



**SINDICATO
UNICO:
MAS PODER
PARA LOS
TRABAJADORES**

INTRODUCCION

A lo largo de toda la historia de la patria, una pequeña minoría de chilenos ha acaparado el poder político y económico. Así lograron establecer un orden institucional favorable a sus intereses y apoderarse de la mayor parte de la riqueza del país, generada gracias al esfuerzo de los trabajadores.

La injusticia del "orden" establecido por esa minoría se comprueba a cada paso. Hay barrios para pobres y otros para ricos; la justicia siempre favorece a los que tienen dinero, y éstos tienen, además, derecho a una atención médica, educación y alimentación privilegiadas.

¿Cómo es posible que ese grupo haya impuesto un sistema tan injusto a la mayoría? ¿Cómo se entiende que los pobres —que son los más—, que los desnutridos —que son los más—, que los explotados —que son los más—, hayan soportado vivir durante tanto tiempo bajo la dictadura de una minoría?

Ello se explica por dos razones. Primero, porque la clase dominante siempre ha hecho creer al pueblo que es necesario que haya ricos y pobres. Y en segundo lugar, porque esa minoría se ha preocupado de dividir a la clase trabajadora, para debilitarla. Por eso han establecido diferencias artificiales entre obreros y empleados, y entre éstos y los profesionales y técnicos; para que unos y otros, olvidando su origen común, luchan entre sí, en lugar de unirse contra el

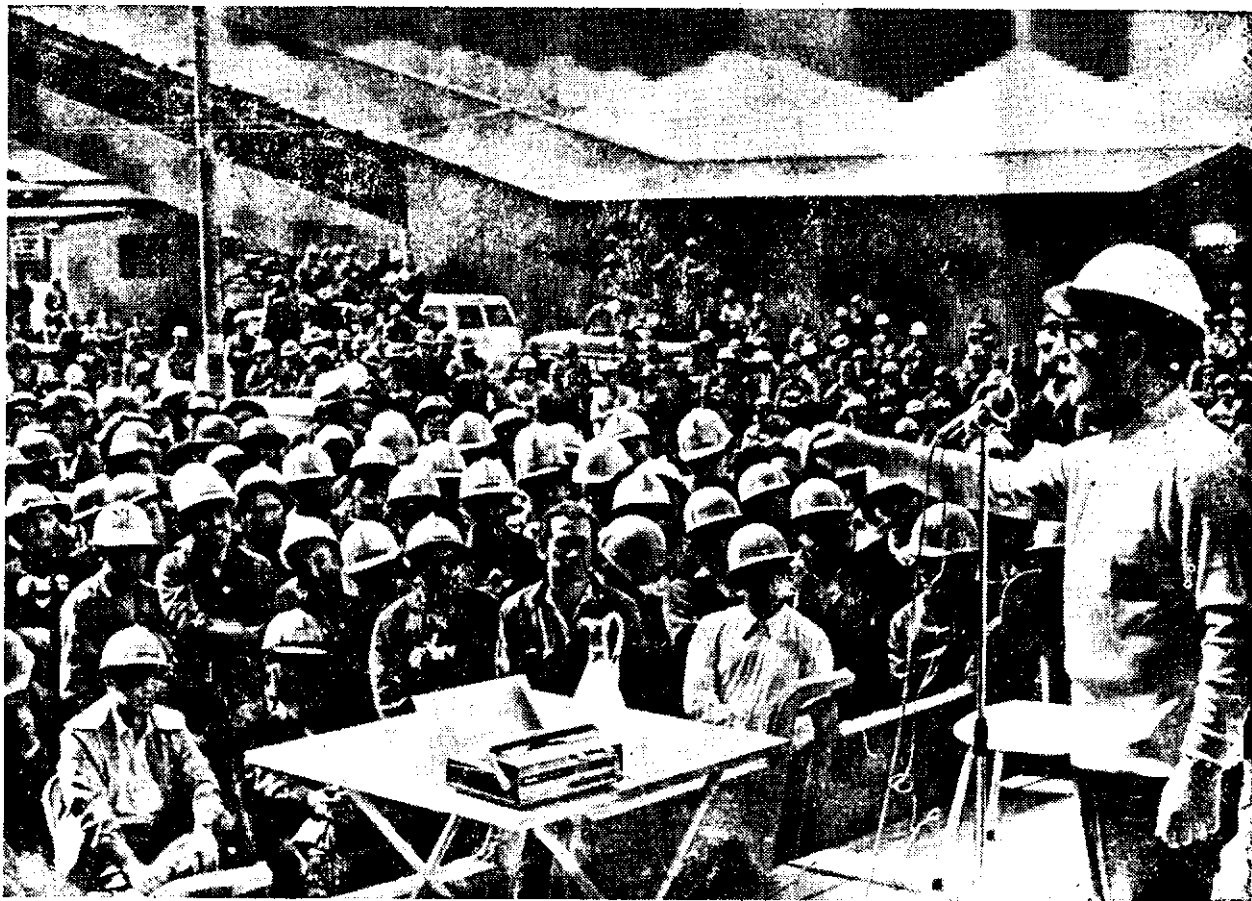
enemigo común: los ricos de la ciudad y el campo.

Cuando los trabajadores toman conciencia de su situación y descubren que es posible liquidar a los patrones, entonces el grupito de privilegiados se alarma. Su temor crece cuando los trabajadores, llevados por su afán de construir una sociedad más justa, superan las diferencias y se unen en función de sus intereses de clase.

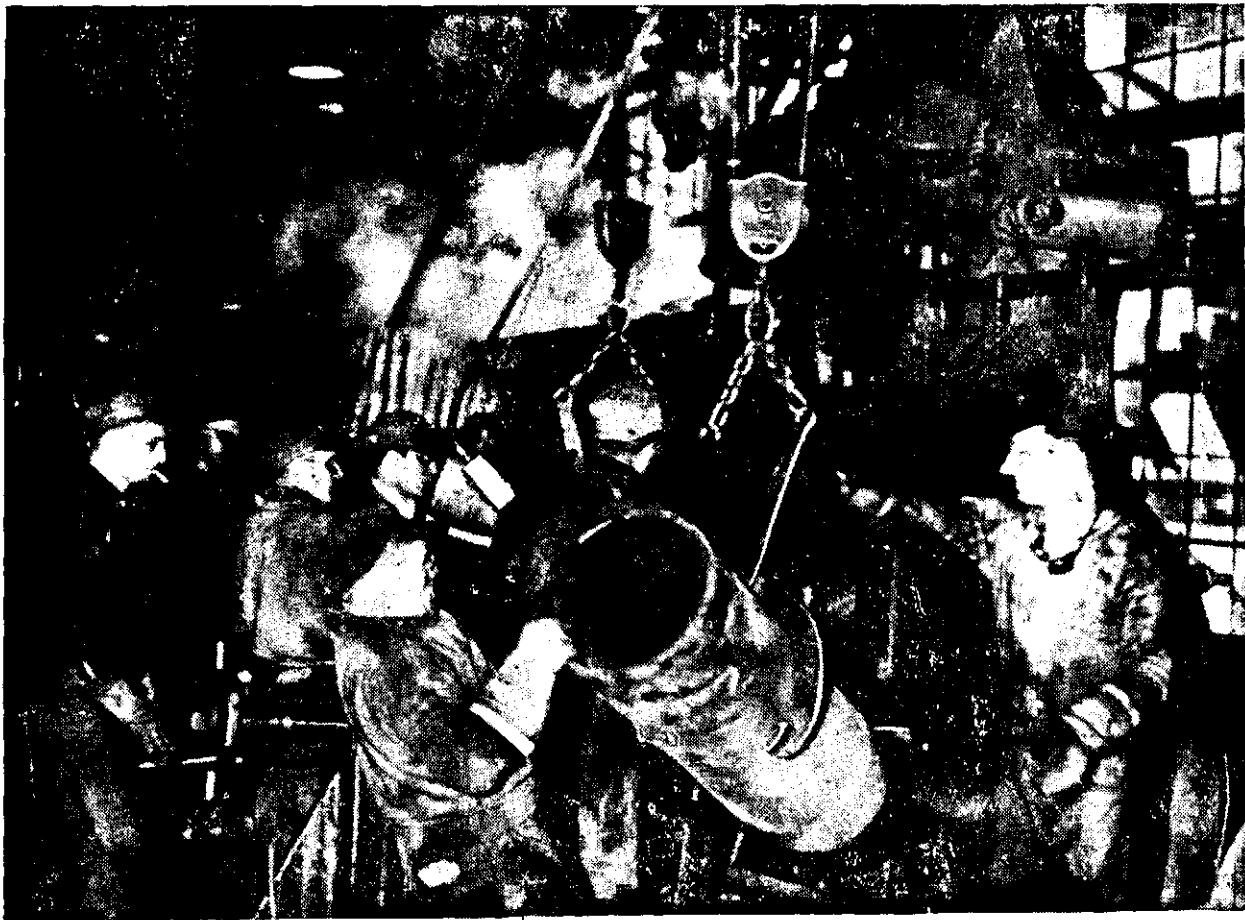
Hoy vivimos en Chile la posibilidad de construir esa nueva sociedad. Pero la burguesía es fuerte: utiliza todo su inmenso poder, todo su dinero, todos sus medios de difusión para boicotear esta experiencia, provocar dificultades y crear la confusión y el desaliento entre los pobres.

Para derrotar a los egoístas, el pueblo debe elevar su nivel de conciencia, entendiendo que toda transformación exige sacrificios y tiene un costo. Pero, además, los trabajadores deben fortalecer sus organizaciones de clase, comenzando por robustecer la unidad de todos los que trabajan en una empresa o actividad determinada, y que hasta ahora estaban dispersos en múltiples organizaciones.

Hay que formar sindicatos únicos, en los que se agrupen obreros, técnicos, empleados y profesionales. Estos sindicatos únicos deben ser la base de una organización laboral más fuerte y poderosa, que sirva a la clase trabajadora para luchar mejor por sus intereses y construir una nueva sociedad.



Chile en un momento decisivo: o se avanza hacia una sociedad socialista o se establece una
sinistra dictadura fascista



Obtenida a través de la explotación de los trabajadores.

1. CONCEPTO

El concepto de sindicato único representa a lo menos tres formas posibles de organización. Ellas son las siguientes:

1. Sindicato único por rama

Se denomina así la organización sindical que agrupa a todos los empleados, profesionales, obreros y técnicos que prestan sus servicios en empresas que integran una misma rama de producción. En este sentido, se puede hablar de sindicato único textil para referirse a una organización única que agrupa a la totalidad de obreros, empleados y técnicos o profesionales del conjunto de empresas textiles del país, cualquiera sea la importancia de la empresa o la especialidad profesional del trabajador. Este sindicato agruparía tanto al trabajador de la gran empresa (ex Yarur, por ejemplo) como al de la pequeña empresa textil.

Así pertenecerían también a este sindicato desde el típico trabajador textil (el singerista, por ejemplo) hasta el trabajador que, teniendo otra especialidad (electricista o contador), labora en una empresa textil.

El sindicato único nacional de la rama podría dividirse o probablemente generarse a partir de sindicatos provinciales de cada rama o regionales de la respectiva rama.

2. Sindicato único por profesión

Una organización de este tipo reúne a todos los trabajadores que desempeñan una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios similares, cualquiera que sea la empresa en que presten sus servicios. Tal sería el caso de un sindicato único de excavadores, de peluqueros o de conductores.

Las organizaciones de esta naturaleza tendrían un área de desarrollo común y contradictorio con el sindicato único por rama. El rasgo común consistiría en que podrían afiliarse a los mismos trabajadores, y en alguna medida tendrían una base profesional común. El electricista de Yarur podría pertenecer tanto al sindicato textil como al que corresponde a su profesión. Ello resulta claramente contradictorio e inconveniente.

Al igual que en el sindicato por rama, esta organización podría requerir su división territorial en sindicatos provinciales o regionales.

3. Sindicato único por empresa

Esta es una organización que agrupa a todos los trabajadores empleados, obreros, profesionales y técnicos de una misma empresa, cualquiera que sea su especialidad.

La CUT, que se plantea como tarea estratégica la creación de los sindicatos únicos por rama, ha resuelto en sus dos últimos congresos que la tarea inmediata consiste en la creación de los sindicatos únicos por empresa, para —en una etapa posterior— pasar a la organización por rama. Sin

embargo, no se ha logrado aún diseñar con precisión cuál sería la estructura específica de los sindicatos únicos por rama.

II. LEGALIDAD DE LOS SINDICATOS UNICOS

El poder que tiene una organización sindical no depende de si ella cuenta o no con reconocimiento legal. Hasta hace poco, por ejemplo, la *CUT* carecía de personería jurídica, porque los gobiernos reaccionarios pensaron que de esa forma podrían disminuir su fuerza. Pero se equivocaron. Es que el poder de una organización sindical está determinado por su capacidad de organizar y dirigir realmente a las masas.

Sin embargo, es interesante saber si —dentro de la legislación burguesa que nos rige— es o no posible constituir sindicatos únicos. Y si la respuesta es afirmativa, interesa conocer cuál es el procedimiento para hacerlo y qué efectos acarrea.

La creación de sindicatos únicos por rama o por profesión, sólo se podría legitimar a través de la estructura jurídica de sindicatos profesionales o de federaciones o confederaciones. Un sindicato único por rama que adopte la estructura de sindicato profesional, federación o confederación, difícilmente podría cohesionar o dirigir con eficiencia a la amplia base profesional que agruparía.

No ocurre lo mismo respecto del sindicato único de empresa. Este se puede organizar utilizando la estructura denominada actualmente *sindicato*

profesional mixto de empleados y obreros, y que podría pasar a llamarse *sindicato de trabajadores*.

Pasamos a continuación a analizar algunos problemas jurídicos que esta opción plantea.

III. EL SINDICATO UNICO DE EMPRESA

1. Afiliación voluntaria

Al adoptar el *sindicato único por empresa* la forma jurídica de *sindicato profesional mixto*, los trabajadores de la empresa respectiva disponen de libertad para afiliarse o no afiliarse a esta nueva organización.

Para que todos los trabajadores decidan voluntariamente afiliarse a un solo sindicato, deberá realizarse previamente una intensa campaña para formar conciencia acerca de los beneficios de la unidad. También puede lograrse ese objetivo mediante la celebración de convenios con cláusulas de preferencia a favor del sindicato unitario. En todo caso, subsiste la posibilidad de que, establecido el sindicato único, haya grupos minoritarios de trabajadores que no acepten afiliarse a él.

Sin embargo, donde se cree un sindicato único de empresa, no podrá constituirse después un nuevo sindicato profesional paralelo. Esto ha sido resuelto en el dictamen 3.228, de junio de 1973, de la Dirección del Trabajo, que establece que “no es jurídicamente procedente la constitución y funcionamiento en una determinada empresa de más de un sindicato profesional”.

2. Número de dirigentes

De conformidad con la legislación vigente, los directorios de los sindicatos deben estar integrados por cinco miembros. Esto constituye, muchas veces, una limitación para el desarrollo de las tareas de la organización, especialmente en aquellas empresas grandes, con varios establecimientos, ubicados muchas veces en distintas localidades. En estos casos excepcionales, el directorio se puede ampliar agregando a los cinco dirigentes con fuero legal, otros dos o más, con fuero convencional. Para ello, se utilizará el procedimiento señalado en el párrafo 5 del punto III.

3. Sindicatos preexistentes

En la empresa en que se establezca un sindicato único no pueden seguir existiendo otros que hayan sido creados con anterioridad.

En la mayoría de las empresas de cierta importancia existen a lo menos un sindicato industrial y un sindicato profesional de empleados. En consecuencia, si se desea establecer un sindicato único, habrá que programar la disolución de los antiguos o preexistentes.

Ello en la práctica se puede y se debe hacer mediante el acuerdo de los socios del sindicato que se habrá de disolver, cumpliendo, para tal efecto, las disposiciones que establecen el respectivo estatuto o, en su defecto, mediante el acuerdo de la mayoría absoluta de socios, verificada ante un Inspector del Trabajo competente.



Los patrones están de más. Sólo los trabajadores son indispensables. Ellos son los que construyen y producen.



Que los trabajadores se unan...

4. Participación en las utilidades

La disolución del sindicato industrial significa que los obreros de la empresa respectiva dejan de tener derecho a la participación en las utilidades que, en conformidad al Código del Trabajo, se debe distribuir entre los obreros y su sindicato industrial. Al no existir éste, no habrá participación ni para los obreros ni para su organización, cualquiera que ésta sea.

Sin embargo, al disolver el sindicato industrial se podría conservar la participación si ella se transforma en convencional. Es decir, los obreros podrían convenir con el empleador, a través de un acta de avenimiento u otro acuerdo de la misma naturaleza, que la empresa continúe entregando a los trabajadores el mismo monto en dinero que le correspondía entregar en los términos del Código del Trabajo si existiera el sindicato industrial. Al mismo tiempo, el convenio debiera establecer la forma en que se distribuirán esos fondos entre los obreros y el sindicato único.

5. Destino de los bienes

Dado que el sindicato único acarrea la disolución de los sindicatos preexistentes, uno de los problemas a resolver consiste en la destinación que se da a los bienes que éstos últimos poseen.

Es claro que esos bienes deben destinarse al sindicato único. Sin embargo, se tropieza con una doble dificultad. Por una parte, el destinatario de los bienes de los sindicatos preexistentes

está fijado en sus propios estatutos, y éste no ha podido ser el sindicato único, por cuanto al momento de destinarse los bienes, dicha organización no existía.

Por otro lado, mientras el sindicato único no obtiene personalidad jurídica, no puede ser beneficiario en la destinación de estos bienes.

Para traspasar los bienes al sindicato único, el procedimiento válido es reformar los estatutos de los sindicatos preexistentes en términos tales que se deje al Presidente de la República la facultad de disponer el destino de los mismos. Esto, en el supuesto de que el Presidente de la República designará como beneficiario al sindicato único de la empresa.

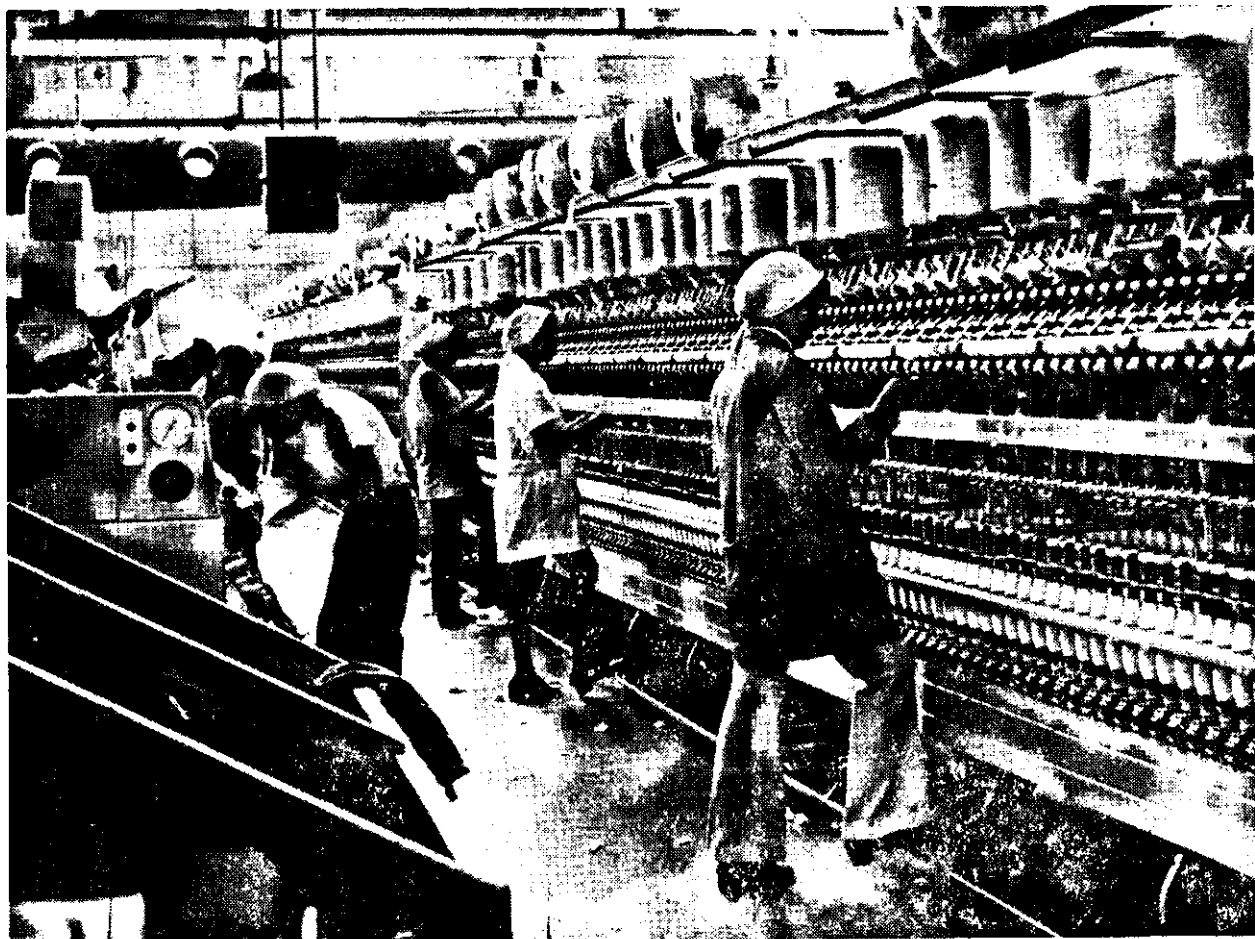
6. Convenios vigentes

Está muy difundido el error de que cuando una organización sindical se disuelve, quedan sin efecto los convenios colectivos que esta organización pudo haber celebrado. Digamos de manera directa que ello no es así y que la disolución de la organización sindical no afecta para nada la subsistencia de los convenios colectivos, ni menos aún los beneficios que de ellos se derivan para los trabajadores.

La razón jurídica de esta afirmación radica en que los convenios colectivos se entienden como parte integrante de los contratos individuales. En consecuencia, sus estipulaciones pasan a ser derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores afectos a convenios.



...para derrotar a los patrones y construir una sociedad de hermanos.



El socialismo significa auténtica dignificación para la mujer, que hasta ahora ha sido doblemente explotada.

Desde otro punto de vista, es conveniente destacar que el sindicato único prepara las condiciones para la presentación de pliegos únicos de peticiones.

IV. PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCION DEL SINDICATO UNICO POR EMPRESA

Este procedimiento ha sido ya enunciado en los párrafos anteriores. Sin embargo, es útil, para facilitar el trabajo práctico, ir señalando en un orden cronológico los pasos que se deben seguir para obtener la legalización de este tipo de organización.

1. Comisión sindicato único

Desde el momento que adoptan el acuerdo de organizar el sindicato único de la empresa, los sindicatos preexistentes deben designar una comisión encargada de:

- a) Informar a todos los trabajadores de la empresa acerca del significado que tiene la creación de un sindicato único en la empresa.
- b) Fijar con la Inspección del Trabajo respectiva, la fecha y forma del acto de constitución del sindicato único de la empresa.
- c) Preparar y redactar el proyecto de estatutos de la nueva organización, para someterlo a la aprobación de la asamblea.

2. Acto de constitución

El primer acto formal de creación del sindicato único de la empresa, consiste en la reunión constitutiva. En ella deben participar todos los trabajadores de la empresa. Deberá realizarse ante un Inspector del Trabajo. En dicha reunión se acordará formalmente constituir el sindicato único de la empresa y se elegirá el directorio provisional. En esta misma asamblea, o en otra posterior, debe procederse a la aprobación de los estatutos que regirán al sindicato.

3. Trámites para obtener personalidad jurídica

La directiva provisoria debe iniciar ante la Inspección del Trabajo los trámites para la obtención de la personalidad jurídica del sindicato. Para que este trámite se pueda iniciar, se requiere que la nueva organización haya aprobado su proyecto de estatutos.

4. Reforma de los estatutos de los sindicatos preexistentes

A fin de que los bienes de las organizaciones industriales o profesionales existentes puedan ser traspasados al sindicato único, es necesario reformar los estatutos de los sindicatos preexistentes, autorizando al Presidente de la República para que destine los bienes de las organizaciones que se disuelven al nuevo sindicato único.

La reforma de estatutos no podrá decir directamente que los bienes se destinan al sindicato

único, por cuanto, en esta etapa, dicha organización no tiene aún personalidad jurídica, y cuando la tenga, ya estarán en trámite de disolución los sindicatos preexistentes.

5. Convenio con el empleador sobre participación en las utilidades y otras materias

Antes de que se inicie la disolución del sindicato industrial se debe suscribir un convenio entre el sindicato único y el empleador, en virtud del cual el monto total de los dineros que la empresa debía otorgar al sindicato industrial y a los obreros, se destinen en el futuro al fin que las partes acuerden.

La forma de calcular la participación en las utilidades ha de ser la establecida en el Código

del Trabajo para los obreros de un sindicato industrial.

En esta misma oportunidad, es conveniente que se suscriba un convenio en virtud del cual el empleador se obliga a mantener cualquier beneficio legal o convencional, aun cuando haya estado sujeto a la existencia del sindicato industrial y profesional.

6. Obtención de personalidad jurídica

Una vez obtenida la personalidad jurídica del sindicato único, debe procederse a efectuar la elección de un directorio definitivo. Por último, deben iniciarse los trámites de disolución y liquidación legal de las organizaciones sindicales preexistentes. Esta será una de las primeras funciones que debe cumplir el directorio definitivo.



Este folleto ha sido publicado conjuntamente por el Instituto Laboral y la Dirección del Trabajo, organismos del Ministerio del Trabajo de Chile. La edición ha estado a cargo de los periodistas Raúl Gutiérrez V. y Ernesto Santis.

Impreso en los talleres de EDITORIAL UNIVERSITARIA