

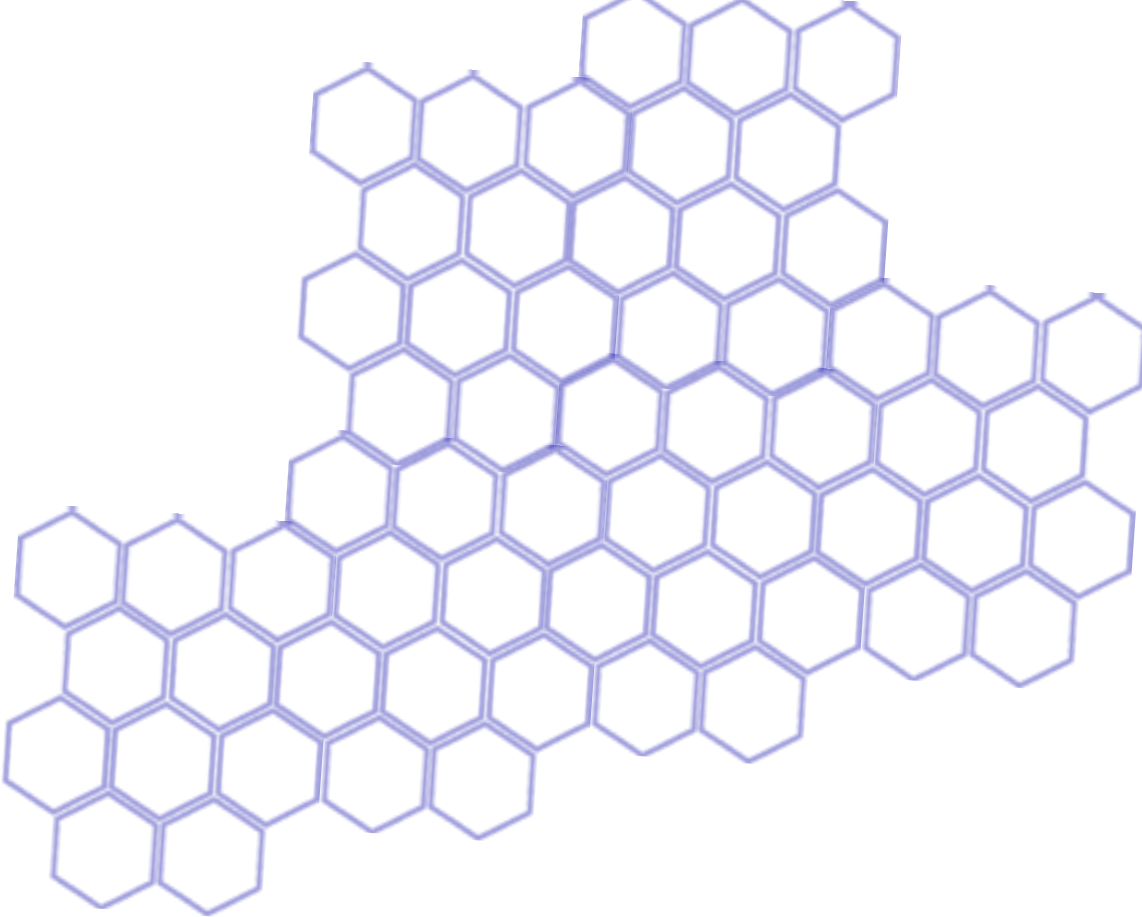


NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL

EN LA BÚSQUEDA DE UNA MAYOR
PARTICIPACIÓN EN LA RIQUEZA
DEL SISTEMA FINANCIERO

Co-construcción de una propuesta





© **Negociación Colectiva Ramal:**

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

ISBN: 978-956-09822-1-6

Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero
Agustinas 814, Of. 606, Santiago Centro.
Teléfono: (56 2) 24816122
Email: confederacionbancaria@gmail.com
www.bancariachile.cl

Diseño y diagramación: Ana Muga Sáez.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Negociación Colectiva Ramal:

En la búsqueda de una mayor participación
en la riqueza del sistema financiero

Mayo 2024



Esta investigación se realizó gracias al trabajo conjunto y al financiamiento de la Confederación Bancaria y del Sistema Financiero.

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO

CONFEDERACIÓN BANCARIA Y DEL SISTEMA FINANCIERO:

- Miguel Alderete P.** Sindicato N°1 Banco Santander Santiago
- Claudia Baeza Á.** Sindicato Nacional de Trabajadores BICE Vida
- Marco Bonnefoy M.** Sindicato Banco Chile
- Dennis Castro M.** Sindicato del Banco Ripley
- Manuel Garcés V.** Sindicato Nacional de Trabajadores Banco BICE
- Pamela Henríquez M.** Sindicato Banco Crédito e Inversiones BCI
- Néstor Lagos V.** Sindicato N°1 Banco Santander Santiago
- Javier Márquez G.** Consejero Nacional Confederación Bancaria
- Luis Mesina M.** Sindicato Nacional Grupo Santander
- John Ojeda L.** Sindicato Nacional de Trabajadores Banco BICE
- Ana Luz Palleras N.** Sindicato Servinco S.A.
- Evelyn Vira V.** Sindicato HDI
- Andrea Riquelme B.** Sindicato Banco Chile
- Liliana Rodríguez Y.** Sindicato Servinco S.A.
- Javiera Aravena A.** Abogada. Asesora legal
- Ana Muga S.** Periodista. Asesora de Comunicaciones

FUNDACIÓN SOL:

- Gonzalo Durán S.** Phd (Socioeconomía) por la Universidad de Duisburg-Essen, Alemania.
Economista de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
Investigador Fundación SOL.
Profesor Asistente Departamento de Trabajo Social
Universidad de Chile
gonzalo.duran@fundacionsol.cl
- Venus Reyes P.** Administradora Pública de la Universidad de Santiago de Chile
Investigadora Fundación SOL
venus.reyes@fundacionsol.cl

Citar documento como: CSTEBA - Fundación SOL (2024). Negociación Colectiva Ramal:
En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero. Informe final
comisión técnica CSTEBA - Fundación Sol.

ÍNDICE

1. Introducción.....	9
1.1. Objetivos	9
1.2. El trabajo de la comisión	10
2. Metodología general y estructura del informe	11
3. Aspectos Jurídicos:	
La negociación colectiva, un derecho fundamental	13
3.1. ¿Qué valores expresa la negociación colectiva?	13
3.2. Reconocimiento del derecho de negociación colectiva.....	13
3.3. Contenido del derecho fundamental a negociar colectivamente.....	14
3.4. Beneficios de la negociación colectiva y la negociación colectiva ramal...	15
3.5. La negociación colectiva ramal y el plan laboral	17
3.6. Un nuevo sistema de relaciones colectivas	19
4. Aspectos económicos:	
Los efectos económicos.....	21
5. Marco conceptual	31
5.1. Enfoque de los Recursos de Poder	31
5.2. Conceptos claves para entender la NCR.....	32
5.2.1. Nivel de la negociación colectiva.....	32
5.2.2 La unidad de negociación o quién negocia por parte del Capital y por parte del Trabajo	33
5.2.3. El descuelgue, ¿qué significa?	34
6. Breve historia de la Negociación Colectiva Ramal (NCR) en Chile	35
7. Breve historia de la Confederación Bancaria y del Sistema Financiero	39
8. Análisis SIRELA: Poder Asociativo.....	41
8.1. Diagnóstico inicial.....	41

8.2. Otros hallazgos	43
9. Entrevistas individuales	47
9.1. Metodología	47
9.2. Hallazgos	47
9.2.1. Particularidades del sindicalismo en el sector	47
9.2.2. La Negociación Colectiva en el sector y sus nuevos desafíos	49
9.2.3. Percepciones de la Negociación Colectiva Ramal	50
10. Grupos focales	55
10.1. Metodología	55
10.2. Hallazgos	55
10.2.1. Unidad de negociación	55
10.2.2. Articulación	56
10.2.3. Extensión universal de beneficios	56
10.2.4. Descuelgue	57
10.2.5. Rol del Estado	58
10.2.6. Huelga	59
11. Entrevistas de experiencias internacionales	61
11.1. Metodología	61
11.2. Hallazgos	61
11.2.1. Uruguay	61
11.2.2. Brasil	65
12. Principios de una propuesta co-construida	69
1. Declaración de Principios Básicos	69
2. Nivel de negociación colectiva en la Banca	70
3. Unidad de negociación en el caso del nivel de rama	70
4. Rol del Estado	71
5. Contenido y duración	71
6. Huelga	72
7. Descuelgue y opciones de salida	72
8. Extensión de beneficios	73
9. Definición de rama y territorialidad	73
13. Conclusiones	75
14. Referencias	79
15. Anexos	83



PRESENTACIÓN

Las sociedades existentes actualmente en América Latina no podrán tener paz, estabilidad ni se consolidarán democráticamente, si la riqueza generada por el trabajo continúa llegando solo a unos pocos. Especialmente cuando la velocidad de las transformaciones impacta de manera estructural, ya no solo económica, social, política y culturalmente a las personas, sino que, comienza a transformar completamente las relaciones entre los individuos, al punto que los grados de alienación comienzan también a afectar las relaciones sociales y las relaciones de los núcleos familiares. La lucha por el sustento diario, por la sobrevivencia en algunos casos, se torna dramática y alcanza, no pocas veces, características propias de la barbarie.

El modelo político, “la democracia”, por la cual lucharon y dieron sus vidas miles de latinos durante los ochenta parece tener una recompensa cruel: aumento del desempleo, trabajo infantil, empleo informal, destrucción de la seguridad social, precarización del empleo, aumento de las enfermedades psiquiátricas, etc. Los gobiernos cuyo mandato popular, explícitamente les ordenaba reconstruir las sociedades en beneficio de sus habitantes, han continuado aplicando las mismas recetas de los regímenes dictatoriales, ahondando mucho más el drama de decenas de millones de seres humanos en nuestra región.

La paradoja, a tres décadas de acabar con la última tiranía en la región, la de Pinochet, los procesos involutivos han repuesto los fundamentos principales de los modelos económicos instalados en esa época y que tantos estragos generaron.

Los medios de comunicación invierten siderales sumas de dinero para “hacernos sentir bien”, por darnos esperanza de que, siendo productivos, trabajando, esforzándose, conservaremos nuestros puestos de trabajo y podremos, quizá mañana, tocar una pequeña parte del gigantesco botín que año tras año se reparten las grandes corporaciones.

Muchos años nos hemos dedicado a analizar los impactos y consecuencias del actual modelo económico, que la mayor parte de los sindicalistas rechaza o no comparte. Sin embargo, dada la actual crisis existente, se requiere de mayores esfuerzos. No es suficiente señalar los efectos que provoca el actual modelo. Es necesario reformular nuestras propuestas para avanzar hacia la transformación social y económica y plantearlas de cara a la sociedad y a los trabajadores, sin los cuales, cualquier formulación carecerá de valor y de fuerza para convertirse en una propuesta viable posible de concretar.

Hoy, el sistema financiero mundial determina de alguna manera la viabilidad o no de un Estado. Es quien, con sus políticas pueden hundir o levantar a un determinado país con el saldo horrendo de millones de desempleados en el planeta. Es este sistema el que ha permitido que en las últimas décadas la riqueza se concentre insolentemente en pocas manos, obtenida en gran medida por la



vía de la especulación y la destrucción de importantes fuerzas productivas de la humanidad.

Un sistema sustentado en esta práctica augura un panorama incierto y solo puede ofrecer mayor desempleo y pobreza, menos participación y menos democracia y se convierte en una amenaza permanente para la estabilidad económica, política y social de nuestros pueblos, por lo que la tarea principal del movimiento sindical es luchar contra este sistema, en especial de quienes laboramos en él. Ayer, fueron otros trabajadores de sectores económicos distintos al financiero los que estaban llamados a hacer los cambios estructurales. Hoy sin ninguna duda, los trabajadores del sistema financiero se encuentran entre los que están en mejores condiciones de transformar el actual estado, ello, si logran alcanzar el grado de consciencia necesario y suficiente de saberse trabajadores de un sector estratégico de la economía.

Algunos datos escalofriantes que interpelan a llevar adelante una estrategia como la que presentamos, es la brutal concentración de la riqueza que, al mismo tiempo provoca tanta desigualdad social. Nunca en la historia de la humanidad, tan pocos habían tenido tanto. Nunca tanta injusticia y desigualdad había azotado al mundo. Nunca tanta codicia, arrogancia y desprecio habían mostrado los poderosos con el resto de la población. La responsabilidad de tanta desigualdad es únicamente responsabilidad de quienes se hallan en el poder.

Un solo dato que demanda no permanecer indiferente. Durante la pandemia, cuando una parte considerable del planeta se hallaba detenido, los diez hombres más ricos del mundo incrementaron sus fortunas, pasando de un patrimonio de 700 mil millones de dólares a 1,5 billones de dólares, al mismo tiempo que 1.700 millones de trabajadores vieron caer sus salarios como consecuencia de la crisis sanitaria¹.

Si la desigualdad es la causa de la pobreza y de la injusticia, entonces hay que atacar ese principio y la forma más eficiente que se conoce desde el mundo del trabajo es la negociación colectiva ramal.

De allí que el trabajo que a continuación presentamos, fruto de años de debates y de constatar que la negociación colectiva por empresa, tal cual está concebida en el actual Código del Trabajo, no han hecho más que consolidar un sistema que niega el verdadero derecho a la negociación colectiva de los trabajadores impidiendo participar de la riqueza que genera el trabajo.

Este trabajo construido como propuesta, constituye la base esencial para abordar la estrategia de la Negociación Colectiva Ramal, única manera que entendemos puede ayudar a corregir la profunda desigualdad social y es, sin duda, la mejor herramienta para redistribuir la riqueza con sentido de justicia.

Entendemos, porque así lo demuestra la experiencia comparada que la negociación colectiva ramal es una, de tantas estrategias para combatir la pobreza y la desigualdad, y además, un aliciente importante para aumentar la productividad de los trabajadores. Así entendemos la Negociación Colectiva Ramal y así nos hemos puesto a trabajar para conseguir ese objetivo.

Confederación Bancaria y del Sistema Financiero - Fundación SOL

10 de abril de 2024

¹ Datos divulgados por Bernie Sanders, exposición Congreso Mundial de UNI Global, Filadelfia, EE.UU, 27 de agosto de 2023.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

"Nunca en la historia de la humanidad, tan pocos habían tenido tanto. Nunca tanta injusticia y desigualdad había azotado al mundo. Nunca tanta codicia, arrogancia y desprecio habían mostrado los poderosos con el resto de la población."



1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enmarca en el trabajo conjunto que han realizado la Confederación Bancaria y del Sistema Financiero (CSTEBA)³ y Fundación SOL⁴, orientado a la co-construcción de una propuesta de negociación colectiva por rama que fortalezca a las y los trabajadores del sector bancario y afines.

No existe una única alternativa para responder nuestra pregunta de investigación ¿qué negociación por rama para el sector bancario y afines? Distintos países tienen distintos sistemas. Para Chile tampoco es algo exótico o totalmente nuevo existiendo experiencias en algún grado en el período inmediatamente previo al golpe de Estado de 1973. Las experiencias comparadas no se toman como ejemplos a ser trasplantados en una lógica de copiar y pegar, pero sí advierten de desafíos de sistemas contemporáneos de negociación colectiva por rama.

Este trabajo se desarrolló por una comisión dedicada a temas de Negociación Colectiva Ramal (en adelante “NCR”) y tuvo lugar entre los meses de julio de 2023 y enero de 2024.

1.1. OBJETIVOS

La orientación del presente trabajo se basa en un objetivo general y objetivos específicos, comprendidos como aquellos objetivos menores que permitirán conseguir el propósito final, los cuales se describen a continuación:

Objetivo general Mejorar las condiciones económicas y laborales de los trabajadores de la banca y del sistema financiero.

Objetivos específicos

- Propender al fortalecimiento y la unidad de las y los trabajadores.
- Mejorar la participación de las y los trabajadores en la riqueza generada.
- Mejorar la distribución de los ingresos.

³ Organización de larga data (1945) que agrupa a sindicatos pertenecientes a la banca y a las más diversas áreas del sistema financiero y ramas afines.

⁴ La Fundación SOL es una institución sin fines de lucro que busca apoyar los diversos procesos de organizaciones de trabajadores y trabajadoras junto con el desarrollo de una perspectiva crítica de la realidad actual. En ese marco es que orienta los estudios al análisis del conflicto de clases que se desarrolla en la sociedad, así como al tratamiento de datos publicados por fuentes oficiales.



- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de las trabajadoras y trabajadores en la rama y la empresa, tanto laborales como económicas.
- Evitar la concentración de la riqueza.
- Alcanzar la acumulación de poder de las y los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, y la autonomía sindical.

1.2. EL TRABAJO DE LA COMISIÓN

Tal como se comentó, este trabajo se realizó de manera conjunta entre la Confederación Bancaria y la Fundación SOL. Puesto que el objetivo final planteaba una propuesta co-construida, fue fundamental realizar un trabajo de formación y discusión política constante, en un formato de reuniones semanales entre las personas integrantes del equipo de trabajo. El trabajo también contó con el apoyo de la diseñadora e ilustradora Valentina Orozco R.



2. METODOLOGÍA GENERAL Y ESTRUCTURA DEL INFORME

»

En esta investigación se siguió una metodología mixta basada en análisis de fuentes secundarias y en técnicas cuantitativas y cualitativas.

En relación al análisis de fuentes secundarias, se siguió de cerca el programa de investigación internacional referido al efecto que tienen los sindicatos y la negociación colectiva sobre la distribución de ingresos y otros agregados económicos. Esta tarea se facilitó por el trabajo adelantado ya realizado en la tesis de doctorado por parte de uno de los integrantes de la comisión. Dicha investigación fue realizada en Alemania, entre 2017 y 2022 y trata sobre el impacto en la distribución de ingresos y de poder que tiene el sistema chileno de negociación colectiva ultra fragmentado y de escasa cobertura. Este trabajo es parte de un programa de investigación que ha tenido la Fundación SOL desde sus inicios en 2007. La tesis fue defendida con éxito frente a una comisión de alto nivel.

En lo que respecta a las técnicas cuantitativas y de elaboración propia, la comisión trabajó con los registros sindicales de la Dirección del Trabajo. Se realizaron cruces originales que permiten precisar y actualizar el diagnóstico.

En relación a las técnicas cualitativas, se trabajó en un proceso en múltiples etapas. La primera etapa fue la realización de entrevistas semi-estructuradas en profundidad con dirigentes y dirigentas de la Confederación. La segunda, fue la realización de grupos focales entre los dirigentes y dirigentas de la Confederación. En ambos casos, los miembros de la comisión que son parte de la Fundación SOL hicieron las preguntas y guiaron la discusión con los directores y directoras de la Confederación. La tercera etapa fue la realización de entrevistas grupales a dirigentes sindicales de Brasil y de Uruguay. En este caso las entrevistas fueron vía Zoom y participó toda la comisión como voz entrevistadora.

El objetivo de las entrevistas realizadas a dirigentes de la confederación fue indagar por sus percepciones, motivaciones y conocimiento en relación a la negociación colectiva por rama de actividad. En el caso de los grupos focales el objetivo fue contrastar las visiones individuales y generar una discusión. Finalmente, el objetivo de las entrevistas realizadas a dirigentes de Brasil y Uruguay fue comprender cómo operan experiencias concretas de negociación colectiva por rama en el tiempo presente y en países de la región.

Para el análisis de las entrevistas y resultados de los grupos focales, en este estudio se siguió un método deductivo-comparativo. Para ello se seleccionó un marco teórico (Enfoque de los Recursos de Poder) y se usó para estimar los posibles efectos que tiene implementar un sistema de negociación colectiva por rama en Chile en el sector financiero.



Finalmente, y como parte del proceso de mejora en el análisis, la comisión realizó dos encuentros con personas de la academia. El primero fue con profesores/as en derecho del trabajo y el segundo con profesores/as de economía y ciencias sociales. En el primer grupo participaron los Doctores en Derecho José Luis Ugarte (Universidad Diego Portales) y Sergio Gamonal (Universidad Adolfo Ibañez); la abogada (Mg) Javiera Aravena y el académico y abogado laboralista Roberto Celedón. En el segundo grupo participaron el PhD en Economía Ramón López (Universidad de Chile); la Doctora en Economía Marcela Vera (Universidad de Santiago); el PhD en Economía, Andrés Solimano; el Master en Economía, Claudio Lara y el PhD en Ciencias Sociales, Ignacio Schiappacasse (Universidad Central). El primer encuentro se efectuó el día 17 de enero de 2024, mientras que el segundo el día 24 del mismo mes. El objetivo de estos encuentros fue presentar el estudio e intercambiar opiniones.

Estructura del informe:

Incluyendo la introducción y la metodología general ya presentadas, esta investigación la hemos organizado en 12 apartados.

A continuación, presentamos aspectos jurídicos vinculados a la negociación colectiva como derecho fundamental. En la cuarta sección presentamos evidencia relacionada con la negociación colectiva y algunas variables económicas. Para ello se revisan investigaciones previas teniendo presente tres focos de interés: desigualdad, productividad y empleo.

El marco conceptual se presenta en la quinta sección de este estudio, aquí se abordan algunos de los conceptos trabajados durante las sesiones conjuntas de la comisión CSTEBA y Fundación SOL.

En la sexta sección presentamos una breve historia de las experiencias de Negociación Colectiva por Rama en Chile, con foco en el período previo al año 1973. Mientras que la séptima parte se relata una breve historia de la Confederación Bancaria y del Sistema Financiero.

En la octava sección se presentan los principales hallazgos encontrados en el análisis del Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA) de la Dirección del Trabajo. Nuestro objetivo en este punto es revisar la información cuantitativa de la asociatividad sindical del sector financiero.

Luego, en las secciones novena a undécima, se presentan los resultados de la aplicación de las entrevistas y focos grupales. En la novena sección se revisan las entrevistas individuales a dirigentes y dirigentas de la Confederación Bancaria; en la décima sección las entrevistas grupales a través de grupos focales también a dirigentes y dirigentas, y, en la undécima sección las entrevistas a representantes de organizaciones internacionales (sindicatos) en países donde existen sistemas de NCR.

Finalmente, en base al análisis de todos los elementos desarrollados en el presente proyecto, se presentan los principios de la propuesta que fue co-construida entre las partes que participaron de este trabajo. Para terminar, se presentan algunas reflexiones que este proceso deja en sus autores y autoras, junto con el compromiso transversal de impulsar acciones para la Negociación Colectiva Ramal en el sector financiero en Chile.



3. ASPECTOS JURÍDICOS: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN DERECHO FUNDAMENTAL

3.1. ¿Qué valores expresa la negociación colectiva?

Como señalan Marzi, Toledo y Ugarte (2021), como derecho la negociación colectiva es expresión de una forma de autonomía. Es el reconocimiento de un espacio de actuación colectiva para decidir con quién, en qué nivel y alcance, y con qué contenido se determinan las condiciones de trabajo. También, se relaciona con la libertad en el sentido de que es una forma de poner límites al poder empresarial que gobierna la relación laboral, en salvaguarda de la libertad de los trabajadores involucrados en la representación colectiva (Marzi et al., 2021).

Por otra parte, la negociación colectiva es un derecho al servicio de la igualdad. Constituye un derecho social relevante para dar cumplimiento con la "promesa de sociedades justas" o "más igualitarias", de ahí que su expansión es especialmente importante en Latinoamérica. En efecto, en sociedades profundamente desiguales la negociación colectiva opera, al decir de H. Arendt, como un "derecho para obtener derechos" para un grupo especialmente desaventajado como son las y los trabajadores asalariados (Marzi et al., 2021).

La negociación colectiva es un derecho social que permite acceder a otros derechos sociales y económicos (como alimentación, vivienda, educación, pensiones, etc.), pero; que al mismo tiempo maximiza la autonomía de sus titulares: las y los trabajadores, en cuanto, son ellos quienes decidirán en que bienes invertirán su renta de negociación colectiva (Marzi et al., 2021).

Asimismo, la negociación colectiva es indispensable en cualquier democracia seria, ya que cumple relevantes funciones redistributivas, de voz de los trabajadores y eficiencia económica (Gamonal, 2021).

"La negociación colectiva es un derecho social que permite acceder a otros derechos sociales y económicos (como alimentación, vivienda, educación, pensiones, etc.), pero; que al mismo tiempo maximiza la autonomía de sus titulares: las y los trabajadores."

3.2. Reconocimiento del derecho de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva es uno de los derechos colectivos de carácter fundamental directamente relacionado con la autonomía sindical.

Como derecho fundamental tiene máxima jerarquía en el sistema de fuentes del derecho, su regulación e interpretación debe ser amplia en virtud del principio pro persona y las limitaciones que se le impongan deben ser establecidas por ley, deben ser proporcionales a los bienes que se busca proteger y no pueden llegar al punto de anular su ejercicio.

En nuestro sistema el derecho a negociar colectivamente se encuentra reconocido constitucionalmente, así como en instrumentos colectivos de derechos humanos que Chile ha comprometido respetar, proteger y garantizar su cumplimiento.



Por su lado, derechos colectivos de las y los trabajadores son aquellos que conforman y hacen posible el principio de la libertad sindical, son derechos propiamente laborales que se ejercen colectivamente. Usualmente se identifica a estos últimos a través de la tríada de los derechos a sindicación, negociación colectiva y huelga, incluida la libertad sindical como un derecho fundamental⁵.

Junto con la consagración de la libertad sindical como derecho humano fundamental laboral, reconocido en los principales tratados internacionales de derechos humanos y demás instrumentos internacionales⁶, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados en la Constitución de la OIT, a la vez que existen ocho convenios OIT trascendentales sobre negociación colectiva, que incluyen el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1948 (núm. 98) (OIT, 2016), ambos convenios fueron suscritos y ratificados por Chile, y se entiende reconocido constitucionalmente en el artículo 19 N°16 y 19 en relación con el artículo 5 inciso segundo de la Constitución Política.

La OIT sostiene que la negociación colectiva “es un proceso sustancial que implica negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con objeto de celebrar un contrato colectivo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes. Si bien puede estar relacionado con otros procesos, como las consultas y el diálogo social tripartito, sigue siendo una forma única y distinta de diálogo social” (OIT, 2016, p. 3).

3.3. Contenido del derecho fundamental a negociar colectivamente

Hay tres ideas centrales en relación con el contenido del derecho fundamental a negociar colectivamente, estas son la libertad de las partes para elegir el nivel donde desarrollar esa negociación, la libertad para elegir las materias de negociación sujetas a la autonomía colectiva y la seguridad de la fuerza jurídica de los acuerdos o convenios que se suscriban en ejercicio de esa autonomía colectiva (Marzi et al., 2021).

Los titulares del derecho a negociar colectivamente son las y los trabajadores organizados colectivamente a través de sus organizaciones sindicales, que a su vez tienen los siguientes derechos:

“a) Derecho a elegir el nivel de la negociación. Se reconoce la autonomía de los sujetos sociales involucrados en el trabajo y que decidan en qué

⁵ La libertad sindical se define como “un derecho fundamental cuyo contenido es complejo, ya que involucra una serie de derechos vinculados a la actividad laboral colectiva, tales como libertad de sindicalización, derecho a la negociación colectiva y huelga, todo esto ligado a la idea de autonomía sindical, en el entendido que el Estado no puede interferir en la actividad desarrollada por las organizaciones de trabajadores (Caamaño, E. y Ugarte, J.L., 2018).

⁶ Entre ellos los Convenios OIT N°s. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificados por el Estado chileno, y 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública; artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 5 de la Convención Contra la Discriminación Racial.



espacio económico-laboral quieren situar su negociación”.

De modo que la negociación ramal o sectorial alude al nivel en que se desarrolla la negociación colectiva.

“b) Derecho a la libre contratación. Se reconoce la autonomía de los actores del trabajo para poder determinar por sí mismos la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores y empleadores involucrados. Se trata de una forma de libertad contractual cuya peculiaridad es la técnica de la representación colectiva: se pacta y acuerda para otros.

De este modo, dentro del contenido central de este derecho está la facultad de determinar sin interferencias por parte del Estado –ya sea por la vía de la reglamentación legal y/o la acción administrativa– las condiciones de trabajo y las reglas del gobierno de las relaciones de trabajo que quedan bajo el ámbito del acuerdo o convenio colectivo”.

El límite de dicha libertad contractual debe respetar los límites mínimos fijados por la ley expresados en normas de orden público laboral. Dicho de otro modo, se prohíbe negociar “in peius”.

“c) Derecho a la “fuerza normativa” de lo acordado. Lo acordado colectivamente se impone jurídicamente hablando a las relaciones individuales de trabajo, por la razón que da sentido a la negociación colectiva: el interés colectivo es, en la perspectiva del trabajo, superior al interés individual representados por los contratos de trabajo. Se trata del denominado efecto normativo del convenio colectivo, modalidad de eficacia jurídica que da peculiaridad única a la contratación colectiva en el derecho contractual contemporáneo.”

“d) Derecho a las medidas de presión: La negociación colectiva es un derecho de conflicto que supone necesariamente la facultad legítima de sus titulares de adoptar medidas de presión sobre la contraparte con el objeto de obtener sus pretensiones laborales. Dentro de ellas se encuentran todas las acciones colectivas necesarias para sostener la posición de negociación dentro del marco del conflicto, tales como los actos para dar visibilidad a las exigencias de los trabajadores, piquetes, manifestaciones, publicidad sindical, la propia huelga, etc.” (Marzi et al., 2021).

3.4. Beneficios de la negociación colectiva y la negociación colectiva ramal

La negociación colectiva es un instrumento realista, flexible y más eficiente que la ley para regular las relaciones colectivas por las siguientes razones:

- Es pactada por los actores sociales –empleadores y sindicatos–, lo que permite que los acuerdos alcanzados tengan fundamento en la realidad social existente en el sector o empresa de que se trate, a diferencia de la ley que a veces ignora la realidad que busca regular.
- Es menos general que la ley, lo que facilita la consideración de factores particulares del ámbito al cual se va a aplicar.
- Es más flexible que la ley, lo cual permite que reaccione más rápido ante los cambios de circunstancias sociales o económicas (Gamonal, 2020, pp. 233- 234).



A través de sus órganos autoritativos la OIT resume algunos beneficios de la negociación colectiva de modo general, sin distinguir niveles. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el logro de los resultados que a continuación se muestra, depende, naturalmente, de la existencia de leyes e instituciones propicias y de las estrategias de los actores involucrados (OIT, 2016, pp. 4-6):

Igualdad: comprime las estructuras salariales; mejora la igualdad de género; puede promover la paridad entre trabajadores con modalidades de empleo regulares y atípicas que trabajan en una misma empresa;

Formación: puede mejorar el acceso a la formación profesional continua; adecúa la formación a las necesidades del trabajador, de la empresa y del sector.

Relaciones laborales: permite la adquisición de otros derechos; el propio proceso implica el ejercicio de derechos y principios democráticos; ofrece una vía para expresar y resolver demandas, lo cual a su vez mejora el bienestar del trabajador; Institucionaliza la solución de conflictos y contribuye a la estabilidad de las relaciones laborales; permite adaptar una normativa aprobada de forma conjunta a una industria o lugar de trabajo.

Desempeño en la empresa: puede facilitar la adaptabilidad de las empresas a una caída o aumento temporal de la demanda; aumenta el compromiso del trabajador y mejora el intercambio de información (por ejemplo, sobre procesos de trabajo); se asocia con una menor rotación de la mano de obra, lo que aumenta el incentivo para ofrecer formación específica en la empresa. Esto a su vez, contribuye a mejorar la productividad y la calidad de los servicios; mejora los efectos positivos de los cambios en el lugar de trabajo y los tecnológicos en el desempeño de la empresa; permite la negociación de los incentivos a la productividad o los programas de reparto de beneficios.

Macroeconómicos: reduce la desigualdad y permite una distribución más justa de la renta nacional; facilita el ajuste a las perturbaciones económicas; la negociación coordinada puede tener un efecto positivo en el desempeño económico (inflación, empleo, etc.); una mayor cobertura por los contratos colectivos se asocia con un aumento del gasto público en políticas activas del mercado laboral (OIT, 2016, pp. 4-6).

En complemento de lo anterior, las ventajas de la negociación por área o ramal son múltiples, entre ellas se cuentan:

1. Igualar el costo mínimo de trabajo, lo que permite evitar que se ahorre en base a la debilidad de los trabajadores. De manera que, para los empresarios diligentes y eficientes, no es justo que otros les compitan con menores costos laborales basados en la debilidad y falta de organización de sus trabajadores.
2. Es una negociación más equilibrada por la mayor dimensión de los actores sociales.
3. Acerca a las partes a la consideración de los problemas macroeconómicos.
4. Es una negociación menos conflictiva, ya que es despersonalizada respecto



- de los problemas cotidianos de la empresa.
5. Medidas de flexibilidad laboral son eficientemente acordadas por los actores sociales sin desproteger a las y los trabajadores (Gamonal, 2020, p. 309).

3.5. La negociación colectiva ramal y el plan laboral

José Piñera, ministro del trabajo entre 1978-1980, formuló en su última versión, la nueva legislación sindical, que denominó Plan Laboral (D.L 2.756 y D.L 2.758). Abordó el problema sindical por la vía propiamente neoliberal, que es la de reducción de los sindicatos. Bajo la inspiración de Milton Friedman y en especial de Friedrich Hayek –autor del célebre ensayo “Sindicatos ¿Para Qué?”, de 1959–, Piñera concibió una institucionalidad que tolerara a sindicatos, siempre y cuando fueran pequeños y encapsulados (Narbona, 2015). Tal institucionalidad se basó en los siguientes pilares identificados por la doctrina iuslaboralista y social: (a) pluralismo a ultranza o “liberalismo organizativo” y atomización sindical o fragmentación sindical, que fomenta la competencia sindical entre los sindicatos y los grupos transitorios para negociar colectivamente, dentro de la empresa, como en el mercado; (b) despolitización sindical; sólo negociación de nivel de empresa y su prohibición a nivel ramal; (c) prohibición de cualquier negociación que verse sobre materias que puedan limitar el poder de dirección del empleador, y; (d) huelga que no paraliza o “no monopolista” y anulación de la misma como factor de equilibrio de fuerzas en la negociación, inserta sólo dentro del proceso de negociación colectiva de empresa, de libre reemplazo de trabajadores durante su desarrollo.

En cuanto a la negociación colectiva, el denominado Plan Laboral se inspira en la idea neoliberal de que la negociación colectiva debía limitarse a ser un medio por el cual un grupo de trabajadores negocia sus aportes a la empresa, ya que no puede operar como mecanismo de redistribución de la riqueza de un país, lo que solo produce efectos perversos sobre el funcionamiento de la economía al establecer remuneraciones que sobrepasan los niveles de productividad. Es decir, la negociación colectiva debe asegurar la equivalencia entre salarios y productividad⁷.

En sus aspectos elementales, el Plan Laboral se mantiene incólume. Aun cuando en 2016, en el segundo gobierno de Michelle Bachelet, se anunció el fin del Plan Laboral producto de la Reforma al derecho colectivo del trabajo, a través de la ley N° 20.940⁸, no hubo cambio sustantivo alguno⁹.

⁷José Piñera (1990), citado en Gamonal (2020), p. 106.

⁸Ley N° 20.940 que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”, publicada en el D.O. el 08/09/2016. En aspectos más generales, la ley vino a reemplazar el Libro IV del Código del Trabajo y modificar algunas normas ubicadas fuera del Libro IV, agregó nuevas etapas en el procedimiento de negociación y abultó los asuntos litigiosos posibles de terminar en los tribunales de justicia, pero, en lo sustantivo mantuvo la mayor parte de la regulación pre-reforma. No remedió las debilidades centrales de la regulación del Derecho Colectivo del Trabajo, entre ellas, la incorporación de la negociación colectiva obligatoria por sobre el nivel de empresa, incluida la negociación ramal o sectorial, y la depuración de antisindicalidad del procedimiento de negociación colectiva reglada, incluida la huelga, sino que, por el contrario, mantuvo y profundizó el diseño regulativo impuesto en dictadura (Aravena, 2017, p. 8).

⁹No obstante, el mensaje presidencial de diciembre de 2014 que inició la tramitación del proyecto de ley contiene un correcto diagnóstico acerca de las relaciones colectivas de trabajo chilenas: “lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento”. Mensaje presidencial, proyecto de ley Boletín N° 1055-362 (29 de diciembre de 2014).



Es más, la evaluación general de la Reforma fue y es que no mejora los vicios de la legislación heredada del Plan Laboral y, salvo mejoras puntuales (prohibición de reemplazo, representación sindical de género femenino mediante la técnica de cuotas, algunas normas sobre el derecho de información durante la negociación colectiva), en otros tantos aspectos retrocede¹⁰.

Esta Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero, desde hace décadas, ha levantado como grave y urgente la necesidad de tener una negociación colectiva robusta y de amplio alcance. En 2015 esta organización organizó el Seminario Internacional “Negociación por Rama en la Banca en América Latina. ¿Y en Chile, por qué no?”, que contó con la participación de representantes de Argentina, Brasil y Uruguay, y en el proceso constitucional 2021- 2022 participó activamente en la reflexión y difusión de los contenidos constitucionales relativos a las y los trabajadores, poniendo especial atención en los derechos colectivos y propuestas de reconocimiento en el proyecto de nueva Constitución¹¹.

La figura jurídica más expresiva del retroceso es la introducción de la institución de los servicios mínimos. Se trata de un límite directo al derecho fundamental de huelga, minuciosamente regulado en los artículos 359, 360 y 361 del Código del Trabajo, con el fin de tutelar ciertos bienes e intereses expresamente identificados por las normas que, durante la huelga, el sindicato debe proporcionar a través de los denominados equipos de emergencia compuestos por trabajadores en huelga, sin que su provisión importe una afectación al contenido esencial del derecho fundamental de huelga. Empero, los servicios mínimos regulados en el código laboral son una rareza local que, entre otras ramas económicas, ha golpeado enormemente a nuestro sector bancario y de instituciones financieras afines.

Con razón, algunos autores no dudan en afirmar que la expansión de los servicios mínimos es el resultado de una grave confusión¹², un verdadero Caballo de Troya para el sindicalismo nacional y que fue muy caro el precio a pagar a cambio de la prohibición del reemplazo en la huelga¹³. La figura de los

“En 2015 esta organización organizó el Seminario Internacional “Negociación por Rama en la Banca en América Latina. ¿Y en Chile Por qué no?”, que contó con la participación de representantes de Argentina, Brasil y Uruguay.”

¹⁰ Ver Gamonal (2015), Toledo (2015), Toledo y Varas (2015) y Ugarte (2015).

¹¹ En materia de negociación colectiva, una de las primeras propuestas del articulado de la nueva constitución fue realizada por la CSTEBA, en los siguientes términos:

“El derecho de las organizaciones sindicales a negociar colectivamente en todo nivel y sector de la economía. Las organizaciones sindicales son el único titular del derecho a la negociación colectiva.

El Estado deberá promover y garantizar la negociación colectiva en todo nivel, creando las condiciones necesarias para su desarrollo y efectividad.”

Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines del Sector Financiero, Informe Trabajo y Nueva Constitución, diciembre de 2021. No disponible.

¹² Ugarte señala que el Proyecto como el Código del Trabajo incurre en una confusión conceptual relevante dado que los servicios mínimos son una limitación a la huelga vinculada única y exclusivamente al conflicto de ese derecho fundamental con derechos de terceros, de ahí que la solución sea mantener algún grado de prestación laboral para no afectar esos bienes fundamentales que no son del empleador, como es el caso paradigmático de los denominados servicios esenciales. Ugarte (2015), p. 16. En el mismo sentido, Toledo y Varas estiman que la figura de los servicios mínimos es uno de los errores y confusiones más graves de la reforma laboral, “en primer lugar porque son concebidos de forma independiente a los servicios esenciales, y en segundo lugar, porque los supuestos para su aplicación van más allá de la afectación a esferas jurídicas de terceros, confundiendo el conflicto que se deriva de la huelga abusiva, con el que nace a raíz de la colisión del derecho de huelga con los servicios esenciales”. Toledo y Varas (2015), pp. 109-110. Y Marzi (2016) al reflexionar que la norma de servicios mínimos pasó a ser un objeto central de la discusión parlamentaria, explicable sólo en que es uno de los posibles escapes al haber prohibido el reemplazo tanto externo como interno y, por lo mismo, se anuncia como un gran surtidor de litigiosidad”.



servicios mínimos, o “el gran surtidor de litigiosidad”, también es expresión de la excesiva judicialización que introdujo la reforma a las relaciones colectivas de trabajo. Marzi (2016) sostiene que, al no haberse optado por la autonomía colectiva, el aumento de intervención de los tribunales solo suma a nuestra patológica procedimentalización, heteronomía y falta de dinamismo en las relaciones colectivas (Marzi, 2016, pp. 44 - 45). El problema fue advertido por voces sindicales aisladas como la de esta organización sindical, académicos y académicas y Fundación SOL.

En último término, con un sindicalismo carente de poder y unidad, radicado a nivel de empresa principalmente, el problema de la calificación de los servicios mínimos se resuelve en los Tribunales de Justicia.

3.6. Un nuevo sistema de relaciones colectivas

Si bien, este informe se centra en la negociación colectiva ramal, somos enfáticos y enfáticas en sostener que el sistema legal debe superar el Plan Laboral, depurar la regulación de antisindicalidad y articular un sistema de relaciones colectivas de trabajos extramuros de la restrictiva legislación actual, lo que exige una depuración del derecho positivo vigente en el actual Código del Trabajo¹⁴. Por citar solo un par de ejemplos, ello supondrá, por una parte, modificar el procedimiento de negociación colectiva reglada en todo lo que sea necesario para respetar los principios de libertad sindical y autonomía colectiva, derogar las normas de procedimiento sobre la huelga y las referidas a servicios mínimos, garantizar distintos niveles de negociación, permitir la creación y actividad sindical en todas las unidades empresariales, independientemente de la cantidad de trabajadores, entre otras tantas muestras de la necesaria –y verdadera– modernización de las relaciones laborales, y adecuación con los compromisos internacionales que Chile se ha comprometido a respetar y garantizar.

La lucha por una nueva constitución no es un camino al que hemos renunciado, mucho hemos dicho y hecho acerca de lo imperativo que es superar la Constitución de 1980, sin embargo, creemos que la Constitución vigente no impide avanzar legalmente en mejores derechos colectivos y en la construcción de un diseño de negociación ramal que las y los trabajadores merecemos.”

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

“... mucho hemos dicho y hecho acerca de lo imperativo que es superar la Constitución de 1980, sin embargo, creemos que la Constitución vigente no impide avanzar legalmente en mejores derechos colectivos y en la construcción de un diseño de negociación ramal que las y los trabajadores merecemos.”

¹³ Gamonal (2020), p. 413. El autor advierte, además, que los servicios mínimos hacen patente tanto la ineptitud e incompetencia técnica del legislador, así como su autoritarismo.

¹⁴ Ver Aravena y Ugarte (2023).



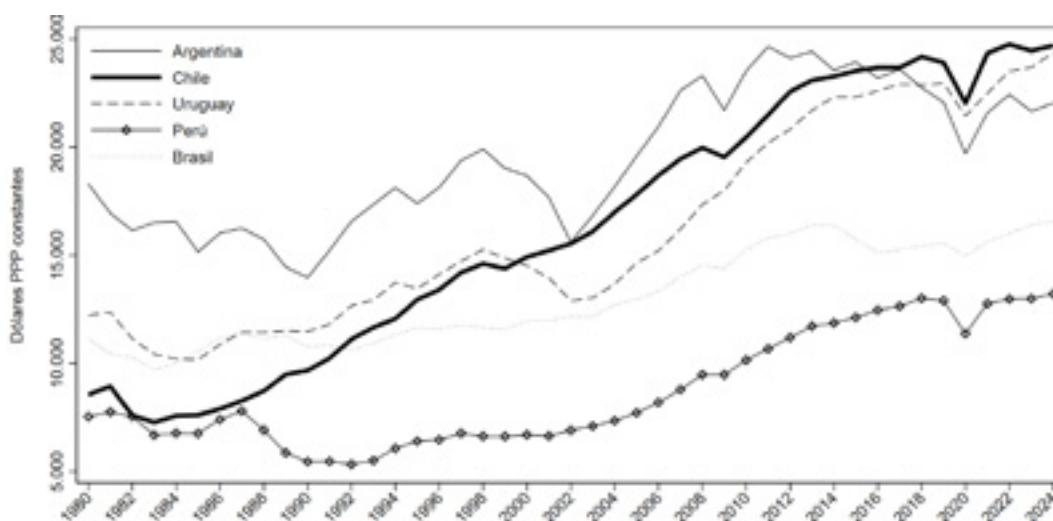
4. LOS EFECTOS ECONÓMICOS

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

De acuerdo a las proyecciones del Fondo Monetario Internacional, se estima que para el año 2024, Chile tendrá un PIB por persona en dólares internacionales ajustados por poder de compra de USD24.700. Con este monto, Chile mantiene su posición como la principal economía del cono sur de América Latina en cuanto a este indicador y superará sólo por 300 dólares PPA a Uruguay.

Figura 1: PIB per cápita países seleccionados de la región



Fuente: WEO, FMI actualización de octubre de 2023. Dólares PPP constantes.

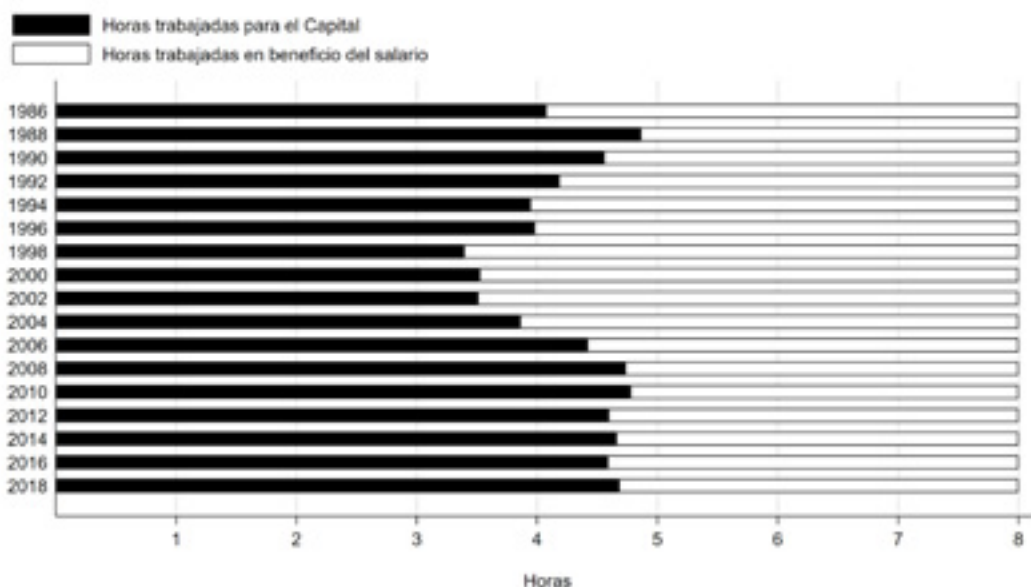
"...el actor sindical fue marginalizado y fragmentado. Esto se puede ver en el hecho de que hoy, sólo un 13 % de las y los trabajadores asalariados negocian colectivamente (en Uruguay es sobre un 95 %), y para ello, utilizan cerca de 9.000 pequeñísimos sindicatos"

No pasa lo mismo con los salarios. Si revisamos el sueldo mínimo en dólares – también ajustados a paridad de poder de compra – podemos ver que Chile se ubica en sexto lugar por debajo de países como Costa Rica, Paraguay, Ecuador, Honduras y Bolivia. Investigaciones previas hablan de un "atraso salarial" (Palma, 2013, Fundación SOL, 2015 – 2023), esto es, un desbalance entre los ingresos del trabajo y PIB per cápita, cómo dice Gabriel Palma, en Chile nos graduamos "de país de 'ingreso alto' sin salir del subdesarrollo" (Palma, 2013).

Un dato que permite entender el porqué de este atraso salarial es el siguiente: de una jornada de trabajo de 8 horas, 3 son para financiar salarios y el resto para financiar ganancias empresariales (Durán y Stanton, 2022).



Figura 2: Tasa de explotación en horas de trabajo



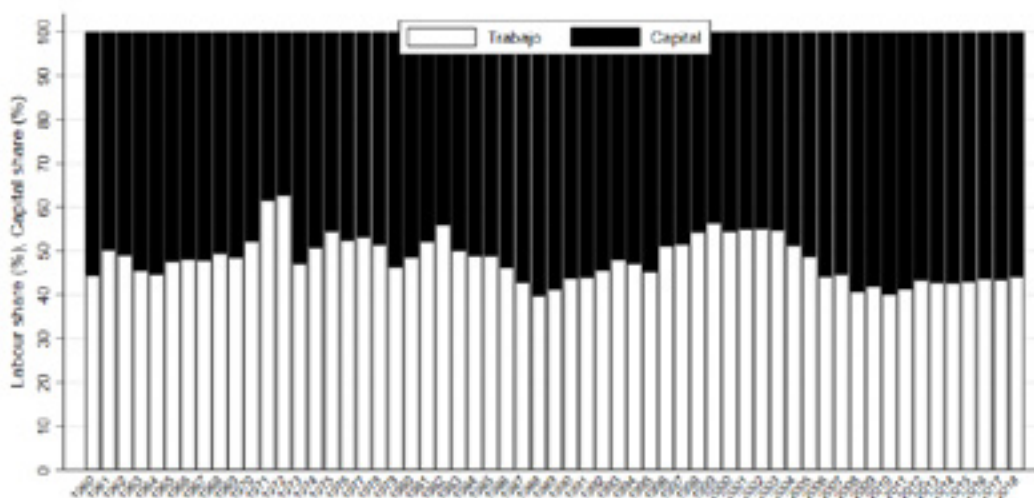
Fuente: Figura 5-b en Durán y Stanton (2022). Traducción propia.

¿De dónde viene este enorme poder empresarial? Naturalmente, una cuestión de base, se encuentra en la contradicción inherente que existe en el modo de producción capitalista, entre quienes venden su fuerza de trabajo, las y los trabajadores, y las empresas.

En Chile, una cuestión gravitante se encuentra en el poder empresarial casi absoluto para fijar condiciones de trabajo. En dictadura, el movimiento sindical fue aplastado, y el Capital impuso un conjunto de reglas en materia de relaciones laborales conducentes a impulsar una acumulación de ingresos 'sin ataduras': una vía libre. Así, el actor sindical fue marginalizado y fragmentado. Esto se puede ver en el hecho de que hoy, sólo un 13% de las y los trabajadores asalariados negocian colectivamente (en Uruguay es sobre un 95%), y para ello, utilizan cerca de 9.000 pequeñísimos sindicatos (DIRTRAB). En estas circunstancias, la distribución funcional del ingreso se encuentra fuertemente desbalanceada a favor de los dueños del capital, quienes se apropian de cerca del 60% del PIB. En los países de altos ingresos, por lo general, es el 'factor productivo Trabajo' quien queda con la mayor parte del PIB (70% - 75%). En Chile esto no siempre ha sido así, a comienzos de los setenta, la participación de las remuneraciones en el PIB llegó a cerca de un 63 % (ver gráfico siguiente).



Figura 3: Negociación colectiva y participación de los salarios en el PIB.



Fuente: Durán (2022). Datos de Cuentas Nacionales del Banco Central de Chile, Vega (2007) y Alarcón (2017).

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

"Se puede observar que mientras mayor es el porcentaje de trabajadores y trabajadoras cubiertos por instrumentos colectivos de trabajo, mayor es la participación de los salarios en el PIB."

La cuestión sindical remite por lo tanto al desafío de la 'distribución' de ingresos. Existe un sólido programa de investigación internacional que ha demostrado cómo los sindicatos juegan un papel significativo en mejorar la distribución del ingreso (ver por ejemplo la revisión de Hayter y Weinberg, 2011). Una cuestión que es común en estas investigaciones es lo referido al nivel al cual se celebra la negociación colectiva. Para que existan efectos distributivos agregados, hay consenso en que se requiere de una negociación inclusiva (Bosch et al., 2010), y ello ocurre cuando se habilita el nivel de la rama de actividad económica, existiendo múltiples mecanismos para extender la cobertura de la negociación colectiva (Hayter y Visser, 2018). En otras palabras, la negociación colectiva sólo a nivel de empresa, al no lograr altas coberturas, no permite mejoras distributivas visibles en el mediano y largo plazo (Durán, 2022).

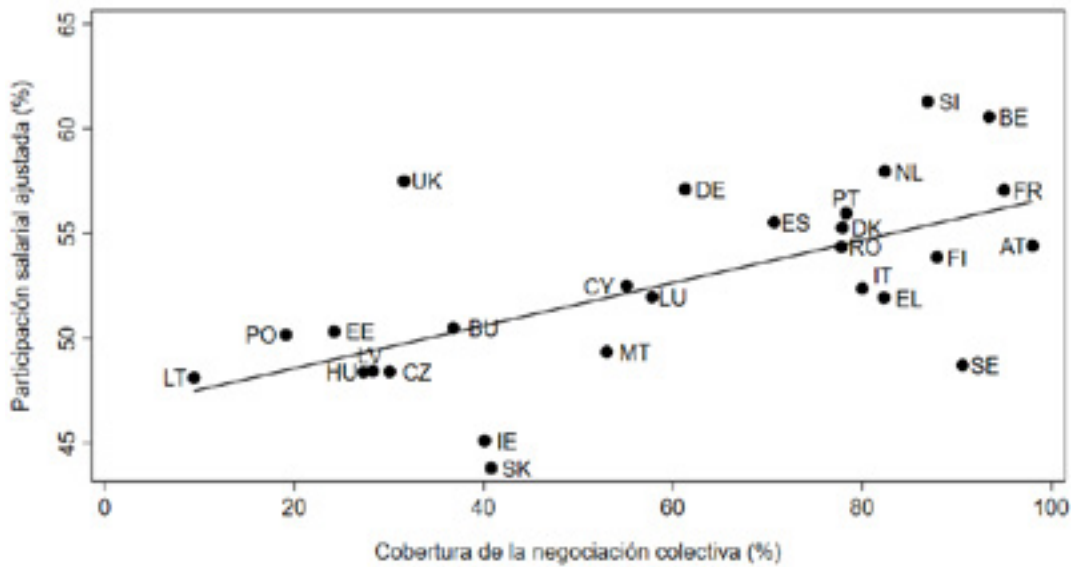
La figura 4 (página siguiente) muestra la correlación positiva entre la cobertura de la negociación colectiva y la participación de los salarios en el producto interno bruto. Se puede observar que mientras mayor es el porcentaje de trabajadores y trabajadoras cubiertos por instrumentos colectivos de trabajo, mayor es la participación de los salarios en el PIB. Esta cuestión ha sido recientemente investigada en el trabajo de Keune (2022). La figura 5 muestra que a mayor porcentaje en la negociación colectiva, menor es el número de trabajadores/as que reciben bajos salarios (ver la investigación de Gerhard Bosch entre otras).



Figura 4: Negociación colectiva y participación de los salarios en el PIB.

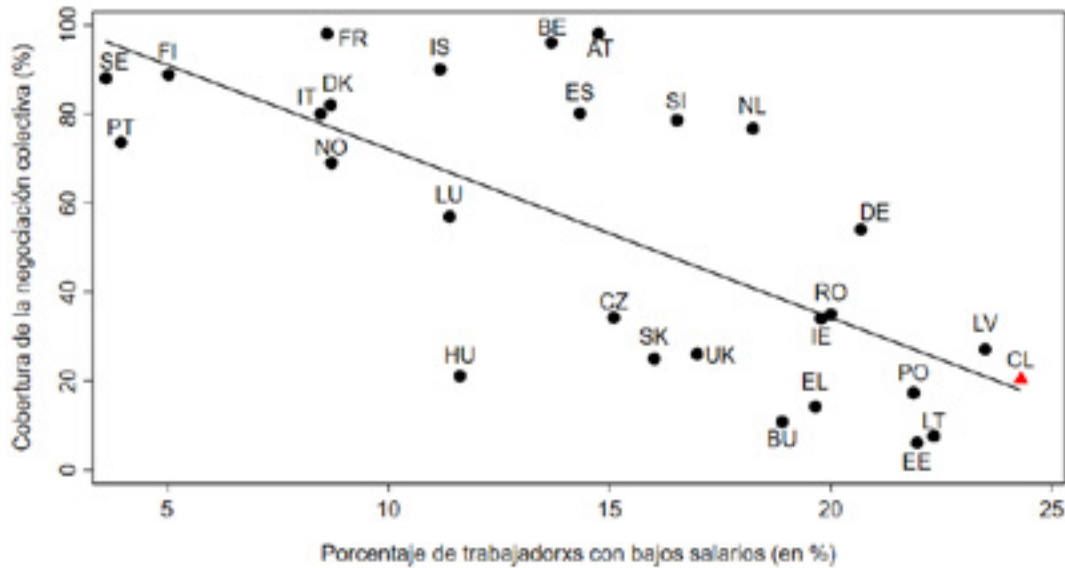
Negociación
Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero



Fuente: Durán (2022). Réplica de gráfico 1 de Keune (2021) usando datos de AMECO e ICTWSS, muestra EU27 y período es el promedio de valores entre los años 2000 y 2018. Traducción propia.

Figura 5: Negociación colectiva e indicador de bajos salarios.

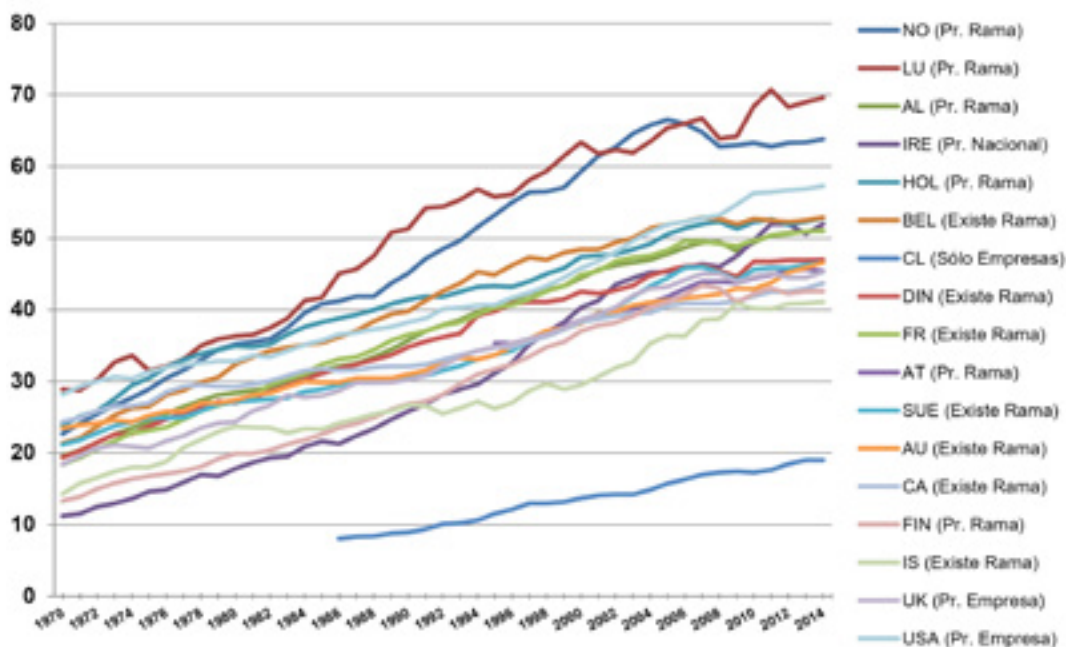


Fuente: Durán (2022). Réplica de gráfico 2 de Bosch (2019) usando datos de EUROSTAT e ICTWSS. Se ha incluido a Chile con datos ESI y metodología similar a EUROSTAT. Traducción propia.

La experiencia comparada da cuenta que en los países más productivos de la OCDE y probablemente del mundo, la negociación colectiva por rama de actividad económica está presente y en la mayoría de las ocasiones es el nivel predominante (Durán, 2015).



Figura 6: Productividad laboral y negociación colectiva por rama: no son incompatibles.



Fuente: Durán (2015). Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado.

16 países con mayor productividad laboral de la OCDE + Chile. Evolución de la productividad laboral real entre 1970 y 2014. Dólares internacionales ajustados por paridad de poder de compra.

Reconocemos que esto no significa necesariamente (al menos a priori) una relación de causa - efecto, pero sí, una evidencia que ambos objetivos sí son compatibles en las sociedades 'modernas'. Por su diseño, la negociación colectiva por rama permite transferencias de conocimiento desde empresas de alta productividad hacia otras con menos productividad, lo cual, al final del día, mejora la productividad total. Lo anterior se logra mediante la aplicación universal de convenios colectivos de trabajo que fomentan mejoras productivas para todas las empresas de un determinado sector.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

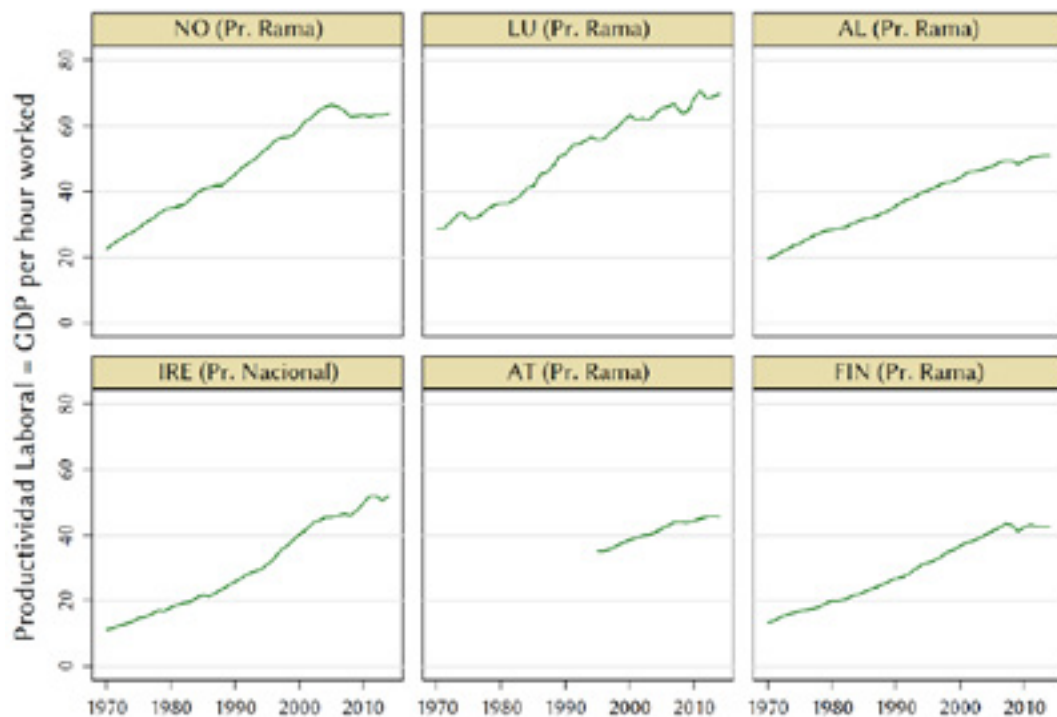
"...la negociación colectiva por rama favorece una mayor estabilidad laboral y por ende mayor ganancia en productividad (al reducir la rotación y la consecuente pérdida de experiencia)."



Figura 7: Países donde predomina la negociación por rama o una de nivel superior (más allá de la empresa). En 6 de los 7 países más productivos de la OCDE.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero



Fuente: Fundación SOL (2015). Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado.

"Por su diseño, la negociación colectiva por rama permite transferencias de conocimiento desde empresas de alta productividad hacia otras con menos productividad, lo cual, al final del día, mejora la productividad total."

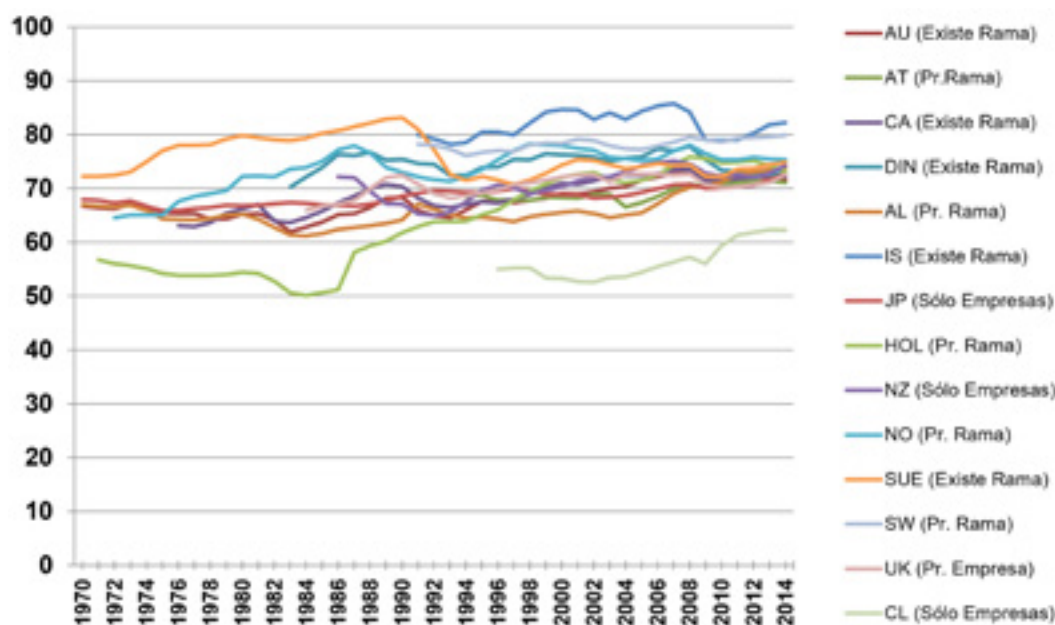
La negociación colectiva por rama, al mejorar las condiciones general de trabajo permite mejoras en productividad y también mayor estabilidad en los puestos de trabajo. Esto último también se logra por la vía de la protección que otorga un contrato colectivo de trabajo y sindicatos con poder de negociación que pueden defender el empleo ante decisiones discrecionales y unilaterales por parte de los empleadores. Dicho de otro modo, la negociación colectiva por rama favorece una mayor estabilidad laboral y por ende mayor ganancia en productividad (al reducir la rotación y la consecuente pérdida de experiencia). Chile, con su sistema de negociación colectiva hiper-descentralizado está en las antípodas: de acuerdo a datos de la base del seguro de cesantía, antes de la pandemia, la mitad de los contratos de trabajo indefinidos, tenían una duración efectiva menor a un año (ver entrevista a la economista Andrea Repetto)¹⁵.



¹⁵ <https://shorturl.at/moHI9> accedido el 15 de marzo de 2024.

En cuanto al efecto en la tasa de ocupación la evidencia da cuenta que en aquellos países donde existe negociación por rama, no hay 'emergencias laborales' ni crisis por el lado de la demanda de empleo por PYMES que no pueden resistir. Todo lo contrario, se trata de las economías con las mayores tasas de ocupación a nivel mundial.

**Figura 8: Ocupación y negociación colectiva por rama: no son incompatibles.
Tasas de ocupación OCDE 2014 sobre el 70 % + Chile.**



Fuente: Fundación SOL (2015). Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado.

"Los sindicatos y la negociación colectiva también generan efectos de segundo orden, en lo que es la llamada 're-distribución' del ingreso y también de la riqueza. Eso se puede entender a través del poder 'social' que tienen los sindicatos y la clase trabajadora en la definición de los estados de bienestar..."

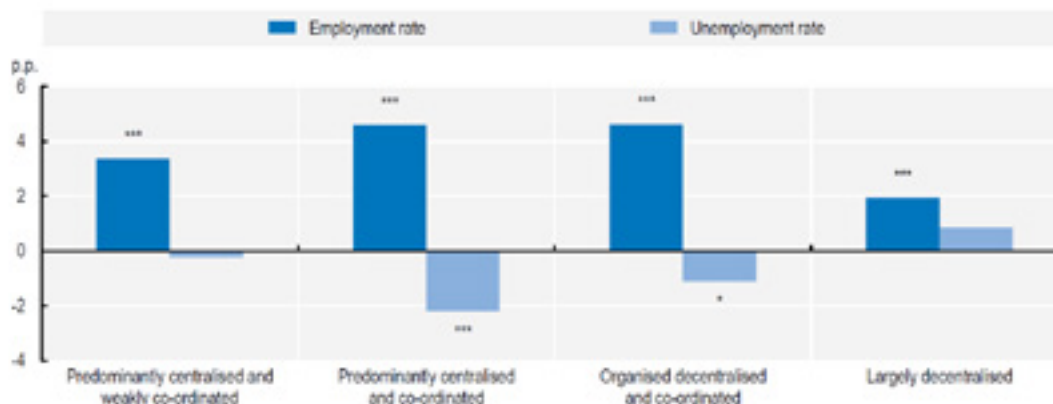
Un reciente informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico investigó sobre los impactos económicos que tiene el nivel de la negociación colectiva y los resultados (usando regresiones econométricas) fueron estadísticamente significativos y concluyentes en señalar lo siguiente: los sistemas más descentralizados (cómo Chile), obtienen peores resultados económicos. Esto se puede apreciar en la figura 9 (página siguiente) en donde se comparan la tasa de ocupación y desempleo en países OCDE según el sistema de negociación colectiva que ellos tienen. Los sistemas de negociación colectivas predominantemente centralizados y también aquellos denominados de descentralización organizada (dónde existe negociación por rama), son aquellos, donde se observan mayores diferencias positivas en cuanto a la tasa de ocupación, es decir, logran mejores niveles de empleo. Estos sistemas son a su vez, los que tienen menos tasa de desempleo.



Figura 9: Resultados en indicadores de empleo.
Diferencia en puntos porcentuales con respecto al caso de los sistemas totalmente descentralizados

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero



Fuente: OCDE Negotiating our way up (2019). p.114.

Los sindicatos y la negociación colectiva también generan efectos de segundo orden, en lo que es la llamada 're-distribución' del ingreso y también de la riqueza. Eso se puede entender a través del poder 'social' que tienen los sindicatos y la clase trabajadora en la definición de los estados de bienestar (Korpi, 1978). En Chile, de acuerdo al Laboratorio de la Desigualdad de Tomás Piketty, el 1% más rico, concentra prácticamente el 50% de la riqueza y es la cifra más alta de América Latina.

Un caso interesante de estudiar para ver los efectos económicos de la negociación colectiva es el de Uruguay (más detalles en la sección 9.2.1). En este país existe un sistema de negociación colectiva por rama de actividad económica que establece salarios mínimos por categoría ocupacional dentro de un sector. Los acuerdos colectivos son aplicables para todas las empresas formales del sector o rama mediante un decreto de ley. Hoy, tienen una de las coberturas de negociación colectiva más altas del mundo (95%). En Uruguay, los llamados gobiernos neoliberales suspendieron el llamado a los Consejos de Salarios (instancia donde se da la negociación por rama), y luego, con la llegada del Frente Amplio (Coalición política de izquierda) inmediatamente se reactivó. Las figuras 10 y 11 son un resumen del período sin y con "consejos de salarios". Hemos reproducido íntegramente el material de divulgación elaborado por el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT.*

"En cuanto al efecto en la tasa de ocupación la evidencia da cuenta que en aquellos países donde existe negociación por rama, no hay 'emergencias laborales' ni crisis por el lado de la demanda de empleo por PYMES que no pueden resistir."

* PIT-CNT = Plenario intersindical de Trabajadores / Convención Nacional de Trabajadores.

Figura 10: Resultados socioeconómicos de la reinstalación de los Consejos de Salarios en Uruguay luego de 10 años. Parte 1.

	DIEZ AÑOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO SIN NEGOCIACIÓN COLECTIVA	DIEZ AÑOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA
	Período 1989 - 1998	Período 2005 - 2014
	INDICADORES SOCIALES	
Porcentaje de pobreza al inicio del período	Pobreza en 1988 = 23,1%	Pobreza en 2004 = 39,9%
Porcentaje de pobreza al final del período	Pobreza en 1998 = 23,3%	Pobreza en 2014 = 10,2%
	DESIGUALDAD DE INGRESOS	
Índice de Gini al inicio del período	Gini en 1988 = 41,8	Gini en 2004 = 45,3
Índice de Gini al final del período	Gini en 1998 = 43,8	Gini en 2014 = 38,1
	<i>(Gini: mientras más cercano a cero mejor distribución)</i>	

Fuente: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT con datos oficiales. Disponible en X: @CuestaDuarte

Figura 11: Resultados socioeconómicos de la reinstalación de los Consejos de Salarios en Uruguay luego de 10 años. Parte 2.

	DIEZ AÑOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO SIN NEGOCIACIÓN COLECTIVA	DIEZ AÑOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO CON NEGOCIACIÓN COLECTIVA
	Período 1989 - 1998	Período 2005 - 2014
	EMPLEO Y CALIDAD DEL EMPLEO	
EMPLEO/DESEMPLEO		
Empleo al inicio del período	Empleo en 1988 = 52,2%	Empleo en 2004 = 50,8%
Empleo al final del período	Empleo en 1998 = 54,3%	Empleo en 2014 = 60,4%
Variación de la cantidad de ocupados	264950,00	363300,00
Tasa de desempleo al inicio	Desempleo en 1988 = 8,6%	Desempleo en 2004 = 13,1%
Tasa de desempleo al final	Desempleo en 1998 = 10,1%	Desempleo en 2014 = 6,9%
Variación de puestos de trabajo cotizantes al BPS	148.521	574.206
SALARIO REAL / SMN	SALARIO REAL	
Crecimiento del salario real en el período	3,35%	51,51%
Tasa de crecimiento media anual en el período	0,39%	4,25%
Crecimiento del Salario Mínimo Nacional real	Caída de 26,5%	Crecimiento de 251,4%

Fuente: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT con datos oficiales. Disponible en X: @CuestaDuarte



5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Enfoque de los Recursos de Poder

Para responder a la pregunta, ¿qué negociación por rama para el sector bancario y afines?, nos hemos inspirado teóricamente en el Enfoque de los Recursos de Poder, propuesto hacia fines de la década de los 70s por el sociólogo Walter Korpi, desarrollado y perfeccionado durante décadas por diversos autores y autoras, tanto de países del centro como de la periferia. Este marco ha sido propuesto como una caja de herramientas para la acción estratégica de la clase trabajadora.

Tal como lo sugiere su nombre, las y los trabajadores pueden construir/ganar recursos que son claves para sus intereses de clase.

Son 4 grandes grupos de recursos de poder: i) asociativo, ii) social, iii) estructural, iv) institucional.

El **poder asociativo** se refiere a la capacidad de “asociación en organizaciones obreras colectivas políticas o sindicales”, la mayor parte de las veces se toma como indicador el número de afiliados/as. Es decir, la tasa de sindicalización a nivel de empresa, de sector, por país, es un indicativo del poder asociativo. Es la idea de que la “unión hace la fuerza”. Sin embargo, no basta con ello, también se reconoce como poder organizacional la efectividad que puede tener esta afiliación sindical. Ahí entra la capacidad de movilización que existe sobre las y los organizados y no organizados. Los sindicatos cumplen un papel fundamental en el caso del poder asociativo y la fragmentación es un componente que erosiona la efectividad de este poder (también como dice otro dicho: “divide e impera”).

Como señala Stefan Schmalz, “los sindicatos necesitan recursos materiales y humanos para su trabajo. Por recursos materiales entendemos el patrimonio de un sindicato” (Schmalz, 2017: 27). Esto se conoce como recursos infraestructurales y son parte clave del poder asociativo. En general, mientras más alta sea la afiliación sindical, más recursos económicos podrán obtener los sindicatos. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras que están afiliados al sindicato es la tasa de sindicalización (o densidad sindical) y mientras más alta, mayor es la probabilidad de que la organización tenga más recursos económicos.

La participación de las y los afiliados, así como la cohesión interna también son aspectos sustantivos del poder asociativo. Las organizaciones sindicales deben buscar activar la participación evitando la llamada burocratización. Por su parte la cohesión (relacionada también con la participación) apela a la construcción de una identidad colectiva que haga sentido. La participación efectiva apunta a la “voluntad de actuar” (Schmalz, 2017: 27). Tal como sostiene Stefan Schmalz “sin participación activa, el sindicato se convierte en una organización burocrática, y



si no se puede garantizar una amplia participación de los afiliados, a largo plazo la eficiencia puede resultar socavada” (Schmalz, 2017: 28).

El **poder social** corresponde a “los márgenes de maniobra que resultan de la cooperación con otros grupos y organizaciones sociales, así como del apoyo de las exigencias sindicales por parte de la sociedad en general” (Schmalz, 2017: 33). La confianza de la sociedad en los sindicatos (medido en encuestas de opinión pública), son un indicador común a la hora de medir el poder social. Dos aspectos se pueden destacar: i) la capacidad que tienen los sindicatos de generar alianzas y coaliciones con otros grupos de la sociedad civil y luchar por un objetivo común. ii) la capacidad de discurso que tienen las y los portavoces del sindicato para transmitir sus mensajes de forma sencilla y que haga sentido en la población militante y no militante por la causa sindical.

El **poder estructural** apunta a la posición estratégica que tienen trabajadoras y trabajadores, tanto de forma individual como colectiva, en un determinado proceso productivo. Esta posición estratégica implica poder disruptivo, de paralización. Por ejemplo, las y los trabajadores del Metro tienen un alto poder de paralización, lo mismo sucede en el caso de los trabajadores portuarios. Esto también se puede ver en el caso del departamento de tecnologías en una empresa de cobranzas. Podemos ver varios ejemplos.

El poder estructural puede verse favorecido por dos grandes motivos. En primer lugar, por las condiciones de “mercado”, por ejemplo, si hay bajo desempleo, las y los trabajadores pueden tener más poder estructural simplemente porque no existen reemplazantes o “ejército de reserva”. Esto favorece la posición negociadora. En segundo lugar, el poder estructural puede deberse a la posición que ocupa un determinado trabajador o trabajadora (como lo mencionábamos anteriormente).

El **poder institucional** es el resultado de la interacción del resto de los poderes. Básicamente es “institucionalizar” las victorias obtenidas fruto de la activación de los otros poderes. Puede ser, por ejemplo, la negociación colectiva, mecanismos de cogestión empresarial, el mismo Código del Trabajo, normas específicas, etc. La negociación colectiva por rama también es parte del poder institucional de las y los trabajadores.

5.2. Conceptos claves para entender la NCR

5.2.1. Nivel de la negociación colectiva

Cuando hablamos de “nivel” de la negociación colectiva, nos estaremos refiriendo al espacio donde ella tiene lugar, por ejemplo, nivel de sucursal, de planta, nivel de departamento dentro de una empresa, nivel de empresas, nivel de grupo económico, nivel de rama de actividad económica, nivel nacional, nivel internacional, etc.

Decimos que es una negociación por rama cuando se logra un acuerdo colectivo que tiene aplicación para la totalidad del sector. Es decir, todas las empresas de dicho rubro deben acatar el contrato colectivo. En general vamos a observar

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

“Decimos que es una negociación por rama cuando se logra un acuerdo colectivo que tiene aplicación para la totalidad del sector. Es decir, todas las empresas de dicho rubro deben acatar el contrato colectivo.”



que este tipo de modelos privilegian acuerdos que son más representativos de la realidad de las empresas de menor tamaño que son parte de un determinado sector económico. Teniendo en cuenta lo anterior, el mecanismo más usado es la negociación colectiva con predominio "ramal", pero que no les cierra la puerta a otros niveles. Esto quiere decir que, además del contrato colectivo por sector, las y los trabajadores pueden tener negociaciones a nivel de la empresa u otro espacio que estimen conveniente, esto es lo que, por ejemplo, sucede en Uruguay actualmente.

Para articular distintos niveles de negociación colectiva, en general los sindicatos han logrado la idea de la "cláusula más favorable", esto quiere decir que la negociación de segundo nivel, no puede reducir los beneficios logrados en la negociación de primer nivel. En otras palabras, no se puede negociar "a la baja" en el caso de tener negociaciones al nivel de la empresa.

La idea de negociación "multinivel" apunta, como su nombre lo dice, a establecer múltiples niveles de negociación. Por su parte, la negociación "multiempleador" hace referencia a una situación donde negocian de forma conjunta más de un empleador. Ambas ideas, multinivel y multiempleador, suelen emerger en el debate de la negociación por rama y eventualmente podrían reducir el espacio de la discusión en la medida que se posiciona la rama como un estado superior casi inalcanzable.

5.2.2. La unidad de negociación o quién negocia por parte del Capital y por parte del Trabajo

Cuando hablamos de negociación colectiva, hablamos de partes que representan intereses contrapuestos. Por un lado, los intereses capitalistas y por otro, los intereses de las y los trabajadores.

Estos intereses son irreconciliables: mientras la clase capitalista busca una mayor tasa de ganancia, a lo que aspira la clase trabajadora es a defenderse de la explotación y extracción de plusvalía. La negociación colectiva es una herramienta que permite a las y los trabajadores avanzar en la conquista de derechos y mejores condiciones de vida.

En un sistema de negociación por rama surge la pregunta: ¿quién representa a las y los trabajadores al momento de negociar? Podríamos listar varias alternativas:

- el sindicato de sector,
- el sindicato de sector "más representativo",
- la federación o confederación de sector "más representativa", las centrales sindicales,
- una comisión sindical especial con representantes de la diversidad sindical en un momento dado, etc.

"Para articular distintos niveles de negociación colectiva, en general los sindicatos han logrado la idea de la "cláusula más favorable", esto quiere decir que la negociación de segundo nivel, no puede reducir los beneficios logrados en la negociación de primer nivel."



Por “más representativo” nos referimos al sindicato que tienen el mayor número de afiliados y afiliadas.

El sindicato “más representativo” es una alternativa que aparece cuando existe más de una organización sindical. Sin embargo, hay al menos dos cuestiones a tener en cuenta cuando se habla de “más representativo”: i) pueden existir sindicatos muy grandes, pero que operan sin autonomía sindical, por ejemplo, controlados por las empresas (efecto autonomía). ii) pueden existir sindicatos estratégicos, pero pequeños, sólo por el hecho que se han conformado en empresas de menor tamaño y, por el contrario, sindicatos muy grandes sólo por el hecho que están en empresas grandes (efecto escala). Es un desafío y tarea sindical deliberar sobre esta importante definición.

5.2.3. El descuelgue, ¿qué significa?

El descuelgue tiene un significado literal: descolgarse de la negociación colectiva por sector. Es decir, la acción de una determinada empresa – y con ella, todos y todas las trabajadoras que ahí laboran – que hace que los beneficios del contrato sectorial no sean aplicables. El descuelgue debe ser una medida de última instancia y sólo justificable en casos donde la empresa se encuentra en riesgo de continuidad. Existen mecanismos de descuelgue para prevenir su mal uso.



6. BREVE HISTORIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL (NCR) EN CHILE

La historia de la negociación colectiva en Chile se remonta a comienzos del siglo XX cuando existe un sindicalismo “libre”. En este momento no había legislación laboral¹⁶ y la clase trabajadora defendió sus intereses de clases, primero por la vía de las mutuales de trabajadores, luego con las sociedades de resistencia, y finalmente con las mancomunales.¹⁷

Como lo plantea el historiador Jorge Rojas-Flores (2004), la razón de ser de las primeras Sociedades de Socorros Mutuos o mutuales fue “resolver las aflicciones materiales que enfrentaba el sector artesanal” (p.11). Tal como su nombre lo sugiere es la idea del apoyo mutuo, a través de la organización entre iguales. Continúa Rojas-Flores (2004):

*“Las sociedades mutuales (o de socorros mutuos) buscaron resolver la crisis económica de los artesanos a través de la protección y ayuda mutua de los socios, ofreciendo asistencia en los momentos de necesidad (enfermedad, muerte). Pero, a su vez, estas asociaciones realizaron una activa labor de “regeneración” moral del pueblo, **que no descartó levantar demandas** frente al Estado en aspectos que les aseguraran un mejor bienestar”* (pp.11, ennegrecido es nuestro).

En el caso de las sociedades de resistencia, existía una lógica de contestar directamente a la inherente explotación capitalista, con un perfil abiertamente “clasista y sindical” (Sergio Grez). En este caso y a diferencia de las mutuales, había una lógica de confrontar directamente la lógica de acumulación capitalista. La idea de resistencia era precisamente eso, resistir y combatir abiertamente al capital. Para cumplir con sus objetivos, las sociedades de resistencia desplegaron repertorios de acción colectiva vía huelgas, tanto a nivel local o por sector (Poblete y Burnett, 1960). En las sociedades de resistencia emerge entonces de forma mucho más abierta que en las mutuales, la negociación colectiva, a través de la acción directa y con huelgas.

16 No porque la clase trabajadora no la demandara, sino porque la burguesía se oponía a ceder derechos mínimos. De hecho, tal como lo describe Grez (2001), ya a comienzos del siglo XX, en 1901, Malaquías Concha, líder del Partido Democrático - que en ese entonces representaba los intereses populares -, “presentó un proyecto de reglamentación del trabajo que contemplaba condiciones generales, seguridad, reglamentación laboral, inspección e indemnización por accidentes del trabajo” (pp.121).

17 Una buena revisión de este período la encontramos en las obras del historiador Sergio Grez. Otras referencias claves (por citar algunas) son Rojas-Flores (2004) y Poblete y Burnett (1960).



Sergio Grez, historiador, recoge el siguiente fragmento de una proclama de Malaquías Concha a los obreros de Tarapacá en 1902:

“Entre tanto logra el Partido Democrático hacer pasar una ley de justicia, que abata estos monopolios y explotaciones abominales, pueden os obreros de Tarapacá alcanzar idénticos resultados uniéndose todos, o como se dice por allá, mancomunándose, para fijar las condiciones de la contratación del trabajo...” (Grez, 2001: 122).

Las mancomunales fue el modo como la clase trabajadora desplegó poder asociativo a nivel territorial, también en una lógica de confrontar al sistema capitalista.

Podemos ver entonces que, a comienzos del Siglo XX, las y los trabajadores organizados realizaron huelgas para forzar al Capital a negociar mejoras salariales y en las condiciones de trabajo (que eran paupérrimas). El nivel de la negociación colectiva dependía de la correlación de fuerzas entre las contrapartes. No estaba determinado por la ley.

La respuesta inmediata del Capital ante las huelgas y la intención de abrir espacios de negociación colectiva fueron las ya conocidas masacres obreras. Para ejecutarlas, se valieron del apoyo del Estado con las fuerzas policiales y militares. Hubo muchas masacres hacia comienzos del siglo XX, siendo una de las más recordadas la de la Escuela de Santa María de Iquique (1907), en plena zona salitrera. De acuerdo a Vitale (1979), varios autores habrían estimado en más de 2.000 las muertes producto de esta masacre.

En 1924, en el contexto del período histórico conocido como la “Cuestión Social”, los militares chilenos y sus comandantes entran al Congreso y hacen un acto político: el “Ruido de Sables”. Luego de este hito, el Congreso promulga las primeras leyes sociales, entre las cuales estaban las primeras leyes laborales.

“El 5 de septiembre de 1924 el ‘Ruido de Sables’ consumaba la intervención militar de los jóvenes oficiales iniciada tres días antes y el ocho del mismo mes, en una sesión meteórica, el Congreso aprobaba por fin las leyes sociales propuestas.” (Valdivia, 1999, p. 538).

La intención de las élites fue contener el creciente malestar y conflicto social y laboral a través de una legislación laboral.¹⁸

Las distintas leyes sociales, laborales y otras normas son posteriormente codificadas en lo que será el primer Código del Trabajo del año 1931.

El Código de 1931 fue una amalgama de dos proyectos políticos: uno de corte liberal y el otro conservador. Ambos impulsados por la aristocracia. Mientras el proyecto liberal abogaba por un sistema de relaciones laborales inspirado en los

¹⁸ Esto en un contexto de cambios internacionales en las relaciones geopolíticas: en 1917 ocurre la Revolución Rusa. La influencia de Marx y de los postulados marxistas avanzan por el mundo.



sindicatos profesionales y negociación multiempleador, el proyecto conservador iba por sindicatos a nivel de planta y negociación colectiva descentralizada.

Con el Código de 1931 se “legalizan los sindicatos” esto quiere decir que adquieren personalidad jurídica para poder funcionar. Los tipos de sindicatos fueron: i) sindicato de planta, ii) sindicato profesional, iii) sindicato rural.

En el caso de los sindicatos de planta, estos afiliaron a las y los trabajadores obreros.¹⁹ Los sindicatos de planta negociaban con la empresa donde ellos pertenecían.²⁰

En el caso de los sindicatos profesionales, estaban mayoritariamente constituidos por las y los empleados, sin embargo, no tenían exclusividad y, los obreros y obreras también podían pertenecer a ellos. En el caso de los sindicatos profesionales existía la posibilidad de una negociación colectiva multiempleador, la que incluso podría ser en teoría por rama de actividad. Esto quiere decir que en el Código de 1931 no se cerró la puerta a la negociación en niveles superiores (al menos en el papel).²¹ Un ejemplo fue la negociación colectiva entre el Sindicato Profesional de Trabajadores de las Radiodifusoras y el gremio de empresas (documentado por primera vez en Durán, 2022).

Adicional a lo anterior, que podríamos enmarcar dentro de los contornos de la negociación colectiva tradicional dentro del Código de 1931, se pueden mencionar las experiencias de los “Tarifados Tempranos” por rubro o área de actividad y territorio. Los tarifados fue el nombre como se conoció al acuerdo negociado, a nivel superior, de condiciones salariales mínimas y básicas de trabajo. Se les llama tempranos, por haberse realizados antes de la ley que fortalece su presencia (1968). Tal como evidencia Narbona (2015), ya en la década de los 30’, se observan algunos tarifados. Podríamos decir, que esas experiencias fueron de negociación colectiva por rama, no en un sentido ortodoxo, pero sí en cuanto a la fijación de salarios mínimos en condiciones de negociación y con alcance para sectores de actividad económica. Hubo experiencias de tarifados tempranos en ramas o industrias tales como: gráfica, hotelera, molinera, naviera, construcción, textiles, alcantarilleros, entre otros.²²

A fines de la década de los sesenta del siglo XX, “se contempló un sistema híbrido bastante exitoso de negociación por área y mecanismo de extensión. El de las denominadas comisiones tripartitas. Fue un sistema simple y eficaz que con solo un precepto permitió tener un sistema ramal de negociación. Este mecanismo se mantuvo incluso en la primera parte de la dictadura, hasta el año 1978”. (Gamonal, 2020, p 302)

¹⁹ En este entonces y hasta la dictadura en Chile existió una diferencia en términos legales entre obreros y empleados.

²⁰ Código del Trabajo 1931.

²¹ En la práctica, los sindicatos profesionales negociaron mayoritariamente a nivel de empresas. Queda por investigar porqué sucedía esto (hay un proyecto en curso al respecto y más detalles se pueden indagar con Gonzalo Durán, Karina Narbona y Vicente Mellado, quienes trabajan en ello).

²² Fuente: investigación en curso (Durán, Narbona y Mellado).



7. BREVE HISTORIA DE LA CONFEDERACIÓN BANCARIA Y DEL SISTEMA FINANCIERO

A comienzos del siglo pasado, el gremio bancario tuvo varios empeños de unidad, principalmente en busca de obtener seguridad social y mejoras económicas²³. Unas de estas instancias fue la creación de la Unión de Empleados de Banco en 1924, la que propició la realización de la Primera Convención de Empleados de Bancos de Chile, que se desarrolló en el Teatro Municipal de Santiago, el domingo 29 marzo de 1925. A esta convención asistieron 600 delegados de todo el país y el discurso inaugural lo pronunció el presidente de la Sociedad de Protección Mutua EE. Bancos (Fundada en 1916) Sr. Alfredo Ríos Gallardo.

Fue invitado a la Convención el Presidente de la República Arturo Alessandri Rodríguez, quien en su discurso prometió a los bancarios escuchar sus demandas, a lo que respondieron entregándole un memorial con peticiones de carácter económico y social.

Este encuentro buscaba alcanzar una fórmula de organización para enfrentar los problemas económicos del sector y la “seguridad social” como principales objetivos.

Posteriormente se fundó la Junta de Delegados de Personales que tampoco logró su cometido y también tuvo una corta duración.

Finalmente, en 1945, los bancarios conformaron un “Comando Único Bancario”, empujados por la crisis económica del momento, se dieron a la tarea de negociar por la rama del sector. Presentaron un proyecto para reajustar las remuneraciones de todos los trabajadores. Ante la intransigencia patronal, el 12 de septiembre los sindicatos someten a votación la “huelga indefinida”, la que fue aprobada con más de 95 % de apoyo, al día siguiente se declara la huelga general en toda la banca.

Después de la larga huelga que paralizó a gran parte del sistema bancario por más de 30 días, la que concluyó con la conquista de las demandas de los trabajadores, los dirigentes de los diversos bancos que estuvieron en el conflicto, fundaron la “Federación de Empleados de Bancos de Chile”, FESEBACH el 13 de octubre de 1945. Posteriormente, bajo las reglas impuestas por la dictadura y su Plan Laboral de 1979, en marzo de 1983, pasaría a reestructurarse denominándose “Confederación Bancaria de Chile”. Luego, en la década de los 2.000 y como consecuencia de las profundas transformaciones en el sector pasaría

²³ Fuente: Revista FESEBACH, 1951, Biblioteca Nacional. Revistas de Sindicatos Bancarios. Testimonios.



a denominarse "Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero (CSTEBA), nombre con la que actualmente se denomina a esta organización.

El primer directorio de la FESEBACH quedó conformado por los dirigentes Arturo Barrientos del Banco Osorno y la Unión, Mario Vallejos del Banco Londres, Carlos Saldivia del Banco Italiano de Valparaíso, Armando Wilcox del Banco Italiano de Santiago, Raúl Quezada del Banco Español-Chile, Guillermo Atías, José Mendía y Edgardo Mass Jensen del Banco de Chile, siendo este último su primer presidente.

La FESEBACH adquirió un gran protagonismo en la época, logrando organizar a los Empleados Particulares en una sola organización, fundando en 1948, con el apoyo de Clotario Blest, la Confederación de Empleados Particulares (CEPCH) de la cual también su presidente fue Edgardo Mass. Entre enero y febrero de 1953, estas organizaciones participan activamente en la constitución de la Central Única de Trabajadores (CUT) que presidiría don Clotario Blest Riffo.

En 1951 en su Congreso ordinario se presentó como propuesta la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, demanda que pasaría a ser empujada por los sindicatos de base de los bancos que conformaban FESEBACH y cuya demanda, luego sería asumida por CSTEBA.

Como se apreciará, la historia del movimiento sindical no es lineal, no es evolutivo, tiene saltos, avances y retrocesos. En el caso de la organización de los bancarios chilenos, también está sujeta a las vicisitudes de la historia, de la situación política, económica y social de los países.

En el siglo XXI, el desarrollo de la financiarización y el fuerte impacto de la tecnología no solo en la forma cómo se organiza el trabajo, sino también, cómo esto obliga a dotarse de nuevas estructuras sindicales para enfrentar los desafíos del futuro, exigen repensar la organización para esta nueva etapa. Sin embargo, hay algo que permanece constante y es la demanda del mundo del trabajo por mejores condiciones económicas y laborales. La lucha de nuestros antepasados en la década de los 40 la reivindicamos hoy, asumiendo el desafío de concretar la estrategia por la Negociación Colectiva Ramal.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

"En 1951 en su Congreso ordinario se presentó como propuesta la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, demanda que pasaría a ser empujada por los sindicatos de base de los bancos que conformaban FESEBACH y cuya demanda, luego sería asumida por CSTEBA."



8. ANÁLISIS SIRELA: PODER ASOCIATIVO

Con el objetivo de analizar información cuantitativa referida a la asociatividad sindical en el sector de la banca e industria financiera, se trabajó con la base de los datos disponibles en el Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA) de la Dirección del Trabajo.²⁴

El SIRELA es el motor que alimenta los reportes institucionales de divulgación de estadísticas sindicales preparados por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: tanto anuarios sindicales como compendios de estadísticas sindicales.²⁵ Estos informes también serán utilizados como fuentes secundarias.

El procesamiento de la información disponible se comentó con la Confederación de Sindicatos Bancarios y del Sistema Financiero para refinar conclusiones.

Esta sección presenta un resumen del diagnóstico inicial del escenario, con información obtenida a través de transparencia en una consulta directa a la Dirección del Trabajo. Por otra parte, se presentan algunos hallazgos adicionales, fruto del procesamiento autónomo de los datos disponibles.

8.1. Diagnóstico inicial

El sindicalismo en Chile es reconocido por su carácter fragmentado, es decir, ahí donde las y los trabajadores logran organizarse, lo hacen a través de muchos sindicatos. A nivel nacional se registran casi 9.000 organizaciones sindicales activas en el sector privado (datos 2023). Es una cifra elevada. Por ejemplo, en Alemania, con casi cuatro veces la población de Chile, tiene 8 grandes sindicatos sectoriales que llevan a cabo la mayor parte de la negociación colectiva (DGB, 2023).

La tasa de sindicalización, es decir, la proporción entre personas sindicalizadas y el total de personas ocupadas, llega a un 13,6 % (DIRTRAB, 2023). En el caso del sector privado de la economía (es decir, excluyendo al sector público y al trabajo por cuenta propia), la tasa de sindicalización llega a un 19,3 % (DIRTRAB, 2023).

De acuerdo a la OIT, en 2018, el porcentaje de trabajadores/as que negocian colectivamente en Chile asciende a 21 % (ILOSTAT)²⁶. Esta cifra es baja en términos comparados, por ejemplo con los países de Europa Occidental donde

²⁴ El SIRELA es un sistema de información en línea que ofrece los datos en tiempo real y en formato bruto, sin procesamiento. Básicamente es un listado nominado de todas las organizaciones sindicales en Chile y que incluye una serie de variables como número de socios y socias, fecha de constitución de los sindicatos, tipo de sindicato, región, etc.

²⁵ Más detalles se pueden encontrar en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-81716.html>

²⁶ Consultado el 6.12.2023. <https://ilostat.ilo.org/data/>



el promedio se aproxima al 70% (Visser, 2016). Es más, tal como lo hemos sugerido en investigaciones previas (por ejemplo, Durán y Gamonal 2019), el porcentaje de negociación colectiva que publican los organismos internacionales y que se basan en datos oficiales que se calculan en base a una metodología que sobreestima el resultado final. Al hacer las correcciones, la cifra efectiva estaría en torno al 13% (Durán, 2022).

Estos resultados no nos sorprenden. Tal como lo ha planteado la Fundación SOL, y formalizado en estudios como Durán (2022), no se puede esperar una cobertura elevada de negociación colectiva bajo un sistema de relaciones laborales totalmente descentralizado y fragmentado como lo es la experiencia chilena y otras. Lo que muestran los estudios y los datos es que, para alcanzar una elevada participación de las y los trabajadores en procesos de negociación colectiva, esto es, para lograr una alto porcentaje de negociación colectiva, se requiere establecer un nivel superior de negociación colectiva que vaya más allá de la empresa. Quienes logran mayores porcentajes de negociación son aquellos países donde el nivel predominante es la rama de actividad económica.

¿Y qué pasa en el sector bancario y financiero?

Para responder esta pregunta podemos revisar las estadísticas que publica la Dirección del Trabajo en sus reportes anuales: Compendios y Anuarios de Estadísticas Sindicales.²⁷ Esta información tiene límites. En el último Compendio (publicado en 2023 con cifras hasta el año 2022), sólo se entrega información hasta el año 2017 para aperturas según rama de actividad económica. En este caso aparecen 18 ramas incluyendo una de actividades no especificadas. La rama que más se acercaría al sector bancario y financiero –mas no la única– sería “Intermediación Financiera”.

En 2017 se registran 206 sindicatos de base activos en dicha rama. Y entre 2011 y 2017 el promedio es de 193 sindicatos. En cuanto a la población afiliada a los sindicatos de la rama “Intermediación Financiera”, en 2017 se llega a 54.914 personas, de los cuales el 56% (30.680) corresponde a mujeres (todos los datos provienen del Compendio 2023). Entre 2011 y 2017, a nivel nacional se observa un incremento en la población sindicalizada de un 32%, mientras, en el caso de Intermediación Financiera el aumento fue de 44%.

En base a la información previa de número de sindicatos y población afiliada a éstos, podemos estimar el tamaño medio de los sindicatos de base en el sector. El resultado para 2017 es de 267 trabajadores/as por sindicato. Sin embargo, en este número se encuentra el Sindicato Banco Estado cuya afiliación es próxima a las 10.000 personas (Fuente: Dirección del Trabajo, SIRELA 2017). Si excluimos este sindicato y su afiliación, el tamaño medio se reduce a 220. Estas cifras son mayores a las alcanzadas a nivel nacional para el 2017 (99 personas).

²⁷ Dirección del Trabajo, Compendios de Series Estadísticas. Acceso en el enlace: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html>



8.2. Otros hallazgos

La base SIRELA²⁸ nos permite realizar exploraciones mucho más finas y actualizadas. Sin embargo, es importante mencionar las dificultades metodológicas con la base SIRELA, especialmente en lo que respecta a la falta de precisión en aspectos como el género de las personas y en cuanto a la ausencia de una clasificación de base del sector de cada uno de los sindicatos.

Este último punto no es una sorpresa, y es una de las razones por la cual la Dirección del Trabajo dejó de publicar datos de afiliación sindical por sector económico después de 2017.

De todos modos, para esta investigación hemos realizado un trabajo de programación estadística que identificó a las organizaciones sindicales de la banca y afines de acuerdo a coincidencias en el nombre del empleador. Así, por ejemplo, se seleccionaron todos los sindicatos cuyo empleador tenía en su nombre legal la palabra “banco”. Este ejercicio se realizó de forma iterativa, probando el criterio de búsqueda en cada uno de los más de 8 mil registros de sindicatos del sector privado.

El criterio de búsqueda que se consensuó entre CSTEBA y Fundación SOL contiene las siguientes palabras claves: banco, bancos, banca, bank, financiero, financiera, caja, cajas, finanzas, coopeuch, cobranzas, factoring, security, leasing, inversión, inversiones, seguro, afp, brinks, prosegur, valores, pensiones, servinco, consumo, cobranza, captaciones, socofin, transbank.

Este criterio de identificación y búsqueda arrojó un total de 379 sindicatos.²⁹ A partir de eso se realizó una comprobación visual, uno a uno para descartar posibles casos mal identificados (que no corresponden al sector). En este proceso se descartaron 199 organizaciones, siendo la mayoría de ellas sindicatos interempresas que no correspondían al sector financiero y afines.³⁰ Con la depuración quedó un total de 180 organizaciones sindicales nominadas, esto es con nombre y características específicas. Esta información es de mucho valor analítico y, hasta donde sabemos, es inédita en investigaciones sindicales.

Según el análisis de los registros identificados con la metodología antes mencionada se concluye que el tamaño promedio de los sindicatos es de 352 personas, mientras que la mediana es de 111. Esto quiere decir que la mitad de los 180 sindicatos tienen un tamaño que es menor a 111 personas.

²⁸ SIRELA. Acceso en el siguiente enlace: <https://tramites.dirtrab.cl/VentanillaTransparencia/Transparencia/RerporteRRLLOrg.aspx>

²⁹ Para esto se trabajó usando el Software R.

³⁰ Por ejemplo, en la búsqueda ampliada el quedó seleccionado el Sindicato Interempresa de Peonetas Coca Cola del Sur. Esto sucedió debido a que en la lista de empleadores apareció la empresa Transportes e Inversiones de la Fuente SpA. En ese caso a palabra clave “inversiones” provocó la identificación según el criterio antes mencionado. Sin embargo, este así como el resto de casos revisados, no corresponden al sector bajo escrutinio y por lo tanto fue descartado. Hubo casos como la Empresa Inversiones Topater S.A., en donde a primera vista no es posible corroborar y por lo tanto hubo que indagar vía Internet. En este caso puntual se refería a una hospedería.



Sólo es posible ver 15 organizaciones sindicales con más de 1.000 afiliados y afiliadas (ver cuadro 1). A su vez, sólo 1 sindicato supera el umbral de los 5.000 (Banco Estado que reporta 9.638 afiliados/as). Los 3 sindicatos que tienen entre 2.000 y 4.999 afiliados son: Sindicato Empresa Banco de Chile con 2.250 socios, Sindicato Empresa Banco de Chile Edwards con 4.373 afiliados y, Sindicato Banco Santander con 4.508 socios.

Cuadro 1: Cantidad de organizaciones sindicales y tamaño según número de personas inscritas en los sindicatos en el sector banca y financiero

Tramo	No.	% Total	% Acum.
40 o menos	64	35,6 %	35,6 %
41 a 111	26	14,4 %	50,0 %
112 a 199	27	15,0 %	65,0 %
200 a 499	32	17,8 %	82,8 %
500 a 999	16	8,9 %	91,7 %
1.000 a 1.999	11	6,1 %	97,8 %
2.000 a 4.999	3	1,7 %	99,4 %
5.000 y más	1	0,6 %	100 %

Fuente: Elaboración propia, microdatos SIRELA. Extracción con fecha 26.7.2023.

Cuadro 2: Cantidad de organizaciones sindicales según tipo de sindicato en el sector banca y financiero

Tipo de Sindicato	No.	% Total	% Acum.
Sindicato de Empresa	116	64,4 %	64,4 %
Sindicato de Establecimiento	3	1,7 %	66,1 %
Sindicato Interempresas	61	33,9 %	100 %
Total	180	100 %	-

Fuente: Elaboración propia, microdatos SIRELA. Extracción con fecha 26.7.2023.

Los sindicatos de la industria se dividen en sindicatos de Empresa y de Establecimiento e Interempresas. La mayor cantidad se concentra en los primeros (casi 2 de cada 3). Los sindicatos interempresas representan casi el 34% del total de organizaciones. Esta distribución de sindicatos es significativamente distinta al total nacional en lo referido al peso numérico de los sindicatos interempresas. A nivel nacional representan el 13,8% de los sindicatos del sector privado. Es decir, en el caso de la banca y financiero, el peso es el doble.

Prácticamente el 80% de las organizaciones sindicales están registradas en la Región Metropolitana. No obstante, muchas de ellas son de alcance nacional. Con todo, en la clasificación de 180 organizaciones, hay regiones que no tienen



sindicatos con registro de constitución en dichos territorios. Por ejemplo, la Región de Tarapacá, región de Atacama, Región de Aysén, Región de los Ríos, Región de Arica y Parinacota y Región de Ñuble.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

En cuanto a la afiliación, se contabiliza un total de 63.367 trabajadores y trabajadoras sindicalizadas en las 180 organizaciones. Comparado con el total de empleo de la rama "Actividades financieras y de seguros" que reporta la Encuesta Nacional de Empleo, podemos estimar una tasa de sindicalización de un 34%³¹, por encima de la media nacional para el sector privado. Según género, las mujeres representan el 46% de la población sindicalizada (en número: 28.933 afiliadas versus 34.434 afiliados), ligeramente mayor que lo que se obtiene a nivel nacional donde es un 43%.

Si bien el porcentaje de sindicatos interempresas es casi un 34% del total de sindicatos del sector, a nivel de afiliación, la representatividad disminuye. Los sindicatos interempresas explican sólo el 12% del total de afiliación mientras que los sindicatos de empresa el 87,8%. El residual está en los sindicatos de establecimiento (3 casos). Lo anterior quiere decir que los sindicatos interempresas son organizaciones pequeñas, poco representativas. En efecto, al revisar la mediana del tamaño de las organizaciones sindicales interempresas se obtiene que es de 30 personas (versus 111 en el caso general del sector y, de 184 personas en el caso de los sindicatos de empresa). En otras palabras los sindicatos interempresas, "jalonan" la fragmentación sindical del sector al alza.

Siguiendo la tendencia nacional, en este sector, los sindicatos también son organizaciones que, en general tienen corta vida. El 64 % de los sindicatos registran fechas de constitución posteriores a la crisis asiática de fines de los 90s.³² Esto es, se trata de organizaciones que no alcanzan a cumplir los 25 años. Un poco más de un cuarto de los sindicatos (un 26 %) registran una vida efectiva inferior a los 10 años. La mitad de los sindicatos fueron fundados en 2009 o después, es decir, la mitad tiene más de 14 años y la otra mitad menos de dicha cifra. En promedio la antigüedad de los sindicatos es de 24 años.

³¹ Se ha usado la medición del trimestre junio - agosto de 2023 y en el filtro se han considerado las categorías ocupacionales de asalariados del sector privado y público (por Banco Estado). La tasa de sindicalización para hombres sería de 37,8 % y de 30 % para las mujeres (ambos datos calculados para julio de 2023).

³² La crisis asiática es una coyuntura en que se produce una reestructuración relevante del sector financiero en Chile y en América Latina. Para más información sobre esto véase: CEPAL (1998). Impacto de la crisis asiática en América Latina, Naciones Unidas, Santiago.



Cuadro 3: Sindicatos y representatividad de los sindicatos por cohorte, año de constitución

Tramo	Sindicatos			Afiliados/as		
	Sindicatos	% Rel.	%Acum.	Afiliación actual	% Rel.	%Acum.
Antes de 1971	32	17,8 %	17,8 %	15.961	25,2 %	25,2 %
En los setenta	6	3,3 %	21,1 %	11.802	18,6 %	43,8 %
En los ochenta	14	7,8 %	28,9 %	9.367	14,8 %	58,6 %
En los noventa	13	7,2 %	36,1 %	3.876	6,1 %	64,7 %
En los dos mil	50	27,8 %	63,9 %	11.755	18,6 %	83,3 %
Entre 2011 y 2020	64	35,6 %	99,4 %	10.581	16,7 %	100,0 %
Entre 2021 y 2023	1	0,6 %	100 %	25	0,0 %	100 %
Total	180	100 %	-	63.367	100 %	-

Fuente: Elaboración propia, microdatos SIRELA. Extracción con fecha 26.7.2023.

Un hallazgo significativo tiene que ver con la antigüedad de las organizaciones y el porcentaje de representatividad sindical. En el caso de las organizaciones más antiguas, aquellas con fecha de constitución previa a 1971, se observa que son las que más aportan al total de sindicalización. Este hallazgo no se observa cuando uno revisa el dato a nivel país (con todos los sindicatos del sector privado). Esto puede deberse al hecho de que, existen varios bancos de larga data, tradicionales que tienen organizaciones sindicales fuertes y legitimadas que se han mantenido en el tiempo. Esto es una ventaja que la literatura académica especializada asocia con un mayor poder organizacional. En el caso de excluir de la estadística al Sindicato de Banco Estado, el resultado no cambia debido a que esta organización tiene fecha de constitución en 1972. Una parte importante de la fragmentación sindical proviene del progresivo proceso de concentración de capitales a través de la fusión y adquisición de empresas que se tradujo en que los sindicatos de las empresas absorbidas, se mantuvieran y coexistieran con los sindicatos que estaban presentes en la empresa matriz o aquella que absorbió.



9. ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Las entrevistas individuales tuvieron como propósito indagar sobre diversos aspectos de economía política que atraviesan la experiencia del sector bancario y las opiniones respecto a los modelos y posibilidades de NCR estudiados en las sesiones. Para ello, se desarrollaron entrevistas con distintas personas directoras de CSTEBA, que a la vez ejercen como dirigencias de los sindicatos de base que forman parte de la Confederación.

9.1. Metodología

A partir de una breve encuesta de caracterización destinada a directores y directoras de CSTEBA, se seleccionó una muestra que cumpliera con criterios de género y variedad de sectores representados, además de privilegiar a quienes forman parte activa de la comisión de trabajo destinada al proyecto de NCR. Con esto, de las 12 personas que respondieron la encuesta de caracterización, 7 fueron seleccionadas para la primera instancia de entrevistas individuales.

La muestra seleccionada incluye a 4 directoras y 3 directores, de los cuales 5 personas son representantes de sindicatos bancarios, una persona representante de una compañía de seguros y otra persona representante de una empresa de cobranzas. La muestra promedia 12,5 años de antigüedad en sus respectivos sindicatos (entre 4 y 25 años de antigüedad).

Las entrevistas tuvieron una duración entre 35 minutos y 1 hora, y fueron guiadas por una Pauta de Entrevistas de carácter semi estructurada (ver anexo 14), es decir, las preguntas y dimensiones están sugeridas, pero permiten flexibilidad de acuerdo al relato de las personas entrevistadas. Las entrevistas fueron analizadas a través de una matriz de vaciado.

9.2. Hallazgos

9.2.1. Particularidades del sindicalismo en el sector

Las personas entrevistadas reconocen un cierto privilegio en la labor sindical dentro de la industria, en especial dentro del rubro bancario, tal como se menciona en la siguiente cita:

“El dirigente sindical bancario tiene algunos privilegios que otros dirigentes no tienen. La mayoría de los sindicatos bancarios tienen oficina y donde hacer sus reuniones. Hemos conocido sindicatos de construcción donde tienen que estar afuera en la calle conversando con sus socios (...) eso no se ve en el dirigente sindical bancario, nosotros estamos como en otro estatus (...). Ojalá que los beneficios se vean a nivel país”.



Existe un deseo de que estos privilegios se repliquen también a otros sindicatos en el país. Desde aquí se evidencia la existencia de un poder asociativo que da cuenta de los recursos infraestructurales de los sindicatos bancarios.

Sin embargo, aquellas dirigencias de entidades financieras afines al sector (es decir, no propiamente bancos), reconocen que los sindicatos bancarios están “más arriba” que otras áreas. Este punto es transversal en la investigación: dentro de la industria los bancos tienen una posición mejor que las instituciones financieras afines (como compañías de seguros o de cobranzas).

“Hay diferencias, el bancario siempre está como más arriba. Desde la figura del trabajo que se hace dentro de la banca, hasta ser dirigente del banco. Se tiene como otro perfil. Entonces nosotros somos de la Confe, pero somos una rama que a veces no calzamos (...) porque de repente problemáticas que están dentro de la banca no las tenemos”.

En cuanto a las dinámicas internas del trabajo en el sector financiero hay dos visiones que predominan en las entrevistas. Por una parte, hay quienes dicen que los trabajadores y trabajadoras del sector no son diferentes a quienes trabajan en otras ramas, pero, por otra parte, hay quienes sostienen que las dinámicas están cruzadas por las apariencias, frivolidad y competencia, propia del trabajo que desarrollan. Ambas visiones se ven reflejadas en los siguientes relatos:

“Los trabajadores y las trabajadoras del sector financiero y bancario no son muy diferentes a los trabajadores en Chile, tienen las mismas problemáticas (...) son personas muy endeudadas (...). En la banca también tenemos muy bajos sueldos, tampoco pueden acceder a la vivienda porque no cumplen con la exigencias de la banca para otorgar créditos hipotecarios, y tienen todas las dificultades que tenemos todos los trabajadores en Chile, porque más allá del sector donde nos desempeñamos, es el sistema económico imperante el que nos afecta. Uno superficialmente se puede sentir diferente desde el sector bancario (...), pero saliendo de la puerta del banco hacia sus hogares es un mundo difícil. Trabajar en el sector financiero nos da un plus (...) en una empresa tan dinámica como la banca donde a mi juicio hay mucha apariencia y poca esencia. Entonces uno tiene que andar transmitiendo una impronta que en los hechos y en tu realidad no es lo que uno aparenta (...) y toda la vorágine que significa para nosotros trabajar en un mundo tan frío, tan impersonal y tan inhumano como la banca hace que se pierda el factor humano”.

En cuanto a la relación entre sindicatos y gerencia, las prácticas antisindicales son frecuentes en los relatos y las empresas optan por seguir estrategias de fragmentación sindical en las que reconocen un beneficio, puesto que restringe la unidad sindical y el poder negociador de trabajadores y trabajadoras. Además, la historia del sector les juega a favor, ya que han existido múltiples procesos de fusiones de bancos e instituciones financieras, las cuales han propiciado la coexistencia de diversos sindicatos dentro de la misma empresa.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

“En la banca también tenemos muy bajos sueldos, tampoco pueden acceder a la vivienda porque no cumplen con la exigencias de la banca para otorgar créditos hipotecarios, y tienen todas las dificultades que tenemos todos los trabajadores en Chile, porque más allá del sector donde nos desempeñamos, es el sistema económico imperante el que nos afecta.”



Entre tantos sindicatos, se reconoce la existencia de “sindicatos amarillos”, los cuales están a favor de la empresa y no defienden los derechos de trabajadores y trabajadoras. A cambio, son premiados con mayores beneficios que los sindicatos que no son controlados por las empresas.

“Llegó la fusión con [un banco]³⁴ que tenían un tremendo sindicato, pero alejados completamente de generar conciencia de cuál es la importancia del sindicato para trabajadores (...) eran más de regalos y cabañas de veraneo (...) la gente rápidamente los clasificó como sindicato amarillo”.

Indudablemente este factor influye en el poder asociativo de los sindicatos, puesto que la tasa de sindicalización en Chile es bastante baja, y las personas afiliadas se reparten en una gran cantidad de sindicatos. Esto también repercute en los recursos infraestructurales (materiales y humanos), que se relacionan con el tamaño de los sindicatos.

Por otra parte, el poder asociativo también dice relación con la capacidad de movilización que existe sobre las personas organizadas y no organizadas, que se dificulta en la medida en que los sindicatos tienen objetivos distintos, que incluso salen de la esfera política y pasan a una más bien asistencialista con la entrega de regalos, dejando de lado la lucha por los derechos de trabajadores y trabajadoras.

9.2.2. La Negociación Colectiva en el sector y sus nuevos desafíos

Respecto de las principales demandas de los sindicatos en el sector bancario y financiero, se menciona que existen temas prioritarios de acuerdo al trabajo que desarrollan diariamente, como el gran nivel de exigencia en las metas, el pago de comisiones y bonos, y sus consecuencias en la salud mental. También, en las negociaciones colectivas tienen solicitudes “transversales” y similares a otras industrias: aumento de renta y bono de término de negociación.

En particular, el bono de término de negociación se problematiza entre las personas entrevistadas que han visto cómo se ha transformado en un punto decisivo en las negociaciones, incluso adquiriendo mayor preponderancia que el reajuste en las rentas debido a su rapidez.

“La entrega de un bono tiene distintas aristas: el cabro joven efectivamente quiere la plata y la inmediatez, pero el viejo también está queriendo la plata porque el banco estratifica los bonos. Por ejemplo, \$1 millón al que tiene menos y \$8 millones al que tiene más tiempo en el banco. Entonces nos dicen “oye firma luego, yo soy viejo y nadie me asegura la pega mañana, y voy a recibir 6 millones y tengo 30 años en el banco” (...) No tenemos mucho respaldo de ellos para decir que queremos ir por el aumento de renta, quieren que firmemos luego por el bono”.

³⁴ No se menciona el nombre del banco para resguardar la identidad y organización de la persona entrevistada.



En cuanto a la composición y características de trabajadores y trabajadoras bancarias, un desafío fundamental es la defensa de los puestos de trabajo ante la amenaza de la digitalización y transformación tecnológica. Esto se da en un contexto de alta carga laboral que derivan en problemas de salud mental.

“La jornada laboral es difícil, la exigencia de trabajo y carga laboral que se tiene dentro de los bancos es bien importante. También ahora los trabajadores y trabajadoras son un poquito “desechables” porque se enferman rápidamente”.

Finalmente, mientras las gerencias de los bancos fomentan el individualismo y la competencia entre trabajadores y trabajadoras, también debilitan la organización sindical a través de la atomización y competencia entre sindicatos. Se puede pensar que la NCR no cabe en ese panorama y ese es uno de los principales desafíos: la unidad.

“El tema que pasa con los dirigentes sindicales es que todos cuidamos nuestro nicho y no entendemos que la unidad es lo único que nos puede ayudar a que los trabajadores tengan condiciones económicas y laborales que son las que el banco podría entregar”.

“Yo creo que lo más difícil va a ser la unidad, porque aquí van a salir los egos de algunos dirigentes y ellos van querer pelear”.

Además de los desafíos mencionados, las personas entrevistadas también comentan las oportunidades y fortalezas del trabajo sindical que realizan, especialmente en cuanto a la relación con la Confederación, ya que existe un interés por generar conocimiento e instancias de investigación que equilibren la información con las empresas. Además, se comparten valores al interior de la Confederación: conocimiento, transparencia, comunicación, independencia y autonomía.

En ese sentido, un componente del poder asociativo es la cohesión, que se relaciona con la construcción de una identidad colectiva que haga sentido. Tal como se observa al interior de la Confederación Bancaria, donde los valores y objetivos comunes también se transmiten a las bases de cada sindicato.

9.2.3. Percepciones de la Negociación Colectiva Ramal

Esta sección presenta el corazón de las entrevistas a dirigentes y dirigentas de la Confederación, con las opiniones respecto de importantes temas pensando en la NCR del sector financiero en Chile.

Unidad de Negociación

Tal como se comentó al principio de este informe, la unidad de negociación responde a la pregunta ¿quién representa a trabajadores y trabajadoras al momento de negociar? En respuesta a eso, hay un cierto nivel de consenso en que la unidad sea una comisión elegida democráticamente por las bases, que tenga como propósito la representación del sector en la instancia de negociación con la contraparte.



Hay una visión de parte de las personas entrevistadas en que la Confederación Bancaria es más legítima, aunque esto no es sinónimo de que la comisión sólo se componga por representantes de esta organización. De hecho, desde las entrevistas se rescata que independiente de quien lidere, lo importante es tener NCR, lo que demuestra un interés superior de la organización en avanzar en este objetivo.

“Yo me inclino a que quien represente sea una comisión negociadora elegida por los trabajadores bancarios (...) Lo hemos discutido varias veces, porque tenemos claro que la fuerza de los trabajadores nos va a permitir avanzar”.

“Yo creo que lo más transparente es que la gente elija (...). Hemos reflexionado sobre eso y lo importante es que se cree, que podamos tener negociación ramal. Quien la lidere, la verdad no tiene tanta importancia, porque según la visión de la Confe, aunque no estemos liderando igual vamos a estar ahí”.

Rol del Estado

Existen diversos modelos de NCR alrededor del mundo y en cuanto a la participación del Estado se reconocen dos subsistemas de negociación colectiva: el bilateral (empresa - sindicato) y el tripartito (empresa - sindicato - Estado) (Barreto, 2018). En las entrevistas individuales no existió consenso sobre el rol que debería asumir el Estado en un escenario de NCR.

Por una parte, la participación activa del Estado en instancias de negociación sería aceptada porque la presencia de éste permite equilibrar fuerzas entre ambas partes, actuando además como garante dentro del proceso para que sea vinculante. En cambio, otras visiones generan desconfianza en el rol que podría jugar el Estado, tal como muestran los siguientes fragmentos:

“Yo encuentro muy válido el [modelo] ³⁶ tripartito, es que es muy bonito el modelo uruguayo y ha dado resultado (...). El empleador versus rama no sé, porque ya tenemos esta negociación a nivel de empresa y sabemos que no funciona mucho, porque siempre es la empresa la que gana más que el sindicato”.

“Me hace ruido el tema de que hay muchos intereses creados dentro del Estado y eso podría hacer que no sea tan transparente esta negociación ramal (...). No me gustaría que sucediera eso, que entrampara porque hay temas con los empresarios y el poder empresarial, y que el gobierno en vez de hacer mejoras empeorara la situación”.

Extensión universal de beneficios

Usualmente los instrumentos colectivos incluyen una cláusula de extensión que se refiere a la ampliación de los beneficios hacia personas que no están sindicalizadas. Esto es un desafío en materia de negociación para los sindicatos,

³⁶ Corchete agregado para facilitar la comprensión de la cita.



porque si bien la extensión beneficia a un mayor número de personas, tiene consecuencias políticas para el sindicalismo (y las empresas lo saben).

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

Dentro de las entrevistas la extensión universal de beneficios es deseable porque implica mejorar las condiciones de un mayor número de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, entre sus consecuencias no sólo desincentiva la sindicalización, sino que también impide que los sindicatos se fortalezcan en términos económicos y de tamaño. Incluso, tiene que ver con la sensación de injusticia que se percibe entre quienes luchan y quienes reciben los beneficios.

“No me parece la extensión, pero también se nos da a nosotros como organización en nuestras negociaciones (...). Es frustrante porque cuando pasó el tema de la huelga nosotros estuvimos ahí 21 días en huelga, y resulta que todos los que nos miraban por la ventana o nos miraban mal, después reciben los beneficios, mientras que nosotros fuimos los que dimos la pelea (...). No me parece que fuera así, pero entre ser solidario y no serlo, prefiero serlo”.

Además, si se toma en consideración que en una NCR se discutirían temas más generales que en las negociaciones a nivel de empresa, se observa que la extensión de esas temáticas no son complejas porque son transversales a toda la rama.

“No veo tan complicado el tema de extender los beneficios, sino que yo creo que lo que habría que buscar ahí es tratar de potenciar los sindicatos para poder generar esa sindicalización (...) y entendiendo también que en negociaciones ramales vamos a negociar temas más macro: la jornada laboral, el sueldo. Entonces esos temas sí, se los podemos extender, pero los beneficios que van a ser exclusivos de los asociados, eso sí que quede para los sindicatos”.

Liberación completa de funciones

En países donde existe la NCR se ha tendido a hablar de burocracia sindical³⁷ que, desde una perspectiva crítica, advierte los desafíos que este modelo puede enfrentar en la medida en que los sindicatos generan más poderío organizacional. Se ha dicho que a veces también se transforman en maquinarias de burocracia, alejándose de la conexión directa con las bases.

Ante esto, surge el debate de la liberación completa de funciones en los lugares de trabajo, para dedicar la totalidad de la jornada a la labor sindical.

Las entrevistas indican que en general hay una visión positiva de la liberación total de funciones para que las dirigencias sindicales puedan estar el día completo atendiendo labores sindicales. La cercanía de la Confederación con la experiencia uruguaya a través de AEBU (Asociación de Bancarios de Uruguay) se manifiesta, puesto que conocen este caso en el que la liberación de jornada es posible y la configuración de las organizaciones les permite también cercanía con las bases.

³⁷ Para más antecedentes revisar: Durán, Mellado y Narbona, “Negociación colectiva por rama económica para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. Parte I.” (Columna de opinión).



Incluso, la liberación se reconoce como una oportunidad para profesionalizar la labor sindical y combatir el riesgo que conlleva la burocracia excesiva, que pueden derivar en casos de corrupción. Ante eso, el obstáculo actual para lograr jornadas liberadas es el que ponen las mismas empresas, tal como se comenta a continuación:

“Aparte de burocracia hay corrupción, tiene que haber un sistema de control, de una ética y profesionalizar esta labor, y buscar la virtud de este trabajo (...). Esto [los sindicatos]³⁸ no son empresas, son organizaciones al servicio de los trabajadores”.

“El dirigente sindical debería estar tiempo completo. Y entendemos que es la empresa la que no quiere que el dirigente sindical esté tiempo completo porque le va a dar más ideas, entonces te distrae con trabajo”.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

³⁸ Corchete agregado para facilitar la comprensión de la cita.



10. GRUPOS FOCALES

10.1. Metodología

Las entrevistas grupales se plantearon con el objetivo de explorar ideas clásicas de paradigma de NCR. Esto se realizó a partir de dos grupos focales, que funcionaron como talleres de trabajo para recordar conceptos que previamente se habían revisado en reuniones previas, pero el objetivo final fue realizar un análisis conjunto, Confederación Bancaria y Fundación SOL.

La estrategia para la muestra fue por conveniencia, en la que se ofrecieron dos opciones de días y horarios para que cada persona de la comisión evaluara el más cómodo. Participaron 14 personas en total (8 en el primer grupo y 6 en el segundo).

Las entrevistas tuvieron una duración de 1 hora con 44 minutos, y 1 hora con 25 minutos, ambas guiadas por una Pauta de Entrevistas (ver anexo 14) y analizadas a través de una matriz de vaciado.

10.2. Hallazgos

10.2.1. Unidad de negociación

Como se ha comentado, la unidad de negociación es entendida como las partes que negociarán el contrato colectivo, tanto por parte de trabajadores y trabajadoras como por el lado de las empresas. Para definir la unidad de negociación y siguiendo las entrevistas individuales, hay un acuerdo en la elección de una comisión. Sin embargo, se problematiza que esta comisión no implica fortalecimiento sindical, puesto que se seguiría manteniendo la fragmentación y cada sindicato seguiría con sus propios recursos.

Cualquier forma organizativa que se elija debe ser autónoma, sin la presencia de partidos políticos, por la corrupción y porque no han estado junto a la clase trabajadora. Si bien se asume que va a ser difícil posicionar la propuesta de NCR sin buscar el respaldo de representantes de partidos políticos en el Congreso, se destaca que siempre se debe respetar la autonomía, valor transversal en la Confederación Bancaria.

Además, esta comisión debe tener la representación de las confederaciones, en tanto organizaciones mayores. Sin embargo, no se tiene claridad respecto de la forma de elección para representantes. Algunas ideas que salieron en las entrevistas son las siguientes:



“Me gusta el modelo brasileño, porque el peso se lo llevan las grandes organizaciones, en este caso la CONTRAF³⁹, pero participan todos los sindicatos (...) no dejan de lado a los más chicos. A veces tienen dirigentes que son estrellas en su ámbito y es beneficioso que participen en la negociación, entonces tienen cuotas”.

“La realidad chilena en NCR son los públicos, ellos sí negocian ramalmente “a la chilena”, y ellos tienen votación por lista. Se agrupan de acuerdo a los intereses y hacen participar a sus bases”.

Si bien se planteó la posibilidad de listas y cuotas, ambas tienen desventajas en cuanto a su representatividad. Nuevamente, un desafío importante al pensar en que la unidad de negociación sea una comisión, mesa o grupo escogido específicamente para ese objetivo, son las estrategias de fortalecimiento sindical, entendiendo que son organizaciones de trabajadores y trabajadoras que seguirían separadas al momento de negociar, especialmente en cuanto al financiamiento.

10.2.2. Articulación

El concepto de articulación hace referencia a que en la NCR no existe sólo un nivel (el ramal), sino que coexisten diferentes niveles, aunque predomina uno. En ese sentido, debe existir una comunicación entre niveles para las materias que se van a negociar: separar los temas, negociar más de una vez los mismos asuntos en distintos niveles, entre otras estrategias. Ante eso, los grupos indicaron que no se deberían limitar las materias, sería ideal superar pisos mínimos:

“No limitar nada. Si funciona va a ir evolucionando. Por ejemplo, en una empresa grande si nos cerramos a un piso ellos ganan, porque no van a estar obligados a nada más. El ideal sería que si hay un piso mínimo, que tu empresa pueda superar el piso mínimo”.

10.2.3. Extensión universal de beneficios

La extensión de beneficios es un debate importante dentro del sindicalismo. En un sistema de NCR esto se da un nivel superior, en que los beneficios negociados por contratos colectivos suelen ser extensivos a tanto a trabajadores y trabajadoras sindicalizadas, como no sindicalizadas.

Siguiendo las respuestas de las entrevistas individuales, si bien predomina la idea a favor de la extensión de beneficios, esta debe tener asociada un beneficio económico para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, ya que el debate pasa a la esfera del financiamiento sindical y a las consecuencias políticas de la extensión gratuita.

³⁹Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - Confederación de los Trabajadores del Sector Financiero de Brasil (CONTRAF).



“Yo creo que tiene que existir [la extensión] ⁴⁰ porque el beneficio de la negociación ramal es la cobertura, es extender a todo el resto los beneficios de la Negociación Colectiva Ramal. Quizás a otro nivel se podría poner alguna restricción (...) La extensión no es gratis, tiene un costo. Todo trabajador que reciba tiene que aportar, eso le da viabilidad”.

“Debe ser extensivo (...) de la misma forma como se hace en las empresas, que se hace extensivo a todos los trabajadores y se les cobra una cuota (...) entendiendo que esta negociación ramal no va a tener los mismos beneficios que va a tener un convenio colectivo, sino que van a ser a nivel macro”.

“Es más liviano no ser socio, no hay compromiso con nadie, sólo pagan un porcentaje por los beneficios (...) ellos no van a ir a huelga, no van a correr ningún riesgo”.

Además de la esfera del financiamiento, se mantiene lo mencionado en las entrevistas sobre la sensación de injusticia para quienes sólo pagan la cuota por la extensión de beneficios, sin apoyar al sindicato en la defensa de los derechos.

Por otra parte, hay opiniones menos recurrentes que indican que no debería existir la extensión de beneficios, ya que se pierde el interés para sindicalizarse. Como se indica a continuación:

“Tiene que haber una nueva modificación del Código Laboral para recuperar la negociación ramal. En eso yo creo que los trabajadores tienen que estar todos sindicalizados, todos tienen que tener una afiliación a su sindicato directo y ese sindicato afiliarse a su organización superior”.

Mencionar la modificación del Código del Trabajo tiene que ver también con el poder institucional, es decir, institucionalizar las victorias, como aquel resultado de la interacción entre el poder asociativo, poder social y poder estructural.

10.2.4. Descuelgue

El concepto de descuelgue no fue abordado profundamente en las entrevistas individuales, así que en las entrevistas grupales se le dedicó un tiempo de debate. El descuelgue hace referencia a las reglas bajo las cuales las empresas puedan salirse del convenio sectorial. Hay experiencias que la condicionan a dificultades económicas comprobables, a un plazo determinado o a condiciones específicas como el compromiso de no despedir a trabajadores y trabajadoras.

Por una parte, se manifiesta desconfianza a las empresas: si hay posibilidad de descuelgue, todas las empresas van a querer tomar esa opción. Además, las empresas deben ser transparentes en cuanto a su información financiera, ya que el problema no está en los bancos, sino que estaría, por ejemplo, en empresas de apoyo (como cobranzas) y aquellas que no han visto utilidades en los últimos años. Tal como se señala en el siguiente relato:

⁴⁰ Corchete agregado para facilitar la comprensión de la cita.



“Las cláusulas tienen que ser bien precisas y robustas, porque conociendo aquí la realidad chilena todos van a querer descolgarse (...) todos los bancos tienen utilidades, pero si lo llevamos a las empresas que prestan apoyo, ese sector sería el más perjudicado”.

10.2.5. Rol del Estado

Considerando que no existía consenso en las entrevistas individuales en torno al rol que debería asumir el Estado. Esta vez se problematizó: si el Estado interviene, ¿cuál es el límite de la intervención? ¿cómo enfrentar los cambios de gobierno? y, por otra parte, si no existiera intervención del Estado, ¿cómo “forzar” al mundo empresarial a negociar?

Esta vez, hay acuerdo en que NCR debe ser tripartita, pero con diversas alertas al rol del Estado, que debe ser regulador y garante del proceso.

“Yo pienso que tiene que ser tripartito, porque el Estado tiene que ser un ente regulador que de consistencia y respaldo a esta negociación ramal (. . .) No está la infraestructura necesaria para que haya negociación ramal”.

“También creo que tiene que ser tripartito (...) es complicado el tema del Estado, sobre todo que hemos visto que tanto los gobiernos de derecha como los de pseudo-izquierda nos han pasado por arriba (...). Como dirigentes sindicales sabemos que la Dirección del Trabajo parece más del empresariado que de los trabajadores. Como estamos pensando en grande, ojalá llegue a una DT para los trabajadores y que esa sea la tercera patita”.

En ambos relatos también se desprende la incertidumbre respecto del órgano estatal que asumiría la responsabilidad de acompañar los procesos de negociación colectiva. Ahora bien, en cuanto al equilibrio entre las tres partes se plantea que no deberían tener el mismo poder en la mesa, porque el objetivo principal es “equilibrar la balanza”.

“No estoy segura que cada ente tenga la misma cantidad de votos. La idea que tenemos es que el Estado se siente como garante”.

Además, para mitigar los riesgos derivados de los cambios de gobierno, la ley que regule la NCR debe tener lineamientos donde los gobiernos no puedan desconocer los procesos de negociación. Sin embargo, la mayor alerta respecto del rol del Estado se da por la desconfianza.

“Llevamos mucho tiempo sin confiar en quienes nos gobiernan, entonces ¿harán lo indicado en el momento crucial? ¿o se aliarán con los empresarios como lo han hecho en el último tiempo?”.



10.2.6. Huelga

Este tema tampoco fue abordado en las entrevistas individuales y, en esta oportunidad, se presentó la pregunta haciendo énfasis en cómo la huelga se transforma en “una parte más” del proceso debido a la legislación chilena y cómo se visualiza dentro del sector actualmente.

Cabe mencionar que la huelga está estrechamente relacionada con el poder estructural, toda vez que depende de la posición estratégica, tanto individual como colectiva, de trabajadores y trabajadoras en un proceso productivo.

No obstante, la sensación respecto de la huelga es bastante compleja en el sector financiero, ya que las últimas experiencias han sido infructuosas y han debilitado a las organizaciones sindicales.

“Los procesos de huelga que han existido en el sector financiero han quedado marcados y los sindicatos que han tenido esa valentía han pagado el altísimo costo durante harto tiempo. El problema que tenemos es que el trabajador del sector financiero es súper aspiracional, y como no hay una cultura del sindicalismo (...) ven la huelga como una paralización violenta, porque está hecho así, así está construido en este país”.

“La huelga que tenemos es pésima también, nosotros la vivimos (...) y no tuvimos nada por paralizarnos casi 21 días (...) la empresa se negó, esperó los 15 días donde la gente se empezó a bajar, porque viene la presión económica también (...) al final tuvimos que aceptar las condiciones que la empresa nos entregó”.

Los sindicatos no siempre tienen un fondo para huelga que pueda sostener económicamente a quienes se sumen a la paralización. Incluso, es frecuente en el sector financiero adelantar los procesos de negociación en los que se “renuncia” al derecho a huelga y al acceso a la información, dejando a trabajadores y trabajadoras en una posición desequilibrada para negociar. Estas deficiencias responden a una debilidad estructural de la legislación, que no garantiza el derecho a huelga. Más aún, surge el factor de los servicios mínimos en los procesos de huelga:

“Además tienes los servicios mínimos, la empresa igual sigue trabajando. Si no tienes el poder de las posiciones estratégicas de los trabajadores en áreas específicas que son el corazón del negocio, estay frito”.

Los servicios mínimos son aquellas funciones que deben ser atendidas durante el desarrollo de la huelga, algo así como una “protección” a la empresa y la continuidad de los bienes o servicios que produce. Con los servicios mínimos no hay control de las áreas estratégicas por parte de los sindicatos, y disminuyen las posibilidades de llevar a cabo una huelga de manera exitosa.

Finalmente, una reflexión que se comparte desde los grupos focales es que, más allá de la perspectiva legalista, se debe defender la huelga. Sería un triunfo



tener huelgas de solidaridad o de advertencia, pero no hay unidad para que suceda.

“Hay que defender la huelga, de por sí es violenta y los trabajadores tienen que estar conscientes de eso. Yo no me refiero a que haya que pegarle al gerente y cuestiones así, pero si tienes un local y lo cierras eso es violencia (...). Para mí sería un triunfo si alguna vez volviéramos a tener huelgas solidarias que existieron en Chile, y para eso tenemos que tener unidad”.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero



11. ENTREVISTAS DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

Este tipo de entrevistas tuvo como propósito acercarse a los desafíos prácticos de la NCR en contextos contemporáneos, a través de una conversación con dirigencias sindicales “amigas” de países donde existen sistemas de NCR en Latinoamérica.

La presente sección sintetiza tanto la metodología empleada en las entrevistas, como los principales hallazgos del análisis.

11.1. Metodología

A diferencia de las entrevistas individuales y grupales señaladas anteriormente, las entrevistas de la experiencia internacional siguieron una metodología diferente. Se desarrollaron dos instancias de entrevistas a través de la plataforma para videollamadas Zoom, que contaron con la asistencia de la comisión de CSTEBA, el equipo de Fundación SOL y la persona entrevistada.

Se realizaron dos entrevistas a representantes de organizaciones similares a la Confederación Bancaria, de países donde este sector negocia de forma ramal: Uruguay, con un representante de la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) y Brasil, con una representante del Sindicato Bancario de San Pablo (CONTRAF).

En estas oportunidades, fueron las personas representantes de la comisión y de la Fundación SOL quienes hicieron las preguntas, sin una pauta establecida. Gracias a la participación de las personas de la comisión en entrevistas previas y a conversaciones de los principales nodos en la discusión de NCR que llevaba la comisión, fue posible abarcar todas las áreas que suscitaban debate. Ambas entrevistas fueron grabadas y se contó con el consentimiento de quienes participaron.

Las entrevistas se complementan con información secundaria disponible en Internet.

11.2. Hallazgos

11.2.1. Uruguay

Los Consejos de Salarios es como se conoce en Uruguay a la negociación colectiva por área o rama de actividad económica. Se trata de un espacio de negociación tripartito con representantes de los sindicatos⁴¹, de los empleadores (cámara empresarial de la rama)⁴² y del gobierno. Los acuerdos alcanzados en este espacio, son aplicables a la totalidad del sector (hay un decreto que obliga su cumplimiento). La ley de Consejos de Salarios data del año 1943 (Ley 10.449).

“La Ley de Consejos de Salarios representa un recurso de poder institucional que la clase trabajadora uruguaya conquistó hace ya más de 80 años. En ese tiempo, han existido tensiones y reformas. A diferencia de Chile, en el ámbito de las relaciones laborales la dictadura no dejó estelas estructurales y de largo impacto.”

⁴¹ Es el sindicato “más representativo” que en Uruguay por lo general es único por rama.

⁴² Si no hay Cámara, la ley les da la autonomía para que formen una agrupación entre las empresas más representativas del sector.



En Uruguay existe un concepto para los acuerdos sectoriales basados en la votación: el laudo.

También se usa como verbo ("laudar"). Nuestro entrevistado nos comenta:

"La ley tiene algunas limitaciones. Sólo se puede laudar sobre mínimos por categorías, licencia sindical y el aumento salarial de cada año, bienio (que es la generalidad) o trienio. El gobierno de turno trae una propuesta (una pauta) de aumento salarial y las partes negocian en base a esto. Se les llama lineamientos y con eso comienza la negociación".

También se negocian otras cosas (salud, antigüedad, etc.), pero, para que se lauden en los Consejos de Salarios, debe haber un previo acuerdo entre sindicatos y empresa. Sin ese acuerdo, no se pueden llevar a la mesa. Por este motivo se tiene la siguiente situación:

"Hay ramas donde las empresas se ponen de acuerdo y dicen, acá solamente vamos a negociar los aumentos salariales y los mínimos por categoría y después, bipartitamente, se negociarán las demás condiciones".

La Ley de Consejos de Salarios representa un recurso de poder institucional que la clase trabajadora uruguaya conquistó hace ya más de 80 años. En ese tiempo, han existido tensiones y reformas. A diferencia de Chile, en el ámbito de las relaciones laborales la dictadura no dejó estelas estructurales y de largo impacto. En Uruguay, en lugar de eliminar la ley de los Consejos de Salarios, la dictadura simplemente dejó de convocarlos y en la práctica se eliminó la negociación por rama. Una vez que se restaura la democracia, los gobiernos de derecha tampoco llamaron a Consejos de Salarios. El verdadero reimpulso y reconvocatoria sistemática vino a partir de la llegada al poder de los gobiernos del Frente Amplio, una coalición de izquierdas.

En Uruguay tienen 24 grupos "madre" que representan las relaciones laborales de la totalidad de la economía. En cada uno de estos grupos, existen a su vez subgrupos donde se acuerdan cuestiones más específicas. El grupo financiero es el 14, denominado "Intermediación financiera, seguros y pensiones". Al interior, y considerando la última ronda de negociación (2023), se identifican 10 subgrupos activos, incluido el residual (que es donde quedan quienes no son clasificados en subgrupos, pero que sí son parte del grupo madre). Hay subgrupos que a su vez tienen capítulos (espacios de negociación aún más descentralizados). Los 10 subgrupos con sus capítulos⁴³, son⁴⁴:

Subgrupo 1: Bancos y Otras Entidades Financieras

- Capítulo 1: Bancos
- Capítulo 3: Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional
- Capítulo 5: Procesadoras de Tarjetas de Crédito
- Capítulo 7: Fideicomisos

⁴³ En cursiva donde existen convenios firmados (explicación en el texto del documento al final de la lista).

⁴⁴<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/14-intermediacion-financiera-seguros-pensiones?page=1>



Subgrupo 2: Entidades que otorgan Crédito fuera del Sistema Financiero

- Capítulo 1: Tarjetas de Crédito
- Capítulo 2: Administradoras de Crédito

Subgrupo 3: Organismo privados de Seguridad Social

- Capítulo 2: Fondos complementarios

Subgrupo 4: Transportadoras de caudales

Subgrupo 5: Cooperativas de Ahorro y Crédito

- Capítulo 1: Cooperativas de Capitalización
- Capítulo 2: Cooperativas de operativa restringida

Subgrupo 6: Casas de cambio

- Capítulo 2: Empresas de Servicios Financieros

Subgrupo 7: Casas centrales de redes de pagos y cobranzas

Subgrupo 8: Compañías de seguros

Subgrupo 10: Agencias y Bancas de Quiniela

- Capítulo 1: Agencias de Quiniela

Subgrupo final: Residual

Se puede notar que hay subgrupos (por ejemplo el 9) o capítulos (por ejemplo el 2 en el subgrupo 1), que no aparecen. Eso se debe a cambios en la organización de la industria financiera, por ejemplo, en el caso de las IFES: Instituciones Financieras Externas (capítulo 2 en el subgrupo 1), estas quedaron sin lugar en el sistema uruguayo a partir de 2008 (aproximadamente) en función a una normativa contra el lavado de dinero⁴⁵. Estos cambios en la organización de la industria generan que algunos grupos y capítulos que arrancaron en la primera ronda vayan desapareciendo en el camino. También existe flexibilidad de ingreso de nuevos subgrupos y capítulos en caso de ser necesario.

En el listado previo se puede apreciar que algunos subgrupos y la totalidad de los capítulos están en letra cursiva. Esto quiere decir que en esos casos existe un Consejo de Salarios a partir del cual se logra un laudo (que es como se le llama al acuerdo sectorial). Es decir, se trata de las instancias de negociación propiamente tal. Es interesante ver que existen subgrupos, como el 6: Casas de Cambio, que tiene una negociación a nivel de subgrupo, y luego otra negociación a nivel de

⁴⁵ Entrevista.



capítulo (Empresas de Servicios Financieros). En otros casos, por ejemplo, en el subgrupo 1: Bancos e Instituciones Financieras, las negociaciones emergen a nivel de los capítulos. Podemos contabilizar, por lo tanto, 16 Consejos de Salarios, incluyendo subgrupos y capítulos.

La negociación de los convenios de sector operan a través de “rondas”⁴⁶. Generalmente son cada 2 años y un poco antes del vencimiento del convenio, el gobierno comienza a presentar los lineamientos y a convocar a los grupos⁴⁷.

Las y los negociadores que representan a las y los trabajadores⁴⁸ del sector financiero en estas 16 mesas de negociación son siempre las mismas, y son de AEBU, el sindicato de sector. En el caso de las empresas, no siempre están representados por la misma Cámara⁴⁹.

“Cuando se restituyen los Consejos de Salarios en 2006, AEBU, tomó todo el sector financiero con la intención de representar a todas las trabajadoras y trabajadores del sector, pero también de ampliar nuestro sindicato a todo el sector financiero: Lo hemos hecho, pero aún falta. Hay sectores que no tienen representación sindical, sin embargo en los Consejos de Salarios los representamos como AEBU, con responsabilidad, con información técnica y ellos no tienen que pagar nada. La virtud que tiene el Consejo de Salarios, a nuestro entender, es que los sindicatos únicos, los sindicatos grandes, representan a todos y a todas y esos pequeños grupos de trabajadores que no tienen sindicatos o tienen organizaciones muy débiles tienen [en los Consejos] una representación fuerte y obtienen mejoras de salarios (...)”.

El fragmento previo de la entrevista da cuenta de una decisión estratégica del sindicalismo en Uruguay: la unidad y la no competencia sindical. Ello se refleja en el compromiso político de la unión (1984) entre el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) y la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). El PIT-CNT es la ‘central’ única sindical en Uruguay y goza de gran influencia a nivel de la sociedad civil. El fragmento, también muestra un principio básico: la transferencia de poder, desde quienes tienen hacia quienes no. Eso es clave en los sistemas de relaciones laborales que aspiran a la inclusividad. El caso de Uruguay puede verse como un ejemplo de manual de texto.

Desde el punto de vista económico, los sistemas inclusivos (como este caso), tienen efectos distributivos que son agregados y que permiten mejorar la distribución de ingresos en el punto exacto donde está el conflicto Capital - Trabajo:

“La mejora de salarios es para todos y todas (incluyendo a las gerencias), eso repercute en que haya una competencia más sana entre las empresas desde el punto de vista de que no sea por denigrar o tener

⁴⁶ A la fecha (2023) van en la décima ronda desde que se reactivaron en 2006.

⁴⁷ Entrevista.

⁴⁸ Los negociadores por parte de las y los trabajadores se llaman “Delegados de los trabajadores”.

⁴⁹ Entrevista.



trabajadores con malas condiciones de trabajo. Eso se logra parcialmente aquí, luego faltan otra serie de cosas”.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

La literatura económica, ha utilizado el concepto de carrera hacia el fondo o en inglés, ‘Race to the Bottom’, para referirse al dumping salarial o la búsqueda de una mayor competitividad empresarial por la vía de reducir los costos salariales. En Uruguay esto se contesta a través de la acción sindical, que es solidaria y que está culturalmente arraigada en la sociedad. Así lo ve nuestro entrevistado:

“Los beneficios, tanto en los Consejos de Salarios, como en los convenios colectivos (la negociación bipartita) aplican a toda la categoría, si es por empresa a toda la empresa, si es por sector a todo el sector. Culturalmente esto es normal en Uruguay.”

El poder sindical no es, en todo caso incontestable, está en permanente disputa dentro del espacio de relaciones de fuerza. En el gobierno actual (de derecha), los empresarios lograron una victoria legislativa. Nuestro informante nos comenta:

“Este año (2023) el parlamento nos votó una ley (sin mucha publicidad) [que pone término a una ley que teníamos de antes]⁵⁰. Nosotros teníamos la ley de ultraactividad de los convenios, o sea que, los efectos de un convenio estaban vigentes hasta que se firmara otro convenio. Por lo tanto, el vencimiento del plazo de un convenio, no hacía caer los derechos. Eso es muy favorable para los trabajadores porque te permite negociar tranquilo: en tanto no se negociara y firmara un nuevo convenio, el anterior tenía todos sus efectos. Por lo tanto podías perder un derecho vía negociación, pero no por el vencimiento del plazo. A partir de este año (primer semestre 2023), se votó una ley, a petición de los empresarios y sus quejas en la OIT, donde la ultraactividad cae y con ello cuando vence un convenio hay riesgo de que todos sus efectos caigan hasta que haya uno nuevo. Por lo tanto conquistas de hace muchos años se podrían perder, o al menos perder parcialmente. El riesgo es latente”.

11.2.2. Brasil

En Brasil, la clase trabajadora tiene el principio de unicidad sindical, esto quiere decir que en una ciudad, no se puede tener más de un sindicato por categoría de trabajo. Esto aparece en la legislación laboral de Brasil y es por lo tanto una expresión de poder institucional. Esto quedó plasmado en 1943 a través de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) bajo el gobierno de Getúlio Vargas. En su artículo 516, la CLT dice: “No será reconocido más de un sindicato representativo de la misma categoría económica o profesional, o profesión liberal, en una dada base territorial.”⁵¹

⁵⁰ Más antecedentes pueden revisarse aquí: <https://www.elobservador.com.uy/nota/parlamento-aprobo-modificaciones-a-la-ley-de-negociacion-colectiva-2023510204249>

⁵¹ Citado en Cardoso Barzotto (2016).



Así, las ciudades tienen un sindicato bancario que representa a todas las y los trabajadores del sistema bancario de esa ciudad. Después, se tiene la federación, que organiza todos los sindicatos del Estado. Después, la federación se organiza en la confederación, la Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), que es nacional.

¿Cómo opera el sistema?, esto es lo que nos comenta nuestra entrevistada:

"Cada federación elige a dos representantes que van a participar de la negociación colectiva nacional. Este grupo de trabajo, el Comando Nacional⁵², es el que negocia con los representantes de la banca (FENABAN)⁵³ de una única vez. El Comando Nacional habla por todos los trabajadores bancarios de Brasil. La negociación tiene lugar cada dos años y termina en un acuerdo colectivo⁵⁴ que es válido para todos los bancos que operan en Brasil. Este acuerdo nacional opera como una especie de 'paraguas' que abraza todo el sector y es lo más importante. Están incluidos los derechos de salud, previsión, cláusulas para el combate y la prevención del acoso moral y sexual. Está también la participación en las utilidades, los salarios, etc. Esta práctica, de gran acuerdo nacional sectorial, ya tiene más de 30 años⁵⁵ (...) Una cuestión importante, cualquiera de los cientos de sindicatos que están representados en la confederación tienen acceso directo y en cualquier momento para hablar con los representantes de los bancos".

"El poder sindical no es, en todo caso incontestable, está en permanente disputa dentro del espacio de relaciones de fuerza."

La idea del Comando Nacional es una solución estratégica a un sindicalismo que si bien cumple con el principio de unicidad, lo hace a nivel territorial. Esto quiere decir que, a diferencia de Uruguay donde la unidad es sectorial y territorial, en Brasil igualmente existe una cantidad significativa de organizaciones sindicales. A través de la lógica del Comando, la clase trabajadora bancaria resuelve la representatividad en un contexto de 'unicidad fragmentada' (podríamos decir, por lo territorial).⁵⁶

El Comando Nacional supone una articulación sindical elevada, esto es, generar recursos de poder asociativo en la línea de la cohesión interna y las confianzas, entre sindicatos pequeños y que pueden tener visiones de sociedad distintas. El Comando significa que, para muchas organizaciones pequeñas, serán otros quienes las representen en la instancia de sector. Hay una responsabilidad en esto:

⁵² Comando Nacional dos Bancários.

⁵³ Federação Nacional dos Bancos.

⁵⁴ Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

⁵⁵ El año 1992 fue el año de la primera 'convenção coletiva nacional'. <https://shorturl.at/acDFS>

⁵⁶ A diciembre de 2022, el registro de organizaciones sindicales de Brasil del Ministério do Trabalho e Emprego informa de 17.968 organizaciones, en las cuales se incluyen los sindicatos patronales, esto es, que representan a los intereses del Capital. Si los mismos son excluidos, la cifra es de 14.459. Ver registros aquí: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada/arquivos>



“Lo más importante, los sindicatos más pequeños tienen que tener la confianza en los sindicatos más grandes, que son los que harán la negociación colectiva. Tenemos como principio la representatividad, hay representantes que hablarán por todos los trabajadores y trabajadoras, pero ese representante, tiene la responsabilidad de construir pautas conjuntas con todos. Es una relación de confianza y de mucha responsabilidad. Debe haber acuerdo que lo que se negocia es lo mejor para todos, en un momento específico.”

En tanto poder institucionalizado, la negociación colectiva por rama en el sector bancario de Brasil fue una conquista en base a luchas. No vino desde arriba como bien señala nuestra entrevistada:

“Los bancos reconocen el papel del Comando Nacional en la representatividad de los sindicatos. Esto no fue fácil. Tuvimos que pasar por muchas luchas, hubieron muchos compañeros y compañeras presas y hubo que hacer muchos paros nacionales, movilización, paro de actividades de bancos, y hace 30 años que estamos en este proceso de respeto.”

El principio de unicidad sindical logrado en la era del ex presidente Vargas, confiere un poder estructural a la clase trabajadora bancaria en Brasil. Este punto resultaría ser significativo al momento de que la contraparte empleadora decide respetar la representación del Comando.

“¿Por qué los Bancos respetan esta representación? para ellos es interesante... puesto que hablar con cientos de sindicatos en donde cada uno podría querer una cosa diferente sería un problema gigante para ellos, para llegar a un acuerdo. Si hacen un paro en Sao Paulo, y luego en Río, así separado, sería imposible para un banco organizarse. El Comando Nacional es un portavoz que representa a todos. Cuando hacemos un paro nacional, es algo simultáneo. Todo empieza y se cierra el mismo día.”

Al igual que en Uruguay y en la mayoría de los países donde se practica la negociación sectorial, en el caso de Brasil y el sector bancario, también coexiste la negociación a nivel de empresas, local y para resolver cuestiones específicas. El principio de la cláusula más favorable está presente.

“Después del acuerdo sectorial, están las negociaciones específicas por banco. ¿Por qué? debido a que existen condiciones específicas de cada banco que no están representadas en el acuerdo nacional, por lo tanto se hace un acuerdo individual que es adicional a la negociación de sector. Un acuerdo no elimina al otro, se complementan. Se suman los derechos y lo que es mejor se aplica al trabajador.”

Un aspecto no visto en Uruguay, es lo que sucede con la mesa especial para los mayores bancos del país (que son también los que tienen mayores problemas y mayores prácticas antisindicales).



“En Brasil además tenemos una comisión nacional específica para los 5 mayores bancos: Caixa Econômica Federal, Banco Do Brasil⁵⁷, Banco Itaú, Banco Bradesco, Banco Santander. Esta comisión también puede hacer una negociación colectiva con un banco específico.”

En Brasil, la negociación colectiva es para todos y todas, estén o no en el sindicato. Esta característica es típica de los sistemas inclusivos de negociación por rama.

“Todos los trabajadores bancarios, sean o no sindicalizados, son parte de los acuerdos colectivos (también aplica a nivel de la negociación individual con cada banco). Hay personas en Brasil que defienden que debería ser sólo para los sindicalizados. Pero la CONTRAF sabe que al representar a todos tiene más fuerza en la negociación colectiva.”

De todos modos, y a diferencia del caso uruguayo, en Brasil sí existe un cobro mínimo asociado a la extensión de los beneficios hacia los no sindicalizados.⁵⁸ Las y los afiliados pagan mensualmente el 1% de su salario al sindicato y otro 1,5% del dinero que reciben en concepto de participación en las utilidades de los bancos (previa negociación con el sindicato). Las y los no afiliados sólo pagan el 1,5 % una vez al año, cuando reciben el ajuste salarial. Esta cifra del 1,5% se aprueba en una reunión con todas y todos los trabajadores, de modo que una vez aprobada no puede ser impugnada. Los tribunales brasileños entienden que es en asamblea donde las y los trabajadores deciden (gana la voluntad de la mayoría).⁵⁹

“Al igual que en Uruguay y en la mayoría de los países donde se practica la negociación sectorial, en el caso de Brasil y el sector bancario, también coexiste la negociación a nivel de empresas, local y para resolver cuestiones específicas. El principio de la cláusula más favorable está presente.”

⁵⁷ En este caso se busca lograr un ‘Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)’, que es un documento firmado entre el Banco do Brasil y las entidades que representan a los bancarios (Contraf y Contec).

⁵⁸ Entrevista.

⁵⁹ *ibid.*



12. PRINCIPIOS DE UNA PROPUESTA CO-CONSTRUIDA

1.- Declaración de principios básicos

Los principios que están en la base de esta propuesta son: la solidaridad, la unidad y la participación.

- En relación al primer punto, en esta propuesta se busca una forma activa de **solidaridad**, en donde los sindicatos y trabajadores/as que tienen un fuerte poder de negociación, ya sea asociativo, societal o estructural, puedan transferir dicho poder hacia los sindicatos que no tienen estos recursos de poder. También hay solidaridad entre sindicatos y personas no sindicalizadas (atendiendo al hecho que en Chile, la mayor razón por la cual las personas no están organizadas en sindicatos es por trabas y barreras levantadas por el empresariado y /o institucionales que provienen del Plan Laboral de la dictadura).
- En relación al segundo punto, **la unidad**, dada la condición estructural de pulverización del sindicalismo chileno se espera avanzar hacia un esquema sindical que promueva una "desfragmentación" y permita una estrategia de acción unitaria. La evidencia internacional, así como nuestro enfoque teórico, muestran que la unidad sindical es una condición necesaria para conquistar un poder institucional como lo es la negociación por rama de actividad económica. La unidad sindical permite un mayor uso de los recursos de poder y ofrece la posibilidad de ejercer una negociación colectiva en donde un sector negocia primero y marca la pauta para el resto de los sectores (en inglés, pattern bargaining). De este modo, sindicatos poderosos que tienen más poder estructural, pueden marcar pautas para quienes negocian después.
- Finalmente, en lo que respecta al tercer punto, **la participación**, en esta propuesta se aspira a un despliegue efectivo de poder asociativo, esto es, donde exista participación de las bases, tanto en la toma de decisiones como en acciones concretas (como huelgas y otros). En este sentido, se busca evitar la llamada "burocracia sindical" que también es un riesgo presente en sistemas tanto de negociación colectiva a nivel de empresas como de sector.



2.- Nivel de la negociación colectiva en la Banca

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor participación en la riqueza del sistema financiero

Esta es una propuesta sobre negociación colectiva al nivel de rama de actividad económica, pero sin eliminar los niveles inferiores (no son espacios de negociación antagónicos). Esto quiere decir, que se propone un sistema de múltiples niveles, siendo el nivel de la rama el predominante. Se prefiere el término negociación por rama en lugar a multinivel, debido a que la rama incluye a otros niveles, pero la negociación multinivel no necesariamente incluye a la rama. Ejemplo de esto podría ser el caso de una negociación a nivel de empresas y luego a un segundo nivel, por ejemplo, grupo de empresas.

La articulación entre niveles opera bajo el principio de la cláusula más favorable (principio de favorabilidad), esto quiere decir que se respeta la mejor cláusula para los intereses de las y los trabajadores. Además, al complementar la negociación a nivel ramal con la negociación a nivel de empresa, se recogen las especificidades de la realidad productiva de la empresa y evita la crítica del “gorro de talla única” que se suele dirigir por los y las detractores de la negociación por rama.

La negociación en múltiples niveles con la rama como el nivel predominante, cumple con el objetivo de generar efectos distributivos agregados que mejoran la desigualdad de ingresos y de poder en la sociedad. El esquema puede verse como una negociación en cascada.

3.- Unidad de negociación en el caso del nivel de rama

Hay principios de democracia y participación de las bases para la elección de una comisión, pero ¿cómo fortalecer al actor sindical? Proponemos la creación de una comisión permanente para NCR, con representantes de confederaciones que se dediquen a preparar las negociaciones del sector y ejecuten un plan de desfragmentación sindical (1 empresa - 1 sindicato). Es la idea de crear algo superior a las confederaciones, pero que no interfiera en los objetivos propios de cada una de ellas.

La comisión es permanente, lo que significa que es dinámica. Hay fuerzas sindicales que entran y otras que pueden salir. Esta comisión se preocupa por la negociación colectiva del sector, genera estudios, impulsa debates y desarrolla un plan para desfragmentar a los sindicatos de la rama. A partir de esto emergen luego las y los negociadores que irán a la mesa sectorial.

La idea de una comisión (o comité de negociación conjunta) implica más diversidad, lo que es especialmente importante en un contexto sindical de hiperfragmentación y de organizaciones rivales. Por lo mismo, se descarta la solución del sindicato más representativo que se lleva todos los cupos para la negociación sectorial. Sin embargo, sí se reconocen en la fuerza sindical, por ello, la comisión debe estar compuesta por aquellas organizaciones que sean las “más representativas”. La comisión negociadora es construida de “abajo hacia arriba”, de forma que la diversidad de sindicatos de base como sostén de las confederaciones cumple un rol clave.



Se propone que el comité esté formado por representantes de las confederaciones sindicales del sector (en caso de que este número sea mayor a 3, se realizará una elección). Teniendo la unidad como principio rector de esta propuesta, se espera que en un futuro exista una única confederación en el sector. No es posible generar una comisión paralela, en el sector financiero sólo cabe una comisión negociadora.

Es autonomía de los sindicatos acordar las reglas sobre la composición y el número total de representantes. Eventualmente habrán empresas (pequeñas) sin representantes directos y es responsabilidad de los representantes indirectos ser también un portavoz de esas necesidades.

La comisión permanente debe contar con el financiamiento necesario para cumplir sus objetivos de manera exitosa, principalmente preparar las negociaciones sectoriales y ejecutar planes de desfragmentación sindical. Para ello, pueden contar con asesorías especializadas para análisis financieros, elaboración de estudios, estrategias comunicacionales, entre otras.

Por parte del empresariado, será decisión de sus organizaciones representantes la forma en la que se compone su sujeto negociador.

4.- Rol del Estado

La negociación por sector es tripartita con presencia del Estado cumpliendo el rol de garante del proceso. El Estado aportará información sectorial al momento de negociar y emitirá el decreto de universalidad de las condiciones logradas en la instancia negociadora. No tendrá opción a voto para los acuerdos entre representantes de sindicatos y empresas.

Tal como se relató en la experiencia de Uruguay, en las negociaciones de sector se da que las empresas más débiles son enviadas a negociar por parte de los empleadores, esperando propiciar un escenario más favorable para el empresariado. Es por este motivo (entre otros), que se requiere una participación del Estado en proveer información pertinente y oportuna sobre las condiciones económicas del sector y de sus empresas (en el caso del sector financiero, esto se puede delegar a la Comisión para el Mercado Financiero y su unidad de estadísticas y de estudios).

Esta información constituye el piso base que se ponga al servicio de la mesa, que ayuda a equilibrar y se complementa con las pesquisas que harán los equipos negociadores que representan tanto a los sindicatos como a las empresas.

5.- Contenido y duración

El contenido de la negociación por sector incluye tres grandes áreas: salarios, políticas de trabajo (jornada, transición justa, despidos) y beneficios típicos.

- En relación al primer punto (salarios), el objetivo es fijar salarios mínimos por categorías y negociar el porcentaje de reajuste. Se espera que este punto tenga una periodicidad anual.



- En relación al punto de políticas de trabajo, la NCR juega un rol crucial en democratizar las decisiones en el espacio de la producción. La comisión permanente puede negociar políticas de trabajo a nivel de sector bancario como, por ejemplo, respuestas a la automatización, políticas de transición justa, políticas de despido, políticas de acoso moral y sexual en la banca, reducción de la jornada de trabajo, participación de las y los trabajadores en las ganancias de la banca, etc.

- El último punto (beneficios típicos) se refiere a establecer mínimos en aquellos beneficios que suelen ser negociados en otros niveles, como bonos, asignaciones y aguinaldos.

Si bien se espera que las instancias de negociación por rama se desarrollen anualmente (por lo menos en lo relativo a reajustes salariales), de no ocurrir lo anterior se entiende que el convenio seguirá vigente en plenitud hasta ser sustituido por otro convenio colectivo.

La idea es que los nuevos instrumentos deben ser superiores y más beneficiosos que el instrumento inicial sobre el que se negocia. No obstante, si el nuevo instrumento colectivo es menos beneficioso, o contiene algunas cláusulas menos beneficiosas que el instrumento inicial, rige el principio de la cláusula más favorable.

A su vez, la negociación debe estar guiada por la idea de no negociar “a la baja”. En efecto, los convenios colectivos fruto de la negociación colectiva ramal no pueden contener cláusulas *in peius*, es decir, no es posible negociar bajo los mínimos legales establecidos. De lo contrario, se transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos, reconocido en el artículo 5º inciso segundo del Código del Trabajo, que dispone que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

6.- Huelga

La huelga no queda estipulada ni reglamentada en la ley. No es, por lo tanto, obligación “irse” a huelga en el marco de una negociación colectiva. Todo depende de la autonomía de las organizaciones y del despliegue de recursos de poder que tienen las partes que negocian.

La huelga es un derecho y un mecanismo de defensa que tienen las y los trabajadores y se puede activar en diversas modalidades, por ejemplo: en negociación colectiva, como advertencia, como opción solidaria, como respuesta a un accidente de trabajo con consecuencia mortal, etc.

7.- Descuelgue y opciones de salida

Existe flexibilidad a través de mecanismos de descuelgue o renuncia de las empresas al convenio sectorial. Los descuelgues son temporales (no permanentes) y deben ser debidamente comprobados y acreditados, atendiendo a la situación de salud financiera de quien solicita ser descolgado del acuerdo sectorial. Durante el período de descuelgue las empresas no pueden despedir trabajadores/as (hay fuero).



El descuelgue podrá ser determinado únicamente por la situación financiera de la empresa, atendiendo también a la situación de la matriz y sus propietarios finales.

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

8.- Extensión de beneficios

Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutan de los beneficios alcanzados en el acuerdo de sector, aún cuando no estén sindicalizados. Las y los trabajadores no sindicalizados deben aportar a los sindicatos una parte del salario por gozar de estas conquistas. Estos recursos son fundamentales porque permiten apoyar la adquisición de recursos infraestructurales para desarrollar sus objetivos y permiten disponer de caja para campañas sindicales.

9.- Definición ramas y territorialidad

Las ramas y subramas son definidas en un Consejo Tripartito que estudia y decide por eventuales superposiciones. Se comienza revisando material diverso tal como: clasificadores internacionales presentes en la Encuesta Nacional de Empleo, en las cuentas del Banco Central de Chile, en el Servicio de Impuestos Internos, etc. El Estado en tanto participe de esta instancia tiene el deber de facilitar las clasificaciones que se utilizan actualmente en los directorios de empresa. Con todo, la decisión final, es tripartita.



13. CONCLUSIONES

Al comienzo de este trabajo se planteó la necesidad de discutir y co-construir, entre CSTEBA y Fundación SOL, una propuesta de negociación colectiva por rama de actividad económica para el sector financiero.

Lo expuesto es una propuesta abierta, en construcción, que representa sólo un punto de partida, mas no aún de término. Se han esbozado nudos críticos que desde el mundo sindical generan debate.

Esta es una propuesta política, que es normativa y expresa una visión de sociedad: más poder para la clase trabajadora. Y también es científica. Se ha revisado literatura especializada, se han procesado bases de datos y se han efectuado entrevistas, tanto individuales como colectivas. También se han revisado experiencias internacionales (tanto de Brasil como de Uruguay) no sólo viendo documentos escritos, sino también conversando directamente con dirigentes sindicales que participan de estas experiencias.

Del trabajo aquí expuesto, podemos concluir que hay al menos 4 ejes claves a considerar en esta discusión:

1. Esta es una propuesta que ofrece un punto de inicio a la discusión sobre negociación colectiva por rama. No es simplemente negociación "multinivel". Es multinivel, pero con la rama como nivel predominante. Hay que tener cuidado: la rama sí es multinivel, pero multinivel no necesariamente significa rama.
2. El sector financiero y de actividades afines es un territorio fragmentado sindicalmente. Se han identificado casi 180 organizaciones de distinto tipo. Esta realidad, que es un rasgo extendido en el resto de los sectores de la economía, hace impracticable 'políticamente' la solución del sindicato más representativo que se lleva toda la representación del sector. La solución es implementar una Comisión Sindical Permanente (tipo Comando) que se encargue de la negociación de sector. Se propone que esta comisión esté conformada por representantes de las confederaciones sindicales del sector (en caso de que este número sea mayor a 3, se debe realizar una elección).
3. El rol del Estado es garante y regulador. Debe proveer la información base para las rondas de negociación colectiva sectorial. La Comisión para el Mercado Financiero tendrá que proveer de información periódica sobre las empresas fiscalizadas, sus indicadores de salud financiera, estadísticas laborales, etc. La Dirección del Trabajo también provee información



ad-hoc a la Comisión Permanente. Si bien el SIMEL⁶⁰, es un paso que avanza en la dirección de transparentar información pública, la Comisión Permanente también requiere información productiva, del ecosistema empresarial financiero.

4. El sistema propuesto es inclusivo. Esto quiere decir que los beneficios obtenidos por la Comisión Permanente, son válidos tanto para las y los trabajadores sindicalizados como para los no sindicalizados. Con esto se produce una transferencia de recursos de poder, desde sindicatos fuertes hacia sindicatos débiles, y desde trabajadores y trabajadoras organizadas hacia quienes no lo están. La inclusividad es un objetivo deseado que tiene impactos agregados en la economía y permiten mejorar la desigual distribución del ingreso (tal como lo ha señalado una parte importante de la literatura y que ha sido reseñada en Durán, 2022).

La propuesta se construye colectivamente en un contexto de desafíos para el sindicalismo chileno. Si bien se propone una forma, se asume que la fórmula de ensayo y error va a ser clave en la implementación de un sistema de Negociación Colectiva Ramal.

Los 9 puntos de la propuesta son fruto de discusiones profundas del sindicalismo, desde el diagnóstico hasta las proyecciones. Es por esto que la forma en la que se desarrolle la Negociación Colectiva por Rama no puede ser estática, sino que debe orientarse a los cambios en las correlaciones de fuerzas, los esfuerzos orientados a la unidad y solidaridad de clase, la participación y empoderamiento de las y los trabajadores de bases, y todas las transformaciones dirigidas por el sindicalismo en Chile.

⁶⁰ Sistema de Información de Mercado Laboral (SIMEL), más información en <https://www.ine.gob.cl/simel/que-es>



14. REFERENCIAS

- Aravena, J. y Ugarte, J.L. (3 de junio 2022). Nueva Constitución, poder sindical y socialdemocracia. Tercera Dosis. <https://terceradosis.cl/2022/06/03/nueva-constitucion-poder-sindical-y-socialdemocracia/>
- Aravena, J. (2017). Derecho de huelga y servicios mínimos. Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho Público y Litigación Constitucional UDP.
- Autor desconocido (10 de mayo 2023), Parlamento aprobó modificaciones a la ley de negociación colectiva (de Uruguay), El observador. <https://www.elobservador.com.uy/nota/parlamento-aprobo-modificaciones-a-la-ley-de-negociacion-colectiva-2023510204249>
- Bosch, G., Mayhew, K., and Gautié, J. (2010). Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In Gautié, J. and Schmitt, J., editors, Low-Wage Work in the Wealthy World. Russell Sage Foundation, New York.
- Caamaño, E. y Ugarte, J.L. (2008). Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un enfoque crítico. Legal Publishing. En García, G. y Contreras, P. (2014), Diccionario Constitucional Chileno, Cuadernos del Tribunal Constitucional, N°55.
- Cardoso Barzotto, L (2016). Fraternidad y libertad sindical en Brasil [en línea]. Presentado en Duodécima Jornadas Internacionales de Derecho Natural: Ley Natural y Dignidad Humana. Universidad Católica Argentina. Facultad de Derecho, Buenos Aires.
- Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines, Quiénes Somos. Recuperado el 21 de abril de 2024 de <https://bancariachile.cl/>
- DGB (2023). Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften [En línea].
- DIRTRAB (2023). Compendio de Estadísticas Sindicales. Capítulo Sindicatos. Santiago: Dirección del Trabajo.
- DIRTRAB. Compendios de series estadísticas. Recuperado el 21 de abril de 2024 de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html>
- DIRTRAB. Estadísticas de la Dirección del Trabajo. Recuperado el 21 de abril de 2024 de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-81716.html>
- DIRTRAB. SIRELA. Acceso en el enlace: <https://tramites.dirtrab.cl/VentanillaTransparencia/Transparencia/RerporteRRLLOrg.aspx>
- Durán, G. (2015). Negociación colectiva por sector económico. Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado. Ideas del Buen Vivir 4: 1-10. Fundación SOL, Chile.
- Durán, G. (2022). Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution. Dissertation, University of Duisburg-Essen.



- Durán, G y M. Stanton (2022). The Chilean economy, an analysis of the dynamics of profits, investments and production: A Marxist approach. *Capital and Class*, 46(6): 377-400.
- Durán, G. y S. Gamonal (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile, *Derecho y Critica Social*, 5(1-2):1-38.
- Durán, G., Mellado, V. y Narbona, K. (2 de octubre 2023). Negociación colectiva por rama económica para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. *Le Monde Diplomatique*. <https://fundacionsol.cl/blog/actualidad-13/post/negociacion-colectiva-por-rama-economica-para-mejorar-las-condiciones-de-vida-de-la-clase-trabajadora-7419>
- Fundación SOL (2015-2023). Los Verdaderos Sueldos de Chile Panorama actual del Valor de la Fuerza de Trabajo usando la Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI [En línea].
- Gamonal, S. (2015), La reforma laboral: un paso adelante y dos atrás, Chile. *Revista Laboral Chilena*, Junio, pp. 67-70.
- Gamonal, S. (2020). Derecho colectivo del trabajo, DerEdiciones. Gamonal, S. (2021). La negociación colectiva en la nueva constitución. En E. Caamaño y K. Varas (Coord.), *Trabajo y nueva constitución*, DerEdiciones.
- Grez, S. (2001). EL escarpado camino hacia la legislación social: debates, contradicciones y encrucijadas en el movimiento obrero y popular (Chile: 1901-1924). *Cuadernos de Historia* 21, 119-182.
- Hayter, S. and J. Visser (2018). *Collective Agreements: Extending Labour Protection*. ILO: Geneva.
- Hayter, S. and B. Weinberg (2011). Mind Gap: collective bargaining and wage inequality. In *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. ILO, Geneva.
- ILOSTAT (2023). International Labour Organization. Sitio dedicado para las estadísticas sindicales. <https://ilostat.ilo.org/>
- Korpi, W. (1978). *The working class in welfare capitalism*. Routledge, London.
- Marzi, D., Toledo, C. y Ugarte, J.L. (2021). El Trabajo en la Nueva Constitución. Recuperado el 21 de abril de 2024 de <https://labconstitucional.udp.cl/>
- Marzi, D. (2016). Observaciones Sobre la Judicialización de las Relaciones Colectivas: En las Antípodas de la Autonomía, Chile. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, III(3).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, Consejos de Salarios y Negociación Colectiva. Recuperado el 21 de abril de 2024 de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/14-intermediacion-financiera-seguros-pensiones>
- Narbona, K. (2015). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno, Santiago: UE-Fundación SOL.



Narbona, K. (15 de octubre de 2015), La deuda con los trabajadores a 36 años del Plan Laboral. El Mostrador. <https://www.fundacionsol.cl/blog/actualidad-1/post/la-deuda-con-los-trabajadores-a-36-anos-del-plan-laboral-5827>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), Negociación colectiva: guía de políticas, Lima.

Palma, J. G (2013). Cómo fue que nos graduamos de país de 'ingreso alto' sin salir del subdesarrollo [en línea]. Consultado el 12.01.2024 en Ciperchile: <https://www.ciperchile.cl/2013/07/15/como-fue-que-nos-graduamos-de-pais-de-ingreso-alto-sin-salir-del-subdesarrollo/>

Poblete, M. and Burnett, B. (1960). The Rise of the Latin American Labor Movement. Bookman Associates, New York.

Rojas Flores, J. (2004). Los trabajadores chilenos desde la colonia hasta 1973. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz: Santiago.

Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación, octubre de 2017, ISSN: 0251-3552.

Toledo, C. (2015), Comentarios y sugerencias sobre el proyecto de reforma laboral, informe presentado ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Recuperado el 25 de julio de 2016 de <http://documentslide.com/documents/toledo-comentario-sobre-proyecto-reforma-laboral.html>. (No disponible)

Toledo, C. y Varas, K. (2015). La reforma laboral y los estándares internacionales de derechos humanos, en Informe anual sobre derechos humanos en Chile (pp. 75-116). Ediciones Universidad Diego Portales.

Ugarte, J.L. (2015), Proyecto de agenda laboral: un paso a ninguna parte, informe presentado ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Recuperado el 25 de julio de 2016 (No disponible).

Visser, J (2016). What happened to collective bargaining during the great recession?, IZA Journal of Labor Policy, ISSN 2193-9004, Springer, Heidelberg, Vol. 5, Iss. 9, pp. 1-35.

Vitale, L. (1979). Génesis y evolución del movimiento obrero chileno hasta el Frente Popular. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Mensaje presidencial, "Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo", Boletín N° 1055-362, 29 de diciembre de 2014.



ANEXOS

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

Anexo 1: Listado de entrevistas individuales y grupales

Lista de entrevistas individuales

No.	Fecha	Género	Duración
1	18-08-2023	Masculino	53m
2	18-08-2023	Masculino	57m
3	18-08-2023	Masculino	50m
4	24-08-2023	Femenino	45m
5	24-08-2023	Femenino	45m
6	24-08-2023	Femenino	1h 2m
7	25-08-2023	Femenino	35m

Fuente: Elaboración propia.

Lista de grupos focales

Grupo No.	Fecha	Composición género	Duración
Grupo 1	22-09-2023	4 mujeres y 4 hombres	1h 44m
Grupo 2	27-09-2023	2 mujeres y 4 hombres	1h 25m

Fuente: Elaboración propia.



Anexo 2: Pauta de entrevistas individuales

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

Objetivo

Desarrollar entrevistas de trabajo con distintas dirigencias sindicales de los sindicatos de base que componen la Confederación. La Fundación indagará sobre diversos aspectos de economía política que atraviesan la experiencia del sector bancario.

Introducción

Esta entrevista tendrá una dinámica flexible, es decir, tenemos algunas preguntas abiertas para guiar la conversación, a partir de las cuales usted podrá explayarse y dar su opinión con confianza y sin limitaciones, especialmente porque todas sus declaraciones serán anónimas y la información que se recopile será confidencial y usada sólo para fines académicos. Esta entrevista está planificada para durar alrededor de 45 minutos.

Antes de iniciar, se les agradeció por aceptar la invitación a participar de esta conversación. Al igual que sus opiniones, su tiempo es valioso. Sin nada más que acotar, se inicia la entrevista.

Pauta de preguntas

I. Orígenes en el sindicalismo y motivaciones

1. ¿Nos puedes contar un sobre tu participación en el sindicato y Confederación Bancaria? ¿desde hace cuánto tiempo eres dirigente/a sindical? ¿has tenido otros roles en tu sindicato actual o anteriores?
2. ¿Cuándo y cómo te interesaste por participar en el sindicato? ¿qué motivaciones personales tenías para ingresar a una organización de trabajadores/as?

II. Percepción del sindicalismo en Chile

3. ¿Qué opinas del sindicalismo en Chile? ¿qué valores reconoces? ¿qué desafíos para los próximos 5 años identificas?
4. ¿Cómo te relacionas con otras dirigencias sindicales? ¿con cuántas organizaciones se vincula el sindicato en el que participas y en qué contexto, por ejemplo, otros sindicatos dentro del mismo banco?

III. Experiencia de sindicalismo en los bancos

5. ¿Cómo describirías la experiencia de ser dirigente de un sindicato bancario? ¿qué particularidades tiene? Siendo la banca un área estratégica del capitalismo contemporáneo, haciéndose de la deuda y la especulación como mecanismo de control, ¿se debaten estos temas entre trabajadores/as del banco?
6. ¿Cómo es la relación con la gerencia de los bancos? ¿cómo describirías los procesos de Negociación Colectiva?
7. Según tu experiencia, ¿cuáles son las principales demandas y prioridades de trabajadores/as bancarios?



8. Además de CSTEBA, hay otra organización que agrupa a sindicatos bancarios, la CONABAN. ¿Cuáles dirías que son las principales semejanzas y diferencias entre ambas organizaciones? ¿cómo describirías la relación entre ambas organizaciones?

IV. Visión de la Negociación Colectiva en la industria

9. ¿Cómo describirías la articulación y organización de los sindicatos que se agrupan en la Confederación Bancaria?
10. Pensando en la Negociación Colectiva Ramal, ¿qué dificultades internas reconoces en la Confederación? ¿qué desafíos externos identificas? ¿cuáles son, a tu juicio, los más difíciles de superar?
11. Como parte de la Confederación Bancaria, ¿cuáles son las oportunidades y fortalezas que observas en la circunstancia de la Negociación Colectiva Ramal?

V. Visión de la Negociación Colectiva por Rama

12. Como hemos visto en los talleres, la NCR puede desplegarse de diversos modos. Si tuvieras que elegir entre estas dos modalidades, ¿cuál sería tu opción y por qué?: i) Negocia el Sindicato más Representativo, ii) Negocia la Confederación que será única por rama.
13. ¿Qué pasa cuando el sindicato más representativo es “amarillo” o no piensa como uno ¿qué otra solución o idea, crees que se podría plantear para determinar la unidad de negociación por parte de las y los trabajadores bancarios?
14. ¿Qué prefieres: i) Negociación Colectiva Tripartita (como los Consejos de Salarios en Uruguay), ii) Negociación Colectiva Bipartita sin intervención del Estado?, ¿por qué?
15. ¿Qué piensas de la extensión universal de beneficios que tradicionalmente ocurre en los sistemas de negociación colectiva por rama? (pro y contras).
16. ¿Estás de acuerdo que el Estado deba promocionar la negociación colectiva (Estado independiente del color político), o debe ser algo que competa exclusivamente a los sindicatos?
17. Un sindicato que negocia por rama es un sindicato grande y con recursos económicos.
18. ¿Qué piensas de la liberación total de funciones para sus dirigencias? ¿Cómo se podría proteger el contacto con las bases sindicales?

VI. Cierre

19. ¿Te gustaría agregar algo?

Valoramos profundamente su buena disposición y voluntad para participar de esta entrevista. Agradecemos su tiempo, sinceridad y confianza.



Anexo 3: Pauta de entrevistas grupales - grupos focales

Negociación Colectiva Ramal

En la búsqueda de una mayor
participación en la riqueza
del sistema financiero

Objetivo

Desarrollar grupos focales con distintas dirigencias sindicales de la Confederación. La Fundación indagará sobre las perspectivas respecto de la negociación colectiva por rama (NCR).

Introducción

Esta entrevista grupal tendrá una dinámica flexible, es decir, tenemos algunas preguntas para guiar la conversación, a partir de las cuales el grupo podrá explayarse y dar su opinión.

Algunas preguntas parten de conceptos que hemos visto en reuniones anteriores, en las cuales se ofrece una breve definición para partir de la misma base de entendimiento. Si quedan dudas respecto de algún concepto, se solicita que se hagan las preguntas correspondientes para asegurar que las definiciones básicas estén claras.

La información que se recopile será confidencial y usada sólo para fines académicos. Esta entrevista está planificada para durar entre 60 a 90 minutos. Antes de iniciar, nos gustaría agradecerle por aceptar la invitación a participar de esta conversación. Al igual que sus opiniones, su tiempo es valioso. Sin nada más que acotar, podemos iniciar.

Pauta de preguntas

1. El sindicalismo en Chile tiene ciertas características, principalmente marcadas por la pulverización sindical, es decir, muchos sindicatos con pocas personas afiliadas y que paralelamente coexisten con más sindicatos en las mismas empresas. En ese sentido ¿qué opinión tienen del sindicalismo y qué desafíos del sector se observan para los próximos cinco años?
2. Entendemos la Unidad de Negociación como las partes que negociarían el contrato colectivo, tanto por parte de trabajadores y trabajadoras como por el lado de las empresas. Las experiencias internacionales nos muestran que, por el lado de trabajadores y trabajadoras, hay países con federaciones de sindicatos y sindicatos con tradición unitaria. A su juicio, ¿cómo debería definirse la unidad de negociación en una NCR? Indagar: Relación entre Confederaciones del sector bancario. Indagar: en entrevistas individuales se planteó la opción de elegir una comisión, ¿cómo se visualiza dicha comisión?
3. En reuniones pasadas hemos visto que cuando se habla de NCR no es que exista solo “un nivel” (el ramo), sino que coexisten diferentes niveles, aun cuando un nivel es el dominante. En este sentido, la articulación surge como un concepto referido a la comunicación entre niveles, ¿cómo se debería dar la comunicación entre niveles en cuanto a las materias que se negocian? Indagar: Concepto de coordinación.
4. Un debate importante dentro del sindicalismo tiene que ver con los mecanismos de extensión presentes en los instrumentos colectivos. En los sistemas de negociación por rama, esto se da en un nivel superior, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de la extensión universal de beneficios que



tradicionalmente ocurre en los sistemas de negociación colectiva por rama?

5. El descuelgue hace referencia a las reglas para que las empresas con dificultades económicas comprobables puedan salirse del convenio sectorial, con un plazo determinado y condiciones específicas (por ejemplo, seguridad en que no van a despedir a trabajadores/as). ¿Cómo ven esta posibilidad pensando en la realidad en Chile?
6. Como hemos conversado en reuniones pasadas, a nivel internacional hay distintos sistemas de NCR y en ellos varía el rol que cumple el Estado. Según su opinión, ¿cuál debería ser la función del Estado dentro de un sistema de NCR en Chile? ¿por qué? Indagar: En caso de inclinarse por la intervención estatal, ¿cuál es el límite de la intervención y cómo evitar la acumulación de poder? ¿cómo se visualiza la influencia a raíz de los cambios en los gobiernos de turno? Indagar: En caso de no inclinarse por la intervención estatal, ¿cómo “forzar” al mundo empresarial sin el Estado?
7. El derecho a huelga en Chile está bastante limitado y las reglas lo consideran como “una parte más” del proceso de Negociación Colectiva. En ese sentido, por ejemplo, no tenemos la cultura de desarrollar “huelgas de solidaridad”. En el caso del sector bancario y afines ¿cómo se percibe el derecho a huelga desde las bases sindicales actualmente? ¿cómo cambiaría esta percepción en el contexto de una NCR en Chile? Indagar: ¿Qué pasa si no se llega a un acuerdo en el proceso de NCR?
8. ¿Les gustaría agregar algo en línea de lo que hemos conversado?



Se terminó de imprimir en mayo de 2024.



Se agradece a UNI América Finanzas
el apoyo para el desarrollo de esta investigación.



**CONFEDERACION
DE SINDICATOS
BANCARIOS Y AFINES**

