

MANUAL DE LUCHA SINDICAL

¡ARRIBA LOS QUE LUCHAN!

¡NUNCA MÁS SOLOS!

ÍNDICE

Introducción	5
Nosotros, la clase trabajadora	9
1. ¿Qué son las clases sociales?	9
2. ¿Qué es la conciencia de clase?	10
3. ¿Por qué la clase trabajadora debe organizarse?	11
El sindicato	13
1. ¿Qué es un sindicato?	13
2. ¿Qué tipo de sindicatos existen?	13
a. Jurídicamente hablando	13
b. Por su posición política	14
3. ¿Para qué sirve un sindicato?	14
4. ¿Cómo hacer un sindicato?	15
5. ¿Quiénes componen un sindicato?	17
6. ¿Quiénes tienen fuero?	18
Los dirigentes	19
1. ¿Qué es un dirigente?	19
2. La función del dirigente	19
3. Lo que no debe hacer el dirigente	20
La participación	22
1. La asamblea	22
2. Democracia directa	22
3. Capacidad de remoción	22
Juntando fuerzas: La tarea principal	23
1. De la fuerza depende que le vaya bien a los trabajadores	23
2. Acumular fuerza: número de personas y conciencia del sindicato	23
3. ¿Cuándo pasar a la ofensiva y cuándo mantener la calma?	23
Las negociaciones	25
1. ¿Qué es una negociación colectiva?	25
a) Negociación reglada	
b) Negociación no reglada	

Prepararse para el conflicto	26
1. La relación de la clase trabajadora y la clase patronal: un conflicto permanente	26
2. El conflicto debe ser preparado	26
La huelga	27
1. ¿Qué es la huelga?	27
2. ¿Cómo hacer una huelga?	27
3. Lo que hay que tener en cuenta para asegurar el éxito de la huelga	31
Después de la huelga	32
1. ¿Cómo resistir después de la huelga?	32
2. ¿Cómo informar los resultados y convertir en victoria la huelga?	33
Formación Permanente	33
1. ¿Por qué es importante el mapeo de la producción?	34
2. ¿Qué es el mapeo de la producción?	34
3. ¿Para qué sirve el mapeo?	35
4. ¿Cómo se mapea?	35
5. ¿Los grupos de base?	36
La institucionalidad laboral	36
1. ¿Qué es la Dirección del Trabajo?	37
2. ¿Cómo funciona la Dirección del Trabajo?	37
3. ¿Cuáles son los trámites más comunes en la Inspección del Trabajo?	37
4. ¿Cuáles son las estrategias antisindicales del patrón?	38
5. Las trampas de los patronos contra los sindicatos nuevos	39
Comunicaciones para el sindicato de clase	41
1. ¿Qué es la comunicación de masas?	41
2. Tecnología al servicio de los patronos	42
3. ¿Cómo hacer un comunicado?	43
4. ¿Cómo hacer un diario mural?	47

Introducción

Los trabajadores se van forjando en la lucha de clases, en la medida que toman conciencia de sus derechos y realizan acciones para alcanzarlos. La experiencia se va acumulando en su persona y a la vez va nutriendo al movimiento sindical cuando se traspa a otros compañeros y otros movimientos. Por ello, rescatar la experiencia acumulada en las luchas legales y las luchas directas es de gran utilidad para recrear el sindicalismo en Chile.

En los últimos años han surgido novedosas formas de ejercicio sindical que practican socios y dirigentes. A lo largo de esta guía, que sólo pretende colaborar en el fortalecimiento de la acción sindical, en la autoorganización y autodeterminación de los trabajadores se insiste en una serie de conceptos y sugerencias que desean ser de utilidad a los compañeros que luchan. El movimiento sindical debe reconstruirse en base a la democracia directa, la autonomía, la participación y la honestidad, para que surjan sindicatos clasistas con dirigentes incansables y admirables por su vocación y dignidad.

El Manual de Lucha Sindical debe servir a quienes se acercan por primera vez a un sindicato, a quienes andan buscando nuevas formas de vida sindical, a quienes van a la pelea en la huelga. Ojala sea un aporte para que cada trabajador que lo lea aprenda y reflexione sobre su clase, sobre el sindicato y sobre las herramientas de que dispone para golpear a los patrones.

Las recomendaciones que se encuentran en estas páginas buscan contribuir al éxito de las movilizaciones. Queremos que los que luchan se sientan acompañados y que la sindicalización crezca cada día. Por tanto también es un llamado a la sindicalización comprometida, una invitación a trabajar por un sindicalismo independiente, movilizado y unitario.

En esta segunda edición del Manual de Lucha Sindical, hemos querido agregar algunos aspectos que merecen ser atendidos por el sindicalismo comprometido: la formación permanente de dirigentes y trabajadores; el mapeo de la producción en cada grupo de base; la institucionalidad laboral; las trampas de los patrones contra la organización sindical y las comunicaciones tanto internas y externas del sindicato.

Insistir en el fortalecimiento de la base sindical se justifica porque es a partir de ella que podrá crearse un sindicalismo obrero con poder de cambio. La fuerza de la lucha debe surgir de los propios trabajadores que conducen su reflexión y sus luchas y no de la dirigencia. Dirigentes alejados de sus socios que actúan por cuenta propia sintiéndose los iluminados que conducen como un favor a los que no entienden nada, es una desgracia que retrasa la organización de la clase trabajadora.

Debemos sacar de nuestras gargantas esa tremenda rueda de carreta que por años nos han hecho tragar los que defienden la representación y dirigencia cupular. La visión de vanguardia iluminada nos ha hecho daño. Se ha prestado para toda clase

de traiciones, corrupciones y abusos. Aquí queremos cultivar una dirigencia que sea vista como la avanzada que lleva el mandato de la base y sólo a ello responde y se debe. Aquí defenderemos al grupo de base y a la asamblea como el lugar natural donde se realiza la participación, donde tiene lugar la democracia y de donde resulta la fuerza y la orientación de la lucha.

Debemos entender que forjar un sindicalismo de clase implica también modificar la mentalidad, las formas de organizarse, de participar y de relacionarse. Esto es un proceso en el que es indispensable darle el valor que tiene a la formación continua y permanente de trabajadores y dirigentes. Tenemos que educar nuestras conciencias, nutrir nuestra capacidad de análisis, adquirir herramientas de reflexión y discernimiento para luchar con convicción y pisando firme.

Los patrones se preparan continuamente y preparan a sus capataces modernos. Tanto gerente con cursos y diplomados es para poder explotarnos de manera más extrema, para inventar nuevas justificaciones a su abuso y perpetuar el sistema que les permite acumular a costillas nuestra. Trabajadores mejor formados, son trabajadores más concientes de su clase y de sus derechos, son más creativos en sus formas de lucha y más acertados en sus decisiones.

Nosotros contamos con compañeros que están dispuestos a compartir sus competencias. Hay que buscarlos y armar talleres para que los trabajadores se desarrollen. Hay que aprender a mapear para darnos cuenta que sabemos más de lo que creemos y que podemos usar ese saber para mejorar nuestras condiciones de trabajo. Asumir el mapeo de la producción como un ejercicio cotidiano nos traerá seguridad y desarrollo, le daremos una mejor pelea al patrón, a su institucionalidad laboral y a sus mañas para amedrentarnos y desarticular nuestras organizaciones.

No tenemos medios de comunicación al servicio de la clase trabajadora, pero podemos crear nuestras propias redes, solidarias y verdaderas. En esta guía van algunas indicaciones para aprender a distribuir mejor la información, para elaborar mensajes que contengan nuestra mirada, no la de los poderosos. Aquí entregamos algunas indicaciones que puestas en práctica nos ayudarán a canalizar mejor la información que queremos compartir, tanto al interior de los sindicatos, como con otras organizaciones y con la sociedad.

Abrirse paso en el terreno de las comunicaciones no es fácil, los dueños de la palabra querrán acallarnos siempre, pero sacar la voz, es parte de la lucha. En el silencio se niega la existencia de la realidad. Hay que crear canales de divulgación de la información que nos sirvan para darnos cuenta que no estamos solos, que son muchos los que luchan.

Con este manual queremos invitar a los trabajadores a crear otro sindicalismo, otra cultura, otra comunicación, otra institucionalidad laboral, otra sociedad.

¡Nunca más Solos!

**Las empresas no pueden funcionar sin trabajadores,
pero sí sin patrones.**

Este manual es un esfuerzo colectivo de hombre y mujeres que desean aportar a la construcción y el fortalecimiento del sindicalismo de clase y está dedicado a todos aquellos que sueñan con crear un mundo con oportunidades para todos. Cada ser humano debiera poder vivir dignamente del fruto de su trabajo. La única manera que tenemos de lograr este objetivo es luchando y defendiendo cada día los derechos de la clase trabajadora.

Nosotros, la clase trabajadora

1. ¿Qué son las clases sociales?

Los trabajadores pertenecemos a la clase trabajadora por el sólo hecho de ser trabajadores y somos todos iguales. No hay trabajadores de primera o segunda clase, seamos operarios o de cuello y corbata, de planta o subcontractados. La clase trabajadora es una sola porque todos vivimos de la venta de nuestra fuerza de trabajo.

Las clases sociales se diferencian por el lugar que ocupan en la producción de mercancías o servicios y por la parte que reciben de la riqueza que esta producción genera. En otras palabras, son ricos y pobres, los que son dueños de las empresas, de las industrias y de la plata y los que somos trabajadores, es decir los que vendemos nuestra fuerza de trabajo.

Los burgueses viven del trabajo ajeno, o sea de nuestro trabajo, y se quedan con la mayor parte de la riqueza que producimos. Es cierto que trabajamos por un sueldo, pero producimos muchísimo más de lo que nos pagan. El patrón dedica tiempo y esfuerzo a inventar nuevas estrategias para ganar más plata a costa de nuestro trabajo.

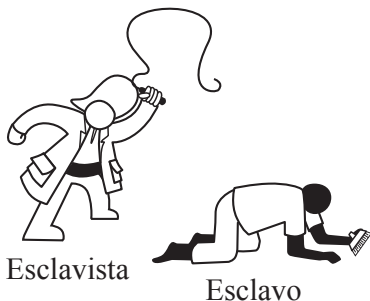
Los trabajadores, recibimos tres pesos por nuestra pega, lo mínimo para seguir trabajando y que el burgués pueda seguir “acumulando” riqueza. Por ello, capitalistas y trabajadores tenemos intereses de clase diferentes e irreconciliables. No es lo mismo trabajar para vivir que hacer que otros trabajen para ser cada vez más rico. A ellos no les preocupa nuestras condiciones de vida y ni la de nuestras familias.

Por eso ocupamos lugares diferentes en la sociedad: distintos barrios, distintas escuelas para los hijos, distinta comida en la mesa, distinta ropa en el closet, clínica contra consultorio, el grifo de la esquina versus la playa con palmeras. En este país hasta los apellidos son distintos, porque los Ibáñez y los Luksic no son iguales a los Pérez o los Rojas. Injusto! Claro que sí. Aunque se trabajen 20 horas no logramos salir de la pobreza... si parece que viene de la cuna.

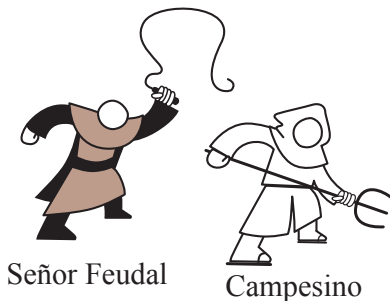
Esta lucha constante entre trabajadores y patrones es lo que se llama lucha de clases y hace rato que el cuento es más o menos así.



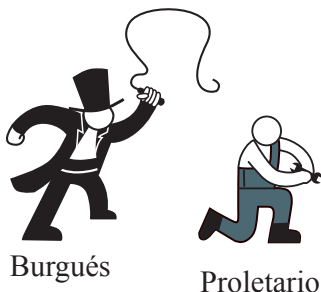
Esclavismo



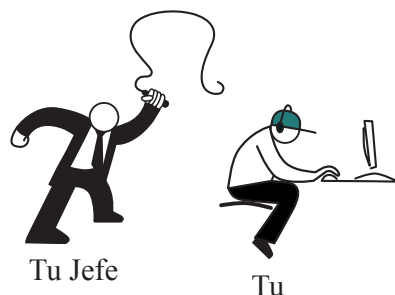
Feudalismo



Capitalismo



Hoy



2. ¿Qué es la conciencia de clase?

La conciencia de clase es la comprensión que tenemos los trabajadores de nosotros mismos, de nuestras necesidades como grupo social. Es la conciencia de que los patrones nos están robando y que ponerle el cascabel al gato depende de nosotros: ninguna conquista es gratis, tenemos que darles la pelea.

Cuando nos damos cuenta que el patrón organiza el trabajo de una manera que nos perjudica en todos nuestros derechos, como comer, curarnos de nuestras enfermedades, educarnos bien, abrigarnos en invierno y tener un trabajo de calidad, entre otras cosas, llegamos a la conclusión de que para alcanzar la igualdad tenemos que organizarnos como clase y prepararnos para la lucha en conjunto... ¡Nunca más solos!

Los patrones están organizados. Ellos deciden cuánto pagarnos, cuánto tenemos que trabajar, nuestros horarios, etc. y nos condenan a mal vivir. Si nos pegamos la cachá de cuáles son nuestros intereses y cuáles son los del patrón va a ser más fácil ponerle el cascabel al gato. El patrón abusa porque, entre otras tantas ventajas, él sabe que nosotros estamos desunidos, sin conciencia y que muchas veces les compramos el cuento.

Nos creemos que nos hace un favor con darnos pega ¡Falso! Él necesita de nuestro trabajo. Que la empresa no tiene plata o que ganan poco ¡Falso! Se adueñan de gran parte de la riqueza. Que nos pagan lo mejor que pueden ¡Falso! Nos cogotean descaradamente. Que si hay un accidente es culpa nuestra o que no se puede trabajar en mejores condiciones ¡Falso! Son responsables de nuestra seguridad y salud en el trabajo. Puros cuentos para mantenernos quietos.

Tenemos que saber que sin nuestro trabajo no pueden producir y que si no se produce, se golpea el bolsillo del patrón. Cuando un patrón ve en peligro sus ganancias se asusta y el gran temor que nos tienen es que un día despertemos y les digamos ¡Se acabó la fiesta!

En resumen, la conciencia de clase nos permite ver dónde estamos parados. Permite la unidad y lucha de los trabajadores para terminar con el abuso de unos pocos flojos llenos de plata.

3. ¿Por qué la clase trabajadora debe organizarse?

La cosa se trata de luchar para que no nos sigan robando en la pega. De a uno no se puede pelear con el patrón, eso nunca ha resultado. Hay que organizarse para no seguir doblando el lomo por tres pesos para medio vivir, medio comer, medio dormir, medio tener familia, medio estudiar, medio todo. Tenemos que terminar con la delincuencia patronal que nos roba con tanta facilidad el fruto de nuestro trabajo.

Históricamente los trabajadores nos hemos organizado para pelear por nuestros derechos y mejorar nuestra calidad de vida. Jamás nadie nos ha regalado nada. Todo ha sido conquistado por medio de la lucha de hombres y mujeres.



El Estado, los gobiernos, las leyes, el dinero, el sistema de producción en general, están organizados para despojarnos, no para protegernos. Nosotros tenemos que inventar nuestras propias organizaciones para defendernos de toda esa máquina que nos tiene a medio vivir. Somos más, así que tenemos una fuerza desaprovechada. La desorganización sólo favorece al patrón.

En la pega, en la pobla, en el liceo, en la U, en la cancha y donde sea, tenemos que agruparnos para amarrarle las manos al burgués y sus instituciones, para que

no acumulen en sus bancos lo que nos roban a nosotros. Organizados podemos ir ganando espacios, derechos, subiendo los estándares laborales y así ir poniendo límites: ¡hasta aquí no más! (por ahora).

Es cierto que todos trabajamos por un sueldo, pero el patrón es de una clase que vive a costa del trabajo ajeno. El patrón no es igual a uno ni estamos en el mismo bando, ni estamos en el mismo barco, ni somos una familia. No es verdad que hay que remar para el mismo lado, ni que si a ellos les va bien a todos nos va a ir bien, ni ninguna de esas frases lindas que nos venden. Eso no es cierto, ellos pertenecen a otra clase social que tiene otros intereses y que tiene otra forma de ver el mundo. A ellos no les preocupa nuestra calidad de vida y nos miran con desprecio.

Nosotros con la chauchera cada vez más apretada y ellos con su apertura económica.



Nosotros con la chauchera cada vez más apretada y ellos con su apertura económica. Su neoliberalismo no es otra cosa que la libre circulación de sus mercancías, de su plata, de sus recetas para robarnos lo que producimos y globalizar los cinturones bien apretados.

La apertura económica significa, entre muchas cosas, la libertad absoluta de los patrones para ganar toda la plata que quieran de la forma que les de la gana. Hemos perdido derechos y se han ido bajando los pisos legales para facilitar el saqueo patronal.

Reducen sus costos y ganan más plata bajando el valor de la fuerza de trabajo. Por eso es que vemos tantos despidos, sueldos cada vez más bajos, que echan a unos viejos y contratan a otros por menos plata. Nosotros pagamos la reducción de sus costos, por eso el empleo es tan precario, inestable, inseguro, mal pagado. Le dicen flexibilidad laboral y no es otra cosa que trabajar más por menos plata y en el desamparo.

Así, una parte cada vez mayor del salario depende de bonos e incentivos, porque también nos traspasan a nosotros gran parte del riesgo de sus negocios. Ahora le dicen renta variable al sueldo porque no quieren compromisos. Tenemos que trabajar más horas para ganar menos plata. Tenemos más responsabilidades y vale menos nuestro trabajo. Cumplimos más funciones pero no sabemos cuánta plata vamos a ganar a fin de mes. ¿Si somos cada vez más productivos, por qué no mejoran nuestras condiciones de vida? Porque nos explotan en empleos cada vez más inestables y temporales.

Entonces, flexibilizar es desregular el trabajo en beneficio del patrón. Ellos exigen no tener límites. Por eso debilitan o desarmen las normas legales existentes. No les gusta ninguna forma de protección legal del trabajador que signifique, desde su punto de vista, “rigidizar el trabajo”. Esta libertad es permitida, apoyada y defendida por el Estado y sus instituciones. Por eso nosotros tenemos que pararnos en la hilacha con organizaciones fuertes que les amarren las manos a los empresarios.

El sindicato

Cuando los trabajadores nos organizamos lo primero que pensamos es en hacer un sindicato. Es la forma de agruparse más frecuente y útil para la defensa de nuestros intereses:

- Tener trabajo y que este sea de calidad, no inestable, no precario.
- 8 horas de trabajo para poder descansar, estudiar, pololear.
- Condiciones de trabajo dignas. Saludables y seguras.
- Calificación profesional constante para ser mejores trabajadores.
- Ingresos dignos y seguridad de ingresos durante la cesantía y la vejez.
- Vivienda, salud, educación.
- Oportunidades para todos.
- Reconocimiento social.
- Cultura
- Recreación
- Paz
- Seguridad
- Medio ambiente sano.
- Etc., etc.



1. ¿Qué es un sindicato?

Es un grupo de trabajadores que se organiza para defender sus derechos. Es la organización que creamos con la intención de alcanzar la unidad necesaria para la defensa de nuestros intereses, para conquistar las demandas propias de nuestra clase y para establecer un contrapeso al poder sin control que tienen los patrones. Por lo tanto, el sindicato es la herramienta organizativa natural de los trabajadores.

2. ¿Qué tipos de sindicato existen?

Sindicatos empresa
Sindicato interempresas
Sindicato de trabajadores independientes

a. Jurídicamente hablando

El sindicato está reconocido en el Código del Trabajo como un derecho fundamental de nosotros los trabajadores de organizarnos para poder exigir al patrón que mejore nuestras condiciones de salario y laborales.

b. Por su posición política

- 1) Sindicatos amarillos: son los que están formados para defender los intereses del patrón. Son muy comunes, quizá la mayoría. En la tradición sindical se les conoce como sindicatos amarillos o apatronados y pueden ser generados por el patrón o porque un grupo de trabajadores se “arregla” con el patrón.
- 2) Sindicatos neutros: son los que no se meten en nada. No se mojan el potito.
- 3) Sindicatos no autónomos: están intervenidos por los partidos políticos, por el Estado, por la iglesia o por los empresarios. Son sindicatos dependientes políticamente o influidos por el patrón, por el gobierno, por la iglesia o por los partidos políticos y por eso se olvidan de los intereses de la clase trabajadora.
- 4) Sindicatos autónomos que defienden a los trabajadores: son los que defienden única y exclusivamente a los trabajadores y se dedican a lograr mayores conquistas. Los sindicatos están hechos para defender los intereses de la clase trabajadora y no para otra cosa. Estos son los sindicatos que tenemos que promover porque son los que tienen conciencia de clase.

3. ¿Para qué sirve el sindicato?

Sirve para defender los intereses de la clase trabajadora. Unidos en esta organización los trabajadores podemos mejorar nuestra calidad de vida porque nos sirve para conquistar demandas, para enfrentar colectivamente al patrón y evitar la negociación por separado. Es útil para que desarrollemos nuestra conciencia de clase, nuestro espíritu de lucha, para crear lazos solidarios con otros trabajadores, con otros sindicatos y con nuestra clase en general.

Sin embargo, los sindicatos apatronados, neutros o dependientes no nos sirven porque:

Pueden disminuir las exigencias laborales y sociales de los trabajadores frente al empleador o los poderes económico y político (empresarios y gobierno). Los sindicatos que tienen esta postura terminan por abandonar la defensa de nuestros intereses.

Son sindicatos que buscan soluciones individuales y no colectivas. Evitan la discusión interna y el planteamiento de reivindicaciones laborales y sociales. Sólo ven por ellos, es decir, no se preocupan de temas que consideran “ajenos” a la empresa, por lo tanto no tienen ni conciencia ni solidaridad de clase. Son organizaciones mezquinas, oportunistas y para nada confiables.

Un sindicato se hace apatronado, neutro o no autónomo, porque la organización es débil y aislada y sus dirigentes no tienen conciencia de clase. Son organizaciones que dicen representar a los trabajadores, pero en los hechos concretos no lo hacen.

En cambio, los sindicatos autónomos y de clase trabajan todo el día por las demandas políticas, económicas y sociales de los trabajadores frente a los empresarios y al gobierno. No se dejan instrumentalizar ni manipular.

Este sindicato se esfuerza por construir una organización representativa donde exista la democracia interna y el respeto por la asamblea. Es una organización participativa, movilizadora y con dirigentes y socios capacitados para asumir la responsabilidad de crear sindicatos autónomos, clasistas y combativos.

Se preocupan por los intereses de todos los trabajadores: de los socios, de los compañeros no sindicalizados y la clase trabajadora en su totalidad con compromiso y entusiasmo.

El sindicato de clase y autónomo debe tener una organización:

- Fuerte en la sindicalización de trabajadores. La mayor cantidad posible.
- Fuerte en el nivel de participación y coordinación. Todos en la misma.
- Sólida ideológicamente. Socios solidarios y con conciencia de clase.
- Activa. Los trabajadores socios luchan activamente.

4. ¿Cómo hacer un sindicato?



Lo primero es que varios trabajadores de una empresa tengan la voluntad de hacer un sindicato. Esto pasa cuando los trabajadores toman conciencia de la necesidad de organizarse para enfrentar de manera conjunta y coordinada la defensa de sus intereses frente al patrón.

El punto de unión es siempre la necesidad de cambiar las condiciones de trabajo y de vida. Cuando el trabajador se da cuenta que no sólo él es explotado y abusado por el patrón, sino también sus compañeros, se llega a la conclusión de que hay que organizarse. Generalmente los comienzos se dan al amparo de la fraternidad de una fiesta, una celebración, una pichanga, etc. De a poco se van dando las confianzas y acuerdos necesarios para hablar de la idea de crear un sindicato. Lo siguiente es cumplir con las formalidades legales.

Una vez que los trabajadores decidimos crear un sindicato, tenemos que elaborar unos estatutos. Existen estatutos tipo en www.dt.gob.cl que los trabajadores podemos adecuar según lo estimemos conveniente. Después se llevan a la Unidad de Procedimientos Laborales de la Inspección del Trabajo, donde les harán observaciones si es que amerita. Una vez que se aceptan los estatutos podemos solicitar la presencia de un ministro de fe, quien presencia y certifica la constitución del sindicato: en rigor, es la aprobación de los estatutos que registrarán al sindicato por la asamblea de socios: ahí nace el sindicato.

El ministro de fe puede ser solicitado en cualquier lugar, día y hora: No necesariamente tiene que ser en la empresa o en la Inspección del Trabajo. La ceremonia puede realizarse en cualquier parte: una notaria, un restaurante, una casa, etc.

La normativa vigente exige tres cosas a la hora de crear un sindicato: reunir quórum; realizar una asamblea y aprobar los estatutos. Las tres exigencias deben cumplirse en el momento de la fundación y ante el ministro de fe.

Reunir quórum se refiere al número de personas que deben asistir a la asamblea constitutiva para que la formación del sindicato sea válida. Este número varía según la cantidad total de trabajadores de la empresa y, en algunos casos, hay que tomar en cuenta si existe o no otro sindicato en la empresa. El artículo 227 del Código del Trabajo establece que:

- * En la empresa que no hay ningún sindicato y que tiene más de 50 trabajadores, 8 trabajadores pueden constituir el sindicato y tienen un año de plazo para completar el número de socios que represente el 10% del total de los trabajadores.
- * En la empresa que existe sindicato y que tienen más de 50 trabajadores: 25 pueden formar otro sindicato siempre que representen 10% del total de trabajadores en la empresa.
- * Empresa que tiene 50 o menos de 50 trabajadores: 8 pueden formar sindicato, sin importar el porcentaje que representen ni si hay o no otro sindicato.
- * Para constituir sindicato en el establecimiento de una empresa: 25 trabajadores de ese establecimiento pueden crearlo siempre que representen el 30% del total de trabajadores del establecimiento.
- * Siempre podrán formar sindicato, 250 trabajadores o más de una misma empresa. En este caso NO importa el porcentaje que representen.

La Asamblea Constitutiva es el momento donde nace el sindicato; es la primera reunión que realizan los trabajadores fundadores. Para que sea válida debe tener el quórum correspondiente y debe efectuarse ante un ministro de fe que puede ser un notario, un inspector del trabajo o un oficial del registro civil en los lugares en donde no haya notario ni inspector.

En la asamblea constitutiva se deben hacer tres cosas: aprobar los estatutos; elegir un directorio; levantar un acta

- **Los estatutos:** es importante escribir bien los estatutos porque esto es lo que va a normar la convivencia en el sindicato. La ley exige que se indiquen los requisitos para afiliarse o los requisitos para ser director. Los estatutos deben ser aprobados por el 50% más 1 por los miembros fundadores del sindicato en votación secreta y unipersonal realizada en la asamblea constitutiva. (Todo lo referido a los estatutos está en los artículos 231, 232 y 233 del Código del Trabajo)

- Directorio: es el órgano que representa al sindicato y debe ser elegido en la asamblea constitutiva. Pueden ser candidatos todos los trabajadores que asistan a la asamblea y que reúnan los requisitos señalados en los estatutos. Resultarán electos los candidatos que obtengan las más altas mayorías. La cantidad de directores a elegir depende del número de socios del sindicato:

Menos de 25 afiliados	1 director
Entre 25 y 249 afiliados	3 directores
Entre 250 y 999 afiliados	5 directores
Entre 1000 y 2999 afiliados	7 directores
Más de 3000 afiliados	9 directores

El delegado es una forma de ser dirigente de base en el sindicato interempresas o de trabajadores transitorios o eventuales y gozan de fuero igual que los directores. Los trabajadores contratistas, siempre que sean 8 o más y que ninguno de ellos haya sido elegido como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, si son 25 trabajadores o más podrán elegir 3 delegados sindicales.

Acta es el documento donde queda el registro escrito de todo lo que se hace en la asamblea. Debe contener los resultados de la votación en que se aprobaron los estatutos, una narración de la elección del directorio, los nombres y apellidos de los miembros electos del directorio y la nómina de los asistentes a la asamblea. El acta se levanta en original y dos copias. Estas últimas tienen que ser certificadas por el ministro de fe.

El acta original y las dos copias se llevan a la Inspección del Trabajo respectiva para que los estatutos sean inscritos en un registro especial. Este trámite es obligatorio y debe ser realizado por la directiva elegida en el plazo de 15 días a contar del día de la fundación. Al realizar este trámite el sindicato adquiere personalidad jurídica, pero si no se cumple con esta obligación queda nula la asamblea.

Es recomendable que no se filtre para la gerencia de la empresa que se está formando un sindicato. Todo esto se hace en silencio para no regalar información al patrón y hacer crecer la organización con tranquilidad.

5. ¿Quiénes lo componen?

Lo componen todos los trabajadores que lo deseen. El Artículo 212 del Código del Trabajo indica que los trabajadores tanto de las empresas públicas como del sector privado, tienen derecho a formar las organizaciones sindicales que quieran sin pedir autorización previa, pero con la condición de ajustarse a la ley y a los estatutos que ellas mismas se impongan.

Los trabajadores que sean menores de edad no necesitan autorización para afiliarse a un sindicato, ni para ser directores o delegados.

En los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren trabajando.

No importan las razones que impulsen a un trabajador a sindicalizarse. El trabajador puede decidir entrar al sindicato por cualquier motivo, lo importante es que se meta. No hay que despreciar a nadie que lo haga por el fútbol o la caja de navidad, todo lo contrario, que bueno que se metió porque hay beneficios, pues eso significa que reconoció en la práctica que es el sindicato el que consigue beneficios y no el patrón. La idea es que se afilie toda la gente posible y que cuando esté adentro los compañeros con más experiencia y formación se preocupen por elevar los niveles de conciencia de ese trabajador que recién comienza en la lucha por sus derechos y los de su clase. Sólo la formación y la conciencia harán nacer y crecer en el trabajador el compromiso con el sindicato y con su clase.

No todos tenemos que ser dirigentes, ni expertos en legislación laboral, pero todos debemos tener conciencia de lo que significa ser trabajador y que tenemos una posición distinta a la del patrón. Que uno trabaja para el empresario y que este vive del trabajo nuestro. Que uno produce mucho más de lo que gana, que la gran tajada se la lleva el patrón.

6. ¿Quiénes tienen fuero?



El fuero es una medida de protección que establece la ley para proteger a los trabajadores que se organizan en un sindicato. El trabajador con fuero no puede ser despedido porque el patrón quiere. Este tiene que pedir autorización al juez del trabajo. Suena bien, pero todos sabemos lo que pasa en la práctica en Chile después que termina el fuero. Como la ley es insuficiente hay que protegerse con fuerza y unidad.

Los trabajadores fundadores tienen 10 días de fuero antes del día y hora de constituido el sindicato y 30 días después. Generalmente, se espera al día 30 para presentar el proyecto de negociación colectiva que agrega 45 días más de fuero. Esto se llama la bicicleta y es útil para eludir la furia del patrón que lo único que quiere es despedir a los miembros del sindicato. Los directores elegidos tienen fuero desde 10 días antes de la asamblea, durante todo el tiempo que sean dirigentes y hasta 6 meses después de terminado su mandato.

En el caso de los directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tengan contratos a plazo fijo, por obra o servicio, el fuero los protege sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

Los dirigentes

1. ¿Qué es un dirigente?

El dirigente es el representante de la clase trabajadora en su empresa. Es la voz y el depositario de las tareas encomendadas por la asamblea. El dirigente debe ser un compañero que se la juegue por los trabajadores, que sea honesto, que no sea dirigente por el fuero o por sacar la vuelta como lo hacen muchos malos dirigentes.



Ser dirigente es sacrificado, exige más trabajo porque tiene que ser un ejemplo para los compañeros. Si bien muchos dirigentes no necesariamente tienen que trabajar para el patrón, sí tienen la obligación de hacerlo para el sindicato. Tienen que cumplir horario y los viejos tienen que verlo en el lugar de trabajo, tienen que ver que se la está jugando permanentemente por los trabajadores, que se saca la cresta por los intereses de los trabajadores.

2. ¿Cuál es la función del dirigente?

La función del dirigente es defender mañana tarde y noche los intereses de los trabajadores de su empresa y los de la clase trabajadora en general. Tiene que ser inteligente, ir a la pelea cuando hay ropa para hacerlo y saber cuándo replegarse.

El dirigente tiene que defender en todo momento los intereses de la clase trabajadora, porque si no lo hace está colaborando para que el patrón se enriquezca más y no para que los trabajadores mejoren su calidad de vida. Nunca debe defender los intereses de los patrones, de los partidos políticos, de la iglesia o los del gobierno.

La función del dirigente es organizar a todos los trabajadores. Por ejemplo, es frecuente que los trabajadores de planta no quieran compartir el casino con los compañeros subcontratados y muchos dirigentes creen que no tienen por qué defender a los trabajadores contratistas. Pero a ellos también debe defenderlos, porque todos son trabajadores. Todos están ahí por un salario, todos tienen que alimentar a sus familias y todos pertenecen a la clase trabajadora. El dirigente debe trabajar para obligar al patrón a que agrande el casino para que también puedan comer los trabajadores subcontratados: esa es la actitud correcta del dirigente.

La función del dirigente es promover la unidad y la conciencia de clase y mantenerse activo en todo momento. El dirigente y los trabajadores tienen que ser solidarios con sus compañeros y su clase. No somos más ni menos que otros trabajadores. No importa si somos más o menos calificados. No importa si se trabaja con overol o

con traje de dos piezas. Muchos compañeros de cuello y corbata se creen superiores al viejo que está en la fábrica aunque ganan menos, y se dicen colegas aunque son empleados. Todos somos trabajadores y pertenecemos a la misma clase social y eso hay que tenerlo siempre claro.

3. Lo que NO debe hacer el dirigente

Jamás debe arreglarse los bigotes con el empresario. El dirigente no se vende. No hace arreglos personales a espaldas de los trabajadores.

El dirigente no debe dormirse en los laureles. Recurrir a la Inspección del Trabajo cuando tiene un problema no es lo único que puede hacer. Muchos creen que esta es su única función y no hacen más que eso. Puede servir, pero lo más importante es organizar a los trabajadores y estar con el ojo al charqui. No puede dejar que le achiquen y achiquen el sindicato sin hacer nada.

No debe dividir a su sindicato. El dirigente debe invitar, incluir, motivar la participación y no crear grupos con intereses particulares al interior del sindicato.

Nunca debe robar. El dirigente tiene que ser un ejemplo de honestidad. El dinero del sindicato le pertenece a todos los miembros de la organización y entre todos deciden en qué se gasta y cómo se gasta. La plata no es del dirigente y mucho menos puede robársela.

El dirigente no puede ser flojo. No puede no trabajar para los trabajadores. Debe ser activo, inteligente, promover actividades, cultivar la formación de los socios, mejorar su propia preparación. No puede quedarse en la casa, sacar la vuelta o dedicar su tiempo a otra cosa. Tiene que trabajar para el sindicato.



Jamás debe usar los privilegios que tiene como dirigente para beneficio propio. Los privilegios que tiene son para que trabaje por los trabajadores.

No debe arrancarse con los tarros ni arrastrar a la gente al desfiladero. Hay dirigentes que toman decisiones unilaterales y esta actitud puede destruir al sindicato. Compañeros sobre ideologizados, por ejemplo, que piensan que en el sindicato se hará la revolución y van a morir a la huelga, actúan y arrastran a la gente a acciones sin tener la fuerza para sostenerlas. Finalmente lo que dejan es una tremenda escoba, a un montón de compañeros cesantes. Tienen que saber cuándo ir al choque y cuando replégarse. Tienen que trabajar para mantener el sindicato vivo y fuerte.

El dirigente tiene que cuidarse de no caer en las trampas de los patrones: nunca un dirigente ni un sindicato, tienen que coadministrar una empresa. Últimamente los patrones, como haciéndose los lindos, los que negocian, le plantean al sindicato que hay que despedir a tantos trabajadores y le piden ayuda para decidir a quiénes despedir y a quiénes no. El dirigente no participa en eso, esa es la pega de la empresa. La pega del dirigente es que ningún trabajador sea despedido.

También sucede que nos dicen que hagamos una negociación colectiva, que cuentan con tanta plata y nos piden que les ayudemos a repartirla, a quiénes sí y a quienes no. El dirigente no se presta jamás para eso. Los trabajadores no tenemos porqué coadministrar. Si quieren que coadministremos entonces que nos den la propiedad de la empresa. Muchos caen en la supuesta co administración, pero no es más que un engaño del patrón, una técnica para neutralizar al sindicato.

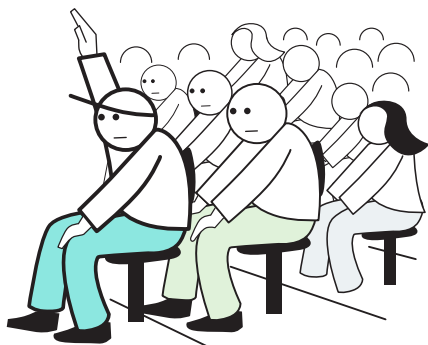
El dirigente no puede pasar por encima de la asamblea. La capacidad de decisión del dirigente tiene que ver con la democracia y la participación. El dirigente juega siempre un doble rol, por un lado dirigir y por el otro escuchar. Efectivamente tiene que tomar decisiones importantes. Pero debe hacerlo basándose en las decisiones de la asamblea. Por ejemplo, en una negociación colectiva, la asamblea le dice al dirigente que tiene que sacar del 5% de aumento hacia arriba, no menos. Ese es el límite de su acuerdo, porque así lo decidieron los trabajadores. Pasarse a la asamblea por el arco del triunfo debilita al sindicato. El dirigente no debe olvidar que él manda obedeciendo a la asamblea.



La participación

1. La asamblea

Por la asamblea pasan todas las decisiones importantes del sindicato. Es la instancia máxima de participación que tenemos los trabajadores de un sindicato. En ella tomamos colectivamente las decisiones más importantes, como la votación de una huelga o los acuerdos o no acuerdos con el patrón. En la asamblea ejercemos la democracia sindical siempre mirando hacia la conquista de las demandas de la clase trabajadora.



2. Democracia directa

La ejercemos en el sindicato cuando somos los socios los que decidimos las acciones a realizar para enfrentar al patrón. La democracia directa es imprescindible para decidir cosas importantes como qué se hace con la plata, cuánto aumento salarial pedimos, actividades formativas, si nos vamos a juntar con otra organización, la remoción de un dirigente, ir o no ir a una huelga, etc.

Las votaciones tienen que ser a mano alzada o un hombre un voto: mayoría simple o voto directo. No como en la CUT donde algunos dirigentes valen más votos que otros. Nada de ponderaciones. Recordemos entonces que el dirigente no es intermediario sino que es la voz de la asamblea ante los patrones.

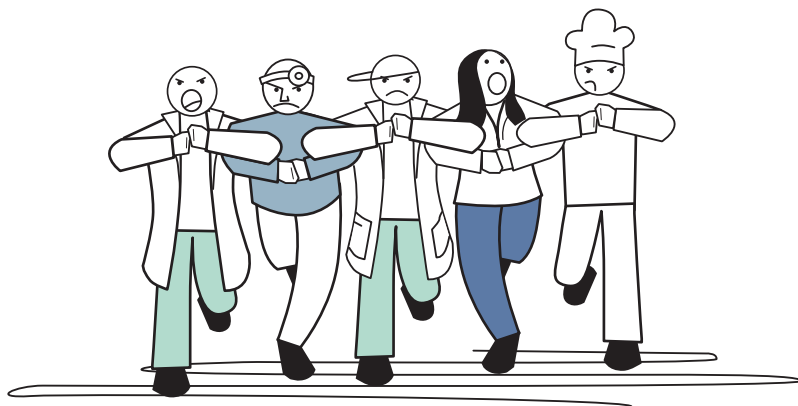
Hay organizaciones en que se han dado modalidades interesantes de organización, como los consejos de delegados que están en la cima de la organización, son la autoridad máxima, por encima incluso de la dirigencia del sindicato. ¡Novedoso!

3. Capacidad de remoción

Es la facultad permanente de la asamblea para sacar en el acto a los dirigentes que no representen o defiendan los intereses de los trabajadores. Esta capacidad de la asamblea debe consagrarse siempre en los estatutos. La asamblea debe remover a aquellos dirigentes flojos, ladrones, traidores, entregados o cobardes. La asamblea debe tener siempre el control sobre las acciones del dirigente, pues éste debe actuar en consecuencia con lo decidido en la asamblea para velar por los intereses de los trabajadores.

Los dirigentes no pueden apenarse si existe la capacidad de la asamblea para removerlos. La dirigencia tiene que ser una acción viva.

Juntando fuerzas, la principal tarea



1. De la fuerza depende que le vaya bien a los trabajadores

El éxito en la negociación depende del nivel de organización, de la unidad, de la conciencia de clase, de la astucia de trabajadores y dirigentes. Entonces la tarea principal de la organización es juntar fuerza.

Muchos dirigentes y trabajadores creen que lo importante para que te vaya bien en una negociación, es que seas ducho técnicamente. Contar con la asesoría de economistas y abogados sirve, pero lo que decide que te vaya bien o mal es la fuerza de los trabajadores, la fuerza del sindicato. Frente a una organización débil el patrón no se inmuta y rápidamente la aniquila o ignora, pues no se siente amenazado.

2. Acumular fuerza, número de personas y conciencia del sindicato

La fuerza está compuesta de dos cosas: de la cantidad de gente que tiene el sindicato y de la conciencia que tienen esas personas de ser trabajadores. Es decir, de lo que es tener que vivir de la venta de su fuerza de trabajo y de la necesidad de mejorar las condiciones de esta venta para vivir con dignidad. Es lo más importante.

3. ¿Cuándo hay que pasar a la ofensiva y cuando mantener la calma?

Los dirigentes suelen no medir ni planificar la pelea con el patrón. Es frecuente que se hagan muchas denuncias en la Inspección del Trabajo sin tener la fuerza para enfrentar al patrón. Las represalias llegan rapidito y pueden ir desde el amedrentamiento hasta el despido de los viejos del sindicato. Primero hay que crecer y organizarse y después pasar a la ofensiva. Con fuerza se presiona al patrón, no de otra manera.

Tener claro cuándo pasar a la ofensiva y cuándo tener calma es estratégico para la sobrevivencia y fortalecimiento del sindicato. Por ejemplo, en una empresa de 100 trabajadores 20 se organizan. Lo primero que hacen es poner denuncia tras denuncia en la Inspección del Trabajo para que vayan a multar a la empresa. ¿Qué hace el empresario? empieza a ver quiénes están en el sindicato y comienza aniquilarlo. Esto sucede por la falta de visión estratégica o de experiencia de los compañeros.

Cuando tienes ropa se puede mandar el pencazo. Tienes que tener una fuerza importante capaz de generar daño efectivo al patrón y ahí tener la capacidad de negociar. Uno tiene que pasar a ofensiva cuando tiene la capacidad de resistir el golpe que viene de vuelta por parte del patrón.

La mayoría de los sindicatos que nace y muere, es por esta falta de fuerza. No basta juntarse unos pocos. Está bien hacerlo y pelear, pero uno tiene que pelear con objetivos acordes a la fuerza. ¿Cuáles son los objetivos de la organización? ¿Qué podemos lograr con esta correlación de fuerza? A veces es mejor aguantar reivindicaciones pequeñas para juntar más gente y entonces no sólo ganar el baño, sino que también el comedor y unas lucas más. Siempre hay que tener objetivos de corto y de largo plazo.

La inteligencia y la preparación también son parte de la fuerza. Los sindicatos deben tener una escuela sindical permanente que entregue formación a sus socios y una estrategia clara y definida para presentar un proyecto al patrón y hacer una negociación. Es recomendable mantenerse piola, pensar detenidamente en lo que se va a hacer. Se puede estar oculto o tranquilo un año, dos, los que sean necesarios o bien unos meses. El sindicato tiene que mostrar la fuerza que tiene cuando está seguro de que no lo van a aniquilar.



Es importante no caer en el error de formar el sindicato e inmediatamente entregarle la nómina al patrón. El sindicato está obligado a informarle a la empresa solamente de los dirigentes, no tiene que mostrar la nómina de afiliados. Salvo que quieras que te descuenten por planilla la cuota sindical, nadie se tiene porqué enterar de quiénes son socios. Lo mejor es cobrar la cuota por mano y así no le entregamos información gratis a la empresa. Ocultar el número real de trabajadores que se tiene protege la organización y sirve para poner nervioso al empresario, se blufea un poco y eso es bueno.

En la negociación colectiva sí estás obligado a mostrar tu fuerza, porque tienes que presentar la nómina de trabajadores involucrados en la negociación. Lo que se recomienda en general es armar el sindicato, mantenerlo clandestino, juntar gente y cuando tienes un piño más o menos hacer la negociación o golpear al patrón de alguna manera.

Las negociaciones

1. ¿Qué es una negociación colectiva?

La negociación colectiva en Chile es un derecho que está normado por ley y que casi no se ejerce. No más del 6 por ciento de los trabajadores chilenos negocia colectivamente. Esto porque hay muy poca sindicalización y porque muchos de los sindicatos existentes no tienen capacidad para negociar. Hay que aprender a negociar y los que saben tienen que enseñar a otros sindicatos.

El Código del Trabajo, heredado de la dictadura pinochetista, diseñó un caminito legal que tenemos que seguir para negociar colectivamente. Establece, fechas, plazos, formalidades y condiciones que hay que cumplir. Es bastante enredada la cosa, así que se puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que nos asesoren.

La norma reconoce dos opciones: la negociación reglada, que tiene plazos y la no reglada que se produce cuando un grupo de trabajadores negocia a la mala (según la ley), o sea, en cualquier momento.

Formalmente, a la negociación colectiva reglada se llega porque un sindicato o grupo de trabajadores presenta un convenio colectivo de trabajo. El empleador está obligado por ley a iniciar este proceso. Si no responde en el momento que tiene que hacerlo se da por aceptado todo lo que pidieron los trabajadores en su proyecto. Por lo tanto, el empleador negocia. La norma dice que en las empresas que se negocia colectivamente el proceso tiene que realizarse con una frecuencia no menor a dos años ni mayor a cuatro.

La negociación colectiva no reglada parte cuando los viejos presentan un pliego petitorio, se toman la empresa o generan algún conflicto y lanzan la negociación. Generalmente se producen en el sector de la construcción o en empresas que contratan por obra o a plazos. Los trabajadores ven que la cosa está mala, que hay poco tiempo como para una negociación reglada por lo que se presenta un pliego petitorio y si no se acepta se va a huelga y empieza la negociación no reglada. Se produce cuando peleamos por algo en cualquier momento, no cuando la ley lo permite.

Tenemos que saber que la negociación no reglada también da origen a un convenio colectivo de trabajo con fuerza de ley, es decir, tiene que cumplirse. La no reglada también es una herramienta útil para los trabajadores que tiene la fuerza como para doblarle la mano al patrón.

La negociación reglada da origen a una huelga legal. La negociación no reglada da origen a una huelga ilegal. Esto significa que en la huelga legal los trabajadores gozan de fuero y en la no reglada no hay fuero. En todo caso, luego que se acaba el fuero también se puede echar a los trabajadores, así que la fuerza es importante para lo que viene después de la huelga o de la negociación cualquiera sea el tipo que esta tenga. Depende de la fuerza que se tenga el que podamos mantener el conflicto y mantenernos en la pega después del conflicto. Es lo que permite que nos vaya bien en una negociación y que sobreviva el sindicato.

Pero ¡jojo! Hay que tener en cuenta que la negociación no es el objetivo central del sindicato. Los sindicatos no están para negociar legalmente, es decir, como le gusta al gobierno, a los partidos políticos, a la iglesia o a los empresarios.

El objetivo es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. La negociación es una herramienta que se usa cuando se tiene que usar y si no se usa la fuerza para lograr lo que queremos. Otra opción es no negociar, ni a la buena ni a la mala, sino quedarse piola porque no hay fuerza suficiente. Es una evaluación que siempre debemos hacer.

Prepararse para el conflicto

1. La relación de la clase trabajadora y la clase patronal, un conflicto permanente

El conflicto siempre está porque, como ya sabemos, el patrón vive del trabajo ajeno mientras nosotros los trabajadores buscamos mejorar nuestras condiciones de vida y las de nuestras familias. Las demandas que planteamos son justas porque pedimos que no nos quiten la parte del producto de nuestro trabajo que nos corresponde. Por eso siempre estamos en conflicto, porque nuestros intereses de clase son distintos.



Sin embargo, los trabajadores no planifican el conflicto y eso es un error. No lo piensan, no lo discuten con la asamblea. No se puede llegar al conflicto de modo improvisado, porque la derrota debilita y trae muchas consecuencias negativas para nosotros. El patrón se prepara permanentemente para el conflicto, analiza al enemigo, cuánta fuerza tenemos, se infiltra en el sindicato, etc., y los trabajadores tenemos que hacer lo mismo: prepararnos.

2. El conflicto debe ser preparado

Qué hacemos tiene que ver con las cosas que queremos lograr y con la fuerza que tenemos. En función de eso tenemos que planificar, establecer tareas, plazos y responsables. También debemos detenernos a analizar las fortalezas y debilidades del enemigo, y cuáles son las nuestras para ver cuánto se puede aguantar o no aguantar. El conflicto no tiene que ser siempre una huelga: puede ser un paro de brazos caídos, un fin de horas extras, etc. Pero si se decide una huelga, el sindicato o los trabajadores deben ser capaces de parar la producción o afectarla de manera importante. Si es así hay piso para el conflicto, de lo contrario pueden pagarse costos muy altos. Entonces, antes del conflicto tenemos que ver cómo anda la correlación de fuerza,

el ánimo de los trabajadores y el estado de la asamblea. Tenemos que analizar si la gente puede llevar a cabo tal o cual medida de presión, si cree que es justo, si los dirigentes saben qué pedir y cómo defenderlo.

La huelga

1. ¿Qué es la huelga?



Es una de las herramientas más importantes con que cuentan los trabajadores para lograr conquistas. Ya sea legal o ilegal esta forma de conflicto consiste en que los trabajadores paran, no trabajan, y con ello producen un perjuicio al patrón, porque este vive de la explotación ajena. Si el trabajador no trabaja el patrón no gana plata.

Entonces objetivo es parar la producción o pararla de tal manera que le produzca un daño importante al patrón. Una huelga que no para la producción y la empresa sigue funcionando normalmente o casi normalmente, no tiene

ningún sentido. Muchas huelgas parten con unos cuantos compañeros en la calle mientras adentro se sigue produciendo de lo lindo. Si uno no tiene ropa para parar la producción es preferible no hacer una huelga, porque los costos van a ser mayores que los beneficios. Hay que hacer bien la huelga y para eso hay que prepararse.

Históricamente la huelga ha sido una de las formas de lucha más efectiva. Es un instrumento eficaz a la hora de presionar a los patrones si se lleva a cabo en forma organizada y participativa. Requiere de mucho compromiso de las y los trabajadores, de una buena planificación, de objetivos claros a la hora de establecer las demandas y de resguardos para los participantes del conflicto, pues los empresarios no escatimarán esfuerzos para aniquilar el movimiento, a sus integrantes y al sindicato.

2. ¿Cómo hacer una huelga?

La huelga no la hacen los dirigentes, la hacen todos los socios. Debe ser decidida por todos los integrantes del sindicato, pues para su éxito se requiere la participación organizada y activa de todos y de todas. Tenemos que saber en qué parada económica y política está la empresa, qué recursos podría usar el empleador para destruirla y qué puntos se deben ganar y cuáles se pueden negociar.

Antes de decidir una huelga, tenemos que cazar cuáles son las demandas e inquietudes de las y los trabajadores, ya sea por medio de reuniones, talleres, o grupos de estudio. Aquí, una vez más la asamblea es fundamental. Preparar bien

una huelga nos exige una vida sindical activa y democrática. Pero también tenemos que saber dónde estamos parados, en qué empresa estamos trabajando. Un punteo previo para el reconocimiento de la empresa puede ser el siguiente:

- Sector al que pertenece la empresa y su importancia en la economía del país.
- Si sus capitales son nacionales o transnacionales, si es una matriz o filial
- Quién son sus principales accionistas y quiénes componen el directorio o consejo de administración.
- Cuál es la cantidad de trabajadores afiliados al sindicato.
- Cuál es la estructura, el funcionamiento y proceso de trabajo, ya sea de producción y/o servicios.
- Cómo es la cadena de producción (mapeo de la producción).
- Dónde se encuentra emplazada geográficamente.
- Cuáles son las relaciones de la empresa con otras empresas; las relaciones políticas, económicas y sociales tanto de la empresa como de los dueños, directores y gerentes.
- Cuáles son sus estrategias de mercado.
- Cuál es la situación económica, política y social del país y del mundo.
- Cuál es el papel del Estado en la sociedad. Cuál es la política económica, salarial y laboral del gobierno de turno.
- Cuáles son los indicadores económicos como IPC, costo de la vida, salario real, etc.
- El papel de los partidos políticos y el sindicalismo de empresa.
- Cómo funcionan los tribunales e inspecciones del trabajo.

Una vez recogida y valorada la información se puede decidir qué formas de lucha va a seguir el sindicato. En la asamblea elaboramos un plan de lucha coherente con la correlación de fuerzas, es decir, cuánto poder tiene el patrón y en qué aspectos y cuánto poder tenemos los trabajadores. La huelga es una de las herramientas más radicales, así que el escenario en que ocurra será decisivo para el éxito o el fracaso del movimiento. Por ello se sugiere:

- Hay que tener claro cómo se va a sostener económicamente el conflicto.
- Decidir si se van a realizar acciones de protesta como toma de puertas, calles, ministerios, entre otras. Hay que ser creativo e innovar en las formas de lucha.
- Diseñar un panfleto o lo que sea para la difusión del conflicto en la empresa misma, en otros sindicatos, en otras organizaciones sociales, en la sociedad.
- Hay que prepararse legalmente por si se da el caso de que existan enfrentamientos con pacos y detenidos.
- Debe analizarse hasta dónde el sindicato está dispuesto a ceder.

Desde el momento que la asamblea decide ir a huelga, el sindicato tiene que mostrarse unido frente al patrón en todas sus acciones. Todos aperrando en la misma es una demostración de fuerza importante, aunque existan diferencias de opinión al interior del sindicato. La mayoría de la asamblea debe ser respetada.

Las acciones unánimes del sindicato en huelga deben buscar la participación de todos los trabajadores en la defensa de sus demandas. El espíritu de lucha tiene que ir para arriba en cada una de las etapas de lucha.

Se aconseja crear un comité de huelga que esté integrado por los compañeros más activos y probados en la lucha. Deberán planificar actividades que favorezcan la participación de todos los trabajadores y enciendan el ánimo. Es pega de todos prender el conflicto.

Algunas acciones a realizar son:

- Tenemos que inventar un programa de prensa y propaganda. Algunos compañeros se encargarán de preparar volantes, carteles, boletines de prensa, un diario mural, correos electrónicos, rayados, panfletos, etc., para la difusión del movimiento en el sindicato, en otras organizaciones y en la sociedad. Estas acciones traen apoyo y solidaridad de otros sindicatos o sectores sociales y nos dan un mayor sentido de unidad en el interior del sindicato.

Las comunicaciones debemos trabajarlas siempre, pero aún más durante el conflicto. La empresa invierte mucha plata en folletos, en vender su pomada y mandar revistitas a la casa de los trabajadores. Los sindicatos tienen que tener sus propias formas de comunicación para informar de los logros del sindicato, para hacer saber en qué están. Los pensamientos de la asamblea tienen que tener un medio de expresión. Si no hay plata para hacer un boletín propio podemos juntarnos con otros sindicatos para hacer un medio colectivo. También podemos mantener diarios murales y aprender a elaborar nuestros propios comunicados.



- Establecer relaciones y alianzas. Un grupo de compañeros tiene que encargarse de cultivar y mantener relaciones y alianzas con otros sindicatos y organizaciones sociales. Las relaciones y alianzas son siempre importantes, antes, durante y después de la huelga. Pero durante el conflicto el respaldo puede fortalecer el movimiento, motivar a otros sindicatos y se genera una red de protección social fundamental para defender la legitimidad del instrumento huelga y de las demandas planteadas por los trabajadores. Tenemos que involucrar a la comunidad.

- Dedicar tiempo a la formación sindical. Durante el movimiento se puede aprovechar para realizar foros, charlas, debates, etc., que sirvan para la preparación sindical de las y los trabajadores. La formación teórica y práctica fortalece la organización sindical y sus acciones.
- Responsable de finanzas. Debe haber un compañero o varios que se encarguen del tema de las platas. Tienen que administrar los fondos disponibles. La idea es sostener económicamente el movimiento para que no se caiga por no tener ni uno.

Una tradición olvidada por mucho tiempo, pero que ahora se está retomando es mantener siempre un fondo de resistencia. Generalmente los sindicatos se gastan toda la plata que reciben de los socios en diversas actividades. Error, porque hay ahorrar para cuando le hagamos un gallito al patrón y no estar tan en pelota. Hay sindicatos que han llegado al conflicto con sus cuantos millones destinados a la resistencia en la huelga. Así los trabajadores pueden pelear y resistir más dignamente las presiones de la patronal y no estar desesperados por la plata y que se descuelguen de la huelga porque hay que llevar dinero a la casa. Del aporte voluntario de los socios al sindicato se tiene que guardar una parte para financiar los momentos de lucha más dura.

Como la cuota sindical puede ser muy baja, muchos sindicatos tienen grupos folclóricos que salen a cantar, hacen completadas, organizan bingos, realizan actividades con las juntas de vecinos, etc. y en eso también involucran a las comunidades. Hay que ser creativos en esto. Es recomendable, entonces, que sea aprobada por la asamblea la creación de un fondo de resistencia que sirva de colchón y no quedarse sólo con la cucha.

- **Alimentación.** Con un fondo de resistencia se para mejor la olla en la huelga y en la casa. Pero si no hay plata, la cucha es una salida. Algunos compañeros pedirán dinero o conseguirán donaciones en alimentos. También hay que hacer la comida y mantener limpios los utensilios.
- **Guardias.** Debemos diseñar un plan de turnos con responsables claramente definidos. Hay que tener gente de turno en las noches, guardias en las puertas y que nadie se haga el leso, porque entre todos tenemos que cuidarnos y defender la huelga. Los compañeros de guardia deben cumplir un horario, hay que llevar una lista de asistencia y todo debe estar bajo supervisión. También hay que armar grupos de choque para enfrentar a los pacos, los patrones o los rompe huelgas.
- **Comisión legal:** Alguien debe preocuparse de los compañeros que caen presos si es que esta situación se produce. Desde antes tenemos que contar con asistencia jurídica por si se requiere y con dinero por si hay que pagar algo.

3. Lo que hay que tener en cuenta para asegurar el éxito de la huelga

Los preparativos de una huelga se dan en tres momentos estrechamente ligados:

- Antes de la huelga
- Durante la huelga
- Después de la huelga

Antes de la huelga se realizan todas las acciones para lograr un acuerdo con el patrón y así evitar el conflicto. Pero como generalmente no se consigue nada gratis, hay que iniciar el plan de acción de la huelga.

Las acciones para preparar la huelga tienen mucha importancia porque el trabajador aprende en la práctica a pelear por sus derechos. Tienen un valor formativo, ya que en el camino los trabajadores van desarrollando su conciencia, se comprometen con su clase, crecen políticamente y se dignifican. Los momentos más intensos de lucha son una gran escuela que nos permite ampliar la conciencia, tanto al interior del sindicato como fuera de este, de que las demandas son justas y posibles.

Es recomendable que desde antes de la huelga se trabajen lazos de solidaridad con otros sindicatos, federaciones, organizaciones sociales y con la comunidad. Se pueden tejer lazos locales, nacionales e internacionales que ayudan a fortalecer el futuro accionar. Tenemos que recordar que lo que nos pasa a nosotros, también le pasa a los demás. La fraternidad le hace bien a todos.

Asegurar el contacto permanente de la asamblea con los dirigentes y viceversa es fundamental para comunicarse, coordinar y decidir. Cada quien en la suya no sirve, así que tenemos que encontrar una manera para que la asamblea funcione.



Contactar a los medios de comunicación para difundir las demandas y acciones de lucha (televisión, radios, periódicos, revistas, sitios en Internet, diarios murales, panfletos, etc.). Organizar la comunicación interna por medio de reuniones, asambleas, diarios murales, volantes, correos electrónicos, celulares, etc.

Debemos entregar por escrito al patrón las demandas y soluciones exigidas.

Toda demanda o negociación debería ir acompañada de movilización: mítines, minutos de brazos caídos, toma de puertas, etc. La asamblea es la que decide para donde va la micro. Los dirigentes que toman decisiones solos y no le informan a la asamblea debilitan la organización.

Durante la huelga: al hacerse efectiva tenemos que ponerle el hombro a todas las comisiones, unirnos más, levantar la mística, etc. y estar muy atentos porque cuando el patrón siente que le tocan el bolsillo se pone más peligroso que mono con navaja.

Hay que discutir todos los días en la asamblea cómo va la cosa, evaluar hasta donde vamos a llegar y cuándo ceder para levantar el conflicto.

Después de la huelga: Si la huelga fue bien preparada y el sindicato cuenta con la fuerza necesaria, la negociación viene y tenemos que saber cuándo terminar el movimiento. No hay regla escrita, porque cada empresa es diferente, pero tenemos que tener claro que el objetivo no es mantenerse en conflicto, sino lograr las demandas. La huelga termina cuando se logran las demandas o cuando se llega a acuerdo entre sindicato y patrón.

Después de la huelga

1. ¿Cómo resistir después de la huelga?

Después de la huelga no se acaba la pelea. Viene otra negociación que muchas veces se descuida y que para enfrentarla con éxito tenemos que mantenernos activos y bien despiertos. Terminado el fuero, después del día 30, pueden empezar a echar a los viejos sindicalizados o que apoyaron el movimiento. Esta es una reacción típica de los empresarios que ya no quieren saber más del sindicato. Tenemos que estar siempre pendientes y ante cualquier acción que tome la empresa tenemos que tener una reacción.



Los trabajadores que estaban muy organizados para la huelga, una vez que termina hacen su fiesta para celebrar y se olvidan de las posibles represalias del patrón. Tenemos que mantenernos movilizados y con acciones preparadas para cuando empiecen a despedir compañeros. Tenemos que asustar al empleador con que si despiden a un solo trabajador se le va a armar de nuevo.

Cuando la gente se desmoviliza y el patrón logra despedir a gran parte de los trabajadores del sindicato, la organización se muere y los compañeros que no están sindicalizados comienzan a pensar que si despiden a los que están organizados,

peor le puede ir a él, así que decide que mejor no se organiza y agarra más miedo. Parte importante del éxito de la huelga es que una vez terminada, el sindicato quede parado y con fuerza.

Tampoco tenemos que descuidar la circulación de la información entre los compañeros. Tenemos que informar permanentemente a los trabajadores las cosas que se consiguieron. Que los logros de la huelga no se queden sólo en el discurso del dirigente al término del conflicto, sino que hay que sacarle provecho. Tenemos que hacerle propaganda a los logros del sindicato para que los trabajadores tomen conciencia de que lo que se consigue no es por voluntad del patrón sino por la lucha del sindicato. El trabajador tiene que sentir que valió la pena, que sirve para algo su esfuerzo.

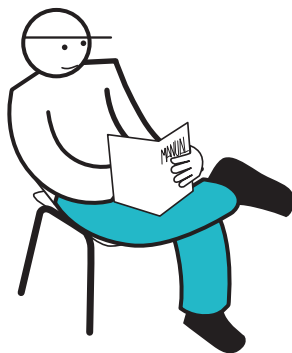
2. ¿Cómo informar los resultados y convertir en victoria la huelga?

Aunque ganemos una luca, es una victoria. Si logramos que no nos achiquen el tiempo de colación, es una victoria. Si ganamos ropa de seguridad, es una victoria. Los patronos no quieren dar nada, así que todo lo que se logra peleando es una ganada.

Siempre hay que presentar como una victoria lo que se haya ganado en un conflicto para que se tenga la sensación de triunfo, para que el trabajador vea que la lucha contra el patrón tiene sentido y así el ánimo tire para arriba. A veces no se gana mucho materialmente, pero se gana en dignidad, en conciencia y se está mejor parado para cuando vienen las represalias del patrón o nuevas luchas.

Formación permanente de trabajadores y dirigentes

No necesitamos que otro venga a pensar por nosotros. Tenemos la capacidad de dirigirnos y autogobernarnos. ¿Por qué vamos a seguir delegando ese derecho? ¿Por qué vamos a dejar que otros nos sigan diciendo lo que tenemos que hacer, sentir o pensar? Hay que tener el poder en nuestras manos y para eso tenemos que prepararnos, el sindicato debe buscar redes de formación continua para sus socios, dirigentes y todos los trabajadores de la empresa que lo deseen.



Así como la lucha nutre nuestras conciencias, la capacitación, formación y educación de los trabajadores y dirigentes es importante para que la organización se fortalezca.

La formación permanente nos permitirá desarrollar formas de participación coherentes con el sindicalismo comprometido.

Los patronos especializan a su gente, los mandan a estudiar diplomados, maestrías, cursos y talleres para que perfeccionen la explotación, el rendimiento y la producción sin compartir la riqueza que el trabajo de todos genera.

Nosotros tenemos que preocuparnos de nutrir nuestras cabezas para darles la pelea. Trabajadores ignorantes es lo que a ellos les conviene. Otra cosa es con guitarra: cuando el trabajador se para con conocimiento y argumentos el patrón se preocupa, porque sabe que se ve amenazada su ley del embudo, su repartija mezquina.

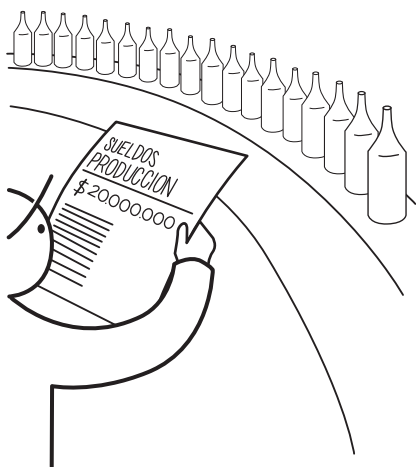
1. ¿Por qué es importante el Mapeo de la Producción?

Para pelear contra el patrón necesitamos información sobre la empresa.

Casi siempre que negociamos con el patrón, tenemos sólo la información contable, es decir, el balance y el estado de resultado tributarios, que el patrón entrega al sindicato porque se lo ordena el Artículo 315 del Código del Trabajo. Sin embargo, esta información es absolutamente insuficiente y NO representa la situación económica de la empresa, sino sólo su situación contable.

Para pelear contra el patrón necesitamos información propia, construida desde los trabajadores, que son los que conocen el proceso productivo. A eso le llamamos mapear la producción.

2. ¿Qué es el mapeo de la producción?



Es una herramienta para organizar, ya que para mapear se requiere de la participación no sólo de los dirigentes, sino de un grupo de trabajadores de las diferentes áreas de la empresa. Por eso decimos que hay que mapear organizando u organizar mapeando. En otras palabras, para mapear la producción de una empresa tenemos que organizarnos y organizados logramos conocer cómo y cuánto produce la empresa con lo que construimos nuestros propios datos sobre su real estado financiero.

El mapeo es un ejercicio continuo de formación. Los trabajadores sabemos mucho más de lo que creemos y ese saber hay que ordenarlo y ponerlo a nuestro servicio como clase.

3. ¿Para qué sirve el mapeo?

En el mapeo de producción se trata de saber cuáles son los problemas de la producción para usarlos a favor de la clase trabajadora. Cuáles son los costos, cuál es la ganancia efectiva del proceso de producción y cómo podemos organizarnos para, por ejemplo, mejorar las condiciones de trabajo, bajar los ritmos de la pega y mejorar nuestras condiciones de salario. No se trata de mejorar el bono, sino el salario, ya que los bonos son una trampa, están diseñados para que nunca se llegue a la meta o nos cueste muchísimo alcanzarla.

A fin de cuentas:

- El mapeo sirve para mejorar nuestras condiciones laborales y de vida.
- Sirve para fortalecer la organización de los trabajadores.
- Sirve para conocer cómo producimos y el valor que le ponemos los trabajadores a esa producción.

4. ¿Cómo se mapea?

- Se junta un grupo de trabajadores de las diferentes áreas de la empresa. Se dibuja la planta y el proceso productivo. Se ve cuántos trabajadores intervienen en cada área del proceso productivo.
- Se analizan los costos reales de producción. Se obtiene información sobre el precio de venta. Se calcula la ganancia restando los costos a la venta.
- Se analizan los principales problemas del proceso de producción y cómo estos afectan a los trabajadores. Se discuten las causas de los problemas o qué es lo que está detrás de los problemas y se proponen acciones concretas para solucionarlos. Este es un ejercicio democrático en donde todas las personas que integran el grupo de mapeo discuten y proponen acciones a calzón quitado.
- La información que se genera del mapeo no es para mejorarle la ganancia al patrón, sino para beneficiar a los trabajadores. Por ejemplo, no hay que decirle al patrón dónde se descubrió un cuello de botella, porque instalan una máquina y echan a un grupo de trabajadores. Hay que usar ese cuello de botella para bajarle la meta de producción al patrón y así no castigar el bono.

Si los trabajadores queremos construir una sociedad que esté a nuestro servicio, tenemos que controlar la producción. Las empresas no pueden funcionar sin trabajadores, pero si pueden funcionar sin patrones. Por eso hay que controlar la producción desde ya.

5. Los grupos de base

Tenemos que conocer cómo se produce en la empresa y cuál es el valor de nuestro trabajo puesto en esa producción. Ese ejercicio nos fortalece y nos da argumentos para pelear. Por lo tanto, el mapeo debe ser uno de los temas centrales en toda reunión de directiva sindical o de la asamblea o de grupos de base de trabajadores. Este ejercicio traerá consigo la organización de los trabajadores.

Lo primero es lo primero y la pregunta es cómo formar el grupo de base. Pues bien, cuando se reúne un grupo de trabajadores a discutir se está conformando un grupo de base. En este punto debemos invertir todas nuestras fuerzas. Al reunirse a debatir, a reflexionar, a analizar cómo producimos y al hacerlo con regularidad, se está creando un grupo de base.

Recordemos que los llamados “círculos de control de calidad”, o técnicas empresariales semejantes, son nada más ni nada menos que los “grupos de base” de los patrones a través de los cuales diseminan su ideología en la fábrica, es decir entre los trabajadores. Los jefes son los militantes del capital que responden en todo momento a los intereses de sus patrones y en consecuencia los defienden al costo que sea. Los patrones y sus empleados no pierden oportunidad para legitimar sus acciones, sus supuestos derechos y así conservar el ordenamiento que les permite robarnos. Criminalizan nuestra lucha y legitiman la explotación y acumulación de riqueza que les obsesiona.

A través del Mapeo pasamos a ordenar el saber obrero y construimos los Grupos de Base propios, para desencadenar, con la organización de los trabajadores, el enfrentamiento ideológico necesario para cambiar el mundo.

La Institucionalidad Laboral

Los estados capitalistas defienden al capital.

En un sistema capitalista como el chileno, el estado y todas sus instituciones defienden de una u otra manera a los patrones, es decir, a los dueños del capital.

El mundo del trabajo no escapa a esto. La institucionalidad del trabajo está organizada para resguardar los derechos de los patrones.

El poder legislativo con sus comisiones de trabajo en el senado y en la cámara baja hacen las leyes. El problema está en que la mayoría de ellos, a su vez, son patrones, por lo que legislan para sus intereses de clase.

El poder judicial, es el encargado de implementar las leyes, pero tenemos una justicia lenta cara y con clara inclinación a fallar siempre a favor de los patrones. Otra vez un problema de clase.

Y en el poder ejecutivo tenemos al Ministerio del Trabajo, del que depende la institución con la cual más nos relacionamos: la Dirección del Trabajo (DT).

1. ¿Qué es la Dirección de Trabajo?

La DT es una institución dedicada a supervisar el cumplimiento del código del Trabajo. Para ello tiene un montón de inspecciones, por lo que podemos decir que la Inspección del Trabajo y la DT son una misma cosa.

Existe una Dirección Nacional de la que dependen las Direcciones Regionales y luego vienen las Inspecciones del Trabajo Provinciales y Comunes.

2. ¿Cómo funciona la Dirección del Trabajo?

La directora del trabajo, los jefes de departamento y los inspectores del trabajo (jefes de inspección) son nombrados, contadas excepciones, según su partido político. Por lo tanto, responden a los intereses de su partido, que no siempre o casi nunca coinciden con los intereses de los trabajadores.

En las inspecciones hay 4 unidades importantes:

- Atención de público
- Relaciones laborales
- Fiscalización
- Jurídico

3. ¿Cuáles son los trámites más comunes en la Inspección del Trabajo?

- 1) **La denuncia.** Cuando hay relación laboral vigente, es decir, cuando estamos en la pega y se nos vulnera un derecho se pone una denuncia en la Inspección del Trabajo. Esto origina una fiscalización que puede terminar con multa o sin multa. Podemos poner una denuncia anónima para resguardar nuestro nombre frente al patrón, pero no nos darán copia del informe de fiscalización. Como sabemos, aunque se vulneren nuestros escasos derechos por ley, los fiscalizadores casi nunca multan a las empresas, porque son flojos en su gran mayoría y no son leales a la clase trabajadora. Si multan trabajan tres veces más que si no multan, porque implica más informes, ingresar más cosas en el sistema, defender la multa en tribunales, etc. por lo que le hacen el quite.
- 2) **El reclamo.** Cuando no hay relación laboral vigente, o sea nos despidieron, vamos a interponer un reclamo a la Inspección del Trabajo, lo que da origen a un comparendo. Ahí peleamos generalmente las indemnizaciones y la causal de despido. Hay que acordarse siempre que el comparendista de la Inspección no es un juez, por lo tanto aquí no valen los testigos ni fotos ni nada. Aquí se tienen que presentar documentos laborales como contrato, finiquito, registro

de asistencia, algún comprobante de pago o algo que pruebe la relación laboral. De lo contrario, si no hay prueba, lo mandarán a tribunales y ahí a esperar dos años si bien te va.

3) Trámites sindicales. En las Inspecciones del Trabajo se realizan los trámites de relaciones laborales. Acudimos ahí para formar un sindicato, para asesorarnos en los trámites sindicales, para saber sobre los plazos de una negociación colectiva, para conocer sobre la vigencia de los sindicatos, para solicitar los estatutos tipo o para requerir un ministro de fe al momento de constituir un sindicato.

Nunca debemos olvidar, al realizar cualquier trámite, que tenemos que hacerlo de manera formal, siguiendo el conducto regular y dejándonos copia de cada documento, con firma y timbre de recibido o el correspondiente recibo.

Es cierto que en la inspección del trabajo a veces nos topamos con algún funcionario que tira para los trabajadores, pero no podemos olvidar que es una institución que está hecha para frenar el conflicto directo entre el patrón y el trabajador. Los problemas como trabajadores nunca los va a solucionar la Inspección del Trabajo, porque no podemos pedirle al estado capitalista que castigue a los dueños del capital, a los patrones.

Los problemas de los trabajadores nunca se solucionarán por la vía institucional. Sólo la organización y lucha de los trabajadores consigue éxito para sus demandas. No hay que pedirles peras al olmo.

4. ¿Cuáles son las estrategias antisindicales del patrón?

La idea del patrón, aunque te venda la pomá, es que en su empresa no exista sindicato y si lo hay que sea amarillo para que defienda sus intereses. Los sindicatos de verdad, son una amenaza porque le sacan lucas del bolsillo.

El patrón no siempre tiene la misma cara para hacer zumbiar a un sindicato. A veces se hace el buena onda y por el lado o usando a otros asesta el golpe al sindicato. En otras ocasiones se muestra muy duro y despide a unos cuantos trabajadores como una amenaza para los demás o bien contrata milicos como supervisores.

Lo que queremos decir aquí es que el patrón tiene diversas estrategias para perjudicarnos y siempre está detrás de ese objetivo. Cuando se levanta por la mañana lo primero que piensa cómo ganar más plata y pagar lo menos posible a los trabajadores.

Lo importante es estar con el ojo al charqui. Hay que estar alertas para discutir y analizar cada movida que haga la empresa y así protegernos. En este proceso, tendremos que ocultar información para confundir y desorientar al patrón. Por ejemplo:

1. Si el patrón quiere saber quiénes son los que constituyeron un sindicato, lo primero que tienen que hacer los sindicalizados, es NO juntarse en la empresa. La asamblea hay que realizarla fuera del lugar de trabajo y NO juntarse en el comedor. Decirle a los sapos, que siempre hay, que el sindicato no resultó porque que la gente arrugó. Por el otro lado, callado el loro, hay que seguir sindicalizando. El patrón y sus sapos deben manejar la menor cantidad de información posible.
2. Antes de una huelga o de una negociación colectiva, el patrón va a contratar trabajadores para romper la huelga. A esos trabajadores hay que boicotearlos porque son rompehuelgas, son traidores. No hay que enseñarles la pega, hay que confundirlos para que todo les salga mal.
3. Cuando un patrón ya tiene un sindicato formado y se ve obligado a negociar con él, generalmente organiza un grupo negociador integrado por algunos trabajadores no sindicalizados que tienen miedo. El patrón les hace extensivos los beneficios del sindicato para no pagar el 75% de la cuota y para evitar que toda la gente se le meta al sindicato. Por ello hay que combatir a los grupos negociadores. Siempre hay que tratar de acoger a los trabajadores que por miedo no se metieron al sindicato.

5. Las trampas de los patrones contra los sindicatos nuevos

Los sindicatos recién formados, inexpertos, cometen dos graves errores con mucha frecuencia:

- Al conformar el sindicato, pensando que es una obligación legal, los nuevos dirigentes entregan la lista de asociados a la empresa y ahí empiezan los errores. Los sindicatos nuevos NO tienen que entregar a nadie la lista de sus socios. Sólo se entrega cuando se inicia una negociación colectiva y eso lo decide la asamblea sindical cuando tiene fuerza suficiente para llevar adelante una negociación exitosa. Que el patrón conozca la lista de socios desde un principio es darle la ventaja. Le permite implementar sus estrategias de amedrentamiento a los trabajadores y cuando un sindicato está recién formado, con pocos integrantes y casi nula experiencia, no es difícil atacarlo.
- Como el nuevo sindicato requiere dinero para funcionar, los dirigentes entregan la lista de socios para que se descuente por planilla la cuota sindical. Pero esto nos lleva al mismo error de entregar información valiosa al patrón. Las cuotas se pueden cobrar directamente por mano para proteger a la organización y sus integrantes. No es cierto que la cuota deba descontarse por planilla. En un comienzo podemos y debemos hacerlo por mano, de manera directa y a espaldas de patrones y gerentes.

Cuando el patrón tiene la lista de socios en sus manos despide un par de trabajadores del sindicato sabiendo que tienen fuero, por lo que tendrá que reintegrarlos. Pero

lo hace porque con esa acción inicia el amedrentamiento hacia los dirigentes, los socios y el resto de los trabajadores que no se han sindicalizado.

Los dirigentes y socios se asustan porque nadie quiere perder su fuente laboral. Muchos trabajadores quieren dejar el sindicato por temor a la cesantía y los otros ya no quieren entrar.

Los dirigentes nuevos, presionados por los golpes del patrón y por el temor de los socios, van a la Inspección del Trabajo y se enteran que al estar con fuero por haber creado el sindicato recientemente, el patrón no puede despedir a nadie, así que deberá reintegrarlos.

Pero el patrón insiste y vocifera que una vez que se termine el fuero los echará a todos. Los dirigentes buscan mantener el fuero legal para proteger a los asociados e instar a los que quieran integrar el sindicato a que lo hagan, porque tendrán fuero y así siguen informando a la empresa los nombres de los nuevos socios.

Cuando se acerca la fecha de término del fuero por la constitución del sindicato, el patrón o alguno de sus jefes de personal o supervisores, comienzan a provocar la negociación. En ese momento los dirigentes comprenden que si van a la negociación colectiva se puede prolongar el fuero legal para sus asociados. Por inexperiencia ven el fuero como la única protección contra las amenazas y los despidos. En ese contexto se ven orillados a una negociación obligada y si vamos a negociar presionados por el patrón ya estamos en desventaja.

Con esto caen en la trampa del patrón: inician la negociación colectiva, sin tener experiencia, sin tener conexiones con otras organizaciones y sin una cantidad de socios que les permita salir airosos de la negociación. Todo esto el patrón lo sabe y lo usa para quebrantar el movimiento y no tener que acceder a ningún punto del pliego petitorio.

Después, una vez que llega el fin del fuero por negociación colectiva, el patrón despide a algunos trabajadores y amenaza al resto para aplastar al sindicato.

El patrón, los jefes o supervisores insistirán en que la negociación y la huelga no sirvieron de nada, que solamente se dañó a la empresa, que los trabajadores sindicalizados son unos irresponsables y con esto cierran definitivamente la trampa. El sindicato termina desprestigiado y, lamentablemente, demasiadas veces disuelto. Muchos trabajadores se quedan con la idea de que es mejor negociar en forma individual y luego cuesta mucho que vuelvan a interesarse en participar en un sindicato.

Todas las empresas están creadas para que el dueño gane plata. No hay ninguna empresa en este sistema capitalista hecha para dar trabajo, ni menos para que los trabajadores ganen lo suficiente para vivir dignamente con sus familias. Que el dueño se enriquezca es muy fácil cuando los trabajadores no están organizados, porque pueden cometer todos los abusos y humillaciones que quieran.

Comunicaciones para el sindicato de clase

1. ¿Qué es la comunicación de masas?

Académicamente nos dicen que la comunicación es un fenómeno en que los seres humanos intercambian información. Este intercambio busca modificaciones de la conducta, los pensamientos, sentimientos, creencias, valores, etc. Por ejemplo, si nos piden que nos sentemos y nos sentamos, es un acto comunicacional que trajo una acción, un cambio en la conducta. A esto se dedican el día entero los medios masivos de comunicación. Nos dicen en qué pensar, cómo pensar y qué hacer, modificando o guiando nuestros pensamientos, actitudes y conductas según a ellos les acomoda.

Las conductas que los medios masivos esperan siempre son las que favorecen a los patrones. Por eso es que cuesta tanto ver medios cubriendo conflictos laborales y cuando lo hacen siempre le dan duro a los trabajadores. Sus opiniones, la mirada que tienen sobre las cosas está en los mensajes que nos envían y es siempre la de la clase dominante, la clase que representan y a la que sirven.

La comunicación de masas permite llevar información, mensajes, a una gran cantidad de personas, por eso se le llama masiva. El problema es que está organizada para que pensemos igual que los patrones, para que el orden capitalista siga inalterable. Los dueños de los medios de comunicación son patrones y las masas no tenemos la oportunidad de responder al medio ni tenemos la posibilidad de generar los mensajes que difunden, por lo tanto es un modelo de comunicación vertical, del que tiene poder al que no lo tiene.

Los medios masivos evalúan constantemente el impacto de sus mensajes monitoreando las conductas del público al que se dirigen. Quienes se desalinean son delincuentes, locos o terroristas. El ordenamiento comunicacional de los dueños de la palabra es uno de los sostenes del neoliberalismo, es decir, de la explotación y el robo a los trabajadores. Por ejemplo, hacer huelgas es feo, es de gente conflictiva, es pasado de moda, es de desadaptados etc. Nos aplican una serie de adjetivos porque esas conductas les desordenan su paraíso.

Los medios dedican grandes recursos a cuidar su imagen porque la credibilidad determina que te crean que lo que estás diciendo es la pura verdad.

Los medios de comunicación de masas se llaman así porque llegan a una gran cantidad de personas. Por lo tanto son instrumentos para entregar mensajes a grandes grupos y son estratégicos por el nivel de penetración que tienen. Las personas los vemos, los escuchamos, los leemos y forman parte importante de nuestras vidas.

2. Tecnología al servicio de los patrones



Un medio de comunicación es un instrumento de poder que permite agitar ideas, insistir en un discurso, legitimar opiniones valóricas, éticas y políticas en la sociedad. Y los dueños de las comunicaciones, que son los mismos dueños del capital se han ocupado de uniformar la agenda informativa, la de entretenimiento etc., y es por eso que encontramos lo mismo en todas partes, con un escaso espacio para la disidencia y la diferencia y casi nulo para las alternativas revolucionarias.

La tecnología ha venido a potenciar el poder de distribución y persuasión de los medios de comunicación. La globalización de las comunicaciones, gracias al desarrollo de diversas tecnologías, es también la globalización del mensaje de la clase dominante. En la globalización tampoco hay espacio o es muy difícil que se abran paso otras formas de comunicación que no estén alineadas con el poder.

En Chile la propiedad de los medios de comunicación está en un par de patrones. Ese control les permite uniformar todavía más el discurso, que sumado a su potencial de penetración y la poca capacidad crítica de las audiencias logra eficientemente cumplir con sus funciones de convencimiento e ideológicas. Por eso, terminamos opinando como ellos, pensando en lo que ellos quieren que pensemos, hablando de lo que nos dicen que hablemos, sancionando lo que ellos juzgan inadecuado o peligroso con lo que van estableciendo sus pautas morales, sociales, culturales, económicas, religiosas, políticas, etc.

Pero nosotros podemos crear otra comunicación en nuestras asambleas. Más horizontal y democrática, permitiendo la producción de contenidos a todos los compañeros que lo deseen. Los comunicados de prensa y el diario mural son muy apropiados para organizaciones sindicales, porque son fáciles de elaborar y de instalar en nuestros lugares de trabajo.

3. ¿Cómo hacer un comunicado?

El comunicado sirve para divulgar información de manera oficial. Podemos abordar un hecho, opinar sobre un tema, permite hacer aclaraciones o entregar la posición oficial de una organización frente a cualquier cosa.

El contenido del comunicado es la noticia que se quiere dar a conocer. Puede ser cualquier hecho relevante como el estallido de una huelga, el inicio de una negociación colectiva, despidos o la opinión del sindicato frente a una situación o tema de importancia.



¿Es de interés periodístico? A los medios de comunicación dominante no les interesa la suerte de los trabajadores, sin embargo, de todos modos, para resguardar su credibilidad y su ropaje democrático y pluralista, dejan algunos espacios para darle cabida a los que no tenemos voz. Pero nosotros no sólo podemos hacer comunicados para los medios masivos, también podemos hacerlos para ponerlos en nuestros diarios murales, para enviarlos por e-mail, para incluirlos en nuestros boletines y en los de organizaciones amigas. Se pueden generar redes informativas propias que sirvan como canal de distribución de nuestros mensajes.

Si sé qué quiero contar me permite tener definido qué quiero lograr: informar, convencer, denunciar, motivar, invitar a la acción, aclarar, etc.

Hay que empezar con un título fuerte, que sea llamativo y sintetice la información. Un título fuerte y claro capta la atención y según su impacto el lector continuará o no leyendo. Si el título es poco claro o no engancha, lo más probable es que el lector abandone la lectura.

Un buen comunicado siempre responderá a las siguientes preguntas: Qué, quién, cómo, cuándo, dónde, porqué. En el primer párrafo hay que responder a casi todas estas preguntas.

El desarrollo de lo que queremos contar se realiza en los párrafos siguientes o cuerpo del comunicado de prensa. Aquí entregamos antecedentes de la noticia, se explican las causas y efectos, se entregan cifras de apoyo y todo argumento que explique, por ejemplo, por qué son justas nuestras demandas, porqué la empresa sí debe y puede acceder.

Por ejemplo:

“La huelga estalla tras reiteradas negativas de la empresa por acceder a las demandas de los trabajadores”.

Aquí estamos explicando que hubo instancias de negociación, que ellos se negaron y que la huelga es el camino que quedó.

Hay que evitar las exageraciones, ya que restan credibilidad. Nosotros miramos los hechos desde el punto de vista del trabajador, son nuestros intereses los que defendemos, pero hay que tener cuidado con el exceso de entusiasmo y tenemos que ser fieles a los hechos. Nunca debemos mentir.

Para el párrafo final o de cierre dejamos lo menos importante. Los comunicados entregan la información en forma jerarquizada. De más importante a menos importante. Se puede cerrar, por ejemplo, con alguna declaración de la dirigencia que sea una especie de conclusión.

Al final del comunicado entregue todos los datos necesarios como firma, correo electrónico, teléfonos, etc.

Algunas sugerencias:

- Recuerde que el título nos presenta directamente la noticia. No se extienda más allá de 12 palabras.
- El párrafo de entrada debe responder al menos el qué y el quién. El resto de las preguntas cómo, cuándo, dónde y porqué se pueden contestar en los párrafos siguientes, pero nunca en el final.
- El párrafo de entrada no se debe extender más allá de cinco o seis oraciones.
- Los párrafos del cuerpo o detalle del comunicado también deben ser cortos, de no más de cuatro líneas.
- El párrafo final entrega la información de menor importancia. Jerarquice de mayor a menor.
- Se recomienda no incluir direcciones electrónicas en el cuerpo del comunicado.
- Utilice siempre el mismo pie de firma para ser reconocido.
- Utilice verbos. La voz pasiva desinteresa al lector.
- No se recomienda escribir más de página y media. Los textos demasiado largos aburren y demandan mayor espacio para su publicación.
- Privilegie el lenguaje formal. No incluya palabras de la jerga si es que van dirigidos a medios de comunicación masivos. Si se trata de comunicados para nuestro diario mural podemos ser un poco más flexibles en el lenguaje.
- Tampoco exagere con los signos de admiración o interrogación. Si los va a usar ponga sólo uno, no haga esto!!!!!!
- Escriba alternando Mayúsculas y minúsculas. El comunicado nunca debe escribirse con mayúsculas.

- Use la gramática en forma correcta ya que ayuda mucho a la claridad y a la credibilidad.
- Utilice un procesador de textos para redactar (Word), no se recomienda hacerlo en HTML.
- El procesador de texto le permitirá usar el corrector ortográfico para revisar, corregir y volver a escribir.
- El procesador de texto uniforma el estilo lo que le da limpieza y facilita la lectura.
- Distribuya siempre su comunicado por correo electrónico. Mantenga una agenda de correos para este fin.

Ejemplo:

Ni un adobe más en Chile hasta que salarios suban un 10%

Somos más de 500 trabajadores los que esta mañana iniciamos la huelga para exigir a la empresa Saco sin Fondo un aumento salarial del 10% y el pago de las imposiciones atrasadas. Luego de dos meses de negociaciones la gerencia sólo aceptó un reajuste de 2%, lo que nos obliga a parar la fábrica.

Ayer en asamblea los socios votamos en forma unánime la huelga y hoy la hemos hecho efectiva. Los patrones insistieron en que la empresa no está en condiciones financieras de pagar un reajuste superior al 2%, cosa que sabemos es falsa, ya que las utilidades el año pasado crecieron en un 25%”.

No seguiremos apretando nuestros cinturones. Los sueldos no han sido incrementados desde hace dos años y nos deben meses de cotizaciones. No toleraremos más despidos injustificados, recortes en la hora de colación ni que se acose a nuestro sindicato.

En saco sin Fondo trabajamos casi 600 personas a las que la empresa les debe más de 500 millones de pesos por cotizaciones impagas. Los trabajadores nos preguntamos dónde están esos dineros y pedimos a las autoridades que intervengan para que se cumpla con esta obligación legal.

La empresa insistió en la mesa de negociación que no hay plata para mejorar los sueldos, que estamos en crisis, pero las cifras demuestran las utilidades millonarias. Nosotros no pagaremos la crisis y seguiremos en huelga hasta lograr que se cumplan nuestras demandas.

Sabemos que en 2006 la venta de adobes creció en 18%, en 2007 un 32% y el año pasado un 27%. También se sacan cuentas alegres para este año porque se proyecta que las exportaciones de adobe se tripliquen dada la alta demanda del mercado Chino.

Llamamos a las organizaciones hermanas a apoyarnos. Invitamos a la comunidad a distribuir este comunicado. Pedimos a los medios de comunicación que visiten la fábrica y vean las condiciones de inseguridad en las que trabajamos.

Estaremos alerta para defender nuestro movimiento. Realizaremos diversas actividades culturales y desde este momento la asamblea está en sesión permanente.

Nuestra fuerza es la unidad y lo que pedimos es legítimo. No que nos traten como mal agradecidos cuando la riqueza la generamos nosotros.

¡Nunca más Solos!
¡Arriba los que Luchan!

Sindicato N°1 de Sanco sin Fondo Adobes
Santa Gemita 16999, La Pégola, Santiago.
Tel. 778 88 88 – 788 88 89
e-mail sindicato@sindicato.cl
Web: www.sinndicatto.cl

Trabajo grupal

- En cinco líneas máximo plantear el qué, quién, cuándo, dónde.
- En el párrafo siguiente conteste cómo y porqué.
- En dos o tres párrafos exponer el detalle de lo señalado en el párrafo de entrada y el siguiente.
- Se pueden entregar datos, cifras, argumentos, citas.
- En el párrafo final agregue los datos menos significativos, pero que aporten a la noticia.
- Al final del comunicado ponga la firma y datos de contacto (dirección, teléfono, e-mail, sitio Web, etc).
- Leer en voz alta y comentar.

4. ¿Cómo hacer un diario mural?



El diario mural es otra alternativa para potenciar la comunicación sindical, para distribuir información, propiciar el debate y fomentar la participación y cooperación de los trabajadores. En él se pueden publicar todo tipo de temas, concentrándose en la información relevante para los trabajadores de la empresa.

Es importante determinar un lugar permanente para ubicarlo, que además sea muy transitado por los trabajadores. Tiene que permitir que puedan detenerse para leerlo.

El diario mural es de lo más útil si:

- Se ubica en un lugar muy visible.
- Se establecen secciones claras.
- Su diseño es llamativo visualmente y ordenado.
- Se actualiza con periodicidad (semanal o quincenal).
- Informa sobre temas tratados en la asamblea o de interés de los trabajadores.
- Se usa permanentemente como un medio para divulgar información de manera oficial.
- Se diseña utilizando fotografías o gráficos vistosos.
- Sus textos se presentan con letra de buen tamaño y redacción simple y clara.
- No se amontona la información.
- No se usa letra chica ni distintos estilos de letra.
- No se dejan vacío o huecos.
- No se recarga de fotografías y adornos. La idea es que se vea limpio y atractivo.
- Se usan colores de contraste. Generalmente un fondo negro para destacar el papel blanco..
- Se hacen aplicaciones de color para dividir las secciones.

La armonía visual y los contenidos claros son claves para que la información impacte. Hay que organizarlo definiendo secciones como: La asamblea; contrato colectivo; próximas actividades; cumpleaños, bolsa de trabajo; etc.

Esta alternativa es muy barata. Se requiere una pizarra, papel y una impresora para imprimir los textos y las fotografías o gráficos que lo acompañan. Para elaborar los textos se sugiere seguir las mismas recomendaciones que se dieron para la elaboración de un comunicado. Sin embargo, por un tema de espacio se recomienda usar textos cortos, sin darse muchas vueltas decir lo que se quiere decir y punto.

Se sugiere que en el sindicato exista un grupo o comisión de comunicaciones encargada del diario mural, con responsabilidades definidas y ganas de ponerle el hombre. Dos o tres personas trabajando en equipo podrán mantenerlo sin dificultades y en muy poco tiempo se consolidará como un canal oficial de distribución de la información.

A juntarse con otros sindicatos, la unión hace la fuerza y la fuerza hace la ganada.



**¡Arriba los que luchan!
¡Nunca más Solos!**