

CRISIS DEL SINDICATO, ¿O DE SU CONDUCCION?

Jorge Drago Morales
Profesor de Derecho Laboral

Según estadísticas publicadas en el Boletín de la Dirección del Trabajo, de Febrero y Marzo de 1995, sobre organizaciones sindicales en el país, se comprueba que en el año 1993, último año procesado, por primera vez en una década se produce una disminución en la afiliación sindical, esto es, el interés de los trabajadores por incorporarse o de mantenerse en un sindicato ha decrecido en dicho año respecto de los anteriores, tendencia que persistiría el año 1994, según datos de la misma fuente.

En efecto, la población nacional sindicalizada el año 1993, fue de 684.361 trabajadores, inferior en 39.704 trabajadores a la del año 1992, y en 16.994 a la del año 1991, lo que representa una baja de un 5.5% aproximadamente en el primer caso y 2.4% en el segundo.

Cabe agregar que esta tendencia se mantiene el año 1994, según datos por publicarse del mismo organismo, que arrojan un total de población sindicalizada para este año de 661.966 trabajadores, esto es, 22.395 todavía menos que el año 1993.

Esta disminución en la cantidad de trabajadores que desean ingresar a un sindicato, o de mantenerse afiliados al mismo, significa romper la tendencia que venía manifestándose en el país desde el año 1984, de un constante aumento anual en las tasas de sindicalización, y es coincidente con la tendencia decreciente producida los años 1981, 1982 y 1983, en que por razones de recesión económica ella se explica, motivo ausente en los años recientes, por lo que las razones que la han causado son ahora distintas, todavía más, si por el contrario, el país muestra índices sostenidos de desarrollo que se incrementan de año en año.

Por otra parte, de las mismas estadísticas también se desprende que no sólo existe desinterés en la afiliación sindical sino que cada año es

mayor la cantidad de sindicatos constituidos que entran en receso, esto es, que debiendo renovar sus directivas no lo hacen, lo que sin duda ocasiona su inactividad si carecen de dirigentes, pese a que la afiliación a él se mantiene, lo que lleva a concluir que el problema es aún más complejo y más grave.

En este sentido, de acuerdo a la misma Dirección del Trabajo, el año 1991, del total de sindicatos existentes un 21.7% estaba en receso; el año 1992, un 22.5%; el año 1993, un 30%, y el año 1994, un 34,8%, cifras que reflejan de por sí un aumento en la falta de interés de los trabajadores por el funcionamiento del sindicato, lo que se agudiza, según estas cifras, de año en año.

Por último, cabe consignar que la tasa de sindicalización a nivel nacional en relación al total de la fuerza laboral del país el año 1993 alcanzó a un 13.1%, y el año 1994, a un 12.5%, esto es, demuestra una tendencia igualmente decreciente.

Pues bien, la radiografía anterior debe insertarse en una realidad histórica muy peculiar, en la cual destacan los siguientes acontecimientos coetáneos al período 1991 a 1994 de dichas estadísticas, a saber:

- 1) Plena vigencia del régimen democrático y absoluta normalidad de funcionamiento de los órganos que lo componen, como igualmente de las libertades propias del mismo, como libre asociación, libre expresión, de reunión, etc.
- 2) Gobiernos de centro izquierda, apoyados por partidos con respaldo en los sectores de trabajadores del país.
- 3) Vigencia de la ley N° 19.069, de julio de 1991, que estableció normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva modificatorias de las contenidas en el Código del Trabajo del año 1987, cuya finalidad fue, como se señaló en el mensaje del Ejecutivo, dar legitimidad a la normativa laboral dado que, la dictada durante el gobierno militar, habría carecido de la misma, y
- 4) Tasas crecientes y sostenidas de desarrollo económico del país con altos índices de ocupación.

Ahora bien, el entorno anterior, configurado por la realidad entre los años 1991 a 1994, nos llevaría a derivar que el mismo sería el más adecuado y propicio para un mayor auge de las organizaciones sindicales, y del *interés de los trabajadores por pertenecer a ellas y mantenerlas en plena actividad.*

Sin embargo, las cifras oficiales demuestran lo contrario.

Lo acontecido produce mayor desconcierto si tenemos en consideración que precisamente las más importantes modificaciones introducidas por la citada ley 19.069 de 1991, tuvieron por fin ampliar la constitución de sindicatos, fortalecer su organización, darles mayores facultades a sus *dirigentes* y *en definitiva más poder a tales organismos*.

Esto nos lleva a preguntarnos, entonces, si lo que está incurriendo en crisis es el sindicato en sí, como organización típica de defensa de los trabajadores, o bien es la conducción de tales organizaciones la que causa el desinterés de las bases por participar en ellas, y si la solución se encontraría en la vía legislativa, en orden a acentuar aún más la organización y el poder de los sindicatos, pretendiendo hacerlos por esta vía más atractivos a los trabajadores.

Pareciera que en las dos primeras interrogantes estaría la explicación del problema, y por ende la solución no dependería de persistir en buscar a través de la ley un fortalecimiento del sindicato, si el propósito del legislador del año 1991 fue justamente éste, con los resultados ya conocidos.

En efecto, sabido es que el sindicato como institución jurídicamente organizada, tuvo por antecedente a las denominadas "coaliciones", o agrupaciones de hecho de trabajadores, que ante la necesidad de hacer frente a las consecuencias sociales adversas de la Revolución Industrial a mediados del siglo XIX, descubrieron que organizándose como grupo adquirirían fuerza y poder de exigencia frente al empleador. Pues bien, el transcurso del tiempo y el nacimiento del derecho del trabajo no hizo sino revestir de juridicidad a tales grupos de poder o fuerza, creando el sindicato en los términos actualmente conocidos. Esto es el sindicato clásico es inseparable de la voluntad de cohesión de los trabajadores a fin de presentar un frente común de exigencias y defensas ante el empleador. Ahora bien, en las economías modernas, en las cuales los procesos productivos sobrepasan el "industrialismo y la manufactura", ambiente en el cual germina y logra su madurez el sindicato, irrumpe el factor tecnológico, en el cual adquiere validez y poder el conocimiento y *adecuación técnica del trabajador en desmedro de la fuerza del grupo* en sí. Del mismo modo, la automatización reemplaza a las grandes concentraciones de trabajadores y a la vez adquiere mayor relevancia el sector de los servicios, que de por sí es altamente especializado, todo lo cual produce, en síntesis, un traslado del eje de poder de los trabajadores desde la fuerza del grupo, del número, de la organización hacia la calificación, la especialización, la selección, calidad y productividad del trabajador, donde obviamente no cuentan sino los mereci-

mientos de cada trabajador.

Pues bien, en esta realidad resulta más cómodo al trabajador negociar directamente con su empleador sus condiciones, respaldando su posición con sus propias cualidades productivas más allá que en el poder de la organización, en la cual no se encuentra por lo demás debidamente interpretado. Y esto no es por egoísmo sino más bien pretende una justicia conmutativa, que como tal indudablemente reviste valor.

En esta perspectiva, el sindicato típico pierde relevancia y representatividad, careciendo de interés para los trabajadores, a menos que el mismo sepa comprender y se adecúa a esta nueva realidad tanto en su estructura como en su orientación.

Y aquí caemos en el segundo aspecto de la crisis del sindicato, en su conducción.

En efecto, en la medida que los dirigentes no están embebidos del nuevo rol del sindicato, que cumple funciones en un entorno empresarial en el cual adquiere importancia la eficiencia y productividad de los trabajadores, más que la mera organización y fuerza del grupo, no podrán representarlos adecuadamente, ni menos mantener su interés y afiliación.

Aquella conducción del sindicato que siga apegada a políticas propias de la época "coalicionista", o clásica del mismo, que persigue un rol reivindicacionista, confrontacional y clasista se encuentra desfasada en el tiempo, y quienes mejor lo captan son los mismos trabajadores.

Para que decir si los dirigentes anteponen intereses extra gremiales como político ideológicos a su labor sindical, o bien intereses personales en desmedro de la recta administración.

De esta manera, desde este ángulo, la solución a la crisis del sindicato pasa más bien por una reorientación en su perspectiva, por una nueva disciplina y cultura del dirigente, en su compromiso con el proceso productivo, y en un completo apartamiento de intereses extraños al órgano, más que en su reestructuración legal o en su potenciamiento por la vía meramente legislativa, lo que ya se intentó no hace mucho con los resultados estadísticos citados.

Cabe agregar, que si en definitiva priman criterios que crean que el fortalecimiento del sindicato depende de una mayor protección legal, los mismos se verán tentados de lesionar de una u otra forma la garantía constitucional de la libre afiliación o desafiliación sindical, dado que para

someter la realidad buscarán el modo de comprometer al trabajador a sindicalizarse o evitar su desafiliación, pero a cambio de ello no estará sino lesionando la suerte del sindicato.

En conclusión, nos parece que el único camino viable para revertir las estadísticas negativas en materia sindical es modernizar el sentido del sindicato, y su orientación, integrándolo de modo efectivo a los desafíos del proceso productivo actual de la empresa, comprometiéndolo en sus éxitos y también en sus dificultades, entendiendo que sólo a través del mutuo apoyo se logran las metas que la economía moderna plantea cada día con más urgencia, resultando así beneficiados en definitiva los trabajadores, la empresa y toda la comunidad.