

CENTRO DE DOCUMENTACION
Vicaria de la Solidaridad

Documento N° 008119.06
Ingreso _____

SEGURIDAD
NACIONAL
Trabajo N.7

E S Q U E M A

EL SINDICALISMO EN EL ACTUAL ESTADO DE EMERGENCIA

INTRODUCCION :

1. VISION DE LA ORGANIZACION SINDICAL ANTES DEL PRONUNCIAMIENTO MILITAR.
 - 1.1 Estructura de la organización sindical.
 - 1.2 Participación del movimiento sindical en la vida económica y social del país.
 - 1.3 Nuevas proyecciones configuradas al interior del movimiento sindical.

2. DESARTICULACION DEL MOVIMIENTO SINDICAL A PARTIR DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 1973.
 - 2.1 Disolución de la CUT.
 - 2.2 Disolución de confederaciones, federaciones, asociaciones y sindicatos.
 - 2.3 Pérdida de participación en instancias político-administrativas.
 - 2.4 Normas jurídicas transitorias.
 - 2.5 Represión.

3. APOYO DE ALGUNOS SECTORES SINDICALES AL NUEVO REGIMEN.

4. SITUACION ACTUAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL.
 - 4.1 Nuevas normas jurídico-sindicales del régimen de excepción.
 - 4.2 Pérdida de apoyo de sectores sindicales.
 - 4.3 Creación de un frente laboral comprometido.

5. NUEVA INSTITUCIONALIDAD.

- 5.1 Las Actas Constitucionales.
- 5.2 Legislación social promulgada.
- 5.3 Legislación social propuesta.

CONCLUSIONES.

EL SINDICALISMO EN EL ACTUAL ESTADO DE EMERGENCIA

INTRODUCCION :

La influencia adquirida por el movimiento sindical y su gravitación en las diversas esferas de la vida nacional, lo constituyen en un instrumento de poder de los trabajadores, que se caracteriza por su fuerza y complejidad. Esta realidad aparece entonces como un obstáculo para el logro del control absoluto del poder por parte del Gobierno Militar. Siendo este último un requisito indispensable de sustentación del nuevo régimen, se procede a utilizar las medidas más fuertes de represión, con el fin de aniquilar al sindicalismo. Como veremos más adelante, junto a las medidas legales y administrativas que pretenden paralizar su acción, se procede a desarticular y se intenta destruir su organización a través del uso directo de la fuerza.

Por lo tanto, para entender la política laboral del régimen militar y sus consecuencias directas sobre el movimiento sindical, se hace indispensable caracterizar la realidad sindical antes del 11 de septiembre de 1973.

1. VISION DE LA ORGANIZACION SINDICAL CHILENA ANTES DEL PRONUNCIAMIENTO MILITAR.

1.1 Estructura de la organización sindical.

- Sindicatos base; el Código del Trabajo establece tres tipos de organizaciones sindicales para los trabajadores:

El Sindicato Industrial, que agrupa a obreros que laboran en un mismo establecimiento. Este tipo puede cons-

tituirse sólo en empresas que empleen a lo menos veinticinco obreros.

El Sindicato Profesional, que agrupa a trabajadores que desempeñan un mismo oficio o profesión, una misma actividad conexas. Este tipo se instituye como un sindicato para empleados y trabajadores independientes.

El Sindicato Agrícola, que agrupa sobre una base territorial (comuna) a los trabajadores agrícolas cualquiera sea el tipo de trabajo que desempeñan en el agro.

La legislación del trabajo se dictó para regular el conflicto laboral, con el fin de controlar y de hecho limitar las posibilidades de acción institucional del movimiento sindical. Las normas sobre sindicación y negociación colectiva privilegian a la empresa como el centro neurálgico de las relaciones industriales y, a la vez, establecen impedimentos para la organización sindical unitaria a nivel de empresa, debilitando así el poder de negociación del sector laboral.

La exigencia de contar con un mínimo de 25 asociados dificulta y, en algunos casos, margina a los trabajadores de la pequeña industria y artesanado y a los que laboran en el sector servicios, de la posibilidad de organización legal y negociación a nivel de empresa.

El Código del trabajo determina los fines que debe tener la organización sindical y considera ilegal cualquier reivindicación que disminuya el poder del sector patronal, es decir impide cualquier acción que propugne el cambio social y la participación efectiva de los trabajadores en la gestión de la empresa. Frente a esto el movimien-

to sindical se ha dado una estructura, que supera las limitaciones legales y ha intentado de diversas maneras lograr una transformación del Código, ya sea a través de la dictación de disposiciones alternativas o mediante un cambio en la interpretación del sentido de las normas.

Es así como los trabajadores fiscales, a quienes el Código les prohíbe expresamente organizarse en sindicatos y negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y remuneración, han constituido asociaciones protegidas únicamente por las normas generales que rigen este derecho. Estas organizaciones -pese a todas las dificultades- han planteado reivindicaciones, han generado conflictos sociales y han logrado diferentes conquistas legales a través del tiempo; incluso han obtenido un reconocimiento legal indirecto al conquistar el fuero para sus dirigentes gremiales.

Los trabajadores han logrado que por la vía administrativa, se modifique la interpretación del sentido dado por el Código al sindicato profesional y lo han adoptado como la forma legal de constitución de sindicatos únicos de empresa.

Según un informe oficial entregado por el Gobierno al Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., el 10 de septiembre de 1976 existían 6.677 organizaciones sindicales; el mismo Comité informado por la vía sindical da un número de más de siete mil organizaciones. Esta diferencia se explica por el gran número de organizaciones extra-legales que no están registradas en la Dirección del Trabajo, y por lo tanto no son consideradas en las estadísticas oficiales.

La estimación de la representatividad del movimiento sindical, presenta dificultades que lleva a la obtención de resultados divergentes. En efecto, a la falta de información precisa en cuanto a número de sindicalizados, se agrega el problema de determinar el número de trabajadores sindicales, es decir susceptibles de afiliarse a algún tipo de organización sindical. Las exigencias de afiliación varían de un tipo de sindicato a otro y, por lo tanto, deben hacerse cálculos separados de su representatividad. Por ejemplo, para estimar la representatividad del sindicalismo industrial, hay que cotejarla población afiliada a este tipo de sindicato, con la población económicamente activa, de 18 años o más de edad, ocupada en el sector privado, que tiene la categoría jurídica de obrero y que labora en establecimientos que ocupan a lo menos 25 obreros.

- **Federaciones, Confederaciones y Asociaciones :**

Estas son organizaciones de segundo nivel que agrupan a los sindicatos base. Frente a ellas la legislación laboral establece restricciones en cuanto a su organización y posibilidades de acción aún mayores que en el caso de los sindicatos. De acuerdo a la ley sólo pueden constituir federaciones y confederaciones legales los sindicatos de un mismo tipo; esto es, no pueden formarse federaciones que agrupen conjuntamente a sindicatos industriales y profesionales; aún más, para el caso de las federaciones de sindicatos profesionales, estos últimos deben tener por base un mismo oficio o profesión.

Las federaciones de sindicatos industriales, tienen como fines expresamente delimitados la educación, asistencia, formación de economatos y cooperativas, no pudiendo representar a sus afiliados en ninguna de las instancias de la negociación colectiva.

Las innumerables trabas legales para la formación de organizaciones sindicales de nivel superior, han conducido a la constitución de un gran número de federaciones, confederaciones y asociaciones extra-legales, las que superan varias veces en número y tamaño a las legales. Estas organizaciones han desempeñado un rol fundamental en la defensa de los trabajadores de empresas medianas y pequeñas, que tienen escaso poder de negociación, logrando la fijación de tarifados nacionales en algunos sectores productivos, tales como la Construcción, el Cuero y Calzado y el Sector Textil, que aseguran una remuneración mínima a cualquier trabajador que labore en dichos sectores. Con el objeto de superar la atomización de la estructura sindical y fortalecer la posición laboral en la negociación colectiva, las federaciones han propugnado la unificación de los pliegos de peticiones de todos los trabajadores de una misma rama de actividad. Esta unificación se logra a través de la presentación de pliegos similares en el contenido de sus peticiones y simultáneos en la fecha de presentación.

El papel desempeñado por estas organizaciones ha conducido en la práctica a su reconocimiento de hecho, tanto por el sector laboral como por las autoridades; esto último se expresa en la participación de las federaciones, asociaciones y confederaciones en negociaciones colectivas a nivel ministerial, pese a no tener un estatuto legal.

- La Central Unica de Trabajadores:

Cabe destacar que la organización superior del movimiento sindical chileno, ha tenido un carácter extra-legal durante la mayor parte de su existencia; en efecto desde su fundación en febrero de 1953 y hasta Diciembre de 1972, la CUT desarrolló su acción sin contar con personalidad jurídica.

La CUT reúne en su seno a organizaciones legales y extra-legales que agrupan a trabajadores de todas las ramas de la actividad económica (agricultura, minería, manufacturas, etc.), y todas las categorías ocupacionales (obreros, empleados, campesinos, técnicos y profesionales). En Septiembre de 1973 a la CUT adherían un total de 127 organizaciones de segundo nivel (federaciones, confederaciones, uniones, etc.). Según un informe de la C.I.O.S.L. en el año 1972 registraba un millón de afiliados que representaba el 40% de la población ocupada y el 90% del total de trabajadores organizados.

La CUT ha actuado en defensa de los intereses de todos los trabajadores, de los organizados y los no organizados. Ha orientado y apoyado a los trabajadores en la obtención de sus reivindicaciones a través de los convenios colectivos. Por la acción constante de la CUR se consiguió la dictación de leyes que fijaran salarios mínimos, beneficios previsionales, reajustes generales de remuneraciones, inamovilidad en el empleo, favoreciendo a todos los trabajadores del país, y, en especial, a los no organizados.

La CUT no se ha limitado a una acción reivindicativa, sino desde sus comienzos estableció como meta fundamental, el logro de transformaciones estructurales, que permitieran la constitución de una sociedad más justa e igualitaria. Otra de las metas de la CUT ha sido buscar la forma de insertarse en la estructura de gestión del Estado, para que los trabajadores tengan ingerencia no sólo en la definición de las políticas salariales, de empleo y de otras materias relacionadas con el mejoramiento de sus condiciones de vida, sino también en lo que respecta a las libertades públicas y al derecho de todos los sectores a participar activamente en la gestión del desarrollo.

La fuerza que fue adquiriendo la CUT obligó al Estado a considerarla como interlocutor en negociaciones del más alto nivel; se le dió en un momento un reconocimiento legal tácito a través de algunas disposiciones legales; se le llamó a participar en diferentes instancias político administrativas; y finalmente en diciembre de 1972 se le otorga por la Ley 17.594 la personalidad jurídica.

La participación implicaba una transformación del rol del movimiento sindical frente al Estado y un cambio en las relaciones de trabajo en las empresas del área de propiedad social. Sin embargo, este proceso sufrió de serias deficiencias que provocaron desgastadores conflictos al interior del movimiento sindical y entre éste y el Gobierno.

El modelo concreto de participación que se pretende aplicar si bien es aprobado formalmente por la organización sindical, es elaborado por el Gobierno a base del consenso entre los diversos partidos políticos que lo conforman.

Se elabora un esquema de participación que privilegia los aspectos normativos (composición y atribuciones de los órganos de participación), dejando de lado los aspectos sustantivos, que debían ligarse a las posibilidades reales de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Se suscita una larga discusión en torno a la relación entre estructura y funciones del sindicato y de la participación. Por una parte, se afirma que el sindicato adquiere un nuevo rol en la sociedad en transformación y, por la otra, se reduce este al nivel de mera declaración de intenciones. En la práctica se crean organismos autónomos y paralelos al sindicato, que deberán constituirse en organismos de poder de los trabajadores.

Al interior del movimiento sindical, nunca se logró resolver el problema de la autonomía o dependencia entre el aparato de participación y la organización sindical. Como consecuencia, la aplicación del modelo de participación fue dirigido por el Gobierno provocando un conflicto y una superposición de roles entre sindicatos y órganos de participación.

Otro problema no resuelto fue el de la relación entre organizaciones sindicales y partidos políticos, trasladando al interior del movimiento sindical las mismas posiciones sectarias que adoptaron los diferentes partidos políticos.

Esto condujo a un desgastador conflicto que obstaculizó la defensa y consecución de los intereses fundamentales de los trabajadores. En ningún caso queremos significar con dicha observación, que postulamos un movimiento sindical neutro. Por el contrario, afirmamos que en cualquier tipo de sociedad el sindicalismo desempeña un rol político en favor o en contra del sistema vigente.

La historia del movimiento sindical chileno está vinculado al desarrollo y a la acción de los partidos políticos de base trabajadora. En esta acción conjunta se ha venido postulando la conquista del poder político para los trabajadores, como única forma posible de defender y desarrollar los intereses que ellos sustentan, por ser las fuerzas motrices de la sociedad.

A medida que aumenta la ingerencia del sindicalismo en las esferas de decisión del Estado, se ven ampliando y fortaleciendo la conciencia de los trabajadores que la solución de sus problemas sólo se puede alcanzar si se

realiza un cambio estructural total del sistema, estrechándose así la vinculación de la participación en la lucha sindical y en la lucha política.

No es extraño que al interior del movimiento sindical surjan las mismas posiciones y tendencias que se dan en la esfera política.

Afirmamos que, más que de una "excesiva politización" el movimiento sindical adolecía de una falta de claridad respecto de su rol dentro del proceso de transformaciones de las estructuras de la sociedad y de su relación con el Estado.

Conjuntamente con lo anterior, la organización sindical no fue capaz de evitar que el sectarismo político que predominaba en las esferas de la vida nacional penetrará en su interior y minará, entonces, la base misma donde históricamente se había forjado la unidad de los trabajadores del país.

El sexto congreso nacional de la CUT realizado en 1971 modifica la forma de elección de los miembros que integran sus órganos directivos superiores. En el año 1972 se realiza la elección del Consejo Directivo Nacional y de los Consejos Provinciales por votación directa y secreta de todos los trabajadores afiliados; se establece en sus estatutos que con el fin de asegurar la representación de las diferentes tendencias que se dan al interior del movimiento sindical, la Mesa que preside el Consejo Directivo estará formada por representantes de las 4 posiciones mayoritarias. Esta forma de elección fue consagrada por la ley que le confirió personalidad jurídica.

1.2 Participación del movimiento sindical en la vida económica y social del país.

El movimiento sindical en su larga trayectoria de lucha ha

influido directa e indirectamente en la promulgación de las leyes que conforman el Código del Trabajo, en la democratización de la educación, en la extensión de los servicios de salud, en el mejoramiento de las condiciones generales de vida no sólo de los trabajadores sino del pueblo en general.

En el año 1938 la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH) participa en el Directorio de la CORFO y en los organismos rectores de la política social. Aunque fue una participación de corta duración, demuestra que el interés del movimiento sindical de incorporarse por la vía institucional a la gestión de las políticas de desarrollo, existe con mucha anterioridad a la fundación de la CUT. Sin embargo, sólo a fines del año 1970 la firma del acta CUT-Gobierno consagra esta antigua aspiración de los trabajadores, por medio de la inserción formal del sindicalismo en diferentes órganos de definición y ejecución de las políticas de desarrollo nacional y sectorial, tales como ODEPLAN, CORFO, Comisión Nacional de Desarrollo Social, Comisión de Reforma del Código del Trabajo, INACAP, Caja de Empleados Públicos y Periodistas, Comisión Nacional de la Vivienda, etcétera.

La participación se da también a otros niveles de la estructura sindical, las federaciones tienen representación en los diferentes comités de desarrollo sectorial de CORFO y los sindicatos base, se insertan en la estructura de participación en la gestión de las empresas del Area Social.

1.3 Nuevas proyecciones configuradas al interior del movimiento sindical.

El movimiento sindical, consciente de la necesidad de fortalecer su organización y de terminar con la automatización que lo desgasta en innumerables conflictos aislados, se abocó a

la tarea de reformular su estructura orgánica.

En 1965 la CUT acuerda en su Cuarto Congreso Nacional avanzar en la lucha contra la dispersión y paralelismo sindical. En el año 1968, con ocasión de su Quinto Congreso Nacional, aprueba las normas generales de su nuevo proyecto organizacional, culminando en 1971 con la aprobación por el Sexto Congreso Nacional, de las pautas para la constitución de organizaciones sindicales únicas a nivel de empresa y de rama de actividad. Se pretende fortalecer así, la posición del sector laboral en las relaciones industriales y llegar a la celebración de convenios colectivos nacionales por rama de actividad, que aseguren condiciones mínimas básicas para todos los trabajadores, estén o no organizados. Se establece que no se puede uniformar el proceso a seguir ni la forma definitiva que asumirá la estructura de cada organización sindical única, atendiendo a las distintas realidades laborales del país. Se fija como principios fundamentales de esta nueva organización, la elección democrática de sus autoridades y la participación de todos los estamentos laborales (obreros, empleados, técnicos y profesionales) en sus órganos directivos.

Hasta septiembre de 1973, se habían constituido los siguientes sindicatos únicos a nivel de empresa y de rama: CHILECTRA, Compañía Minera La Disputada Las Condes, CHIPRODAL, CAP, ETC, LAN Chile, ASMAR, Sindicato Unico del Cemento, del Plástico, de Laboratorios, de la Educación. Esto demuestra que el movimiento sindical avanzaba en la búsqueda de una estructura más orgánica, democrática y representativa.

2. Desarticulación del Movimiento Sindical a partir del 11 de septiembre de 1973.

2.1 Disolución de la CUT.

Una de las primeras disposiciones del régimen militar fue la disolución de la CUT, el 17 de septiembre de 1973.

Se cancela su personalidad jurídica, mediante el D.L.12 y el 13 del mismo año, el D.L.133, declara su disolución y nombra como liquidador de todos sus bienes al Director del Trabajo.

2.2 Disolución de confederaciones, federaciones, asociaciones y sindicatos.

La paralización de las organizaciones sindicales más importantes se intenta a través de diversas medidas tales como, allanamientos y clausura de sus locales, incautación de su documentación, mobiliario, material de oficina y vehículos. Tal es el caso de la Confederación Campesina e Indígena Rancuquíl, de la Confederación Unidad Obrero Campesina, de la Federación Industrial de la Edificación, Madera y Materiales de Construcción (FIEMC), de la Federación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (FEMET), etcétera.

Se procede a la disolución de algunas organizaciones sindicales campesinas por bandos de la autoridad militar. Por ejemplo, el bando 36 disuelve la Federación José Bascuñán Zurita de la provincia de Bío-Bío conjuntamente con sus sindicatos afiliados y el bando 66 disuelve las federaciones Salvador Allende y Lautaro de la Provincia de Llanquihue, con todos sus sindicatos. En el caso de la Federación José Bascuñán Zurita, el bando 36 también dispuso que sus afiliados debían integrarse a una u otra de las federaciones que especifica, bajo pena de detención.

Otra medida utilizada ha sido la paralización del aporte financiero a las organizaciones. Por ejemplo, la Dirección del Trabajo no ha entregado los aportes financieros que les corresponden según la ley 16.625 a las confederaciones campesinas

Ranquíl y Unidad Obrero Campesina; la resolución número 17 dictada por el Ministro del Trabajo el 1. de Febrero de 1975 puso término al descuento por planilla de las cotizaciones sindicales de los trabajadores de la construcción, dejando sin financiamiento a la FIEMC; el D.L.82 del 2 de octubre de 1973 suspende el descuento de las cuotas sindicales en favor del Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación (SUTE), previsto en la Ley 17.615 y congela el 90% de los fondos de esta organización.

Se ha negado el otorgamiento de personalidad jurídica a federaciones extra-legales, a pesar de haber cumplido con los requisitos legales pertinentes. Se ejemplifica con los casos de la FIEMC y de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y del Vestuario (FENATEX).

Han dejado de funcionar los siguientes sindicatos únicos : el de Laboratorios, del Plástico y de CHILECTRA, en reemplazo de estos se crearon varios sindicatos. En el sector de la educación se nombró una comisión interventora del SUTE (D.L.82) y otra en la Asociación Nacional de Empleados de Servicios de Educación (ANESE) por el D.L.517; ambas organizaciones han dejado de funcionar en la práctica.

2.3 Pérdida de participación en instancias político-administrativas.

Se pone término a la participación que tenía el sindicalismo a través de la CUT y sus federaciones en las siguientes organizaciones y comisiones :

- Comisión Nacional de Desarrollo.
- ODEPLAN.
- Servicio de Cooperación Técnica.
- CORFO.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- Comisión Nacional Automotriz.
- Comisión Nacional de la Vivienda.

- Comisión Nacional de Ahorro.
- INACAP.
- Comisión de Desarrollo Social.
- Comité Ejecutivo Nacional de la Participación.
- Comisión de Reforma del Código del Trabajo.
- Comisión de Reforma de Seguridad Social.
- Caja de Empleados Públicos y Periodistas.
- Servicio Nacional del Empleo.

Se eliminan todos los organismos de participación que se habían creado en las empresas del Area de Propiedad Social.

2.4 Normas jurídicas transitorias.

El Bando 36 del 18 de septiembre de 1973 ordena que deben ser separados de sus puestos los elementos dañinos como los extremistas, saboteadores, delincuentes o personas reconocidas como activistas o agitadores. Con esta justificación se procede al despido de gran número de dirigentes sindicales.

El mismo bando contiene además, disposiciones que suspenden la presentación y tramitación de pliegos de peticiones, las licencias para desempeñar tareas sindicales y se declara en receso las Juntas de Conciliación, las Comisiones Tripartitas de Remuneraciones y la Comisión Central Mixta de Sueldos.

El 21 de septiembre de 1973 se dicta el D.L.32, que crea Tribunales Especiales del Trabajo para resolver los reclamos de los trabajadores despedidos. Dichos Tribunales son presididos por un Juez del Trabajo o integrados por un representante de las FF.AA. y un Inspector del Trabajo. En este mismo decreto ley se agregan nuevas causales de despidos y prácticamente se eliminan el fuero sindical. En virtud de este decreto se sancionan con el despido, actividades como la participación en

conflictos colectivos que tuvieron lugar antes del cambio de régimen y aún la inasistencia al trabajo debida a la detención del interesado.

En el sector público, por los decretos leyes 6, 22, 98, se declara el interinato de casi la totalidad de los trabajadores del sector exceptuando sólo a los funcionarios de la Contraloría Nacional de la República y del Poder Judicial. El D.L.193 de diciembre de 1973 establece la creación de Comisiones Especiales en cada Departamento, integradas por el Gobernador, un representante de las FF.AA. y un representante del servicio en que trabajaba el interesado, para resolver los reclamos por despidos en el sector público.

2.5 Represión.

Toda la información que se entrega a continuación, se obtuvo del Informe de la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical presentado a la 196 Reunión del Consejo de Administración de la OIT, en mayo de 1975. Sirve por lo tanto, sólo como ilustración de las medidas adoptadas contra el movimiento sindical, no pretendiendo entregar una información exhaustiva en estas materias.

- Muerte y ejecución de dirigentes sindicales.

El Gobierno Militar ha reconocido la ejecución de 11 dirigentes sindicales, entre ellos se encuentran David Miranda, ex Secretario General de la Federación Minera; Benito Tapia, dirigente del Sindicato Industrial de El Salvador; José Barrientos y Alexis Valenzuela, dirigentes de la CUT de Valdivia y Tocopilla respectivamente.

Nueve dirigentes o sindicalistas murieron -según el Gobierno- en enfrentamientos con las FF.AA.; entre ellos Luis Almonacid A.,

Secretario General de la CUT de O'Higgins, Juan Martínez ex dirigente Nacional de la Asociación del Cuero y Calzado, Teobaldo Salazar dirigente de la Asociación de Profesores y Empleados de la Universidad de Chile.

Catorce dirigentes y sindicalistas murieron al intentar fugarse, según informe del Gobierno. Entre ellos están Juan Jiménez, dirigente de los trabajadores de CORFO; Raúl Barriaini, dirigente portuario de San Antonio, Alejandro Flores, dirigente de la CUT de Temuco.

- Detención de dirigentes sindicales.

Según informe de Gobierno, 121, dirigentes están condenados, detenidos, relegados o estuvieron detenidos y han sido dejados en libertad. Entre ellos se encuentran cinco miembros del Consejo Directivo Nacional de laCut y doce miembros de los Consejos Provinciales, Departamentales o Locales de esta organización.

Con respecto a 61 dirigentes "desaparecidos", el Gobierno informó que no figuraban como detenidos ni ejecutados, sin entregar más antecedentes sobre ellos.

- Despidos y renunciias de dirigentes sindicales.

En virtud del bando 32 y de los decretos leyes 6, 22, 32 y 98 se ha procedido al despido de un gran número de dirigentes sindicales. Muchos otros se vieron obligados a dejar sus cargos sindicales, renunciar a sus puestos de trabajo, abandonar el país o cambiar sus zonas de residencia, ignorándose en muchos casos su paradero.

La situación de las directivas de las federaciones y confede-

raciones era la siguiente : en la Federación Nacional Minera además de detener a sus dirigentes máximos, en 13 sindicatos base se había destituido totalmente a su directiva; en la FEMET, de los 700 dirigentes que tenía, quedaban 420; en la Confederación de Empleados Particulares de Chile (CEPCH) se declara una reducción del 25% de sus dirigentes en el país; en el SUTE de 2000 dirigentes en el país, 1200 habían sido sancionados en su mayoría con el despido, encontrándose 6 de sus dirigentes nacionales detenidos; en la ANESE, 10 de 13 dirigentes fueron despedidos; en la FENATEX sólo 5 de los 33 dirigentes estaban todavía en sus cargos; en la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud (FENATS) se había destituido de sus cargos a 39 dirigentes nacionales de un total de 63 y a 1510 dirigentes de base de un total de 2350; en la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), de los 21 dirigentes nacionales elegidos en 1970 sólo quedaban 8; en la Asociación Nacional de Empleados de Aduanas, 7 de los 14 dirigentes renunciaron o fueron despedidos; en la Empresa Portuaria de Chile de más de 100 dirigentes quedaban 49; el 60% de los dirigentes nacionales del Sindicato Unico del Plástico habían sido despedidos.

- Amenazas contra los dirigentes que mantienen sus cargos.

Finalmente, cabe destacar que los dirigentes sindicales están continuamente sometidos a presiones y amenazas, sufren detenciones por alteración del orden público, son con frecuencia citados a declarar ante las autoridades militares con el objeto de amedrentarlos e impedir de hecho que desempeñen su rol.

3. APOYO DE ALGUNOS SECTORES SINDICALES AL NUEVO REGIMEN.

Después del 11 de septiembre, debido al caos reinante en el mundo laboral con motivo de su descabezamiento y represión, así como también por la división política que existía en él, se produce una identificación con el nuevo régimen por parte de un grupo de dirigentes sindicales. Entre estos cabe notar a un dirigente de la Zonal de El Teniente, un dirigente de Correos y Telégrafos, un dirigente de los obreros de las Bencineras, algunos de la Salud, etcétera. Estos dirigentes dan un apoyo irrestricto al nuevo Gobierno, el que se manifiesta en declaraciones públicas, diálogo permanente con las autoridades, participación en actos públicos gubernamentales y por su concurrencia ante la Comisión Investigadora designada por la OIT, como testigos del Gobierno.

En general, se podría decir que este grupo de dirigentes tiene las siguientes connotaciones: son pocos y de representatividad relativa en el universo sindical chileno, teniendo algunos mayor figuración pública por su actuación política. La mayor parte de ellos accede a cargos de importancia sindical por el desaparecimiento de los dirigentes máximos de sus organizaciones o son puestos en sus cargos en virtud de la legislación de excepción dictada para desbaratar la actividad sindical.

Otros sectores dirigentes sindicales dieron apoyo tácito al nuevo gobierno, mediante declaraciones tanto dentro como fuera del país, pero siempre manifestando que esperaban una pronta normalización de la vida cívica chilena.

4. SITUACION ACTUAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

4.1 Nuevas normas jurídico=sindicales del régimen de excepción.

- Uno de los cuerpos legales más importantes atinentes a lo sindical, es el D.L.198 del 10 de diciembre de 1973, el cual pese a que se ha dicho que es tran-

sitorio tiende a perpetuarse por la no dictación del anunciado nuevo Código del Trabajo.

Las materias más importantes de este decreto ley son las siguientes :

1. En el artículo segundo prorroga la vigencia de los mandatos de las directivas sindicales que hubieran estado vigentes al 11 de septiembre de 1973, impidiendo la libre elección de las directivas sindicales.

2. Para el caso de producirse vacancias o de directivas incompletas (número de dirigentes inferior al legal), deben completarse con los trabajadores más antiguos de la respectiva industria, faena o actividad. Esto lleva a que ocupen cargos directivos, las más de las veces, personas sin mayores aptitudes o sin interés para desarrollar tan importante tarea social.

3. En su artículo quinto limita extremadamente las horas de permiso sindical. La mayor parte de los sindicatos tienen menos de 500 socios, por lo cual lo común es que el permiso para desarrollar tareas sindicales no pase de 4 horas a la semana. Para el caso de uniones, federaciones y confederaciones este permiso es de 10 horas semanales, lo que es sumamente escaso si se toma en cuenta que estas organizaciones, por lo general, tienen sindicatos base en lugares muy distantes del territorio nacional.

4. En el artículo sexto se declara que el tiempo que abarque los permisos otorgados a los dirigentes para cumplir sus funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales. El pago de esas horas debe hacerlo la respectiva organización, salvo que contractualmente sea de cargo del empleador. Esto último es bastante limitativo, ya

que lo normal es que los sindicatos no cuenten en la actualidad con los fondos suficientes como para que sus dirigentes usen realmente el permiso sindical.

5. En el artículo primero transitorio se hacen aplicables las normas de este decreto ley a los directorios provisorios. En los nuevos sindicatos que se constituyan, el directorio provisorio se integrará por los trabajadores más antiguos.

6. Por último en el artículo cuarto transitorio se prevee que las asambleas sindicales deben ser sólo informativas y que para celebrarlas se debe enviar aviso de días, lugar, hora y temario a las fuerzas policiales, con todo lo cual se coharta concretamente la libertad de reunión y de resolución de las organizaciones.

- Por D.L.676 del 9 de octubre de 1974, el Gobierno dispuso un sistema de despidos colectivos. Las normas básicas son las que siguen:

1. Todo despido masivo (más de 10 trabajadores) debe ser solicitado a los Ministerios del Trabajo y Economía, los cuales escucharán los fundamentos del sector patronal y de los trabajadores. En la práctica la audiencia a los trabajadores se efectúa por medio de la Inspección del Trabajo que corresponda. La oposición al despido de la parte laboral es débil ya que no cuenta con los medios técnicos ni la información necesaria para ello.

2. Por medio de este mismo decreto se deja la posibilidad para que los empresarios puedan despedir hasta 10 trabajadores al mes. Si tenemos en cuenta que en Chile son pocas las empresas que ocupan un gran número de trabajadores, en la mayoría de ellas es posible reducir sustancialmente el personal empleando esta vía, sin tener que recurrir a la

autorización bi-ministerial. En muchas empresas se ha usado este mecanismo para disolver los sindicatos, dejándolos con un número de afiliados inferior al legal.

- En materia de remuneraciones y negociación colectiva por sucesivos decretos se prohibió cualquier tipo de demanda de aumentos salariales y los derechos de petición y huelga. Mas aún, contradiciendo lo expresado por anteriores Ministros del Trabajo, el actual ha manifestado con claridad que al menos el derecho a huelga no debe existir por ser instrumento de lucha de clases.

El D.L.670 del 1 de octubre de 1974 que fija el sistema de reajustes automáticos trimestrales de remuneraciones y pensiones, pretende reemplazar el derecho de petición por un sistema de Comisiones Tripartitas consultivas (Gobierno-Empleadores-Trabajadores), las cuales pueden proponer aumentos superiores de remuneraciones. Estas comisiones funcionan sólo para algunos rubros de la economía, que no alcanzan a representar al 20% de los trabajadores del país, o sea la inmensa mayoría tiene vedado cualquier sistema de mejora salarial, que no sea el de reajuste trimestral. Cabe destacar además, que en dichas comisiones el sector laboral está representado por trabajadores designados por el Gobierno y que éstos no cuentan con ningún tipo de asesoría técnica.

4.2 Pérdida de apoyo de sectores sindicales.

Ultimamente se ha observado como paulatinamente muchos sectores sindicales y en especial aquellos que integraban el sector que llamamos de apoyo técnico, se han alejado, definitivamente del Gobierno e incluso han llegado a discrepar públicamente con él, al comprender que no se desea volver a la normalidad y se acentúa la intención de asfixiar y controlar el movimiento sindical.

Esta situación se observa claramente en el intercambio epistolar entre el llamado grupo de "Los Diez" y el Ministro del

Trabajo. Frente a las observaciones que realizan estos dirigentes en relación a la política económica y a las restricciones sindicales, en carta dirigida al Presidente Pinochet el 28 de mayo de 1976, el Ministro del Trabajo se limita a desconocer la representatividad de dichos dirigentes (carta del 25 de junio de 1976). El grupo de "Los Diez" responde al Ministro -21 de julio de 1976- manifestando su "profunda extrañeza y preocupación por la nueva concepción doctrinaria en materia laboral, diametralmente opuesta a todos los enunciados gubernamentales conocidos hasta ahora."

La tensión progresiva en las relaciones Gobierno-Grupo de los Diez, se agudiza por la destitución que arbitrariamente hace el Gobierno (septiembre de 1976) de la máxima directiva de la Confederación de Trabajadores del Cobre, que antes del mismo había reconocido. El grupo de "Los Diez" en comunicado a la opinión pública del 9 de septiembre, expresa su rechazo al "intento de instrumentalizar interesadamente al movimiento sindical y los trabajadores" y reconocen a la directiva saliente como "únicos verdaderos dirigentes de la Confederación de Trabajadores del Cobre".

4.3 Creación de un frente laboral comprometido.

Frente a la necesidad de contar con alguna expresión sindical de apoyo, si bien no directamente el Gobierno, pero sí algunos conspicuos seguidores e impulsores de él, han conformado un frente laboral al interior del llamado Movimiento de Unidad Nacional (MUN). En él se inscriben los mismos que en otro párrafo llamamos "sectores de apoyo incondicional". Este frente es el que cuenta con toda la confianza de la autoridad y sus dirigentes son los que aparecen en los actos públicos y semi-públicos a que convoca el Gobierno

ante decisiones que afectan al mundo del trabajo o en fechas como el Primero de Mayo.

5. NUEVA INSTITUCIONALIDAD.

5.1 Las Actas Constitucionales.

En las Actas Constitucionales se consagra la intervención del Estado en el movimiento sindical y se les dá el carácter de permanencia a las disposiciones que limitan y en el hecho prohíben el derecho a huelga que hasta el momento, se consideraban como medidas transitorias.

En el Acta número uno se integra un trabajador en el Consejo de Estado, sin embargo en la designación de este representante no intervienen los trabajadores.

En el Acta número tres se establece la conciliación y el arbitraje obligatorios y se deja la decisión sobre el conflicto laboral a Tribunales Especiales de expertos que establecerá la ley. Expresamente prohíbe declararse en huelga a los trabajadores del Estado o Municipalidades y a los trabajadores de empresas que atienden servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la Seguridad nacional. Esta disposición elimina el derecho a huelga, puesto que no se especifican los criterios para calificar la gravedad del daño provocado por una paralización del trabajo y de este modo, cualquier huelga podrá significar un daño a la economía, abastecimiento o seguridad nacional.

En el Acta número cuatro quedan sometidos los derechos de reunión y asociación a la voluntad del Presidente de la República, ya que este puede restringirlos o suspenderlos cuando declare cualquiera de los llamados estados de emer-

gencia, que en el Acta se definen. Dado que los estados de emergencia duran seis meses y son prorrogables, la legislación posibilita una situación de emergencia indefinida.

5.2 Legislación social promulgada.

- El estatuto Social de la Empresa.

El primer cuerpo legal que dice relación con materias sociales promulgada por el actual Gobierno, es el D.L.1006 del 3 de mayo de 1975, que contiene las normas mínimas de participación que corresponden a los trabajadores en el marco de las empresas. Se entienden vigentes otras formas convencionales de participación, que sean más amplias que las definidas en el decreto en referencia. En la práctica, existen en el país escasos convenios de participación laboral, por lo cual en casi todas las empresas se tendrán que regir por las disposiciones del Estatuto. De los puntos de interés que podemos anotar de este decreto Ley, destacan los siguientes :

1. El artículo tercero que exige a todas las empresas proporcionar información general sobre sus finalidades, organización, administración y proyecciones a los trabajadores, y la creación de sistemas de comunicación para la formulación de consultas y sugerencias.
2. El artículo octavo establece que las normas del decreto son mínimas, dejando la posibilidad que se puedan pactar otros mecanismos de participación, pero acto seguido prohíbe que estas materias sean susceptibles de negociación colectiva, declarando "que todo contrato colectivo que las incluya tendrá objeto ilícito y su nulidad será declarada de oficio". Con lo anterior se hace imposible casi, la

obtención de nuevas formas de participación, ya que es muy difícil que voluntariamente los sectores patronales concedan graciosamente, una participación mayor.

3. El artículo trece consagra la existencia del Comité de Empresa como órgano de la participación, restándole importancia al sindicato como expresión laboral. Se decide que los trabajadores al margen de su organización, designen a sus representantes. Reduciendo al sindicato a la mera designación de los representantes laborales y el artículo diez y ocho, al hablar de los requisitos para ser representantes prohíbe en la letra E que lo sean los dirigentes sindicales con excepción del delegado que habla el artículo 13.

4. El artículo 25 al hablar de la integración de trabajadores en directorios o consejos de empresas, nuevamente deja de lado la representación sindical, estableciendo que ellos deberán ser elegidos "por los trabajadores".

5. Por último es interesante destacar que el artículo transitorio número uno declara que, mientras esté vigente el D.L.198, todas las organizaciones de que habla el Estatuto se constituirán en conformidad a ese cuerpo legal, con lo que se convierte en letra muerta toda posibilidad de auténtica representación laboral, puesto que serán los trabajadores más antiguos los designados para todos los cargos correspondientes a la parte laboral.

- Estatuto de Capacitación Ocupacional.

Por el D.L.1.446 del 1 de mayo de 1976, el Gobierno dispuso la aprobación de un sistema permanente de capacitación de los trabajadores, que de acuerdo al desarrollo económico del país, permita una mejor utilización de este factor de

la producción. Nuevamente en este texto legal se echa de menos la participación de los trabajadores organizados, ya que como veremos en él, no se da ningún tipo de intervención al sindicato.

1. En el artículo 10 se le entrega la exclusiva responsabilidad de la capacitación a las empresas, y en subsidio al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo que se crea.
2. El artículo 11 expresa que la capacitación debe ser ejecutada por organismos técnicos "reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional, con excepción de aquellos que las empresas ejecuten por si mismas". A este respecto el artículo 13 da una débil participación a los sindicatos, al decir que el Servicio los oír, en condiciones aún desconocidas para ejercer la facultad de reconocer escuelas de capacitación.
3. El artículo 37 al hablar de los organismos privados de colocación (empleo), que pueden existir además de las oficinas municipales de empleo (artículo 36), señala que los sindicatos podrán establecerlas, pero para ello deben contar con la autorización del Servicio Nacional.
4. Por último cabe mencionar, que a través de este decreto por el artículo 48, letras D y E y el artículo 53, se priva a todas las organizaciones campesinas de los fondos de que disponían para sus acciones de capacitación y que les había otorgado la Ley 16.625.

5.3 Legislación social propuesta.

- Ante Proyecto de Código del Trabajo.

Uno de los proyectos que ha suscitado mayor interés, es la reformulación que se pretende del Código del Trabajo. En

él, si bien es cierto se intenta una aproximación a las normas generalmente aceptadas por la CIT, sobre todo en materias como libertad sindical y la institución de sindicatos por rama de la actividad económica, no cabe la menor duda al analizar su texto, que hay claras pretensiones de impedir que los sindicatos se conviertan en reales instrumentos de avance de los trabajadores. Esta aseveración la hacemos a la luz de las siguientes normas que se contemplan :

1. En el artículo 11 se define a los sindicatos como instituciones de colaboración mutua entre los factores de la producción y que tienen como misión el propender el progreso económico-social. Loable misión general la que se les encomienda, pero acto seguido y también como una generalidad ambigua, se dice que los sindicatos que las contravengan se ponen en la ilegalidad. Cabe preguntarse, quién calificará quién cumple o quién se aparta del espíritu de la Ley?.
2. En el artículo 29 se otorga inamovilidad a los candidatos a dirigentes sindicales, pero parece exiguo que ella se limite a sólo un mes en el caso de los sindicatos y de dos meses para el caso de federaciones y confederaciones.
3. Otro artículo altamente peligroso para el derecho de asociación del sector público es el 276, puesto que en él, junto con prohibir la sindicación de los servicios armados y poder judicial, establece que anualmente y mediante decreto supremo fundado del Ministerio de Defensa Nacional, se determinará que trabajadores no podrán sindicarse, por pertenecer a empresas vitales para la seguridad nacional.
4. En el artículo 313 se contiene también una peligrosa vía para impedir el derecho de huelga, ya que establece, al igual que el caso anterior, que el Ministerio de Defensa Nacional por decreto supremo fundado podrá prohibir la huelga, cuando se trate de actividades estratégicas para la seguridad nacional.

5. Por último el artículo 305 amplía la posibilidad de impedir la existencia del derecho de huelga por Decreto Supremo del Gobierno, fundado en "aquellas actividades que afecten la salud, o las condiciones sociales o económicas o causen perjuicio a la colectividad o parte de ésta o afecten a la seguridad nacional." Tan amplia es esta disposición, que se puede decir que el Gobierno tendrá entonces la posibilidad de suspender cualquier tipo de huelga y a mayor abundamiento faculta este artículo para contratar trabajadores, con el objeto de romper un movimiento huelguístico.

■ Ante Proyecto de normas básicas para la Seguridad Social.

Sobre este proyecto de tanta importancia, podemos decir que es tan general y deja tantas materias de trascendencia para lo que con posterioridad diga la ley, que es muy difícil hacer un comentario sin caer en demasiadas suposiciones. En todo caso, se puede apreciar por sus normas, que se pretende un sistema en el que poco o nada tendrán que decir o hacer los trabajadores organizados. Veamos algunas disposiciones que ratifican nuestra aseveración:

1. En el artículo 73 se define la existencia de una institución con el nombre de Caja de Compensación de Fondos de Rpearto, la cual al parecer será el organismo estatal, al que le corresponderá el control y la inversión de importantes recursos (asignación familiar, subsidios, bienestar social, etc.). Aquí surge una interrogante, tendrá algún acceso el movimiento sindical a este instrumento?

2. En el artículo 72 se dice que se crearán organismos de administración del sistema de medicina social, respecto de los cuales tampoco se indica si habrá participación o no de los trabajadores.

3. Por último cabe decir que las llamadas Corporaciones Pri-

vadas de Seguridad Social, que según el proyecto serán manejadas por los propios trabajadores, tienen las siguientes limitantes:

- Sólo administrarán los recursos destinados a los regímenes de pensiones, indemnización por retiro y de crédito, los cuales representan sólo un tercio de los fondos previsionales.
- El control financiero y formulación de políticas corresponderá al Ministerio de Hacienda y no a las corporaciones.
- En todo caso, ellas estarán sujetas al parecer a un fuerte control estatal a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de la Superintendencia de Seguridad Social.

CONCLUSIONES :

Al observar y reflexionar sobre la realidad sindical del país a partir del 11 de septiembre de 1973, podemos concluir que la acción del Gobierno Militar, no se ha limitado a suspender transitoriamente los derechos sindicales más elementales, sino que se ha orientado a desarticular y destruir la organización sindical, en aras de la constitución de un nuevo sindicalismo, cuya definición le compete solamente al Estado.

La política laboral del nuevo régimen no sólo ha violado las reiteradas promesas de las autoridades, de hacer efectivas la participación laboral y el compromiso de respetar rigurosamente los derechos y conquistas ya obtenidos por los trabajadores; sino que se han cercenado sus derechos más elementales y no se vislumbra en la nueva institucionalidad, una participación y representación de la organización sindical en la solución de los grandes problemas y aspiraciones de los trabajadores.

En efecto, tal como se ha observado tanto en las normas jurídicas sindicales ya promulgadas como en los proyectos de la nueva legislación laboral en estudio, se ordena la actividad sindical a una acción reivindicativa dentro de un ámbito extremadamente restringido, y se limita seriamente la capacidad del sector laboral de organizarse libre y democráticamente.

La ausencia de una definición del rol del trabajador parece reducirlo a mero instrumento, sin asignarle un papel activo y responsable en la constitución del nuevo tipo de sociedad.