

# Diagnóstico y Bases del Programa Nacional de Formación Sindical

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)



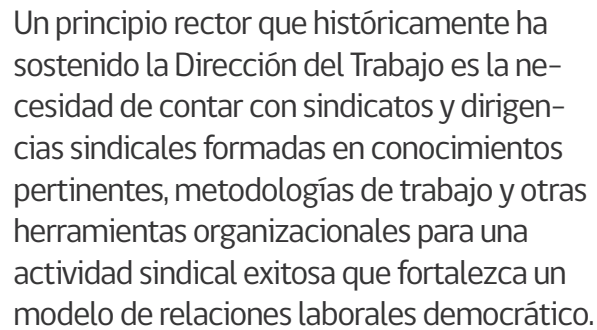






# ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| Introducción.....                                  | 4  |
| 1. Historia sindical.....                          | 7  |
| 2. Sindicalismo sociopolítico.....                 | 9  |
| 3. Ética sindical.....                             | 11 |
| 4. Organización sindical interna.....              | 13 |
| 5. Género y sindicalismo.....                      | 15 |
| 6. Economía y sociología.....                      | 17 |
| 7. Transformaciones laborales.....                 | 19 |
| 8. Legislación e institucionalidad laboral.....    | 21 |
| 9. Negociación colectiva.....                      | 23 |
| 10. Huelga y sindicalismo.....                     | 26 |
| 11. Salud y seguridad laboral.....                 | 28 |
| Sobre las pedagogías en la formación sindical..... | 31 |



Esta tarea debe estar en permanente revisión por parte del propio servicio y también requiere escuchar y aprender de lo que las y los mismos dirigentes y dirigentas sindicales dicen, requieren, proponen y evalúan. El mundo del trabajo ha sufrido transformaciones importantes en las últimas décadas y por lo





como uno de sus objetivos estratégicos promover las instancias de diálogo social tripartito que contribuyan a impulsar el Trabajo Decente en nuestro país. En dicho sentido, la Organización Internacional del Trabajo sostiene que una de las condiciones para el Diálogo Social productivo es la existencia de organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social, advirtiendo que los Estados no pueden adoptar roles pasivos, aun cuando no participen directamente. El presente documento es un esfuerzo por realizar una actualización de nuestros procesos formativos integrales, enmarcada en la necesidad de fortalecer las condiciones y capacidades de las organizaciones sindicales para abordar los procesos de Diálogo Social en nuestro país.

tanto debemos adaptar y actualizar los procesos de formación, tanto en contenidos como en forma. Para esta tarea, el rol de las y los trabajadores es fundamental. El programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric Font estableció como una de sus cuatro perspectivas transversales la garantía del Trabajo Decente, sosteniendo que el mundo del trabajo debe

impulsar procesos amplios de diálogo social que incluyan a trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, gobierno y la sociedad civil en su conjunto, para abordar las problemáticas del mundo del trabajo. Por consiguiente, tal como se informó en la cuenta pública institucional del año 2022, nuestra institución reforzó su misión y estableció





Aquí, se presenta un amplio diagnóstico respecto a las necesidades de formación sindical que el mundo de las y los trabajadores demandan en el Chile actual. Se identifican nuevos tópicos y vacíos, así como aproximaciones actualizadas de materias tradicionales para el quehacer sindical.

La principal fuente de este diagnóstico proviene de la sistematización de la jornada de lanzamiento del Programa Nacional de Formación Sindical realizada el día 14 de diciembre de 2022 en Santiago. En dicha instancia, más de 500 dirigentes y dirigentes de diversas regiones del país, de múltiples sectores productivos reflexionaron y acordaron cuáles son las principales necesidades de formación que la Dirección del Trabajo debería ofrecer. La sistematización de la jornada implicó el análisis de más de 30 horas de grabación de los 15 grupos de trabajo así como del material elaborado por dichos grupos.



Como Dirección del Trabajo consideramos que dicha instancia y sus conclusiones son las bases más relevantes a la hora de construir un Programa de Formación Sindical, de allí que esa jornada constituyó el lanzamiento mismo del Programa, donde las y los trabajadores tomaron la palabra. Dicha síntesis fue además complementada por la vasta experiencia acumulada en nuestra institución; la consulta a algunos expertos y experiencia internacional.

El diagnóstico y las bases se estructuraron en distintos temas que emergieron de las discusiones y por cada uno se presentan brevemente los principales

aspectos que fueron desarrollados y posteriormente complementados.

Hacemos la precisión, que la necesidad de formación sindical no puede limitarse a lo aquí presentado, no obstante, este diagnóstico es una imprescindible guía y base para la elaboración de contenidos y procesos formativos que la Dirección del Trabajo llevará adelante en los años venideros.

Esperamos que toda organización sindical se vea reflejada en estas conclusiones, y les invitamos a hacernos llegar sugerencias, propuestas y críticas para poder siempre seguir mejorando.

# 1 HISTORIA SINDICAL

La historia del movimiento obrero suele ser considerada como uno de los pilares en cualquier escuela de formación sindical, ya que, junto con explicar los orígenes sociales, políticos y económicos de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, permite comprender el surgimiento de sus principales tendencias hasta el día de hoy y proporciona valiosas lecciones sobre sus aciertos y fracasos que contribuyen a una reflexión sobre sus posibilidades actuales.



En el ámbito específico de la historia de Chile, el conocimiento sobre la trayectoria del movimiento sindical con sus avances y retrocesos contribuye a la construcción de una identidad colectiva, mientras que el análisis de las tendencias de largo plazo -en su interacción con el sistema político y económico del país- permiten comprender mejor los procesos sociales de hoy, proyectando

estrategias de intervención más efectivas en el mediano y largo plazo. Desde el punto de vista de las y los dirigentes, hay una valoración de la historia como componente central de una "cultura sindical", aunque no exenta de críticas respecto a la forma en que se aborda en los programas formativos. Por un lado, si bien se considera relevante que las y los trabajadores tengan un ba-

gaje general sobre los grandes hitos de lucha y transformación social de Chile, se plantea como una deficiencia la poca profundidad con la que se abordan estos hechos, limitándose a una mera enumeración de acontecimientos. Por otro lado, se le critica que el relato de los procesos históricos del sindicalismo carece de un hilo conductor que dote de un sentido práctico la formación en este ámbito, de



modo que las sesiones parecen no tener un objetivo claro en relación al conjunto de la formación.

Considerando esto, se propone abordar este ámbito articulado en torno a ejes más específicos de acuerdo al interés y conocimiento de las y los dirigentes. El primer eje se enfoca en la historia de las y los trabajadores y su vínculo con las características de largo plazo y las transformaciones de la economía chilena durante el siglo XX, y se justifica porque permite entender de mejor manera cuáles y cómo son los procesos materiales que inciden objetivamente sobre la estructura y dinámica de las organizaciones sindicales; el segundo eje se centra en la trayectoria del sindicalismo y su relación con la institucionalidad política del país, y se justifica por la necesidad de comprender las tendencias de largo plazo en la articulación de



las luchas sindicales con el Estado y la construcción de la legislación laboral; el tercer eje consiste en la formulación y análisis práctico de procesos e hitos históricos del movimiento obrero durante el siglo XX, orientados a profundizar en el conocimiento pero vinculándolo a

la capacidad de evaluar la potencialidad y las limitaciones del sindicalismo en diferentes coyunturas. Dentro de este último eje se propone un taller práctico de construcción de la historia de las organizaciones sindicales de las y los mismos dirigentes.



## 2 SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO

El sindicalismo sociopolítico es entendido como una corriente que promueve el involucramiento en objetivos y demandas a nivel nacional que contribuyan directa o indirectamente a resolver problemas de las y los trabajadores que resultan imposibles de abordar a nivel de empresas o establecimientos de empresa. Este enfoque implica la generación de fuerzas intersindicales y de alianzas con otros actores de la sociedad civil, para la construcción de una agenda social, económica y política de amplio alcance ante la debilidad de las disputas parciales y fragmentadas de los movimientos sociales.

Entre los fundamentos del sindicalismo sociopolítico se encuentran, por un parte, la noción de los derechos laborales entendidos como derechos humanos concernientes a toda la ciudadanía y, por otra parte, el principio del valor social del trabajo, entendido como fuente de dignidad, estabilidad e integración de las personas en la sociedad. En consecuencia, se trata de una perspectiva que busca que las y los trabajadores asuman la responsabilidad de incidir en su realidad territorial, regional y nacional por medio de los sindicatos, organizando democráticamente sus opiniones, posiciones

y propuestas tal como lo han hecho en otros momentos históricos.

Para abordar desafíos de esta envergadura, las y los dirigentes manifiestan la necesidad de conocimientos amplios que trasciendan lo estrictamente sindical y permitan la confección de diagnósticos, estrategias de posicionamientos y planes de acción informados ante el escenario político contingente en sus distintos niveles.

Un aspecto interesante de destacar sobre este eje es que la demanda por contenidos extralaborales es relevante incluso para aquellos dirigentes y dirigentesas que no se plantean una actividad más allá de su espacio laboral inmediato, ya que existe una convicción bastante transversal de que sus problemáticas específicas como trabajadores y trabajadoras están condicionadas por factores sociales cambiantes que, aunque crean







que no pueden controlar, al menos esperan entender. Específicamente, son mencionadas metodologías para hacer mapeos de actores sociales y demandas similares o coincidentes con los intereses de las organizaciones, así como herramientas conceptuales para comprender y siste-

matizar información social, económica y política relevante para sus fines. También tienen relevancia en este eje las capacidades para construir análisis situados del impacto de hitos políticos específicos sobre el sindicalismo, y el conocimiento en torno a canales y posibilidades institucionales de encauzar

demandas por medio del diálogo social. Por último, es importante hacer notar que para muchos dirigentes y dirigentesas este ámbito debiera operar como un enfoque que oriente la totalidad de los módulos o ejes de formación, poniendo en valor el rol sociopolítico que tiene el movimiento sindical.



### 3 ÉTICA SINDICAL

En un mundo laboral cada vez más complejo y cambiante, donde los derechos y condiciones laborales están en constante tensión, entre las y los dirigentes surge como un tema cada vez más recurrente la necesidad de construir y disputar el sentido de una ética sindical, entendida como el conjunto de principios y valores que guían la conducta de las y los miembros de un sindicato en el ejercicio de sus funciones.

La relevancia de una dimensión ética no refiere a un mero código de comportamiento, sino a la formación de dirigentes y dirigentes que contribuyan a la cohesión y al crecimiento de sus organizaciones, evitando prácticas reñidas con el interés del colectivo. Los aspectos más básicos que suelen ser mencionados al respecto son la honestidad, la solidaridad, el actuar democrático y la transparencia, los cuales deberían propender a

una vida sindical abierta, con un debate interno fraterno y sin exclusiones, que fomente la participación.

En los últimos años, a partir de la mayor presencia de mujeres, disidencias sexuales y trabajadores y trabajadoras provenientes del extranjero, los sindicatos se han visto en la necesidad de profundizar la incorporación de los principios de igualdad de género y el respeto a la







diversidad, para asegurar que la orientación sexual, la religión o la nacionalidad no sean impedimento para un trato digno y respetuoso en el quehacer cotidiano, garantizando que todas las voces sean escuchadas.

En el ámbito de la formación sindical, las y los dirigentes no demandan la imposición de un catálogo de buenas prácticas gene-

rales, sino que de espacios de discusión y construcción colectiva de los valores que se espera promover en y desde sus organizaciones, así como instancias de debate sobre situaciones controversiales que comúnmente se ven obligados a enfrentar, y cuáles deberían ser los principios, reglas y los mecanismos estatutarios más adecuados para asegurar un comportamiento acorde a las expectativas.

De este modo, a través del diálogo y la identificación de situaciones hipotéticas y de la vida real que comparten con sus pares, es posible estimular un sentido de integralidad colectiva definido y entendido por los mismos miembros de las organizaciones, sin imposiciones que desconozcan las dinámicas internas y que sirva para avanzar en sus objetivos de manera coherente.



## 4 ORGANIZACIÓN SINDICAL INTERNA

Dado que el principal objetivo de un sindicato es la defensa de los intereses laborales y socioeconómicos de los trabajadores y las trabajadoras, el fortalecimiento de la organización interna de cada sindicato es una de las condiciones de posibilidad fundamentales para el ejercicio pleno de sus actividades.

Hay que considerar que buena parte de los elementos de formación requeridos para mejorar la organización interna se encuentran distribuidos en los diversos ejes de este diagnóstico, aunque existen aspectos relevantes que ameritan conocimientos específicos sobre el tema, especialmente para las y los dirigentes nuevos

o con menos experiencia. Asimismo, los cambios recientes en el mundo del trabajo invitan a una revisión y actualización en la forma de sus estructuras y mecanismos internos de los sindicatos. Esta afirmación, relacionada con la incorporación de mujeres, jóvenes, migrantes y también de trabajadores ocupados en “empleos atípicos” (tales como el trabajo en plataformas, empleos temporales e informales, el teletrabajo, entre otros) requiere respuestas creativas e inclusivas de adaptación en su gestión y formas de acción.

Desde el punto de vista de las y los dirigentes, en la medida que los sindicatos cuenten con una organización interna fuerte y consolidada, capaz de entregarle legitimidad y de fomentar la participación democrática y activa de sus afiliados y afiliadas, serán capaces no solo de cumplir con sus objetivos inmediatos, sino también de posicionarse como re-





ferentes ante empleadores, instituciones del Estado y la sociedad civil en general, ampliando su radio de acción y con ello su incidencia más allá de los lugares de trabajo particulares.

En este sentido, los conocimientos demandados apuntan principalmente hacia un reforzamiento de su poder organizacional a través de una relación más directa y cotidiana con sus afiliados. Para ello, se valoran positivamente la

formación en herramientas de administración y en planes para la utilización óptima de las finanzas sindicales, así como en la implementación de mecanismos democráticos que profundicen y extiendan la participación interna en la toma de decisiones.

Junto con lo anterior, se plantea la inquietud por aprender y debatir propuestas para aumentar la afiliación y la presencia activa de la organización

en los lugares de trabajo, ya sea como disuasivo para evitar la transgresión de derechos laborales por parte de los empleadores, o bien como una manera de generar mayor conocimiento y capacidades de incidencia sindical sobre los procesos productivos y de servicios. Por otro lado, destaca el interés por afinar las formas de comunicación tanto internos como hacia la sociedad civil, profesionalizando el uso de recursos gráficos y de redes sociales, junto con técnicas para pulir habilidades de liderazgo de los directorios y delegados de base según los objetivos definidos colectivamente.

Una forma de englobar las prioridades consignadas en este ámbito con un ejercicio práctico es por medio de la construcción participativa de planificaciones estratégicas, que incorporen de manera ordenada los objetivos organizacionales junto con los recursos disponibles para su consecución en el corto, mediano y largo plazo.



## 5 GÉNERO Y SINDICALISMO

Las mujeres experimentan múltiples discriminaciones en el mundo del trabajo, no solo en el ámbito de las remuneraciones, sino también en la feminización estereotipada de ciertas labores y la dificultad para acceder a otras asociadas a hombres, en las dificultades para obtener ascensos a determinados cargos y en el ámbito de la seguridad social, donde la necesidad de asumir trabajos domésticos y de cuidados no remunerados generan trayectorias laborales que debilitan sus posibilidades de acceder a una vejez digna.

En este sentido, la progresiva aplicación de la perspectiva de género al derecho del trabajo ha permitido evidenciar que la asimetría de poder entre trabajadores y trabajadoras y empleadores se ve acentuada cuando quien trabaja es una mujer o alguien perteneciente a las disidencias sexuales, quienes están expues-

tas/os a una mayor opresión y riesgo de atropello en sus derechos, lo cual se expresa en abusos específicos como el acoso sexual y una mayor incidencia de tratos desiguales, humillantes y degradantes motivados por el género.

Desde un punto de vista organizativo, en los últimos 20 años se ha producido un significativo aumento en las tasas de sindicalización femeninas, aunque esto

no necesariamente se ha traducido en una participación proporcional en los espacios de liderazgo y toma de decisiones. A contrapelo, el establecimiento de beneficios para conciliar la vida familiar y laboral entre las trabajadoras es un piso mínimo que comienza a superarse poco a poco, con crecientes esfuerzos para transitar desde la voluntariedad hacia una corresponsabilidad parental garantizada en los instrumentos colectivos.





Atendiendo a estos desafíos, los procesos de formación con perspectiva de género se plantean antes que todo como una necesidad todavía pendiente para el sindicalismo, la cual puede ordenarse en dos grandes visiones complementarias. Por un lado, se demanda la mantención y el reforzamiento de temas específicos de género, tales como la normativa laboral y sindical relativa a los derechos de las mujeres, así como la incorporación de sus intereses específicos en los instrumentos colectivos considerando las experiencias exitosas de otros sindicatos y la revisión de las tendencias y desafíos asociados a la inserción laboral de las mujeres. Por otro lado, se propone el desarrollo de contenidos transversales que atraviesen el resto de las áreas, aunque siempre de manera situada a una realidad sindical marcada por el machismo y la apatía.



Por último, en este ámbito adquieren una importancia central los conocimientos y talleres prácticos conducentes a incentivar la participación y el respeto a los puntos de vista de las mujeres y disidencias en

los sindicatos, independiente de cuál sea la representatividad que tengan en su interior bajo la premisa de que el primer paso indispensable es asumir la problemática de la desigualdad de género al interior de las organizaciones.



## 6 ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA

En línea con los planteamientos del sindicalismo sociopolítico, cabe notar que la actividad de los sindicatos es indisoluble de los vaivenes económicos, políticos y sociales de su entorno, lo cual se expresa tanto en los lugares específicos de trabajo, como a nivel macro cuando el movimiento sindical se plantea desafíos de alcance nacional o que trascien-

den lo estrictamente laboral. En efecto, las características que adquieren las relaciones laborales en una empresa o en un territorio determinado están influidas por fenómenos mucho más amplios, los que, en la medida que son bien identificados, permiten al sindicato adaptarse y planificar sus actividades con mayor claridad en el mediano y largo plazo.

Por un lado, aspectos como el funcionamiento de las economías modernas, las tendencias del empleo, los ciclos de inversión, los indicadores de distribución salarial, la agenda política-laboral del gobierno de turno y el equilibrio de fuerzas en el Congreso con sus respectivas propuestas, son identificados por las y los dirigentes sindicales como conocimientos relevantes para su práctica. Junto con lo anterior, se valora la posibilidad de discutir sobre estos y otros temas de coyuntura a nivel interesindical para construir diagnósticos comunes.

Por otro lado, desde la sociología se han desarrollado herramientas conceptuales muy útiles para analizar la situación de los sindicatos tanto a nivel de base como en su dimensión nacional, lo cual permite situar a las y los dirigentes en su realidad concreta al momento de tomar decisiones o proponerse desafíos.





La caracterización de la estructura y las formas de acción del movimiento sindical a partir de diversos indicadores, así como el grado de desarrollo de sus recursos de poder, constituyen una matriz conceptual que no solo puede mejorar la administración interna de su organización, sino que también favorece su capacidad de intercambio con la sociedad civil y el Estado.

Asimismo, existe un interés manifiesto por conocer y discutir el contenido de las nuevas tendencias gerenciales en el mundo laboral, tales como los modelos de gestión y organización del trabajo, especialmente desde una perspectiva que aborde su impacto, actual y futuro, sobre las condiciones laborales y la calidad de vida de las y los trabajadores.





## 7 TRANSFORMACIONES LABORALES



sindicalismo en este ámbito. Desde el punto de vista de las dirigencias sindicales, esta temática se ha vuelto relevante en la medida que las empresas han buscado implementar nuevos sistemas de gestión y de automatización de tareas en los lugares de trabajo, lo que los ha llevado a enfrentar múltiples amenazas y perjuicios ante la ausencia de diálogo social en estos procesos, bajo una lógica de reducción de costos, sin los consensos necesarios que permita orientarlos como oportunidades de mejora de las condiciones laborales.

Como resultado de las permanentes innovaciones en el ámbito tecnológico y de reestructuración de los procesos productivos, el trabajo es un campo de actividad en constante transformación en el que los trabajadores requieren de significativos conocimientos prácticos y teóricos para incidir. En los últimos años, las nuevas formas de organizar

las relaciones laborales a raíz del surgimiento de plataformas tecnológicas de transporte y reparto, así como los cambios derivados de la implementación de mecanismos de control algorítmico y reemplazo de funciones por parte de máquinas con sistemas de Inteligencia Artificial, han profundizado la importancia de una mayor formación para el

Sobre estos temas, el diagnóstico central es su poca o nula presencia en las instancias de formación sindical, lo que repercute en una desigualdad de conocimientos respecto a los empleadores en situaciones críticas. Entre los aspectos más relevantes, destaca la necesidad de herramientas conceptuales para com-

prender las lógicas de control y gestión de las y los trabajadores en una empresa, que sirvan para abordar las adaptaciones y transformaciones generadas por la tecnología de modo que beneficien a ambas partes, o para que al menos eviten un aumento en la intensidad del trabajo sin una compensación razonable.

Por otro lado, se consideran relevantes los conocimientos de tipo práctico, es decir, las experiencias tanto internacionales como nacionales en las que organizaciones sindicales han logrado negociar distintos acuerdos con sus contrapartes en medio de reestructuraciones productivas, los que podrían servir como referentes para la construcción de sus propios petitorios a sabiendas de los límites y posibilidades para llegar a acuerdos de transición entre las partes, lo que favorecería no solo los legítimos intereses de las y los trabajadores, sino



también una óptima puesta en marcha de los cambios que se planteen desde la administración.

Considerando esto, se propone que la formación sindical incorpore conocimientos relativos a la noción de Industria 4.0, los cambios técnicos y las reorganizaciones industriales, los nuevos modelos de gestión, la automatización y la polifuncionalidad, y una sistematización de experiencias internacionales de intervención sindical en procesos de reestructuración o de transición productiva, así

como talleres prácticos de identificación de transformaciones laborales actuales y potenciales en los lugares de trabajo.

Finalmente, junto con los avances tecnológicos se plantea la necesidad de considerar otros cambios relevantes que impactan en el mundo del trabajo, tales como las migraciones, los cambios demográficos, la evolución y el retroceso de ciertos derechos sociales, el cambio climático, el aumento en el desempleo, entre otras variables que convergen en nuevos riesgos y desafíos.



## 8 LEGISLACIÓN E INSTITUCIONALIDAD LABORAL

El conocimiento sobre los límites y posibilidades que ofrece la legislación laboral es uno de los componentes fundamentales para toda acción sindical efectiva en defensa de los intereses de las y los trabajadores. Por un lado, éste se entiende como las leyes que regulan los contratos entre trabajadores y trabajadoras y empleadores, mientras que, por otro lado, alude al conjunto de organismos, instituciones y mecanismos

involucrados directa e indirectamente en las relaciones laborales.

Debido a su naturaleza, gran parte de los contenidos sobre legislación e institucionalidad forman parte de otros ejes de formación propuestos, de modo que aquí se sintetizan principalmente aquellos que por su relevancia ameritan un tratamiento específico. En este sentido, la demanda más reiterada refiere a con-

tenidos jurídicos prácticos y generales, pero se critica que estos tengan un excesivo protagonismo en las instancias de formación, considerando que el objetivo no es generar abogados sino dirigentes y dirigentes integrales.

Para las y los dirigentes que se están involucrando recientemente en el mundo sindical, los conocimientos más valorados son los de derecho individual y colectivo que suelen tener una aplicación inmediata en los lugares de trabajo, ya sea para evitar abusos laborales y atropellos por parte de los empleadores, o bien para tener una mayor claridad sobre las posibilidades que ofrece un sindicato. En este sentido, cobran relevancia el manejo de los mecanismos de fiscalización y procedimientos de denuncia, incluyendo aspectos técnicos como las formas de cálculos de remuneraciones y liquidaciones de sueldos.







para encontrar puntos de vista comunes sobre los aspectos favorables y perjudiciales de la ley, especialmente teniendo sobre la mesa los modelos sindicales y de negociación presentes en otros países. Junto con ello, se plantea la importancia de conocer experiencias concretas de utilización de la legislación por medio de resoluciones emblemáticas de los máximos tribunales, incluyendo controversias y la doctrina contenida en tratados internacionales para aquilatar sus alcances en el sindicalismo nacional.

Cabe mencionar que, dada su relevancia, el diagnóstico en torno a la formación para la negociación colectiva y el derecho a huelga se abordan de manera detallada como ejes particulares, razón por la cual no se incluye en este apartado.

Además de estas herramientas que mejoran la capacidad de acción de las y los dirigentes, entre aquellos con una

trayectoria más dilatada existe una mirada más crítica, que demanda espacios de mayor deliberación entre dirigentes



## 9 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el principal mecanismo que tienen las y los trabajadores para proteger sus derechos y obtener mejoras en sus condiciones laborales, ya que a través de ella pueden reducir parcialmente la asimetría de poder que tienen frente a sus empleadores. Por esta razón, suele ser la actividad más valorada e importante para las organizaciones sindicales, ocupando gran parte de su tiempo y sus recursos. En este sentido, el aprendizaje y fortalecimiento de las capacidades de negociación colectiva es un pilar central en cualquier plan de formación sindical.

Desde el punto de vista de las y los dirigentes sindicales, las actividades de formación en torno a la negociación colectiva son altamente valoradas, aunque con matices de acuerdo al nivel de experiencia que tienen. Para los más principiantes, se releva la importancia de

manejar aspectos técnicos básicos como las reglamentaciones y los derechos relacionados con la ley que rige el procedimiento, especialmente los relativos al acceso a información económica de las empresas, así como de habilidades básicas de negociación, conocimiento sobre las demandas más relevantes a plantear y la gestión de los alcances y límites razonables para un buen contrato colectivo.

En un nivel intermedio de conocimiento, surge un diagnóstico que apunta a las insuficiencias de los planes de formación básicos y una demanda por contenidos complementarios. En particular, el foco de interés se orienta más hacia herramientas para una lectura crítica de la información proporcionada por las empresas y técnicas para la elaboración de información propia, que permitan







contrastar y cuestionar algunos de los argumentos más comunes por parte de los empleadores, relativos a la escasez de recursos para satisfacer las demandas de su contraparte. Asimismo, cobra relevancia la capacidad de elaborar e implementar planificaciones estratégicas de largo plazo, para enfrentar negociaciones colectivas con suficiente anticipación y un correcto despliegue de recursos, tanto en términos de organización interna de sus afiliados, como en cuanto a la construcción de demandas, la preparación de escenarios y la anti-

ciación de las maniobras empresariales. También, entre las y los dirigentes con más años de experiencia, se plantea un interés por analizar y discutir sobre procesos de negociación y de huelgas emblemáticas, ya sea por su éxito, su fracaso o su peculiaridad, así como de realizar balances de sus propios procesos y los de otras organizaciones. En este punto cabe destacar un interés por metodologías participativas en las que las y los dirigentes puedan hacer presentaciones sobre las negociaciones colectivas y/o huelgas más relevantes

que han enfrentado, de modo que se desarrolle una discusión intersindical que enriquezca su capacidad reflexiva ante futuros desafíos.

Por último, entre las y los dirigentes con una trayectoria más dilatada se observa principalmente una inquietud por explorar nuevos temas y aspectos a abordar en una negociación colectiva. Esto se refleja en una valoración del conocimiento sobre las características de las negociaciones en otros sectores de la economía y, sobre todo, en torno a experiencias de

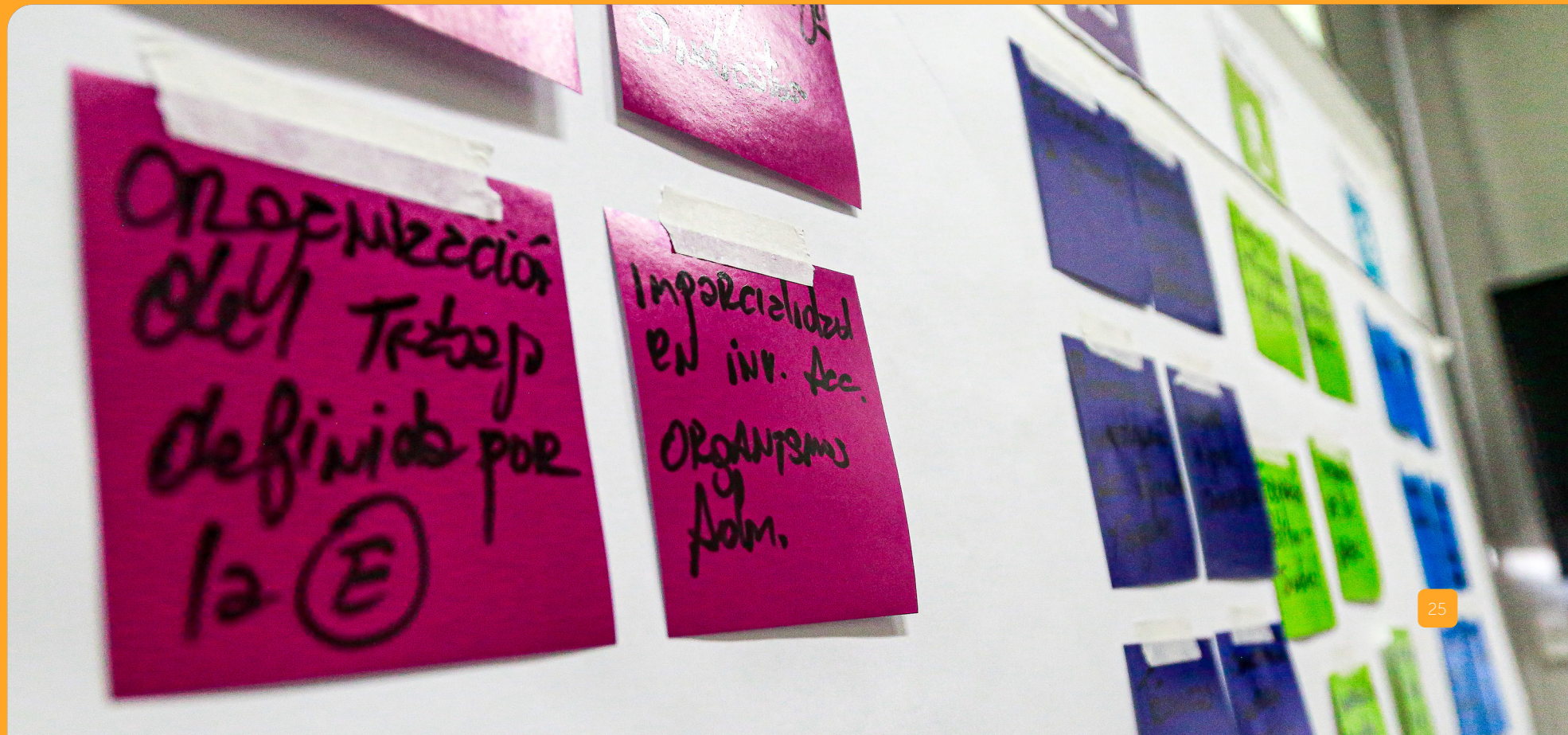


negociación interempresas que contribuyan a superar la atomización del sindicalismo, con especial énfasis en negociaciones por rama de actividad económica. Esto lleva a un interés por los estudios y debates sobre los modelos existentes en otros países y sobre el rol que deben tener los organismos de nivel superior no solamente respecto a los temas laborales, sino a cómo puede

impactar la actividad sindical en la distribución de la riqueza a nivel regional y nacional.

Las diferencias de diagnóstico identificadas apuntan a la necesidad de abordar la formación sobre negociación colectiva desde una perspectiva que trascienda sus aspectos técnico-jurídicos, abarcando también una dimensión sociopolítica

que considere las relaciones de conflicto inmanentes a las relaciones laborales; una dimensión estratégica que dé cuenta del carácter permanente de la negociación entre sindicatos y empresa, y la experiencia práctica para enfrentarlas; y una dimensión comunicacional, que contribuya a un óptimo flujo de información y participación de las y los miembros del sindicato.





## 10 HUELGA Y SINDICALISMO

La huelga es un derecho fundamental en el ámbito laboral, reconocido por la OIT y protegido y regulado por la legislación chilena. Dada la relación asimétrica que existe entre el empleador y las y los trabajadores en función de las diferencias de poder y recursos económicos, legales, de acceso a la información, entre otros, la huelga es una herramienta que poseen las y los trabajadores para ejercer sus derechos a la

libertad sindical y a la negociación colectiva, permitiéndoles defender sus intereses laborales, económicos y sociales.

Más allá de su vínculo con los lugares de trabajo, la huelga es también una forma de acción que reviste componentes significativos de autonomía para las y los trabajadores. En efecto, existen huelgas cuyos objetivos no pueden resolverse

por parte de un empleador particular, e incluso pueden responder a una voluntad de solidaridad o protesta sin demandas determinadas, expresiones que cuentan con antecedentes históricos y diversas manifestaciones de respaldo en la jurisprudencia.

Desde el punto de las y los trabajadores, desde hace varias décadas se han identificado los factores que dificultan el ejercicio del derecho a huelga, entre los que destacan la sobrerregulación presente en la legislación laboral chilena, como también, un importante número de instituciones jurídicas dirigidas a su predictibilidad y bajo impacto. Por otro lado, las prácticas antisindicales desde las empresas también surgen como un obstáculo relevante, especialmente cuando estas se orientan al desgaste, la división y el despido de los trabajadores y trabajadoras involucrados una vez concluido el proceso.





En función de lo anterior, se diagnostican como una de las principales debilidades de la formación en materia de huelgas su tratamiento exclusivamente subordinado a otros temas como la legislación y la negociación colectiva. Enseguida, se plantea la necesidad de una mayor profundización en la materia, en torno a una caracterización de la historia de las huelgas en el país en sus diversos tipos y su evolución junto con los cambios en los escenarios políticos y la institucionalidad, además de sus dimensiones legales y constitucionales, especialmente cuando están orientadas a conocer las prácticas más comunes por parte de los empleadores y la mejor manera de contrarrestarlas.

A estos aspectos cabe agregar la inquietud por conocer las experiencias de huelgas que han tenido otros dirigentes y dirigentas, así como herramientas



para la planificación y organización de la fuerza propia, ya sea en términos de disposición de recursos con mecanismos como los fondos de huelga, o bien respecto a cuáles son las tácticas más

efectivas para ganar las demandas en distintos escenarios, teniendo claridad de los límites, contradicciones y consecuencias de la realización de huelgas para la práctica sindical.



# 11 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL



Un fenómeno que adquirió especial importancia, sobre todo entre las bases, fue la pandemia Covid-19. Para muchos, la pandemia y las medidas sanitarias fueron un ejemplo de la desprotección en que un importante segmento de trabajadores se encuentran desprotegidos. A muchos se les obligó ir a trabajar y trasladarse en medios de transporte con altas probabilidades de contagio y la gran mayoría no tenía las posibilidades de negociar mejores condiciones no sólo dentro de los espacios de trabajo, sino que fuera también.

Para las y los trabajadores informales la crisis sanitaria fue aún peor. No solamente muchos no pudieron dejar de trabajar y protegerse del contagio, sino que un porcentaje importante no pudo trabajar (por las cuarentenas) y quedó sin ingresos producto de su trabajo.

La preocupación por el daño que el trabajo produce o puede producir en la salud de las y los trabajadores fue un asunto que apareció constantemente. Lo anterior fue complementado o profundizado hacia una concepción más amplia, en la cual el trabajo se relaciona con la salud en general, no solamente con accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Así, el trabajo es un determinante de la salud y no solamente un factor de riesgo, el trabajo produce salud.

Esto se relaciona con mucha fuerza con los nuevos procesos productivos que han emergido en las últimas décadas. Estos nuevos procesos y escenarios se entrelazan con los más tradicionales y sus efectos sobre la salud de las y los trabajadores también van cambiando y requieren nuevas formas de abordaje. Y hoy día el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido incluido dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo por la OIT.





Lo anterior refuerza la idea que la salud laboral se encuentra íntimamente asociada al tipo de relaciones laborales existentes en el centro productivo y a nivel nacional. En este sentido, se indicó que para que el trabajo sea un aporte para la salud, no sólo no debe enfermar o no accidentar, sino que debe generar condiciones de vida apropiadas para la buena salud. Esto incluye también ingresos, capacidad de negociación, jornadas saludables, capacitación y desarrollo,

protección en la vejez, entre otras. Esto refuerza la idea del trabajo como una determinante social de la salud.

Para abordar estas necesidades, se propone la incorporación de nuevos conocimientos y estrategias para promover la salud en el trabajo y eliminar o modificar lo que enferma, accidenta o genera mala salud. Esto debe realizarse poniendo en el centro el conocimiento y experiencia que las y los trabajadores tienen respecto

a su trabajo y el impacto que tiene sobre su salud. Es decir debe haber un énfasis en la participación sustantiva de las y los trabajadores en los procesos de identificación, modificación, evaluación y ejecución de herramientas y métodos que los protejan y también que les permita el desarrollo de un trabajo y vida saludable.

El lugar del sindicalismo y su capacidad de luchar por mejores condiciones de salud en el trabajo (tanto físicas como



psicológicas), así como por establecer relaciones laborales saludables es considerado central, y por lo tanto la capacidad de formarse en estas materias es muy valorada.

Se destaca también la necesidad de ampliar los espacios de protección y mejora de las condiciones laborales ya no solamente en el espacio de trabajo, sino también en lo que refiere con la progresiva ampliación del tiempo libre de las y los trabajadores para compartir con la familia, participar de actividades sociales y mayor descanso. Se reconoce entonces que el trabajo define estilos de vida, y es necesario avanzar a estilos de vida saludables producidos por el trabajo.

Además la necesidad de tener una vejez saludable como parte de los desafíos de la salud laboral aparece como un gran desafío: cómo logramos llegar a viejos



siendo sanos, cómo hacemos que nuestra vida laboral nos permita una vejez no sólo económicamente apropiada sino que con buena salud.

Así, la disminución de la jornada laboral, regular la intensidad y carga de las ta-

reas en el trabajo son discusiones que se articulan con detener el maltrato y abuso por parte de las jefaturas en los lugares de trabajo. Se plantea ir más allá de solamente identificar los riesgos existentes, sino en construir relaciones laborales adecuadas para la salud de las y los trabajadores.



## SOBRE LAS PEDAGOGÍAS EN LA FORMACIÓN SINDICAL

Para entregar los contenidos que se proponen y cumplir con sus objetivos, toda instancia de formación sindical se basa en una apuesta pedagógica ya sea implícita o explícita. A grandes rasgos, la formación sindical en Chile se ha realizado siguiendo metodologías clásicas en las que todos los temas son presentados por profesores de manera generalmente unilateral y marcadamente vertical, mientras que los participantes solo pue-

den preguntar y, en el mejor de los casos, presentar un punto de vista o experiencia distintos sin mucho espacio para el diálogo o el debate.

De lo anterior dan cuenta los mismos trabajadores y trabajadoras, al cuestionar las modalidades tradicionales de transmisión de conocimiento como espacios “aburridos”, en los cuales “no hay participación” ni “aprendizaje práctico”; ade-

más, estas modalidades tradicionales se basan en el aprendizaje como un proceso individual, sin espacio para “compartir distintas experiencias” ni para realizar “trabajo grupal para abordar temas particulares”. Para abordar este diagnóstico, parece relevante tener presentes al menos cuatro aspectos.

En primer lugar, es evidente que para las y los trabajadores un enfoque pedagógico adecuado para la formación sindical debe contemplar, selectivamente de acuerdo a cada instancia y también de manera combinada, los siguientes criterios: i) más espacios de diálogo y reflexión crítica; ii) más actividades en las que la participación de las y los trabajadores tenga un rol central; iii) un mejor aprovechamiento del aprendizaje basado en la experiencia; y, iv) una orientación hacia el empoderamiento de los dirigentes que promueva la acción y los cambios en sus lugares de trabajo.





En segundo lugar, y en función de lo anterior, es necesario que las estrategias didácticas consideren la implementación de diversos formatos de transmisión del conocimiento, utilizando pero también superando la tradicional clase expositiva unidireccional con un enfoque más flexible. Para enriquecer estos formatos puede considerarse la realización de talleres participativos, las pasantías nacionales e internacionales entre sindicatos e instancias de formación de rubros similares, la incorporación de niveles de formación con distinta complejidad, la organización de debates temáticos, e incluso propuestas más innovadoras como la incorporación de obras de teatro pertinentes u otras expresiones artísticas.

En tercer lugar, es relevante sopesar la incorporación de tecnologías, tomando



en cuenta las amplias brechas digitales en los distintos sectores. Con una adecuada nivelación, las herramientas, dispositivos y plataformas virtuales pueden facilitar la entrega de conocimientos y la construcción colectiva de saberes, además de que permite en muchos casos descentralizar y acercar las instancias de formación a regiones y comunas más apartadas sin el aumento excesivo de costes que implica la presencialidad obligatoria. Lo anterior, por cierto, con un importante componente de inclusión, al posibilitar la asistencia de aquellos grupos de dirigentes y dirigentas, que por causas de salud o laborales de cuidados, se les dificulta o imposibilita asistir presencialmente.

Finalmente, para acercar los ejes y contenidos a las necesidades reales de las y los trabajadores, parece fundamental incorporar la consulta previa a sus organizaciones sindicales, así como mantener un diálogo permanente que permita ir adaptando las propuestas, pedagogías y contenidos, especialmente distinguiendo los intereses de las organizaciones de base y las suprasindicales. Con esto, los aprendizajes podrán responder a contextos y demandas particulares. En ese sentido, el presente diagnóstico y bases no solo suponen un desafío institucional, sino también, es la expresión de nuevas formas de pensar un aspecto tan relevante para la vida de las organizaciones sindicales, como lo es la formación.



**Queremos conocer tu opinión**



Escanea el código QR  
y deja tus comentarios sobre  
esta publicación