



**Sindicalismo en la
empresa moderna:
Ni ocaso, ni crisis
terminal**

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



CUADERNO DE
INVESTIGACION
N° 4

Sindicalismo en la empresa moderna:
ni ocaso, ni crisis terminal

Análisis de encuestas a empleadores y trabajadores, 1996
Malva Espinosa
Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo

Santiago, Noviembre 1997

Indice	Pág.
INTRODUCCION	6
Capítulo I	
LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO ECONOMICO	19
Perfil de la muestra: empresas de medianas a grandes, mayoritariamente del sector industrial	19
Las ventas, el empleo, las exportaciones	21
Los procesos de racionalización: el trabajo eventual y externalización	26
Capítulo II	
LA CALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES	29
El reconocimiento mutuo de los actores de la relación laboral	29
Gestión de los recursos humanos: ¿prácticas autoritarias o participativas ?	35
Actitudes de hostilidad hacia el sindicato	41
La calidad de la gestión de los recursos humanos	43
Capítulo III	
CARACTERISTICAS DE LA ACCION DEL SINDICALISMO DE EMPRESA	44
La afiliación del sindicato a organizaciones de mayor grado	45
Las relaciones del sindicato y sus asociados	48
¿Actividades cupulares o del conjunto de los socios ?	49
Problemas entre los socios y las directivas	50

	Pág.
Interés por la afiliación sindical e instancias de participación	51
Grado de participación y temas que más motivan a las bases del sindicato	52
Los temas extra- empresa y la acción sindical hacia el entorno sociopolítico	55
Acerca de la eficiencia del sindicato	58
El estado de las finanzas del sindicato	59
Realizaciones en beneficio de los socios	61
La conflictividad de los sindicatos ¿ mito o realidad?	65
Calidad de la acción sindical	68
Capítulo IV	
NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROCEDIMIENTOS, REMUNERACIONES E INCENTIVOS	70
La conveniencia, complejidad e inflexibilidad de los procedimientos	73
La preparación del proceso, los tiempos, las consultas a los socios	75
Los asesores, la información, y los apoyos externos	80
Los resultados de las negociaciones: subjetividad y realidad	83
La remuneración más baja en la empresa	86
Antigüedad , calificación, rendimiento	87
Bonos e incentivos por productividad	89
CONCLUSIONES	92

INTRODUCCION

En los últimos diez años es difícil encontrar en Chile, algún tema que no esté cruzado por la preocupación sobre la modernización. Pareciera que los cambios evidentes acaecidos en la economía, estuvieran precipitando los cambios en otras esferas de la vida social y, hoy por hoy, pocos temas escapan al discurso modernizador. Así, en el país, podemos encontrar un amplio debate sobre "lo moderno", en el que hay tantas visiones como actores, y también diferentes puntos de partida, para analizar problemáticas desde la óptica de la modernización.¹

El presente trabajo, no es una excepción: intenta mirar los procesos de modernización acaecidos en los últimos años en las empresas desde una óptica particular: desde la preocupación por las relaciones laborales, entendidas como el conjunto de normas e interacciones que establecen empleadores y trabajadores para acordar condiciones de trabajo y remuneraciones, además de las relaciones interpersonales y de comunicación inherentes a la vida productiva y cotidiana en las empresas.

Hacia un paradigma de relaciones laborales modernas

A falta de una convención o de un consenso sobre lo que es o no es "moderno" en referencia a las relaciones laborales, en este trabajo partimos de un supuesto que está inspirado en la política laboral del actual gobierno,

(1) Nos referimos tanto al debate intelectual sobre la modernidad / no modernidad desde ópticas sociológicas, filosóficas o antropológicas como a las discusiones más acotadas de la modernización productiva. La preocupación del Estado por la modernización de sus estructuras tampoco ha estado ajena a este debate, sobre todo durante los últimos cuatro años en que el actual gobierno la definió como una de sus metas prioritarias.

en la definición de la misión de la Dirección del Trabajo,² y en la opción conceptual que entiende la modernización de las relaciones laborales como un proceso integral y complejo que se realiza entre empleadores y trabajadores, en un marco de relaciones institucionalizadas. Los actores se reconocen mutuamente y son capaces de definir temas de interés común y actuar en la resolución de eventuales conflictos de manera autónoma. Estas relaciones se dan entre la parte empresarial, a través de las estructuras propias de la empresa, destinadas al tratamiento de los recursos humanos y a la gestión en general y los sindicatos existentes en dichas empresas, como una instancia colectiva de representación de la parte laboral.

Relaciones laborales y equidad

La preocupación por la modernización de las relaciones laborales se inserta dentro de un marco más amplio de preocupaciones que dice relación con el tipo de modelo de desarrollo que se está implementando en el país, el cual, junto a los éxitos en las variables macroeconómicas, muestra importantes falencias en el ámbito del desarrollo social, o lo que es lo mismo, un comportamiento débil respecto de la equidad, es decir, en la manera en que se están distribuyendo los frutos del desarrollo. Podríamos resumir la situación actual como un modelo eficiente en lo económico, pero ineficiente en lo social y no sólo por la situación de pobreza que viven las poblaciones más vulnerables (ancianos, discapacitados, jóvenes, indígenas, jefas de hogar) sino también, y de manera muy importante, por las condiciones de trabajo y de remuneraciones que viven la mayoría de los asalariados del país que dependen de sus empleos para la sobrevivencia.

(2) La misión de la Dirección del Trabajo ha sido definida como "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." Los lineamientos generales de la política laboral del actual gobierno se encuentran en el Mensaje de S.E. El Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que establece normas relativas a negociación colectiva y otras. Santiago, 10 Enero de 1995 y en el Discurso del Ministro del Trabajo, Sr. Jorge Arrate Mac Niven. "Modernización, equidad y relaciones laborales participativas." Foro de Políticas Públicas, Universidad de Chile. Ed. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, 1994.

En este contexto el tema de las relaciones laborales deviene fundamental, porque los efectos de exclusión también se hacen sentir en segmentos de la población integrados al mercado laboral y por ello, el desafío para un crecimiento sostenido no es sólo crear empleo, sino que propender a que éstos sean empleos de buena calidad.

De los argumentos anteriores podemos desprender la siguiente tesis, que constituye o debería constituir un tema de la agenda de Chile para el próximo milenio. Si el crecimiento económico es insuficiente para asegurar un desarrollo integral tanto de la economía como de las personas entonces, es necesario repensar, tanto desde el Estado como desde la sociedad civil en su conjunto, cuáles son las exigencias para combatir las tendencias a la exclusión social y económica.³ que no sólo atañe a los marginados del crecimiento por situaciones extremas, sino que también está referida a millones de asalariados que sobreviven con trabajos precarizados, sin organización social de ningún tipo, sin protecciones sociales, frente a las contingencias de salud, retiro o cesantía, además de otros efectos negativos asociados a la inestabilidad.⁴

La exclusión social y económica es un fenómeno asociado a la desarticulación de un tipo de sociedad que prevaleció hasta los años setenta, que cristalizó básicamente en el período de la postguerra en los países europeos y que se caracterizaba por a lo menos las siguientes orientaciones: integrador en lo económico, negociado en lo social, y equilibrado en lo político, a través de los Estados de Bienestar. En América Latina, aunque estos Estados de Bienestar, nunca alcanzaron a constituirse, las orientaciones para el desarrollo buscaban de alguna manera integración social, (expresado, muchas veces como justicia social), democracia y crecimiento económico. Hoy se vive la

(3) Para un análisis de los alcances conceptuales y metodológicos del enfoque de la "exclusión" ver Gary Rodgers, What is Especial about a "social exclusion" approach? en *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, Gary Rodgers, Charles Gore, José Figueredo, (Eds), International Labour Organization, 1995

(4) Para algunas precisiones conceptuales sobre el fenómeno de la precarización del empleo ver, (Varios autores) *Precarización del empleo ¿un mal moderno?* En: *Temas Laborales N°5*, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, 1997

emergencia de un modelo económico de mercado, sin los contrapesos sociales y políticos de la matriz anterior, que es claramente insuficiente para solventar los problemas de capas de la población que quedan excluidas en dicha dinámica de mercado. Esta referencia al modelo de desarrollo anterior, no debe ser entendida como una mirada nostálgica al pasado. Nadie discute hoy, que dicho modelo entró en crisis, por causas ampliamente discutidas, y que no corresponde tratar en este trabajo, sin embargo, lo que nos interesa destacar es que la superación de ese modelo de desarrollo no debería anular la búsqueda de fórmulas redistributivas, integradoras y negociadas porque sin desarrollo de las personas, no hay desarrollo, sino puramente formas desequilibradas de crecimiento.

La exclusión da lugar a sociedades dualizadas, entre aquéllos que tienen acceso a los mercados de bienes materiales y simbólicos y los que van siendo desplazados por condiciones económicas, sociales, étnicas, etarias, educacionales, migratorias etc. En el ámbito productivo y de los mercados laborales, esta dualización da lugar a situaciones de segmentación que son casi inherentes a la lógica productiva y de organización del trabajo predominantes en la actualidad. Incluso las situaciones extremas de segmentación respecto a la calidad de los empleos, de los salarios y de las condiciones de seguridad se dan en los sectores productivos ejes del modelo. Es decir, aquéllos volcados a la exportación. En América Latina y en Chile en particular junto a los problemas tradicionales del desempleo, subempleo, y baja productividad (que en el pasado se asociaban al llamado sector informal, como una manifestación de "atraso" de las economías) hoy están emergiendo formas espúreas de trabajo precario, que se esconden bajo las llamadas formas atípicas de empleo y éstas no están radicadas exclusivamente en los sectores tradicionales sino también en los calificados en todos los países como los sectores modernos o en vías de modernización.

El peligro de la precarización del empleo

Un análisis de la Encuesta CASEN 1994⁵ mostró que el 33% de los asalariados del país tienen un empleo precario⁶. Naturalmente esta condición es altísima entre los trabajadores no calificados alcanzando al 56.6 % de ellos. Situaciones como ésta, plantean interrogantes para la estabilización progresiva de la economía chilena. Porque no pareciera ser una cuestión temporal, de ajuste en periodos de recuperación, sino que parece instalarse como una tendencia creciente y progresiva que se da en nombre de la flexibilización. Mirado en términos generales, tanto para la economía chilena, como para otras economías latinoamericanas, se están produciendo procesos de estabilización de mercados laborales segmentados con la consolidación de un pequeño sector moderno de trabajadores ligados al mercado mundial, un sector dependiente del anterior ligado a mecanismos de subcontratación e intercambios temporales y, finalmente, un sector marginal empobrecido.⁷ Frente a esta hipótesis de deterioro creciente de la calidad del empleo, se podría postular la necesidad de implementación de políticas correctivas y ello partiría del supuesto que es necesario construir una lógica productiva, que sin poner en peligro la estabilidad económica apunte a construir bases sólidas de estabilidad social. El sindicalismo puede contribuir a estas políticas de equidad y contribuir a una modernización que parta de consensos políticos, sociales y económicos renovados y en ese sentido, patrones "modernos" de distribución. De hecho, se constata por ejemplo, que en las empresas que tienen sindicato, los niveles de precarización del empleo, medidos como incumplimientos de la legislación (ausencia de contrato, sin cotización de salud, sin Seguridad Social o salarios bajo el mínimo legal) disminuyen a la mitad, si se los compara con el incumplimiento en las empresas que no tienen sindicato.⁸

(5) Ver, Informe Final. Precarización del empleo en Chile. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, 1996 (mimeo)

(6) En dicho informe se definió instrumentalmente la precaridad, como "aquellas personas que teniendo una relación de dependencia laboral, no tienen contrato de trabajo, o no tienen cotizaciones previsionales o de salud, o reciben un salario inferior al establecido por la ley" por razones de registro no se incluyó la temporalidad del empleo o la parcialidad de la jornada, que son características que harían subir considerablemente las cifras que se citarán. El informe también estableció que la ausencia de contrato es vinculante con las demás dimensiones de la precariedad, es decir suelen darse asociadas.

(7) Ver, Alberto K. Bialakowsky y Cecilia M. Lusinich, Procesos de formalización de la informalidad en: Rafael Agacino y Magdalena Echeverría (editores) Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. PET, Santiago de Chile, 1995

(8) Ver, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Informe Final. Precarización del Empleo en Chile op. cit.

El fortalecimiento de los actores sociales para crear nuevos consensos

En términos teóricos, "crecer significa aumentar la cantidad de bienes y servicios que se producen en un país, Equidad en términos dinámicos alude al patrón de distribución del crecimiento, es decir, al reparto de esa mayor cantidad de acuerdo a criterios que la propia sociedad considera adecuados."⁹ Es decir la equidad resulta de la capacidad de negociación que tengan los grupos sociales, de las políticas públicas y privadas respecto a dicho patrón de distribución y no menos de la capacidad de generar los consensos sociales entre la sociedad civil y el Estado de lo que es justo, adecuado y suficiente para el desarrollo social. Algunos de estos criterios podrán ser fijados por condiciones económicas estructurales y otros, son necesariamente resultado de una correlación de fuerzas determinada en la sociedad y la política.

El debilitamiento de la acción colectiva no es un problema menor, cuando se intenta definir políticas de equidad. En Chile se ha transitado desde un esquema de relaciones laborales tri-partito con injerencia del Estado a uno bi-partito que deja el peso de la regulación de la relación laboral a los acuerdos autónomos de las partes. Sin embargo, ante la ausencia o debilitamiento sindical, no podría existir un bi-partismo real, sino una situación híbrida que dejaría al empresario un campo de acción muy amplio para imponer unilateralmente condiciones de empleo y salarios, sin canales adecuados para la auto regulación de los actores y en condiciones de desequilibrio de una de las partes de la relación laboral. Ello sin duda podría atentar severamente contra las políticas de equidad que se postulan desde esta opción modernizadora del gobierno democrático. Las tendencias de desarrollo sindical, durante la última década, muestran un crecimiento progresivo tanto de la cantidad de sindicatos como de la población afiliada; sin embargo a partir de 1993, la población afiliada muestra un leve decrecimiento que desdynamiza la tendencia observada durante los primeros años de reinstalación del gobierno democrático (1990 - 1992)¹⁰

(9) Ver Rafael Agacino, "Todo lo flexible se desvanece". El caso chileno. En: R. Agacino y M. Echeverría (editores) Flexibilidad y condiciones... op.cit.

(10) Ver, Malva Espinosa, Tendencias Sindicales. Análisis de una década. Cuadernos de Investigación N° 2. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, 1996

Uno de los temas importantes de la agenda actual es que la equidad está cada vez menos referida exclusivamente a las políticas sociales (que desde la orientación neoliberal estaba restringida a una concepción asistencial) y emerge la cuestión redistributiva, toda vez que el "chorreo" por aumento del crecimiento se muestra insuficiente para mejorar la distribución de los ingresos. Más de una década de crecimiento sostenido no sólo no ha mejorado la distribución del ingreso, sino que éste ha sido crecientemente regresivo. (CASEN 1994 y 1996) El tema de la calidad de los empleos, incluyendo el nivel de los salarios, resulta ser el nudo gordiano donde descansa la posibilidad del desarrollo con equidad para los chilenos.

La guerra contra la pobreza depende en términos absolutos de la posibilidad de empleo y del aumento de los ingresos y en este marco la empresa privada pasa a jugar un rol fundamental. La CEPAL destaca que los avances en materia de pobreza que presenta la región en los años 90s, pueden explicarse claramente, al menos en el caso chileno y peruano, por el incremento de los salarios mínimos. Es decir, en ambos países las personas no habrían podido cruzar la línea de la pobreza, de no mediar aumentos reales sustantivos en los salarios mínimos que se fijan por ley.¹¹

Si aceptamos que en el actual modelo económico le cabe a la empresa privada un papel fundamental, entonces debe reconocerse que también tiene un rol que jugar en las políticas de equidad y que los sindicatos como parte constitutiva de la relación laboral, tienen que contribuir a los consensos necesarios para redefinir lo que es justo, necesario y conveniente para el país.

Gestión participativa: una opción para la modernización

Por otra parte, en el mundo moderno nadie duda de la importancia de los recursos humanos para el éxito económico de las empresas. En una nueva

(11) Ver, CEPAL, Panorama Social de América Latina, 1995

perspectiva y como parte de esos consensos a construir, el sindicalismo puede contribuir no sólo a mejorar la calidad de los empleos y de las remuneraciones, sino que también colaborar a una gestión económicamente eficaz con resultados que redunden en una mejora sustantiva de la productividad y de la calidad. La empresa chilena aún no ha innovado lo suficiente en materia de gestión participativa y en ese sentido ha estado más influenciada por lo que un experto laboral ha caracterizado como el "modelo anglosajón" a diferencia del que conceptualiza como el "europeo-nipón".¹² Este tópico tiene una enorme relevancia para el crecimiento y el desarrollo. La controversia de ambos modelos en este punto es en definitiva la concepción misma de lo que es una empresa. En el modelo anglosajón pareciera primar la noción de que la empresa es una mercancía de la que el dueño o los accionistas pueden disponer libremente,¹³ y por lo tanto el poder del propietario es total.

En este modelo los demás estamentos, directivos y trabajadores están subordinados al propietario; los directivos deben asumir sin mayor autonomía las políticas empresariales impuestas por la junta de accionistas y los trabajadores no deben tener injerencia alguna en la gestión; su papel es trabajar y cumplir con sus deberes, para obtener sus recompensas. El individuo que más trabaja y mejor será mejor recompensado. El modelo europeo-nipón en cambio, parte de una idea de empresa más como una comunidad en la cual los diferentes estamentos tienen una participación que equilibra por así decirlo el poder del propietario. Del modelo europeo-nipón surgen por ejemplo, las ideas de participación, compartir costos y beneficios (Europa); identificación con la empresa (Japón) y otras que recién se están abriendo paso como ideas de gestión avanzada: es decir con estilos de gestión más democráticos que autoritarios, más participativos que segmentados, más informados que controlados etc.

(12) Ver, Juan Guillermo Espinosa, Evolución de los enfoques predominantes desde una perspectiva latinoamericana en: Revista de Economía y Trabajo, Año II, N°3 Enero- Junio de 1994, Santiago, Programa de Economía del Trabajo.

(13) En Chile la influencia anglosajona en el mundo empresarial es notable. En la discusión sobre las reformas laborales en 1991, los dirigentes empresariales con gran frecuencia planteaban públicamente que cualquier medida tendiente a reforzar la participación e información de los trabajadores en la gestión o siquiera en las formas de organización del trabajo, atentaba contra la "propiedad privada", llegando inclusive a excluir por ley de las materias de negociación colectiva, algunas relativas a la gestión e información disponibles para los trabajadores. Ver, Luis Abramo y Malva Espinosa, Los empresarios chilenos en la transición democrática. (mimeo) Santiago, ILET, 1994

El papel del Estado en las relaciones laborales

Si se concibe a las relaciones laborales en el sentido amplio que hemos venido desarrollando, con una importancia crucial en el modelo de desarrollo, con una incidencia directa en los temas de pobreza y en la perspectiva de concebirlas como un factor para lograr más amplios niveles de equidad, no cabe duda que al Estado le corresponde un rol fundamental, no para intervenir en la relación de los actores, sino para generar un marco de igualdad de oportunidades, que asegure un desarrollo autónomo y equilibrado de las partes. Para que el bi-partismo, deje de ser una aspiración y se transforme en una práctica de concertación social, donde primen el diálogo, los acuerdos y los entendimientos de las contrapartes sociales, se requiere, dotar a la parte laboral de competencias que equiparen su capacidad de negociación con los actores empresariales. No menos importante es el perfeccionamiento de un marco legal que asegure los derechos fundamentales de los trabajadores y también a los segmentos más vulnerables que no forman parte de la relación laboral, porque están excluidos del trabajo, pero que potencialmente son parte del mercado laboral y más importante aún, sujetos de derecho, por el simple hecho de ser personas, ciudadanos y ciudadanas de un Estado democrático.

El Estado por definición, debe encarnar el interés común, y no puede restarse en materias tan vitales como la legislación laboral que en un Estado de Derecho debe adecuarse a los cambios, pero no minimizarse. Tampoco puede obviar su participación en las políticas de largo plazo, como la educación y la capacitación, vitales para el desarrollo económico. Le corresponde además, generar mecanismos de protección social ante la cesantía, la enfermedad, la vejez y proteger a la infancia. Incluso en el ámbito más directo de la actividad económica le corresponde definir políticas públicas que favorezcan el empleo y mejoren la retribución al trabajo, ámbitos en los que el mercado juega un rol que puede ser complementado con políticas de Estado que corrijan los desequilibrios o mejoren la asignación de recursos.

La Dirección del Trabajo dentro de las funciones con las que fue creada, viene jugando un papel importante en relación a la legislación laboral, tanto en velar por su cumplimiento como por su adecuación a los nuevos contextos, así mismo en el fortalecimiento de los actores sociales y en particular en el desarrollo de la parte laboral. Dentro de su proceso de modernización, y en sintonía con las políticas laborales del actual gobierno ha colocado tanto en la misión del Servicio, como entre las metas a cumplir de cara al próximo siglo, el mejoramiento de las relaciones laborales. Estas definiciones no han sido aleatorias, sino producto de una reflexión que entiende al trabajo, a los actores de la relación laboral, y a las relaciones laborales mismas, como variables fundamentales de la calidad de vida. Primero, porque en el sistema económico globalizado, el sector privado tiene el liderazgo de la asignación de recursos; segundo, porque la llave para el mercado de bienes y servicios proviene para las mayorías, de los salarios (y por ende de los empleos) y tercero, porque la amenaza de cesantía estructural (que afecta incluso a las economías más sólidas del planeta) ha transformado al trabajo en un bien escaso. En este contexto, el Estado tiene que cumplir no sólo un rol normativo, sino a la vez, constituirse en un factor de orientación y promoción de comportamientos económicos y sociales más justos y equilibrados. A ello propenden las metas y la misión del Servicio.¹⁴

El sindicalismo de empresa: una mirada desde los actores concretos

La evidencia empírica que sustentará los análisis del presente trabajo se ha recogido en una muestra de 300 empresas de la Región Metropolitana, con sindicato vigente.¹⁵ A través de dos encuestas, una dirigida a los empleadores y otra, destinada a los dirigentes sindicales, se abordaron un conjunto de temas, relativos a la percepción de los actores sobre las relaciones laborales, sobre políticas de recursos humanos, sobre información, participación y

[14] La importancia que la Dirección del Trabajo le ha otorgado al mejoramiento de las relaciones laborales se expresa también en la reciente creación del Departamento de Relaciones Laborales, cuya misión ha sido definida como «contribuir al desarrollo de un sistema de relaciones laborales, que privilegie los acuerdos, las alianzas y la cooperación entre los actores del proceso productivo y que suponga el respeto de los derechos laborales individuales y colectivos».

[15] Las características de la muestra están descritas en la página 19.

características de la acción sindical, incluyendo temas de negociación colectiva. También se incorporaron preguntas a la parte empleadora sobre la situación de las ventas, la generación de empleo, actividad exportadora, remuneraciones y una evaluación cualitativa de los esfuerzos empresariales de inversión, como una manera de caracterizar el "estado de salud" y autoevaluación de la posición de la empresa. Sin embargo, el recabamiento de todos estos datos, tuvo como objetivo principal, conocer las opiniones de empleadores y trabajadores y en este sentido no constituyen un diagnóstico de comportamiento económico, sino fundamentalmente de comportamiento social.

Cuando hablamos de empresas, con sindicatos constituidos, y más aún, que habitualmente realicen negociaciones colectivas, como es el caso en la mayoría de las empresas de la muestra, nos estamos remitiendo a una minoría del universo de las empresas. La tasa de sindicalización nacional, abarca al 17.7% de los trabajadores asalariados, y la de cobertura de negociación colectiva apenas al 11.8%. Es decir, estamos hablando de un segmento muy diferenciado de la mayoría de las empresas y de los asalariados. Sin embargo, hacer un estudio de opinión en este segmento, tiene un doble interés. Por una parte, significa conocer las opiniones y en alguna medida, las prácticas de los sujetos que podrían estar en el "paradigma" de relaciones laborales modernas, según nuestra propia definición, y por otra, sin lugar a dudas, representa a un segmento de empresas consideradas modernas desde una mirada más económica y estructural. De hecho, en la muestra hubo empresas transnacionales, y otras de reconocida posición en el mercado, que corresponden a prestigiosas firmas de gran importancia y tamaño del sector privado nacional que difícilmente podrían ser consideradas como empresas atrasadas o tradicionales. También es importante señalar que el 63% de las empresas de la muestra correspondió al sector industrial.¹⁶

Sin duda, las conclusiones que podemos sacar de estas encuestas, aun cuando no sean generalizables a todo el mundo productivo, son indicativas de lo que podría ser un modelo de modernización a implementar en los segmentos mayoritarios, donde no se dan relaciones laborales institucionalizadas, donde

(16) Por compromiso de confidencialidad de los datos, nos permitimos omitir la lista de empresas de este estudio.

los trabajadores no cuentan con organizaciones representativas, ni las empresas tienen políticas definidas de recursos humanos con reconocimiento social de los sindicatos, como las que se postulan desde nuestra opción modernizadora.

En este sentido, consideramos que la información que se presenta en este trabajo, tiene validez para el debate sobre el papel que juega y podría jugar el sindicalismo en la modernización de las empresas, uno de cuyos componentes, aunque no exclusivamente, está referido a las relaciones laborales.¹⁷

No ponemos en duda que en el mundo productivo se están produciendo procesos de modernización, sin embargo, en la mayoría de las empresas, éstos parecen estar más bien radicados en la organización del trabajo, en las inversiones en tecnología, en los procesos productivos y menos en las relaciones laborales. Las investigaciones sobre la modernización productiva han destacado que persisten en el país, estilos de desarrollo empresarial cuyo énfasis hasta ahora ha estado radicado más en la tecnología y en una reorganización del trabajo, que no necesariamente ha mejorado la condición social y económica de los trabajadores¹⁸ y con mucho retraso, quizás recién comenzando en el tratamiento de los recursos humanos. La evidencia empírica que hemos recogido al respecto, señala que en las empresas que constituyeron la muestra, las políticas empresariales de recursos humanos juegan un papel importante en la gestión, pero al mismo tiempo se puede observar en ese ámbito un cierto retraso, aun cuando se encuentren algunas señales positivas.

En el presente trabajo nos interesa destacar los aspectos más relevantes que demuestran que, un estilo de relaciones laborales institucionales, lejos de

(17) Es importante señalar que el aporte de los trabajadores, a la modernización de las empresas, no puede ser reducido solamente al tema de las relaciones laborales. La contribución en ámbitos tales como la innovación tecnológica, el desarrollo de productos, estrategias de mercado e innovaciones en la organización del trabajo no fueron consideradas en este estudio, porque escapaban al foco de interés sobre acción sindical.

(18) De hecho la literatura analítica sobre lo laboral ha venido destacando los efectos que tienen algunos procesos de racionalización, como son la inestabilidad y precarización de los empleos, la intensificación del trabajo, la desprotección social y de seguridad industrial sobre los trabajadores y otros asociados a los esquemas neotayloristas de producción que se ensayan en las empresas. Ver la bibliografía específica sobre modernización productiva que se incluye en las páginas finales.

entorpecer el desarrollo de las empresas, contribuye a un clima de relaciones de buena calidad, en el que los sindicatos y la negociación colectiva juegan un papel de importancia. También es importante destacar que en estas empresas, la conflictividad laboral es baja y el desempeño económico es satisfactorio para la gran mayoría de ellas, lo que permite pensar que las opiniones antisindicales en el debate actual, aquéllas que ven al sindicalismo como un obstáculo para el desarrollo de las empresas, están más avaladas por una mirada ideológico-política que por la experiencia práctica en las empresas en donde ambas instituciones, sindicalismo y negociación colectiva, son una realidad.

Hemos creído conveniente iniciar la exposición de este trabajo, mostrando algunas características de las empresas seleccionadas, que aluden por una parte, a variables de desempeño económico y por otra, a temas de racionalización de la fuerza de trabajo, porque constituyen el contexto en el cual se dan las opiniones de los actores sobre las relaciones laborales y la acción sindical, que son en última instancia, el núcleo de este trabajo.

CAPITULO 1

La Calidad Del Desempeño Económico

*Perfil de la muestra: empresas de medianas a grandes,
mayoritariamente del sector industrial*

El marco muestral lo constituyó el universo de sindicatos de empresa vigentes activos de la Región Metropolitana, cuya fecha de fundación no sobrepasara 1991. Las encuestas fueron realizadas durante los meses de Marzo, Abril y Mayo de 1996 a una muestra probabilística al azar de 300 empresas que representan el 9.1% de las empresas con sindicatos vigentes activos de la Región Metropolitana. El error muestral de acuerdo a estas características es de 5.5%. El trabajo de campo y el procesamiento de los datos estuvo a cargo del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile y el diseño de la investigación fue realizado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Tomando en consideración que el tamaño de la empresa marca importantes diferencias respecto al comportamiento económico y también diferencias sociológicas de los actores, hemos creído necesario, desagregar, los datos, según el tamaño de la empresa, que en este estudio, siguió el criterio de cantidad de trabajadores. Se consideró empresas pequeñas, a las de menos de 49 trabajadores, medianas, entre 50 y 199 y grandes más de 200 trabajadores. Dado que en la muestra había un segmento importante de empresas cuya planta de trabajadores era de gran tamaño, establecimos el estrato de "muy grandes", donde se agrupó aquellas de 600 trabajadores o más. El perfil mayoritario de la muestra es de empresas medianas 45,7% y grandes en los dos segmentos establecidos, los cuales sumados agrupan al 39,6 %. El estrato de las pequeñas que alcanzó al 14,7 % se explica porque en este tamaño de empresa hay menor nivel de sindicalización y la muestra se obtuvo del registro de empresas con sindicato vigente. (Ver, Cuadro N°1)

Respecto del sector económico, que también es una variable que podría marcar muchas diferencias entre las empresas, por tratarse de empresas de la región metropolitana, el segmento mayoritario resultó ser del sector industrias, alcanzando al 63% y en segundo lugar del sector Servicios, con el 18%. Los estratos de los demás sectores, particularmente, agricultura y minería resultaron bastante pequeños y por ello, subrepresentados lo que dificulta hacer comparaciones de acuerdo a esta variable. En suma el perfil mayoritario de la muestra respecto al sector económico es de empresas industriales y por ello las características y opiniones de los actores deben entenderse básicamente representativas de dicho segmento. (Ver Cuadro N° 2)

Cuadro N° 1
Composición de la muestra, de acuerdo a tamaño

	Pequeña 1-49 Trabajadores	Mediana 50 a 199 trabajadores	Grande 200 a 599 trab.	Muy Grande 600 o más trab.	Total
Empresas en N° Absolutos	44	137	79	40	300
Porcentaje respecto al total de la muestra	14,7	45,7	26,3	13,3	100

Muestra de Empresas 1996
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Cuadro N° 2
Composición de la muestra por sector económico

	Agricul- tura	Miner.	Indust.	Constr.	Comer.	Trans.	Finan.	Serv. Sociales	Total
Empresas en N° absolutos	1	10	189	4	16	12	14	54	300
Porcentaje del total de la muestra	0,3	3,3	63,0	1,3	5,4	4,0	4,7	18,0	100

Muestra de Empresas 1996
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Las ventas, el empleo, las exportaciones

En la década de los noventa nadie pone en duda que la economía chilena está pasando por un buen momento. Esta visión optimista se ve corroborada ampliamente en la indagación empírica a que hace referencia el presente estudio. De hecho, si se considera que el aumento de las ventas, la expansión del empleo y la actividad exportadora, son indicadores de buen desempeño económico, entonces podemos concluir que las empresas que integraron la muestra, pasan por un "estado de buena salud". En efecto, en la gran mayoría de ellas, estos indicadores eran evaluados por los empleadores, ya sea en situación de estabilidad, o de aumento, y sólo en una minoría se declaraba que las ventas, el empleo o las exportaciones hubieran disminuido, tomando como referencia los últimos tres años. (Ver, Cuadros N° 3, 4 y 7)

Por otra parte, al pedirles una autoevaluación en relación a la competencia, también la gran mayoría se autoubicaba en las categorías "sobre el promedio" o "de punta", y un porcentaje muy minoritario llegaba a autoubicarse bajo el promedio. (Ver Cuadro N° 5)

En suma desde la propia perspectiva de los empleadores la situación económica de las empresas es bastante optimista ya que indudablemente, si estas tendencias se mantienen, podemos hablar de un momento expansivo, sin embargo también es importante señalar que en todos los indicadores de desempeño económico el tamaño de la empresa marca una diferencia considerable, ya que la situación más favorable se presenta siempre en las empresas de mayor tamaño relativo.

Como se puede apreciar en los cuadros siguientes, el 54.7% declaraba haber aumentado las ventas: El 21.7%, "un poco" y el 33.0% considerablemente. La proporción iba en aumento de acuerdo al tamaño de la empresa. En relación al empleo, la expansión declarada era menor que las ventas alcanzando a un 34.4% de las empresas: 12.7% opinó que había un aumento considerable y un 21.7% que había aumentado un poco. En este indicador también se observan diferencias de acuerdo al tamaño. Es decir, la proporción de quienes declaran

haber aumentado el número de trabajadores respecto al año anterior, aumenta también a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

En relación a la actividad exportadora, esta alcanzaba a un 33.7% de la muestra. La exportación en las pequeñas alcanzaba sólo al 4.5 % del estrato, en tanto entre las grandes y muy grandes las empresas que exportaban parte de su producción eran el 50.6% y el 30.0% respectivamente. Del total de las empresas que exportaban, el 21.8% consideró que las exportaciones habían aumentado considerablemente y el 31.7% que habían aumentado un poco respecto del año anterior. (Ver Cuadros N° 6 y 7).

Cuadro N° 3
Evolución de las ventas en los últimos tres años

Ventas : aumento o disminución	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Aumento considerable	9,1	22,6	22,8	30,0	21,7
Aumentado poco	27,3	34,3	35,5	30,0	33,0
Disminuido considerablemente	11,4	9,5	6,3	12,5	9,3
Disminuido poco	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 (Absoluto)	44	137	79	40	300

Fuente : Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Cuadro N° 4
Evolución del empleo respecto al año anterior

Aumento o disminución de trabajadores	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Aumento considerable	6,8	8,0	13,9	32,5	12,7
Aumentado poco	18,2	19,7	26,6	22,5	21,7
Disminuido considerablemente	18,2	9,5	6,3	7,5	9,7
Disminuido poco	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
N° Total de empresas (Absoluto)	44	137	79	40	300

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

Cuadro N° 5
Ubicación de la empresa en relación a otras empresas del mismo tamaño y sector.

Ubicación de su empresa en relación a otras empresas	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
De punta	11,4	23,4	44,3	62,5	32,3
Sobre el promedio	20,5	34,3	29,1	17,5	28,7
En el promedio	54,5	35,7	22,8	17,5	32,6
Bajo el promedio	6,8	2,2	1,3	2,5	2,7
No sabe	6,8	4,4	2,5	0,0	3,7
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.

Cuadro N° 6
Actividad exportadora

	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

En esta categoría se incluyen empresas que por la naturaleza de sus actividad, no ha lugar la exportación

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Encuesta a Empleadores 1996.

Cuadro N° 7
Evolución de las exportaciones en los últimos tres años
(Submuestra de las empresas que exportan, 33,7% de la muestra)

En relación a 1993, exportaciones han aumentado, disminuido	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Aumento considerable	0,0	12,8	30,0	33,3	21,8
Aumentado poco	0,0	27,7	35,0	41,7	31,7
Disminuido considerablemente	0,0	6,4	0,0	0,0	3,0
Disminuido poco	50,0	12,8	5,0	0,0	8,9
Se ha mantenido	50,0	40,3	30,0	25,0	34,6
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	2	47	40	12	101

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Encuesta a Empleadores 1996.

A partir de los datos precedentes no podemos sino concluir que respecto al desempeño económico estamos hablando de un conjunto de empresas que mayoritariamente, muestran un buen nivel y que, apoyando investigaciones empíricas anteriores, la situación es mejor en las empresas de mayor tamaño relativo. Para ver el comportamiento económico del conjunto de las empresas

de la muestra y en un esfuerzo para relacionar variables se construyó un índice de desempeño económico en el cual se les otorgó puntaje a las empresas que mostraban resultados positivos o de mejoría relativa según la propia percepción de los empleadores. Las variables que se consideraron fueron: ventas, empleo, exportación, autoubicación en relación a la competencia y notas que los propios empleadores le pusieron a sus esfuerzos de inversión.

Los resultados de este ejercicio se presentan en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 8
Desempeño económico de la empresa (Índice construido con variables seleccionadas)

Tamaño de empresa	Puntaje promedio	Desviación estándar	Frecuencia en N° absoluto
Pequeña	58,9	7,6	44
Mediana	64,1	7,8	133
Grande	69,4	8,0	77
Muy grande	70,3	9,4	42
Total	65,6	8,9	296

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

Encuesta a Empleadores 1996.

Como se observa en el cuadro anterior, el puntaje va aumentando a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Las pequeñas están 6.7 puntos bajo el promedio y las muy grandes, se ubican 4.7 puntos sobre el promedio. La menor desviación estándar se da entre las pequeñas, es decir su comportamiento es más homogéneo, y la mayor diversidad se presenta en las muy grandes, con la más alta desviación estándar. En este estrato, el desempeño económico es más aleatorio que en los demás segmentos.

Los procesos de racionalización: el trabajo eventual y externalización

Una de las hipótesis más extendidas actualmente sobre la manera como se está reorganizando la producción dice relación con el aumento paulatino de contratación de trabajo eventual y la subcontratación a terceros ya sea para la realización de servicios complementarios a la producción ya sea como subcontratación de partes y procesos. Ambos fenómenos están asociados a la problemática de la flexibilización, en la medida que se supone representan formas de adaptación empresarial a las variaciones de los mercados. Estos fenómenos, aún cuando puedan considerarse necesarios, e inclusive con efectos virtuosos, el primero como una forma de absorber mano de obra cesante y el segundo como una manera de reactivar unidades productivas y de servicios en cadenas de integración, han mostrado que eventualmente podrían tener algunas consecuencias negativas para los trabajadores. Esto es particularmente claro en lo que se refiere a la precarización del empleo que va asociada al trabajo eventual o transitorio y a la calidad de las condiciones de trabajo y seguridad que disminuyen cuando se presentan estas condiciones atípicas.¹⁹ Por otra parte indudablemente, si la condición de trabajo eventual se generalizara, tendría importantes consecuencias para la posibilidad de formar sindicatos y para la afiliación sindical. Por ello hemos considerado importante indagar sobre la incidencia de trabajo eventual en la organización de estas empresas.

(19). Uno de los temas emergentes en el ámbito laboral, está referido a la forma en que están cambiando las formas de contratación y donde parecieran estarse generalizando formas "atípicas" que se definen por diferencia y en relación a un contrato que sería el contrato típico: de carácter indefinido, de tiempo completo, sujeto a las obligaciones previsionales y de salud y bastante protegido por la legislación laboral. Por diferencia un contrato "atípico" es temporal, a menudo de jornada parcial, con una cierta indefinición en las relaciones de dependencia con el empleador, y con una suerte de desprotección del trabajador. No todo contrato atípico da lugar a la precarización del empleo, pero ésta se presenta muchas veces escondida en lo "atípico".

En la muestra seleccionada encontramos que el 46.7% de las empresas contratan habitualmente a trabajadores eventuales (faena o plazo fijo) y esta proporción sube considerablemente entre las medianas y grandes. (Ver Cuadro N° 9) También constatamos que la contratación de trabajadores eventuales se presenta prácticamente en todas las ramas de actividad, dándose las mayores proporciones de incidencia en la Minería y Sector Financiero, con el 80% y 64.3% mostrando una importante incidencia en la industria y los servicios sociales con el 47% y el 38% respectivamente, ramas en que el trabajo eventual es un fenómeno nuevo. (Ver Cuadro N° 11) De todas maneras conviene destacar que los trabajadores eventuales, en la gran mayoría de las empresas, son una fuerza de trabajo complementaria, ya que fueron muy pocos los casos en que estos trabajadores, significaban más del 60% del total. (6.1%). La gran mayoría de empresas (75.1 %) se ubicaba en el estrato en que el número de eventuales no sobrepasaba al 20% de la planta. (Ver Cuadro N° 10). En estos porcentajes es importante consignar que por tratarse de empresas de la región metropolitana hay una subrepresentación de ramas como agricultura, minería, forestales, pesca, en donde se sabe que la proporción de trabajadores eventuales es de alta incidencia y en muchos casos llega a ser superior a la planta.

En cuanto a la subcontratación de terceros (externalización) para la realización de servicios o partes de procesos de producción se observó que la subcontratación de servicios es más alta que la de procesos productivos (28% los primeros y 8% los segundos) y también se mantiene la tendencia a que estos procesos de racionalización tienen una mayor incidencia en las empresas grandes, las que en una mayor proporción compran servicios y en la menor proporción compran partes o procesos. Es decir la externalización, se estaría verificando con mayor fuerza en actividades complementarias, más que en una fragmentación a nivel de producción y básicamente, este fenómeno se da en las empresas grandes o muy grandes. (Ver Cuadro N° 12)

Cuadro N° 9
Contratación de trabajadores eventuales

Trabajadores eventuales	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se contratan	22,7	45,3	57,0	57,5	46,7
No se contratan	77,3	54,7	43,0	42,5	53,3
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.

Cuadro N° 10
Porcentaje de eventuales sobre el total de trabajadores
(Submuestra que contrata eventuales, 46,7 % de las empresas)

Porcentaje de eventuales, sobre total de trabajadores	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy Grande %	Total %
1-20 %	50,0	70,0	81,3	86,9	75,1
21-40%	10,0	13,3	11,6	4,4	11,0
41-60%	20,0	6,6	4,7	8,7	7,3
61% o +	20,0	10,0	2,4	-	6,6
Total %	100	100	100	100	100
Total (absolutos)	10	60	43	23	136

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

Cuadro N° 11
Contratación de eventuales según rama económica
(Submuestra que contrata eventuales el 46,7 % de las empresas)

	Miner. %	Indust. %	Constr. %	Comer. %	Trans %	Finan %	Serv. Sociales %	Total
Contrata eventuales	80,0	47,00	50,0	31,2	58,3	64,3	38,9	46,7
No contrata eventuales	20,0	53,0	50,0	68,8	41,7	35,7	61,1	53,3
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100
Total (absolutos)	10	189	4	16	12	14	54	299

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

Cuadro N° 12
Subcontrato a terceros

Subcontrato a terceros	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Subcontratan servicios	18,2	21,9	38,0	40,0	28,0
Subcontratan procesos producción	18,2	8,0	5,1	2,5	8,0
Ambos	0,0	5,1	5,1	7,5	4,7
Ninguno	63,6	65,0	51,8	50,0	59,3
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	44	137	79	40	300

CAPITULO 2

LA Calidad De Las Relaciones Laborales

El reconocimiento mutuo de los actores de la relación laboral

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 el debate a propósito de las reformas laborales y son frecuentes las acusaciones mutuas entre ambos actores. 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. Por su parte los dirigentes de los trabajadores denuncian frecuentemente las dificultades que pone la parte empresarial a la acción sindical.

La evidencia empírica que se ha recogido en la presente encuesta arroja un resultado diferente en lo que se refiere a la percepción de los empresarios o sus representantes sobre el papel asignado al sindicalismo en las empresas. La institución sindical es valorada por una amplia proporción de empleadores, el 83.7%, como una entidad que "ayuda a normar las relaciones laborales", en contraposición a sólo un 6.0% que opina que las "dificultaría" (Ver Cuadro N° 13) Por su parte los trabajadores reconocen que el 65.3% de los empleadores, "la mayoría de las veces da facilidades para el ejercicio de la acción sindical" y sólo un 16% estimó que generalmente las dificulta. (Ver Cuadro N° 14)

Este reconocimiento mutuo es una buena señal respecto de las relaciones institucionalizadas, porque de alguna manera revela que tanto las prácticas antisindicales como la mala percepción de la parte laboral sobre las actitudes empresariales pueden estar influidas por el debate ideológico-político, o bien sustentadas en una visión apriorística desde unidades productivas en que el sindicato ni siquiera ha llegado a constituirse y por lo tanto, no se ha probado en la práctica las supuestas actitudes conflictivas o de ineficiencia sindical. También conviene recordar que toda generalización refleja una tendencia, y que la realidad muestra comportamientos heterogéneos, ya sea en segmentos de empresas, o en sectores específicos donde se dan prácticas antisindicales. Sería erróneo deducir que éstas no existen. Lo que reflejan estos datos es que en el conjunto de empresas analizadas, que tienen un sindicalismo consolidado, éstas son minoritarias.²⁰

De acuerdo a la información que maneja la Dirección del Trabajo generalmente la denuncia de prácticas antisindicales se refiere a los obstáculos que se ponen a la formación del sindicato y al temor manifiesto de los trabajadores a sufrir represalias durante el proceso de constitución, y en menor medida, a violaciones de la legislación laboral que protege la institución sindical consolidada, que está resguardada por el fuero a los dirigentes y en general por el reconocimiento a su existencia conforme al derecho laboral.

(20) Dos estudios complementarios a éste realizados en 1997, uno, referido al receso sindical y otro, referido a la situación del sindicalismo en las regiones revelaron que las prácticas antisindicales, son uno de los principales obstáculos a la sindicalización. Ver, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Informe Final, Sindicatos en receso: estudio exploratorio, 1997 y Sindicalismo en regiones, Informe Final, 1997 (mimeo)

En este sentido, la buena percepción de los actores concretos al interior de las empresas analizadas, debería constituir una señal alentadora para los segmentos de empleadores que temen a la sindicalización y por ello, la obstaculizan y también para aquellos trabajadores que no ven las ventajas de organizarse en sindicatos o temen malas consecuencias si lo intentan. De hecho un dato que aparece de fundamental importancia en este sentido y que permite desmitificar la eventual conflictividad sindical como una amenaza a la estabilidad de las empresas es la percepción empresarial sobre la baja conflictividad real de los sindicatos. La opinión mayoritaria, el 80%, sostuvo que los sindicatos de sus empresas eran poco o nada conflictivos, opinión avalada por la baja incidencia de conflictos, los que se habían presentado sólo en el 15% de los casos. (Ver Cuadros 15 y 16)

También podría constituir una señal para las dirigencias sindicales cupulares, en el sentido que el sindicalismo de empresa actualmente constituido, está jugando un rol corporativo, de integración y de relaciones laborales cooperativas, situación que no avala la hipótesis de la crisis sindical o debilitamiento sindical. De hecho si se observan las evaluaciones de los empleadores sobre la eficiencia del sindicato, el 64.7% los evaluó como eficientes o muy eficientes y sólo el 11.3% los consideró poco eficientes o ineficientes. (Ver Cuadro N° 17) y las razones de esa evaluación positiva mayoritariamente radican en las buenas relaciones que mantiene el sindicato con la empresa y la calidad del desempeño de los dirigentes. (Ver Cuadro 18)

El reconocimiento mutuo de los actores, es la condición más esencial para establecer un plan de mejoramiento continuo de las relaciones laborales, porque genera no sólo interlocutores válidos, sino que también permite un campo de acción, una agenda de materias, y un margen de negociación que le posibilita a ambas partes, entender las condiciones y razonar los acuerdos. Allí radica el éxito de una negociación y también allí radica la legitimidad y estabilidad de los acuerdos. Estas aseveraciones que parecen sencillas en su formulación a menudo son difíciles de lograr, básicamente porque hay que despejar las desconfianzas sobre intenciones y/o elementos específicos de las relaciones interpersonales, o elementos de contextos más o menos favorables, sin embargo, la existencia de una institucionalidad reconocida, canales de

comunicación y reglas del juego en los procesos, son elementos que también juegan papeles esenciales y por ello, la gestión de los recursos humanos, es el segundo elemento más decisivo para el logro de relaciones laborales de buena calidad.

Cuadro N° 13
Opinión de empleadores sobre existencia de sindicatos

Cuál es su opinión sobre existencia de sindicatos	Pequeña %	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 ayudan ni dificultan relación	11,4	10,2	6,3	17,5	10,3
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.

Cuadro N° 14
Opinión de dirigentes sindicales sobre actitud de 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 %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	44	137	79	40	300

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

Cuadro N° 15
Calificación de la conflictividad de la relación sindicato/empresa por parte de los empleadores

Pensando en conflictividad, como calif. 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 %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	44	137	79	39	299

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

Cuadro N° 16
En último año, se ha presentado algún conflicto con trabajadores

En último año	Pequeña %	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 algún conflicto con trabajadores	88,6	84,6	79,7	92,5	84,9
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	44	136	79	40	299

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

Cuadro N° 17
Calificación de la eficiencia del sindicato por parte de Empleadores

Como calificaría la eficiencia del sindicato	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Muy eficientes	4,5	4,4	16,5	5,0	7,7
Eficientes	61,4	54,0	58,1	60,0	57,0
Medianamente eficientes	18,2	24,8	22,8	30,0	24,0
Poco eficientes	9,1	12,4	1,3	5,0	8,0
Ineficientes	6,8	4,4	1,3	0,0	3,3
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.

Cuadro N° 18
Razones para una evaluación positiva

Razón para evaluar positivamente al sindicato	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Buenas relaciones sindicato empresa	69,1	53,2	54,3	53,5	55,9
Buen desempeño de los dirigentes	17,2	25,9	22,8	17,9	22,6
Buena actitud hacia las bases	10,3	16,0	21,1	17,9	16,9
Otros	3,4	3,7	1,8	7,1	3,6
No sabe, no responde	0,0	1,2	0,0	3,6	1,0
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	29	81	57	28	195

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

*Gestión de los recursos humanos:
¿ prácticas autoritarias o participativas ?*

En el mundo moderno nadie pone en duda la importancia que tiene para la competitividad económica el buen manejo de los recursos humanos. Esta es una función de la empresa que a menudo ha ido quedando rezagada respecto a otras decisiones o planes de modernización. Por ello, la presente investigación incluyó, como una de las dimensiones más importantes de las relaciones laborales, preguntas sobre una autoevaluación de la empresa en la inversión realizada en la gestión de los recursos humanos, la unidad administrativa de mayor jerarquía para el manejo de los recursos humanos, frecuencia de las reuniones del encargado de esa unidad con el sindicato, materias que son consultadas a los trabajadores, materias que sería conveniente tratar con los trabajadores, existencia o no de planes de capacitación y finalmente, una pregunta directa sobre la existencia o no, de prácticas hostiles hacia el sindicato y sus características.

Partiendo del supuesto que una gestión moderna sería aquella en que la empresa le otorga un nivel gerencial a esa unidad administrativa, invierte en recursos humanos de manera similar a otras dimensiones de importancia económica para la empresa, tiene canales de interlocución frecuente con el sindicato, comparte información en una amplia gama de materias con los trabajadores, consulta otras tantas y finalmente no tiene prácticas hostiles hacia los trabajadores o sus representantes, no podemos sino concluir que estas características se dan de manera disímil entre las empresas de la muestra y que aún cuando hay algunas dimensiones que corresponderían a este paradigma de lo moderno de acuerdo a nuestra definición hay otras, que están ausentes o están presentes de manera negativa. Veamos:

Encontramos que el nivel jerárquico para el manejo de los recursos humanos, está efectivamente radicado en un nivel gerencial: el 52.3% a nivel de gerentes y el 36.0% a nivel de subgerentes. (Cuadro N° 19) El encargado de estas unidades se reúne con bastante frecuencia con el sindicato. Así de acuerdo a la información entregada por los propios dirigentes sindicales, la frecuencia

de las reuniones entre el sindicato y el encargado de recursos humanos y otros directivos de la empresa se da mayoritariamente, o una vez por semana, o una vez cada 15 días o una vez por mes. Los que se reúnen cada trimestre, cada semestre, u ocasionalmente representan apenas el 13.%. También se observa que la frecuencia de las reuniones aumenta según el tamaño de empresa, donde en las grandes y las muy grandes se reúnen más asiduamente que en las pequeñas. (Ver Cuadro N° 20)

De acuerdo a estos dos indicadores, nivel jerárquico y regularidad de las reuniones podemos concluir que hay una situación bastante buena en general, que permite decir que la relación de la empresa con el sindicato, tiene una vida institucional, con instancias de interlocución que se dan con una frecuencia interesante, que excede con mucho la sola instancia de la negociación colectiva (que como se sabe tiene una periodicidad mínima de dos años) o, la eventualidad de conflictos, que sería otro momento en que las reuniones del sindicato con los directivos se hacen imprescindibles. Ahora bien, lo interesante es analizar cuáles son los temas o materias que se abordan en dichas reuniones y allí es donde comienza a aparecer un cierta distancia del paradigma de lo moderno, porque encontramos que en los temas de información y consulta, la gestión se vuelve más cerrada, inclusive en las empresas más grandes, donde hay importantes segmentos que no consultan ni informan a los trabajadores sobre materias que estarían obligados por ley, como son, las horas extraordinarias, los traslados de faena o lugar y otras cuestiones de organización de la fuerza de trabajo, que inciden sobre la vida privada y familiar de los trabajadores. Así por ejemplo, más de la mitad de los dirigentes declaran que la empresa no consulta nunca ni al sindicato ni a los trabajadores involucrados, sobre los turnos o las horas extraordinarias y la proporción sube al 62,8% sobre traslados de faena o lugar. En cambio se ve una mayor apertura a las sugerencias sobre la manera de hacer el trabajo, la calidad y la higiene y seguridad, materias en las que los dirigentes reconocen que en una proporción mayor de empleadores, frecuentemente o al menos ocasionalmente aceptan sus opiniones. (Ver Cuadro N° 21)

Por otra parte consultados tanto empleadores como dirigentes sobre una amplia gama de temas desde cuestiones relativas a la producción y gestión, la productividad, la capacitación, la disciplina laboral, higiene y seguridad, legislación laboral hasta las relativas al bienestar y los salarios, ambos actores, coinciden y reconocen que son materias que se abordan frecuentemente en alrededor de un 30 a 40% de las empresas, dependiendo de los ítems, pero en ningún caso se hace frecuentemente en la mayoría de ellas. Sin embargo al ser consultados los empleadores sobre la conveniencia de que estos temas se trataran con el sindicato, la gran mayoría opinó que sería muy conveniente o conveniente. En todos los ítems la inconveniencia fue planteada por menos del 10% de los empleadores encuestados. (Ver Cuadro N° 23)

En síntesis se podría afirmar, que la agenda laboral/empresarial, al interior de las empresas es más restringida, de lo que los propios empleadores considerarían conveniente, por lo tanto habría que preguntarse de quién es responsabilidad de ampliar esa agenda. Pareciera en teoría que hay un campo de acción para el sindicato en el que los empleadores tendrían una actitud positiva para tratar materias de interés común que no está lo suficientemente desarrollado. También cabe la posibilidad de que la opinión de los empleadores sobre la conveniencia de ampliar los campos de interlocución se vea tensionada por la distancia entre un "discurso" que valora la información y el diálogo y una práctica que limita la intervención del sindicato en lo que comúnmente se llama la gestión que se entiende como una facultad privativa del empleador. De todas maneras, consideramos que el dato sobre ese 30 o 40% de empresas que tiene una práctica de agenda abierta es un dato interesante que muestra que es posible avanzar en un paradigma de gestión participativa e informada y que el sindicato es un interlocutor válido de ese paradigma al menos en un segmento de las empresas encuestadas.

Por otra parte encontramos que las empresas, autoevalúan su inversión en la gestión de los recursos humanos de una manera más modesta que la inversión en otros ámbitos de desarrollo de la empresa, y que esta autoevaluación va aumentando de nivel a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En la encuesta se les pedía ponerle una nota de 1 a 7, a la inversión realizada en diferentes ámbitos, tales como: inversión en tecnología, calidad

del producto, gestión de la empresa (control presupuestario, marketing, planificación) y gestión de los recursos humanos. Se les explicitaba que entendieran inversión en un sentido amplio, como los esfuerzos financieros y humanos dedicados a cada ámbito. En todos los ítems los empleadores se pusieron "mejor nota" a medida que aumentaba el tamaño de las empresas y en todas las autoevaluaciones, la inversión en gestión de recursos humanos resultó en promedio inferior a las otras. Por otra parte, es interesante destacar que el promedio de las notas en todos los ítems estuvo entre 4,8 el más bajo hasta 5,9 el más alto, es decir entre regular y bueno, dejando fuera los extremos inferiores y superiores de la escala, lo que revela que las empresas aprecian que su performance está aún lejos de un punto óptimo, o dicho en otras palabras, hay un camino que recorrer para obtener un desarrollo más pleno. Otro punto destacable en esta autoevaluación es la importancia que pareciera estarle dando a la calidad del producto. De hecho es la mejor nota en todos los tamaños de empresa. (Ver Cuadro N° 24)

Cuadro N° 19
El cargo más alto para el tratamiento de recursos humanos

Cual es el cargo más alto para el tratamiento de recursos humanos	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Dueños	9,1	0,7	2,5	0,0	2,3
Gerencias	54,5	49,5	48,1	67,5	52,3
Subgerencias	25,0	36,5	46,8	25,0	36,0
Personal administrativo	2,3	0,7	0,0	0,0	0,7
Director	9,1	11,7	1,3	7,5	8,0
Otros	0,0	0,7	1,3	0,0	0,7
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.

Cuadro N° 20
Frecuencia de las reuniones del sindicato con directivos de la empresa

Frecuencia Reuniones	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Una vez por semana	13,6	35,0	41,8	40,0	34,3
Cada 15 días	13,6	12,4	21,5	20,0	16,0
Una vez por mes	38,6	40,9	31,6	27,5	36,3
Cada trimestre	9,1	5,8	2,5	5,0	5,3
Cada semestre	6,8	0,7	1,3	2,5	2,0
Ocasionalmente	18,2	5,1	1,3	5,0	6,0
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Cuadro N° 21
Con qué frecuencia la empresa consulta al sindicato o a los trabajadores sobre estas materias:

	Frecuentemente %	Ocasionalmente %	Rara vez %	Nunca %	No sabe %	Total %
Consulta los turnos	17,7	11,0	9,7	52,9	8,7	100,0
Consulta las horas extraordinarias	22,4	10,4	6,7	55,1	5,4	100,0
Consulta los traslados de faena o lugar	9,0	8,4	8,4	62,8	11,4	100,0
Acepta sugerencias : cambios en manera de hacer el trabajo	24,4	25,1	16,4	32,4	1,7	100,0
Acepta sugerencias : mejorar la calidad	27,4	17,7	11,7	39,2	4,0	100,0
Acepta sugerencias : mejorar la higiene y seguridad	38,4	20,7	15,1	25,1	0,7	100,0

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

Cuadro N 22
Temas que se abordan entre directivos y dirigentes sindicales: opiniones de dirigentes y empleadores comparadas.

Temas tratados	Frecuentemente		Nunca	
	% Dirigentes	% Empleadores	% Dirigentes	% Empleadores
La producción / gestión	36,4	24,3	27,8	23,0
Productividad asociada al salario	35,9	37,7	24,2	11,0
Disciplina laboral	26,8	29,0	28,7	14,0
La capacitación	27,8	22,3	35,8	24,3
Cuestiones salariales, previsionales, etc.	38,2	34,7	20,7	10,7
Medidas y mejoras bienestar	34,8	34,0	27,1	12,0
Legislación laboral	21,7	19,7	39,2	24,7
Cuestiones de higiene ambiental	38,2	38,0	22,4	12,0

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
Encuesta a Dirigentes Sindicales y a Empleadores 1996

Nota: La escala de frecuencia que se les pedía evaluar incluía las alternativas, frecuentemente, ocasionalmente, rara vez y nunca. Para efectos de comparación se han elegido las opciones más polares frecuentemente y nunca. Recuérdese que se trata de dos encuestas independientes, una a empleadores y otra a dirigentes.

Cuadro N° 23
Conveniencia o inconveniencia de temas a tratar entre la empresa y el sindicato

Conveniencia de tratar	Muy conveniente	Conveniente	Poco conveniente	Inconveniente	Muy inconveniente	N.S. / N.C.	Total
	%	%	%	%	%	%	%
Producción, ventas, calidad	29,0	49,1	13,3	5,3	3,0	0,3	100,0
Productividad y salarios	27,0	60,4	7,0	3,0	2,3	0,3	100,0
Disciplina laboral	38,9	51,7	5,7	2,0	1,7	0,0	100,0
Turnos, horas extraordinarias	15,7	58,7	16,3	7,0	2,0	0,3	100,0
Capacitación	32,7	53,0	7,3	4,7	2,3	0,0	100,0
Salarios y otros pagos	19,7	62,9	10,7	5,0	1,7	0,0	100,0
Medidas de bienestar	27,7	64,2	4,7	1,7	1,7	0,0	100,0
Legislación laboral	22,0	60,3	11,7	4,7	1,3	0,0	100,0
Higiene ambiental seguridad	44,7	46,7	3,3	3,0	2,3	0,0	100,0

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

Cuadro N° 24

Nota puesta por el empleador a las inversiones realizadas por la empresa para mejorar la calidad del producto, la gestión empresarial y la gestión de los Recursos Humanos

Tamaño de empresa	nota promedio Inversión en tecnología	nota promedio Inversión en calidad del producto	nota promedio Inversión en la calidad de la gestión empresarial	nota promedio Inversión en la calidad de la gestión de los recursos humanos
Pequeña	4,9	5,6	4,9	4,9
Mediana	5,4	5,7	5,5	5,1
Grande	5,7	5,9	5,8	5,3
Muy grande	5,8	5,7	5,8	5,7
Total	5,5	5,8	5,5	5,2

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios,
Encuesta a Dirigentes Sindicales y a Empleadores, 1996.

Actitudes de hostilidad hacia el sindicato

En la perspectiva de distinguir la existencia de prácticas abiertamente autoritarias se consultó a los dirigentes sindicales si se habían presentado en la empresa actitudes hostiles al sindicato. Encontramos que, aunque éstas eran de incidencia minoritaria ya que sólo el 31% de los dirigentes opinó que éstas se daban, de todas maneras, no deja de ser un dato preocupante, porque si éstas existen en este conjunto de empresas que hemos estado caracterizando como empresas desarrolladas, se puede conjeturar que este tipo de práctica podría llegar a ser más generalizada, en empresas de menor desarrollo relativo donde el tratamiento de los recursos humanos depende más de actitudes espontáneas, por ejemplo de los mandos medios y menos de una política de gestión de la empresa. También se podría pensar que es mayor allí donde no hay representaciones colectivas de los trabajadores. Respecto del tipo de hostilidad esta se concentra mayoritariamente en: desconocimiento de acuerdos, desacreditación del dirigente, consecuencias negativas para el puesto del dirigente, amenazas verbales. (Ver Cuadros N° 25 y 26)

Cuadro N 25
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	31,0
No existe hostilidad de parte de la Empresa	81,8	67,9	64,6	67,5	69,0
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Cuadro N 26
Tipos de actitudes hostiles al sindicato por parte de la empresa
(Submuestra que declaró hostilidad, 31 % de los sindicatos)

Actitudes Negativas Empresa	Si %	No %	N.S. %	Total %
Problemas con el fuero sindical	24,7	74,2	1,1	100,0
Problemas con los permisos sindicales	36,6	63,4	0,0	100,0
Amenazas verbales	58,7	40,2	1,1	100,0
Impedimento para reuniones	23,7	76,3	0,0	100,0
Impedimentos para informar	32,3	67,7	0,0	100,0
Desconocimiento de acuerdos tomados con el sindicato	60,2	38,7	1,1	100,0
Desacreditación de los dirigentes	60,2	37,6	2,2	100,0
Consecuencias negativas para el puesto del dirigente	60,2	38,7	1,1	100,0
Consecuencias negativas en remuneraciones del dirigente	47,3	51,6	1,1	100,0
Otras actitudes negativas	15,1	84,9	0,0	100,0

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

La calidad de la gestión de los recursos humanos

Partiendo del análisis de diferentes indicadores, tales como consulta a los trabajadores, mecanismos de participación, buena evaluación de los sindicatos respecto a las relaciones con la empresa, inversión en recursos humanos, capacitación, ausencia de políticas hostiles y señales de colaboración entre los actores se construyó un índice de calidad en el que a mayor incidencia de elementos que indicaran una cultura más democrática, abierta, informada y participativa, las empresas obtenían mejor puntaje. En relación a este índice observamos que el puntaje aumenta a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En este sentido este índice de calidad de la gestión de los recursos humanos se comporta de manera similar al de desempeño económico. Se podría decir que en las empresas de mayor tamaño relativo, la gestión de los recursos humanos es más una política de empresa que en las pequeñas, donde la preocupación por este tema es más incipiente y donde el nivel de apertura, participación e información es menor. (Ver Cuadro N° 27)

Cuadro N 27
Calidad de gestión en recursos humanos (Índice construido con variables seleccionadas)

Tamaño de empresa	Puntaje promedio	Desviación estándar	Frecuencia en N° absoluto
Pequeña	190,5	36,3	44
Mediana	200,9	34,8	133
Grande	214,1	29,6	77
Muy grande	210,0	32,7	42
Total	204,1	34,2	296

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

CAPITULO 3

CARACTERISTICAS DE LA ACCION DEL SINDICALISMO DE EMPRESA

No cabe duda que el sindicalismo en el mundo y también en Chile está tensionado por los cambios económicos, políticos, culturales y sociales de fin de siglo. Los actores esenciales de la relación laboral, empresarios y trabajadores tienen que adaptarse a la coyuntura redefiniendo no sólo su papel en el nuevo escenario sociopolítico, sino también redefiniendo sus factores de identidad, cohesión y proyecto histórico, es decir los elementos que constituyen al actor social.

En el caso chileno en particular, los actores también han tenido que posicionarse en el contexto de cambio político desde un régimen autoritario de larga duración a la instalación democrática, donde las coordenadas de la transición política se superponen y entrecruzan con las coordenadas de cambio de época que se vive a nivel mundial.

En este proceso el sindicalismo chileno, que estaba estrechamente ligado a los partidos políticos, sufre por una parte, un debilitamiento u opacamiento de su rol sociopolítico, porque no encuentra en la situación de reinstalación democrática, un rol autónomo de los partidos y su posicionamiento como actor social se ve obstaculizado por el fracaso de las políticas de concertación social, que se intentaron durante el período 1990-1994. Analizar este fenómeno en profundidad excede con mucho los objetivos y alcances del presente trabajo, sin embargo su breve mención se justifica porque, la pregunta que orientó esta investigación fue justamente, conocer si ante este debilitamiento del rol sociopolítico del sindicalismo cupular estaba surgiendo a nivel de las empresas, un sindicalismo corporativo, más orientado a las necesidades inmediatas de los afiliados, es decir a sus reivindicaciones económicas y sociales y más focalizado al entorno productivo y de relaciones cotidianas entre los trabajadores y la empresa en particular.

Una pregunta como ésta, tiene importancia también para despejar las interrogantes más gruesas sobre la imagen de "crisis terminal" del sindicalismo que se ha ido instalando en la opinión pública, imagen que ha estado alimentada por generalizaciones del debate político y por posturas ideológicas del empresariado de cúpula, que ha redefinido un proyecto histórico, en el cual no hay lugar para la acción colectiva, ni a nivel del mundo productivo de las empresas, ni en el escenario sociopolítico más amplio del país. En esta toma de posiciones hay un posible factor de explicación al fracaso de la concertación social y a las prácticas antisindicales que se justifican en nombre de este paradigma de negación de la acción colectiva. Traducido al mundo de las empresas este ideal sería, empresas sin sindicato, donde las negociaciones se hacen con cada trabajador y donde cada persona individualmente establece con la empresa las condiciones de trabajo. Sin embargo en el mundo real, tanto en Chile, como en otras experiencias internacionales, como ya se ha mencionado anteriormente, hay empresas con un sindicalismo institucionalizado, que ha sido justamente el objeto de esta investigación y la posición del sindicato, lejos de alimentar la imagen de debilitamiento, muestra un campo de acción interesante y con importantes perspectivas de desarrollo, si se entiende que este sindicalismo es no sólo funcional a los intereses de los trabajadores que representa, sino también, al desarrollo de un modelo de empresa, entendida más como una "comunidad de individuos", que podría llegar a tener una cultura nueva, con un tipo de relaciones laborales redefinidas, que represente ventajas para todos sus integrantes, y no sólo para los propietarios.

La afiliación del sindicato a organizaciones de mayor grado

La legislación chilena permite la agremiación de organizaciones sindicales en organizaciones de segundo grado (federaciones y confederaciones) que deben contar con un mínimo de 3 sindicatos las primeras y de 5 o más federaciones, las segundas. La unión de 20 o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación indistintamente. La ley también reconoce el derecho a formar centrales sindicales, y la afiliación o formación de organizaciones sindicales internacionales.

En la actualidad existen, 383 federaciones que afilian a 2.825 sindicatos, con 237.091 socios y 55 confederaciones que afilian a 3.429 organizaciones con 275.861 socios. La única central constituida legalmente es la CUT.

En la muestra de sindicatos encontramos que poco algo más de la mitad 54.3 % de los sindicatos pertenecía a organizaciones de mayor grado. Dentro de éstos, la afiliación directa a la CUT, representaba el 3.3%, cifra que se explica porque a la CUT se afilian directamente sólo los sindicatos nacionales; pertenecían a Federaciones, el 18.3% y a Confederaciones el 32.7%. En este panorama, casi la mitad, el 45.7% de los sindicatos, no estaba afiliado a organizaciones mayores, e inclusive hubo un 16.3% de sindicatos que habiendo pertenecido a una organización mayor se desafiló de ellas, aduciendo entre las razones principales, diferencias de intereses (40.8%) cuestiones económicas (12.2%) y problemas políticos entre el sindicato y la organización de mayor grado. (10.2%). Es decir, para una proporción importante de sindicatos, la acción individual prevalece por sobre la opción de agremiación en organizaciones mayores y esta opción de acción individual aumenta a medida que aumenta el tamaño de la empresa, lo cual resulta coherente con la fortaleza sindical individual de los sindicatos más grandes. (Ver Cuadros N° 28 , 29 y 30)

Queda como interrogante para futuras investigaciones, si esta tendencia a la atomización de la acción del sindicalismo de empresa representa un factor de incapacidad organizativa, es decir, dificultades para agruparse en organizaciones mayores o es una opción que les otorga ventajas a cada sindicato en particular que puede enfrentar los alcances y límites de su acción en función de la fuerza propia y sin plantearse acciones que vayan más allá de los límites de la empresa a la que pertenecen. La alta incidencia de la razón de desafiliación de organizaciones de mayor grado por "diferencia de intereses" abre una pista en este último sentido, que también permitiría preguntarse por la eficacia de las organizaciones de mayor grado que podrían no estar interpretando al sindicalismo de base.

Cuadro N° 28
Afilación del sindicato a organizaciones del segundo y tercer grado

Afilación del Sindicato	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
A federaciones	20,5	21,2	11,4	20,0	18,3
A confederaciones	34,1	34,3	36,7	17,5	32,7
A la C.U.T	4,5	2,9	3,8	2,5	3,3
No está afiliado a ninguna	40,9	41,6	48,1	60,0	45,7
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Cuadro N° 29
Desafilación del sindicato de organizaciones de mayor grado

Desafilación	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se ha desafilado	13,6	16,1	19,0	15,0	16,3
No se ha desafilado	86,4	83,9	81,0	85,0	83,7
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Cuadro N° 30
Submuestra de quienes se han desafilado (16,3% del total de sindicatos)

Razón de Desafilación	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Problemas políticos	0,0	9,1	13,3	16,7	10,2
Cuestiones económicas	0,0	18,2	13,3	0,0	12,2
Diferencias de intereses	83,3	27,3	40,0	50,0	40,8
Mala evaluación de la Federación o Confederación	0,0	13,6	6,7	16,7	10,2
Otros	16,7	31,8	26,7	16,7	26,5
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	6	22	15	6	49

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

Las relaciones del sindicato y sus asociados

Una de las preguntas más relevantes para la existencia y desarrollo del un sindicalismo corporativo es evidentemente, el interés de los trabajadores por integrar el sindicato, pregunta que es decisiva para el destino del sindicalismo en general. Primero, porque la acción colectiva se fundamenta en una voluntad individual por pertenecer a un órgano colectivo y segundo porque las prácticas antisindicales, o el desinterés empresarial por fomentar el sindicato, aunque existieran de manera generalizada y concertada, no bastan para explicar la baja afiliación sindical, porque esta actitud es una constante histórica desde que surgieron las primeras organizaciones de los trabajadores. Está en la lógica del actor sindical la necesidad de imponer su existencia en contextos que nunca han sido favorables, y que terminan siendo aceptados por la contraparte como un hecho objetivo y necesario para mantener la estabilidad dentro de la empresa.

Entonces, la capacidad de atraer afiliados, mantener al sindicato como un ente vivo, en actividad permanente y atractivo para los socios, es el principal desafío del sindicalismo de empresa, inclusive más importante que la eficiencia que tenga el sindicato en su interlocución con los directivos de la empresa.

La preocupación por el tipo y calidad de la actividad sindical, en esta investigación se fundamenta también por las altas tasas de receso sindical que se observan en los datos agregados. En 1994, la tasa de receso sindical alcanzaba al 34,3%, tendencia que de ir en aumento estaría anunciando una peligrosa señal de crisis sindical, ya no del sindicalismo en su rol sociopolítico solamente, sino también del sindicalismo corporativo que estaría en vías de debilitarse. Un análisis de las tasas de receso muestra que éste afecta en mayor medida a los sindicatos de trabajadores transitorios, al 46.49%, lo que se explicaría por la precaridad de ese tipo de trabajo, pero también afecta a los sindicatos de empresa, que muestran una cifra de 33.79% cercana al promedio.²¹ Aún cuando las causas posibles del receso son variadas y atribuibles a variables estructurales, como desaparición de la empresa, filialización o cambios en la dotación de personal, también hay factores atribuibles a la propia dinámica sindical, es decir, porque no se eligieron nuevas directivas o porque el sindicato cayó en la inactividad. Un estudio exploratorio

(21) Ver, Dirección del Trabajo, Departamento de Organizaciones Sindicales "Estadísticas Sindicales, 1994"

realizado en una muestra de 150 sindicatos inactivos mostró que esta variable explicaba el 46.7% de los casos.²²

¿ Actividades de cúpulas o actividad del conjunto de los socios?

En relación a la actividad interna del sindicato se encontró que las reuniones con el conjunto de los asociados se daba con bastante frecuencia y regularidad. La mayoría de los sindicatos se reunía una vez por mes, (53 %) o cada trimestre (28.7%). La frecuencia de las reuniones era más alta en las empresas de mayor tamaño, encontrándose que en las pequeñas, la proporción que se reunía ocasionalmente cuadruplicaba la de otros tamaños. Es decir, la instancia colectiva parece ser un mecanismo regular, que permite afirmar que las directivas sindicales están siendo permanentemente sometidas a consulta y eventual control por parte de los asociados. Los sindicatos, que se reúnen, cada semestre, una vez al año, u ocasionalmente -que podrían ser considerados en actividad sólo por la acción autónoma de las directivas- representan apenas el 13.7% de los sindicatos. (Ver Cuadro N° 31)

Cuadro N° 31
Regularidad de las reuniones del conjunto de socios del sindicato

Regularidad	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Una vez por semana	9,1	2,2	1,3	0,0	2,7
Cada 15 días	2,3	1,5	0,0	7,5	2,0
Una vez por mes	34,1	60,6	57,0	40,0	53,0
Cada trimestre	18,2	26,3	34,2	37,5	28,7
Cada semestre	9,1	2,2	1,3	7,5	3,7
Una vez al año	0,0	0,0	3,8	5,0	1,7
Ocasionalmente	27,3	7,3	2,5	2,5	8,3
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 Dirigentes Sindicales 1996

(22) Ver: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Informe Final "Sindicatos en receso: estudio exploratorio", 1997

Problemas entre los socios y las directivas

En lo que se refiere a las relaciones de las directivas con los asociados, sólo un 6.7% reconoció la existencia de algún problema. Aunque este dato debe ser tomado con reserva, porque quienes eran entrevistados eran los propios dirigentes, se podría pensar que, en general, las directivas cuentan con la confianza de los afiliados y las situaciones de crisis interna aparecen como eventos de excepción. Los sindicatos que declararon haber tenido problemas éstos fueron, la renuncia de los dirigentes, problemas económicos (las finanzas del sindicato) problemas laborales no resueltos por las directivas y mal manejo de los dirigentes. La mayor incidencia de casos se dio en empresas medianas (8 casos) y grandes (9 casos). En las empresas pequeñas sólo hubo dos sindicatos que reconocieron problemas con los asociados. (Ver Cuadros N° 32 y 33)

Cuadro N° 32
Existencia de problemas de la directiva con los asociados

La directiva con los asociados	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Ha tenido problemas	4,5	5,8	11,4	2,5	6,7
No ha tenido problemas	95,5	94,2	88,6	97,5	93,3
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 Dirigentes Sindicales 1996

Cuadro N° 33
Tipo de problemas entre la directiva y asociados (submuestra 6.7% del total)

Tipo de Problema	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Renuncia de el todos los sindicalistas	0,0	25,0	55,6	0,0	35,0
Problemas de finanzas	50,0	37,5	22,2	0,0	30,0
Problemas laborales no resueltos	0,0	12,5	11,1	0,0	10,0
Mal manejo directiva	50,0	25,0	11,1	100,0	25,0
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	2	8	9	1	20

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

Interés por la afiliación sindical e instancias de participación

· Cuando se analizan los obstáculos a la sindicalización e inclusive la propia deseabilidad de fortalecer la acción sindical, surge la preocupación por el interés práctico o potencial que tendrían los trabajadores en la participación sindical. Primero en su interés por afiliarse a un sindicato, y después la disponibilidad para participar activamente en sus reuniones y actividades. No pocas veces se sostiene la hipótesis de que el sindicalismo está debilitado también por la falta de interés de los trabajadores en pertenecer no sólo a un sindicato, sino a cualquier tipo de organización social. Consultados los dirigentes sindicales de la muestra, sobre cuáles son las razones más esgrimidas por los que no se quieren sindicalizar, la falta de interés expresada como "no les gusta participar" resultó en una proporción bastante inferior a "tienen miedo" que refleja una cierta desconfianza en que su afiliación al sindicato podría perjudicarlos. De acuerdo a los datos recabados en ésta y otras investigaciones sobre la actitud de los trabajadores hacia el sindicato, la hipótesis de desafección de los trabajadores a lo sindical, motivada por "desinterés en las instancias colectivas" se debilita y se refuerza en cambio, una actitud de temor a las consecuencias que esto podría tener en su situación laboral. (Ver Cuadro N° 34) Respecto del "miedo" como factor psicosocial, no pueden obviarse en la experiencia chilena, los diecisiete años de régimen autoritario, que vio en el sindicalismo un enemigo, desarticuló y reprimió a sus dirigencias e impidió por medios abiertos o sutiles la acción sindical al interior de las empresas. Este es un factor, vivo en la memoria colectiva, que está conspirando contra la "legitimidad" de la institución sindical más allá que se den o no prácticas antisindicales por el lado empresarial.

Cuadro N° 34
Actitud de la mayoría de los trabajadores no sindicalizados hacia el sindicato

Actitud Trabajadores	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
No les gusta participar	22,7	29,2	24,1	27,5	26,7
No confían en la actual directiva	2,3	0,7	2,5	7,5	2,3
Tienen miedo	25,0	40,2	32,9	37,5	35,7
No quieren pagar la cuota sindical	9,1	11,7	13,9	5,0	11,0
Otra actitud	9,1	8,0	10,1	17,5	10,0
No corresponde, porque están todos sindicalizados	31,8	10,2	16,5	5,0	14,3
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Grado de participación y temas que más motivan a las bases del sindicato

Indagando sobre las actitudes y ámbitos de interés de los socios, se encontró que los dirigentes reconocen un buen nivel de participación de los socios que también debilita la hipótesis de desafección de los trabajadores hacia las instancias colectivas. Los dirigentes calificaron mayoritariamente la actitud de los socios como de mediana o alta participación, sólo un 24% de ellos, se identificó con la alternativa que calificaba la actitud como de "poca participación". También llama la atención el 24% que eligió una respuesta que hacía referencia al interés por asuntos específicos. Es decir una actitud neta de desinterés sólo fue reconocida en menos de un cuarto de los sindicatos de la muestra. (Ver Cuadro N° 35) Por otra parte, consultados sobre la existencia de comités y o grupos de trabajo donde participan otros socios distintos de la directiva, se encontró que existían en el 56,2% de los sindicatos, lo que también señala una actitud de mayor actividad que la sola pertenencia y pago de las cuotas. Estos comités o grupos de trabajo, que tenían participación activa de

los socios, eran principalmente Comités de Bienestar, (37%) Deporte y/ Cultura/Recreación (20%) y delegados de personal (18%). También se mencionó al Comité Paritario de Seguridad e Higiene como instancia de participación en el 20 % de los casos. (Ver Cuadro N° 36) De acuerdo a estos datos podríamos afirmar que en los sindicatos de empresa hay una vida interna relativamente estable y activa y que la posibilidad de realizar actividades no está limitada por el desinterés de los socios, sino al contrario estimulada por ellos. Ante la pregunta sobre cuál había sido el asunto que había concitado el mayor interés durante los últimos meses, la respuesta mayoritaria en respuesta abierta, se concentró en "negociación colectiva" (53.7%) y beneficios económicos (21.3%) alejándose notoriamente de interés por las leyes laborales (7.0%) "medidas de bienestar" (6.7%) y recreación (4.3%). (Ver Cuadro N° 37) Es decir, el sindicato es el canal principal para las reivindicaciones económicas y la participación que hemos destacado en la sección precedente debería entenderse en ese contexto, lo cual reafirma la idea que el sindicato es principalmente un mecanismo para negociar las remuneraciones y menos un vehículo de desarrollo personal o familiar o expresión de reivindicaciones extra-empresa como sería por ejemplo, el tema de las leyes laborales, temas que parecieran estar fuera de la competencia de este sindicalismo de empresa.

Cuadro N° 35
Calificación de la participación de las bases en el sindicato

Calificación Participación	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
De mucha participación	29,5	16,1	19,0	5,0	17,3
De mediana participación	27,3	32,1	36,7	37,5	33,3
De poca participación	25,0	26,3	22,8	27,5	25,3
Depende del asunto que se trate	18,2	25,5	21,5	30,0	24,0
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 Dirigentes Sindicales 1996

Cuadro N° 36
Comités o grupos de trabajo con participación de los socios del sindicato

Comités o Grupos	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Delegados	0,0	13,1	22,2	37,6	18,0
Comité de bienestar	21,4	41,6	42,2	20,8	37,0
Comité paritario de seguridad e higiene industrial	21,4	25,0	17,8	8,3	20,4
Festejos	7,1	2,4	0,0	8,3	3,0
Deporte y/o cultura	50,1	17,9	15,6	20,8	20,4
Salud, educación	0,0	0,0	2,2	4,2	1,2
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	14	84	45	24	167

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

Cuadro N° 37
Asunto de mayor interés en los socios

Asunto de interés	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Beneficios económicos	15,9	21,9	22,8	22,5	21,3
Medidas de bienestar	6,8	5,8	5,1	12,5	6,7
Negociación colectiva	61,3	51,9	54,4	50,0	53,7
Leyes laborales	2,3	7,3	6,3	12,5	7,0
Recreación	2,3	5,8	5,1	0,0	4,3
Otras	11,4	7,3	6,3	2,5	7,0
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Los temas extra-empresa y la acción sindical hacia el entorno sociopolítico

Con el objetivo de indagar cuál era el nivel de conocimiento e interés por una serie de cuestiones que escapan a las reivindicaciones inmediatas pero que por ser temas de interés nacional, posicionan a los actores sociales, se consultó a los dirigentes sindicales, si el sindicato, ya fuera en la directiva o con el conjunto de los asociados, había discutido o tratado alguna vez, acerca de los tratados de libre comercio (NAFTA, MERCOSUR); el tema ecológico/ambiental, la situación política y finalmente, las reformas laborales que se discuten en el Parlamento.

En términos generales encontramos que los tres primeros temas han sido abordados por una minoría de sindicatos, en proporciones que bordean a un tercio de ellos. La gran mayoría, no los conoce ni los ha discutido colectivamente, aun cuando son temas en los cuales el sindicalismo indudablemente tendría que tener opinión y posición, porque son materias de lo que podríamos llamar la "agenda-país", que han estado en el centro de importantes debates políticos (Ver Cuadro N° 38). En este sentido podríamos decir que el sindicalismo de empresa, en su gran mayoría, no se proyecta hacia la escena nacional, rol que ha estado radicado básicamente en la CUT organismo que de todas maneras obtiene legitimidad desde el nivel de empresas, porque al preguntarles, con qué postura se identificaban respecto de las reformas laborales, la respuesta se concentró en la alternativa "con las posiciones de la CUT," aún cuando éstas no se hubieran discutido ni conocido en profundidad.

De cualquier manera llama la atención, que el involucramiento con las reformas laborales que se están discutiendo en el Parlamento, sea relativamente bajo. Estas se habían tratado colectivamente en un poco más de la mitad de los sindicatos 55,5%, pero a la vez los dirigentes declaraban, en un 59,5% que se conocían poco, o casi nada, y menos de un tercio de los sindicatos había conocido las propuestas específicas del gobierno, la posición de la CUT, o la posición de los empresarios y sólo un 14% de ellos le había hecho llegar sus indicaciones o comentarios a la CUT. (Ver Cuadros N° 39, 40, 41)

Por otra parte si se comparara este nivel de interés y conocimiento con el conjunto de los ciudadanos, o con el conjunto de trabajadores no organizados, no cabe duda que el nivel de información e interés que se produce por la incidencia del sindicato es mucho mayor que el que se presentaría en una persona cualquiera no inserta en este tipo de organización social y por ello, la observación de baja proyección hacia "lo nacional" debe entenderse en un marco de exigencias hacia un actor sociopolítico y no como una carencia "neta" de involucramiento.

Cuadro N° 38
Temas de interés nacional que se han discutido en el sindicato

Temas	si se han discutido %	no se han discutido %
Tratados de Libre Comercio	31,4	68,6
Tema ecológico/ambiental	30,9	69,1
Situación política	26,5	73,5
Reformas Laborales	55,5	44,5

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

Cuadro N 39
Grado de conocimiento de los dirigentes sobre modificaciones a la ley laboral

Sobre modificaciones a la ley laboral en el parlamento diría	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Las conoce en profundidad	4,7	3,6	8,9	7,5	5,7
Más o menos en general	23,3	31,4	43,0	42,5	34,8
Las conoce poco	39,4	37,1	39,2	42,5	38,8
Casi nada	32,6	27,7	8,9	7,5	20,7
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	43	137	79	40	299

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

Cuadro N° 40
 Con relación a las reformas laborales que se están tramitando

En su sindicato	Si %	No %	No sabe %	Total %
Se han discutido las modificaciones propuestas por gobierno	28,0	71,7	0,3	100,0
Se han discutido indicaciones de la CUT	32,7	67,3	0,0	100,0
Se han hecho llegar sugerencias a la CUT	14,0	86,0	0,0	100,0
Se han discutido opiniones de empresarios	24,7	75,3	0,0	100,0
No se ha hecho nada al respecto, decide el parlamento	30,3	64,7	5,0	100,0

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

Cuadro N° 41
 Posición respecto a las reformas laborales, con la que simpatiza el Dirigente

Posición respecto a reformas laborales con la que simpatiza	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Con las propuestas del gobierno	6,8	7,3	17,7	12,5	10,7
Con las propuestas por la CUT	54,5	55,5	54,4	45,0	53,7
Con la propuesta de los empresarios	2,3	2,2	0,0	2,5	1,7
Con ninguna	27,3	27,0	20,3	27,5	25,3
Otra respuesta	9,1	7,3	7,6	12,5	8,3
No sabe	0,0	0,7	0,0	0,0	0,3
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 Dirigentes Sindicales 1996

Acerca de la eficiencia del sindicato

Resulta interesante constatar que consultados los dirigentes sobre una autoevaluación de la eficiencia del sindicato, la respuesta resulta bastante coincidente a cómo ésta fue evaluada por los empleadores. Se podría decir que ambos actores miran la actividad del sindicato de una manera similar y que probablemente la calificación de eficiencia sigue algunos parámetros objetivos que pueden reconocerse desde dentro y fuera del sindicato. (Ver Cuadro N° 42). El tema de la percepción sobre la eficiencia/ineficiencia sindical, es un tema de particular relevancia para fortalecer la acción sindical. En el ámbito cultural contemporáneo, la valoración de la eficiencia ha pasado a ser un componente del sentido común y particularmente del sentido común empresarial, en este sentido es una buena señal en función de la legitimidad del actor sindical en sus relaciones con la empresa.

La idea de eficiencia/ineficiencia también tiene importancia pensando en la legitimidad que el sindicato está obligado a obtener desde las bases. No puede obviarse el hecho que la adhesión sindical está influenciada por la asociación que los afiliados puedan hacer entre su pertenencia a la organización y los resultados, la utilidad o los beneficios logrados. En ese sentido la autoevaluación de los dirigentes, que se calificaron mayoritariamente (68.6%) como sindicatos "eficientes" o "muy eficientes" debería ser leída complementariamente a la realizaciones que propios dirigentes declaran como resultado de su acción. En este ámbito se podrían señalar tanto el estado de las finanzas como las acciones en beneficio de los asociados.

Cuadro N 42
Calificación de la eficiencia del sindicato por parte de los Dirigentes Sindicales y Empleadores comparados.

Califique la eficiencia de su sindicato	Empleadores %	Dirigentes %
Muy eficiente	7,7	7,7
Eficiente	60,9	57,0
Regularmente eficiente	26,7	24,0
Poco eficiente	4,0	8,0
Ineficiente	0,7	3,3
Total %	100	100,0
Total (Absoluto)	300	300

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
Encuesta a Dirigentes Sindicales y a Empleadores 1996.
Nota: Recuérdese que son dos encuestas independientes.

El estado de las finanzas del sindicato

Respecto de las finanzas se observa que la mayoría de los sindicatos (61.3%) declara que el estado de las finanzas al momento de hacer la entrevista era bueno o muy bueno. Sólo una pequeña minoría, el 9%, se ubicaba en los tramos negativos de la escala. Por otra parte consultados si durante los últimos tres años, las finanzas se habían mantenido, mejorado o empeorado, sólo un 11% se ubicaba en la alternativa negativa, casi la mitad se habían mantenido y un 40% declaraba que éstas habían mejorado. Por otra parte el estado de las finanzas guarda estrecha relación con el tamaño de la empresa. En las pequeñas, la evaluación es notoriamente peor que en las de mayor tamaño relativo y a medida que aumenta el tamaño de la empresa la evaluación mejora, tanto en la pregunta sobre el estado de las finanzas como en la pregunta de su evolución en los últimos tres años. La relación con el tamaño se explica porque la mayoría de los sindicatos se financian fundamentalmente con las cuotas de los socios y sólo una pequeña minoría (el 16.3%) de ellos declaraba haber hecho alguna inversión para aumentar su patrimonio.

(Ver Cuadros, N° 43, 44, 45). Se podría pensar que la apreciación de los dirigentes sobre la efectividad de su acción en relación al manejo financiero, está más que nada referida al manejo de las cuotas y menos desarrollada en actividades financieras y comerciales que les permite la ley como una forma de mejorar su estado financiero.

Cuadro N° 43
Estado actual de finanzas del sindicato

Estado actual de finanzas del sindicato	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy Grande %	Total %
Muy bueno	13,6	5,1	11,4	15,0	9,3
Bueno	34,2	57,6	51,9	52,5	52,0
Regular	34,1	28,5	30,4	27,5	29,7
Malo	13,6	7,3	6,3	5,0	7,7
Muy malo	4,5	1,5	0,0	0,0	1,3
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 Dirigente

Cuadro N°44
Evolución de las finanzas en los últimos tres años

Pensando en últ. 3 años, estado actual finanz. es:	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy Grande %	Total %
Ha mejorado	25,6	36,5	45,6	52,5	39,5
Ha empeorado	14,0	14,6	5,1	7,5	11,0
Se ha mantenido	60,4	48,9	48,0	40,0	49,2
No sabe	0,0	0,0	1,3	0,0	0,3
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	43	137	79	40	299

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

Cuadro N° 45
Inversiones del Sindicato

Sindicato ha hecho alguna inversión para aumentar su patrimonio	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Sede / oficina	4,5	4,4	7,6	15,0	6,7
Muebles y equipos	4,5	7,3	10,1	20,0	9,3
Otros bienes inmuebles	0,0	0,7	0,0	0,0	0,3
No	91,0	87,6	82,3	65,0	83,7
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Realizaciones en beneficio de los socios

La posibilidad de sobrevivencia y fortalecimiento del sindicalismo, está en la capacidad que tengan éstos para desarrollarse como instrumentos de acción colectiva, no sólo para negociar las condiciones de empleo y remuneraciones con la parte empresarial, sino también para desarrollar funciones de autoayuda y crecimiento para sus asociados.

El sindicato puede ser y de hecho en sus orígenes históricos lo fue, un espacio de crecimiento, desarrollo y sociabilidad para los trabajadores y su entorno familiar. En este orden de cosas las actividades tales como recreación, cultura, ayuda solidaria en emergencias, son actividades tradicionales que ha desempeñado el sindicalismo y que de acuerdo a esta indagación empírica siguen siendo las que tienen mayor incidencia. Así por ejemplo encontramos que en el 92% de los sindicatos se otorgaban ayudas solidarias para socios en emergencia, en el 72,6% de ellos se realizaban actividades recreativas, en el 35.% actividades culturales.

Por otra parte, en la actual coyuntura económica y dado el modo de funcionamiento de las economías de mercado, los sindicatos pueden desarrollar nuevos ámbitos de acción y constituirse en entidades mediadoras de "servicios", logrando beneficios complementarios para los asociados en salud, previsión, vivienda, capacitación y consumo. De hecho, de acuerdo a los datos recabados en esta encuesta podemos afirmar que aunque hay una mayor incidencia del sindicato como espacio de sociabilidad, señalado en el párrafo anterior, que el sindicato como instrumento de servicio, estos nuevos ámbitos de acción también están presentes y en proporciones bastante significativas. Así encontramos que el 68.3% había negociado beneficios adicionales de salud, el 61.5% de los sindicatos había realizado convenios de consumo, el 48,3% había otorgado capacitación laboral, el 43.7% había participado en soluciones habitacionales, y el 5.7% en la creación de AFP.

En cuanto a la realización de actividades específicas para atraer a segmentos de trabajadores que tienen más dificultades de afiliación como son las mujeres y los jóvenes sólo una pequeña proporción de sindicatos había incursionado en ese ámbito, el 30.3% con actividades para los jóvenes y el 24.0% con actividades para las mujeres. Esto revela que el sindicalismo mayoritariamente no se ha hecho cargo de la diversidad etaria y de género, y en ese sentido, tiene un camino por recorrer en la renovación de su acción. (Ver Cuadro N° 46)

Cuadro N° 46
 Realizaciones del sindicato

Sindicato ha realizado	Si %	No %	Total %
Convenios de consumo	61,5	38,5	100,0
Soluciones habitacionales	43,7	56,3	100,0
Beneficios de salud	68,3	31,7	100,0
Capacitación laboral	48,3	51,7	100,0
Ayuda solidaria para socios	92,3	7,7	100,0
Desarrollo cultural	35,3	64,7	100,0
Acciones recreativas	72,6	27,4	100,0
Actividades para los trabajadores jóvenes	30,3	69,7	100,0
Actividades hacia mujeres de la empresa	24,0	76,0	100,0
Creación de AFP	5,7	94,3	100,0
Otra acción de importancia para socio	7,7	92,3	100,0

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

Como se puede apreciar en el cuadro precedente los sindicatos de empresa, se están moviendo en una variada gama de funciones, con énfasis distintos en la prioridad que le otorgan a las diferentes materias, pero que sin embargo revelan realizaciones interesantes que evidentemente se podrían expandir y diversificar si estos sindicatos optaran por un desarrollo superior, por ejemplo en el ámbito de las finanzas lo que les permitiría un mayor involucramiento en lo que hemos llamado la función de "servicios" a sus asociados. Indudablemente la atracción para la afiliación se amplificaría si el sindicato, además de su función reivindicativa directa ante la empresa, pudiera intermediar y gestionar beneficios adicionales para los socios, que no dependen exclusivamente de la negociación con la empresa, sino que están referidos a negociaciones autónomas del sindicato con entidades externas.

También es interesante destacar, que los dirigentes sindicales reconocen en una buena proporción, el 56% que al menos una o más de estas realizaciones se han hecho con la colaboración de la empresa. Es decir los ámbitos de trabajo conjunto entre la empresa y el sindicato, no están reducidos solamente a una relación bilateral, sino que también a relaciones con terceros, más allá de los límites de la empresa. (Ver Cuadro N° 47)

La incursión del sindicato en estos nuevos ámbitos, si bien representa una oportunidad de desarrollo, conlleva también algunos peligros, a los que el actor sindical tendría que prestar atención. Por una parte, la posibilidad latente de acciones en beneficio individual (tráfico de influencias, corrupción, intercambio de favores o compromisos) que podrían minimizarse con controles internos y fortaleza de la organización y por otra, el peligro de desvirtuar las funciones reivindicativas y de defensa del colectivo, que son propias y fundamentales del sindicato. No cabe duda que la clave está en encontrar un equilibrio inteligente entre ámbitos de desarrollo sindical complementarios y entre las relaciones de colaboración y negociación con la parte empresarial.

Cuadro N° 47
Alguna acción fue realizada con ayuda de la empresa

Alguna acción fue realizada con ayuda de la empresa	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Si	52,4	51,9	62,8	65,0	56,6
No	47,6	48,1	35,9	35,0	43,1
No sabe	0,0	0,0	1,3	0,0	0,3
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	42	135	78	40	295

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

La conflictividad de los sindicatos ¿ mito o realidad ?

Uno de los argumentos más reiterados en las actitudes antisindicales está referido a su carácter eminentemente "confrontacional" y en esta medida a su acción obstaculizante para la vida productiva. La evidencia empírica, tanto en los datos agregados de conflictividad que maneja la Dirección del Trabajo, relativos a las huelgas legales, como a los conflictos de hecho, que no se registran de manera sistemática, pero que emergen de tanto en tanto a la opinión pública, muestran que el segmento laboral organizado en sindicatos, tiene una actitud confrontacional mínima. Así por ejemplo, se constata que la incidencia de la huelga en las negociaciones colectivas es poco significativa, si se considera que en un total de 1.584 negociaciones llevadas adelante en 1996, sólo 183, llegaron al uso de la huelga lo que representa el 11.5% de los casos. Cifra que viene sistemáticamente bajando desde 1992, momento pic cuando se presentaron 247 huelgas en un total de 1.970 negociaciones, que representaron 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 bajaron de 733.794 en 1991 a 234.566 en 1996 y los trabajadores involucrados que bajaron de 200.482 en 1991 a 146.746 en 1996. Todas 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 llega a acuerdo entre las partes sin utilizar este mecanismo que la ley permite.²³

Por otra parte la incidencia de conflictos de hecho, es decir los que tienen lugar fuera del marco de las negociaciones colectivas, también es poco significativa en las empresas. Estos antecedentes permiten afirmar que no existe una estrategia confrontacional por la parte laboral 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.

(23) Base de datos de la Dirección del Trabajo, Departamento de Negociaciones Colectivas

Los datos recabados en el presente estudio corroboran ampliamente que la aseveración de que las estrategias confrontacionales son generalizadas, es un mito. En la muestra seleccionada sólo en un 23% de los casos se había dado algún tipo de conflicto y de éstos el 7.2% había sido huelga legal en el marco de la negociación colectiva. De acuerdo a las opiniones de los dirigentes sindicales, los demás conflictos habían derivado por malas actitudes de la empresa 26.1%; de incumplimiento de pagos el 23.2%; por infracciones de la legislación laboral, 20.3%. Es interesante notar que la incidencia de estos dos últimos motivos es mucho más alta en las empresas pequeñas, así el incumplimiento de pagos y las infracciones a la ley, se elevaban al 37.5% de los casos en ese estrato. (Ver Cuadros N° 48 y 49)

Cuadro N° 48
Incidencia de conflictos (huelgas o paros) durante el año

En último año :	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Ha habido algún conflicto	18,2	19,7	31,6	25,0	23,3
No ha habido conflicto	81,8	80,3	68,4	75,0	76,7
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 Dirigentes Sindicales 1996.

Cuadro N° 49
Tipos de conflicto
 (Submuestra que declaró algún tipo de conflicto, el 23.3% de los sindicatos)

Especifique tipo de conflicto	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Incumplimiento de acuerdos	12,5	22,2	16,7	10,0	17,4
Incumplimiento de pagos	37,5	26,0	16,7	20,0	23,2
Infracción de leyes laborales	37,5	11,1	29,2	10,0	20,3
Malas relaciones / Mala actitud de la empresa	12,5	25,9	29,1	30,0	26,1
Huelga legal (por negociación colectiva)	0,0	3,7	8,3	20,0	7,2
Otras	0,0	11,1	0,0	10,0	5,8
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	8	27	24	10	69

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

Si se observa la lista de motivos de conflicto que fue recabada en pregunta abierta, se podría concluir que éstos se producen en casos extremos, con incumplimiento de pagos, acuerdos e inclusive infracciones a la legislación laboral. De esta lista no se podría concluir que la huelga o el paro son utilizados como medios de presión para conseguir "más" o mejoras respecto de una situación dada, sino más bien de manera reactiva ante situaciones de emergencia y con plena justificación. Frente a esta observación convendría examinar la eficacia de la huelga o el paro. Este mecanismo pareciera ser más bien utilizado como respuesta a situaciones de emergencia y menos como una forma de acción reivindicativa, porque los resultados que se consiguen no son mayoritariamente satisfactorios. Los dirigentes sindicales estimaron que sólo en un 20% de los casos se solucionó el problema que motivó el conflicto, en el 34% hubo una respuesta parcial y en el 37.1% terminó sin solución. (Ver Cuadro N° 50)

Cuadro N° 50
 Resultado del conflicto

Resultado del conflicto	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se solucionó totalmente el problema	25,0	14,8	32,0	0,0	20,0
Se solucionó parcialmente el problema	25,0	29,6	32,0	60,0	34,3
Terminó sin solución al problema	37,5	51,9	24,0	30,0	37,1
No sabe	12,5	3,7	12,0	10,0	8,6
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	8	27	25	10	70

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

Calidad de la acción sindical

Tomando en consideración una serie de indicadores, tales como afiliación, estado de las finanzas, inversiones, realizaciones del sindicato, amplitud de los temas de la agenda sindical, incidencia de conflictos entre la dirigencia y los socios, y evaluación de la eficiencia sindical por la parte empleadora y la autoevaluación de los dirigentes, se construyó un índice de "calidad de la acción sindical" bajo el supuesto de que una acción de mayor calidad era aquella en que el sindicato mostraba una acción amplia, diversificada y con resultados positivos, tanto hacia los asociados como hacia su legitimidad en la empresa. La distribución de los sindicatos de la muestra de acuerdo a este índice mostró que la calidad de la acción sindical no presenta diferencias

importantes en relación al tamaño de la empresa, ya que los puntajes promedio obtenidos por los diferentes estratos están muy cerca del promedio general de la muestra. Es decir, el comportamiento sindical no pareciera estar influenciado mayormente, por el tamaño de la empresa (y consecuentemente por el tamaño del sindicato) sino responder más bien a una dinámica interna del actor sindical.

Esta información, reviste importancia como un elemento a considerar en relación con las acciones dirigidas a la capacitación sindical, en el sentido que las fortalezas o debilidades que presenta el accionar de los sindicatos depende en gran medida de factores internos a la organización y por ello, las falencias y consecuentemente los puntos a apoyar debieran buscarse en la dimensión del desarrollo organizacional del sindicato, entre otros factores mejorar las capacidades técnicas, los liderazgos, la eficiencia económica, el manejo de información, las relaciones externas y otras dimensiones propias del funcionamiento de cualquier organización.

Cuadro N° 51
Eficiencia sindical (Índice construido con variables seleccionadas)

Tamaño de empresa	Puntaje promedio	Desviación estándar	Frecuencia en N° absoluto
Pequeña	115,1	17,2	44
Mediana	116,1	18,1	133
Grande	120,9	16,2	77
Muy grande	118,5	14,8	42
Total	117,6	17,1	296

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

CAPITULO 4

Negociación Colectiva: Procedimientos, Remuneraciones e Incentivos

La negociación colectiva es el procedimiento que establece la ley para que trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos sobre condiciones de trabajo y remuneraciones. Tomando una expresión del lenguaje empresarial, es el mecanismo que "establece las reglas del juego" fijando las obligaciones y derechos de las partes, definidas de mutuo acuerdo.

Retomando los planteamientos iniciales respecto de la equidad y el papel de los sindicatos para contribuir a mejorar la calidad de los empleos y de las remuneraciones, la negociación colectiva debería ser el principal instrumento de acuerdo para fijar los mínimos aceptables que deberían ajustarse no sólo al derecho sino también a las realidades específicas de las unidades productivas. Por otra parte no puede obviarse el hecho que existen una cantidad de materias de negociación, diferentes de las remuneraciones que sólo pueden ser abordadas de manera colectiva, ya que no le competen a cada individuo en particular, sino al conjunto que constituye la empresa: empleadores y trabajadores. Por ejemplo, las condiciones ambientales y de seguridad, las medidas de bienestar, la capacitación e inclusive temas de gestión empresarial como la calidad, la productividad y las metas de producción de la empresa.

La negociación colectiva en Chile en 1996 involucraba aproximadamente al 11.8% de los asalariados, tasa que es inclusive inferior a la población sindicalizada, que a esa fecha significaba alrededor de un 17.7%. Ambas tasas muestran una tendencia a la desdinamización desde 1992 en adelante. (Ver Cuadro 52)

Cuadro N° 52
Tasas de afiliación sindical y de negociación colectiva respecto a la
fuerza de trabajo asalariada

AÑO	TASA DE AFILIACION SINDICAL %	TASA DE NEGOCIACION 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 provisionales

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Negociaciones colectivas

Aún en el marco de esta pérdida de dinamismo conviene recordar que la negociación colectiva es un instrumento ligado de manera muy directa al sindicalismo de empresa, y tal como se puede observar en el cuadro siguiente, la tasa de participación de los sindicalizados de empresa en las negociaciones alcanzaba en 1996 al 76% de ellos. (Ver Cuadro N° 53).

Cuadro N° 53
Afiliación sindical y trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas

AÑO	AFILIACION SINDICAL		CUBIERTOS POR NEG.COL. SINDICATOS ¹	PARTICIPACION	
	TOTAL	EMPRESAS		EN TOTAL AFILIADOS %	EN AFILIADOS SIND.EMPRESAS %
1986	386.987	270.901	228.862	59	84
1987	422.302	296.914	240.678	57	81
1988	446.194	311.339	249.147	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 provisionales

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

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Negociaciones Colectivas

Ante la contratación de estas tendencias globales, el presente estudio incluyó una serie de preguntas tanto a los empleadores como a los dirigentes sindicales sobre su percepción de las negociaciones colectivas, tanto en lo que se refiere a temas de procedimiento, resultados alcanzados así como también modus operandi, respecto a como se enfrentan los procesos de negociación. Entre las empresas de la muestra se había negociado colectivamente en el 97.7% de ellas, es decir las opiniones que se presentan a continuación están avaladas por una práctica concreta de negociación, por parte de ambos actores.

La conveniencia, complejidad e inflexibilidad de los procedimientos

No cabe duda que la negociación colectiva es un proceso difícil, que tiene costos económicos para los trabajadores y que implica un alto grado de conocimiento sobre los procedimientos tanto por la parte empleadora como por parte de los trabajadores, sin embargo y a pesar de ello, los actores de la relación laboral consultados en este estudio no dudaron de expresarse mayoritariamente acerca de su conveniencia, opinión que es particularmente interesante de parte de los empleadores. (Ver Cuadro N° 54)

Cuadro N° 54
Opinión de empleadores sobre la 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	13,6	8,8	7,6	17,5	10,3
Inconveniente	2,3	4,4	2,5	0,0	3,0
Muy inconveniente	6,8	4,4	0,0	5,0	3,7
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.

Respecto a los procedimientos establecidos para la negociación reglada (contratos colectivos) es un hecho conocido y ampliamente comentado por los asesores laborales e inclusive por los funcionarios de la Dirección del Trabajo encargados de las unidades de negociación colectiva, que son procedimientos complejos, sujetos a plazos y reglas estrictas que requieren

de una especialización para su manejo. Inclusive a menudo se presentan dificultades para interpretar algunas normas, como por ejemplo, calcular los plazos, los quórum y otros procedimientos que exigen asesoría laboral y por ello también implican un costo económico para el sindicato. A diferencia de este tipo de instrumentos, los convenios parecen procedimientos más fáciles y flexibles, que tienen la ventaja de poder llegar a acuerdo entre las partes sin seguir las formalidades de la negociación reglada. Sin embargo, estos instrumentos no permiten el recurso de la huelga legal y a menudo, algunos empleadores utilizan la forma convenio, para disfrazar los "contratos individuales de adhesión múltiple" sin que haya habido negociación colectiva por parte de los trabajadores. La forma de operar en estos casos es que el trabajador firma la aceptación de un convenio que ha sido formulando previamente, sin la posibilidad de intervenir en los términos establecidos. Con todo, en el espíritu de ambos tipos de instrumentos lo que se busca es, por una parte, que las negociaciones representen la voluntad y aspiraciones de los trabajadores y por la otra la voluntad y las posibilidades de la empresa de acceder a lo solicitado por la parte laboral.

Respecto al grado de dificultad de los procedimientos de la negociación reglada, ambos actores, empleadores y trabajadores, coinciden en la apreciación sobre su grado de dificultad. Entre los dirigentes sindicales, sólo un 15.4% se ubicó en las alternativas que los calificaba en algún grado de facilidad. El resto, la gran mayoría, le fue asignado grados de dificultad eligiendo la alternativa extrema de "muy difícil" casi un tercio de ellos. Entre los empleadores, la mayor frecuencia de respuestas se ubicó en "un poco difícil" y el 28.8 % eligió las alternativas de facilidad. (Ver Cuadro N°55.) Es decir, aun cuando los empleadores ven el procedimiento como menos difícil que los trabajadores, porque cuentan con especialistas profesionales para enfrentar los procesos, reconocen su complejidad.

Cuadro N° 55
Grado de dificultad que reconocen Dirigentes Sindicales y Empleadores sobre los contratos colectivos

Grado de dificultad sobre los contratos colectivos	Dirigentes Sindicales %	Empleadores %
Muy difícil	28,2	4,7
Medianamente difícil	22,7	17,4
Un poco difícil	15,7	49,1
Fácil	10,0	25,1
Medianamente fácil	4,7	-
Muy fácil	0,7	3,7
N.	18,0	
Total %	100,0	100,0
Total (Absoluto)	300	299

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
Encuesta a Dirigentes Sindicales y Empleadores 1996.

Nota: Recuérdese que se trata de dos encuestas independientes, una a Empleadores y otra a Dirigentes.

La preparación del proceso, los tiempos, las consultas a los socios

Aparte de la complejidad que se mencionó anteriormente, los procesos de negociación colectiva requieren de una importante dedicación en tiempo por parte de los dirigentes sindicales y también por la parte empleadora. Al consultar a los dirigentes, sobre una serie de pasos y actividades que realizan habitualmente para preparar las negociaciones se puede concluir que éstas son bastante planificadas, que toman mucho tiempo y que en general, exigen un nivel de tecnificación de la acción sindical en el cual los sindicatos de las empresas más grandes evidentemente tienen ventajas por sobre las pequeñas. Así por ejemplo respecto del tiempo que les toma, preparar una negociación se encontró que en las pequeñas, a la mayoría de los sindicatos (62%) les

toma dos meses o menos, en tanto en las más grandes, el tiempo estimado de preparación se ubica entre dos y tres meses e inclusive, una buena proporción de sindicatos de las empresas grandes y muy grandes, se toma más de tres meses. (Ver Cuadro N°56)

Cuadro N° 56
Tiempo de preparación de la negociación colectiva

Tiempo prep. neg. colectiva	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Hasta 1 mes	21,4	12,0	2,7	5,0	10,0
De 1 hasta 2 meses	40,6	36,2	26,7	30,0	33,4
Entre 2 y 3 meses	19,0	19,5	28,0	20,0	21,7
Más de 3 meses	19,0	32,3	42,6	45,0	34,7
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	42	133	75	40	290

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

La necesidad de contar con bastante tiempo se explica porque la mayoría de los sindicatos utiliza diversos mecanismos para recoger la opinión de los socios, entre los que se encuentran las asambleas (94.9%) preguntas o encuestas (86.6%) y la formación de grupos de trabajo o comisiones, 67 y 51,9%, respectivamente que implican la participación de otros trabajadores aparte de la directiva. También se utilizan como mecanismos regulares el estudio del contrato anterior y los contratos de sindicatos afines 94.9% y 70.1%, en cada caso, actividades que están más bien radicadas en la directiva y en los asesores laborales cuando éstos existen. La amplia gama de acciones que despliegan los sindicatos para preparar la negociación es una señal interesante que revela que el propio proceso los obliga a activarse, a involucrar al conjunto de los afiliados, y por ello quizás cuando se les consultó que tema había

despertado el mayor interés de los socios la respuesta se concentró en la negociación colectiva. Es decir ésta, además de ser el momento de interactuar activamente con la contraparte empresarial, es también el momento de mayor activación de los socios y una instancia de planificación, porque como se verá más adelante, en la definición de las metas de la negociación y en la evaluación de los resultados, les cabe a los socios un rol preponderante. El 77 % de los sindicatos define metas y en el 79.9 % de los casos, en la evaluación participa el conjunto de los socios. (Ver Cuadros N° 57, 58, 59)

Cuadro N° 57
Para preparar negociación

Para prep. negociación utiliza :	Si %	No %	No sabe %	Total %
Asamblea de socios	94,9	4,8	0,3	100,0
Grupos de trabajo	67,0	32,3	0,7	100,0
Comisiones	51,9	47,1	1,0	100,0
Preguntas - encuestas sobre deseo asociados	86,6	13,1	0,3	100,0
Estudio de contrato anterior	94,9	4,8	0,3	100,0
Comparación contratos sindicatos similares.	70,1	29,2	0,7	100,0
Otra modalidad	2,8	96,2	1,0	100,0

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

Cuadro N° 58
Cuando se plantea proyecto de negociación, definen algunas metas

Cuando se plantea proyecto de negoc, definen algunas metas	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se definen metas	71,4	80,6	73,3	80,0	77,3
Se va viendo en las conversaciones	28,6	19,4	26,7	20,0	22,7
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	42	134	75	40	291

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

Cuadro N° 59
En la evaluación participan todos los socios o solo la directiva

En la evaluación participan :	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Todos los socios	94,4	82,0	81,7	56,8	79,9
Solo la directiva	5,6	18,0	18,3	43,2	20,1
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	36	111	60	37	244

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

Como parte del proceso de preparación y además de las reuniones con los socios se constató que en una importante proporción de sindicatos, con más frecuencia en las empresas grandes realizan reuniones preparatorias con la parte empleadora. Es decir, antes de la negociación hay una especie de periodo de "pre-calentamiento" de las partes, y a menudo esas reuniones son decisivas para el carácter fluido u obstaculizante que tendrán las conversaciones durante la negociación misma.

En la muestra se encontró que las reuniones preparatorias con la empresa, eran ostensiblemente una práctica más frecuente en las muy grandes donde alcanzaba al 62,5% del estrato, proporción que duplicaba a las empresas pequeñas en donde en sólo el 33,3% se hacían reuniones preliminares. (Ver Cuadro N° 60)

Cuadro N° 60
Reuniones con empleadores antes de iniciar negociación

Reuniones con empleadores antes de iniciar negociación	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Hay reuniones	33,3	40,3	44,0	62,5	43,3
No hay reuniones	66,7	59,7	54,7	37,5	56,4
No sabe	0,0	0,0	1,3	0,0	0,3
Tota l %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tota l (Absoluto)	42	134	75	40	291

Fuente : Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios,
Encuesta a Dirigentes Sindicales 1996

Los asesores, la información y los apoyos externos

El tipo de asesoría con que cuentan los sindicatos para realizar las negociaciones colectivas muestra un importante diferencia de acuerdo al tamaño de la empresa. Los sindicatos de empresas pequeñas, utilizan principalmente la asesoría de miembros de federaciones y confederaciones y sólo un tercio de ellos cuenta con asesores o abogados laborales, los que son el principal recurso a medida que aumenta el tamaño de la empresa. (Ver Cuadro N° 61) La menor posibilidad de contar con una ayuda especializada es un factor de desventaja para los trabajadores de las empresas pequeñas y ello seguramente redundará no solo en una diferencia importante en los resultados, sino en la posibilidad misma de utilizar la negociación colectiva como un procedimiento que la ley permite, pero que dada su complejidad la misma ley no lo facilita a las organizaciones de menor desarrollo relativo.

En este sentido, es posible pensar que si se quiere fortalecer la negociación colectiva, sería deseable simplificar las reglas de modo tal que se hiciera más accesible a organizaciones que por razones económicas no pueden contratar asesorías especializadas. El grado de dificultad y el costo económico de la negociación colectiva reglada pueden estar explicando en parte el aumento de los convenios, en detrimento de los contratos colectivos e inclusive la baja general de la negociación colectiva en cualquiera de sus variantes.

Cuadro N° 61
Tipos de asesores externos para la negociación

Asesor externo para negociación	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Miembros de federación o confederación	60,0	40,6	31,0	10,0	36,5
Abogados o asesores laborales	36,7	57,4	65,6	90,0	61,2
Otros profesionales	0,0	2,0	3,4	0,0	1,8
Otros sindicatos	3,3	0,0	0,0	0,0	0,5
Total %	100	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	30	101	58	30	219

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

Respecto de la obtención de información que deben entregar los empleadores y de los apoyos externos para informaciones adicionales que sirvan de manera directa para mejorar las posibilidades de negociación a los sindicatos, se vuelve a repetir la relación entre el tamaño de la empresa y las oportunidades. Así se constata que a medida que aumenta el tamaño de la empresa aumenta también la "calidad" de la información que pueden manejar los sindicatos. Sin embargo, ésta no es una situación óptima ni siquiera para los sindicatos de las empresa más grandes. En opinión de los dirigentes, no más del 44% de los empleadores entrega información adecuada y suficiente, es decir más de la mitad de los empleadores no estaría cumpliendo adecuadamente con una condición establecida por la legislación laboral respecto de las negociaciones colectivas y casi un tercio estaría directamente infringiendo la ley al no entregar "ninguna información". (Ver Cuadro N°62) Esta insuficiencia de información de parte del empleador es suplida en la gran mayoría de los sindicatos, el 64,3% por la obtención de informaciones complementarias de parte de organismos externos a la empresa, entre los que se cuentan principalmente, organizaciones sindicales de mayor grado, organismos de asesoría laboral, organismos públicos y en menor medida las universidades. (Ver Cuadros N°63 y 64)

Cuadro N° 62
Calidad de la información que entrega el empleador para la negociación

El empleador :	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Entrega información adecuada y suficiente	38,1	43,2	50,7	42,5	44,3
Entrega algo de información	26,2	26,9	24,0	30,0	26,5
No entrega información	35,7	28,4	20,0	27,5	27,1
No sabe	0,0	1,5	5,3	0,0	2,1
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	42	134	75	40	291

Fuente : Dirección del Trabajo, Departamentos de Estudios.
Encuesta a Dirigentes Sindicales 1996.

Cuadro N° 63
Aparte información empleador, acuden a otras fuentes

Aparte información empleador :	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Acuden a otras fuentes	50,0	66,4	66,7	67,5	64,3
No acuden a otras fuentes	50,0	33,6	33,3	32,5	35,7
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	42	134	75	40	291

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

Cuadro N° 64
A qué otras fuentes de información se recurre. (Submuestra que utiliza otras fuentes, 64.3 %)

Obtienen información :	Si %	No %	No sabe %	Total %
De propios trabajadores	78,1	21,9	0,0	100,0
De organizaciones sindicales de mayor grado	66,8	33,2	0,0	100,0
De organismos públicos	48,1	51,4	0,5	100,0
De organismos de estudio o asesoría sindical	57,0	42,5	0,5	100,0
De universidades	10,7	88,2	1,1	100,0
De otro tipo	10,7	88,8	0,5	100,0

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

Los resultados de las negociaciones: subjetividades y realidad

Lo que muestran las tendencias nacionales, con los datos agregados que maneja la Dirección del Trabajo, es que el principal resultado de las negociaciones colectivas, es mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones, al acercarse a cifras entre el 1 y 2% de aumento real inicial con una tendencia a la baja ya que en 1991 habían mostrado un aumento de 4.06%. También se observa que la reajustabilidad futura se acerca al 100% del IPC tendencia que se mantiene estable en el tiempo.

En las encuestas no fue posible sacar un dato uniforme y comparable respecto del reajuste salarial obtenido, en cada empresa, entre otras razones porque las negociaciones se hacen escalonadamente y fue difícil compatibilizar las fechas de la negociación y el aumento del IPC de los años en cuestión etc. Sin embargo, los resultados, deben estar más menos, en lo que muestran las tendencias nacionales de los datos agregados con que cuenta la Dirección del Trabajo, por ello resulta interesante registrar cual fue la apreciación subjetiva de esos resultados por parte de los dirigentes.

Se encontró una respuesta de relativa satisfacción, porque sólo una minoría se ubicó en las alternativas negativas de la escala. Así, los sindicatos que calificaron de "malos" o "muy malos" representan apenas el 9,7% de las opiniones, en tanto que la alternativa "regulares" fue elegida por el 41.2% y los que se ubicaron en buenos o muy buenos, alcanzó al 47.1% de los sindicatos. Al consultarle a los sindicatos que habían evaluado los resultados de buenos o muy buenos, las razones de esa evaluación, la gran mayoría, 89,6% expresó que se hacía una buena evaluación porque se habían alcanzado las metas propuestas; otro grupo pequeño, el 7.3% se refirió a la buena actitud del empleador, y una pequeña proporción se refería positivamente a los resultados porque se había mejorado respecto a la negociación anterior. Es decir, la buena evaluación no se refiere tanto a una mejora objetiva, sino más bien a la valoración de la fluidez del proceso, respecto a las metas y a las actitudes de la empresa. (Ver Cuadros N° 65 y 66)

Estas opiniones, podrían hacer pensar que las aspiraciones salariales de los trabajadores organizados, están en un nivel bastante moderado, que intenta mantener un determinado nivel alcanzado y que la recuperación del IPC, es en si misma una meta que en el contexto actual les es relativamente satisfactoria. Por otra parte, los reajustes, normalmente están referidos al salario fijo y por ello, el tema de los bonos o incentivos por productividad, o si se quiere poner en un nivel conceptual menos complejo por rendimiento del trabajo, pasa a tener gran importancia. Los análisis sectoriales o parciales del comportamiento de las remuneraciones, normalmente dan cifras de reajuste real muy superiores a las que se pueden deducir de los datos agregados de las negociaciones colectivas que registra la Dirección del Trabajo. Según estos registros estas están entre el 1 y el 2% de reajuste real, en tanto otras fuentes como la SOFOEA por ejemplo, ubican este reajuste en términos superiores. En este contexto, la pregunta por la emergencia de bonos o incentivos por productividad resulta crucial, para saber si son estas remuneraciones variables las que podrían explicar, mejoras adicionales de las remuneraciones y por ende, la actitud más bien "conservadora" que expresan los trabajadores respecto de conformarse con recuperar el IPC.

Cuadro N° 65
Calificación de los resultados de la última negociación

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

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

Cuadro N° 66
Razón por la que los evalúa como buenos o muy buenos

Razón por que opina así	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se alcanzaron las metas	100,0	85,7	92,0	87,5	89,6
Se mejoró con respecto a negociación anterior	0,0	3,0	2,7	0,0	2,1
Buena actitud del empleador	0,0	9,8	4,0	12,5	7,3
Otras	0,0	1,5	1,3	0,0	1,0
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	42	132	75	40	289

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

Remuneraciones, bonos e incentivos por productividad

La remuneración más baja en la empresa²⁴

Consultados los empleadores acerca de cuál era la remuneración líquida más baja del personal de planta excluido el personal de servicio, la proporción que fijaba el salario más bajo de la empresa en el mínimo legal o menos, alcanzaba al 16,3%. Por otra parte, los que superaban los 120.000 (cifra que la CUT ha solicitado como salario mínimo) eran el 27% de las empresas consultadas; el grueso de las empresas, se ubicaban en 1996 en un "salario mínimo empírico" en un tramo que va desde los \$71.000 hasta los \$120.000. (Ver Cuadro N° 67)

Cuadro N° 67
Remuneración líquida más baja de trabajador planta (en miles de pesos)
(Año 1996)

Remuneración líquida más baja de trabajador planta (en miles de pesos)	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
43 a' 70	22,7	19,0	8,9	15,0	16,3
71 a 90	34,1	21,9	22,8	22,5	24,0
91 a 120	25,0	32,9	37,9	30,0	32,7
121 a 200	15,9	22,6	29,1	25,0	23,7
201 y más	2,3	3,6	1,3	7,5	3,3
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

(24) Los datos que se presentan en esta sección corresponden a las cifras estimadas por los empleadores, en este sentido, no se trata de un estudio de remuneraciones, sino de una apreciación de los montos salariales.

Antigüedad, calificación, rendimiento

También se preguntó en las encuestas a empleadores, si las empresas utilizaban criterios tales como, antigüedad, calificación y rendimiento²⁵ para fijar las remuneraciones. De las respuestas obtenidas se puede concluir que la incidencia del uso de estos criterios varía de acuerdo al tamaño de la empresa. Así por ejemplo la antigüedad tiene más importancia en las empresas pequeñas, y la proporción va disminuyendo a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En cambio el rendimiento, aunque bastante utilizado en todas las unidades productivas, va aumentando según aumenta el tamaño y lo mismo sucede con la calificación. Estos datos además de mostrar el uso diferencial y los criterios de valoración del trabajo, muestran la prioridad que las empresas de todo tamaño le están dando al uso intensivo de la fuerza de trabajo, ya que evidentemente el salario según rendimiento le deja al trabajador una importante parte de responsabilidad en el monto final a conseguir, y es posible que ello pudiera redundar en autoexigencias que eventualmente podrían atentar contra la calidad del empleo, en aspectos tales como la extensión de la jornada, el uso reiterado de las horas extraordinarias, el trabajo en día Domingo etc. (Ver Cuadros N° 68, 69, 70)

Cuadro N° 68
 Para aumentar remuneraciones se aplica antigüedad

Para aumentar remuneraciones	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se aplica antigüedad	43,2	40,9	38,0	35,0	39,7
No se aplica antigüedad	56,8	59,1	62,0	65,0	60,3
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 1976.

(25) La idea de "rendimiento" a diferencia de la productividad es un indicador más primario que alude sobre todo a producción física, por ello en este estudio se les preguntó trabajadores y empleadores de manera diferenciada por "rendimiento" y por "productividad". En el caso del rendimiento se les preguntó si era un criterio para aumentar las remuneraciones. En el caso de la productividad se les preguntó si se pagaban bonos o incentivos por productividad.

Cuadro N° 69
Para aumentar remuneraciones se aplica calificación

Para aumentar remuneraciones	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se aplica calificación	56,8	64,2	75,9	77,5	68,0
No se aplica calificación	43,2	35,8	24,1	22,5	32,0
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.

Cuadro N° 70
Para aumentar remuneraciones se aplica rendimiento

Para aumentar remuneraciones	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se aplica rendimiento	72,7	67,9	96,1	80,0	75,0
No se aplica rendimiento	27,3	32,1	13,9	20,0	25,0
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.

Bonos e incentivos por productividad

El tema de los salarios asociados a la productividad es un tema nuevo en Chile y a la vez controversial. Es nuevo, porque la preocupación por aumentar la productividad está asociada a las nuevas condiciones que se le están exigiendo a la competitividad de la empresa chilena. Durante varios años ha existido un diagnóstico negativo que pone en tela de juicio si la productividad está mejorando o no, así como también existe una controversia sobre cómo conceptualizarla, como medirla y también sobre los efectos virtuosos o perversos de su aplicación a los salarios.

Sin entrar a profundizar o a tomar algún tipo de postura en este debate, que es más del ámbito económico que sociológico, en este estudio se han registrado datos de existencia de bonos o incentivos salariales ligados a la productividad (independientemente como ésta se conceptualice o mida) y cuáles son las modalidades más frecuentes de aplicación respecto de individuos, grupos de trabajo o productividad general. Los datos se recabaron en las encuestas a empleadores, por ello reflejan, lo que en el concepto de este actor es productividad, o en su defecto, la manera como se denomina a este tipo de bonos e incentivos en las empresas.

Respecto de los bonos o incentivos por productividad, encontramos que éstos se otorgaban en el 57,5% de las empresas y la proporción estaba en relación al tamaño, aumentando la incidencia a medida que aumenta el tamaño de la empresa donde los porcentajes entre las grandes y muy grandes alcanzaba al 72,2% y el 62,5%. En tanto en las medianas y pequeñas la proporción disminuye considerablemente. (Ver Cuadro N° 71)

Es decir, la existencia de bonos o incentivos por productividad es una práctica más generalizada en las empresas de mayor tamaño relativo.

Entre las que aplicaban incentivos de productividad, las modalidades mayoritarias eran por productividad individual o de grupos y en mucho

menor medida, por la productividad general de la empresa. Es decir, el criterio de rendimiento, individual o grupal, vuelve aparecer como un importante ingrediente de los incentivos a los salarios que están más asociados a los resultados directos del trabajo que a los resultados generales de la empresa en donde intervienen en factores ajenos al factor trabajo. Por ejemplo, ampliación de mercados, aumento de los precios del producto, ahorro en ámbitos diferentes de los salarios etc. (Ver Cuadro N° 72)

Cuadro N° 71
Se aplica sistema de incentivos por aumento productividad

Por aumento de productividad	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Se aplica sistema de incentivos	39,5	53,3	72,2	62,5	57,5
No se aplica sistema incentivos	60,5	46,7	27,8	37,5	42,5
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (Absoluto)	43	137	79	40	299

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

Cuadro N° 72
Bonos o incentivos por productividad: individual, de grupos o general
(Submuestra se aplican incentivos de productividad: el 57,5 % de las empresas)

Por rendimiento individual	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Muy grande %	Total %
Por productividad individual	52,9	54,8	61,4	80,0	60,5
Por productividad de grupos	47,1	53,4	70,2	60,0	59,3
Por productividad general de la empresa	58,8	43,8	45,6	56,0	47,7

Nota: no suma 100, porque las alternativas eran de elección múltiple. En una misma empresa podían darse los bonos o incentivos combinados, según los criterios de productividad individual, por grupos o general.
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
Encuesta a Empleadores 1996.

Estos datos, dejan pendiente, varios temas de investigación específica, como por ejemplo, qué se entiende por productividad en la práctica concreta de la "economía empírica" de las empresas, cómo se mide, cómo se calcula para efecto de los pagos, qué incidencia tiene en los salarios, o dicho de otra manera, conocer la proporción entre el salario fijo y variable y también los efectos positivos o negativos respecto de las condiciones de trabajo y sobre los resultados económicos de la empresa. Habría que medir hasta que punto, la existencia de bonos o incentivos aumenta o no la propia productividad, y como ello, influye en el empleo, las jornadas de trabajo, etc. También habría que agregar una pregunta adicional sobre la valoración que hacen de este sistema salarial los actores, porque a partir de los datos que recabamos, en más de la mitad de las empresas de la muestra y en una importante mayoría de las empresas grandes y muy grandes, este es un sistema salarial recurrente y en vías de generalizarse.

CONCLUSIONES

1. Sindicalismo de empresas ¿Hacia un sindicalismo corporativo?

La información obtenida en este estudio revela que, aunque de manera incipiente, se está fortaleciendo en Chile, un tipo de acción sindical que está volcada principalmente hacia el interior de las empresas, con sindicatos que mantienen un buen nivel de actividad, que priorizan los temas de reivindicaciones inmediatas, particularmente, las negociaciones colectivas y que mantienen buenas relaciones con sus bases y con las instancias de la empresa. Esta acción sindical tiene vínculos orgánicos débiles con las organizaciones de mayor grado, pero a la vez, reconoce un cierto nivel de legitimidad a esas organizaciones, particularmente como asesorías e intercambio de información en el caso de las federaciones y confederaciones y una "legitimidad" de carácter sociopolítico con la Central Unitaria de Trabajadores.

Este sindicalismo, está crecientemente, intermediando servicios, para sus asociados y así se pueden distinguir entre otros, convenios de consumo, de salud, de vivienda y en menor medida, realizaciones en el tema previsional. Estos sindicatos también funcionan como espacios de solidaridad y desarrollo recreativo y cultural, aún cuando en ese plano parecen acciones más espontáneas que planificadas, a diferencia de la acción reivindicativa, que se muestra como una actividad bastante más planificada a través de las negociaciones colectivas.

Estos sindicatos, tienen un camino que recorrer respecto de la diversidad étnica y de género de los asociados, porque a ese respecto hay un interés débil, que alcanza a una minoría de ellos. También muestran un bajo interés (o al menos capacidad) para los temas de agenda nacional, tales como los tratados

de libre comercio, el tema ecológico-ambiental, el modelo económico vigente y la coyuntura política. En ese aspecto pareciera haber una división de funciones entre el sindicalismo de empresas y las organizaciones de mayor grado y especialmente con la CUT. A éstas les correspondería ese rol más sociopolítico, en tanto al sindicalismo de empresas les correspondería el rol corporativo.

Esta división de funciones, que en cierta medida responde al sentido común, porque resulta evidente que la CUT, como instancia nacional, tiene más visibilidad y posibilidades reales de ser un actor sociopolítico, se vuelve una debilidad en lo que se refiere al poco involucramiento de los sindicatos de empresa en relación al marco normativo legal. La legislación laboral es un tema que compete de manera directa a los trabajadores y a los sindicatos que los representan, porque es en definitiva, el espacio en que pueden desarrollar su acción, inclusive la reivindicativa que estos sindicatos priorizan, y por ello sorprende el poco conocimiento sobre las leyes que se están tramitando en el Congreso y la baja capacidad de hacer llegar sus observaciones a la CUT, o inclusive si se quisiera obviar ese canal de representación, de manera directa al Parlamento o a los partidos políticos o al gobierno. Esta debilidad es un resultado directo de la atomización en la que se desenvuelven los sindicatos individualmente y la ausencia de "un espacio" común de interacción, información y participación, que pudiera aglutinarlos colectivamente.

A pesar de algunas de estas debilidades, las principales fortalezas de estos sindicatos son, por una parte, que han logrado sobrepasar con éxito la barrera de las actitudes antisindicales y sus efectos, como por ejemplo el peligro del receso sindical, que aqueja a casi un tercio de los sindicatos del país, y también que dichas organizaciones han puesto en la agenda de la empresa, algunos temas de gestión, los mismos que desde una mirada conservadora le estarían vedados al sindicalismo. En ese sentido, consideramos que este es un logro mayor, que augura un camino de desarrollo para un sindicalismo tecnificado, eficaz y moderno que puede ir logrando mejores niveles de participación.

2. Relaciones Laborales: ¿ en proceso de modernización ?

Las opiniones empresariales que fueron recogidas en este estudio muestran que el sindicalismo de empresa tiene una legitimidad reconocida por parte de los empleadores concretos. Así lo revelan las apreciaciones sobre la utilidad, la eficiencia y la baja conflictividad de los sindicatos que fueron expresadas de manera mayoritaria por los encuestados de la parte empresarial. Estas apreciaciones no parecieran ser sólo discursivas si se atiende a la regularidad de las reuniones, la amplitud de los temas a tratar e inclusive desde la apreciación de los dirigentes sindicales sobre la actitud relativamente abierta y positiva de la mayoría de las empresas respecto de la acción sindical.

Desde nuestra óptica de lo que serían relaciones laborales modernas -el reconocimiento mutuo de los actores- es el principal logro del sindicalismo de empresa y la característica más destacable respecto del tipo de relaciones laborales que estos actores empíricos están construyendo. Sin embargo, no nos atreveríamos a asegurar que hemos encontrado en este estudio relaciones laborales modernas plenas de acuerdo a todas las características del paradigma que hemos elegido, porque la gestión empresarial presenta en alguna medida, un cierto retraso en lo que se refiere a los mecanismos concretos que pudieran viabilizar una interacción más informada, consultiva y participativa. De hecho se observan niveles de verticalidad en la gestión, especialmente en los temas de organización del trabajo, (turnos, horas extraordinarias, traslados de faena) pero también en relación a los propios mecanismos de negociación colectiva, donde el respeto al espíritu de la ley, que propicia mecanismos de información y consulta, no se da mayoritariamente en la gestión de estas empresas. Por otra parte, los propios dirigentes sindicales, no utilizan esta legislación a su favor y por ello, mecanismos que podrían existir, quedan en una especie de "tierra de nadie" y no se implementan, pudiendo hacerse de acuerdo a la legislación vigente.

3. Negociaciones colectivas: entre la conveniencia y la complejidad de los procesos

Los actores de la relación laboral, empleadores y trabajadores coinciden en la conveniencia de las negociaciones colectivas. Esto que desde el sentido común resulta una opinión esperada desde los trabajadores, llama la atención viniendo de los empleadores. Sin embargo, es probable que responda a la lógica de la conveniencia de establecer las "reglas del juego". Para las empresas resulta mejor tener un parámetro establecido y proyectable en el tiempo respecto del costo de la fuerza de trabajo. Ello permite planificar, distribuir y calcular con precisión, tanto la gestión financiera como productiva y le asegura a la parte empleadora que durante el periodo de vigencia de los contratos o convenios no habrá cambios en los costos salariales acordados. También es un hecho, empíricamente comprobable tanto por los datos agregados nacionales como por los datos de este estudio, que la mayoría de las negociaciones colectivas, se realizan sin que los trabajadores utilicen el recurso de la huelga legal, por lo que se puede estimar que para la empresa el riesgo del conflicto es mínimo.

Por parte de los trabajadores y especialmente para el sindicato la negociación es el momento de mayor interés y activación de los socios, y también un ejercicio de planificación, contactos internos y externos y en definitiva el "momento sindical" por excelencia. La valoración positiva que hacen los sindicatos de la existencia de negociaciones colectivas no está tanto motivada por los resultados económicos concretos (solo una minoría declaraba haber mejorado respecto de la negociación anterior), sino que fundamentalmente por la valoración del proceso mismo. En esta evaluación no está ajeno el criterio de la "actitud de la empresa" por lo que podríamos conjeturar que también es el momento en que la empresa pasa un examen de "buena o mala conducta" y por ello, la negociación colectiva es también una prueba del estado de salud de las relaciones laborales.

La principal desventaja, expresada tanto por opiniones directas como por el comportamiento diferencial de los sindicatos de empresas de diferente tamaño, es que las negociaciones colectivas son procesos difíciles, complejos, caros y que normalmente necesitan de asesoría externa especializada. Esto pone en desventaja a los sindicatos pequeños y evidencia que si se quisiera promover este proceso a la gran mayoría de empresas en donde no se negocia colectivamente habría que, simplificar los procedimientos, o hacer un esfuerzo de "subsidiar" la asesoría especializada a los sindicatos pequeños, o en su defecto, especializar a los propios sindicatos, camino que parecería menos eficiente, porque habría que dotar a una importante cantidad de dirigentes de conocimientos legales, económicos, financieros además de habilidades negociadoras, discursivas etc. Por su parte, los empleadores de las unidades productivas pequeñas, también tendrían que recurrir a profesionales que actuaran de contraparte, lo que implicaría también para ellos, costos adicionales y una profesionalización de la gestión de recursos humanos de la que muchas empresas pequeñas carecen.

4. Las empresas en los noventa: crecimiento y expansión ¿con o sin equidad?

Aceptando que los alcances de este estudio, no permiten responder a la pregunta que se enuncia en el subtítulo, nos interesa destacar algunos datos que podrían constituirse en pistas para desarrollar investigaciones futuras y que permitan a la vez, complementar algunas hipótesis de interpretación de los cambios que están sucediendo en el ámbito de lo laboral. Tal como se planteara en la introducción de este trabajo, la equidad se refiere a la manera como se distribuyen los frutos del crecimiento. Una manera equitativa es la que retribuye (o tiende a retribuir) de manera justa, necesaria y conveniente al factor trabajo por sus esfuerzos productivos. También tiene que ver con minimizar los peligros de la exclusión social y económica que en el ámbito laboral está referido, por una parte, a la calidad de los empleos y por otra, naturalmente a la calidad de las remuneraciones.

Esta investigación no se planteó por objetivo, medir ninguno de los factores mencionados. Sin embargo, al intentar caracterizar algunos comportamientos económicos, junto a los factores de crecimiento y estabilidad de las empresas, se hicieron preguntas sobre la incidencia de trabajo temporal (factor que está ligado a la calidad del empleo, o dicho de otra manera a los fenómenos de precarización del mismo) y también se hicieron preguntas sobre remuneraciones mínimas, y la aplicación a los salarios de criterios tales, como rendimiento, calificación, productividad etc.

La primera e importante constatación es que las empresas de la muestra, mayoritariamente industriales y más bien de tamaño medio a grandes, están pasando por un momento expansivo con indicadores de estabilidad e incluso de crecimiento, en ventas, empleo, exportaciones. Es decir corroboran ampliamente lo que indican los datos macroeconómicos, y las expectativas que tiene el país en materia de crecimiento. En relación al trabajo temporal, se constata que este ha dejado de ser un fenómeno ligado a la estacionalidad de los productos, como por ejemplo, el que está referido a la fruticultura y se presenta en todos los sectores económicos, incluyendo la industria, el comercio, las finanzas e inclusive, los servicios sociales. La incidencia de trabajo temporal, aparece como una estrategia de adaptación empresarial a cambios en la demanda y otros factores de mercado y menos una condición estructural definida por la naturaleza de la actividad, como era en el esquema productivo tradicional. Casi la mitad de las empresas tenía en su planta trabajadores temporales, que aún cuando están en la mayoría de los casos, en una proporción minoritaria respecto de la planta, al menos en un tercio de ellas, llegan a constituir más del 20 % del total. Por otras investigaciones y por las características propias del trabajo eventual se sabe que éste está expuesto a condiciones de precaridad, porque es intermitente, generalmente esos trabajadores no están cubiertos por la previsión social y prestaciones de salud y también porque tiene mayor incidencia en los trabajos no calificados, de bajas remuneraciones etc. La temporalidad por otra parte, influye en las propias condiciones del sindicalismo porque la afiliación de estos trabajadores al sindicato es impracticable y lo más probable es que queden excluidos de los contratos colectivos. Si el trabajo temporal se generaliza, como apuntan las tendencias que se están observando se requerirá de mecanismos nuevos

que la ley no contempla, para que puedan operar sobre estos trabajadores las protecciones que contempla el Código Laboral en relación al trabajo típico. Particularmente sensible es el tema previsional. El país, puede estar adquiriendo una deuda social a futuro con la gran cantidad de trabajadores, que van siendo temporales-permanentes, es decir que el único empleo al que pueden aspirar sea intermitente, con periodos largos de cesantía entre uno y otro momento de ingreso al mercado laboral y con empleos de inferior calidad respecto de las plantas de trabajadores estables.

En lo que se refiere a las remuneraciones, constatamos que de acuerdo a lo que declaraban los empleadores como salario mínimo empírico, es decir el salario más bajo que se pagaba en las empresas, en casi un tercio de las empresas el mínimo era de más de 120.000 pesos. Tomamos esa cifra como referencia porque es la que ha solicitado la CUT, para el salario mínimo legal. Debe tenerse en cuenta, como ya se ha reiterado anteriormente, que las empresas pequeñas eran una minoría de la muestra, por lo que estas referencias salariales deben entenderse más representativas de la medianas y grandes. Es decir, para la gran mayoría de los trabajadores, el nivel de los salarios más bajos, estaba bajo la cota de lo que son las aspiraciones de los trabajadores organizados en la Central, pero al mismo tiempo, sólo el 16% estaba en el mínimo o bajo el mínimo legal.

En cuanto al tema de salarios asociados al rendimiento y/o a la productividad se constató que son criterios de amplia difusión en las empresas, con mayor incidencia el primero, que el segundo, y con una preeminencia del esfuerzo individual en ambos casos. Quedan pendientes para futuras investigaciones, cuáles son los efectos que estas formas salariales tienen tanto para las empresas como para los trabajadores. Teóricamente el salario por rendimiento individual, si bien puede ser visto como un premio al esfuerzo, también puede constituirse, pasados ciertos umbrales, en un factor de deterioro de las condiciones de trabajo: por ejemplo, el alargamiento de la jornada más allá de los límites permitidos por la ley, o un uso indiscriminado de las horas extraordinarias, sin contar con efectos negativos sobre la calidad del producto, o la productividad del trabajo. No podemos olvidar que el trabajo "a destajo" fue uno de los elementos más combatidos por el movimiento obrero histórico

y que la jornada de 8 horas, fue la más sufrida de las reivindicaciones de los trabajadores del mundo.

En resumen y para finalizar estas observaciones sobre el sindicalismo de empresa. Existe un comportamiento diferencial de acuerdo a la mayoría de las variables a medida que cambia el tamaño de la empresa, sin embargo en lo que se refiere al tipo de acción sindical, a las percepciones de los dirigentes, y al ámbito de realizaciones y preocupaciones del sindicato, el tamaño no marca muchas diferencias excepto en las desventajas de los sindicatos de la empresa pequeñas para la negociación colectiva.

Este sindicalismo de empresa, pareciera estar en vías de desarrollo, y por ello, las hipótesis de "crisis terminal" del sindicalismo, no se estarían refiriendo al rol corporativo, orientado "hacia adentro" de las empresas, sino más bien al rol sociopolítico que está radicado en la CUT y que aparentemente, no está siendo disputado por este sindicalismo corporativo que de alguna manera delega en la Central esas responsabilidades. Por otra parte la "crisis terminal" tampoco está siendo vaticinada desde la contraparte empresarial. Esta entiende que estos sindicatos son útiles, necesarios, y hasta convenientes para el desarrollo de las actividades productivas y ven las ventajas de una "agenda abierta", entre las contrapartes de la relación laboral. Sin embargo no hay todavía canales de participación y consulta maduros y eficientes y allí es donde está el principal desafío sindical. Lograr que la legitimidad de su existencia, se concrete en una posibilidad real de hacer que las relaciones laborales sean más participativas y equilibradas. También hay una necesidad de dotar a los sindicatos de mayores recursos y habilidades para negociar y sobretodo de habilidades de autodesarrollo organizacional. Pocos sindicatos tienen una gestión financiera, que vaya más allá del manejo de las cuotas sindicales y ello, redundando, de alguna manera, en una autolimitación de sus posibilidades financieras. En ese campo hay una necesidad de capacitación, que de suplirse podría permitirles una mayor capacidad de maniobra autogestionada y con ello, grandes posibilidades de desarrollo. Los sindicatos de empresa, están preocupados de sus afiliados y la ampliación de sus funciones hacia "servicios" para los asociados, augura la estabilidad y crecimiento sindical. Si los afiliados ven la utilidad del sindicato, estarán más proclives a permanecer en el sindicato e inclusive a atraer más afiliados.

Respecto de las remuneraciones, de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, que son las preocupaciones y las materias de negociación por excelencia, hay desde la perspectiva de estos sindicatos, aspiraciones moderadas y quizás, por ello mismo, una cierta mirada "conservadora" que se conforma con menos de lo que podría lograr, o al menos con un cierto "acriticismo" que podría estarse dando frente al temor de la inestabilidad. También es posible que este sea un paso necesario, en aras de obtener la legitimidad empresarial y en ese sentido, una contribución generosa de la parte laboral hacia un clima de concertación social al interior de las empresas. De cualquier manera, estimamos que la sola existencia del actor sindical a nivel de las empresas, es un logro en estos tiempos en que los discursos conservadores quieren debilitar la posibilidad de la acción colectiva y que estos sindicatos, más allá de sus posibles debilidades, son una posibilidad cierta de poder avanzar, más temprano que tarde, en las políticas de equidad que Chile requiere para ingresar mejor al próximo siglo.

BIBLIOGRAFIA

Agacino, R, Rivas, G. y Román, E, Apertura y eficiencia productiva: la experiencia chilena 1975-1989, Documento de Trabajo N°.92, PET, Santiago, 1992.

Agacino, R. y Rivas, G, La industria chilena después del ajuste: evaluación y perspectivas, Documento de Trabajo N°.95, Santiago, 1993.

Alvarez, Carlos, La Corporación de Fomento de la Producción y la transformación de la industria manufacturera chilena, en: La transformación de la producción en Chile: cuatro ensayos de interpretación, Estudios e Informes de Cepal N°.84, CEPAL, Santiago, 1993.

De Laire, Fernando, Algunas interrogantes en torno a los límites que enfrenta el crecimiento de la tasa de afiliación sindical, Economía y Trabajo en Chile, Intorme Anual 1992-1993, PET, Santiago, 1993.

Díaz, Alvaro, Modernización autoritaria y régimen de empresa en Chile, Propositiones N°.18, SUR, enero, Santiago, 1990.

Estructuras y movimientos sociales. La experiencia chilena entre 1983-93, Propositiones N°.22, SUR, agosto, Santiago, 1993.

Dinámicas del cambio tecnológico en la industria chilena. Desafíos para la década de los noventa, Propositiones N°.24, SUR, Santiago, enero 1994.

Echeverría, Magdalena y Herrera, Gonzalo, Innovaciones en la empresa situación del trabajo: la visión sindical. Documento de Trabajo N°97, PET, Santiago, octubre, 1993.

Frank, Volker K, Dirigentes sindicales, sindicalismo y democracia en Chile, mimeo, Santiago, Julio 1992.

Frías Patricio, Perspectivas de redefinición de la acción sindical, 1992-1993. Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual, PET, Santiago, abril, 1993.

Geller, L, Innovaciones y empleo (el sector manufacturero del Gran Santiago), PREALC, mimeo, Santiago, 1992.

Geller, L, Cambio tecnológico, trabajo y empleo. Industria manufacturera del Gran Santiago, PREALC, mimeo, Santiago, 1993.

Herrera J, Gonzalo, Interacciones entre innovación tecnológica y relaciones laborales en la empresa, El caso de la Industria chilena entre 1988 y 1993. Memoria doctoral en Ciencias del Trabajo, Institut des Sciences du Travail, Faculte des Sciences Economiques, Sociales et Politiques, Universite Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, sept, 1995.

Jadresic, Alejandro, Transformación de la producción, el crecimiento y la competitividad internacional en la experiencia chilena en: «La transformación de la producción en Chile: cuatro ensayos de interpretación», Estudios e Informes de la Cepal N° 84. CEPAL, Santiago, 1993.

Mitzala, Alejandro y Romanguera, Pilar, Entrenamiento y capacitación en la industria manufacturera del Gran Santiago, PREALC, mimeo, Santiago, 1993.

Rojas Hernández, Jorge, El movimiento sindical chileno en la transición a la democracia, Propositiones N° 22, SUR, Santiago, agosto, 1993.

Ruiz-Tagle, Jaime, El sindicalismo chileno después del Plan Laboral, PET, Santiago, 1985.

Valenzuela, J. Samuel, Sindicalismo, desarrollo económico y democracia: hacia un nuevo modelo de organización laboral en Chile, Revista Economía y Trabajo N° 2, Santiago, 1993.

Worlmal, G, Estrategias de innovación y modernización industrial: el caso de la industria alimenticia y metalmecánica chilena 1980-1992, PREALC, inédito, Santiago, 1994.



Cuaderno de Investigación N° 4
Dirección del Trabajo
Departamento de Estudios

Editado por Oficina de Comunicaciones y Difusión
noviembre 1997

Santiago - Chile
Casilla 9881 - Fax 6991698

Impreso por Salesianos S.A.

CUADERNOS DE INVESTIGACION

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



DIRECCION
DEL TRABAJO