

¿Cómo aumentar la adhesión sindical en Chile?

Autor Gabriela Camargo Portales

jueves, 24 de diciembre de 2009

Modificado el jueves, 24 de diciembre de 2009

Finalizaron los primeros cursos de capacitación sindical de la CUT.

En

Chile sólo un 11 por ciento de los trabajadores está sindicalizado, es decir tienen un resguardo por parte de una asociación que los reúne colectivamente, protegiendo sus derechos y ampliando beneficios que sólo como fuerza colectiva pueden adquirir.

Quizás por eso la ola de formación a dirigentes sindicales, que tanto el gobierno como la mayor agrupación de trabajadores del país, decidieron activar en ésta área.

Cómo aumentar la adhesión sindical en Chile. Qué es lo que se está haciendo. Y qué piensan quiénes participaron de la experiencia piloto. Aquí en Leviatan Magazine.

Según

el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), durante el tercer trimestre 2009, se registró un total de 7.291.810 ocupados, de los cuales menos de 750 mil trabajadores se encontrarían sindicalizados.

Las

cifras indican claramente la baja adhesión a organizaciones sindicales y la insuficiente capacitación a un sector social que necesita ser capaz de cohesionar a los trabajadores y que se garantice un piso legal para la realidad y dignidad laboral chilena.

A comienzo de Julio 2009, el gobierno de Michelle

Bachelet, puso en práctica un plan para crear dirigentes sindicales, prepararlos, incluso profesionalizarlos como ocurre en otros países. La Central Unitaria de trabajadores por su parte también le dio curso a una Escuela de Formación Sindical.

Esta repentina ola de capacitaciones a dirigentes sindicales y sociales, se enmarca dentro de un cambio de esquema del mundo laboral, que a nivel nacional, constituye una política de Estado, del gobierno de Michelle Bachelet, con mayores garantías sociales, redes de protección y asistencia, que se reflejan en distintas iniciativas que corresponden a una "Reforma Laboral", pero no sólo Bachelet está haciendo "algo", la Central Unitaria de Trabajadores, también decidió ponerse la camiseta y formalizar las capacitaciones que constantemente han estado realizando, ahora con una estructura y pretendiendo una sistematización.

La idea desde la CUT: "Desarrollo de competencias para el trabajo sindical"

"La

Formación Sindical es un tema prioritario para cualquier organización sindical que se precie de tal", explica Roberto Morales, encargado principal de llevar a cabo el proyecto de la capacitación para líderes sindicales, que asumió recientemente la Central Unitaria de Trabajadores.

La

idea de capacitar dirigentes no es algo nuevo, según el representante de la CUT, sólo que ahora luego de ganar dos proyectos internacionales, se obtuvieron los recursos necesarios para implementar el proceso de formación y capacitación con serias intenciones de sistematización y permanencia.

Los cerca

de 100 millones de pesos anuales con los que cuenta la Fundación de Estudios Laborales, que creó la CUT el 2006, los obtuvieron luego de ganar dos proyectos. Uno para mejorar las condiciones de Diálogo Social

en Chile, obtenido a través de La Unión Europea y otro para la capacitación de líderes sindicales con la venia de la Unidad General de Trabajadores de España.

Contextualizando

la iniciativa de la organización sindical, paralelamente la administración del gobierno de Bachelet, puso en marcha en el segundo trimestre 2009, una serie de diplomados que también tienen como objetivo la capacitación y formación de líderes sindicales.

Tanta repentina formación sindical, responde a una acción coincidente tanto del gobierno como de la CUT, esto según explica Roberto Morales.

Lo

cierto es que la necesidad estaba identificada por la baja sindicalización que tiene nuestro país y por una creciente demanda de interlocutores válidos para mejorar mecanismos de negociación colectiva y diálogo social.

“Nuestras

experiencias han sido esporádicas, dispersas, pero ahora hemos sido capaces de tener una malla”, manifestó Morales en el primer día de clases formales de la Escuela Sindical de la CUT.

“Estamos

iniciando este proceso y va a ser ininterrumpido”, declaraba emocionado Víctor Ulloa, el consejero de la Central sindical, agregando que “Para que los sindicatos estén mejor considerados hay que hacer de esto algo serio”

El ciclo

inicial para formar líderes sindicales que organizó la CUT, a través de su Fundación de Estudios Laborales, es la primera iniciativa de formación continua de la Escuela Nacional Sindical- Chile. El curso partió durante el segundo semestre 2009, contó con un total de nueve módulos o clases de 3 a 4 horas cada una, que se dictaron de manera autónoma en las universidades Raúl Silva Henríquez y en la Universidad Central. Donde participaron dirigentes del Servicio de Impuestos Internos y del Ministerio Público; de la Asociación de empleados; del Sindicato N° 1 de TVN; del Sanatorio “El Peral”; dirigentes transportistas de Transantiago; de Ripley y otras empresas privadas. Los resultados y evaluaciones están siendo desarrollados por los organizadores.

Entrevista a Cristián Molina Órdenes.

(Ingeniero Subdirección de Administración del Servicio de Impuestos Internos)

-¿Qué te pareció el curso "Desarrollo de competencias para el trabajo Sindical"?

-

Considero que la metodología es la adecuada, sin embargo creo que se debió guiar con mayor rigor la discusión. La gente tiende a caer en trampas semánticas y opinar de cosas que la mayor parte del tiempo son técnica, se cae en discutir experiencias personales que no apuntan al resolver el problema. En mi humilde opinión el problema es que los dirigentes sindicales están escasamente preparados en fundamentos básicos legales y técnicos. El otro gran elemento es el ingreso de partidos políticos al movimiento sindical.-¿Por qué motivo entraste a este curso y no a un diplomado impartido por universidades que ganaron el proyecto de Escuelas Sindicales, que licitó el gobierno?

- Participo en el

curso por una invitación, no soy precisamente un dirigente sindical, mi motivación va más por la responsabilidad social. Un diploma no lo descarto pero sólo hace una semana me gradué de Magíster en Recursos Humanos, por lo tanto, estudios formales con exigencias académicas formales reales, por ahora, al menos este año está bien.-¿Con qué grado de efectividad crees que los dirigentes incorporen lo aprendido en éste curso?

-

Pienso que como consecuencia de trabajar en equipos a los colegas que participaron, les servirá la metodología, a pesar de ello creo que es fundamental la concreción de objetivos y definición de roles, esto quedó en evidencia cuando si no había intervención, siempre eran las mismas personas las que exponían y "debatían". -¿Participarás de las próximas instancias de capacitación permanente de FIEL?

- Cada vez que me inviten participaré, sin embargo me agrada enseñar y transmitir mis experiencias, algo del tema manejo y quizás éste año próximo regrese a dictar algún otro cursito en diplomados o haga clases por ahí. -¿Por qué crees que en Chile es tan bajo el nivel de sindicalización?

- En general la sindicalización está referida a un marco legal que se restringe a un número mínimo de trabajadores por empresa, si no cumple ese mínimo no puede existir sindicato.

Este punto es clave si revisas los datos: El 80 a 85 por ciento de la empresas que aportan más de 75 por ciento de la fuerza laboral son Pymes, es decir empresas con menos de 25 personas. Este segmento, no menor, es el punto de inflexión. Existen dificultades tributarias para estas empresas, hay algunas que no poseen estructura organizacional formal o si existe es precaria. Otro elemento que en mi opinión influye tiene que ver con la extensión de beneficios, esto debería estar regulado o prohibido, porque vez que un sindicato gana una negociación y hace extensible los beneficios, significa que a los no sindicalizados les cuesta el 75 por ciento, de lo que les cuesta como valor cuota sindicato a otra persona que si este sindicalizada.

Lógicamente

además está el hecho de que el no sindicalizado no lleva consigo el estigma de ser conflictivo, no está en tela de juicio, paga menos y recibe los mismos beneficios. -¿Existe en nuestro país el "trabajo justo o decente"?

- Trabajo justo, definitivamente no existe. Se evidencia cuando se favorecen prácticas inaceptables, ejemplo de ello es la gran cantidad de jóvenes, muchos menores de edad trabajando en tiendas, supermercado como empaquetadores. Según todos, no es trabajo, pero si ésta gente no estuviera, eso que definen como "no trabajo", significaría que las grandes tiendas tendrían que contratar gente adulta para cubrir esa falta de personal. La gran pregunta es qué se hace por los Jóvenes que tienen que trabajar parados, por horas, que no reciben sueldo, reciben propinas y tiene que estar todos con una linda sonrisas, casi mendigando una moneda por algo que en cualquier parte del mundo es trabajo.

Otro ejemplo que no merece análisis es el que se da en los servicios público, existen tres categorías de funcionarios: Planta, Contrata y Honorarios. Todos se rigen por el estatuto administrativo y las condiciones son claras, te echan cuando le caes mal al jefe. Los

Servicios público son los más golpeados respecto al sindicalismo... y ¿Trabajo Justo o Decente?... A los altos funcionarios se les da todos, pueden hacer clases, pitutear, reciben beneficios que no aparecen en ninguna parte, abusan del sistema y los administrativos o gente de planta qué(¿?) Los califican mal, tienen malos sueldos, son discriminación, mal tratados, abusados.

En

cuanto a la discriminación de la mujer, esto es una tradición cultural, lamentablemente la verdad es que nadie hace nada concreto, existe algunos esfuerzos aislados pero en rigor se sigue discriminando.

¿Trabajo justo? Qué es un trabajo justo, no sé si ganar lo mismo, trabajar el mismo tiempo, recibir respeto. Para mí lo esencial parte por esto del respeto a las personas, después que las condiciones laborales básicas se cumplen, que habitualmente no se da, y después aparece el sueldo.

No me referiré a incentivos y motivaciones. No hablaré de participación, ni mucho menos dignidad.

Falta

mucho por hacer, pero en lo personal creo que mientras no exista gente preparada, comprometida y alineada con objetivos claros y concretos es difícil la tarea que tenemos.

Por

último el sistema económico favorece todo esto, la frase célebre de un oscuro personaje de la historia "Hay que cuidar a los ricos", retrata perfectamente cómo se cuida la base de los que dirigen el país. Ellos son siempre los mismos, son los mismos ricos que eligen a quien pondrán como diputado, senador, presidente.

Cuando

son los mismos y se mezclan, el problema que surge, es que biológicamente se produce endogamia. Lamentablemente la endogamia genera problemas mentales, retrasos, que no siempre están asociados a la poca inteligencia.