

lo que sí creo es que nos abrió la cancha a los trabajadores para jugar, y quiero decir por qué: primero, amplía la negociación colectiva para los sindicatos interempresas; alguien me va a decir “sí, pero le exige quórum de constitución de sindicato en el sindicato base”, si es cierto, pero ahí está el desafío y las estrategias del movimiento sindical si pretendemos tener permanentemente sindicatos empresa con menos de 100 trabajadores y a su vez intentar negociar. No esperemos que la fuerza de la negociación la entregue la legislación, sino que la tiene que entregar la organización de los trabajadores.

En segundo lugar, establece la extensión o fin a la extensión de beneficio unilateral por parte del empleador. Muy pocos compañeros lo saben, porque pocos compañeros negocian, pero resulta que ustedes podían negociar 20, y el trabajador que no se involucró en ese proceso al otro día tenía 25 o los mismos 20. Entonces, evidentemente eso deteriora la posición de fuerza del movimiento sindical. Lo que va a ocurrir ahora es que el empleador va a poder extender beneficio siempre y cuando tenga la anuencia del sindicato, el permiso del sindicato. Alguien también me va a decir “mire, pero qué pasa si hay una directiva amarilla que va a extender el beneficio”, bueno, proponga un cambio de estatutos compañero, si es tan fácil como ponerle “artículo 3, ningún derecho o beneficio del sindicato podrá ser extendido para aquél que no sea socio o parte del sindicato”...

Siempre una trabajadora en equipo de negociación colectiva.

Lo que quiero ejemplificar es que si bien la ley no entrega explícitamente estos derechos, abre toda la cancha para que el movimiento sindical se establezca sobre ellos. Aquí hay una cuestión que destacar, que puede parecer muy tibia pero es un primer paso: la reforma laboral va a obligar a que en el marco de la negociación colectiva,

de no existir una compañera en las comisiones de negociación, el sindicato esté obligado a elegir a una compañera con fuero, para que pueda instalar los temas de igualdad de género. Aunque uno esperaría que también lo puedan hacer los compañeros trabajadores, pero eso es un avance para efectos de representación, y aquellos sindicatos que tengan un 30% de mujeres en su lista de socios y socias, también van a tener la obligación de ver cuál es el mecanismo para asegurar una compañera en el directorio. ¿Es insuficiente?, claro que es insuficiente, pero no lo teníamos y no estaba estipulado como obligación.

Ahora bien, para quienes negocian colectivamente, sin duda hay dos elementos fundamentales. Primero, que la reforma laboral amplía el derecho o la obligación del empleador de entregar más información a los sindicatos para exigir las demandas en el marco de la construcción del convenio o contrato colectivo. Claramente eso es un tecnicismo que no deja de ser para quienes negocian colectivamente, porque vamos a tener más información, para incentivos de ir a sentarnos a una mesa, porque las mesas de negociación no se tratan solo de ir a exigir, sino que también hay que ir a persuadir, convencer, y tener los argumentos para efectos de solicitar las ganancias adicionales que se expresan luego en beneficios del contrato colectivo, en el marco de esta nueva regulación que permite un mayor acceso a la información es bastante positivo.

Lo último que yo diría, que ha sido polémico, pero que también abre un espacio, es la huelga sin reemplazo. Mucho se ha hablado de que en realidad no hay huelga sin reemplazo porque van haber servicios mínimos, o porque se pueda adecuar el contrato de otros trabajadores. El Metro, y disculpen la autorreferencia, el Metro tiene tres sindicatos de relevancia, con más de 1.100 socios; bueno es evidente que o

establecemos en el estatuto de la Federación donde están todos los sindicatos que ningún afiliado a la Federación podrá reemplazar si otro afiliado está en huelga o construimos un sólo sindicato en la empresa. Entonces queda abierta la puerta, pero está en manos nuestras cerrar esa puerta.

Estrategia de representantes del capital.

Hay una estrategia de lucha de parte de los representantes del capital que se expresó en diciembre en las huelgas de Monarch, en las huelgas de Homecenter, entre otras durante el mes de diciembre. Lo que ahí se expresó fue la cara más terrible de la negociación colectiva, que es cuando el empleador sigue ofreciendo cero o menos del piso anterior, incluso más allá de los buenos oficios, obligando a huelgas de 30, de 40, de más de 50 días. Lo que hace finalmente es debilitar la posición del sindicato, como ocurrió, por ejemplo, en el caso del sindicato Homecenter, donde hoy día un grupo de socios está votando la censura de la directiva, y más allá de todas las diferencias que uno pueda tener con esa directiva, lo que logró esa huelga fue debilitar a los trabajadores. En esa línea creo que la pregunta final es saber cuál va a ser la estrategia del mundo sindical para seguir avanzando en este proceso de lucha que no es sólo un proceso de lucha de resistencia del movimiento sindical del 90 en adelante, sino que es un proceso de lucha continuo, desde inicios del movimiento obrero a fines

del siglo XIX, y es ahí en donde hay que tomar medidas.

Primero, que quienes son dirigentes sindicales tienen que proponerse la politización de la base sindical. No podemos seguir con socios y socias que se meten a un sindicato sólo porque aquello le asegura un mejor salario o sólo porque eligen u optan sindicalmente por quien entrega la gift card con más plata. Ahí hay un desafío cultural del movimiento sindical fundamental, y yo creo que ese proceso, que algunos le llaman “re-fundación” y otros “autorreforma”, tiene que ver primero con saber procesar muy bien un cambio cultural que está ocurriendo en el sindicalismo, que es el recambio generacional en la conducción de los sindicatos, un encuentro intergeneracional, en el cual no se trata de pasarle máquina a los dirigentes con más experiencia, se trata de hacer procesos que sean sanos para efectos de seguir fortaleciendo la organización.

Hay que definir muy bien los criterios y los ejes de cómo aseguramos la autonomía sindical, y entenderla muy bien. Para algunos autonomía sindical es autonomismo de todo lo que suene a política. Autonomía sindical es la expresión mayor de la democracia, de la asamblea, de los sindicatos, que no puede negar la existencia de la política como una herramienta de transformación y mucho menos el rol de los partidos, y sobre todo los partidos de izquierda o los partidos revolucionarios en ese proceso.