las Centrales Sindicales un actor importante, y les parece un buen canal el legitimar el diálogo con las Centrales Sindicales, y a través de ellas y de los líderes sindicales apoyar la discusión laboral social. “Hay cuestiones conjuntas que podemos abordar, que son sencillas, pero en los cuales debemos buscar acuerdos por el bienestar de los trabajadores, como por ejemplo las leyes de seguridad y salud en el trabajo”<sup>190</sup>.

---

<sup>190</sup> BARANDA, Bruno. Entrevista realizada el Jueves 30 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

## CAPÍTULO V

### DATOS ESTADÍSTICOS DEL MOVIMIENTO SINDICAL CHILENO.<sup>191</sup>

La ENCLA<sup>192</sup> considera que una empresa es una organización con 5 o más trabajadores. Basado en este dato, el estudio señala que existen en Chile 73.591 empresas que no tienen sindicatos y 6.196 empresas con sindicato, es decir, un 7,8% de las empresas tiene sindicato activo. Se observa un aumento en comparación a la medición anterior, del año 2008, en que el porcentaje de empresas con sindicatos fue de 5,1%.

De los sindicatos activos, un 8,5% había pasado por algún período de receso sindical durante los últimos cuatro años (período 2008 al 2012), es decir, son sindicatos legalmente vigentes pero que durante ese tiempo no

---

<sup>191</sup>La Encla (Encuesta Laboral) es la principal y más completa encuesta sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile. Los datos y gráficos que a continuación se señalaran son de la séptima versión que analiza una muestra de 3.153 empresas de todas las regiones del país (la más elevada de su historia) y que significó un nivel de logro de 91,4% en relación a la muestra teórica de 3.448 unidades.

<sup>192</sup>ENCLA 2011 Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo Agustinas 1253, Santiago de Chile, Diciembre de 2012

han presentado señales de actividad, pero la organización sigue existiendo mientras no sea tramitada su disolución.

Los datos presentados en este capítulo corresponden a los sindicatos activos, pues a ellos se les aplica la encuesta.

En Chile, para Diciembre del año 2012 se habían creado 6.196 sindicatos, los cuales estuvieron distribuidos entre distintas empresas que se pueden clasificar según su tamaño. Se demuestra que el porcentaje en las micro y pequeñas empresas, la sindicalización es muy escasa, en cambio en la pequeña y gran empresa llegan a un 23% y un 48,3% respectivamente, concentrándose en ellas la mayor cantidad de sindicatos y de trabajadores.

#### Sindicatos Según el tamaño de la empresa

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	452	1,6%
Pequeña empresa	1.684	4,5%
Mediana empresa	2.052	23,0%
Gran empresa	2.008	48,3%
<b>Total</b>	<b>6.196</b>	<b>7,8%</b>

### Cuadro Comparativo entre año 2008 y 2012

Tamaño Empresa	N° Sindicatos Año 2012	% año2012	% año 2008
Micro empresa	452	1,6%	0,7
Pequeña empresa	1.684	4,5%	2,9
Mediana empresa	2.052	23,0%	22,8
Gran empresa	2.008	48,3%	54,1
<b>TOTAL</b>	<b>6.196</b>	<b>7,8%</b>	<b>5,1</b>

**Fuente: Encla “2008 y 2011”**

El cuadro comparativo refleja que ha existido un aumento en la sindicalización de la micro y pequeña empresa. En el caso de la mediana empresa se han mantenido igual y ha bajado casi 5 puntos porcentuales la gran empresa, todo esto según la encuesta realizada el año 2008.

### Distribución de Sindicatos por Región<sup>193</sup>

Región	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Arica y Parinacota	61	7,1%
Tarapacá	64	4,2%
Antofagasta	137	6,5%
Atacama	71	6,6%
Coquimbo	64	2,5%
Valparaíso	555	7,4%
Metropolitana	3.653	9,3%
O'Higgins	274	7,2%
Maule	156	3,8%
Biobío	614	8,3%
Araucanía	201	6,8%
Los Ríos	87	6,1%
Los Lagos	201	5,3%
Aysén	13	3,3%
Magallanes	43	4,4%
<b>Total</b>	<b>6.194</b>	<b>7,8%</b>

De las 6.194 empresas con sindicato activo en el país, el 59% del total, que equivale a 3.653, está en la Región Metropolitana, el 10% en Biobío y otro 10% en Valparaíso. Esto, según el estudio, es muy esperable dado que tanto la población como las empresas del país están concentradas en esas tres principales regiones. Las restantes 1.672 empresas con sindicato se distribuyen en las otras 12 regiones del país.

<sup>193</sup>La diferencias numéricas que se presentan entre los diferentes cuadro, se debe a la utilización de factores de expansión, esto produce variaciones en decimales que afectan al total de la categoría.

Al comparar los porcentajes de empresas con sindicatos de cada región entre los años

2008 y 2011, se desprende que doce de las quince regiones hubo un incremento, siendo mayor en las regiones de la Araucanía, Arica y Parinacota, Metropolitana y O'Higgins. En cambio, las regiones de Coquimbo, Aysén y Biobío presentan un leve descenso en el porcentaje de empresas con sindicato en este período.

#### Sindicatos según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	505	7,2%
Pesca	77	19,5%
Industria manufacturera	1.914	14,0%
Construcción	270	3,6%
Comercio	531	3,1%
Hoteles y restaurantes	201	3,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	667	10,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	634	6,5%
Enseñanza	711	22,7%
Servicios sociales y de salud	194	8,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	255	8,0%
<b>Total (2)</b>	<b>6.195</b>	<b>7,8%</b>

Al momento de clasificar a los sindicatos por actividad económica, nos damos cuenta que la mayor cantidad de estos se encuentra en la industria manufacturera, con casi un tercio del total de los sindicatos del

país. El menor porcentaje de los sindicatos se aprecia en el Comercio y Hoteles y Restaurante. Las actividades inmobiliarias, a pesar de existir un fuerte aumento de la industria en los últimos años afilia casi un 10% del total de sindicatos, con 634. No deja de llamar la atención, que el mayor porcentaje de sindicatos se encuentre en el área de la enseñanza, con un 22,7 %, en donde los profesores y sus gremios asociados demuestran una alta tasa de organización.

En materia de pluralidad sindical, el cuadro que sigue nos demuestra que el porcentaje de empresas que tienen 3 o más sindicatos solo alcanza al 10,5%. Sin embargo, dentro de las grandes empresas este porcentaje casi se triplica, ya que en ellas existe un 29,1% en donde conviven 3 o más sindicatos. En contraposición a lo anterior el 89,5% de las empresas en Chile tiene un o dos sindicatos. Esto también se entiende pues las micro, pequeñas y medianas empresas poseen una baja cantidad de trabajadores por lo que se ven forzados a tener solo un sindicato, ya que si se crean más de uno estos carecerían de poder de negociación. Es por esto que en la mediana y la pequeña empresa este porcentaje llega sólo al 1,2% y 1,1%, respectivamente. En las microempresas, por su parte, y debido a su menor

número de trabajadores, no hay empresas que cuenten con tres o más sindicatos activos.

### Pluralidad Sindical en las organizaciones

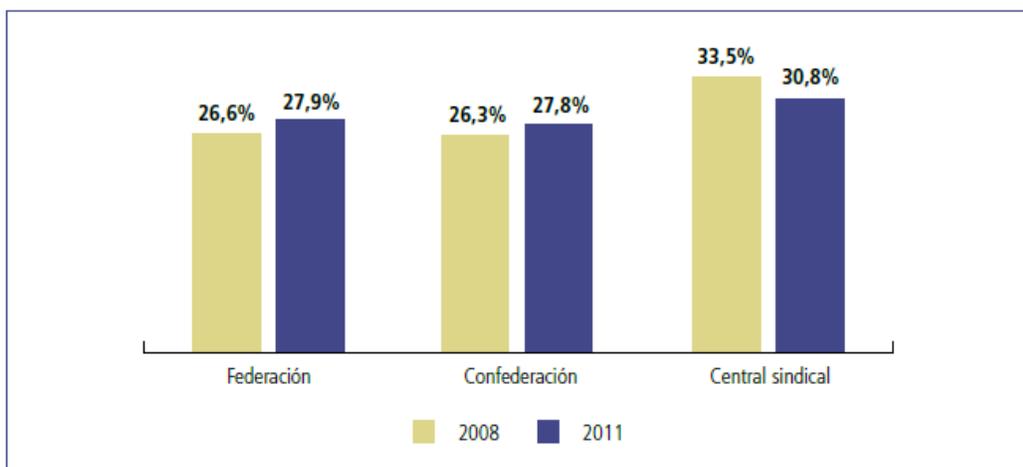
Tamaño de empresa	1 o 2 sindicatos		3 o más sindicatos		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	452	100%	0	0%	452	100%
Pequeña empresa	1.453	98,9%	16	1,1%	1.469	100%
Mediana empresa	1.930	98,8%	23	1,2%	1.953	100%
Gran empresa	1.408	70,9%	577	29,1%	1.985	100%
<b>Total</b>	<b>5.243</b>	<b>89,5%</b>	<b>616</b>	<b>10,5%</b>	<b>5.859</b>	<b>100%</b>

La organización del movimiento sindical en la mayoría de los países de Latinoamérica se vincula a una estructura piramidal, en donde los sindicatos sería la base para luego escalar en Federaciones, Confederaciones hasta llegar a la cúspide que serían las Centrales Sindicales.

El Código del Trabajo chileno permite (a diferencia de otros países) que los sindicatos se puedan afiliar a cualquier grado superior, ya sea Federaciones, Confederaciones o Centrales sindicales. Estas últimas

organizaciones en Chile no tienen mucho poder. Es así como sólo el 27,9% de los dirigentes declaró que su sindicato está afiliado a una Federación, el 27,8% a una Confederación y el 30,8% a una Central Sindical.

### Porcentaje de afiliación a Organizaciones Superiores

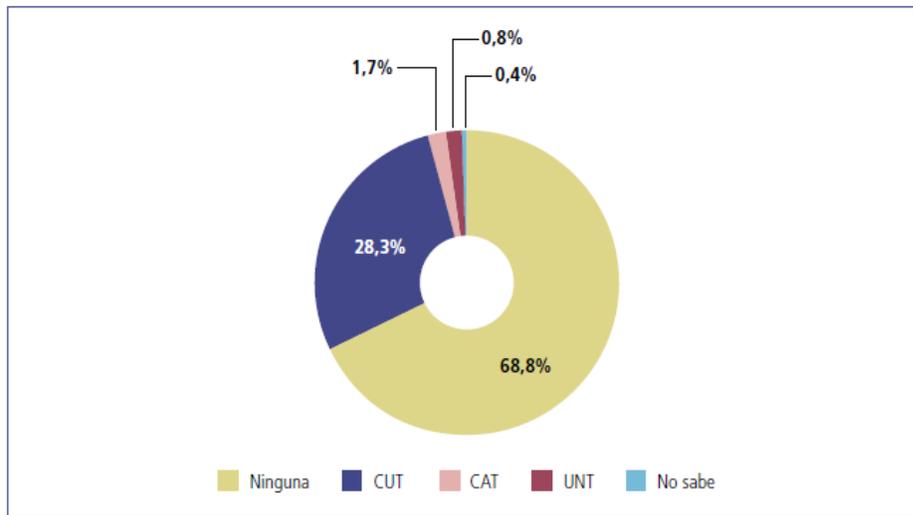


Estos datos comparados con el mismo estudio realizado el año 2008 demuestran que el aumento a la afiliación de Federaciones y a Confederaciones es mínimo: 26,6% y 26,3%, correspondientemente y se aprecia claramente una disminución en la afiliación a las Centrales Sindicales, ya que en el año 2008 éstas tenían a un 33,5% de los trabajadores sindicalizados.

A su vez, a continuación podemos ver la realidad de la afiliación que tienen los sindicatos activos dentro de las Centrales Sindicales en nuestro país. Es impresionante darse cuenta que casi el 69% no está afiliado a ninguna Central, es decir, 7 de cada 10 sindicatos no se afilian a las Centrales Sindicales, teniendo en cuenta además que no se considera la población que no está sindicalizada.

La CUT, sin lugar a dudas, con su 28,3% demuestra ser la Central con mayor representatividad que las otras dos. Sin embargo, no se puede sentir orgullosa de su afiliación, que alcanza a un número de trabajadores por debajo del promedio que hay en el resto de América. En la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) existe un 1,7% de afiliados y en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) un 0,8%.

Afiliación de los sindicatos a las Centrales Chilenas



En cantidad de trabajadores, la CUT tiene cerca de 500.000 afiliados. Esta cifra representa poco más de la mitad de los 892.365 sindicalizados que hay en el país (el 14,1% de toda la fuerza de trabajo ocupada que existe), lo que la constituye en el principal referente del mundo laboral en Chile. La CAT agrupa casi al 9 % de los sindicalizados, alrededor de 80 mil personas y la UNT al 6% aproximadamente 53 mil.<sup>194</sup>

<sup>194</sup>CANDIA, Viviana. Diario La Segunda, (5), 18 de Agosto 2012.

## CONCLUSIONES

### **Diagnóstico.**

Nuestro propósito, al decidir investigar sobre el tema de las Centrales Sindicales fue, en primer lugar, tratar un tema que, pese la trayectoria histórica que tiene tanto en el país como en Latinoamérica, y a la importancia que debería generar para el bienestar laboral de los trabajadores de una Nación, no ha sido tratado de manera acabada en Chile. Además, junto con analizar descriptivamente la historia, funcionamiento y composición de las Centrales Sindicales, nuestro objetivo principal fue poder concluir el real aporte y la influencia efectiva que tienen las Centrales Sindicales en la vida laboral cotidiana y en el mundo sindical.

A groso modo, y luego de haber analizado países de América Latina como México, Argentina, Colombia, Uruguay, y por supuesto Chile, es innegable concluir que la tasa de sindicalización ha decaído considerablemente en las últimas décadas. Las políticas neoliberales, la apertura de los mercados, la reducción de la labor proteccionista del Estado, la desregulación y flexibilización laboral son algunos de los factores que el

mundo sindical arguye para explicarse objetivamente el por qué de esta situación. Sin embargo, y producto de nuestro trabajo en terreno, podemos ver que, además de dichos factores, que innegablemente han impactado negativamente el accionar del mundo sindical, el movimiento obrero ha perdido fuerza interna, la cohesión de antaño ya no existe, las propuestas en materia laboral es casi nula, y la motivación para sus trabajadores no es suficiente. Importante es señalar también que la modernización, y en particular el fenómeno de la globalización igualmente ha hecho eco en la disminución de la convocatoria sindical que se da a nivel global. Con el cambio generacional llegó también el cambio en la forma en la que las personas se relacionan hoy en día. El fenómeno del internet y de las redes sociales ha aumentado la individualidad en la que viven inmersas las personas, habiendo pasado a la historia las formas de agrupación tradicionales, por lo que el intercambio de ideas, el debate, la proposición de nuevas formas de solucionar los conflictos ya no se ve. Las nuevas generaciones sólo se manifiestan a través de los conductos modernos de comunicación (facebook, twitter, entre otros), por lo que la “sede sindical” podría verse reducida a la nada misma en el futuro. Por contraposición, hoy en día no hay

un uso masivo de estos instrumentos para crear una mayor participación en la organización de los trabajadores.

Se produce un fenómeno a nivel tanto latinoamericano en general, así como particularmente lo pudimos apreciar in situ en la situación chilena, que es lo que podríamos denominar la “dispersión sindical”. El movimiento sindical hoy en día está fragmentado. En Chile conviven tres Centrales Sindicales: la CUT, la CAT, y la UNT, todas con niveles de afiliación sindical bajísimo. En el año 2012 eran más de 10 millones y medio de personas que estaban en condiciones de trabajar, pero sólo siete millones de ellas estaban con trabajo, y de esos sólo cerca de 700.000 personas pertenecen a las Centrales Sindicales. En Chile sólo el 30,8% de los trabajadores afiliados a un sindicato se encuentra afiliado a una Central Sindical. Esta fragmentación, unida a la disputa por el poder y la ausencia de una cultura que priorice los intereses del conjunto de las tres Centrales, por sobre el particular de cada una, disminuye sin lugar a dudas la fuerza que podría llegar a tener el movimiento sindical.

Dentro de los déficit estructurales que pudimos apreciar al investigar cada una de las Centrales Sindicales, podemos señalar la cantidad infinita

de sindicatos que pueden llegar a existir dentro de cada Central, lo que genera una gran dificultad al momento de aunar fuerzas para tomar decisiones concretas y con efectos prácticos para los trabajadores, sindicatos que a su vez son compuestos por 5 o 6 personas, lo que hace que el liderazgo de cada Central lo ejerza aquella Confederación más unida y fuerte ya que es la que instala a sus dirigentes como líderes de la Central.

El sistema de financiamiento creemos que tampoco es el más óptimo. La tónica en materia de financiamiento se basa en las cuotas mensuales que debe pagar cada trabajador afiliado a la Central, que van entre los \$100 y \$150 por trabajador, cuotas que, además de ser bajísimas, tienen el problema que no se cancelan por parte de los trabajadores afiliados, por lo que los dineros que se manejan dentro de las Centrales no son los óptimos como para trabajar de manera sólida, lo que a la vez genera que se tenga que acudir a ayudas de otro tipo, generalmente proveniente de partidos políticos, lo que tarde o temprano atenta contra la libertad con la que se pueden llegar a mover los dirigentes sindicales. Con respecto a este punto, consideramos que el tema del financiamiento de las Centrales Sindicales es uno de los aspectos más criticados por la opinión pública y la ciudadanía en general. La falta de transparencia en relación al tema es evidente. Al

momento de consultar a los dirigentes sindicales con respecto a cuáles son los flujos de dinero que se manejan en el interior de cada Central, cuántos son los trabajadores que pagan sus cuotas, o a quién se le rinde cuentas, no hay respuestas claras ni respaldos de los flujos de dineros. La respuesta más común que pudimos apreciar fue que “no se pueden dar cifras concretas debido a que no hay claridad con respecto a cuántos son los trabajadores que pagan sus cuotas mes a mes, debido a que constantemente se están afiliando nuevos trabajadores”. Consideramos que esta respuesta innegablemente genera suspicacias con respecto a los manejos de los dineros.

Con respecto a la visión ideológica que tiene cada Central, la relación con la política ha marcado el desarrollo de cada una. Consideramos, luego de haber estudiado la formación de cada una de las Centrales, los conflictos internos que se han dados, y principalmente los conflictos que se han generado entre las tres Centrales Sindicales, que el accionar del mundo político o el poder ha sido el principal factor de fragmentación de las Centrales, y no la unión o mancomunidad en objetivos y principios comunes. La UNT es una Central ligada desde sus inicios a la Democracia Cristiana. Al hablar de la CUT inmediatamente se le vincula con la Concertación y el

Partido Comunista. Y la CAT, pese a que nació unida a los partidos políticos de la Concertación en la época de la transición a la democracia, hoy en día se declara apolítica, la política no tendría “don de mando” en el movimiento sindical, sin perjuicio de que las demás Centrales Sindicales la vinculen con el actual Gobierno. Creemos en el trabajo en conjunto con los Gobiernos de turno, no con la disputa ni la negación de toda propuesta de Gobierno sólo por ser de una u otra tendencia política. Consideramos también, que la influencia de los partidos políticos dentro de las Centrales le resta legitimidad y poder de decisión al mundo sindical.

Otro factor que creemos importante a la hora de analizar los elementos que han llevado a disminuir considerablemente el poder de convocatoria que tienen hoy en día las Centrales Sindicales para con los trabajadores chilenos, radica en el hecho de que la imagen del movimiento obrero en la opinión pública no es la más óptima. Las razones pueden ser diversas, son tanto generales como particulares. Dentro de las generales, podemos apreciar un descontento de la ciudadanía con las instituciones, falta de confianza con las personas que ostentan cargo de representación, abuso de poder y malestar por la falta de solución a los conflictos que vive la gente. Y de forma particular se ha vinculado a ciertos dirigentes de las

Centrales Sindicales a escándalos de corrupción. Los compromisos de la dirigencia con los partidos políticos tampoco contribuye a darles un mejor posicionamiento frente a la opinión pública. Importante es considerar también que el aumento de ciertos conflictos laborales lleva a pensar a los trabajadores que la eficacia del trabajo llevado a cabo por las Centrales en defensa de sus derechos es muy baja.

En la práctica, las Centrales Sindicales no han propuesto medidas claras o proyectos de ley que pudiesen mejorar la situación laboral de los trabajadores chilenos. Al momento de consultar a los dirigentes sindicales el por qué no han presentado un proyecto de ley al Congreso Nacional claro y concreto para mejorar algún tema en particular que involucre las condiciones de trabajo de los chilenos, estos argumentan que no tienen facultades para hacerlo, debido a que esa es una función propia del poder legislativo y del poder ejecutivo. Efectivamente si nos remitimos a la forma estricta de proponer un proyecto de ley en Chile, claramente no podrían hacerlo, pero ¿Por qué no utilizar alguna de las vinculaciones que innegablemente mantienen con los partidos políticos para presentar un proyecto en materia de sistemas previsionales, negociación colectiva interempresa, capacitación de trabajadores, etc.? ¿No serían mirados con

otros ojos por el mundo trabajador si se pudiese afirmar que determinado proyecto de ley que actualmente se está discutiendo en el Congreso Nacional se generó a partir de la gestión de una Central Sindical? ¿No aumentaría la afiliación sindical a las Centrales y de esta forma la fuerza del mundo sindical? Esas son preguntas que nos iban surgiendo a medida que entrevistábamos a los dirigentes sindicales, y que creemos deben ser tomadas en cuenta por la dirigencia de las Centrales Sindicales.

### **Visión de futuro.**

¿Hacia dónde avanzamos? Como sociedad debemos ser conscientes que los cambios culturales que estamos viviendo son cada vez más rápidos, en cualquier ámbito es una ventaja poder anticiparse a las futuras necesidades.

Desde la vuelta de la democracia los índices de sindicalización nunca han superado el 15%, demostrando así una tendencia en las últimas dos décadas. La actual tasa de sindicalización en Chile no supera, siendo optimistas, el 12%. Nuestro contexto actual cambia, son cada vez menos

vistos los casos en que un trabajador está ligado a una empresa por toda la vida, hoy cada vez son menos las empresas que logran fidelizar a sus trabajadores. Los medios de comunicación masiva y las nuevas tecnologías crean más oportunidades para acceder a un mundo laboral. La tasa de rotación de los profesionales jóvenes no llega a los 3 años. La educación hoy en día es para todos y cada vez tenemos a más profesionales y a menos “trabajadores obreros”. Lo dicho hasta acá apunta a justifica que la sindicalización en Chile no tendrá el auge que tuvo en la época de la “cuestión social”. “La mano de obra” hoy en día ya escasea y seguirá siendo la tendencia hacia un pronto futuro, es por esto que el trabajo de los inmigrantes es y seguirá siendo un tema. En este contexto actual es que hay que promover un fortalecimiento responsable de la actividad laboral, sabiendo que la realidad y actual idiosincrasia del chileno no favorece mucho ese ámbito. En este marco hay que tener en primer plano a los trabajadores, pero creemos que su actual articulación no es suficiente, sino más bien precaria. Esto da pie para preguntarse si ¿nacerán nuevos actores sociales y cómo convivirán con los actores ya constituidos?

Valentina Doniez<sup>195</sup> opina que actualmente Chile está viviendo un proceso, el cual podría culminar con la creación de nuevos actores sociales “Los actores sociales están en una etapa de reconstrucción de debate, de volver a articularse por sobre estos niveles que les fueron impuestos, porque hay que pensar que se le impuso una organización en donde las Centrales no tenían cabida, entonces no eran instrumentos digamos de dinamización de la acción de los trabajadores, sino que eran unos entes que se llamaban para los primeros años de la Concertación a firmar estos acuerdos marcos pero no era que tuvieran así una actividad que convocara... Es complejo citar a actores porque en el fondo ningún proceso es totalmente puro, pero los subcontratistas en diferentes sectores están constituidos como organización, los trabajadores bancarios, los trabajadores metal-mecánico, los trabajadores portuarios, hay distintos sectores donde están ocurriendo cosas, a pesar del grado de desintegración, los educadores en la educación , los profesionales de la salud están ocurriendo cosas con distintos niveles de avance, distintos niveles de posicionamiento, distintas corrientes, pero yo creo que le tendría más fe a eso, más.”<sup>196</sup>

---

<sup>195</sup> Licenciada en Antropología Social, Fundación SOL

<sup>196</sup> DONIEZ Valentina. Entrevista realizada el Lunes 20 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Es así como estamos viviendo un proceso de estancamiento de la representatividad y legitimidad de los Centrales Sindicales como actores sociales y paralelamente van naciendo nuevos líderes y articulaciones sociales laborales, que esperamos, con el tiempo se constituyan en actores de peso en el quehacer nacional. Es por eso que creemos necesario seguir atentos estos procesos; por un lado las Centrales deben mejorar sus prácticas y por otro lado hay que promover y considerara el nacimiento de nuevos líderes sociales para que aumente el poder negociador de los trabajadores.

### **Código del Trabajo y Negociación Colectiva.**

Los paros fuera de la negociación colectiva se han transformado en una expresión cada vez más habitual. Claro ejemplo de esta situación hoy en día lo podemos encontrar en la manifestación que debutó con fuerza a comienzos de este año en el sector portuario, forzando al Gobierno a actuar directamente a través de la Ministra del Trabajo.

Son pocos los trabajadores que pueden negociar colectivamente en Chile con derecho a huelga (8%, última cifra disponible). Quienes lo hacen, pueden ser reemplazados desde el primer día del conflicto. En menos de 10 países en el mundo, se permite el reemplazo<sup>197</sup>. Esta es una materia que tiene que cambiar en el futuro, es deseable encontrar un mecanismo en el cual la huelga sea una medida de presión razonable, para aceptar el reemplazo solo en casos calificados.

Debe existir una reforma del Código del Trabajo para darle aplicación y eficacia al derecho fundamental de negociar colectivamente, modernizando aquellos aspectos de la ley relativos al ejercicio de derechos colectivos. Pero estos cambios deben hacerse teniendo presente que la productividad de la empresa le hace bien al país, esta productividad es la que permitirá crear más empleos y mejorar los beneficios de los trabajadores. Estas reformas requieren de un importante diálogo social con actores legitimados y con representatividad.

Las preguntas que proponemos para guiar un futuro debate son ¿nos gustaría un país en donde todos los trabajadores estén sindicalizados?

---

<sup>197</sup> Datos proporcionados por la Fundación Sol

¿Imaginamos un país donde todos los trabajadores tengan interés por “demandas laborales” y sea agentes activos en sus respectivos trabajos?  
¿Cuál es la mejor forma de distribuir la riqueza dignificando a la persona?  
¿Son (serán) las Centrales Sindicales los principales actores sociales del mundo sindical? ¿Existirá o surgirá una nueva forma de representación de los trabajadores? ¿Qué tan alejados estamos de una negociación por rama o actividad?

Según nos muestra el Informe Global sobre el Mundo del Trabajo OIT 2013<sup>198</sup>, entre 2007 y 2012 Chile aumenta sus niveles de empleo. Sin embargo, en el mismo lapso se observa un incremento en la desigualdad de ingresos. Crear empleo es necesario, pero no es suficiente. El principal desafío para el futuro será que actores sociales-laborales constituidos y con una nueva regulación disminuir la brecha de desigualdad.

---

<sup>198</sup> Diario la Segunda, Lunes 3 de Junio del año 2013. Cuerpo de economía

## **Propuestas para Centrales Sindicales**

No dudamos de que las relaciones laborales son importantísimas y que son una tremenda forma de poder disminuir la desigualdad en Chile, por eso que creemos deseables que las Centrales Sindicales, puedan voluntariamente, adherir a las siguientes buenas prácticas:

### **1.- Reconocimiento explícito de su vínculo con la política.**

Todos los estatutos de las Centrales en Chile niegan la vinculación con los partidos políticos, lo cual en la práctica no es verídico. Es poco factible y casi irrisorio pensar que existirá una desvinculación absoluta de la política con las dirigencias sindicales. El movimiento sindical nació de la mano de movimientos políticos, en donde muchas personas veían en este actuar una manera concreta de hacer justicia y de buscar el bien común. Hoy en día en las 3 Centrales que investigamos tienen vinculación con los partidos políticos. No estamos aquí para juzgar diferentes intencionalidades de sus líderes, dirigentes o políticos. Proponemos: Modificar los estatutos en el sentido que se admita y reconozca ligación con los partidos políticos,

señalar el nombre, cargo y militancia de los diferentes integrantes de una Central Sindical que tengan un vínculo con los partidos políticos.

## **2.- Exhibición pública de los registros de afiliados por sindicatos, trabajadores o adherentes a una Central.**

Fue lamentable para nosotros que, ninguna de las 3 Centrales nos entregara voluntariamente un registro con la cantidad de afiliados que ellos tienen para poder hacer un estudio al respecto. Hoy en día, además de los registros que tiene la Dirección del Trabajo (que es entregado y modificado por las mismas Centrales) y los datos estadísticos de la ENCLA (los cuales son aproximaciones, de la muestra con lo que se hace la encuesta) no existe un registro de la cantidad de trabajadores, sindicatos o confederaciones que tiene cada Central. Esto genera suspicacia . Proponemos al respecto que se cree un padrón anual del número de afiliados con que cuenta cada Central Sindical, de manera que, al momento de poder consultar el real número de trabajadores que adhieren a tal o cual Central, se puedan tener datos objetivos y claros. Regularizar este tema ayudaría tener claridad con respecto no sólo a la tasa de sindicalización para cada Central, sino que permitiría sacar cuentas con respecto a los fondos con que cuenta cada una

de ellas, el número de trabajadores o dirigentes sindicales que hacen uso de los cursos de capacitación que ofrece el Gobierno, entre otros.

### **3.- Profesionalización de los dirigentes de una Central.**

Las personas que estén en las directivas de una Central, deberían ser remuneradas para que puedan dedicarse tiempo completo al trabajo y desarrollo de la actividad sindical, mostrando de forma anticipada una declaración jurada de patrimonio. Junto con esta remuneración, exigir capacitación a los dirigentes y trabajadores pero con una constante evaluación. Al momento de conversar con dirigentes de la CUT, fue uno de sus dirigentes, Sr. Olivares quien nos señaló que *“Hoy una de las cosas de las que carece el movimiento sindical es de esa impronta que tenía el dirigente sindical de antaño que era capaz de pararse en la vereda del frente, en la calle, y establecer cuáles eran las condiciones”*. Consideramos importante crear y fomentar alianzas con el mundo académico, tales como Universidades o Centros de Formación Técnica para que los dirigentes o trabajadores tengan acceso a cursos de su interés.

### **4.- Exhibición pública de los balances de contabilidad, de los ingresos y gastos que tiene cada Central.**

¿Cuánto recauda una Central? ¿De dónde provienen sus ingresos? ¿A qué destina sus gastos? Estas son preguntas muy sencillas que más de una persona se debe preguntar y una Central debería ser capaz de poder responder con exactitud. En pocas palabras transparentar sus balances contables. Algunas Centrales fueron más abiertas al señalarnos cuanto recibían mensualmente y de donde provenían sus gastos, otras no lo hicieron. Ninguna nos pudo mostrar un documento ni los balances aprobados en sus respectivos congresos. No dudamos de su buena fe, pero le hace bien a una institución sin fines de lucro (cualquiera que sea) poder transparentar sus cuentas para que la sociedad vea y fiscalice su actuar, así los principales ganadores son ellos, toda vez que al verificar que realizan el trabajo que promulgan y destinan los ingresos a eso, ganan legitimidad, un principio escaso hoy en nuestros días.

## **5.- El padrón electoral**

Teniendo el registro de los diferentes afiliados a cada central, es factible y más transparente publicar con tres meses de anticipación a un elección el padrón de los trabajadores que podrán votar, para que estos puedan ser revisados e impugnados, por los mismos trabajadores afiliados a

la Central. En el caso de existir reclamos, consideramos importante que un TRICEL externo o independiente pueda dirimir las quejas para establecer el padrón. Respetamos y está dentro del principio de la libertad sindical que cada organización determine la forma de voto: personal, ponderado, representado etc. Una vez realizada las votaciones y ante cualquier queja o irregularidad, crear un procedimiento ante los tribunales calificadoros de elecciones quienes podrán ajustar a derecho (Estatutos y reglamentos internos de cada Central) los procedimientos de votaciones.

## **6.- Financiamiento de las Centrales.**

El financiamiento de las Centrales Sindicales, es un tema de mucho cuidado. Hoy en días, con las cuotas que pagan los afiliados no es suficiente o muchas veces no se pagan, por lo cual una Central no tiene recursos para poder ejercer su actividad. Creemos que es necesario fomentar y garantizar, por algún medio, un aporte básico a estas organizaciones pero este se debería lograr bajo determinadas circunstancias. Este aporte no debería venir ni de parte del Gobierno ni de los privados. Consideramos que cada Central sindical es libre de determinar de dónde van a provenir los fondos con los cuales se va a manejar. Lo importante es generar algún sistema que

les garantice el ingreso de flujos de dinero, superando la precariedad del sistema que utilizan actualmente, el cual no les garantiza en lo absoluto el contar con una suma básica de ingresos que les permita trabajar cómodamente de acuerdo a los fines que en cada uno de sus estatutos proponen.

#### **7.- Cuenta Pública.**

El presidente de cada Central cada cierto tiempo, debería poder realizar una cuenta pública no sólo para sus trabajadores sino para todos los ciudadanos del país, la cual esté disponible en su sitio web o sede nacional o regional en donde señale cuales fueron los avances que tuvo la Central durante el año, qué objetivos se cumplieron y cuáles no, argumentando los motivos de sus logros y fracasos.

#### **8.- Creación de un Organismo que recoja propuestas Laborales.**

Consideramos importante que las demandas de los trabajadores se traduzcan en propuestas concretas, las cuales, dependiendo de la viabilidad de cada una de ellas, pudiesen eventualmente llegar a transformarse en proyectos de ley. Actualmente las Centrales Sindicales no tienen incidencia

en la proposición de proyectos de ley que involucren las necesidades de los trabajadores del país. Creemos que, dado que a las Centrales confluyen las demandas de trabajadores de todo el país, estas deberían ser capaces de verter dichas demandas a un Organismo que, de forma independiente o perteneciente al Gobierno, les proponga de forma clara y concreta proyectos de ley para presentar por parte del Ejecutivo.

## BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN, Mario “Los sindicatos en Argentina” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, varios autores Ed. Aele, Lima 1988

Análisis Del Módulo De Relaciones Laborales de La EIL. Revista Nova TESIS- ARTRA N°9, Buenos Aires

ANGELL, Alan, “Partidos políticos y movimiento obrero en Chile” Ed Era, Ciudad de México, 1974

ANUARIO del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, año 2000.

BARRIA, Jorge “Trayectoria y Estructura del Movimiento Sindical Chileno: 1946 y 1962”, INSORA, Santiago 1963

BARRÍA, Jorge. El Movimiento obrero en Chile, Ediciones de la Universidad Técnica del Estado,

BARRÍA, Jorge. Historia de la CUT, Prensa Latinoamericana S.A., Santiago, Chile, 1971.

BOSOER Fabián y SENÉN Santiago. La lucha continúa 200 años de historia sindical en Argentina. Rústica. Ed 2012

CABANELLAS, Guillermo, “Derecho sindical y corporativo” Ed Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959.

CAMPERO, Guillermo “Trabajadores, empresarios y concentración social para la democracia”, CED, Santiago 1984

CAMPERO, Guillermo y Otros “Movimiento Sindical y Democracia” ,Ichech, Santiago, 1986.

CARMONA, Alejandra y SALEH, Felipe: “Guillermo Salinas: la mano derecha de Arturo Martínez que divide al PC”, ‘El Mostrador’, 9 de julio de 2012

CASTILLO, Juan. El nuevo ciclo de sindicalización en Uruguay En PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS Avances del Grupo de Trabajo sobre Auto reforma Sindical (GTAS) en 2010 – 2011, Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo.

CASTILLO, Juan. El nuevo ciclo de sindicalización en Uruguay en Procesos de Autoreforma sindical en las Américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2010 – 2011, Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo.

CISTERNAS, Lamberto, “La libertad sindical: principales aspectos doctrinario, legislativos y convencionales” Ed. Jurídica de Chile, Santiago 1970

DIDIER, Ignacio, Auge y crisis de la CUT: 1953-1973, Apunte elaborado para la Facultad de Derecho, Universidad Católica de Chile

ENCLA 2011 Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo Agustinas 1253, Santiago de Chile, Diciembre de 2012

ERMINDA, Oscar, “Libertad Sindical: normas internacionales, regulación estatal y autonomía” revista Jurídica del Trabajo N° 12, año 1989

FERES, María Ester. Gobiernos progresistas y movimiento sindical: la experiencia chilena, Fundación Frieftich Ebert,

FRIAS, Patricio, “El movimiento Sindical chileno en la lucha por la democracia: 1973-1988” Ed Alborada. Santiago, 1989

FRÍAS, Patricio. Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Colección Becas de Investigación, 2008.

GAETE, Alfredo, “Tratado del derecho del trabajo Chileno”, Ed Jurídica de Chile, Santiago, 1960

GAMONAL, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Santiago. Editorial LexisNexis año 2007

GARCÉS, Mario, y MILOS, Pedro. FOCH, CTCH, CUT, Las Centrales Unitarias en la Historia del Sindicalismo, ECO, Educación y Comunicación. Santiago, Chile, agosto 1988

GARCIA, Joaquín. “Organizaciones Sindicales y empresariales más representativas” En Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Colección estudios. Derie Relaciones Laborales. Madrid 1987

GODIO, Julio. Historia del movimiento obrero argentino (1870-2000). Buenos Aires. Corregidor. Tomo II

GOLDIN Adrián. La unidad sindical no está en cuestión. Columna de Opinión. La Nación. Nov 2008

GOLDIN Adrián. Representatividad y libertad sindical; la centralización impuesta. Universidad de Buenos Aires

GONZÁLEZ, Fernando. Clotario Blest, la ANEF y la formación de la CUT, Antecedentes para una historia sindical (1943-1953), Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales., Colección Tesis, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2009

GREZ, Sergio. De la regeneración del pueblo a la huelga general, Ril Editores, 2007

HERNÁNDEZ, Francisco. El sindicalismo en Colombia, implicancias sociales y políticas. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho Laboral, Bogotá, 2004

HUMERES, Héctor, “Derecho del trabajo y de la seguridad social” Ed jurídica de Chile, Tomo II Santiago, 2011.

HURTADO, Alberto, “Sindicalismo: historia, teoría y práctica” Ed del Pacífico, Santiago 1950.

JORAJURÍA Daniel, Afiliación directa: una puerta de entrada a toda la clase trabajadora En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012 en Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo

MANSILLA, Cristina. Estudio sobre la Negociación colectiva en el Uruguay. En línea [http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf) [consulta el 7 de Marzo 2013]

MARTÍNEZ, Gilberto, Autoreforma Sindical en la CUT Colombia: proceso que se consolida. En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo.

MAYNE, Jorge. Centrales Sindicales en Chile. Libertad Sindical. Historia y Legislación aplicable Valparaíso, Chile. Universidad Católica de Valparaíso, 1995

MEJÍA, Sergio. Convenios Internacionales del Trabajo “El compromiso del País”. En Artículos laborales de la Dirección del trabajo, 2003

MENGOD, Rosa María, profesora de Derecho del Trabajo Universidad de Chile, en su separata “Efectos de los Convenios ´87 y ´98, en la legislación chilena”, año 2002.

MONTT, Manuel, “Principios del derecho internacional del trabajo” Ed Jurídica de Chile, Santiago 1986.

MORENO, Ernesto, “Historia del movimiento Sindical Chileno (Una visión cristiana)” ICHEH, Santiago, 1986.

NORBERTO, Luis. Los esfuerzos del sindicalismo colombiano por autoreformarse En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo

OIT, “La libertad sindical: manual de educación obrera”, Ginebra, 1988.

OIT, “La libertad Sindical”, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, 1985.

OIT, “Los sindicatos y la OIT: Manual de educación obrera”, Ginebra 1992

PEREIRA, Fernando. Las estrategias de sindicalización en Uruguay. Una experiencia desde el PITCNT. OIT-Lima, Diciembre 2005. En línea <http://www.ilo.org/americas/oficina-regional/lang--es/index.htm>[consulta 9 de Enero de 2013]

PONCE, Homero, “Historia del movimiento Asociativo laboral Chileno” Ed Alba, Santiago, 1986

PORRINI, Rodolfo. Historia del PIT-CNT, en línea <http://www.pitcnt.org.uy>[consulta 9 de Enero de 2013]

POTOBSKY, Geraldo “La Organización Internacional del trabajo”, Ed Astrea, Buenos Aires, 1990

RASO, Juan. El sistema uruguayo de relaciones Laborales: entre autonomía y negociación. En Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol 3 N°5, 2012.

RENDÓN, Álvaro. Los sindicatos en Colombia: dificultades y retos sociopolíticos a finales del siglo, Fundación Friedrich Ebert de Colombia, diciembre de 1995.

RICO, Jorge. La Autoreforma sindical en Colombia, CGT, Confederación General de Trabajadores, Colombia. En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paul

ROJAS, Irene, “La libertad Sindical en el derecho laboral chileno”, PET, Santiago, 1991.

SCHMID Juan Carlos y VENTURINI Enrique. Las confederaciones sectoriales del sindicalismo argentino y la CATT. En Procesos de autoreforma sindical en las américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) 2011 – 2012. Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo.

SENÉN, Cecilia. TRAJTEMBERG, D. y MEDWID B. La Afiliación Sindical en Argentina 2005-2007:

ULLOA, Víctor. El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago 2003

VELASCO, Andrés y HUNEEUS Cristóbal. “Contra la Desigualdad” Editorial Debate. Chile, Diciembre, 2011

VILLADA, Jorge. La negociación colectiva del sector público: obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas, Documento N°55 de la Escuela Nacional Sindical, 2005

VILLASIMIL Prieto Humberto, “Libertad Sindical, Historia y Fundamentos, Edit por OIT año 2002.

VILLAVICENCIO, Alfredo. “La Libertad Sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT” En Cuadernos de Fundación. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

VITALE, Luis. Interpretación Marxista de la Historia de Chile, Ediciones Lom

WALKER, Francisco, “Derecho del trabajo y relaciones del trabajo, Ed Conosur, Santiago, 1989”

### **Entrevistas:**

OLIVOS, Oscar. Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2012 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco

STEILEN, Segundo. Entrevista realizada el 13 de marzo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Olivares, Osvaldo. Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

Canales, Marcos. Entrevista realizada el día 10 de Mayo del año 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores Paulina Plaza y Pablo Carrasco

BARANDA, Bruno. Entrevista realizada el Jueves 30 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

DONIEZ Valentina. Entrevista realizada el Lunes 20 de Mayo de 2013 en la ciudad de Santiago de Chile. Entrevistadores: Paulina Plaza y Pablo Carrasco.

### **Sitios web.**

En línea

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>[consultado 18 de enero de 2013]

En línea <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-es/index.htm>[consultado el 18 de enero de 2013]

En línea

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/manual/cap5.html>[consultado el 18 de enero de 2013]

En línea [http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-2do-seminario-proyecto-viso/organos\\_control\\_oit\\_23Abr.pdf](http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-2do-seminario-proyecto-viso/organos_control_oit_23Abr.pdf)[consultado el 18 de enero de 2013]

En línea <http://www.cta.org.ar/>[consultado el 18 de enero de 2013]

En línea <http://white.oit.org.pe/sindi/ceacr/arg/c87/obs12.html>[consulta 15 de Enero 2013]

En línea <http://white.oit.org.pe/sindi/ceacr/arg/c87/obs12.html>[consulta 27 de Diciembre de 2012]

En línea

<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/uruguayencifras2010/Mercado%20laboral%20y%20seguridad%20social.pdf> [consulta 20 de Marzo de 2013]

En

línea [http://www.fder.edu.uy/espaciode trabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciode trabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf)[consulta el 7 de Marzo 2013]

En línea <http://www.180.com.uy> [consulta 9 de Enero de 2013]

En línea <http://www.pitcnt.org.uy>[consulta 9 de Enero de 2013]

En línea <http://www.ilo.org/americas/oficina-regional/lang-es/index.htm>[consulta 9 de Enero de 2013]

En línea <http://www.espectador.com/noticias/257557/el-objetivo-madre-del-pit-cnt-para-2013-no-es-la-pelea-por-la-inflacion-sino-velar-por-el-crecimiento-de-los-salarios>[consulta 14 de Enero de 2013]

En línea, [www.cedetrabajo.org](http://www.cedetrabajo.org). [Consulta el 1 de abril de 2013]

En línea,  
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESI S26.pdf>, [Consulta el 1 de abril de 2013]

En  
línea <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInformacion/19/art/art5.pdf>. [Consulta el 12 de abril de 2013]

En línea,  
<http://www.angelfire.com/folk/latinamerica/Sindicatos/sesion4b.pdf>,  
[Consulta el 12 de Abril de 2013]

En línea <http://www.fte-energia.org/E179/02.html>, [Consulta el 13 de Abril de 2013]

En línea, <http://periodistaautonomo.blogspot.com/1996/11/central-autnoma-de-trabajadores-cat.html>. [Consulta 20 de enero de 2012]

En línea, <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajadores-del-alimento-se-adhirieron-a-paro-nacional-convocado-por-la-cut/2003-07-26/151400.html>, [Consulta el 25 de marzo de 2013]

En línea,  
<http://www.lanacion.cl/noticias/site/artic/20030826/pags/20030826195830.html> [Consulta el 20 de marzo de 2013]

En línea, [http://m.df.cl/los-claroscuros-del-mundo-sindical/prontus\\_df/2011-04-29/132422.html](http://m.df.cl/los-claroscuros-del-mundo-sindical/prontus_df/2011-04-29/132422.html),

En línea [www.catchile.cl](http://www.catchile.cl)[consulta 5 de Abril 2013]

En línea <http://www.elciudadano.cl/2010/05/06/21812/cut-concertacion-y-crisis-de-un-ciclo-sindical/>, [Consulta el 2 de mayo de 2013]

En línea [http://www.mintrab.gob.cl/?page\\_id=861](http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=861)[Consulta el 2 de mayo de 2013]

En línea <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/wp-content/uploads/downloads/2011/04/propuestas-de-principios-para-un-sindicalismo-moderno.pdf>, [Consultada realizada el 8 de junio del año 2013]

