

La huelga en la Telefónica. Entrevista con Rodolfo Flores, dirigente sindical de Telefónica, 25 julio de 2002, Manuel Ossa.

*Reportajes especiales del Correo de los Trabajadores.
(Prensa de los Colectivos de Trabajadores, CC.TT.). RECT N°1-07-2002*

El Correo de los Trabajadores había conversado el 28 de junio con el compañero Rodolfo Flores, dirigente sindical de la Telefónica. En ese momento, ya se había votado la huelga, con una inmensa mayoría, un 95%. Esta se hizo efectiva el lunes 1° de julio. Exigían a la empresa que las negociaciones partieran por el "piso" que tenían, y no por menos. En particular, que se echaran para atrás los planes tendientes a precarizar o "flexibilizar" - como dice la patronal, (apoyados por Foxley) los puestos de trabajo. Pedían, además, 3% de aumento, lo que en términos reales es un 1,5%. Unos 3.500 trabajadores del Grupo Telefónica se habían plegado a la huelga, a pesar de sus diferencias en cuanto a escalas de sueldos, que van de 350.000 a 2.000.000 pesos, y a la cantidad de sindicatos en que se reparten los trabajadores de la Telefónica, sin dejarse convencer o amilanar ni por la propaganda ni por el amedrentamiento por parte de la empresa. La prensa escrita casi no había hablado del conflicto, la televisión lo había hecho apenas, y sólo en el contexto de supuestos sabotajes - cortes de cables telefónicos. Parecido a cuando se descarriló un tren del Metro. También los trabajadores eran entonces los primeros sospechosos. Y luego, cuando se descubriera "fatiga de material" como su causa, no se disculpó a los trabajadores con la misma publicidad con la que se los había denigrado.

Un analista de El Metropolitano sospecha ahora - ¡con todo respeto! - que los cortes de cables telefónicos pudieran haber sido hechos por esbirros de la misma empresa... Fuera de los ladrones comunes que, como casi todos saben, pero ahora ni se nombran, llevan semanalmente metros de cable a los diversos "persas" de Santiago.

Encontramos al compañero Flores el jueves 25 de Julio, en el piquete de huelga junto al edificio de Plaza Baquedano.

Después de casi cuatro semanas, ¿cómo va el conflicto?

Es complicado sostener el conflicto ante la eventualidad de que se produzca el descuelgue, lo que pone en peligro la unidad sindical que hemos construido. Vamos a someter a consideración de los trabajadores el resolver bajar la huelga, acogiéndonos al artículo 369 del Código del Trabajo, es decir, un nuevo contrato idéntico al anterior, excepto que no tiene reajustabilidad. Se tiene claro que esto significa una nueva fase en un mismo conflicto. Este se va a prolongar por dieciocho meses más, que es cuando tocaría nuevamente negociar. Es, pues, una prórroga de contrato por dieciocho meses.

Es importante sacar todas las lecciones, porque nos hemos enfrentado no

sólo a nuestro empleador aquí en Telefónica, sino a todo un sistema. Es una transnacional cuyo presidente del Directorio es un connotado personaje del ámbito empresarial chileno, Bruno Philippi, que articuló un equipo directivo donde hay personajes importantes de la Concertación, como el Sr. Bustamante, quien al mismo tiempo es Presidente del Directorio del Metro.

Además, cuenta con amplios recursos como para tener importante influencia en el poder judicial: equipos de abogados que permanentemente hacen lobby y además contrató para hacerse cargo de la seguridad al General (R) de Carabineros, Sr. Ruitort, quien, aún siendo retirado, mantiene ciertas influencias y ascendencias de mando sobre los carabineros activos. De hecho, desde el comienzo del conflicto, el día primero del mismo, la empresa presentó un recurso de protección. Rápidamente, el día siguiente, tenía una orden del 17 Juzgado para que brindara protección a los edificios en función de la Ley de Telecomunicaciones. Esto permitió hacer uso de la fuerza de Carabineros para ingresar reemplazantes en forma ilegal, o sea, contrariando un dictamen de la Dirección del Trabajo. Esta tiene una escasa facultad de fiscalización. Lo más que pudo hacer fue pasarle una multa del orden de los diez millones de pesos, la nada misma para una empresa como ésta. Esta multa fue como una especie de compra de violación de la ley, pues se la pasó una sola vez, con lo que le dio carta blanca para mantener la violación de la ley hasta el día 15, cuando la ley estipula que podría contratar reemplazantes, para lo cual la Comisión Negociadora de la empresa presentó la última oferta con las 4 UF que estipula la ley. Se recurrió a distintos ámbitos - el político, principalmente de la Concertación, donde hubo un silencio cómplice. Se le pidió tomar conocimiento al Gobierno, tanto en el sector Telecomunicaciones como en el del Trabajo. Evitaron pronunciarse principalmente sobre el tema de la violación de la ley por el uso de carabineros para permitir el acceso de los reemplazantes - carabineros que actuaba bajo la evidente influencia del este General en retiro contratado por la empresa.

Posteriormente la empresa hizo una maniobra comunicacional. Tenía plena cobertura de parte de la prensa. La huelga fue sometida a un cerco de silencio que se debe al poder que le da el avisaje de Telefónica, especialmente en televisión. El conflicto se dio a conocer solamente a través de algunos medios de prensa de radio y escasamente en la prensa escrita, excepto cuando la administración de Telefónica hizo denuncias públicas respecto a supuestos atentados en la red, haciendo ver indirectamente que los autores podrían ser trabajadores en huelga.

En dos oportunidades durante la huelga hubo ocasión de abrir una instancia de conversación para negociar con la empresa. Pero ésta se quedó en su posición de mantener su última oferta. Esta oferta era inferior al piso que contempla la ley en su artículo 369, ya mencionado.

Lo que está contenido en el proyecto de la empresa son dos cosas: una rebaja inmediata de las remuneraciones, supuestamente para ajustarlas a niveles de mercado; y un sistema de gestión de recursos humanos que permita la flexibilidad y un aumento de la precariedad laboral al bajar los costos de despido.

¿Cómo supieron ustedes de este proyecto de la empresa?

Desde comienzo de año, la empresa ha estado haciendo una campaña de

propaganda respecto a su proyecto de recursos humanos y, posteriormente, antes de que fuera votada la huelga ocupó gran parte del tiempo y de la línea ejecutiva en hacer reuniones con grupos de trabajadores para explicarles el proyecto de la empresa y llamarlos a aceptarlo y no votar la huelga. La respuesta de los trabajadores fue que más del 95% de ellos votó la huelga y más de un 96% la hizo efectiva.

Además del reclamo contra este proyecto, ¿tenían ustedes una reivindicación concreta?

Sí, el mismo proyecto de contrato vigente, más un sistema que apuntara a dificultar los despidos, con una penalización por cada despido, adicional a la ya pactada en el contrato colectivo. Era una fórmula que no constituía un costo del contrato, en la medida en que la empresa no despidiera a nadie. Pero fue tal la distancia entre los contratos vigentes y la última oferta de la empresa, que prácticamente no dio posibilidades para hacer un espacio de negociación.

Los trabajadores se han mantenido permanentemente movilizados y activos en las distintas áreas, esencialmente técnicas, han mantenido turnos de 24 horas y han enfrentado a las empresas contratistas para que no operen como reemplazantes durante los primeros 15 días del primer período, y en el segundo período, cuando ya la empresa está autorizada para contratar reemplazantes - pero la ley estipula que sean contratados directamente por la empresa, y no por terceros - por tanto también se trabajó en la calle para impedir que los contratistas trabajaran sobre las redes.

Desde que nos planteamos el conflicto, nadie pensó que iba a tener esta duración. Ha sido éste el conflicto más largo de los últimos cuarenta años en Telefónica. Los trabajadores hicieron el gran esfuerzo de hacer un acopio de recursos para aguantar de 15 a 20 días. A esta altura del conflicto, cuando la gente va a tener pronto un mes sin sueldo, hecha la evaluación vemos que la gente, no sólo está agotada físicamente, sino que también económicamente no tiene la capacidad como para continuar el movimiento de huelga.

En esta circunstancia, después de muchos años, los trabajadores hemos enfrentado esta negociación colectiva con un gran frente unitario que agrupó al 95 por ciento de los trabajadores del grupo Telefónica, porque son varias empresas que estamos en proceso de negociación. Dada la debilidad de los trabajadores desde el punto de vista económico, más allá de que quisiéramos o no seguir la huelga, hemos evaluado acogernos al artículo 369 del Código del Trabajo, con un objetivo básico que es conservar la unidad sindical. Pensamos que el proceso anterior y esta huelga, hecha bajo el signo de la negociación colectiva, abre una nueva fase en que no sólo vamos a tener que enfrentar una serie de presiones a nivel judicial - puesto que la empresa va a intentar judicializar el proceso de aquí en adelante respecto a la aplicación del artículo 369, sino también enfrentar las diversas maneras de represión y de acciones de represalia que se pueden dar en el interior de la empresa.

Lo que deja claro este conflicto son, básicamente, dos cosas: 1º que la ley laboral reformada no constituyó ningún avance que permita diferenciar de la ley anterior en lo que es negociación colectiva; 2º que los trabajadores, más que enfrentar a una empresa, nos hemos enfrentado prácticamente con todo

el sistema del poder en Chile - puesto que ésta es una empresa que se constituyó en un foco de atención no sólo para los trabajadores desde el punto de vista sindical, sino también para los empresarios. Según mi impresión, éste ha sido uno de los últimos grandes movimientos sindicales en la empresa privada, por la cantidad de trabajadores, alrededor de 3.500 movilizados en el conflicto. Esto nos va a llevar a revisar no sólo las formas de organización, el tipo de relación entre los sindicatos, entre los dirigentes sindicales, entre ellos y sus bases, sino también a pensar cómo procesos de este tipo no pueden ser procesos que comiencen sólo con la normativa legal, sino que tienen que empezar mucho antes y también que será necesario superar las formas de luchas con las que enfrentamos este proceso.

¿Cómo es que ustedes lograron esta unidad de todos los sindicatos del grupo Telefónica?

En esta empresa, el año pasado hubo alrededor de 1.600 despidos. Los sindicatos hicimos un esfuerzo por defender esos puestos de trabajo. Pero el paro que se planteó tuvo que ser levantado porque no tuvo la suficiente adhesión, especialmente por temor, pero también por un escaso nivel de conciencia no sólo sindical sino política de los trabajadores. Esta es una empresa en la cual, entre los trabajadores, hay una alta proporción que vota por la derecha, a pesar que la mayor parte de los dirigentes sindicales puede decirse que es de izquierda, pero tampoco responde a un nivel de politización, sino que todavía es como el movimiento sindical tributario del sindicalismo legal y que se fortaleció en un cierto marco de legitimidad interna de parte de la empresa, como interlocutor válido de la administración en los períodos de crecimiento de la empresa. Pero en los períodos de crisis, comienza a constituirse en un obstáculo y, ante la eventualidad de una rebaja generalizada de remuneraciones para crear condiciones para rebajar plantilla, todos coincidimos en que era necesario unir las fuerzas para enfrentar en la mejor forma este proceso de negociación colectiva en que todos estamos en conflicto y donde nuestro único capital es la unidad sindical.

Por ello es que no nos arriesgamos ahora a seguir la huelga, dado que la disposición de los trabajadores viene en baja por razones físicas, psíquicas y económicas, con la posibilidad de que la gente se descuelgue. Y esto sería el quiebre del movimiento sindical.

¿En qué sentido esta huelga y los resultados obtenidos y no obtenidos les hacen repensar la organización sindical de los trabajadores y más allá de los sindicatos?

Diría dos cosas: una, que estos sindicatos tienen un alto componente clientelístico, porque son sindicatos con un cierto nivel de gremialismo o supuesto apoliticismo. Lo otro, es que nos enfrentamos, en situación de conflicto, con trabajadores en contra de otros trabajadores, porque son los trabajadores de las empresas contratistas, o los desempleados que son contratados como reemplazantes, los que son un factor de debilidad del movimiento sindical, es decir, de los que estamos en huelga.

De allí la pregunta: ¿cómo hacemos alianzas y ampliamos los horizontes de la relación sindical de modo tal de incorporar a trabajadores de otras empresas y que la competencia no sea transferida a los trabajadores, ampliándonos también hacia aquellos trabajadores relacionados con nuestra actividad y que operan como terceros? Vemos esto como un período en que

las empresas transnacionales buscan formas de precarizar y abaratar el costo de la mano de obra, y una de ellas es "tercerizar" el trabajo. ¿Y en qué forma van a lograr estas alianzas con trabajadores desempleados que, también ellos, están luchando por sobrevivir?

Lo primero sería lograr que esos trabajadores también se sindicalicen, puesto que los sindicatos en Telefónica son interempresas. Con ello se lograría hacer procesos de negociación colectiva que abarquen a la Telefónica y a las empresas contratistas, de tal manera que una lucha apoye a la otra. Sabemos que esto es sumamente complejo y que el movimiento sindical por sí mismo no va a resolver esta situación, puesto que los niveles de precarización y terciarización de funciones van a ir aumentando.

Personalmente pienso que la solución del problema es de carácter político. Y esto pasa por el conjunto del movimiento sindical, no sólo por una u otra empresa.

Para eso se requerirá, entonces, un trabajo de formación política de los mismos trabajadores....

Sin duda. Distintas organizaciones tienen pequeñas escuelas sindicales. Nos enfrentamos a la necesidad de ir convergiendo en estos esfuerzos que hoy son dispersos, para hacer uno solo. Tenemos que resolver además problemas de carácter organizativo, pues muchos de estos sindicatos bajan muchas de sus actividades en períodos en que no hay movilización. Pero hoy día estamos enfrentados a un proceso que tiende a tomar características de permanencia, como conflicto. De ahí que nos preguntamos: uno, cómo pasamos de la huelga a una situación en que los procesos internos dentro de la empresa quedan profundamente fracturados y resentidos. Y segundo, cómo resolvemos el problema de aumentar nuestra capacidad de movilización y de intervención sobre los mecanismos que mueve esta empresa.

Ha dicho que hay dificultad en encontrar solidaridad con los trabajadores en Santiago. ¿Qué pasa con los trabajadores internacionales? Esta empresa es internacional. ¿Han tenido alguna solidaridad de parte de los trabajadores españoles?

Sí, hace un par de años atrás formamos una coordinación de las organizaciones sindicales de las operadoras de la Telefónica en América Latina y España. Pero los sindicatos españoles, muy ligados a los sindicatos europeos, miran mucho a Europa, aún cuando mantienen lazos de solidaridad y nos sirven de canales para algunas relaciones sindicales y dan apoyos específicos. También mantenemos contacto con las organizaciones sindicales de Brasil, Perú y Argentina, pero no nos ha sido posible articular una suerte de sindicato único a nivel latinoamericano, pues estamos enfrentados a distintos procesos bastante complicados. En Perú, por ejemplo, en estos momentos han sido despedidos alrededor de 700 trabajadores y los trabajadores de la Telefónica del Perú estaban en una huelga bastante complicada y también los trabajadores argentinos están visualizando procesos de reducción de plantilla, incluso han estado haciendo procesos de suspensión de trabajadores, como "vacaciones" sin sueldo. Ahora hay una situación de crisis, Pero pensamos que en algún momento nos vamos a articular como asociación sindical a nivel continental, como también establecer un nexo con los trabajadores de Telefónica en España

que se agrupan en dos centrales principales. Con algunos de ellos tenemos más contacto, sobre todo con las Comisiones Obreras de Cataluña que nos han apoyado en este conflicto.

Tomás Moulian, en un artículo que apareció hoy en el diario electrónico El Mostrador dice que las declaraciones que ha hecho el directivo de la Telefónica en Chile hubieran sido objeto de grandes críticas en España, si hubieran tenido lugar allá.

Me imagino que la práctica empresarial en Europa, específicamente de Telefónica en España, es distinta a la que hace Telefónica en los países periféricos como el nuestro. Los españoles han tenido especial cuidado en Chile de nombrar como Presidente del Directorio a un chileno, como para poner una barrera a cualquier perfil de tipo nacionalista, puesto que, como buen empresario o cuadro administrador del empresariado nacional el Sr. Philippi tiene una trayectoria en Chilectra, Grupo Gener, donde se hicieron procesos similares de reducción de plantilla. El es altamente ideologizado. Su visión de la empresa y del rol de los trabajadores dentro de ella y de las organizaciones sindicales es clásicamente que el mercado regula todas las relaciones internas y que los sindicatos a lo más son organismos funcionales a lo que la administración denomina "gestión de recursos humanos". Pero en estos momentos él vino con una misión específica, la de resolver, primero, el tema regulatorio de la telefonía básica, uno de los factores que, según planteo de la administración, sería responsable de la baja de la empresa, y segundo, instalar un modelo de empresa de gestión, mandando a una buena parte de las funciones que realizan los trabajadores hacia contratistas externos, en la medida en que muchas de esas funciones se encuentran a un precio menor en el mercado.

Esta crisis de la empresa se inscribe también en el ámbito internacional. En este momento todos los "telecoms", menos el de Inglaterra, están perdiendo mucha plata y no saben cómo pagar la deuda. Eso explica en parte lo que ha pasado con WorldCom en USA, y lo que ha pasado en Alemania, donde han echado al jefe de la Telekom alemana. Dice un artículo aparecido en el último The Economist que eso se debe a que han invertido por encima de la demanda. Es decir, que se ha invertido sobre la base de una expectativa de demanda que no se ha cumplido. De ahí se ha derivado una enorme deuda. El principal accionista de Telefónica España es el Banco de Bilbao Viscaya Argentaria, gerenciado por conspicuos operadores del capital financiero, quienes en los últimos años se han dedicado a elevar el valor bursátil de la empresa, más que hacer que esta empresa aumentara sus ingresos y que obtuvieran una subida del valor de éstos por los servicios que prestaba. Por otro lado, en su política de inversión en el exterior, hicieron una gran inversión en el celular de tercera generación en Europa, que no lograron cristalizar, porque los mercados no dieron para demandar toda la gama de servicios que se suponía que esta tecnología podía ofrecer. Además, ellos operan sobre la base de un optimismo que sólo considera el aprovechamiento de las ventajas comparativas a nivel mundial, lo que redundó en estrechamiento de los mercados en la medida en que ellos mismos han ido bajando los costos de mano de obra hasta el punto que los consumidores con menos plata dejan de pagar en primer lugar los servicios, como es el caso de la Argentina en este momento.

Entonces, tal vez quiere la Telefónica afirmarse aquí en Chile, para resarcirse en parte de las pérdidas en otros lados...

Efectivamente. Los compromisos de ingresos desde los operadores de América Latina, impactados por la crisis de Argentina, hacen que se planteen operaciones de reducción de costos, y por esa vía mejorar los resultados de las agencias operadoras, para ir a financiar los gastos incurridos en la Casa Matriz española y que ya tienen una primera radiografía, en el momento en el que por los resultados de la bolsa de Nueva York, han tenido que ajustar su estado financiero a las exigencias de la normativa contable norteamericana, de tal manera que después de mucho tiempo aparece arrojando importantes pérdidas. Además, las apuestas por el lado de internet, especialmente lo que fue por parte de Terra la compra de la empresa Lycos significó hacer una pérdida contable que afectó a todas las operadoras. En Chile son alrededor de 3 mil millones de pesos en pérdidas, por efecto solamente de la diferencia entre el valor bursátil y el valor libro de las acciones de Terra Lycos, de la cual la filial de Telefónica CTC Chile es propietaria a través de CTC Mundo.

En resumen, ¿interpreto bien que ustedes sacan dos consecuencias de esta huelga? En parte, ha sido una derrota de los trabajadores, porque no pueden sostenerla más. Pero tienen ahora un nivel de reflexión mayor con el fin de acumular fuerzas de otra manera, entre otras con nuevas alianzas... No es una victoria total, diría yo, porque no estamos logrando lo que nos propusimos como proyecto de contrato colectivo. Pero hemos logrado probar en la práctica y mejorar el proceso de unidad sindical. En el proceso de negociación colectiva, no estamos aceptando la oferta de la empresa, ni tampoco estamos logrando nuestros objetivos. Logramos defender en buena parte lo que teníamos, pero no logramos mejorar los objetivos de la estabilidad laboral y crecimiento de remuneraciones. En lo de la estabilidad, la penalización en caso de despido, ni el incremento real de nuestras remuneraciones del 1,5%. Pero, por el otro lado, la empresa no logró instalar su sistema de rebaja de remuneraciones y de terciarización de los costos y de la plantilla.

¿No va a haber una ola de despidos?

No la va a haber en forma inmediata, es mi impresión optimista. Pero vamos a tener que enfrentar una ofensiva por parte de la empresa sobre determinados segmentos de los trabajadores para que se salgan de los sindicatos, esto es, sobre los trabajadores que están en las áreas sensibles de los especialistas y de la técnica y los líderes de negocio. Porque los grandes impactos de la empresa han sido en esa área.

Nos hemos dado cuenta que el Sr. Philippi está dispuesto a hacer perder mucha plata a la empresa, con tal de poner en derrota el movimiento sindical. Para evitar la alternativa de la derrota es que hemos decidido, manteniendo la unidad, terminar este conflicto sin perder nuestros beneficios, a pesar de no haber logrado nuestros objetivos de estabilidad y crecimiento.

Al día siguiente de esta entrevista, los trabajadores, reunidos en el Estadio Nataniel, resolvieron por amplia mayoría de un 91% poner fin al conflicto en

los términos recién explicados, y reanudar sus labores el siguiente lunes 29 de julio. Manuel Ossa, CC.TT.

Nota: si desea suscribirse a la serie de Reportajes Especiales del Correo de los Trabajadores, envíenos su dirección a colectivosdetrabajadores@cctt.cl o solicítela al fono (56 2) 689 6048. Santiago de Chile, RECT N°1-JUL-02.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios “Miguel Enríquez”, CEME: <http://www.archivo-chile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.) Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores.

© CEME web productions 2005

