



Departamento de Estudios

Aportes al Debate Laboral N° 1

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:

**Sindicalismo y Negociación Colectiva:
Instrumentos de Modernización**

María Ester Feres N.

Santiago, Octubre 1997

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo inicia la línea de publicaciones Aportes al Debate Laboral. Se incluirán en ella, trabajos que muestren una reflexión en torno de aspectos interesantes de las relaciones laborales y del trabajo, planteen hipótesis o ideas en desarrollo, sugieran líneas de análisis, enfoques o puntos de vistas que contribuyan a entender los significativos cambios que viene experimentado el trabajo en las sociedades contemporáneas.

Esta serie se inicia con un artículo de la Directora del Trabajo, señora María Ester Feres, **Sindicalismo y Negociación Colectiva: Instrumentos de Modernización**. El artículo plantea una interrelación que es central en producción y el trabajo hoy en día: cómo la existencia de: relaciones laborales institucionalizadas, con reconocimiento mutuo de empleadores y trabajadores, contribuye de manera favorable a una gestión económica exitosa. También entrega algunos datos empíricos que muestran que esta visión está presente en un significativo segmento de empresas, lo que permite revisar algunas apreciaciones negativas sobre la incidencia del sindicalismo y la negociación colectiva en las relaciones laborales, así también como malas actitudes empresariales hacia los sindicatos.

La evidencia empírica muestra un cuadro favorable al diálogo, a la consolidación de los actores de la relación laboral y a la posibilidad de ampliación de mecanismo de negociación, información y participación, como los que ha estado postulando la política laboral del actual gobierno. Consideramos que destacar estas señales puede contribuir no sólo al conocimiento de estos comportamientos sociales, sino también a estimular a aquellas empresas de menor desarrollo relativo a incorporarse a un proyecto laboral de este tipo, contribuyendo a su propia modernización, al bienestar de quienes trabajan y al progreso del país.

La presente ponencia fue preparada especialmente para el seminario «La Negociación colectiva en Chile: Desafíos Empresariales y Sindicales en la Nueva Economía», realizado los días 23, 24 y 25 de abril en la Universidad Las Condes; evento al que fui invitada en mi calidad de Directora del Trabajo. Las cifras y datos empíricos que se presentan en este documento han sido elaborados por los Departamentos de Estudios y de Negociación Colectiva de la Dirección. Las ideas centrales expuestas son producto de una reflexión conjunta del equipo directivo y de los profesionales de dichos departamentos, que se enmarca dentro del proceso de modernización del Servicio.

María Ester Feres, Directora del Trabajo

En Chile hay un consenso generalizado respecto que el país se enfrenta a una oportunidad histórica de crecimiento y desarrollo. El optimismo está avalado por una década de crecimiento sostenido y por la mejoría sistemática de los indicadores macroeconómicos. Se agregan a estas condiciones favorables la presencia de Chile en el concierto internacional, tanto en el ámbito político como en los circuitos de mercado y la estabilidad del sistema político y del gobierno democrático, empeñado en un importante esfuerzo de modernización.

Por ello creemos imprescindible reflexionar en conjunto acerca de las fortalezas y debilidades, que tenemos como país para que esta oportunidad histórica se transforme en una realidad. En este sentido, felicitamos la iniciativa que nos convoca este seminario y aprovechamos la ocasión para poner a disposición de tan distinguida audiencia algunas reflexiones sobre los temas laborales que nos toca vivenciar día a día, en el cumplimiento de la misión de nuestro Servicio. Tal misión institucional no es otra que la de "contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país"

Estamos conscientes de la existencia de voluntad política y sentido de responsabilidad en los diferentes actores de la relación laboral, como también en el mundo político, sobre la necesidad de avanzar en procesos paulatinos de crecimiento con equidad. Ello se fundamenta no sólo en el mandato ético de propender a una sociedad más justa. También está avalado por el creciente convencimiento que resulta más racional y eficiente una economía basada en el desarrollo equilibrado de los factores de producción, uno de los cuales es obviamente el factor trabajo; o dicho en términos sociales, los trabajadores.

De hecho, las modernas tecnologías de desarrollo organizacional insisten, de manera significativa, en que no hay modernización real de las empresas si no existe un cambio en las relaciones laborales, comunicacionales e interpersonales entre la gente que trabaja. A ello apunta una cada vez mayor demanda en las empresas de punta del país y las instituciones empeñadas en procesos de modernización por contratar actividades orientadas al desarrollo del trabajo en equipo, las capacidades de liderazgo junto con las capacidades gerenciales, los círculos de calidad y otras variadas actividades de formación de los recursos humanos. En los análisis internacionales a menudo se cita como un ejemplo de eficiencia económica el modelo empresarial desarrollado en Japón y adaptado en buena parte de los países europeos, cuya clave es considerar a la empresa como una «comunidad» en la que empleadores y trabajadores tienen intereses comunes, emplean mecanismos institucionales para resolver los conflictos, comparten metas y también los riesgos y los beneficios que conlleva la aventura de crear riqueza. Este modelo se diferencia de otros en los cuales los trabajadores no sólo están ausentes de la gestión, sino que son sometidos a estructuras jerárquicas y segmentadas; en los que el factor motivacional no juega ningún papel para mejorar la calidad y la productividad del trabajo, sino que ésta se asienta principalmente en el uso intensivo de la tecnología

La inmensa mayoría de los chilenos desea paz social, estabilidad y mecanismos democráticos de convivencia. También aspira a que Chile sea destacado no sólo como

ejemplo de eficiencia económica, sino también de eficiencia social. Así como en el ámbito de la eficiencia económica que muestra el país es necesario reconocer el aporte empresarial, en la consolidación de la paz social, es necesario reconocer el aporte de los trabajadores y de sus dirigencias sociales. Chile muestra bajas tasas de conflictividad y en general se podría afirmar que los trabajadores han colaborado generosamente al restablecimiento de la convivencia democrática y al éxito económico, ya que sin su concurso creador las empresas no podrían exhibir sus actuales niveles de competitividad. Por ello, resulta necesario examinar con seriedad y calma las iniciativas legislativas tendientes a promover la organización de los trabajadores.

No hay argumentos avalados en la realidad que permitan considerar amenazantes los esfuerzos organizativos de la parte laboral. Por el contrario, las evidencias que se recogen a lo largo del país muestran que el sindicalismo y la negociación colectiva son instrumentos de alta eficacia para la modernización de las empresas. Son instituciones que permiten el diálogo y la resolución de eventuales conflictos y, finalmente, resultan insustituibles para superar desafíos económicos que enfrenta la economía chilena de hoy: mejorar la calidad y la productividad de los productos y servicios que necesitamos poner en el mercado mundial. Una parte de estos desafíos es responsabilidad del Estado, a través de políticas públicas de largo plazo. Ejemplos de esta responsabilidad estatal por el futuro son la reforma educacional, el mejoramiento del sistema nacional de capacitación y otras iniciativas legislativas para introducir reformas laborales que está propiciando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estas apuntan a modificar instituciones vigentes como la organización sindical y la negociación colectiva y a crear instituciones nuevas como es el caso del proyecto de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC). Pero, aparte del Estado, otros agentes imprescindibles para afrontar con éxito estos desafíos son el sector empresarial y las organizaciones de trabajadores ligados a éste por relaciones de dependencia laboral. No en vano, casi el 70 % de la fuerza de trabajo está inserta en relaciones de dependencia, lo cual significa que lo que pasa en las empresas afecta a la gran mayoría de los habitantes de nuestro país.

Para aprovechar la oportunidad histórica de crecimiento y desarrollo existe un amplio consenso nacional acerca del imperativo de erradicar la pobreza. Para ello, además de las políticas sociales a cargo del Estado, el más importante mecanismo está en manos privadas: generar empleos de buena calidad, con salarios dignos, con protección social y con perspectivas de movilidad ascendente. Nadie podría negar que es legítimo aspirar individual o colectivamente a un mejoramiento de la calidad de vida. Después de todo, esa es la motivación básica del progreso de las personas y de los países. Para que Chile sea un país de oportunidades, se necesitan nuevos consensos sociales y políticos que vayan más allá de legítimas diferencias ideológicas y que permitan alcanzar acuerdos básicos para construir una sociedad más justa y solidaria.

Debemos enfrentar los cambios que el mundo entero está viviendo. Tal como lo ha planteado el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, *«el impacto expansivo del cambio es global conmueve instituciones y creencias fuertemente asentadas hasta ahora y genera nuevas y crecientes incertidumbres, muchas de ellas percibidas como amenazas o agresiones que suscitan la desconfianza cuando no el rechazo de los afectados. (..) Hay dos reacciones casi reflejas frente al cambio: una, la más conservadora, es la*

demanda de seguridad en el sentido del inmovilismo; es decir no al cambio. La otra, más audaz, es la identificación en el proceso de cambio de mayores y mejores oportunidades de progreso. Es ésta la que debemos asumir como desafío de país. (...). La política que el Gobierno ha propuesto en las áreas laboral y previsional constituye una invitación a enfrentar en conjunto los desafíos del cambio - trabajadores, empresarios y autoridad pública - y es una invitación a construir un consenso sobre su diseño y sobre la forma de compartir sus beneficios

En el mundo del trabajo, que es nuestra materia principal, estas aspiraciones tienen una gran variedad de logros y obstáculos. Entre los logros está el pequeño segmento de trabajadores organizados (la tasa de sindicalización en 1996 alcanzó a cerca del 17.7% de los asalariados) y de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, que son alrededor de un 11.8% de los asalariados. Ellos representan al sector más modernizado de nuestro país, cuyos salarios y calidad de empleo y de vida son satisfactorios.

Pero existe aún una inmensa mayoría que no tiene organización y cuyo trabajo se caracteriza por bajos salarios, peligros para su integridad física, jornadas laborales extenuantes que atentan contra la salud física y mental y también contra la unidad familiar. Ellos están lejos de tener un buen empleo, aunque ya no figuren en las estadísticas de desocupación e inclusive hayan cruzado la línea de pobreza.

En nuestra misión de fiscalización de las leyes laborales, aún encontramos niveles de incumplimiento en materias tan importantes como los contratos, las horas de trabajo, las condiciones mínimas de seguridad, las leyes previsionales y de salud, las leyes de protección a la maternidad y otras muy importantes para la seguridad y dignidad de las personas que trabajan. La experiencia diaria de la labor de fiscalización y los datos obtenidos por fuentes secundarias nos permiten constatar que las organizaciones sindicales son un importante factor que ayuda al cumplimiento de los estándares mínimos que establece la legislación laboral. Lo que quisiéramos como Servicio es lograr caminos preventivos que consiguieran que al visitar las empresas no sólo no detectáramos infracciones, sino que comprobáramos un cumplimiento que supere las normas, lo que implica que las condiciones de trabajo deberían ser de mejor calidad que lo que exigen los mínimo establecidos por la ley. Hay algunos ejemplos muy gratificantes de ello en la realidad y en los que hemos constatado la voluntad empresarial para superar los vacíos, especialmente cuando hemos realizado las fiscalizaciones programadas concertadas previamente con los empleadores.

Apreciamos un clima favorable al acuerdo, al diálogo y a la negociación. Creemos que si se ampliara el esfuerzo organizativo de los trabajadores y se estimulara la negociación colectiva, los actores de la relación laboral, encontrarían un amplísimo campo de materias para llegar a acuerdos mutuamente convenientes. De esta manera el país avanzaría hacia un modelo de relaciones laborales bipartito, con actores calificados para negociar adecuadamente, tanto por la parte empresarial como laboral. En este sentido, estamos ciertos que el proyecto de reformas laborales propuesto por el Ejecutivo apunta en la dirección correcta. Ello se refleja acertadamente en el Mensaje del Presidente Frei que justifico el envío a trámite legislativo de dichas reformas: *«La política laboral constituye un componente esencial del esfuerzo por modernizar el país con equidad. Sus dos principales desafíos consisten en contribuir a implementar una sólida estrategia de*

desarrollo económico social equitativo y de modernización productiva, fundado en una elevación de la productividad y en promover la participación y contribución activa de los actores sociales en el diseño e implantación de tales políticas, así como en el acceso a los resultados de las mismas"

A. COBERTURA

Si se analizan las cifras globales de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva en Chile, se puede afirmar que ambas instituciones cubren a una pequeña parte de la fuerza de trabajo asalariada. En efecto, en 1996 las tasas de sindicalización fue de un 17.7% de los asalariados y los trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas, alcanzaron a un 11.8% (Cuadro N°1). Si se aprecia la evolución de ambas tasas en una serie de tiempo, se observa que después de alcanzar un momento pic en los años 1991-1992, éstas, paulatinamente, van descendiendo. Ésta es una señal preocupante, porque como se analizará más adelante en aquellas empresas con un sindicalismo consolidado y con negociaciones colectivas habituales, se dan buenas relaciones laborales desde la perspectiva de ambos actores.

Sabemos que el sindicalismo está mayoritariamente radicado en las empresas medianas y básicamente en las grandes, de más de doscientos trabajadores. En 1992, el empleo generado por la microempresa era del 43%, por la pequeña y mediana del 36% y en las grandes sólo se concentraba el 20.2%. Si se considera estas cifras, podríamos concluir que la tasa de sindicalización y la cobertura de las negociaciones colectivas tocan un techo natural por la fuerza de trabajo adscrita a las grandes empresas, por lo cual, los esfuerzos organizativos deberían concentrarse en las pequeñas y medianas, que muestran mayor dinamismo en la absorción de la fuerza de trabajo.

Las reformas laborales propuestas por el Ejecutivo, que apuntan a facilitar la sindicalización y a extender las posibilidades de negociación, lo que proponen es ayudar a normar las relaciones laborales en aquellos sectores que necesitan modernizarse para alcanzar los estándares que ya han logrado las grandes empresas del país.

Cuadro N°1

Tasas de afiliación sindical y de negociación colectiva respecto a la fuerza de trabajo asalariada

Año	Tasa Fiscalización Sindical	de Tasa de Negociación Colectiva
1987	15,0 %	9,9 %
1988	15,8 %	10,0 %
1989	16,8 %	11,6 %
1990	19,8 %	13,4 %
1991	22,4 %	14,3 %
1992	21,9 %	15,1 %
1993	19,7 %	14,3 %
1994	19,3 %	14,0 %

1995	18,3 %	12,7 %
1996*	17,7 %	11,8 %

(*) **Datos afiliación sindical provisorios.**

Fuente: Dirección del Trabajo, Depto. Neg. Colectivo

Tasas de afiliación sindical y de negociación colectiva respecto a la Fuerza de trabajo asalariada

B.EL SINDICATO COMO AGENTE NEGOCIADOR

La negociación colectiva en Chile está ligada estrechamente a los sindicatos de empresa, que son los que en mayor parte desarrollan las negociaciones regladas. Los trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas que pertenecen a sindicatos representaron en 1996 el 49% del total de la afiliación sindical y el 76% del total de afiliados a sindicatos de empresas (Cuadro N°2). Esto significa que ambas instituciones están asociadas y ello se explica en parte por la dificultad de los procedimientos de la negociación reglada, que exigen del agente negociador un cabal manejo de las normas, capacidad de hacer un buen proyecto, cumplimiento oportuno de pasos y plazos determinados por el procedimiento y finalmente un grado de experiencia y asesoría para llevar adelante la negociación, que incluye la capacidad de solicitar y procesar información y otras habilidades que resultan más difíciles que los trabajadores no organizados desarrollen como grupo, quedando así en desventaja.

Cuadro N°2

Afiliación sindical y trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas

Año	Afiliación Sindical		Cubiertos		Participación
	Total	Empresas	Por Neg.Col. En Sindicatos(1)	En Total Afiliados	En Afiliados Sindicatos Empresas
1986	386.987	270.901	228.862	59 %	84 %
1987	422.302	296.914	240.678	57 %	81 %
1988	446.194	311.339	449.147	56 %	80 %
1989	507.616	319.677	294.149	58 %	92 %
1990	606.812	417.514	331.280	55 %	79 %
1991	701.385	455.871	355.215	51 %	78 %
1992	724.065	473.914	390.341	54 %	82 %
1993	684.361	460.219	384.149	56 %	83 %
1994	661.966	448.370	386.480	58 %	86 %
1995	637.570	417.796	341.602	54 %	82 %
1996*	655.597	426.818	322.574	49 %	76 %

(*) **datos afiliación sindical provisorios**

(1) Suma de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas de sindicatos de dos años consecutivos

Afiliación sindical y trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas

1986	386.987	270.901	228.862
1987	422.302	296.914	240.678
1988	446.194	311.339	249.147
1989	507.616	319.677	294.149
1990	606.812	417.514	331.280
1991	701.385	455.871	355.215
1992	724.065	473.914	390.341
1993	684.361	460.219	384.149
1994	661.966	448.370	386.480
1995	637.570	417.796	341.602
1996*	655.597	426.818	322.574

Por otra parte, entre los trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas, en 1996 el 76% negoció a través de sindicatos y sólo el 24% lo hizo a través de grupos negociadores (Cuadro N°3). Si se observa la evolución en el tiempo, se constata que la cobertura negociada por sindicatos viene disminuyendo, ya que en 1986 ésta representaba el 90%. Esta tendencia a la baja se explica también por la disminución de la tasa de sindicalización que se señaló anteriormente. Es decir, el crecimiento y consolidación del sindicalismo influye directamente en la expansión y consolidación de las negociaciones colectivas o sea, que para fortalecer esta última, el instrumento más viable es fortalecer a los sindicatos.

Cuadro N°3

Participación de trabajadores que negocian a través de sindicatos en el total de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas

Año	Total Trabajadores Cubiertos por Negociación Col.	Participación Trabajadores Cubiertos por Negociación Col.
1986	254.901	90 %
1987	273.094	88 %
1988	285.911	87 %
1989	345.890	85 %
1990	407.354	81 %

1991	443.996	80 %
1992	485.592	80 %
1993	485.584	79 %
1994	484.345	80 %
1995	437.691	78 %
1996	423.099	76 %

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de negociación colectiva

Participación de trabajadores que negocian a través de sindicatos en el total negociaciones colectivas.

C. CONTRATOS COLECTIVOS Y CONVENIOS

La legislación chilena reconoce dos tipos de instrumentos para la negociación colectiva: los contratos colectivos (a los que se llega mediante la negociación reglada, que entre otras diferencias permite la huelga legal) y los convenios, que implican procedimientos más sencillos para llegar a acuerdos entre las partes. De estos instrumentos, el que ha sido predominante es el contrato colectivo. Sin embargo, en los últimos años, los convenios han venido aumentando su participación, aunque siguen siendo minoritarios.

Los trabajadores cubiertos por las negociaciones colectivas durante 1995 y 1996 sumaron un total de 423.099, de los cuales 292.704 (69,2%), llegó a acuerdo a través de contratos colectivos, mientras que 130.395 (30,8%) lo hizo a través de convenios, situación que se mantiene desde 1993. Cabe destacar, que si se considera la evolución en el tiempo, la distribución de ambos instrumentos se ha venido modificando. En 1991 los porcentajes de participación de trabajadores con contratos y convenios colectivos fueron de 76,3% y 23,7% respectivamente. Este aumento de la participación de los convenios implica una disminución del derecho de uso de la huelga legal como elemento de la negociación colectiva, pero otorga más flexibilidad para la adaptación a las situaciones cambiantes de las empresas y una mayor facilidad en los procedimientos.

D. INCIDENCIA DE LA HUELGA EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La incidencia de la huelga en las negociaciones colectivas es poco significativa si se considera que de las 1.584 negociaciones llevadas adelante en 1996, sólo 183 llegaron al uso de la huelga, lo que representa el 11,5% de los casos. Esta cifra que viene descendiendo sistemáticamente desde 1992, momento pic cuando existieron 247 huelgas en un total de 1.970 negociaciones, lo que representó el 12,5%. Por otra parte, los días de duración promedio han bajado desde un punto pic en 1985 de 25 días a 10 días en 1996. Lo mismo sucede con los días-hombre-huelga, que decrecieron de 733.794 en 1991 a 234.566 en 1996, mientras que los trabajadores involucrados bajaron de 200.482 en 1991 a 146.746 en 1996. Todos estas señales indican que la huelga es un recurso poco utilizado en el marco de las negociaciones colectivas, ya que en la gran mayoría de los casos se llegó a acuerdo entre las partes sin utilizar este mecanismo que la ley permite (cuadro N°4). También es poco

significativa en las empresas la incidencia de conflictos de hecho; es decir, aquellos que tienen lugar fuera del marco de las negociaciones colectivas. Estos antecedentes permiten afirmar que en la parte laboral no existe una estrategia confrontacional, ya que inclusive la huelga legal, reconocida como un recurso que la ley acepta, es utilizado de manera marginal y minoritaria en el cuadro general de las negociaciones que se llevan a la práctica.

CUADRO N°4

Serie año 1985 - 1986 huelgas legales en negociaciones colectivas

Años	1985	1986	1987	1988	1989	1990
cantidad de huelgas	42	41	81	72	101	176
cantidad Contratos	1.144	760	1.273	853	1.465	1.569
Trabajadores Involucrados con Contrato	110.495	79.861	123.624	77.864	140.426	138.478
Trabajadores en Huelga	8.535	3.940	3.940	5.645	17.857	25.010
Trabajadores Promedios por Huelga	203	96	96	78	177	142
Días en Duración	882	615	615	1.008	1.620	2.643
Duración Promedio por Huelga	21	15	14	14	16	15
Días Hombre Huelga				87.451	298.561	245.192
Días Hombre Huelga Promedio por Huelga				1.215	2.956	1.393
Trabajadores con Contrato (2 años)		190.356	203.485	201.488	218.290	278.904
Trabajadores en Huelga (2 años)		12.472	13.853	15.558	23.502	42.867
Días Duración (2 años))		1.497	1.749	2.142	2.628	4.263

días Hombre (2 años)					386.012	543.753
Años	1991	1992	1993	1994	1995	1996
cantidad de huelgas	224	247	224	196	187	183
cantidad Contratos	1.970	1.849	2.055	1.740	1.945	1.584
Trabajadores Involucrados con Contrato	200.482	157.944	175.944	156.125	145.958	146.746
Trabajadores en Huelga	46.215	26.962	25.098	16.209	24.724	25.776
Trabajadores Promedios por Huelga	206	109	112	83	132	141
Días en Duración	2.759	2.975	2.578	2.640	2.324	1.795
Duración Promedio por Huelga	12	12	12	13	12	10
Días Hombre Huelga	733.794	334.708	311.979	311.797	350.124	234.566
Días Hombre Huelga Promedio por Huelga	3.276	1.355	1.393	1.592	1.872	1.282
Trabajadores con Contrato (2 años)	338.970	358.426	333.909	332.090	302.083	292.704
Trabajadores en Huelga (2 años)	71.225	73.177	52.060	41.307	40.933	50.500
Días Duración (2 años))	5.402	5.734	5.553	5.218	4.964	4.119
días Hombre (2 años)	978.986	1.00068.502	646.687	623..958	662.103	584.690

En relación con los resultados, el uso de la huelga no tiene un efecto relacionado directamente con el reajuste inicial, como se aprecia en los gráficos siguientes con huelga o sin ella los reajustes iniciales reales tienden a ubicarse en un porcentaje

entre el 1% y el 2%, aunque siempre es posible conjeturar que de no mediar el conflicto, los reajustes podrían haber sido menores a cifra promedio (Gráfico N°1).

Los reajustes reales iniciales muestran una leve tendencia a la baja; en cambio, la reajustabilidad futura tiende a acercarse al 100% del IPC y el período de reajustabilidad a hacerse más corto, fijándose en alrededor de los 6 meses (Gráfico N°2).

GRÁFICO N°1

Trabajadores involucrados, reajustes iniciales y conflictividad en negociaciones colectivas

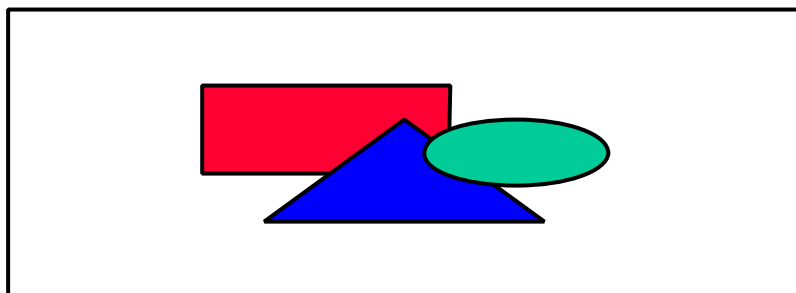
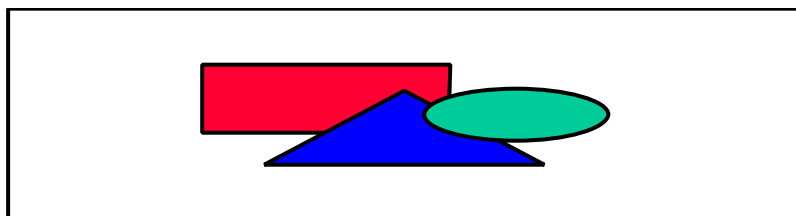


GRAFICO N°2

reajustabilidad futura como % IPC y peridicidad en meses



fuelle Dirección del Trabajo

E. REAJUSTES INICIALES, REAJUSTABILIDAD Y FUTUROS BENEFICIOS ADICIONALES

Las tendencias expuestas en la sección precedente revelan que las negociaciones colectivas están preservando el poder adquisitivo de las remuneraciones, al acercarse a cifras entre el 1% y 2% de aumento real inicial, aunque con una tendencia a la baja, ya que, en 1991 habían mostrado un aumento de 4.06%. También se observa que la reajustabilidad futura muestra cifras cercanas al 100% del IPC, tendencia que se mantiene estable en el tiempo. Sin embargo, conviene recordar que los contratos y convenios colectivos con frecuencia acuerdan cláusulas relativas a los salarios fijos y es probable que existan otros mecanismos para aumentar la parte variable del salario o se acuerden beneficios adicionales. Las investigaciones realizadas por la Dirección del Trabajo sobre esta materia indican que aquellos beneficios adicionales más ligados a la producción como son los bonos e incentivos, no tienen una presencia mayoritaria, pero alcanzan a alrededor del

26% de los contratos colectivos de 1996. Los beneficios más utilizados son los aguinaldos, movilización, asignaciones escolares, colación y natalidad. Entre los menos utilizados se encuentran la asignación de antigüedad, pago de permisos sindicales, capacitación y paseo anual. Llama la atención que siendo la capacitación una materia de incidencia tan significativa en la productividad, sea acordada sólo en una pequeña proporción de los contratos celebrados.

Es destacable que los contratos colectivos estén crecientemente incorporando materias de interés mutuo entre empleadores y trabajadores. Una señal muy alentadora es que, además de los incentivos de producción, incluyen otras materias que contribuyen a aumentar las remuneraciones y a mejorar las condiciones previsionales, tales como indemnizaciones por años de servicio (39%), pago de licencias médicas (35%) y bono de natalidad (54%) (Cuadro N°5).

CUADRO N°5

Participación de instrumentos con beneficios adicionales seleccionados en total de instrumentos colectivos en 1996

Tipos de beneficios adicionales		Totales	
Instrumentos			
Total instrumentos colectivos	2.504		100 %
Asignación de antigüedad mensual	297		12 %
pagos permisos sindicales	385		15 %
Capacitación	502		20 %
Paseo anual	495		20 %
Incentivos y bonos	662		26 %
Gratificación convencional garantizada	786		31 %
Pago licencias médicas	870		35 %
Indemnización años servicios convencionales	975		39 %
Asignación natalidad	1.348		54 %
Asignación de colación	1.493		60 %
asignación escolar	1.631		65 %
Asignación de movilización	1.796		72 %
Aguinaldo de fiestas patrias	11.873		75 %
Aguinaldo navidad	1.895		76 %

III. PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES

La calidad de las relaciones laborales es un tema recurrente en el momento actual, especialmente, porque en el debate público las representaciones corporativas de empresarios y trabajadores han agudizado la discusión a propósito de las reformas laborales y son frecuentes las acusaciones mutuas entre ambos actores. A ello, se suma que algunos dirigentes empresariales han venido sosteniendo que el sindicalismo es una institución obsoleta destinada a desaparecer, ya que sería más eficaz un modelo de relaciones laborales donde primaran los arreglos entre el empleador y el trabajador individual. Consecuentemente, las negociaciones colectivas no tendrían razón de ser en este nuevo esquema de relaciones laborales. Par su parte, algunas dirigencias sindicales denuncian la existencia de reiteradas acciones antisindicales, dificultades para el funcionamiento de los sindicatos y otros problemas que existirían al interior de las empresas. A partir de estos planteamientos en la opinión pública, en el mundo político e inclusive, en las propias dirigencias de los actores sociales subsiste la impresión de que el clima laboral está enrarecido, que las instituciones laborales existentes están en crisis y que, por ende, sólo resta esperar que sea la propia práctica la que obligue a abandonarlas, eliminarlas o cambiarlas.

Interesada en analizar con mayor profundidad esta situación y sobre todo, preocupada por conocer la opinión de empleadores y trabajadores que día a día se relacionan en las empresas, la Dirección del Trabajo -a través de su Departamento de Estudios- diseñó dos encuestas para obtener información más confiable y objetiva sobre el tema. Una de las encuestas estaba dirigida a los empleadores y la otra, a los sindicatos. Estos instrumentos fueron aplicados por la Universidad de Chile a una muestra de empresas de la Región Metropolitana que tuvieran sindicato vigente, científicamente seleccionadas. La muestra probabilística obtenida de las bases de datos de la Dirección constituye el 9.3 % de las empresas con sindicatos vigentes de la Región Metropolitana y, de acuerdo con este tamaño muestral, el error probabilístico se estima en un 5.5%. La encuesta fue aplicada en los meses de marzo, abril y mayo de 1996.

Las opiniones que se exponen a continuación representan a aquellas empresas con un sindicalismo consolidado y que en su amplia mayoría (97% de la muestra) habían realizado negociaciones colectivas. Por lo tanto, son opiniones avaladas por una práctica concreta en que ambas instituciones, sindicato y negociación colectiva, son condiciones habituales de funcionamiento. El perfil mayoritario de la muestra es de empresas medianas y grandes, del sector industrial y de servicios de la Región Metropolitana y naturalmente con sindicato de empresa vigente.

A. OPINION DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA EXISTENCIA DE SINDICATOS Y LA CONVENIENCIA DE TENER NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La evidencia empírica que se ha recogido en estas encuestas revela una homogénea percepción de los empleadores sobre el papel asignado al sindicalismo y a la negociación colectiva en las empresas. La institución sindical es valorada en una amplia proporción de los empleadores (83.7%) como una entidad que «ayuda a normar las relaciones laborales», en contraposición a la opinión de que los sindicatos «dificultarían las relaciones laborales». Esta última afirmación fue sostenida por apenas el 6% de los empleadores consultados. Por otra parte, la negociación colectiva es valorada como «conveniente» y/o «muy conveniente» para el buen desempeño de la empresa por el 83% de los empleadores; mientras que las afirmaciones de que éstas serían «inconvenientes» y/o «muy inconvenientes» sólo fueron elegidas por el 6.7% (Cuadros N°6 y N°7).

Cuadro N°6

opinión de empleadores sobre función de los sindicatos en las relaciones laborales

¿ Cual es su opinión sobre la función de los sindicatos ?	Pequeña de %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Ayudan a normar las relaciones laborales	84,1	82,5	89,9	75,0	83,7
Dificultan las relaciones laborales	4,5	7,3	3,8	7,5	6,0
Su existencia es indiferente, ni ayuda ni dificultan relación	11,4	10,2	6,3	17,5	10,3
Toal %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total absoluto	44	137	79	40	300

Cuadro n°7

Opinión sobre conveniencia de tener negociaciones colectivas

Opinión sobre conveniencia de tener negociaciones colectivas	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Muy conveniente	20,5	22,6	26,6	20,0	23,0
Conveniente	56,8	59,8	63,3	57,5	60,0
Medianamente conveniente	113,6	8,8	7,6	17,5	10,3
Inconveniente	2,3	4,4	2,5	0,0	3,0
muy conveniente	6,8	4,4	0,0	5,0	3,7
Total %	100	100	100	100	100,0
Total absoluto	44	137	79	40	300

c

B.OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA EFICIENCIA Y GRADO DE CONFLICTIVIDAD DE LOS SINDICATOS

La percepción positiva de los empleadores sobre la existencia de sindicatos se reafirma cuando se les pide evaluar la eficiencia y el grado de conflictividad que presentan los existentes en sus propias empresas. Una amplia mayoría considera que los sindicatos de sus empresas son eficientes o muy eficientes (64%) y que son poco o nada conflictivos(80.1%) (Cuadros N°8 y N°9). Estos dos tipos de opiniones se alejan sustancialmente de algunos lugares comunes que se repiten frecuentemente sobre la acción sindical en el debate público, como cuando se afirma sin evidencia empírica que los sindicatos harían peligrar la estabilidad de las empresas por su conflictividad o que el sindicalismo es una institución ineficaz- La opinión empresarial sobre la baja conflictividad sindical está avalada por otra cuestión de hecho: en el 84.9% de las empresas del conjunto de la muestra no se había presentado ningún tipo de conflicto durante el año de referencia (1996) (Cuadro N°10)

Cuadro N°8

Calificación de eficiencia del sindicato

¿Cómo califica la eficiencia del sindicato?	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Muy eficiente	4,5	4,4	16,5	5,0	7,7
Eficientes	61,4	54,0	58,1	60,0	57,0
Medianamente eficiente	18,2	24,8	22,8	30,0	24,0

Poco eficiente	9,1	12,4	1,3	5,0	8,0
Ineficiente	6,8	4,4	1,3	0,0	3,3
Total %	100	100	100	100	100
Total absoluto	44	137	79	40	300

Cuadro N°9

Calificación de la relación sindicato-empresa respecto a la conflictividad

Pensando en conflictividad, ¿cómo califica la relación sindicato empresa?	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy Grande %	Total %
Muy conflictivos	0,0	2,9	1,3	2,6	2,0
Conflictivos	9,1	6,6	6,3	0,0	6,0
Medianamente conflictivos	9,1	8,8	13,9	23,1	12,0
poco conflictivos	36,3	49,6	31,6	48,7	42,9
Nada conflictivos	45,5	32,1	46,9	25,6	37,1
Total %	100	100	100	100	100
Total absoluto	44	137	79	39	299

Cuadro N°10

conflictos con trabajadores durante último año

En último año	Pequeño %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se ha presentado algún conflicto con trabajadores	11,4	15,4	20,3	7,5	15,1
No se ha presentado conflicto con trabajadores	88,6	84,6	79,7	92,5	84,9
Total %	100	100	100	100	100

Total absoluto	44	136	79	40	299
----------------	----	-----	----	----	-----

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Encuesta a empleadores 1996.

C. OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA ACTITUD DE EMPLEADORES HACIA EL SINDICATO

La buena evaluación que tienen los empleadores respecto de los sindicatos encuentra un correlato de reciprocidad en la evaluación de los trabajadores. Los dirigentes sindicales en su mayoría (65.3%) consideró que la empresa generalmente otorgaba facilidades para la acción sindical. De la misma manera, en que la opinión de los empleadores encuestados se aleja de la generalización de subvaluación del sindicato presente en el debate público, la opinión de los dirigentes sindicales mayoritariamente se inclina hacia un reconocimiento de las facilidades que otorga la parte empresarial a su accionar. Es decir, señalan que al interior de las empresas que tienen un sindicalismo consolidado la contraparte empresarial los acepto como un interlocutor válido e inclusive estimula positivamente la existencia del sindicato, presentándose un segmento minoritario que desde la percepción de los dirigentes sindicales «dificultaría» la acción de los sindicatos (Cuadro N°11).

Cuadro N°11

Lo que caracteriza a la empresa frente al sindicato

La empresa	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
La mayoría de las veces da facilidades	63,7	62,8	70,8	65,0	65,3
La mayoría de las veces, pone dificultades	15,9	17,5	16,5	10,0	16,0
Ni da facilidades, ni las dificulta	13,6	16,1	11,4	20,0	15,0
Otra actitud	6,8	3,6	1,3	5,0	3,7
total %	100	100	100	100	100
Total absoluto	44	137	79	40	300

Consultados directamente acerca de si la parte empleadora había exteriorizado actitudes hostiles al sindicato, el 31% de los dirigentes sindicales manifestó que se había dado tal situación (cuadro n°12)

Cuadro N°12

Actitudes de hostilidad de parte de la empresa

Actitud empresa	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Existe hostilidad de parte de la empresa	18,2	32,1	35,4	32,5	31
No existe hostilidad de parte de la empresa	81,1	67,9	64,6	67,5	69
Total %	100	100	100	100	100
Total absoluto	44	137	79	40	300

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Encuesta a empleadores 1996

D. AGENTES NEGOCIADORES MÁS FRECUENTES Y LEGITIMOS

En el último tiempo, se ha planteado reiteradamente que los empresarios preferirían negociar las condiciones de empleo y remuneraciones con los trabajadores individualmente o con grupos negociadores en vez que con los sindicatos. Sin embargo, tanto las cifras globales de negociación colectiva como la evidencia empírica que se ha recogido en estas encuestas muestran que el agente negociador más frecuente es el sindicato. En la muestra de empresas de la Región Metropolitana, el 97.6% de las negociaciones fue con el sindicato y sólo el 2.4% con grupos negociadores (Cuadro N°13). Por otra parte, al consultar a los dirigentes cuál agente negociador consideraban ellos era el preferido por los empleadores, las respuestas mayoritarias otorgaron al sindicato el primer lugar (Cuadro N°14).

Cuadro N°13

Agentes negociadores

La negociación	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Fue con el sindicato	95,2	97,8	100	95	97,6
No fue con el sindicato	4,8	2,2	0	5	2,4
Total %	100	100	100	100	100
Total absoluto	42	134	79	40	295

Cuadro N°14

Agentes negociadores que en opinión de los dirigentes sindicales prefiere la parte empleadora (el número de orden indica la preferencia)

Agente negociador	Primer lugar %	Segundo lugar %	Tercer lugar %	Total %
Sindicatos	66,4	10,3	23,3	100
Grupos negociadores	6,3	67,4	26,3	100
Trabajador individual	27,7	22	50,3	100

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Encuesta a dirigentes sindicales 1996

E. ACTITUDES FAVORABLES DE LA PARTE EMPLEADORA RECONOCIDAS POR LOS DIRIGENTES SINDICALES

A través de un conjunto de preguntas abiertas y/o indirectas se quiso conocer si existían actitudes empresariales reconocidas por la parte laboral. La respuesta a todas ellas entrega un cuadro consistente de mutuo reconocimiento. Así por ejemplo, cerca de la mitad de los dirigentes (48%) reconoció que había actitudes positivas y de reconocimiento de la parte empresarial al sindicato y que ellas se manifestaban, entre otras acciones, en permitir niveles de información y participación (65%); dar facilidades para la negociación colectiva (23.8%); y mejoras para la infraestructura del sindicato (7.0%). Por otra parte, al consultar a los dirigentes sobre las actividades en beneficio de los socios realizadas por el sindicato, algo más de la mitad (56.6%) aceptó que al menos alguna de éstas había sido realizada con la ayuda de la empresa.

Según los datos recabados en las encuestas, ni siquiera durante los procesos de negociación colectiva se entorpecen de manera generalizada las relaciones laborales. Incluso al solicitar a los dirigentes sindicales que evaluarán los resultados de las negociaciones colectivas

llevadas a cabo, las respuestas se concentran en las calificaciones de «regulares» y «buenos». Tanto en los extremos positivos como negativos se presentan claramente como opiniones minoritarias. Es interesante observar que aún cuando hay una disparidad de opiniones según el tamaño de la empresa la tendencia a concentrarse en «regulares» y «buenos» se da en todas ellas, dispersándose las respuestas sólo en las calificaciones más polares (Cuadro N°15). Al preguntar sobre las razones para evaluar los resultados como buenos o muy buenos, aunque,

la respuesta mayoritaria es que se alcanzaron las metas, se vuelve a mencionar como un factor de importancia la «buena actitud del empleador».

Cuadro n°15

Calificación de resultados última negociación esta empresa

¿ cómo califica resultados última negociación esta empresa?	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Muy buenos	11,9	6,0	12	7,5	8,6
Buenos	26,2	43,2	36	40	338,5
Regulares	47,6	38,1	44	40	41,2
Malos	14,3	11,2	2,7	12,5	9,6
Muy malos	0	1,5	5,3	0	2,1
Total %	100	100	100	100	100
Total absoluto	42	134	75	40	291

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Encuesta a empleadores 1996

En síntesis, el análisis de estos datos confirma que el sindicalismo y la negociación colectiva en aquellas empresas más grandes y probablemente más modernas del país, lejos de ser un factor disruptivo en el buen desempeño económico de las empresas, es valorado positivamente por ambos actores de la relación laboral y se transforma en un mecanismo de estabilidad y crecimiento

F. EFICIENCIA Y DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS

La mayoría de las empresas de la muestra mostraba un desempeño económico favorable: las ventas se habían mantenido o crecido con respecto al año anterior en el 81.7% de las empresas y sólo habían disminuido en el 18.3% de ellas (Cuadro N° 16). El volumen de empleo se había mantenido o aumentado en el 73% de los casos (Cuadro N°17) y una buena proporción de ellas - casi un tercio- tenía actividad exportadora (Cuadro N° 18). Es decir, se trata de empresas saludables que exhiben indicadores positivos de estabilidad y crecimiento en un marco de relaciones laborales modernas, institucionales y de mutuo reconocimiento entre la parte laboral y empresarial.

Cuadro N°16

Ventas: Aumento do disminución de las ventas respecto al año anterior

Ventas: aumento o disminución	pequeña %	mediana %	grande %	muy grande %	total %
aumento considerable	9,1	22,6	22,8	30,0	33,0
aumento leve	27,3	34,3	35,5	30,0	33,0
disminuido considerablemente	11,4	9,5	6,3	12,5	9,3
disminuido leve	13,6	8,8	7,6	7,5	9,0
se ha mantenido	38,6	24,8	27,8	20,0	27,0
total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
total de empresas (absoluto)	44	137	79	40	300

Cuadro n°17

Aumento o disminución de trabajadores respecto al año anterior

Aumento o disminución trabajadores	pequeña %	mediana %	grande %	muy grande	total %
aumento considerable	6,8	8,0	13,9	32,5	12,7
aumento leve	18,2	19,7	26,6	22,5	21,7
disminuido considerablemente	18,2	9,5	6,3	7,5	9,7
disminuido leve	15,9	20,4	15,2	12,5	17,3
se ha mantenido	40,9	42,4	38,0	25,0	38,6
total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
total de empresas (absoluto)	44	137	79	40	300

Cuadro n°18

Exporta parte de la producción

	pequeña %	mediana %	grande %	muy grande %	total %
Exporta parte de la producción	4,5	34,3	50,6	30,0	33,7
No exporta parte de la producción	75,0	53,3	40,5	50,0	52,6

No corresponde	20,5	12,4	8,9	20,0	13,7
total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
total (absoluto)	44	137	79	40	300

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Encuesta a empleadores 1996

V. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

No cabe duda que estos antecedentes contribuirán a la reflexión del cuerpo legislativo de nuestro país, de los académicos laborales y de los representantes de empleadores y trabajadores presentes en este Seminario, sobre la conveniencia y disponibilidad de los actores sociales para perfeccionar el marco normativo que requiere Chile, a pocos años de iniciarse el siglo XXI. Hay que considerar también que existen desafíos económicos y políticos inmediatos que Chile está enfrentando con los acuerdos comerciales multilaterales, los que plantean a nuestra economía nuevas exigencias de competitividad internacional. Chile tiene fortalezas en el campo económico, pero también tiene debilidades. Estas se radican en el mundo laboral, en la cantidad y calidad de los empleos en la falta de organización de los actores sociales para que puedan emplear mecanismos institucionales de concertación que permitan elevar la productividad y la calidad de sus productos. Su remoción permitirá que el país compartiera un modelo de desarrollo que genere la riqueza necesaria y la posibilidad de distribuir más equitativamente sus frutos. Sin esta condición, es siempre posible avizorar amenazas a la estabilidad y debilidades en la gobernabilidad del país.

Estas preocupaciones están presentes en el Gobierno de la Concertación y particularmente en el propio Presidente de la República, cuando plantea en la VI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno que *«no existe democracia estable con desigualdades extremas en la distribución del ingreso y dotas oportunidades. No existe democracia posible con porcentajes de la población viviendo en lo extrema miseria. Las democracias deben generar las condiciones económicas que permitan satisfacer las necesidades básicas de la población. ¿Cuáles son los mecanismos que nos permitirán generar un estado de equidad que facilite a su vez el desarrollo económico dinámico y sostenido? ¿Cómo estimularemos los mecanismos institucionales que aseguren una distribución del ingreso más equitativa, sin amenazarla existencia de los mecanismos económicos que permitan una alta tasa de inversión? ¿Cómo enfrentamos desde la base la gran heterogeneidad productiva que caracteriza a nuestros países y cómo modernizamos el conjunto del sistema productivo? Más fundamentalmente ¿Cómo asegurar, en una sociedad de mercado, una fuerte orientación social en favor de los más débiles?».*

La política laboral del Gobierno ha sido y es cautelosa al evaluar los efectos negativos que puedan acompañar los cambios. Por ello, se plantean iniciativas viables, confiando en una de las mayores fortalezas que presenta el sistema democrático: la responsabilidad de los actores sociales para asegurar una paz social estable y duradera. Pero esta paz debe construirse sobre la voluntad de avanzar solidaria y firmemente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de remuneraciones y empleo; y el mejor camino para ello es naturalmente uno de fortalecimiento de la sociedad civil. En el plano laboral la sociedad

civil la constituyen las organizaciones sociales, tanto de empresarios como de trabajadores, y son estas organizaciones las que deben acordar fórmulas de entendimiento. Hasta hoy, en el mundo desarrollado y en nuestros países los sindicatos siguen siendo los principales mecanismos de diálogo entre el mundo empresarial y laboral, constatación compartida por aberturas de muy diferente orientación política. En este sentido destacamos las palabras del Presidente francés Jacques Chirac en la octogésima tercera reunión de la OIT, que refleja la orientación de ese gobierno hacia lo laboral. *«Para lograr que la mundialización tenga éxito debemos todos seguir siendo fieles a nuestros modelos culturales, que son patrimonio de la historia y conforme al principio que tenemos del hombre. Esa es la razón de mi profundo apego al modelo social europeo, un modelo basado en tres principios: en la protección social contra los avatares de la existencia, en la tradición del diálogo social y la negociación colectiva, y en el papel del Estado como guardián y garante de la cohesión nacional (...) Respetar la dignidad del hombre en el trabajo, favorecer la democracia social mediante el reconocimiento de la libertad sindical y del diálogo entre los trabajadores y los empleadores, garantizar unas condiciones de trabajo humanas, desarrollar la formación profesional»*

Estamos convencidos que a partir de la experiencia y aprendizaje democrático que hemos hecho en nuestro país, y con la inspiración de naciones que han avanzado en los desafíos de la mundialización, podremos aprovechar la oportunidad histórica que nos plantea el presente. Las voluntades de concertación existen: prueba de ello es este Seminario de la Universidad de Las Condes al que hemos sido convocados y que nos ha permitido la oportunidad de entregar nuestra experiencia, conocimiento e inspiración de cambio para avanzar en la senda de desarrollo con equidad que es el principal objetivo del Gobierno al que represento.