

D E P A R T A M E N T O D E E S T U D I O S

**CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
Nº29**

**VEINTE AÑOS DE AFILIACIÓN SINDICAL
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE:**

Problemas y Desafíos

Jorge Salinero B.
Sociólogo

Colaboradores:

María Rozas V.
Andrés Tapia D.

**Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo
Santiago, Noviembre 2006**

ÍNDICE

	Pág.
I.- PRESENTACIÓN.....	9
II.- INTRODUCCIÓN.....	11
III.- EL PROBLEMA DE ESTUDIO.....	15
IV.- PROPÓSITOS.....	17
V.- OBJETIVOS.....	19
VI.- MARCO CONCEPTUAL.....	21
6.1. Cambios en el mundo del trabajo.....	21
6.1.1.Nuevos tipos de empleo.....	24
6.1.2.El signo de la flexibilidad.....	27
6.2. Negociación colectiva en Chile.....	31
6.2.1. Lo que cubre la institucionalidad laboral.....	31
6.2.2. Dimensión jurídica y propiedades.....	39
6.2.3. El orden público laboral.....	42
VII.- TENDENCIAS EN EL DESARROLLO SINDICAL.....	49
7.1. Una medida de asociatividad laboral.....	49
7.2. Asociatividad laboral en el sector privado.....	55
7.3. Asociatividad y género.....	74
7.4. Estructura sindical.....	85
7.5. Negociación colectiva.....	87
7.6. Conflictividad laboral.....	106
VIII.- CONCLUSIONES.....	109
8.1. Asociatividad laboral.....	109
8.2. Negociación colectiva.....	113
8.2.1. Mecanismo de regulación.....	113
8.2.2. Eje de un modelo de relaciones laborales.....	115

IX.- ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	117
9.1 Tipo de estudio.....	117
9.2 Fuentes de información.....	117
9.3 Alcances y limitaciones de la información.....	117
9.4 Glosario de términos.....	117
X.- BIBLIOGRAFÍA.....	123

“El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patrones y con los poderes públicos en todo lo que concierne a sus condiciones de trabajo. Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con su patrón o representante. Para estar en pié de menor desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones”.

(Alberto Hurtado (1950) “Sindicalismo. Historia-Teoría-Práctica. Ed. Del Pacífico.p.13)

I.- PRESENTACIÓN

Cualquier informe sobre el estado de la negociación colectiva en el país debe abordar simultánea o, incluso, anticipadamente la situación que experimenta el sindicalismo, con sus antecedentes, dinámicas y perspectivas. Este trabajo pretende rastrear en ambas direcciones, sindicalismo y negociación colectiva, como un momento previo para detener la mirada sobre la negociación en sectores y actividades específicas.

De igual modo, no pueden omitirse los fenómenos que ocurren en los mercados del trabajo para situar y entender el desarrollo del sindicalismo y del movimiento sindical en el período de que se trate. La negociación colectiva, entonces, es dependiente del desarrollo sindical y de los fenómenos que lo configuran, pero también es tributaria de otras variables, como la institucionalidad laboral, los niveles prevalecientes de libertad sindical, la estructura de empleos y de salarios, y particularmente de la cultura sobre el sentido y valor de la participación del trabajo humano en el proceso productivo.

El informe de este trabajo adquiere en consecuencia un sentido final para la situación que expone, pero al mismo tiempo es parte de un proyecto más amplio y el cual procura proveer de un diagnóstico macrosocial para introducir estudios de negociación colectiva en sectores tradicionales como la industria metalmeccánica y otros nuevos, no tanto por la novedad de la actividad socioeconómica a la que están dirigidos, sino por la ausencia de estudios en esta materia. Específicamente, los informes en desarrollo abordan la negociación colectiva en los subsectores de industria metalmeccánica, de educación superior y de grandes tiendas.

Por otro lado, el informe tiene lugar coincidentemente en un momento de consenso en el cual desde distintas perspectivas, variadas organizaciones representativas de ciudadanos e instituciones como centrales sindicales, partidos políticos, dignatarios de la Iglesia Católica y centros académicos, entre otros, han apuntado a una creciente insatisfacción por la desigualdad de los ingresos de los distintos sectores de la sociedad. La negociación colectiva, como institución laboral, tiene sus propias normas, más allá de las particularidades que asume en nuestro país. Pero, precisamente por ello, se pueden formular apreciaciones sobre las bondades y deficiencias relativas al sentido que posee como institución y el impacto que exhibe en cuanto a su extensión en el mundo del trabajo y a su incidencia en las condiciones contractuales de los trabajadores.

Asimismo, cabe hacer presente que en este informe el estudio, junto con exponer descriptivamente la situación por la que ha atravesado la afiliación sindical y la negociación colectiva en los últimos 20 años, pretende ofrecer antecedentes de carácter evaluativo sobre la incidencia de las reformas laborales que se han implementado en estos años en relación con los temas de estudio.

Por último, dada la importancia de la negociación colectiva como eje de un modelo de relaciones laborales moderno y participativo, si el informe contribuye a activar la discusión sobre estas materias, habrá atendido las expectativas puestas en su elaboración.

II.- INTRODUCCIÓN

Para entender el desarrollo que atraviesa el sindicalismo en Chile resulta insoslayable remontarse a los primeros años del gobierno militar donde se dispuso el control de las actividades sindicales y una dura represión a dirigentes y organizaciones, suspensión de las elecciones de dirigentes, prohibición de la negociación colectiva¹ y de la huelga. Esta fase, denominada por algunos autores como “desregulación de facto con normas proteccionistas” comprende desde 1973 a 1978, y a partir de ahí hasta 1989 se inicia un período caracterizado por reformas laborales dirigidas a la desregulación laboral².

La nueva estrategia económica y social del gobierno militar orientada hacia un modelo de mercado, apertura al exterior, basado en la competencia y en la libertad de precios, eliminación de las restricciones al comercio, reducción del tamaño e intervención mínima del Estado y el control de variables macroeconómicas, tuvieron su correlato en una nueva institucionalidad laboral³ cuyas normas entronizaron el principio de protección a la fuente de empleo y la flexibilidad laboral combinándolo con normas protectoras del trabajo⁴ como adaptación a las tensiones propias de las orientaciones de mercado en un contexto de competencia.

¹ 1. Control de actividades sindicales.

- (a) Decreto Ley N°12 de fecha 17.9.73 que cancela la personería jurídica de la Central Única de Trabajadores de Chile (CUT). Decreto N°133 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de fecha 13.11.73 que disuelve la organización y dispone la liquidación de sus bienes.
- (b) Bando N°36 del 18.9.73 cuyas disposiciones rescinden la libertad sindical y la negociación colectiva.
- (c) Decreto Ley N°198 de fecha 10.12.73 que prohíbe la elección de dirigentes sindicales, proroga los mandatos o hace recaer tales funciones en el trabajador más antiguo de la empresa. También fija un carácter informativo para las reuniones sindicales y previa comunicación a la policía.

² MIZALA, Alejandra y Romaguera Pilar (2001). “**La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile**”. Documento de trabajo N°114. Centro de Economía Aplicada (CEA). U. De Chile. Santiago de Chile. 27 págs.

³ El denominado Plan laboral comprende los Decretos Leyes N°2.200 que “Fija normas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores”, publicado en el Diario Oficial del 15.6.78, N°2756 que “Establece normas sobre organizaciones sindicales”, publicado en el Diario Oficial del 3.7.79 y N°2758 que “Establece normas sobre negociación colectiva”, publicado en el Diario Oficial del 6.7.79.

⁴ LÓPEZ O., Marcos (1999). “**Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente de empleo. Algunas hipótesis**” Serie Aportes al debate laboral N°8. Departamento de Estudio. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Asimismo, y hasta la crisis de 1982, el Estado interviene por decreto, en los aumentos de remuneraciones de los sectores público y privado a través de la indexación salarial.

No obstante, la nueva legislación no da cuenta del desequilibrio entre los actores laborales, limitación a la que cabe agregar las restricciones que la aplicación de la nueva normativa presentaba en la realidad, acentuada con la supresión de la judicatura laboral en sus dos instancias⁵.

Pero tales consideraciones, sea en el plano del derecho del trabajo, en la actitud negativa del gobierno militar con el sindicalismo, no estarían completas si se omitieran las condiciones imperantes a fines de los 70's de laissez faire en los mercados, tipo de cambio fijo de la divisa, reducción de los aranceles, expansión sin control adecuado del crédito y prácticas crediticias de entidades financieras pertenecientes a grupos económicos con empresas relacionadas, cuyos efectos combinados traerían adversas consecuencias a la economía nacional y a los trabajadores. Y éstas no tardaron en llegar⁶.

La precaria institucionalidad laboral existente, en la práctica, fue arrasada por la crisis económica de 1982, la más profunda de América Latina, producto de la combinación de factores externos (efectos crisis mundial) y de errores de políticas públicas imperantes. La crisis económica desató la mayor caída anual del PIB del país en el siglo pasado con excepción de la crisis capitalista de 1931⁷.

De este modo, un Gobierno ideológicamente adverso a toda injerencia del Estado en la economía debió diseñar, y luego implementar, la mayor intervención de que se tenga memoria en el país en algún sector de actividad económica, en este caso el

⁵ GAZMURI R. Consuelo (2004) **“La Justicia del Trabajo en Chile: Realidad y Perspectivas”**. Serie Cuadernos de Investigación N°21. Departamento de Estudio. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

⁶ Cabe citar los déficit en la balanza comercial y el empeoramiento de la balanza de pagos en los años 80, 81 y 82 y la insolvencia creciente de empresas y personas “Al 30 de Septiembre de 1982, los créditos impagos de los 20 bancos nacionales privados equivalían al 103,4% de sus capitales y reservas, un número considerable de bancos estaba técnicamente quebrado. La situación de los bancos extranjeros, aunque levemente mejor, era también grave: las colocaciones vencidas de esas instituciones correspondían al 72,5% de sus capitales y reservas en la misma fecha”. Rozas, Patricio y Marín, Gustavo (1989). “1988: El “Mapa de la extrema riqueza” 10 años después”. Ediciones Chile América CESOC. Santiago de Chile. Pág.27 y 28.

⁷ El PIB acusa -14,1% en 1982 y -0,7% en 1983. Fuente: Banco Central de Chile – INE.

sector financiero. Se puso en marcha un gigantesco rescate financiero de la banca⁸, en momentos que miles de trabajadores perdían sus empleos⁹.

La descripción anterior no tiene otra finalidad que poner de relieve, al lado de la promoción que se hace hoy del modelo de desarrollo, que los éxitos económicos y empresariales ampliamente difundidos no son indiferentes al sacrificio y condiciones laborales apremiantes, experimentadas cíclicamente durante largo tiempo y hasta el día de hoy, por vastos sectores de trabajadores. En este sentido, cabe citar que desde 1975¹⁰ y hasta 1985 la fuerza de trabajo mantuvo permanentemente tasas de desocupación abiertas de dos dígitos excluyendo los programas de empleo mínimo (PEM) y de jefes de hogar (POJH). La prudencia en señalar tales contribuciones probablemente permiten soslayar, desde la perspectiva de la equidad, las transferencias del sector laboral al proceso de acumulación del capital en el país.

La liberalización de los mercados de trabajo acompañadas con la desindexación de los salarios junto con las tasas de desocupación antes indicadas llevaron, como era de esperar, a una fuerte caída de los salarios reales. Así, en términos reales los salarios existentes considerados como base en 1980 fueron superados sólo en 1989 o si se prefiere observar un período más extenso los salarios reales existentes en 1970 fueron superados sólo con los que se obtienen en 1992¹¹.

De modo que el retorno de la democracia vino asociado, como era previsible, con fuertes expectativas en el movimiento sindical de que los salarios y la distribución de ingresos pudieran alcanzar niveles de mayor equidad, entendiendo que el Programa de Gobierno de la Concertación en la contienda presidencial de 1989 hacía un explícito reconocimiento sobre la enorme contribución y sacrificios realizados por los trabajadores no sólo en la recuperación de la crisis, sino que a lo largo de las décadas del '70 y '80 y, por tanto, la recuperación de la crisis y logros del modelo económico debía acompañarse de mejores condiciones en los empleos¹².

⁸ Alrededor de cuatro mil quinientos millones de dólares de la época.

⁹ La desocupación abierta en el país sube de 11,2% en 1981 a 19,4% en 1982 y alcanza al 26,4% de la fuerza de trabajo si se considera los trabajadores incluidos en el PEM y POJH. Fuente: INE-ODEPLAN. Debe considerarse que la tasa de desocupación resulta de un promedio nacional pero que corrientemente es mayor al promedio en los subconjuntos de los primeros quintiles de ingreso.

¹⁰ El PIB acusa -12,9% en 1975.

¹¹ Anexo estadístico, Cuadro N°14 “**Índice real de remuneraciones**”, en publicación periódica “Economía y Trabajo en Chile” N°6 del Programa de Economía y Trabajo (PET). Chile, Diciembre de 1996, p. 276.

¹² Programa de Gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia.

Con la vuelta a la democracia se materializaron, en un ambiente de gran moderación sindical, un conjunto de iniciativas que perseguían incrementar ingresos y otorgar mayor protección social a los sectores más deprivados¹³ así como fortalecer la libertad sindical y hacer menos desequilibradas las condiciones laborales originadas en una institucionalidad que contempló una participación muy debilitada de los trabajadores. Ése es el sentido de las reformas laborales en los inicios de los años ‘90 y de ahí en adelante¹⁴, orientación que culmina, respecto de acción sindical y negociación colectiva, con la vigencia de la Ley N°19.759 a contar de Diciembre del 2001.

La situación resulta más compleja si se atiende que simultáneamente en el período que cubren las reformas se han desarrollado profundas transformaciones en el mundo del trabajo y de la empresa derivados del entorno de globalización de la economía, la competencia en los mercados y la innovación tecnológica. El estudio sobre la negociación colectiva en este contexto no sólo tiene un sentido evaluativo del alcance corrector de las propias reformas, sino como las mismas se asientan en una realidad de rápido cambio.

El eventual desequilibrio en las relaciones laborales y su persistencia puede anticipar demandas sociales crecientes al Estado para que juegue un rol más activo respecto de salarios, condiciones de trabajo y quede relegada a una aspiración la autonomía de las relaciones laborales. En cierto modo, la relevancia que ha adquirido recientemente el tema de la redistribución de ingresos y el sentido de preservación de tal autonomía apunta a caracterizar el sindicalismo y sus instrumentos para influir en la materia.

Resulta conveniente, en consecuencia, verificar las tendencias que se puedan apreciar en el país respecto de la negociación colectiva, sindicalismo y otras variables asociadas y ése es el propósito del informe que se presenta a continuación.

¹³ En el plano laboral, reajuste del ingreso mínimo e incremento de los subsidios de cesantía. En cuanto a seguridad social y previsión, incremento del monto de las asignaciones familiares, número y monto de pensiones asistenciales, incremento de un 10,6% de las pensiones suspendido en Julio de 1986, Ley sobre trabajos pesados, etc.

¹⁴ PEREIRA, Rafael (1992) “**Reformas a al legislación del trabajo: Un esfuerzo por establecer relaciones laborales autónomas**”. En Informe anual “Economía y trabajo en Chile” del Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile. Pág.155 – 170.

III.- EL PROBLEMA DE ESTUDIO

Para apreciar las tendencias que exhibe el sindicalismo en el país resulta indispensable la utilización de series cronológicas. Tales antecedentes permiten ilustrar el estado y dinamismo del desarrollo sindical, así como identificar los fenómenos que inciden en las variaciones que se presenten en el corto y mediano plazo.

Basados en datos parciales o ubicando los datos como expresión de un contexto amplio, referido a lo que ha acontecido en la materia en países desarrollados y otros en desarrollo, se ha planteado en forma recurrente que el sindicalismo está en crisis sea, porque aparece como una estructura propia de una sociedad industrial ya superada, de un estado del bienestar en retirada, y disfuncional en la concepción neo liberal dominante que pone los énfasis en las condiciones o liberalización del mercado del trabajo, y en donde al sindicalismo se lo percibe como una amenaza de intervención en dicho mercado.

En nuestro país algunos sectores también califican en crisis al sindicalismo y, adicionando causas respecto de ello, argumentan que los trabajadores se encuentran desafectados de una estructura en la que aprecian poca claridad sobre su utilidad¹⁵. Y, otros, lo cuestionan por la marginalidad creciente en la arena del debate y en el espacio de las propuestas, por formas de operación tradicionales y en la que el sindicalismo privilegia la protección legal como principal materia de iniciativa y con bajo nivel de adaptación, respuesta e innovación respecto de las transformaciones de nuestra sociedad. Finalmente, otros ponen el acento en la asimetría de medios de las asociaciones de empleadores y aquellas de los trabajadores y que en esas condiciones el rol de neutralidad del gobierno debilita el sindicalismo¹⁶.

Gran cantidad de interrogantes se ciernen, en consecuencia, sobre el sindicalismo, muchas de las cuales se excluyen de los intereses de este trabajo. Pero en tres dimensiones, al menos, afiliación sindical, negociación colectiva y conflictividad de las relaciones laborales, expresiones en las que se asienta la acción sindical, conviene

¹⁵ MORRIS K., Pablo (1998). “**Sindicatos en receso: la otra cara de la estabilidad sindical**”. Serie “Aporte al debate laboral” N°4. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág. 22.

¹⁶ FRÍAS F., Patricio (1998). “**El sindicalismo y su crisis en la perspectiva de la vinculación entre la política y la economía**”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile. Pág.92.

fijar la atención y darles un tratamiento que permita disponer de elementos básicos para un diagnóstico.

En particular, existen pre conceptos sobre las características que exhiben en la realidad dichas dimensiones en tanto valores, instituciones y comportamientos sociales. Resulta esencial, en consecuencia, contrastar tales pre conceptos con información empírica generalizable. Ello nos remite, de preferencia, a la dimensión cuantitativa, provenientes de registros estandarizados, opción que sacrifica, en este informe del proyecto, información cualitativa para análisis y la que se utilice, por tanto, tendrá sólo un valor referencial y complementario.

Respecto de la afiliación sindical cabe plantearse ¿Es efectivo que los trabajadores en el país no se sindicalizan o que las tasas de sindicalización son decrecientes? ¿Esto es un fenómeno que se aprecia como transitorio o permanente? ¿Cuál es el dinamismo de la afiliación sindical?, ¿Hay renuencia a todo tipo de asociacionismo laboral? ¿Las características que asume la afiliación sindical son uniformes para todo tipo de sindicato? ¿Se presentan en todas las ramas económicas o son diferenciadas por rama? ¿Qué sucede con la afiliación a los organismos sindicales superiores? y ¿Cómo es la distribución por sexo en la afiliación sindical y la situación de género en el sindicalismo?

En cuanto a la negociación colectiva se tienen como problemas las siguientes interrogantes ¿Cuántos trabajadores rigen sus condiciones de empleo por negociación colectiva? ¿Es significativa la población de trabajadores que anualmente negocia colectivamente en los asalariados del país? ¿La negociación colectiva es uniforme o desigual en términos de la magnitud anual de instrumentos colectivos suscritos, trabajadores involucrados y trabajadores que rigen sus empleos bajo instrumento colectivo? ¿La negociación colectiva se encuentra asociada a la afiliación sindical? ¿Qué beneficios reporta la negociación colectiva a los trabajadores? ¿Resulta indiferente, en la obtención de beneficios, el tipo de instrumentos suscritos? ¿Qué tendencias se aprecian sobre la negociación colectiva en los últimos 20 años?

Por último, respecto de la conflictividad ¿Ha aumentado o disminuido la conflictividad medida por el número de huelgas legales? ¿Las medidas de protección a los trabajadores originados en las reformas laborales (mayores sanciones a las prácticas antisindicales, aumento de la cobertura del fuero en la negociación colectiva, restricciones para el contrato de trabajadores de reemplazo de trabajadores en huelga, etc.) se han traducido en mayores niveles de conflictividad?

IV.- PROPÓSITOS

El informe tiene por propósito mostrar las tendencias que acusan la afiliación sindical, la negociación colectiva y conflictividad en los últimos 20 años. Naturalmente, la amplitud del período permite conectar dichas dimensiones de estudio con fenómenos más inclusivos, pero del cual forman parte, como la evolución del movimiento sindical y los fenómenos emergentes relativos al empleo en dicho período. Tales fenómenos, a su vez, no son independientes de los cambios en el entorno de globalización que atraviesan los países en la actualidad.

Particular interés reviste además el estudio de ambas dimensiones, afiliación sindical y negociación colectiva, toda vez que durante el período considerado tienen lugar modificaciones sustantivas de la legislación laboral. Así, el estudio provee de información que en la materia demandan las necesidades y requerimientos evaluativos de política pública y los actores laborales sobre las bondades y alcances de las disposiciones normativas formuladas para regular tales dimensiones.

La opción de emplear registros que sostienen información de largo plazo presenta la ventaja de identificar los atributos empíricamente observables del diseño de política pública, en este caso, de la negociación colectiva y permite no sólo el ejercicio de contrastarlos con las expectativas generadas por aquélla, sino que rastrear los elementos menos permeables a los cambios ambientales y a los efectos inducidos por la política pública.

Cabe unir a lo recién expuesto, el propósito central y manifiesto de proveer de un marco en el cual se asienta la negociación colectiva en el país, útil para los estudios especiales que se mencionaron en la presentación y en consecuencia, estar en condiciones de afirmar, sean las características especiales que en la materia señalen los sectores y subsectores económicos o sean otros, de proyección de rasgos más generales compartidos por la negociación colectiva en las distintas ramas económicas.

V.- OBJETIVOS

El informe, de un carácter marcadamente descriptivo, tiene dos objetivos generales.

El primero, persigue confeccionar series de tiempo, a lo largo de dos décadas, las que cubren el período comprendido entre 1985–2004, relativas a la afiliación sindical, negociación colectiva y conflictividad y originado en material secundario. Dicho período, resulta lo suficientemente extenso para que las cifras reflejen el dinamismo de los fenómenos laborales emergentes y aquellos de interacción propios de una globalización en marcha con impactos en el mundo del trabajo, en la producción y en la empresa en nuestro país.

El segundo, procura caracterizar los problemas y dificultades que afectan a la afiliación sindical y negociación colectiva en el período bajo estudio.

El primer objetivo general mencionado se desagrega en cuatro objetivos específicos:

Uno, establecer tasas de asociatividad laboral de los trabajadores a nivel del país y categorizarlos por sectores público y privado, por sindicato base, tasas de sindicalización por rama económica, y variaciones anuales y de las series de tiempo.

Dos, estimar tendencias de la afiliación sindical y su asociación con fenómenos que puedan dar cuenta de las variaciones en la afiliación.

Tres, caracterizar la asociatividad laboral de la mujer mediante la consistencia de diferentes indicadores, centrales y conexos, en el diagnóstico de género.

Y cuatro, establecer las series de negociación colectiva sobre número y tipo de instrumentos suscritos, entidad negociadora, trabajadores involucrados y cubiertos y resultados básicos obtenidos en la negociación, así como el nivel de conflictividad laboral, especialmente asociado a la negociación colectiva.

El segundo objetivo general tiene, a su vez, dos objetivos específicos:

El primero, se refiere a la identificación de factores socioculturales, económicos y jurídicos de importancia en la evolución de la afiliación, negociación colectiva y conflictividad.

El segundo contrasta la realidad empírica de la negociación con el examen de las restricciones que los actores laborales ponen de relieve en la materia.

VI.- MARCO CONCEPTUAL

6.1. Cambios en el mundo del trabajo

El mundo del trabajo en las últimas tres décadas ha experimentado profundas transformaciones relativas a la organización de las empresas, los tipos de empleos y las condiciones de trabajo. Distintas concepciones y autores dan cuenta de las transformaciones económicas estructurales, y procesos políticos y sociales que subyacen en tales transformaciones, cuya discusión y alcances trascienden los propósitos de este trabajo.

No obstante, cabe señalar, como antecedentes más inmediatos, que tales transformaciones han sido estimuladas por la globalización económica, la profusa utilización del mercado como mecanismo de coordinación de los agentes económicos, de la asignación de los recursos y de la distribución de la riqueza, la creciente competencia en mercados integrados de las actividades productivas, comerciales y financieras y la presión ejercida por la uniformidad en las políticas macroeconómicas asumidas por los países.

El desarrollo paulatino de la internacionalización de actividades económicas, con la emergencia de empresas transnacionales, acelera luego la desconcentración productiva de bienes y servicios a través de nuevos encadenamientos de la producción, haciendo uso de la subcontratación para partes, procesos y productos, a cargo de grandes conglomerados que unen la producción con la comercialización.

La nueva situación reconoce entre sus soportes materiales los cambios científicos y tecnológicos y especialmente la expansión de las tecnologías de la información, los cambios en los sistemas de producción y en las tecnologías de gestión.

En nuestro país, durante el período mencionado, el impulso del comercio y especialmente las exigencias de los mercados externos respecto de los estándares requeridos o normalizados internacionalmente en los bienes y servicios exportables han incentivado poderosamente la atención de las empresas respecto de mejoras tecnológicas y de organización así como de los factores asociados, en un proceso continuo dirigido a elevar los niveles de competitividad.

Las empresas con grandes contingentes de trabajadores, con empleos de por vida o por vastos períodos y a tiempo completo, con actividades fuertemente estandarizadas

y definiciones de tareas recurrentes, constituyen ya organizaciones del pasado y han cedido lugar a empresas con menor dotación de trabajadores, sea por fraccionamiento de las empresas (filialización), por nuevos encadenamientos de la producción o simplemente por la aplicación de innovaciones tecnológicas.

En síntesis, a la desconcentración de la producción le sigue la fragmentación de las empresas y el fraccionamiento de los empleos regulares de tiempo completo y la generación de nuevos tipos de empleos alternativos de reemplazo.

El derecho del trabajo, con sus normas protectoras, pierde eficacia ante una nueva realidad constituida por grupos de empresas jurídicamente diferentes, pero que responden a un mando único y en el cual la empresa contratista o suministradora de personal es parte del mismo grupo de empresas.

Al mismo tiempo, se constata empíricamente en la mayor parte de los países que los efectos de la liberalización de los mercados, privatizaciones y desregulación, aspectos sustanciales del modelo económico, se distancian de las promesas de más empleos y de mejor calidad, profundizando las desigualdades sociales.

De este modo, surgen, no sólo ya en los países en desarrollo, sino en los propios centros desarrollados, proporciones crecientes de empleos denominados “atípicos” por oposición al trabajo indefinido, formas de empleos utilizadas tradicionalmente de manera excepcional para contingencias o labores muy transitorias, y que paulatinamente se van extendiendo a todo tipo de actividades y de empresas.

Junto con dichos empleos, denominados “precarios” por sus condiciones laborales (permanencia, salarios, protección social), se manifiestan mayores tasas de desempleo, lo cual ha motivado que diversos autores de países desarrollados postulen desde mediados de la década de los 80’s, el fin de las sociedades del pleno empleo¹⁷ avalado con evidencias proporcionadas por la observación empírica de los fenómenos del empleo en sus propias sociedades.

La prédica del modelo económico referida a la extensión de los niveles de empleo consiste en desregularizar las relaciones de trabajo y bajar el nivel de protección

¹⁷ Pleno empleo en el sentido de tasas de desempleo no mayores a un 2%. Entre los autores con tal postura cabe citar a “Chales HANDY con **“El futuro del trabajo humano”** (1986) y a Ulrich BECK **“Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo humano en la era de la globalización”** (1999).

asociado al trabajo. Eso significa hacer más vulnerable la situación del trabajador, debilidad que afecta la relativa certidumbre requerida por el trabajador, la disponibilidad de empleo, inserto en un medio ambiente caracterizado por la incertidumbre y que constituye un ámbito esencial para la legitimación social de las relaciones laborales y a través de las cuales se organiza la vida en sociedad.

Aún cuando las evidencias encontradas son contradictorias en mercados de trabajo de diversos países¹⁸ y, por tanto, en un mayor nivel de generalidad no permiten confirmar o rechazar tal hipótesis, la polémica se encuentra instalada y sostiene que la insuficiente creación de empleos tienen como causas las rigideces que afectan al mercado laboral, aludiendo con ello costos de protección social y laboral incompatibles con el pleno empleo. Dicho de otra manera, protecciones sociales incompatibles con la productividad que presenta el factor trabajo.

Bien mirado, dicho argumento, que pudiera ser consistente con supuestos lógicos de la teoría económica clásica en mercados puros, de competencia perfecta, pero inexistentes en la realidad, se aparta del sentido común de las necesidades laborales apoyado en una representación social que sobreentiende las condiciones mínimas que debe portar un empleo.

De allí que, aún con las protecciones sociales que brindan los empleos, la representación social asigna, como un complemento de equidad a la recepción de ingresos, los subsidios que masivamente deben proveer redes sociales a centenares de miles de familias, como en el caso de Chile y de tantos otros países, para corregir hasta donde las finanzas públicas lo permitan, ingresos percibidos por trabajadores jefes de hogar, empleados a tiempo completo o a tiempo parcial, cuyos montos, desprovistos de subsidios, harían inviable en muchos casos la sobrevivencia.

¹⁸ “Hay muy pocas pruebas de la acusación de que la protección del empleo y en cierta medida la del ingreso, produzcan efectos adversos en el mercado laboral. El estudio empírico más vasto hasta ahora fue realizado en países industrializados (OCDE 1999). Se estimó el impacto de la seguridad en el empleo, medido por el grado de disminución de los despidos, los requisitos de notificación y la indemnización por despido en los resultados del mercado de trabajo de los países miembros. Contrariamente a las expectativas teóricas, y también a la insistencia previa de la propia OCDE (1994) sobre las consecuencias perjudiciales de una legislación de protección al empleo, los resultados demostraron que las medidas de protección no tenían efectos importantes, o en todo caso eran bastante mínimos, sobre el nivel de empleo y el desempleo en general”, en **“Globalización y progreso. La función y el impacto de las normas internacionales del trabajo”** de Werner Sengerberger. Friedrich Ebert Stiftung, Edit. Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela., 2004, pág.103.

Por lo demás esto no debería extrañar a nadie, es la misma lógica, nacida de la evidencia más inmediata y a la que apelan sectores de exportadores cuando señalan que la caída excesiva en el tipo de cambio real afecta la competitividad precio de las exportaciones y entrafía el consumo y destrucción del patrimonio que sostiene tales actividades. De manera algo semejante se entiende entonces la reticencia de los trabajadores a la eliminación de medidas como las del ingreso mínimo, y ello sin pesar las repercusiones en los montos de las pensiones que obtendrían en el futuro.

Un salario bajo el umbral mínimo de subsistencia afecta la continuidad de la venta de la fuerza de trabajo en el mercado, ya que implica el autoconsumo físico del trabajador. Menos aún mantendrá las condiciones de acceso al mercado de trabajo hasta los 65 años, edad que fija la ley para pensionarse por vejez. De hecho, en períodos caracterizados por la disminución de los salarios reales en nuestro país, los sectores de bajos ingresos debieron adecuar su dieta para sostener el valor, calórico y proteico, de la misma¹⁹.

Existe un amplio campo para aumentar la productividad de la empresa y alcanzar mayores niveles de competitividad, especialmente a través de innovaciones de distinto tipo, desde el manejo de los insumos materiales de los productos, de su diseño, del reciclamiento de desechos con valor económico, de nuevos servicios asociados a los productos, de mejoras tecnológicas en el producto o en su proceso, en la capacitación de los trabajadores, y de otras, que orienten la racionalidad empresarial de la búsqueda de ganancia en la creación de valor agregado.

La empresa es socialmente exitosa cuando el éxito económico reflejado en un aumento en la curva de los excedentes va acompañada de una curva similar en los beneficios a sus trabajadores.

6.1.1. Nuevos tipos de empleo

La presencia del empleo precario en el país ha ido acompañada de otros cambios relativos a la composición de las categorías de la ocupación, así como de cambios en las magnitudes de empleo en los sectores económicos y también cambios en los tipos de empleo.

¹⁹ RIESCO Manuel (1989). “Desarrollo del capitalismo en Chile bajo Pinochet”. ICAL. Santiago de Chile. Pág.164 – 177.

Los tránsitos de la formalidad a la informalidad del empleo y del trabajo asalariado al trabajo independiente, van aparejados con aumentos en el desempleo y, en este plano, como ha sido ilustrado para el caso de Chile los niveles de actividad económica informal son menores respecto de otros países de la región por lo que resulta más reducida la función de amortiguación social (vaya contrasentido), que dicha economía puede ejercer en situaciones de crisis y desempleo de cierta consideración para proveer de ocupación, ingresos y mantener habilidades y competencias a quienes han quedado excluidos de los empleos formales²⁰.

En el país aparecen, tempranamente, los trabajos de subcontratación y el trabajo a domicilio, tipo de empleo, éste último, que desdibuja parcialmente los límites del trabajo asalariado dependiente y que incorpora, en ciertos casos elementos propios del trabajo por cuenta propia. Durante el período considerado en este estudio, 1985 – 2004, se incrementan notablemente los trabajos bajo estas modalidades y se extienden más allá de las áreas en las que tradicionalmente habían estado confinados²¹.

Cabe señalar, que nuestra legislación laboral, al igual que en legislaciones de otros países, contemplaba diversas disposiciones protectoras del trabajo a domicilio, básicamente para otorgar resguardos en este tipo de empleos y cuyos rasgos eran la transitoriedad, el desempeño mayoritariamente femenino y las duras condiciones de su ejercicio²². En 1981, se eliminaron del Código del Trabajo las disposiciones para tales empleos, argumentándose que esa modalidad de trabajo respondía al concepto de prestación de servicios, aunque el demandante del trabajo a domicilio fije la cantidad de productos, los procedimientos para realizarlos, establezca los controles de calidad, provea los equipos e insumos de fabricación, suministre recursos de operación y realice, en la generalidad de los casos, supervisión periódica del proceso y determine los tiempos de la actividad.

Los empleos estacionales o de temporada irrumpen masivamente, en la segunda mitad de la década de los setenta, asociados a productos de exportación como la

²⁰ TOKMAN E., Víctor (2000). **“El sector informal pos reforma económica”**. Artículo de la obra **“Informalidad y Exclusión social”** compilada por Jorge Carpio y otros. Editado por el Fondo de Cultura Económico (FCE) y la Secretaría de Desarrollo Social de la Nación. Buenos Aires, Argentina.

²¹ La rama de la construcción ha trabajado tradicionalmente con subcontratistas y el sub sector confección y vestuario con trabajadores a domicilio.

²² HENRIQUEZ, Helia, GÁLVEZ, Thelma y Otros (1999). **“Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile”**. Cuaderno de Investigación N°9. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.174.

madera y la fruta y especialmente en esta última actividad, mediante la ampliación de la oferta laboral guiada por la discriminación salarial del mercado laboral según sexo y el impulso femenino contracíclico en la búsqueda de empleo.

Algo más tarde, los empleos denominados temporales²³ aunque su ejercicio se realice durante períodos prolongados o en forma permanente y bajo subcontratación o por suministro de terceros, originados por nuevas relaciones en la estructuración del trabajo en sectores del comercio, producción industrial, minería, servicios financieros y otros, basados inicialmente en argumentos de estrategias de administración de empresas, como el “outsourcing” que circunscribe exclusivamente los empleos al giro del negocio y las funciones de apoyo y colaterales son externalizadas para captar las ventajas del expertizaje de las empresas externas.

Del mismo modo, tales formas organizativas permiten la conversión de los costos fijos del resto de los empleos relativos al soporte del corazón del negocio, en costos variables. Sin embargo, se debe tener presente que las empresas nacionales han ampliado la externalización más allá de las funciones de apoyo. Así, en los últimos años, ha aumentado la subcontratación de la actividad económica principal de la empresa²⁴. Y ello ocurre en empresas de distinto tamaño.

Paralelamente, proliferan los empleos a tiempo parcial. Tales empleos presentan dos caras, una funcional a la inserción laboral de quienes deben compartir su tiempo en esferas ajenas al trabajo remunerado como demandas en el hogar, especialmente en el caso de la de mujer, o por el desarrollo de actividades de formación para quienes se encuentran en el sistema educativo o para quienes ya detentando un empleo de tiempo parcial, representa una oportunidad de complementar ingresos. La otra cara, de precariedad, se manifiesta para los trabajadores en los que dicho tipo de empleo, ante la falta de trabajo a tiempo completo, se convierte permanentemente en el único empleo que les provee de ingresos.

²³ Los empleos temporales para reemplazo de personal o para labores específicas en el sector de la construcción son de más larga data en el país.

²⁴ La encuesta laboral (ENCLA) de 1999 mostró que el 14,5% de las empresas de la muestra había subcontratado la actividad económica principal, en la ENCLA 2002 dicha subcontratación subió al 17,7% de y en la ENCLA 2004 la subcontratación de la actividad económica principal se elevó al 20,7% del total de las empresas de la muestra.

6.1.2. El signo de la flexibilidad

La heterogeneidad de las formas que puede asumir el empleo en el país por tipo de contrato (indefinida, plazo fijo), funciones (de aprendizaje, una tarea específica, polivalencia), duración jornada (tiempo completo, media jornada, por hora, jornada especial), retribución (salario, honorarios fijos o variables, trato, suma alzada, comisiones), lugar de trabajo (dependencias del empleador, de la empresa usuaria, domicilio del trabajador, móvil) no ha sido uniformemente valorada por los agentes económicos.

Sin embargo, las distintas categorías existentes y las combinaciones que pueden hacerse en la mayor parte de ellas señalan, inequívocamente, que la legislación laboral admite importantes espacios de flexibilización laboral, entendiendo conceptualmente por tal las normas laborales o la protección laboral adaptada a las condiciones de competencia prevalecientes en la economía (mercado) y a las demandas organizativas funcionales para el desarrollo de las empresas.

La flexibilidad laboral se ha deslizado subrepticia, pero deliberadamente, a través de los nuevos tipos de empleo cuya generación se ha apropiado de los vacíos o ambigüedades que presenta el carácter protector de la legislación.

Así, el contrato laboral de los subcontratados y especialmente de los suministrados, que da origen a relaciones triangulares de trabajo, en las que el trabajador presta servicios reales a una empresa diferente (mandante) de la empresa en la que está bajo contrato, con supervisión de personal de la empresa mandante en la ejecución de tareas o supervisión compartida entre las empresas que han suscrito contrato de prestación de servicios; han sido ilustrados en la literatura los problemas de ambigüedad que han dado origen a estas formas contractuales, en especial de suministro de trabajadores, en las responsabilidades que la ley le asigna al empleador y que, en la práctica, implican para los trabajadores involucrados distintas formas de precariedad respecto de condiciones de trabajo y de higiene y seguridad, entre otras²⁵.

²⁵ ECHEVERRÍA Magdalena, SOLÍS Valeria y URIBE-ECHAVARRÍA Verónica (1998). “**EL OTRO TRABAJO. El suministro de personas en las empresas empresa**”. Cuaderno de Investigación N°7 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.198. ECHEVERRÍA, Magdalena (2006). “**Los riesgos laborales de la subcontratación**”. Aporte al debate laboral N°19. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.64.

De este modo, en las empresas grandes, medianas y pequeñas prestan servicios en la actualidad trabajadores con similares competencias, obligaciones y responsabilidades y, sin embargo, se mueven en espacios contractuales diferentes. Unos trabajadores pertenecen a la plantilla de personal de la empresa en la que prestan servicios, en tanto otros, externos, son suministrados por una o más empresas. Las fronteras y demarcaciones de las obligaciones y responsabilidades se vuelven homogéneas para el conjunto de trabajadores desdibujándose, en cambio, para los segundos la estabilidad laboral, salarios y beneficios propios de categorías de empleo diferentes y no asociados a la productividad de la empresa donde desarrollan su tarea.

Luego, la precariedad de los empleos, inicialmente localizada en determinadas ramas económicas y actividades, se encuentra instalada y generalizada en todos los sectores, tipos de empresas y de actividades económicas.

La multiplicidad de empleadores impide al universo de trabajadores que se desempeñan en la empresa hacer valer su aporte en el proceso productivo.

En primer término, los subcontratados y suministrados representan implícitamente una amenaza de sustitución inmediata para los trabajadores de la plantilla de personal de la empresa y es razonable suponer, a modo de hipótesis, que el personal externo constituiría en el hecho un referente paralizante o bien moderador de pretensiones salariales y beneficios.

En segundo lugar, el conjunto de trabajadores que se desempeña en la empresa, personal externo y plantilla de personal, están impedidos legalmente de constituir conjuntamente un sindicato de empresa. En consecuencia, la formación de sindicatos se realiza segmentadamente, con baja o menor afiliación potencial a la que habría sido posible de no mediar la existencia de diferentes empleadores para trabajadores que se desempeñan en una misma unidad productiva. Como es obvio, una afiliación más reducida debilita los fines de representación generales que la legislación asigna a la organización sindical.

En tercer término, dicha debilidad resta fuerza al sindicato en su función de representación específica más importante, la negociación colectiva, puesto que sólo una fracción de los que se desempeñan laboralmente queda en condiciones de resguardar colectivamente sus aportes o contribuciones y en el proceso de negociación muy probablemente no se cuente con la solidaridad o incluso la simpatía del personal externo, por la diferenciación que se establece entre ambos tipos de personal.

Finalmente, en las circunstancias descritas, la huelga, como mecanismo de autotutela, presenta una eficacia disuasiva con alcances muy limitados. Ello, sin considerar las disposiciones legales limitativas para la misma y reconocida por los especialistas en la materia, lo cual lleva a no pocos sindicatos a descartarla como mecanismo de presión, con el desequilibrio consiguiente en las relaciones laborales frente al poder del empleador.

Por otro lado, los niveles de desempleo junto con las nuevas formas de encarar las actividades regulares de las empresas se convierten en restricciones naturales en el desarrollo sindical y la negociación colectiva, amén de los grados de flexibilidad que involucran.

Los progresivos componentes variables del salario, originados en bonos de producción, productividad, desempeño, comisiones y, en definitiva, todas las formas asociadas a metas o resultados determinados, ajusta automáticamente las remuneraciones de los trabajadores frente a la producción en un primer momento y luego a las condiciones generales de las empresas en el mercado. En el caso de los comisionistas por ventas, el empleador transfiere al trabajador a través de la remuneración una cuota del riesgo del negocio empresarial y los niveles salariales, colectivos e individuales, se ajustan inmediata y permanentemente (elasticidad salario – producto).

Empresarios y trabajadores entienden la flexibilidad laboral con significados diferentes. Mientras los empleadores demandan anular toda condición que afecte la entrada y salida de los puestos de trabajo, incluido la indemnizaciones, así como las restricciones para organizar la jornada laboral²⁶, para la mayor parte de los trabajadores las propuestas de flexibilización profundizan la inseguridad, los ingresos a la baja, las insuficiencias en la protección social, la disminución de beneficios, la extensión de la jornada de trabajo y ofrecen menores oportunidades de acceder a niveles de formación en el trabajo.

En otras palabras, para los empleadores el significado económico de la flexibilidad es proveerse de ventajas para adaptarse con rapidez a las condiciones cambiantes de los mercados, en tanto para los trabajadores el significado vivencial de la flexibilidad se asemeja al concepto de desregulación y su materialización es la precariedad del empleo y el deterioro progresivo de su nivel de vida.

²⁶ SANFUENTES, Andrés (2003). “**Flexibilidad laboral: los traumas del pasado**” Informe N° 350 Economía. Asuntos Públicos. Pág.2.

Dos fenómenos, entre otros tantos que podrían citarse, reflejan en forma recurrente los importantes grados de flexibilidad y de precariedad de los empleos indicado para la fuerza laboral en el país.

El primero se refiere a la considerable y creciente rotación laboral de los trabajadores y por tanto al aumento asimismo en la inestabilidad de los empleos, materias de las cuales dan cuenta las encuestas laborales (ENCLA) 1998 y 2004. Así, en el período que media entre ambas encuestas, la proporción de personal con contrato indefinido con cinco (5) años de antigüedad o menos respecto del total de personal con contrato indefinido en las empresas contempladas en las respectivas muestras sube del 50,5% al 59,9%²⁷.

Dichas cifras, son importantes dado que permiten constatar, de manera indirecta, la capacidad de la normativa utilizada en la realidad nacional para modificar sustantivamente la estructura de antigüedad del personal en las empresas.

El otro fenómeno dice relación con las el exceso de horas que diariamente trabajan proporciones significativas de trabajadores respecto de las horas contempladas en la legislación para la jornada semanal de trabajo, medido en las diversas encuestas laborales (ENCLA) y en las de caracterización socioeconómica (CASEN) aspecto reconocido asimismo en mediciones internacionales.²⁸

En tales condiciones no es difícil imaginar que ambos fenómenos, rotación laboral y largas jornadas de trabajo²⁹ den forma a un escenario adverso para las actividades sindicales y en este plano contribuyan a reorientar los comportamientos de los trabajadores.

²⁷ ESPINOSA, Malva y DAMIANOVIC, Ninoska (1998) “**ENCLA98. Encuesta laboral. Informe de resultados**”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

AGUILAR, Omar y otros (2004). “**Encuesta laboral 2004. Informe de resultados. Cuarta encuesta laboral**”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

²⁸ ESPINOSA, Malva (2002). “**Notas a propósito de una encuesta sobre flexibilidad laboral realizada por la Universidad Mayor**”. Artículo en Revista “Temas laborales”, Año N°7, Número especial. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.10 – 12.

²⁹ En el nivel internacional Chile, en los años 1999 y 2003, ocupó el 6° y 7° lugar con mayor duración de la jornada anual de trabajo en un ranking de 52 y 46 países respectivamente. Revista “Temas laborales”, Año N°10. Sección Gráficos y Cuadros “Promedios de horas de trabajo a nivel nacional e internacional”. Agosto 2005. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.12.

En primer término, la rotación implica contratos de trabajo de corta duración lo que hace altamente probable que las expectativas laborales del trabajador para el futuro cercano excluyan preocupaciones de orden sindical y, por el contrario, considere acciones o comportamientos destinados a procurar certeza en la continuidad laboral en su entorno más inmediato o en otro contiguo.

A su vez la sobrecarga laboral, en un contexto societal (post moderno), que impulsa en el plano laboral la individualización en las relaciones del trabajo y la desestructuración de la acción colectiva, hace costoso a los trabajadores destinar tiempos adicionales a temas sindicales y a otras materias cuya atención no sea requerida por necesidades de cambio urgente sobre las condiciones de trabajo, como aquellos que dicen relación con incrementos en la probabilidad de la exposición a riesgos.

Más aún, cuando las formas identitarias de los trabajadores se encuentran fragmentadas de la misma manera en que se encuentran fragmentados sus empleos y la precariedad de los mismos no es percibida por los propios sujetos como el producto normal de las actuales relaciones del trabajo y el mercado. La conciencia del trabajador se aleja de lo colectivo por la continua adaptación pasajera a la multiplicidad de espacios productivos y donde no reconoce intereses comunes en una estratificación laboral en la que tiene inserción, pero no un espacio definido.

6.2 Negociación colectiva en Chile

6.2.1. Lo que cubre la institucionalidad laboral

La negociación colectiva constituye un instrumento que interviene la participación del trabajo en el proceso productivo y que afecta a sus actores sociales, empleadores y trabajadores asalariados, al menos, en tres aspectos: las relaciones colectivas del trabajo entre ambos actores; los salarios de los trabajadores y las condiciones de trabajo. Este instrumento no puede ser visto como independiente de la institucionalidad laboral, la que establece el rango complementario al marco jurídico de orden público laboral en el cual los actores pueden fijar sus normas.

El instrumento de negociación está dotado de cualidades, funcionales a definiciones previas, cristalizadas en estructuras económicas y sociales. Sobre estas últimas, y en relación con la materia objeto de estudio, cabe señalar abreviadamente:

-
1. Las estructuras sociales y económicas no son naturales, son construidas espacial e históricamente.
 2. Tales construcciones manifiestan las ideologías y los valores hegemónicos en la sociedad.
 3. Los distintos sectores sociales buscan modelar esas construcciones con el propósito de dar prioridad a sus intereses.
 4. El Estado procesa las pugnas de los sectores sociales en conformidad a las fuerzas relativas detrás de las ideologías y valores concomitantes, y
 5. En dichas estructuras se delimita la participación del capital y trabajo, elementos básicos de las estructuras económicas y sociales.

Un dato inicial básico, insoslayable para entender las estructuras económicas y las relaciones sociales del trabajo en Chile reside en el cambio del patrón de acumulación del capital y, por sus efectos, en el de distribución de la riqueza.

En efecto, en el llamado modelo económico de desarrollo hacia adentro con industrialización sustitutiva de importaciones, el Estado desempeñó un rol importante en la inversión y también en la distribución de ingresos. Así, operó directamente, sea como inversionista para obras de infraestructura y grandes proyectos industriales o como propietario de grandes empresas públicas. Asimismo, el Estado contribuía, junto con otras fuentes, a la apertura de líneas de financiamiento al sector privado. El Estado regulaba un conjunto de precios de bienes llamados “de primera necesidad” y la demanda global era estimulada por el poder de compra de la comunidad nacional y, por cierto, incidía directamente en ella la mejoría en los ingresos reales de los trabajadores.

En el nuevo modelo económico, de mercado, el Estado perdió el rol activo en la inversión, producción, así como en la distribución de ingresos y se le otorga un carácter prescindente y subsidiario y por tanto, debe operar sólo las actividades que trascienden a los particulares (defensa, relaciones exteriores, seguridad pública, tribunales de justicia) y eventualmente aquellas económicas sectoriales exigidas por el interés social y que, por limitaciones transitorias de insuficiente desarrollo o por tamaño de capital, les resulte difícil emprender por sí solos a los particulares.

La aplicación del modelo económico, en su expresión política neoliberal, tiene al mercado libre como mecanismo de asignación de recursos, reserva a los privados la gestión económica, postula un Estado mínimo, desarrolla una preocupación y severo control de los equilibrios macroeconómicos y el patrón de acumulación responde a

las acciones únicas o combinadas que rentabilizan el capital en los distintos mercados (productivo, comercial, financiero y laboral) a nivel nacional e internacional. Dos fases cabe distinguir en este patrón de acumulación³⁰.

Una denominada “de centralización y desconcentración del capital” donde “se combina la centralización del poder sobre variadas actividades productivas por medio de conglomerados con una desconcentración simultánea de la actividad productiva misma, fragmentando los circuitos productivos y modificando notablemente los procesos de trabajo”³¹.

La otra, relativa al destino de la producción social, constituida por los mercados externos y, por lo cual, cambia la lógica de la distribución de los ingresos³², ya que la reproducción del capital y la tasa de ganancia del sector exportador no sólo se independiza del poder de consumo interno, sino por el contrario, los bajos salarios facilitan la inserción de los productos en los mercados externos.

Desde el punto de vista de la política pública, al Estado le corresponde garantizar las condiciones en las cuales se desenvuelven los mercados, fijar las reglas para preservar la libre competencia e impedir y sancionar comportamientos abusivos de posiciones dominantes que distorsionen los mercados.

El carácter fundacional del régimen militar para con el modelo económico y su adhesión a la teoría de las ventajas comparativas en el comercio internacional llevó a desarrollar toda medida dirigida a asegurar la rentabilidad del capital en los sectores en los que se definía la inserción del país en la economía internacional. En tales procesos no fueron indiferentes la generación y fortalecimiento de grupos empresariales, la privatización de empresas y la liberalización de los mercados de trabajo, así como las limitaciones y prohibiciones para la acción sindical y la negociación colectiva. Del mismo modo, el Estado tomó un rol activo en el diseño de los mercados para servicios como la educación superior, salud y previsión³³.

³⁰ AGACINO, Rafael (1994). “**Acumulación, distribución y consensos en Chile**”. Santiago de Chile. Pág.3. Documento en versión electrónica. Sitio: www.redem.buap.mx

³¹ AGACINO, Rafael (1994). Op. cit., p. 3

³² AGACINO, Rafael (1994). Op. cit., p. 6

³³ GONZÁLEZ, Raúl (2004). “**Tres décadas de un nuevo orden económico: Chile, 1973 – 2003**”. Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos. Ámsterdam, Países Bajos.

En el escenario antes descrito, la formulación del “Plan laboral”, en el segundo semestre de 1979, constituyó el paso para “...integrar la institucionalidad laboral con el esquema económico y social”³⁴. Asimismo fijó, entre otros aspectos, la negociación colectiva en el nivel de la empresa y estableció definiciones precisas acerca del propósito y materias de la negociación y de la huelga en cuanto mecanismo de autotutela del trabajador.

El examen de la negociación colectiva contenida en el denominado “Plan laboral” resulta imprescindible de efectuar, por dos razones. Una, porque su diseño, si bien reformado, mantiene la estructura original de la negociación y conserva, aunque suavizadas, las orientaciones que inspiraron su generación. La segunda, porque permite esclarecer el rol asignado a la negociación colectiva en las relaciones laborales y el dinamismo que ha ocasionado su práctica.

El Plan, junto con proclamar la libertad sindical e incorporar la libertad para afiliarse y desafiliarse³⁵, se propuso como objetivos explícitos “...otorgar a los trabajadores la posibilidad que ellos negocien o discutan con sus empleadores su nivel de remuneración o sus condiciones de trabajo”³⁶.

“Además de la negociación individual, a que toda persona tiene derecho, el Plan laboral reconoce a los trabajadores la posibilidad de juntarse y, conjuntamente, hacer una petición o un planteamiento al empleador, siempre, eso sí, de acuerdo con la productividad, al aporte que ellos hagan a la producción”³⁷.

El vínculo salario/productividad, que parece razonable a primera vista, pierde en parte su atractivo con la homologación que se hace de la productividad por el costo de reemplazo del trabajador, convirtiendo al trabajo en una mercancía y, porque en un plano estrictamente económico, en sociedades como la nuestra el permanente exceso de oferta de trabajo impulsa a la baja de los salarios en el mercado. La productividad o aporte del trabajador a la empresa se refleja, en definitiva, en el precio del reemplazo en el mercado de trabajo.

³⁴ PIÑERA E., José (1979) “**El plan laboral y la reforma previsional como elementos claves del proceso de avance social responsable**”. Documento mimeo, Santiago de Chile. Pág.5 -E

³⁵ Debe señalarse que la sindicación obligatoria surge históricamente como respuesta a las prácticas antisindicales de no contratación, despido y discriminación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

³⁶ PIÑERA E., José (1979) Op. cit., pág. 6 – E

³⁷ PIÑERA E., José (1979) Op. cit., pág. 6 – E

Dicha definición de la productividad del trabajo significa que la mejoría en los precios de los “commodities” en los mercados internacionales toca tangencialmente la mejoría de los salarios de los trabajadores, en tanto la empresa internaliza para sí prácticamente el total de los mayores excedentes. Lo cual es afianzado con las formas flexibles del trabajo, suministro de trabajadores y subcontratación. En cambio, la caída de tales precios afectará, muy probablemente, el nivel salarial y/o el nivel del empleo de los trabajadores en las empresas de la rama de que se trate.

Volviendo al tema de la determinación del valor del salario, se reconoce en el “plan laboral” que no existe un solo salario o valor de equilibrio al interior de la empresa “...ya que el empresario estará dispuesto a pagar un precio aún mayor por dos razones: en primer lugar, porque existen indemnizaciones por despido, tanto legales como contempladas en actas de avenimiento que hacen costoso para el empresario reemplazar a estos trabajadores por otros. Y, en segundo lugar, porque existe un entrenamiento de los trabajadores en una determinada empresa que los hace más valiosos ante el empresario que un trabajador aparentemente similar que se puede encontrar en el mercado de trabajo”³⁸.

Distingue además entre un “salario piso”, valor tal en que toda remuneración ofrecida por debajo del mismo vuelve al trabajador dispuesto a buscar otra fuente de trabajo. De manera que los empresarios no podrían pagar salarios “...inferiores a los que determine el mercado laboral correspondiente” y un “salario techo”; indicador del nivel salarial máximo ya que la remuneración encima de dicho límite podría hacer conveniente al empleador reemplazar al trabajador. De este modo, el salario que se entra a negociar colectivamente por los actores se juega en el rango que media entre el salario piso y el salario techo.

Puede postularse que el Plan laboral, a través de la negociación colectiva, instituyó la subordinación del trabajo al capital y contribuyó a garantizar una tasa de ganancia libre de interferencias laborales reforzando el patrón de acumulación derivado del modelo económico adoptado y para lo cual estableció un conjunto de disposiciones protectoras a la actividad económica de la empresa.

En efecto, el “Plan laboral” de manera implícita o explícita estableció cuatro áreas de protección, de incidencia económica para la empresa y una quinta que refuerza

³⁸ PIÑERA E., José (1979) Op. cit., pág. 8 – E

la propiedad en el control productivo; todas ellas con referencia a la negociación colectiva.

La primera área, referida a la exclusión de la negociación colectiva y, por tanto, de huelga legal, a importantes sectores de trabajadores. En unos casos, referido a entidades que comprenden al personal de la Administración Pública que formalmente no negocia, de empresas o instituciones públicas y privadas con presupuestos financiados en “...cualquiera de los dos últimos años calendario en más de un 50% por el Estado, directamente o través de derechos o impuestos”.

Asimismo, se excluyeron de la negociación en las empresas, sectores caracterizados de trabajadores “... que se desempeñen en obras o faenas transitorias o de temporada”^{39 y 40}. Y, por último, derivado de la imposibilidad de satisfacer los quórum para constituir sindicatos de empresa, se excluyó, en el hecho, de la negociación colectiva al personal de todas las empresas de menos de ocho (8) trabajadores. Estas exclusiones persisten en la actualidad.

La segunda área de protección económica dice relación con la intervención de los límites del rango salarial susceptible de negociación y cuya consecuencia es la moderación de toda eventual pretensión de aumento salarial en la negociación. De manera coherente con la concepción de la negociación del salario antes descrita, la disminución de los costos de despido⁴¹ establecida en 1981 entró a reducir la brecha existente entre el “salario piso” y el “salario techo”.

En la actualidad, producto de la restitución parcial de indemnizaciones por despido⁴², se ha contribuido a remontar teóricamente en parte el “salario techo” (y el rango de salarios de equilibrio de la empresa) lo que abriría mayores expectativas a la negociación colectiva. En la práctica, esto se ve neutralizado por una alta rotación laboral manteniéndose permanentemente el control de un bajo nivel de indemnizaciones.

Una tercera área de protección reside en el debilitamiento que se hace al sindicalismo en dos dimensiones. Una, al prohibir la negociación agregada, sea por rama

³⁹ PIÑERA E., José (1979) Op. cit., pág. 8 – E

⁴⁰ DL N°2758, Art. 5°.

⁴¹ La ley N°18.018 reduce a cinco (5) el máximo de indemnizaciones por despido.

⁴² Ley N°19.010, aumenta a once (11) el máximo de indemnizaciones por despido.

económica, por área geográfica o para un conjunto de empleadores que pudiera o no incluir criterios geográficos o de rama⁴³. En la actualidad, la negociación colectiva que comprenda a más de un empleador (negociación interempresa) queda sujeta a la aceptación del empleador, lo que en la práctica ha sido equivalente a su prohibición.

A nivel de la empresa, el debilitamiento del sindicato como entidad colectiva representativa con la segmentación de los trabajadores que se abre con la negociación colectiva, tanto por la incorporación que se hace en la normativa del grupo negociador (coalición de trabajadores) como por la eficacia de los contratos colectivos. Sobre esta última materia un destacado tratadista establecía en la segunda mitad de la década de los ochenta “hoy los contratos colectivos de trabajo no corresponden al concepto de contrato colectivo ni son excepción del principio de efecto relativo. Los artículos 1º y 32º del Decreto Ley 2758 y el artículo 1º del Decreto Ley 2759 ambos del año 1979, han venido a significar que los contratos en comentario sólo producen efectos respecto de los trabajadores que hayan sido parte en su celebración⁴⁴”. Las materias antes señaladas, segmentación y eficacia de los contratos, se encuentran vigentes en la legislación laboral.

Y, la cuarta área de protección económica de la empresa, desnaturaliza la huelga, transformándola, de hecho, en una amenaza para los trabajadores. Previamente, es pertinente recordar que la huelga legal al estar asociada a los trabajadores que efectúen negociación colectiva reglada, representaba (y representa en la actualidad) por extensión un derecho para un universo teórico restringido de trabajadores. De otra parte, cabe agregar las exclusiones de la huelga de los trabajadores de empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional⁴⁵.

En cuanto a los elementos intimidantes de la huelga para los trabajadores, de forma muy sucinta, el “plan laboral” facultó al empleador, entre otros aspectos para contratar trabajadores de reemplazo desde el primer día de efectuada la huelga, y se permitió que cualquier trabajador o grupo pudiera reincorporarse al trabajo al transcurrir 30

⁴³ DL N°2758, art. 4º.

⁴⁴ LOPEZ S.M., Jorge (1986). “ **Los Contratos**” (Parte general).Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. Pág.104

⁴⁵ DL N° 2758, art. 6, letras a y b.

días de huelga (descuelgue) y la ley señalaba que los trabajadores a los 60 días de huelga “se entenderán renunciados voluntariamente”⁴⁶, con lo que, además de perder el empleo, perdían el derecho a indemnización, si bien, curiosamente, conservaban el derecho a subsidio de cesantía.

Luego, como era previsible, dicha concepción sorprendente de la huelga en cuanto mecanismo de autotutela, puso en la indefensión a los trabajadores en la negociación colectiva y sus efectos fueron escasísimos en algunos períodos y, en otros, francamente negativos⁴⁷. Así, mientras la empresa con trabajadores en huelga estaba en condiciones de continuar indefinidamente su actividad económica con la opción de contratación de reemplazantes, los trabajadores, sin salarios y sin cotizaciones, junto con la presión creciente del paso de los días sin acuerdo y la sobrevenida del desempleo, llevó a sindicatos a reintegrarse a las labores a los 59 días de huelga.

Con el establecimiento del régimen democrático el Estado ha sido más razonable frente a las aspiraciones sindicales de situar esta materia en su lógica natural, lo que ha permitido modificar, de manera paulatina, aspectos de la huelga que estaban contenidos en la legislación, aunque todavía subsisten significativas dimensiones no condicentes con la concepción teórica y doctrinaria de la huelga⁴⁸.

Finalmente, cabe señalar que el “Plan Laboral” estableció sólo como materias negociables “...los sistemas de remuneraciones u otros beneficios en dinero y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo”⁴⁹, estableciendo un conjunto de limitaciones a los actores para negociar lo que ellos estimen pertinente⁵⁰. Si bien han sido eliminados un conjunto de tales prohibiciones, se mantienen en la actualidad aquellas que limitan la facultad del empleador de organizar, administrar o dirigir la empresa y todas las materias ajenas a la empresa.

El examen efectuado precedentemente permite postular que la negociación colectiva, originada en el “Plan laboral”, por su ámbito de aplicación, el rango salarial

⁴⁶ DL 2758, art.62

⁴⁷ BARRERA Manuel, HENRÍQUEZ Helia y SELAMÉ, Teresita (1985). “**Sindicatos y Estado en el Chile actual**”. CES, Santiago de Chile. Pág.196.

⁴⁸ En particular las disposiciones que permiten los reemplazos de los trabajadores en huelga contenidas en el Art. 381 del Código del Trabajo.

⁴⁹ DL 2758, art. 11

⁵⁰ DL 2758, art. 12

negociable, el debilitamiento de la acción sindical, la privación del mecanismo de autotutela y las limitaciones en las materias de negociación por los trabajadores fue concebida como un elemento de importancia secundaria en el modelo general de relaciones laborales, apropiado para subconjuntos de empresas de mediano y gran tamaño, y funcionalmente dispuesta para resguardar la tasa de ganancia y servir a los procesos de acumulación capitalista (protección económica a la empresa).

Paralelamente, el plan elevó el control de la propiedad sobre el trabajo al proscribir toda participación en la gestión y generó fuertes efectos disciplinarios, en el doble sentido, de contraer la fuerza de la presión colectiva de los trabajadores y, atendida la baja capacidad negociadora sindical, de someter a la austeridad en la participación del excedente a los trabajadores eventualmente sindicalizables que entablaran negociación colectiva.

6.2.2 Dimensión jurídica y propiedades

La negociación colectiva, fundada en la oposición de intereses de los actores laborales, es concebida por algunos autores como una institución jurídico laboral, pero también como una institución política, social y económica, principalmente porque permite extender la democracia en cuanto implica un mecanismo de participación en las decisiones, por su contribución a la paz social y a la extensión del concepto de ciudadanía y para la cooperación de los objetivos económicos y de transformación productiva⁵¹.

El concepto de negociación colectiva es un concepto complejo, entendiendo que abarca múltiples dimensiones⁵². Así, la Organización Internacional del Trabajo entiende que la negociación colectiva constituye un (proceso) derecho laboral de los trabajadores, reconocido como fundamental, para acordar colectivamente con sus empleadores las condiciones de trabajo, “de la distribución de sus cargas y beneficios y sus derechos y obligaciones”⁵³. Esta aproximación, jurídica desde luego, desde la perspectiva de las relaciones laborales privilegia el sentido de cooperación

⁵¹ MORGADO V., Emilio (1998). “Necesidad, funcionalidad y viabilidad de la negociación colectiva en el marco de los actuales procesos de cambio: la situación en Chile”, Pág.172 en “Estudios en homenajes al Profesor William Thayer A.” compilado por la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile.

⁵² La Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como distintos autores postulan un concepto de negociación colectiva multidimensional en torno a lo social, político y jurídico.

⁵³ Organización Internacional del Trabajo (OIT).

de los trabajadores organizados en tanto actor laboral colectivo diferenciado de los trabajadores considerados individualmente.

Tal institución, establecido en la legislación de los distintos países, propia del derecho del trabajo, pero anterior a él, persigue armonizar intereses contradictorios de los actores laborales, trabajadores considerados colectivamente y empleadores, para que, de común acuerdo y con plena autonomía fijen los salarios y condiciones de trabajo en conformidad a los procedimientos que establecen las respectivas legislaciones. En otras palabras, la negociación colectiva remite a los propios interesados las condiciones en que se desenvolverán las relaciones laborales.

La negociación colectiva recoge entonces, en su concepción, tres orientaciones esenciales para las relaciones laborales:

Uno, la voluntad de sociedad expresada, en su sentido más amplio, de concertación por sobre el conflicto, de entendimiento en el presente que envuelve implícitamente una promesa de entendimiento futuro, fundada en la experiencia y aprendizaje de concertación cuya base contempla, a través del diálogo, estructurado o de forma libre, los intereses y demandas de los actores sociales en el proceso productivo, con la expectativa de reducir las diferencias y transformarlas en beneficios colectivos.

Dos, la autonomía de los grupos intermedios, en este caso trabajadores y empleadores, y sin que medien extraños, incluido el Estado, para contratar elementos sustantivos de las relaciones laborales con arreglo a sus intereses.

Y tres, respecto de los trabajadores, la autonomía de la voluntad colectiva, que constituye “...el fundamento, iniciativa, capacidad de impulso esencial para “tutelar eficazmente los intereses generales de los trabajadores” y, por tanto, la negociación colectiva pasa a ser “...un acto de ejercicio de la autonomía colectiva, supraordinado respecto del interés individual”⁵⁴ en el marco heteronómico del orden público laboral.

La autonomía de la voluntad colectiva, como lo muestra la doctrina jurídica, prevalece sobre la voluntad individual y consiste en “la potestad que comparten los grupos o

⁵⁴ LASTRA, José Manuel (2003). “**Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo**”. Revista de Derecho Privado. Nueva serie. Nueva Época, Año II, N°5, Mayo – Agosto. Pág 129.

sujetos colectivos en las relaciones de producción y trabajo para la autorregulación de representación de intereses”⁵⁵.

Naturalmente, los intereses colectivos trascienden los intereses individuales meramente económicos, por lo que “la autonomía negocial atribuida a las colectividades laborales ...actúa como fuerza y palanca social”⁵⁶. Lo cual implica que el Estado, reconociendo el principio de autonomía, debe brindar, para su acción prescindente, un campo a los actores para que en arreglo de sus intereses concertados dicten las reglas y normas que regularán sus relaciones laborales. Los intereses colectivos se encuentran en un espacio intermedio, entre los intereses privados y los intereses sociales.

Los tratadistas señalan que el principio de la autonomía colectiva encierra tres elementos, que, a su turno, “representan tres facultades separadamente: la autonormación, autoorganización y autotutela”⁵⁷. La autonormación consiste en el “... sometimiento de las partes a las condiciones por ellos negociadas”, la autoorganización significa el derecho de todos los trabajadores a sindicarse, es decir, de formar grupos organizados con “la finalidad de defender sus intereses” y, por tanto se constituye en el requisito de la autonomía colectiva, en tanto que la autotutela “es el instrumento jurídico en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses”⁵⁸.

La negociación colectiva presenta reconocidas ventajas sobre la ley, de orden instrumental y prácticas, para regular las relaciones laborales⁵⁹. Entre las primeras, el conocimiento de los actores sobre la realidad social objeto de acuerdos, tomar en cuenta las particularidades del ámbito de aplicación de las mismas y la flexibilidad para atender las demandas de adaptación a las condiciones cambiantes del entorno.

Sobre las de orden práctico, cabe citar la capacidad para prevenir conflictos, resolver situaciones de conflicto y generar las soluciones cuya garantía de adecuada implementación sólo es factible con la existencia de compromisos reconocidos por los actores, para preservar las relaciones laborales tensionadas durante la existencia

⁵⁵ LASTRA, José Manuel (2003). Op.cit. Pág. 331.

⁵⁶ LASTRA, José Manuel (2003). Op.cit. Pág. 130.

⁵⁷ LASTRA, José Manuel (2003). Op.cit. Pág. 132.

⁵⁸ LASTRA, José Manuel (2003). Op.cit. Pág. 133.

⁵⁹ GAMONAL C., Sergio (2002). “**Derecho colectivo del trabajo**”. Ed. “Lexis Nexis” Cono Sur. Santiago de Chile. Págs. 224 – 225.

misma del conflicto y asegurar la normalidad en la continuidad del proceso productivo.

Básicamente la negociación colectiva en distintos países considera la existencia de tres niveles donde se asienta la contratación. Uno, relativo al ámbito geográfico (nacional y/o regional), otro, sectorial o por rama económica y el tercero referido a la empresa, ámbitos en los cuales cada uno de ellos contempla mayor o menor agregación de trabajadores.

La negociación colectiva tiene la propiedad de generar obligaciones, por la autonomía de la voluntad colectiva, a trabajadores y empleadores en cada uno de los niveles indicados.

Los países, en conformidad a sus orientaciones políticas, tradiciones culturales y la fortaleza del movimiento sindical han privilegiado distintas opciones para establecer el nivel en los cuales se desarrolla la negociación colectiva. Constituye entonces la negociación colectiva, independientemente del nivel en que orienta su acción, una importante fuente del derecho colectivo del trabajo.

6.2.3 El orden público laboral

La institución de la negociación colectiva, inseparable de la libertad sindical, se encuentra regulada en nuestro país por disposiciones de orden constitucional, de los instrumentos internacionales sobre la materia ratificados por nuestro país y por las normas del Código del Trabajo. A este arreglo normativo, en el cual se establece el derecho del trabajo en nuestro país, se le denomina orden público laboral para denotar que no es resorte de los actores omitirlo, modificarlo o reemplazarlo.

Las disposiciones constitucionales consagran como derechos la libertad de trabajo, la justa retribución, la no discriminación, la negociación colectiva y la autonomía colectiva o sindical. El derecho del trabajo, a su vez, procura equilibrar en las distintas sociedades la debilidad del trabajador en la relación con el empleador, asimetría que, como se ha comentado anteriormente, es universalmente reconocida dondequiera que haya trabajadores y empleadores.

Sobre la materia, décadas atrás, un destacado jurista nacional escribió “No es efectivo, se dice, que un contrato no puede ser fuente de abusos e injusticias, ni que ambos contratantes se hallen colocados en el mismo pie de igualdad. Seguramente sería así

si se examina el problema desde el punto de vista de la igualdad jurídica; pero si se le examina en atención a la igualdad real, efectiva, esa pretendida igualdad es un mito, porque, de ordinario, es uno de los contratantes quien impone las condiciones del contrato al otro...” y, más adelante, señala: “Aún en los contratos de tipo clásico, llamados de “libre discusión”, en que las condiciones del contrato son debatidas libremente por los contratantes, siempre suele haber una voluntad que prevalece, porque son muchos los casos en que el contrato se celebra bajo la presión de necesidades más o menos apremiantes ¿Quién podría sostener, sin negar la realidad de las cosas, que el obrero y el patrón discuten las condiciones del contrato de trabajo en un pie de perfecta igualdad económica y en idénticas circunstancias de vida? ¿Osaría alguien a sostener, en nuestros días, en nombre del principio de la autonomía de la voluntad, que hay que dejar el contrato de trabajo sometido al libre juego de la libertad contractual? Evidentemente no, pues ello importaría entregar indefenso al obrero en manos del patrón”⁶⁰.

Naturalmente, el mundo ha cambiado desde la fecha en que tales comentarios fueron formulados y hoy la disponibilidad de empleo, en períodos normales es más crítica que décadas atrás, lo que preserva la vigencia de dichos comentarios. La autonomía de la voluntad individual de los contratantes, salvo excepciones relativas a particulares mercados de trabajo (de alto nivel de conocimiento científico y técnico por ejemplo), resulta en la generalidad de los casos una ficción para el trabajador.

De allí que se procure disminuir el desequilibrio de la posición del trabajador en las relaciones laborales, mediante la disposición combinada de dos tutelas. Una, heterónoma, a cargo del Estado, que comprende la legislación laboral con la incorporación de un conjunto de principios laborales que otorgan un carácter protector al trabajador⁶¹, “la justicia laboral y la fiscalización administrativa”⁶². La segunda,

⁶⁰ ALESSANDRI R., Fernando (1940). “**El contrato dirigido**”. Revista “Anales de la Facultad de Derecho” Vol. VI, Enero – Diciembre 1940, N°21 a 24. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

⁶¹ Los principios jurídicos constituyen reglas inmutables y tienen como función unificar la interpretación, evitar desvíos asistemáticos y cubrir lagunas del derecho. Los principios jurídico laborales son: 1.- Principio protector: a) in dubio pro operario, b) regla de la aplicación de la norma más favorable, c) regla de la condición más beneficiosa; 2.- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos (Art. 5° del CT); 3.- Principio de la continuidad de la relación laboral; (Art. 4° del CT); 4.-Principio de la no discriminación (Art. 2° del CT); 5.- Principio de la primacía de la realidad (No aparece explicitado y puede desprenderse de los arts. 8° y 10°); 6.- Principio de integración normativa (Art. 10° del CT) y 7.- Principio de la buena fé (principio que se encuentra en todo el derecho nacional).

⁶² GAMONAL C., Sergio (2002). “**Derecho colectivo del trabajo**”. Op.cit.

referida a la autotutela colectiva, que comprende la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Las condiciones de globalización en que se desenvuelve la economía, se argumenta, impulsan en las empresas la flexibilización de las relaciones laborales, cuyas nuevas formas potencian el espacio contractual del empleador. De este modo, la segmentación de tareas y actividades genera zonas grises de ambigüedad para la aplicación del derecho laboral y presiona hacia la individualización de las relaciones laborales o sustrae el derecho del trabajo hacia el derecho privado (civil) como lo ocurrido con el caso del trabajo a domicilio.

Como características de las relaciones sociales post modernas se han señalado: el “descentramiento del trabajo” (priorización del capital frente al trabajo); la segmentación de la mano de obra, aspecto ya señalado; la flexibilización de las relaciones laborales (flexibilización del derecho laboral) donde se amplía la autonomía del empleador en términos de una orientación de la negociación colectiva centralizada a la descentralizada y de ésta a la negociación individual. Como resultante de todo lo expuesto el impulso al menor costo de la mano de obra⁶³.

Existe consenso entre los especialistas en Derecho Laboral, y así lo ha señalado un reconocido autor, que la “flexibilidad adaptativa” encuentra sitio en los propios avances de la disciplina, pero que existe un espacio de contienda entre las disposiciones protectoras del derecho laboral y, obviamente, aquellas orientaciones de “flexibilidad de desregulación”⁶⁴.

“En el fondo los propulsores de este movimiento desbordan lo aceptable. Se ha dicho que hay que eliminar todas las rigideces que puedan desanimar al inversor. Ahora bien, suprimir todas las rigideces conduce a suprimir el derecho del trabajo, porque toda nuestra disciplina se ha edificado en base a alguna rigidez”. Y el autor continúa: “Si existe una limitación de la jornada es porque se prohíbe trabajar ilimitadamente. Si existe el descanso semanal es porque se prohíbe trabajar consecutivamente todos los días sin excepción. Si existe el beneficio de la licencia (feriado legal en nuestro

⁶³ ERMIDA U., Oscar (2001). “**Globalización y relaciones del trabajo**”. Revista Pistas N°3. Instituto del mundo del Trabajo (Publicación electrónica). Buenos Aires, Argentina.

⁶⁴ PLÁ R., Américo (1998). “**Los principios del derecho del trabajo**”. Ediciones De Palma. Buenos Aires, Argentina, págs. 47 – 60.

contexto) es porque le impone al empleador la obligación de dar un período de descanso por año⁶⁵.

Más allá de las tendencias que se advierten relativas a la vida económica y el derecho del trabajo o justamente por ello, deben contemplarse los efectos en el orden público laboral del país por la incorporación de los Convenios de la OIT N°87 (1948) sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación; N°98 (1949) sobre derecho de sindicación y negociación colectiva y N°151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

Las obligaciones de los Convenios, bien sean de carácter constitucional al decir de especialistas en la materia (conforme con lo dispuesto por el artículo 5º, inc. 2º, de la Constitución Política de la República) o, según otros, si solamente están dotados de fuerza legal (no constitucional), disponen de la fortaleza que les confiere en su generación la participación de los actores laborales, Empleadores y Trabajadores, de los respectivos sectores nacionales "...por lo que estos convenios constituyen el resultado de negociaciones dentro de un verdadero y amplio "cuerpo colegiado internacional" y no representa el fruto de negociaciones entre los Estados signatarios exclusivamente⁶⁶.

La reflexión de la mayoría de especialistas en derecho del trabajo sobre la obligatoriedad de los convenios para los países ratificantes, plantea materias que entran en contradicción con normas de derecho interno, particularmente en cuanto a la libertad sindical y derecho a huelga y negociación colectiva y exclusiones sobre la misma.

La huelga no es tratada explícitamente en el Convenio N°87, pero el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT y la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones, órganos establecidos para el control de la aplicación de las normas OIT, han señalado que está implicada en el

⁶⁵ PLÁ R., Américo (1998). Op. cit., pág. 56

⁶⁶ HALPERN M., Cecily (2000). "**La certeza jurídica en la institucionalidad vigente en materia de relaciones colectivas del trabajo**". Artículo del Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°1 / 2000 denominado "Libertad sindical. Homenaje al Profesor Alfredo Bowen". Santiago de Chile. Pág.26.

contenido de los artículos tercero y décimo del citado Convenio⁶⁷ y desde ahí “...han reconocido el derecho de huelga como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones”⁶⁸ y delimitado su ejercicio.

En términos gruesos, cabe detenerse en dos aspectos de la legislación nacional propios de la negociación colectiva y de la huelga en relación con los Convenios.

El primero dice relación con las disposiciones nacionales que no sólo vulneran el “...deber general de “fomento” de la negociación colectiva”, sino por el contrario “... desestimulan directamente” la negociación⁶⁹. Éstas consisten en la “... imposición de la negociación colectiva en el nivel de la empresa, toda vez que en el ámbito supraempresarial sólo es una negociación pluriempresarial ... que desconoce los derechos mínimos establecidos en dichos Convenios de la OIT”, ya que, “... admite como sujeto negociador empresarial, a la suma de empresarios individualmente considerados y no a organizaciones de los mismos”. En segundo lugar, excluye de las materias negociables el contenido obligacional en un ámbito supraempresarial, toda vez que el acuerdo que se logre se suscribirá en el ámbito de la empresa, por lo que las partes negociadoras no asumen derechos y obligaciones entre ellos”⁷⁰.

Otras disposiciones refuerzan el carácter debilitador de la negociación colectiva contenida en las normas nacionales, como el reconocer a distintos entes negociadores al interior de la empresa, la igualdad de trato a las organizaciones sindicales y a las coaliciones de trabajadores y la restricción al derecho de huelga, reservada de manera exclusiva, como se ha indicado con anterioridad, para el procedimiento reglado⁷¹.

⁶⁷ El Grupo de Empleadores de la Comisión de Aplicación de Normas de la 81ª y 86ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1994 y 1998 respectivamente, señalaron en su oportunidad que los Convenios N°87 y N°98 “no contienen disposiciones específicas sobre la huelga y por tanto no acepta la interpretación de la Comisión de Expertos”.

⁶⁸ GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio (2000). “**Principios de la OIT sobre el derecho de huelga**”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, pág.8.

⁶⁹ ROJAS, M., Irene (2000). “**Las contradicciones entre el modelo normativo de la negociación colectiva y el principio de libertad sindical**”. Artículo del Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°1 / 2000 denominado “Libertad sindical. Homenaje al Profesor Alfredo Bowen”. Santiago de Chile. Pág.122.

⁷⁰ ROJAS, M., Irene (2000). Op. cit., págs. 123 –124.

⁷¹ ROJAS M., Irene (2000). Op. cit., pág. 125.

Respecto de las disposiciones nacionales de la huelga que afectan la libertad sindical, más que una enumeración precisa de ellas, caben señalar tres consideraciones que muestran el marco restrictivo en los cuales se desenvuelve el derecho de huelga. Uno, se refiere a que el Comité de Libertad Sindical, así como la Comisión de Expertos (OIT), “han rechazado la tesis de que el derecho de huelga debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo”⁷² y, más aún, entiende como legítima la huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica, aunque excluye del derecho a la huelga a aquellas de carácter puramente político, así como reconoce la dificultad de diferenciar a estas de la huelga sindical.

En segundo término, respecto del personal reemplazante de los huelguistas se tiene dentro del conjunto de principios y reglas mínimas de conducta establecidos por los órganos de control de los Convenios “... la contratación de trabajadores que sustituyan a los huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga y sólo es admisible en caso de huelga de un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad, tales como las situaciones de crisis nacional aguda”⁷³.

Y, en tercer lugar, cabe mencionar que las normas nacionales no contemplan negociación colectiva ni huelga de los funcionarios públicos⁷⁴, en la práctica excluyen a todo trabajador perteneciente a empresas menores a ocho trabajadores y a los trabajadores eventuales o transitorios y como contrapartida estas categorías de trabajadores, que no negocian, tampoco disponen de las garantías compensatorias correspondientes como lo establece, para este tipo de casos, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en términos de mediación y de un procedimiento expedito de arbitraje de carácter obligatorio para las partes.

⁷² GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio (2000). Op. cit., pág. 13

⁷³ GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio (2000). Op. cit., pág. 59

⁷⁴ WALKER E., Francisco (2000). “**Las normas chilenas de las asociaciones de funcionarios públicos a la luz de las normas sobre libertad sindical**”. Artículo del Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°1/2000 denominado “Libertad sindical. Homenaje al Profesor Alfredo Bowen”. Santiago de Chile. Pág.101.

VII.- TENDENCIAS EN EL DESARROLLO SINDICAL

Dado que la negociación colectiva es función del desarrollo sindical, el análisis sobre información agregada, comprenderá tres dimensiones.

La primera de ellas, referida a las tendencias que exhibe el desarrollo sindical en los últimos 20 años, con el propósito de advertir la influencia o efectos de las reformas laborales en la magnitud observada de sindicatos y de la afiliación sindical. Naturalmente, tales magnitudes reciben los efectos de una multitud de otras variables independientes, derivadas de los fenómenos que ocurren en el contexto en que se insertan y a los cuales no son ajenos el movimiento sindical y especialmente los fenómenos del mercado de trabajo. Pero, precisamente por ello, permite apreciar la potencialidad de tales reformas.

De igual manera, y en segundo término, se examinarán la negociación colectiva, las tendencias que se aprecian en su composición y resultados y por último, la conflictividad de la negociación colectiva.

7.1. Una medida de asociatividad laboral

El análisis sobre las tendencias de la sindicalización obliga a precisar el alcance de los conceptos o variables utilizados y de las categorías que comprenden aquellas en referencia al o los fenómenos sobre los que se ponen en referencia. Es cierto, que miradas globales permiten de manera económica hacer un esbozo del fenómeno de que se trate, pero si no se emplean adicionalmente los resguardos metodológicos pertinentes, los datos pueden sugerir conclusiones distantes del fenómeno, de sus descripciones más inmediatas, de sus asociaciones y de los elementos que pretenden explicarlos.

En el caso que trata este trabajo, esto es, la observación del desarrollo del sindicalismo y de la negociación colectiva en el tiempo, se ha procurado establecer relaciones entre categorías que pueden proveer datos de distinto grado de especificidad y utilizables según las necesidades del análisis.

La asociatividad laboral, dice relación con tres categorías de la fuerza de trabajo ocupada⁷⁵, asalariados, trabajadores por cuenta propia y personal de servicio. Se

⁷⁵ La fuerza de trabajo ocupada comprende cinco categorías: empleadores, familiares no remunerados, trabajadores por cuenta propia, asalariados y personal de servicio.

puede distinguir entre los asalariados a aquellos de los sectores público y privado, y entre los primeros al personal que se rige por el Código del Trabajo (trabajadores de empresas del Estado) y aquel personal que se rigen por normas especiales como las del Estatuto Administrativo de la Administración Pública y Estatutos de la Fuerzas Armadas y de Orden y de Seguridad Pública.

Cuadro N°1
Asociatividad laboral en el sector público y privado.
(Serie anual: 1995 – 2004)

Años	1 Total de asociados de sector público y privado (N°)	2 Participación del sector público en total de asociados (%)	Tasa de Asociatividad Laboral			
			3 Asociados /Fuerza de trabajo ocupada *100	4 Asociados/ Fuerza de trabajo asalariada ¹ e independientes *100	5 Asociados dependientes/ Fuerza de trabajo asalariada ¹ *100	6 Asociados sector público/ asalariados sector público * 100
1995	712.945	10,6	13,8	14,7	16,5	s/i
1996	780.582	16,0	14,7	15,6	17,8	26,6
1997	748.634	17,5	13,9	14,7	16,7	30,0
1998	747.131	18,1	13,8	14,5	16,6	28,1
1999	718.857	19,3	13,3	14,1	16,1	25,4
2000	721.786	17,5	13,4	14,2	15,9	22,3
2001	757.190	20,8	13,8	14,6	16,6	27,6
2002	788.461	21,5	14,3	15,0	17,2	31,7
2003	848.935	21,1	15,0	15,7	18,1	32,9
2004	846.832	19,7	14,4	15,3	17,5	29,1

Fuente: Dirección del Trabajo

¹ La fuerza de trabajo asalariada comprende las categorías de la fuerza de trabajo ocupada “asalariados” más “personal de servicio” del trimestre de Octubre – Diciembre para los años considerados. Instituto Nacional de Estadística (INE).

La legislación nacional establece que pueden negociar colectivamente con sus empleadores, quienes se rigen por el Código del Trabajo, excluidos entre éstos los funcionarios de las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o de las empresas que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de dicho ministerio y en aquéllas en que leyes especiales la prohíban y también “...en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos

últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de impuestos”⁷⁶.

El concepto de asociatividad laboral señala, empíricamente, un universo más amplio que el de afiliación sindical, ya que a los trabajadores propiamente sindicalizados une segmentos de trabajadores de la Administración Pública asociados en virtud de la Ley N°19.296 del 28.02.94 que estableció normas sobre asociaciones de funcionarios para los trabajadores de la administración del Estado incluidos los de las municipalidades con las finalidades, entre otras, de “...promover el mejoramiento económico de sus afiliados y de las condiciones de vida y trabajo de los mismos...”⁷⁷.

Los trabajadores fiscales pueden, en conformidad con la citada ley, constituir asociaciones de carácter comunal, provincial, regional, nacional así como también federaciones y confederaciones y afiliarse o desafiliarse de las mismas.

A través de la estructura asociativa descrita, similar a la estructura sindical, los trabajadores fiscales se encuentran incorporados a las Centrales Sindicales, Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y por esta vía al movimiento sindical, lo cual por otra parte ha sido una de las tradiciones del sindicalismo en Chile.

Por otro lado, los empleados de la Administración Pública están impedidos de negociar colectivamente y de declararse en huelga como se advirtió en el acápite relativo al orden público laboral.

Las tensiones inherentes a sus desempeños e intereses correspondientes son canalizados a través de las Centrales Sindicales, la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y de entidades laborales representativas de trabajadores fiscales como los de la salud y del magisterio entre otras, las que haciendo uso del derecho de petición consagrado en la Constitución tradicionalmente han planteado demandas gremiales a las autoridades públicas. El desencuentro entre peticionarios y autoridades da lugar a conflictos que asumen la forma de paros y movilizaciones.

La solución a tales tensiones o conflictos, según sean los casos, se expresan en protocolos de acuerdo, generalmente obtenidos por los representantes de los trabajadores del sector público y el Gobierno, con intervención de las carteras

⁷⁶ Art.304 del Código del Trabajo.

⁷⁷ Ley N°19.475, art.7°, letra a.

ministeriales sectoriales de los trabajadores de la rama de que se trate y especialmente del Ministerio de Hacienda. “se trata de verdaderos contratos colectivos atípicos, ya que responden a la definición y función del contrato colectivo generalmente aceptado en la doctrina y en derecho comparado y su carácter es de atípicos por no encontrarse contemplados en el CT (sic) ni en otro texto legal”⁷⁸.

En este contexto, la información del cuadro se encuentra referida a una década (1995–2004) por efecto de disponibilidad de cifras de asociados del sector público. El cuadro entrega una medida sobre el universo de asociados de los sectores público y privado, excluidos los empleadores y los familiares no remunerados.

En primer lugar, muestra que se ha aumentado en 133.887 el total de asociados a lo largo del período considerado, lo que representa un incremento del 18,8% considerando el año inicial y final de la serie, y para su evaluación se debe tener en cuenta que respecto de los mismos años la fuerza de trabajo ocupada creció en un 13,3%.

Ahora bien, la tasa de asociatividad de los sectores público y privado respecto de la fuerza de trabajo ocupada, que complementa la medida anterior, fluctúa entre el 13 y 14% y excepcionalmente alcanza al 15% en un año de la serie (2003); en tanto que sube ligeramente, entre el 14 y 15% respecto del total de asalariados y de trabajadores por cuenta propia⁷⁹; y es algo más alta, entre el 16 y 18% en el conjunto de años de la serie si se considera al total de asociados en calidad de trabajadores dependientes y se ponen en relación con el total de asalariados del país.

Cabe poner de relieve que la tasa de asociación de los empleados del sector público (administración pública) para los años 1996 a 2004 indica que en todos los años se encuentran asociados algo más de la cuarta parte del total de empleados del sector bordeando en algunos años a la tercera parte de dicho total (31,7% el 2002 y 32,9% el 2003). Pero, debe atenderse que dicha cifra está subestimada, porque la base sobre la cual se establece la relación incluye personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad, de empresas públicas que se rigen por el Código del Trabajo y del personal a honorarios de la administración pública que no están legalmente facultados para integrar las asociaciones de funcionarios.

⁷⁸ GAMONAL C., Sergio (2002) “**Derecho colectivo del trabajo**”. Ed. “Lexis Nexis” Cono Sur. Santiago de Chile. Pág.404.

⁷⁹ Esta tasa resulta lícita de obtener ya que los trabajadores por cuenta propia o independientes pueden constituir sindicatos de trabajadores independientes.

No obstante, tales datos son importantes porque perfilan límites, todavía imprecisos, respecto del universo laboral asociable en ambos sectores, público y privado, por una parte y, por otra, ponen un techo sobre la magnitud de trabajadores en disposición de realizar negociación colectiva.

En segundo término, el cuadro también informa que los asociados provenientes del sector público, representan algo menos del 20% del total de los asociados que se reconocen en el mundo laboral del país.

En suma, mientras la gran mayoría de trabajadores asociados proviene del sector privado, en este mismo sector radica el mayor potencial de crecimiento de la asociatividad laboral por el mayor tamaño relativo y absoluto que detenta, alrededor de siete a ocho veces respecto del sector público.

En este último sector, el público, una proporción importante, cercana al tercio del total de los empleados de la Administración Pública se encuentra asociado y cada una de las entidades del sector y de la ANEF, su entidad más representativa, impulsa negociaciones salariales, de promoción de la carrera funcionaria y de condiciones de trabajo, con el Estado en cuanto empleador y en procesos de negociación no reglados.

Por otro lado, especialistas en derecho laboral indican que podría sostenerse la tesis de que con la ratificación de Chile de los Convenios 87, 98 y 151, la prohibición de la negociación colectiva para los funcionarios públicos se encontraría derogada⁸⁰. Por lo que cabe suponer, en la eventual materialización de la negociación colectiva, un importante incentivo para la participación sindical de los trabajadores, que podría llevar a superar los niveles de asociatividad que exhibe el sector.

Podemos suponer, razonablemente, que el interés natural por la asociatividad es similar en los trabajadores con independencia de su empleador.

Luego, cabe plantear ¿Por qué los asalariados del sector privado, con el estímulo que representa la negociación colectiva, alcanzan en términos relativos, un nivel de asociatividad menor que los del sector público? En otras palabras ¿Qué hace que aproximadamente por cada dos trabajadores asociados en el sector público, solamente uno se encuentre asociado en el sector privado?

⁸⁰ WALKER E., Francisco (2000). Op. cit., pág. 103.

A modo de hipótesis resulta pertinente señalar la intervención de tres factores en esa situación: uno, la percepción de inestabilidad en el empleo del trabajador en el sector privado. Dos, la segmentación en la estructura de trabajadores, externos y de la planta de la empresa; y tres, las prácticas antisindicales del empleador en la etapa de formación y desarrollo inicial del sindicato.

7.2. Asociatividad laboral en el sector privado

Cuadro N°2
Sindicatos vigentes activos, trabajadores afiliados y tasa de sindicalización.
(Serie anual: 1985 – 2004)

Años	Sindicatos vigentes activos					Tasa de sindicalización	
	Sindicatos		Población sindical total			Población sindicalizada/ Fuerza de trabajo ocupada *100 ¹	Población sindicalizada de trabajadores dependientes/ Fuerza de trabajo asalariada *100 ²
	N°	Índice de crecimiento (Base 1985)	N°	Dif. año anterior (%)	Índice de crecimiento (Base 1985)		
1985	3.741	100	360.963	5,1	100	9,7	13,8
1986	4.037	108	386.987	7,2	107	10,0	12,3
1987	4.406	118	422.302	9,1	117	10,6	12,9
1988	4.853*	130	446.194	5,7	124	10,4	12,8
1989	5.388*	144	507.616	13,8	141	11,4	14,2
1990	6.672*	178	606.812	19,5	168	13,4	16,6
1991	7.707	206	701.355	15,6	194	15,1	18,3
1992	8.323	222	724.065	3,2	201	14,8	17,9
1993	7.974	213	684.361	-5,5	190	13,4	16,0
1994	7.981	213	661.966	-3,3	183	12,9	15,6
1995	7.505	201	637.570	-3,7	177	12,3	14,4
1996	7.474*	200	627.666*	-1,6	174	11,8	14,3
1997	7.446	199	617.761	-1,6	171	11,5	13,2
1998	7.439	199	611.535	-1,0	169	11,3	13,0
1999	7.057	189	579.996	-5,2	161	10,7	12,4
2000	7.659	205	595.495	2,7	165	11,1	12,5
2001	7.410	198	599.610	0,7	166	10,9	12,4
2002	8.149	218	618.930	3,2	171	11,2	12,7
2003	8.967	240	669.507	8,2	185	11,8	13,4
2004	9.414	252	680.351	1,6	188	11,6	13,3

Fuente: Dirección del Trabajo

(1) Las cifras de la fuerza de trabajo empleadas para obtener la tasa de sindicalización de cada año corresponden a los del trimestre de Octubre – Diciembre para los años considerados. (INE).

(2) Se excluye la población de sindicatos independientes. La fuerza de trabajo asalariada comprende las categorías de la fuerza de trabajo ocupada “asalariados” más “personal de servicio” del trimestre de Octubre – Diciembre para los años considerados, con excepción de 1985, que corresponde al trimestre Noviembre 85 – Enero 86 (INE).

* Cifra estimada.

El cuadro informa sobre las variaciones que, para un período de dos décadas (1985–2004), ha experimentado el número de sindicatos activos vigentes, la población afiliada y la tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada y la fuerza de trabajo asalariada.

Previamente, se debe señalar que se ha optado por ocupar el concepto de “sindicatos vigentes activos” para diferenciarlos de aquellas organizaciones vigentes, pero en receso, “que no tienen directiva sindical vigente o no tienen afiliados y no presentan actividad sindical durante un año o más y por consecuencia se encuentran en causal de disolución. En el caso de sindicatos de empresa por extinción de la empresa base”⁸¹.

La tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada (FTO) tiene el valor de señalar el porcentaje de trabajadores agrupado en organizaciones sindicales y que normalmente se utiliza para comparaciones internacionales. Sin embargo, dicha tasa no proporciona una medida muy apropiada de los trabajadores sindicalizados en posición de entablar negociación colectiva en el país desde un doble punto de vista.

Por un lado, porque la fuerza de trabajo ocupada, base sobre la cual se calcula la tasa, incluye categorías no sindicalizables (empleadores y familiares no remunerados) y, por otro, no todos los tipos de sindicatos, y subsecuentemente sus afiliados, están legalmente en condiciones, por su sola iniciativa, de desencadenar un proceso de negociación colectiva.

En efecto, los sindicatos de trabajadores independientes por definición no negocian, ya que sus afiliados no poseen la calidad de empleadores y, a su vez, no son empleados de otros trabajadores. Asimismo, cabe agregar a los sindicatos interempresa a los cuales la legislación les concede el derecho de realizar negociación colectiva aplicable a un conjunto de dos o más empresas pero sólo en la eventualidad que cuenten con la conformidad de los respectivos empleadores⁸². Del mismo modo, los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, sin sujeción a normas de procedimiento, pueden realizar negociaciones directas para pactar remuneraciones y condiciones de

⁸¹ NUÑEZ O., Roberto (2004). “**Anuario de organizaciones sindicales 2003**”. Unidad de Gestión y Análisis. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.73.

⁸² Art. 334 bis A del Código del Trabajo.

trabajo⁸³. En la práctica, la negociación colectiva en el país realizada por sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales y transitorios es muy escasa.

No obstante lo expuesto puede estimarse más real una tasa de sindicalización originada en la relación de trabajadores asalariados y la población afiliada a sindicatos de trabajadores dependientes, tasa que aparece en el extremo derecho del cuadro, respecto de aquella referida a la fuerza de trabajo ocupada. Sin embargo, la utilidad de emplear una u otra tasa dependerá de la situación que se pretenda caracterizar.

Las cifras permiten determinar tres momentos relativos a las variaciones de los sindicatos de base y a la afiliación sindical en el período considerado.

El primero, que denominaremos de expansión, abarca un período de ocho años, desde 1985 a 1992, y exhibe un incremento anual sostenido en el número de sindicatos de base que lleva a duplicar la población afiliada considerada y en donde el mayor crecimiento es experimentado a partir de 1988 y hasta 1992.

En particular, se aprecia que los años 91 y 92 presentan las mayores poblaciones de afiliados durante las dos décadas consideradas, así como también las mayores tasas de sindicalización del período (15,1% y 14,8% respectivamente) y referidas a la fuerza de trabajo ocupada. Tales cifras son muy interesantes porque implican para el subconjunto de trabajadores asalariados tasas de sindicalización que oscilan alrededor del 18 % (18,3% y 17,9%).

Un segundo momento, que llamaremos de decaimiento o decrecimiento ya que entre 1993 y 1999 se pudo apreciar una disminución, durante siete años consecutivos, del total de trabajadores afiliados (-20% de la población total afiliada a los sindicatos de base) y por la caída consiguiente en la tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada a 10,7% al final de la etapa (1999).

El tercer momento que denominaremos de recuperación o de crecimiento moderado, se ubica desde el 2000 hasta el 2004, en donde los datos muestran cierta irregularidad en términos de las oscilaciones que presentan. Así, mientras en el 2000 hay una importante recuperación en el número de sindicatos vigentes activos sea por la constitución de nuevos sindicatos de base o por la reactivación de una cierta

⁸³ Art. 314 del Código del Trabajo.

proporción de sindicatos de base vigentes en receso, la población afiliada presenta una más modesta recuperación. Sin embargo, lo que caracteriza esta tercera etapa es un perfil más irregular respecto de los dos anteriores, con tendencia a la baja hasta el 2001, año de la reforma laboral y a partir del 2002 se muestra una recuperación con tendencia creciente en el tiempo.

Probablemente, un conjunto de factores actúa detrás de la variabilidad de los datos. La identificación por etapas o fases realizada sólo da una cuenta descriptiva del signo que adquieren los cambios o variaciones en la serie considerada. Desde la perspectiva del análisis del movimiento sindical cabe precisar que la primera fase tiene lugar durante el gobierno militar, en un ambiente de fuerte restricción al sindicalismo, pero al mismo tiempo de acentuado compromiso con la recuperación de la democracia y con las expectativas de eliminar, en los gobiernos democráticos, las restricciones habidas para el desarrollo del sindicalismo⁸⁴. Son tiempos de movilización social, de la estructuración de demandas sociales y de participación en la plataforma democrática.

Esta fase contiene dos aspectos de consideración, una movilización activa y simultánea dirigida a un triple objetivo y las reformas laborales.

Respecto de los objetivos se tiene la elaboración de propuestas sindicales y la participación activa en el debate de temas nacionales y, como corolario del primero, la interlocución de la entidad sindical más representativa, Central Unitaria de Trabajadores (CUT), con los partidos políticos⁸⁵, con el empresariado (Confederación de la Producción y el Comercio) y con el Gobierno y, como tercer objetivo, el fortalecimiento de la organización sindical, la generación de sindicatos de base, el reclutamiento de afiliados y el incremento de organizaciones sindicales de nivel superior, esto es, federaciones y confederaciones que se incrementan durante todo el período.

En cuanto a las reformas laborales en materias de terminación de contrato de trabajo, organizaciones sindicales y negociación colectiva, representaron por cierto algunos

⁸⁴ ULLOA, Víctor (2003). “**El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días**”. Serie Textos de Capacitación. Organización Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Chile. Pág.18.

⁸⁵ Propuesta para la Transición a la Democracia (14.4.89), “Medidas inmediatas: la propuesta de la CUT”.

avances aunque restringidos en relación a los planteamientos del movimiento sindical.

Los datos de la serie sugieren asimismo, una relación o influencia del efecto combinado del protagonismo del movimiento sindical y las reformas laborales sobre la generación de sindicatos de base y de la población sindicalizada, cuyos efectos se agotan al nivel de afiliación prevaleciente de 1994 y como se apreciará mas adelante, en el nivel de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

Los factores que dan cuenta de un estancamiento y caída en la afiliación reconocen distintos orígenes, aun cuando la presencia concurrente de ellos potencie el fenómeno en cuestión. En un alto nivel de abstracción y de generalidad cabe citar, entre otros "... el cambio en el rol protagónico que tuvo el sindicalismo para preparar la transición a la democracia abriendo la escena política" y luego en el desarrollo de la transición misma "...queda supeditado a la acción del sistema de partidos que domina la escena política"⁸⁶.

Otros factores conocidos, pero no siempre relevados en relación a los efectos del debilitamiento del sindicalismo, pero puestos de relieve en este trabajo, se refieren a los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, el trabajo precario, la alta rotación laboral y las prácticas antisindicales.

Es así como respecto a la composición de la fuerza de trabajo, durante la última década hubo cambios en la participación por sexo y por categoría ocupacional. De este modo, la participación femenina en la fuerza de trabajo ocupada representó el 30,0% en 1990, en tanto en el 2004 subió al 34,9%⁸⁷. Dado que aproximadamente un tercio de la fuerza de trabajo ocupada son mujeres, se advierte que para desarrollar el sindicalismo en el país se debe incrementar la participación sindical femenina, que en el presente alcanza al 23,2% del total de sindicalizados⁸⁸.

⁸⁶ FRÍAS F., Patricio (1998). **"El sindicalismo y su crisis en la perspectiva de la vinculación entre la política y la economía"**. Artículo en "Economía y Trabajo en Chile" Informe anual N°7 (1997-1998). Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile. Pág.89.

⁸⁷ ALVEAR A., Fernando (2005) **"Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo"**. Serie "Aportes al debate laboral" N°18. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.80.

⁸⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2005) **"Anuario de Organizaciones sindicales 2004"**. Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Gestión y Análisis. Santiago de Chile. Pág.122.

Las prácticas antisindicales son otro factor explicativo, no despreciable, en la reducción que muestra la afiliación sindical si se considera que estudios en la materia muestran que sólo por una causa, despido ilegal de dirigentes sindicales, son afectados la mitad de los sindicatos formados anualmente⁸⁹. Podría argumentarse que este factor acusa presencia con independencia del periodo de que se trate, o que está presente en los tres periodos bajo examen, pero no puede obviarse en los factores asociados con el debilitamiento sindical.

Un último factor al que se puede asignar importancia reside en la alta rotación laboral existente en el país, sea a través de trayectorias laborales discontinuas, inestables o combinadas con la inactividad y cuyos cambios de ambiente laboral y de empleador constituyen un poderoso desestímulo para la afiliación sindical ya que, aparte de la implicación teórica entre ambas variables, estudios en la materia muestran una asociación positiva entre duración del empleo y la sindicalización⁹⁰.

Dicho factor resulta especialmente gravitante para la participación sindical femenina y por dos razones. Una, el desempleo femenino tradicionalmente es mayor, en términos relativos, que en los hombres y dos, la inserción laboral femenina está, en palabras de un autor "... signado en general por sucesivas entradas y salidas del trabajo asalariado"⁹¹ por lo que responde de manera más sensible a las oscilaciones de la economía y a las oportunidades que entrega y "otorga una acentuada vulnerabilidad laboral para las trabajadoras, ocupadas principalmente en empleos inestables, temporales, precarios o peor remunerados, que difícilmente permiten acumular experiencias, mejorar los salarios, capacitarse, promoción a mejores puestos; en fin disminuye sensiblemente la posibilidad de prosperar en el trabajo"⁹², así como de obtener mayor estabilidad.

⁸⁹ SALINERO B., Jorge (2004). "**La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental**". Serie "Cuadernos de Investigación" N°20. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.103.

⁹⁰ GUERRA A., Pablo (1995). "**Participación sindical: ¿Hacia un nuevo perfil del sindicalizado?**". Artículo de la Revista "Economía y Trabajo en Chile". Programa de Economía del Trabajo (PET), 4º Informe anual. Santiago de Chile. Pág.82.

⁹¹ LÓPEZ, Diego (2005). "**Mercado laboral y fuerza de trabajo femenina**" Artículo del libro "Mitos y realidades del mercado laboral en Chile". Friedrich Ebert Stiftung-Jaime Ensignia (Editor). Santiago de Chile. Pág.122.

⁹² LÓPEZ, Diego (2005). Op. Cit., Págs.122 - 123.

Cuadro N°3
Afiliación sindical por tipo de sindicato base. (Serie anual: 1985 – 2004)

Años	Afiliación Sindical de Sindicatos de Base							
	Empresa Índice N° (base 1985)		Interempresa Índice N° (base 1985)		Transitorios Índice N° (base 1985)		Independientes Índice N° (base 1985)	
1985	250.900	100	45.011	100	13.630	100	51.422	100
1986	270.901	108	47.481	105	13.765	101	54.840	107
1987	296.914	118	50.373	112	13.205	97	61.810	120
1988	311.639	124	53.408	119	14.063	103	67.444	131
1989	349.677	139	62.327	138	21.305	156	74.307	145
1990	417.514	166	69.651	155	28.660	210	90.987	177
1991	455.871	182	92.757	206	38.088	279	114.639	223
1992	473.914	189	87.323	194	41.198	302	121.630	237
1993	460.219	183	75.436	168	33.411	245	115.295	224
1994	448.370	179	73.561	163	25.931	190	114.104	222
1995	417.796	167	71.166	158	29.132	214	119.476	232
1996	408.635	163	69.169	154	30.762	226	119.100	232
1997	405.440	162	68.143	151	27.803	204	116.375	226
1998	390.462	156	69.515	154	29.980	220	121.578	236
1999	359.368	143	74.560	166	29.143	214	116.925	227
2000	365.441	146	66.515	148	35.879	263	127.660	248
2001	350.549	140	74.431	165	41.158	302	133.472	260
2002	366.484	146	72.460	161	42.805	314	137.181	267
2003	395.450	158	78.283	174	45.954	337	149.820	291
2004	388.194	155	89.639	199	55.342	406	147.176	286

Fuente: Dirección del Trabajo

El cuadro muestra la evolución de la población sindicalizada de los sindicatos de base: de empresa, de interempresa, de trabajadores transitorios e independientes.

A nivel global se aprecia que la afiliación creció en los cuatro tipos de sindicatos considerando el inicio y término del período que comprende la serie. También se observa que las variaciones que experimenta cada uno de los tipos de sindicato sigue las orientaciones de la etapas ya mencionadas para el período, esto es de expansión, retracción y de crecimiento moderado inserto en un marco de recuperación.

Al mismo tiempo, se aprecia un crecimiento diferenciado de la afiliación en cada uno de los tipos de sindicato de base en el período de la serie.

Los sindicatos de trabajadores transitorios exhiben un gran crecimiento de su afiliación en términos absolutos ya que su población se ha cuadruplicado el 2004 respecto del año inicial de la serie (1985). Algo semejante, aunque con menos intensidad, ocurre con la afiliación de los sindicatos independientes, que exhiben un notable crecimiento y que alcanzan casi tres veces lo registrado a los inicios del período. En tanto, los sindicatos interempresa duplican su población inicial y los sindicatos de empresa han incrementado la afiliación en un 55% al cabo de 20 años.

En términos relativos, la situación se muestra algo diferente si se advierte que, en las dos décadas consideradas (1985–2004), la fuerza de trabajo ocupada experimentó un incremento promedio anual de 2,2%, en tanto que el promedio de la afiliación los sindicatos de empresas ha sido de un 2,3% en el mismo período, vale decir, que la afiliación de estos sindicatos puesta en relación con la fuerza de trabajo ocupada no ha mostrado incrementos de significación en el período. En consecuencia, la participación relativa de la población de sindicatos de empresa respecto de la fuerza de trabajo ocupada en el 2004 alcanza la misma proporción que alcanzaba en 1985. Naturalmente y como se verá más adelante, esta situación se proyectará a la realidad que exhiba la negociación colectiva en el país.

En términos absolutos, la afiliación de los sindicatos de empresa que disminuyó en el período reconocido para la crisis (1998-2002), ha mostrado en los últimos dos años una recuperación con caracteres irregulares, pero aún dista de la magnitud que alcanzó la afiliación en 1992 y en la actualidad es inferior a la que alcanzó en 1990.

En cambio, el crecimiento promedio anual de la afiliación de los sindicatos interempresa en el período alcanza al 4,3% y por tanto se acercaba al doble del crecimiento promedio anual de la fuerza de trabajo ocupada. Más importante aún, resulta el incremento promedio anual de la afiliación de los sindicatos independientes en el período, que alcanza al 5,7% y es verdaderamente notable la de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios de 7,7%, o sea, casi tres veces el incremento promedio anual de la fuerza de trabajo ocupada y obviamente, de manera similar respecto del crecimiento de la afiliación de los sindicatos de empresa.

Desde una perspectiva general las cifras permiten pensar, en primer lugar, que la asociatividad es importante para los trabajadores del sector privado. Las cifras salen

al paso de quienes argumentan la falta de interés de los trabajadores por sindicarse y así lo demostraría el incremento absoluto y relativo de la afiliación de trabajadores en sindicatos de interempresa, de trabajadores independientes y de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios. Y también creemos se extiende, en cierto modo, a la afiliación de los sindicatos de empresa cuyos incrementos, bastante lejos de lo que indican los restantes tipos de sindicatos, les permiten sin embargo sostener el crecimiento de la fuerza de trabajo ocupada en el período⁹³.

Llegados a este punto conviene formular algunos interrogantes: ¿Qué sentido tienen dichos datos y qué fenómenos estarían perfilando tales orientaciones? ¿Qué hace que los sindicatos, que no negocian tengan los incrementos de afiliación indicados? y además ¿Por qué no ha crecido de la misma manera la afiliación de los sindicatos de empresa?

A modo de hipótesis cabe postular que los sindicatos de trabajadores independientes, de interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios son funcionales a los cambios que ha experimentado el mercado de trabajo⁹⁴. También, la afiliación sindical estaría afectada, en el contexto descrito, por la regulación que la legislación laboral establece para afiliación.

Entre los cambios que se observan en el mercado de trabajo, cabe destacar la pérdida relativa de empleo dependiente y manifestado en el aumento de cuatro (4) puntos de la categoría trabajadores por cuenta propia, de la fuerza de trabajo ocupada, en la participación del mercado de trabajo (de un 22 a 26%) durante el período⁹⁵.

No obstante, cabe interrogarse sobre si la mayor participación de los independientes en la fuerza de trabajo ocupada obedece a un fenómeno real o más bien, a las condiciones en que se desenvuelve el mercado de trabajo en el país, caracterizado por una alta rotación en el empleo e inestabilidad y con modalidades de empleos donde las fronteras entre asalariado dependiente y trabajador por cuenta propia son imprecisas y las categorías de la ocupación utilizadas tradicionalmente no permiten

⁹³ La afiliación se ve afectada por el tamaño de la empresa.

⁹⁴ Cambios en el mercado de trabajo relativos a oferta de trabajo bajo modalidades caracterizadas como trabajo flexible, desplazamiento de trabajadores de sectores tradicionales a los de servicios, pérdida de empleos dependientes y correlativamente aumento de trabajadores independientes.

⁹⁵ Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

discriminar apropiadamente a sectores importantes de trabajadores por cuenta propia⁹⁶.

Como caracterización se tiene una proporción de dicha categoría, trabajador independiente o por cuenta propia, que responde a estrategias de autoempleo frente a una desocupación prolongada, en particular acentuadamente entre aquellos de mayor edad.

En cualquier caso y para el asunto que nos ocupa, no debe extrañar el aumento de afiliados de trabajadores independientes, puesto que ha aumentado la masa total de esa categoría laboral. Para los trabajadores independientes no es indiferente la asociatividad, sin duda, les permite una interlocución con autoridades del sector público para la consideración de sus intereses en las políticas públicas, así como en las resoluciones de autoridades sectoriales y locales. También asume este tipo de sindicato la representación de sus intereses más directos frente a terceros del sector privado, tales como créditos, adquisición de equipos y de herramientas y, además, provee beneficios de carácter mutualista.

Por otro lado, la pertenencia a dicho tipo de sindicato no está sujeta a las restricciones propias de un empleo dependiente ya que, por definición, este trabajador no es vulnerable a un empleador, así como tampoco es afectado por la regularidad en el ejercicio de su actividad, en contraste con el trabajador afiliado a un sindicato de empresa donde la pertenencia del trabajador al sindicato está atada al tipo de contrato y su permanencia en la empresa.

Algo semejante ocurre con los sindicatos de trabajadores interempresa y sindicato de trabajadores estacionales y transitorios, donde la afiliación del trabajador dependiente no queda restringida por la cesación en la prestación de servicios del trabajador⁹⁷.

El sindicato interempresa tiene la propiedad de permitir la afiliación de trabajadores proveniente de distintos empleadores así como también de aquellos cuya dotación no les permite a sus trabajadores formar un sindicato de empresa.

⁹⁶ ACUÑA A., Eduardo y PEREZ A., Ernesto (2005). “**Trayectorias laborales: el tránsito entre el empleo asalariado y el empleo independiente**”. Cuaderno de Investigación N°23. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo–Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, Santiago de Chile. Pág.168.

⁹⁷ Art. 230 del Código del Trabajo.

En rigor, dicha propiedad provee a los sindicatos interempresa de un universo de afiliación extremadamente amplio, compuestos por los trabajadores de pequeñas y micro empresas cuya dotación les impide legalmente afiliarse a otro tipo de sindicato. Pero ¿Qué podría motivar la asociatividad del trabajador en un tipo de sindicato que, como vimos anteriormente, tiene restricciones para desencadenar un proceso de negociación colectiva y en la práctica no negocia? De igual manera ¿Por qué crece tanto la afiliación del sindicato de trabajadores transitorios y estacionales?.

La respuesta a dicho interrogante puede encontrarse en la funcionalidad de ambos tipos de sindicatos a las nuevas condiciones del mercado de trabajo, de rápida creación y destrucción de empleos y de alta rotación de trabajadores, dadas evidencias que sindicatos de este tipo de facilitan la búsqueda y acceso a oportunidades de empleo a sus afiliados transitoriamente sin empleo, por la información de oferta laboral que manejan.

Por otro lado, es pertinente anotar que en presencia de crisis en el empleo, definido por una alta rotación laboral y un nivel significativo de personas que no encuentran empleo, como la experimentada entre los años 1998-2004, es inevitable el crecimiento de la economía informal y, consecuentemente, la afiliación en el sindicato de trabajadores interempresa y de independientes resulta funcional para el tránsito de la formalidad a la informalidad y viceversa.

Cuadro N°4
Incremento promedio anual de la población sindical
(Periodos 1999 -2004; 2000-2004; 2001-2004; 2002-2004)

Período	Tasa de crecimiento promedio anual (en %)					
	Fuerza de trabajo ocupada	Población sindical	Fuerza de trabajo asalariada	Población sindical asalariada	Fuerza de trabajo asalariada del sector privado	Población sindical asalariada del sector privado
1999 -2004	1,6	3,2	1,3	3,1	1,4	2,9
2000 -2004	2,2	3,4	1,7	4,2	1,9	3,3
2001-2004	2,6	4,3	2,0	3,9	2,4	4,6
2002 -2004	2,6	4,8	2,7	3,6	2,6	5,2

Fuente: Dirección del Trabajo.

La información de este cuadro viene a complementar la información anterior relativa a dos décadas de afiliación sindical y específicamente, remite a la tasa de crecimiento promedio anual en períodos que abarcan entre los cinco a tres últimos años. Detener la mirada en el último tiempo, por una parte, ilustra la fase por la cual atraviesa la afiliación en momentos previos e inmediatamente posteriores a la reforma laboral del 2001 y, por otra, fija el rango del crecimiento de la afiliación que se experimenta en la fase de recuperación.

Las cifras permiten advertir que la población sindical total crece a una tasa promedio anual superior a la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo ocupada en los cuatro lapsos de tiempo considerados y especialmente importante resulta apreciar que dicha tasa promedio es creciente en el tiempo, por lo que se puede afirmar una asociación positiva entre los incrementos y la aparición de la reforma laboral del 2001, que permite sostener una tendencia a partir del quiebre de la caída en la afiliación en el año previo a la reforma.

De manera similar se aprecia la tasa de crecimiento promedio anual de la población sindical asalariada respecto del total de los asalariados del país, y lo propio acontece con la tasa de crecimiento promedio anual de la población sindical asalariada del sector privado respecto del universo de asalariados del sector privado, si bien en este último caso, el crecimiento promedio anual no solamente es creciente al igual que en los otros conjuntos de población sindical, sino que prácticamente el doble respecto de la tasa de crecimiento promedio anual de los asalariados del sector privado.

Finalmente, el hecho de que el crecimiento promedio anual tenga lugar en todos los conjuntos de población sindical (fuerza de trabajo ocupada, asalariada y asalariada del sector privado) indica, indirectamente, que el efecto de la reforma laboral ha entrado a modificar la tendencia estacionaria y a la baja de los años anteriores a este período, y que dicho crecimiento es consistente, no sólo observando el total de la fuerza de trabajo, sino que cada uno de los subconjuntos de la misma.

La recuperación de la afiliación sindical resulta promisorio en consecuencia para ensanchar los espacios de influencia del sindicalismo y del movimiento sindical para abordar los problemas comunes a subconjuntos de trabajadores o de orden genérico que aquejan a la gran masa de trabajadores del país.

Cuadro N°5
Total de afiliados de sindicatos por rama económica y año.
Distribución porcentual de afiliados según tipo de sindicato de base (%).
(Años: 1985 – 1994 – 2004)

Rama Económica		Población Afiliada a Sindicato (en %)					Total de afiliados	
		Tipo de Sindicato de Base					N°	%
		Empresa	Inter empresa	Independientes	Eventuales o transitorios	Total		
Agricultura, caza, silvicultura y pesca Explotación de minas y canteras	1985	22,1	40,9	36,8	0,2	100,0	27.483	7,6
	1994	30,3	23,4	45,9	0,4	100,0	60.308	9,1
	2004	23,5	18,2	53,9	4,4	100,0	72.110	10,6
	1985	96,0	0,0	2,8	1,2	100,0	50.744	14,1
	1994	91,0	0,7	7,3	1,0	100,0	50.787	7,7
	2004	89,2	2,7	7,3	0,8	100,0	34.774	5,1
Industrias manufactureras	1985	90,0	9,3	0,6	0,1	100,0	101.512	28,1
	1994	93,2	6,4	0,3	0,1	100,0	175.945	26,6
	2004	89,5	9,1	0,8	0,6	100,0	108.920	16,0
Electricidad, Gas y Agua	1985	69,2	30,8	0,0	0,0	100,0	13.748	3,8
	1994	85,1	14,9	0,0	0,0	100,0	16.249	2,5
	2004	91,9	7,3	0,0	0,8	100,0	9.484	1,4
Construcción	1985	30,4	1,9	2,8	64,9	100,0	8.127	2,3
	1994	28,9	21,4	0,2	49,5	100,0	36.127	5,5
	2004	16,4	31,5	1,8	-50,3	100,0	58.463	8,6
Comercio	1985	38,9	7,7	53,3	0,1	100,0	42.189	11,7
	1994	42,8	6,7	50,5	0,0	100,0	96.433	14,6
	2004	48,1	5,3	45,7	0,9	100,0	111.326	16,4
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	1985	47,7	22,0	19,2	12,1	100,0	58.825	16,3
	1994	41,4	25,4	26,5	6,7	100,0	101.135	15,3
	2004	35,7	26,0	32,5	5,8	100,0	99.343	14,6
Establecimientos financieros, seguros, bienes. inmuebles y servicios técnicos	1985	97,9	0,4	1,7	0,0	100,0	22.202	6,2
	1994	99,3	0,6	0,1	0,0	100,0	33.839	5,1
	2004	94,4	5,2	0,2	0,2	100,0	35.139	5,2
Servicios sociales, comunales y personales	1985	79,6	8,9	11,0	0,5	100,0	33.174	9,2
	1994	86,9	6,0	6,7	0,4	100,0	89.009	13,5
	2004	70,7	9,3	10,5	9,5	100,0	134.020	19,7
Actividades no bien especificadas y otras	1985	23,8	23,4	43,0	9,8	100,0	2.958	0,8
	1994	61,5	5,4	31,5	1,6	100,0	2.134	0,3
	2004	44,4	3,2	39,3	13,1	100,0	16.722	2,5

Fuente: Dirección del Trabajo

La información del cuadro permite avanzar en la caracterización de la afiliación sindical por tipo de sindicato base expuesta en el cuadro pertinente (Nº3) mediante la desagregación por rama económica y para cuyos efectos se han considerado específicamente los años 1985, 1994 y 2004.

Tres sectores económicos, concentran más de la mitad de la afiliación total sindical durante los años considerados. En 1985, encabeza la afiliación la rama de Industria (28,1%), seguida por Transporte (16,3%) y, en tercer término por Minería con el 14,1% del total de afiliados. Diez años después, en 1994, se aprecian pequeños desplazamientos respecto de la importancia relativa de los sectores. Industria mantiene la primacía en la afiliación (26,6%) e igualmente Transportes el segundo lugar (15,3%), que ha experimentado un importante crecimiento absoluto de afiliados y una leve disminución relativa en el total de la afiliación sindical y en tercer lugar, se sitúa la rama de Construcción (14,6%) desplazando a Minería, que en términos relativos queda relegado a un sexto lugar.

Es en la primera década, (1985–1994), como ya se ha dicho, donde el movimiento sindical tiene un importante protagonismo en la articulación del movimiento social en el país, desplegando gran iniciativa pública en los esfuerzos del diálogo social primero y como actor principal en iniciativas tendientes a la recuperación de la democracia y luego ya en los primeros años de gobierno democrático, con planteamientos ante el empresariado, Gobierno y en la formulación de acciones reivindicativas esenciales, pero de intensidad moderada.

Pero, en la segunda década (1995–2004), el protagonismo e interlocución del movimiento sindical cede terreno paulatinamente ante la tardanza de las reformas laborales, algunas de cuyas iniciativas aprobadas presentan avances graduales en el campo de la libertad sindical y negociación colectiva, pero manteniendo restricciones esenciales para la expresión de la autonomía colectiva.

En este plano, pareciera que las prolongadas expectativas insatisfechas sobre las reformas y las nuevas orientaciones del Gobierno, a partir de la segunda mitad de la década de los '90, que enfatizó un modelo de relaciones laborales autónomo⁹⁸, hubieran agotado los esfuerzos y los recursos del sindicalismo en el continuo bregar

⁹⁸ FRÍAS F., Patricio (1998). “**El sindicalismo y su crisis en la perspectiva de la vinculación entre la política y la economía**”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile. Pág.92.

cotidiano y cuyo cambio visible en la acción, respecto de la primera década, reside más bien en un comportamiento reactivo.

Volviendo a las cifras del cuadro, se puede apreciar que al finalizar la segunda década (1995-2004), el sector Servicios encabeza la afiliación sindical en términos absolutos, con un crecimiento considerable y eleva, al primer lugar, de 9,2% en 1985 al 19,7% en el 2004 su participación relativa en el total de afiliados de todos los sectores.

El sector Comercio irrumpe, al finalizar la década 1995-2004, a la segunda prelación en el tamaño de afiliación de los sindicatos base (16,4%) y la tercera posición la ocupa el sector de Industria (16,0%). En otras palabras, durante el período, los cambios en la afiliación han desplazado al sector Industria por el sector Servicios y lo ubican en el tercer lugar, aunque sólo ligeramente más bajo que el sector Comercio. Al parecer incidirían en la baja de la afiliación del sector Industria la fragmentación de las unidades productivas del sector.

En este punto, cabe reflexionar sobre una eventual relación entre la disminución de la participación relativa en la afiliación sindical del sector Industria y por ende en el sindicalismo y la pérdida de impulso del sindicalismo a partir del '94 en adelante y con efectos en el movimiento sindical. Así, se agregaría, a la disminución del protagonismo público del sindicalismo y de su separación de la acción de los partidos políticos y del alero del Estado, una base sindical con menos tradición de organización combativa y fundamentalmente de propuestas y guía al conjunto de los trabajadores asalariados.

Desde un punto de vista global, sabemos por la información del cuadro N°2 que en el período de observación de 20 años, 1985-2004, el índice de crecimiento entre 1985-1994 es de 189% (1985, año base = 100), pero si el período se divide en dos décadas se observará que entre 1995-2004 el índice alcanza a 106,7% (1995, año base=100), que indica crecimiento en términos absolutos de la afiliación (de 637.570 a 680.351 afiliados), pero en términos relativos dicho crecimiento ni siquiera incorpora el crecimiento que experimenta la fuerza de trabajo ocupada (113,4%) como tampoco el incremento de los asalariados en el mismo período (112,4%).

Ahora bien, si se observa la participación de la afiliación sindical por rama económica para los años considerados (1985, 1994 y 2004) se aprecian dos hechos de interés.

Uno, la relación existente entre rama y tipo de sindicato. De hecho, se observa que prácticamente el 90% o más de la afiliación sindical en las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Industria Manufacturera y Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos corresponde a sindicatos de empresa. En tanto, en las ramas de Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca, y de Comercio, alrededor de la mitad de la afiliación de la rama es detentada por la de sindicatos de trabajadores independientes, así como una cuota significativa de la afiliación en la rama de Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones reconoce origen en dicho tipo de sindicato.

Por otro lado, cerca de la mitad de la población sindicalizada del sector Construcción es detentada por sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios con cuotas importantes de la afiliación de trabajadores de sindicatos interempresa. En cuanto a la población sindical de los trabajadores de sindicatos interempresa se aprecian proporciones significativas en las ramas de Construcción, Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca.

La importancia de estas características radica en que la negociación colectiva se encuentra asociada al tipo de sindicato y por tanto, aunque la tasa de afiliación sindical muestre un incremento interesante en determinadas ramas, si proporciones significativas de esa afiliación corresponde a sindicatos diferentes al de empresa, en esa misma proporción sus actividades sindicales quedarán confinadas a una suerte de mutualismo.

El segundo hecho de interés reside en que, a pesar de las limitaciones de la institucionalidad en los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, se evidencia que el interés asociativo sindical en las ramas anteriormente mencionadas trasciende tales limitaciones.

Cuadro N°6
Incremento de la población sindical por rama.
(Años 1985, 1989, 1993,1997, 2001 y 2004)

Rama Económica	Población sindical				
	Índice (1985=100)				
	1989	1993	1997	2001	2004
Agricultura	154,6	229,5	205,5	241,8	262,4
Minería	115,9	109,1	78,3	67,2	68,5
Industria	143,5	178,3	144,2	104,0	107,3
Electricidad, Gas y Agua	101,5	120,4	102,1	76,2	69,0
Construcción	275,6	542,1	505,7	666,9	719,4
Comercio	155,5	234,7	221,8	218,6	263,9
Transportes	124,1	169,0	154,0	144,2	168,9
Establecimientos financieros	125,8	152,1	135,9	144,7	158,3
Servicios	164,5	269,1	256,8	323,2	404,0
Total general (%)	141,0	190,0	171,0	166,0	189,0

Fuente: Dirección del Trabajo

La información del cuadro complementa el diagnóstico de la afiliación por rama y permite reconocer cuatro aspectos de importancia.

El primero, referido al incremento global de la afiliación para el período, muestra hasta el 2004 un índice de crecimiento equivalente al obtenido hasta 1993 (189 vs. 190) lo cual sugiere que se han perdido 11 años desde el punto de vista de la afiliación (1994–2004) o, lo que es lo mismo, la acción de determinados factores, algunos de ellos descritos en este trabajo, paralizaron la afiliación.

En segundo lugar, las variaciones relativas de afiliación en el período, experimentadas en las ramas económicas adquieren distinta orientación y profundidad. Crecen fuertemente y por sobre el incremento global de la afiliación, las ramas de Construcción (719%), Servicios (404%), Comercio (263,9%) y Agricultura (262,4%). Disminuyen, en términos relativos, la afiliación en el 2004 respecto de la afiliación de 1985, las ramas de Minería (-31,5%) y Electricidad, Gas y Agua (-31%); en tanto que el crecimiento de la afiliación en la rama es menor que el crecimiento de los asalariados del sector.

Las ramas en las cuales crece en mayor medida la afiliación sindical en las dos décadas (1985–2004), Construcción, Servicios, Comercio y Agricultura, tiene como característica una fuerte composición de afiliación en sindicatos interempresa (Agricultura y Construcción), sindicatos de trabajadores independientes (Agricultura y Comercio), y de trabajadores eventuales o transitorios.

Cuadro N°7
Tasa de sindicalización por rama. (Años 1985, 1994 y 2004)

Rama Económica	Población Sindical					
	1985		1994		2004	
	Tasa de sindicalización (FTO)	Tasa de Sindicalización trabajadores dependientes /asalariados del sector privado	Tasa de sindicalización (FTO)	Tasa de sindicalización de trabajadores dependientes / asalariados del sector privado	Tasa de sindicalización (FTO)	Tasa de sindicalización de trabajadores dependientes / asalariados del sector privado
Agricultura	4,7 (16,6)	s/i	7,4 (16,7)	s/i	9,2 (13,4)	7,6
Minería	63,0 (2,2)	s/i	56,1 (1,6)	s/i	47,1 (1,3)	52,3
Industria	20,8 (13,8)	s/i	20,5 (16,2)	s/i	13,5 (13,7)	17,0
Electricidad, Gas y Agua	49,8 (0,8)	s/i	39,8 (0,7)	s/i	29,8 (0,5)	31,9
Construcción	6,4 (3,6)	s/i	8,7 (7,3)	s/i	12,4 (8,1)	17,1
Comercio	6,5 (18,4)	s/i	10,3 (18,7)	s/i	9,9 (19,2)	10,0
Transportes	28,1 (5,9)	s/i	25,7 (7,6)	s/i	21,5 (7,4)	27,1
Esta. financieros	15,0 (4,2)	s/i	9,2 (5,9)	s/i	7,4 (8,2)	9,6
Servicios	2,7 (34,5)	s/i	6,5 (25,2)	s/i	8,2 (27,9)	25,3

Fuente: Dirección del Trabajo

Este cuadro nos muestra, para cada uno de los años considerados (1985, 1994 y 2004) dos tasas de sindicalización. La primera, considera la población sindical respecto de la fuerza de trabajo ocupada y la segunda, que contempla a la población del mismo conjunto de sindicatos con exclusión de los sindicatos de trabajadores independientes y la cual se ha puesto en relación con el total de asalariados del sector privado. La importancia de esta tasa reside en que nos indica el grado de asociatividad de los trabajadores dependientes que, de acuerdo con la legislación constituyen el universo de trabajadores que eventualmente pueden entablar negociación colectiva. Al lado de la tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada, y entre

paréntesis, se encuentra la participación de los trabajadores ocupados en cada rama económica.

El examen de la tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada revela que el sindicalismo tiene una participación importante, en los tres años considerados en las ramas de Minería, de Electricidad, Gas y Agua y de Transportes, Almacenaje y Comunicaciones. Dos situaciones saltan a la vista.

Una, que al interior de las ramas económicas antes nombradas la tasa de sindicalización ha venido descendiendo. Así, en Minería desciende de 63,0% en 1985 al 47,1% en el 2004 (-15,9%), en Electricidad, Gas y Agua baja de 49,8 % en 1985 al 29,8 % en el 2004 (-20%) y en Transportes, Almacenaje y Comunicaciones de un 28,1% en 1985 disminuye al 21,5 % en el 2004 (-6,6 %).

Es interesante observar que pese a la importante disminución de la afiliación en Minería, aún es la rama que detenta una afiliación sindical mayoritaria respecto del total de asalariados de la rama del sector privado (52,4%), o que se rigen por el Código del Trabajo, únicos que pueden negociar colectivamente. La segunda observación dice relación con que dichas ramas económicas son muy pequeñas en su respectiva participación en el total de la fuerza de trabajo ocupada y asalariada, lo que significa que tan altas tasas de sindicalización no inciden mayormente en el conjunto de asalariados. En cambio, en las ramas de mayor contribución actual de la fuerza de trabajo ocupada, Servicios aparece una tasa significativa de afiliación (27,1%) y Comercio, que no supera el 10% del total de asalariados de la rama.

Para el año 2004 se tiene además la tasa de sindicalización general de trabajadores dependientes referida a la fuerza de trabajo asalariada del sector privado (16,4%) y por rama económica, información que circunscribe con más precisión el grado de asociatividad de los trabajadores del sector.

7.3. Asociatividad y género

La importancia de la participación creciente de la mujer en la fuerza de trabajo convierte a la dimensión de género en especialmente sensible para la afiliación sindical y el desarrollo del sindicalismo.

Sin entrar a una caracterización de las distintas orientaciones teóricas que dan cuenta en nuestra sociedad del modelo de desarrollo y la posición que cabe a hombres y

mujeres en la estructura de los empleos, puede sostenerse que la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo deriva o se relaciona muy estrechamente con el papel culturalmente dominante y tradicionalmente desigual asignado al sexo, hombre mujer, en la estructura y reproducción biológica, social y económica de la sociedad.

A grosso modo, las responsabilidades tradicionales del rol de proveedor del hombre y la reproducción biológica y crianza de los niños, cuidados de los enfermos y de los ancianos en el hogar de cargo de la mujer, propios de la persistencia de un modelo patriarcal, impulsa formas de relacionarse especiales, que dan origen a determinados fenómenos en el mercado laboral y empíricamente identificables.

Desde el punto de vista de la demanda por trabajo: mayor nivel de desocupación de las mujeres respecto de los hombres, búsqueda de empleo frente a crisis que permitan sortear a las familias la pérdida de ingresos de la desocupación de los hombres (conducta laboral anticíclica), entradas y salidas del mercado de trabajo asociadas a etapas de la crianza de los hijos, así como necesidades de ingreso por responsabilidades de supervivencia de la familia en calidad de jefe de hogar monoparental⁹⁹.

Desde el punto de vista de la oferta de trabajo las mujeres se encuentran asociadas, más acentuadamente que los hombres, en empleos de la economía informal, así como también en empleos que se pueden caracterizar como precarios, inestables, temporales, de más bajos salarios, tanto para las actividades que ejercen como por la discriminación de ingresos que sufren como género.

La participación en el trabajo sin contrato escriturado se incrementa sustantivamente en los últimos años, mientras la encuesta CASEN en 1990 informó que el 17,9% del total de asalariadas no registraba contrato de trabajo, en 1996 la cifra aumentó al 24,5%, en el 2000 alcanzó al 26,3 %. Y si bien el 2003 acusó una leve disminución respecto del 2000, se encontró que una de cada cuatro mujeres trabajaba sin contrato escriturado (25,4%)¹⁰⁰. Lo cual trae de suyo la desprotección social para las contingencias en el presente y, vaya el contrasentido de un modelo patriarcal,

⁹⁹ La tasa de desocupación femenina en 1990 alcanza al 9,2% vs. 6,6% en el caso de los hombres, a 10,3% en 1994 vs. 6,5% en los hombres, se mantiene en 10,3% en 1999 vs. 8,2% para los hombres, a 9,5% el 2004 y a 6,9% en los hombres, cifras correspondientes a los trimestres de Octubre–Diciembre de cada uno de los años mencionados.

¹⁰⁰ En el caso de los hombres la falta de contrato escriturado se presenta de manera más estable en el tiempo, alcanza al 16,2% en 1990, crece al 20,2% en 1996, sube al 21,3% el 2000 y baja ligeramente a 20,5% el 2003.

con desprotección social ¡para la propia maternidad!¹⁰¹. Permanecer sin cotizaciones previsionales en el presente también le acarrea mayor desprotección social en el futuro al registrar nula o baja densidad de cotizaciones.

Por otro lado, un ilustrativo estudio sobre análisis de trayectorias laborales que cubre 18 meses, efectuado durante 1998 y 2000, período de crisis y ajuste, mostró que conservaron la ocupación en el período el 42% de la fuerza de trabajo, que desagregada correspondió al 53% de los hombres y 23% de las mujeres, lo que permitió constatar mayor inestabilidad en el empleo femenino; inestabilidad que constituye una de las características centrales que exhiben los empleos precarios¹⁰².

La falta de contrato en los asalariados, se distribuye inversamente al mayor ingreso que detentan los asalariados en sus empleos, por lo que se puede sostener que una triple inequidad afecta al empleo femenino: mayores tasas de desocupación, mayor proporción de empleos precarios y menor remuneración promedio de las mujeres respecto de los hombres considerando el nivel educacional¹⁰³.

En este último caso, cabe precisar que las diferencias de remuneración se encuentran correlacionadas positivamente con el nivel educativo, lo que sugiere un medio con alta inequidad salarial de género. En otras palabras, si bien ha sido documentado que los mayores niveles educativos de la mujer, comparables a los del hombre, han

¹⁰¹ Tal ausencia de contrato, sea en el empleo femenino y masculino no es privativa de actividades de la economía informal ni de un determinado tipo tamaño de empresa en la economía formal.

¹⁰² Conceptualmente el empleo precario alude a condiciones de trabajo inferiores al del empleo tradicional. "...un empleo es precario cuando presenta características de incertidumbre en cuanto a la estabilidad y permanencia de la relación de trabajo; desprotección de los mecanismos de seguridad social; insuficiencia en su remuneración en cuanto no alcanza los niveles mínimos de ingreso necesario para la cobertura de las necesidades básicas, e inseguro en cuanto al control y participación (individual y colectiva) en la determinación de las condiciones generales de trabajo y empleo". Cristián González Santibañez (1997) "**Notas sobre empleo precario y precarización del empleo en Chile**" en Revista Economía y Trabajo. Informe anual N°7. Programa Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile. Pág.59.

¹⁰³ En el 2003, el promedio de remuneración de las mujeres es el 78,2% del promedio obtenido por los hombres cuando no se dispone educación formal, el 75% en el caso de educación básica incompleta, el 67,8% de aquellos con básica completa, el 66,4% de los que detentan educación media incompleta, el 68,4% de los hombres con educación media completa, el 56,8% de aquellos con educación superior incompleta y el 49,8% de los hombres cuando se detenta educación superior completa. Fernando Alvear A. Op.cit., págs.66.

facilitado su inserción en los nuevos empleos¹⁰⁴ y mejorado su posición salarial, tales niveles sin embargo no han tenido la propiedad de neutralizar la inequidad salarial respecto del hombre.

Tales antecedentes llevan a la siguiente pregunta ¿Porqué el desempleo femenino es más alto que el del hombre en los distintos niveles educativos? Se debe considerar que estudios de diferentes autores han proporcionado evidencia negativa sobre los presuntos mayores costos directos e indirectos de contratación de mujeres respecto de hombres¹⁰⁵ y que no existen diferencias significativas de costos, incluso, considerando la maternidad¹⁰⁶. Si no obstante considerar dicho argumento, se obviara el mismo al señalar las intermitencias derivadas de la atención de la alimentación y de salud del recién nacido ¿Por qué hay diferencias sustantivas de salario promedio de la mujer respecto del hombre de un mismo nivel educativo en estratos de edad asociado a períodos no fértiles de la mujer?.

Más aún, ya que es tan recurrente la argumentación en el debate sobre la flexibilidad laboral que todo aspecto que pudiera incrementar los costos salariales debe rotularse como anti empleo ¿Cómo se entiende que la mujer con niveles educativos semejantes y con un promedio salarial general que bordea al 0,70 promedio de lo que obtiene en promedio el hombre presente niveles de desocupación mayores que los del hombre?.

Podría rebatirse que la mujer se desempeña en profesiones tradicionalmente con menores ingresos como por ejemplo, entre otros, salud y educación. Sin embargo, tal argumento no despeja el interrogante básico, porque en la replica se podría entrar en una lógica circular donde tales profesiones tienen menos retornos en el mercado, porque son mayoritariamente femeninas, etc. Con todo, no responde ya a la discriminación salarial que hace el mercado de trabajo por sexo al interior de las profesiones, sino que tampoco a la de los puestos de trabajo, ni menos da pistas sobre las potencialidades de los mercados de trabajo para la conversión de

¹⁰⁴Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2004). “**El competitivo ingreso de las mujeres al mundo laboral. La relevancia de la educación**”. Publicación periódica “Observatorio laboral” N°14. Santiago de Chile. Págs. 7–11.

¹⁰⁵LÓPEZ, Diego (2005). Op. Cit., Págs.121–140.

¹⁰⁶TODARO, Rosalba (2002). “**Costos laborales de hombres y mujeres**”. **El caso de Chile**” en “Cuestionado un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina” (Cap. VII). Compilación de textos. Editores: Laís Abramo y Rosalba Todaro. Oficina Internacional del trabajo (OIT). Págs.222-274.

profesiones en ocupaciones de alto costo y la sustitución profesional femenina de profesiones desempeñadas por hombres. Las respuestas a estas preguntas, deberían arrojar mayores luces sobre estas dimensiones del comportamiento de los mercados de trabajo y la participación femenina en el empleo.

Cuadro N°8
Asociatividad y tasas de sindicalización femenina.
(Serie anual: 2001 – 2004)

Años	Participación femenina en asociaciones y sindicatos				Participación femenina		
	% en el total de socios de asociaciones del sector público	% en el total de socios de sindicatos (sector privado)	% en el total de asociados y de sindicatos en sectores público y privado	% en el total de socios de sindicatos de trabajadores independientes	% en la FTO femenina de los sectores público y privado	% en la FTO femenina del sector privado	% en la FTA femenina del sector privado
2001	48,1	18,9	25,0	21,1	10,4	7,3	6,4
2002	48,4	19,7	25,8	22,2	11,1	7,7	6,8
2003	48,9	20,7	26,6	22,9	11,7	8,4	8,2
2004	49,4	23,2	28,4	27,6	11,7	9,0	8,0

Fuente: Dirección del Trabajo

El cuadro ilustra dos aspectos complementarios entre sí. Por un lado, la participación femenina en totales de asociados del sector público y de la población sindical del sector privado, para el período 2001–2004, contenida en la información de las cuatro primeras columnas. Por otro, informa en las tres columnas restantes de la derecha, sobre las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo ocupada femenina y la fuerza de trabajo asalariada femenina.

A simple vista se advierte que la participación relativa de la afiliación femenina en asociaciones y sindicatos crece en todos los años de la serie respecto del año anterior y correlativamente implica, en la misma medida de dicho incremento, una menor participación masculina para cada uno de los conjuntos informados en la columna respectiva. Ello está señalando que la participación creciente de la fuerza de trabajo ocupada femenina va acompañada de mayor afiliación en la población sindical total.

En segundo término, se puede apreciar que la afiliación femenina en las asociaciones del sector público (49,4% vs. el complemento 50,6% de afiliación masculina) es

equiparable a la participación masculina. También se debe considerar que dicho porcentaje duplica, en todos los años de la serie, la participación femenina en la población sindical propia del sector privado.

En tercer lugar, es importante anotar que la participación femenina en el total de sindicalizados es creciente en el período 2001–2004 (de 18,9% a 23,2%), período además caracterizado por un incremento promedio anual en la afiliación sindical equivalente al doble del crecimiento que experimenta la fuerza de trabajo ocupado (véase cuadro N°4).

Finalmente, se observa una participación creciente de la afiliación femenina en el total de afiliados para el subconjunto de sindicatos de trabajadores independientes (del 21,1% en el 2001 al 26,4% el 2004), lo que de alguna manera reafirma el interés de la mujer por la organización, en su calidad de trabajadora dependiente e independiente y participar de sus iniciativas, costos y beneficios.

En cuanto a las tasas de asociación y sindicalismo femenino, cabe apreciar también niveles crecientes por año y en mayor medida que los experimentados por los hombres. De este modo, mientras la tasa de socias en el conjunto de asociaciones y sindicatos de los sectores público y privado respecto de la fuerza de trabajo femenina ocupada pasa de 10,4% en el 2001 a 11,7% el 2004, lo que representa un incremento de 1,3%, la tasa de socios en asociaciones y sindicatos de los sectores público y privado, respecto de la fuerza de trabajo ocupada masculina que sólo se incrementa un 0,4% (del 15,5% en el 2001 al 15,9% el 2004).

En el caso del sector privado, la tasa de afiliación sindical femenina respecto de la fuerza de trabajo femenina se incrementa en el período 2001 a 2004 en un 1,7%, en tanto que la tasa sindical masculina varía de un 13,3% a un 13,7% (+0,4%). Por último, la tasa de afiliación sindical femenina de trabajadores dependientes respecto de la fuerza de trabajo asalariada femenina crece del 6,4% en el 2001 al 8,0% en el 2004 (+1,6%), en tanto que la tasa de afiliación masculina de trabajadores dependientes referida a la fuerza de trabajo asalariada masculina varía del 15,7% al 16,8%, tomando en consideración los años 2001 y 2004 respectivamente (+0,8%).

El incremento de las tasas de afiliación descrito anteriormente constituye un reflejo de la fuerte sindicalización femenina en el período 2000–2004 como se puede apreciar en la información del cuadro siguiente:

Cuadro N°9
Población sindical distribuida por sexo. (Serie anual: 2001 – 2004)

Años	Población sindical								
	Hombres			Mujeres			Total		
	N°	Variación año anterior		N°	Variación año anterior		N°	Variación año anterior	
		N°	%		N°	%		N°	%
2001	486.542	s/i	--	113.068	s/i	--	599.610	+ 4.115	0,7
2002	497.272	+10.730	2,21	121.658	+ 8.590	7,60	618.930	+19.320	3,1
2003	531.238	+33.966	6,83	138.269	+16.611	12,65	669.507	+50.577	7,6
2004	522.271	- 8.967	-1,69	158.080	+19.811	14,43	680.351	+10.844	1,6

Fuente: Dirección del Trabajo

Tanto hombres como mujeres crecen el 2002 y 2003 y luego se observa una brusca caída de la sindicalización masculina (-1,69), el mismo período en el cual la variación relativa de la población femenina alcanza el 14,43% y adicional con variaciones relativas de alto crecimiento (7,60% y 12,65%) en los años inmediatamente anteriores.

Si la población sindical femenina hubiese crecido en términos relativos a los mismos niveles del hombre en el período 2001–2004, el incremento de la población sindical total habría sido equivalente al incremento experimentado por la población de trabajo ocupada en ese mismo período. En otras palabras, las señales de recuperación de la afiliación sindical total, con índices por sobre el crecimiento de la fuerza de trabajo ocupada tienen rostro de mujer.

Luego, puede concluirse que la sindicalización femenina se da al interior de un proceso en desarrollo, crecientemente progresivo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ocupada, y reflejado en indicadores auspiciosos respecto de la valoración que concede a la organización y a la disposición de ser parte de ella.

Dicho proceso plantea interrogantes respecto de la incidencia en la asociatividad y sindicalización de los trabajadores por las condiciones bajo las cuales son ejercidos sus empleos. Es razonable suponer que mientras más inestables sean las condiciones de trabajo de un trabajador sus orientaciones conductuales estarán dirigidas a eliminar las restricciones que afectan su estabilidad, entre las cuales la afiliación sindical, resultaría ajena a sus preocupaciones para conseguir dicha finalidad.

Es indudable que el empleo precario tiene incidencia negativa en la sindicalización, ya que presiona la conducta del trabajador en dirección contraria a la afiliación sindical, a causa de que la participación activa o pasiva en actividades sindicales ha de recoger necesariamente expectativas de estabilidad y permanencia del trabajador en la empresa. Ésta es una de las razones por las cuales el sindicato de empresa, que agrupa trabajadores mayoritariamente con contrato indefinido, es predominante respecto de los restantes tipos de sindicatos de base. En esta misma línea cabe argumentar que la equiparidad de hombres y mujeres en la afiliación de asociaciones del sector público se encuentra asociada entre otros aspectos, a la indiferenciación por sexo en la estabilidad de los empleos del sector.

La mayor aceleración de la tasa de sindicalización de las asalariadas respecto de los asalariados surge entonces como una realidad contradictoria con el contexto de precariedad en la cual la mujer desarrolla su trabajo. Tal contradicción, más aparente que real, tendría su explicación (en un sentido restrictivo) en márgenes crecientes de asalariadas a condiciones de formalidad en el trabajo como lo muestran las cifras de cotizaciones previsionales que presuponen la existencia de contrato de trabajo.

Así, mientras en 1985 cotizaba en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) 2,2 hombres por trabajadora cotizante, en el 2004 dicha relación se había reducido a 1,7 hombres por mujer cotizante¹⁰⁷. Reafirma este proceso, el mayor incremento, en términos absolutos y relativos, de cotizantes dependientes mujeres, sobre los cotizantes dependientes hombres en el año 2004 y respecto de 1995 (+264.406 cotizantes mujeres vs. +206.221 cotizantes hombres). Más aún, las tasas de cotizantes mujeres, en Junio y Diciembre del 2004, respecto de la fuerza de trabajo femenina asalariada para los trimestres abril, mayo, junio y octubre, noviembre y diciembre del año indicado, son superiores a las tasas de cotizantes hombres respecto de la fuerza de trabajo asalariada masculina como se puede apreciar en el cuadro siguiente.

¹⁰⁷Cifras de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones correspondiente a Junio de los años respectivos, que no son afectadas por magnitudes caracterizadas de trabajadores temporales, a mayor escala, en la agricultura, en el comercio y en el turismo del trimestre Octubre Diciembre.

Cuadro N°10
Tasa de cotizantes de AFP de la fuerza de trabajo asalariada por sexo
(Años 1987-1996-2004)

Trimestres	Cotizantes de AFP					
	Hombres			Mujeres		
	% de la fta masculina			% de la fta femenina		
	1987	1996	2004	1987	1996	2004
Abril-Junio		66,7	72,7		67,7	75,4
Octubre-Diciembre	58,9	67,4	74,7	56,0	66,9	75,0

Fuente: Dirección del Trabajo

Cabe advertir que si bien la mujer presenta un mayor nivel de cotizaciones previsionales en la fuerza de trabajo asalariada respecto del hombre, el hecho de que tengan una población inactiva mayor, las entradas y salidas de los activos de la fuerza de trabajo responden, en gran medida, a una orientación pro cíclica, esto determina para la mujer menor densidad de cotizaciones respecto del hombre, que unido a rangos más bajos de ingreso origina menores niveles de protección social.

Todas las evidencias indican que la incorporación de la mujer al trabajo se desarrolla con mucha potencia: presencia creciente en la fuerza de trabajo ocupada; en la fuerza de trabajo asalariada; en el conjunto de trabajadores independientes; en el trabajo con protección social. Junto con ello también exhibe mayores tasas de desocupación, lo que permite avizorar que en el corto y mediano plazo proseguirán a firme las tendencias femeninas de participación creciente en el empleo y en la población sindicalizada.

Cuadro N°11
Afiliación femenina (%) en la población sindical total.
(Serie anual: 2001 – 2004)

Rama Económica		Participación femenina en la población sindical (%)			
		2001	2002	2003	2004
Agricultura		11,5	10,8	14,4	17,6
Minería		3,9	3,3	3,6	3,6
Industria		14,9	14,5	14,0	13,7
Electricidad, Gas y Agua		10,5	12,4	13,4	15,5
Construcción		4,6	5,4	5,5	9,5
Comercio		29,0	31,2	34,4	37,6
Transportes		8,6	9,8	10,0	11,4
Establecim. financieros		29,3	29,0	28,5	27,6
Servicios		36,4	37,3	37,3	41,2
ANBE		18,3	23,7	27,3	23,8
Total	%	18,9	19,7	20,7	23,2
	N° base	599.610	618.930	669.507	680.351

Fuente: Dirección del Trabajo

Desde un punto de vista general, se aprecia un incremento de la participación femenina en la población sindical en seis de las nueve ramas económicas y una baja relativa en la participación femenina en tres sectores.

Las tres ramas económicas con mayor participación femenina, en la población sindical total son las ramas de Establecimientos financieros, Comercio y Servicios; ramas que a su vez presentan, de acuerdo con la información de la encuesta de caracterización socioeconómica (ENCLA), la mayor proporción de empresas feminizadas, esto es, empresas cuya dotación está constituida por más de un 50% de trabajadoras en el total de personal de la empresa¹⁰⁸.

La afiliación en las ramas de Comercio y Servicios resulta de importancia para el sindicalismo, toda vez que son ramas que poseen subsectores con multiplicidad de unidades productivas y baja dotación de trabajadores (por ejemplo, comercio minorista). Por lo que las mayores tasas de sindicalización femenina, en ambas

¹⁰⁸ ALVEAR A, Fernando (2005). Op. cit., p.30.

ramas, significa un avance respecto de las restricciones naturales para la afiliación y la acción sindical.

De alguna manera la afiliación en tales ramas, que en conjunto representan casi la mitad de la fuerza de trabajo ocupada¹⁰⁹ viene a responder a necesidades reales de acción organizada para la protección de los derechos laborales y de arbitrariedades en el marco de estrategias de flexibilización de parte de las empresas, sea para impedir excesos en la duración de las jornadas¹¹⁰, problema que adquiere capital importancia en el caso de la mujer por las tensiones que acarrear las dificultades para cumplir las responsabilidades culturalmente asignadas en el cuidado de los hijos y las tareas del hogar; sea para impedir la generación y utilización de normas de arbitrariedades que se sobre imponen al trabajador en sus condiciones contractuales como por ejemplo, no entregar premios establecidos por productividad al trabajador que ha cumplido metas mensuales si en el mismo mes ha hecho uso de licencia médica¹¹¹.

En tres ramas económicas, distintas a las nombradas, la afiliación femenina sindical total de las ramas sube sustantivamente en el período 2001–2004, Agricultura (+6,1%), Electricidad, Gas y Agua (+5,0%) Construcción (+4,9%) y en otras tres ramas acusa bajas respecto de su participación en la afiliación total de la rama en el período considerado, 2001–2004, Minería (-0,3%), Industria (-1,2%) y Establecimientos financieros (-1,7%).

El balance de la participación femenina en la afiliación por rama muestra que el interés sindical femenino se despliega en la mayoría de ellas y preferentemente en Servicios y Comercio, donde tiene una importante participación en la fuerza de trabajo ocupada y en la fuerza de trabajo asalariada. Estas tendencias representan cambios importantes en la base sindical y, por tanto, en las orientaciones que asuma el sindicalismo, en sus demandas y en sus estilos de gestión.

¹⁰⁹Las ramas de actividad Comercio y Servicios personales, sociales y comunales, en conjunto representan el 47,1% del total de la fuerza de trabajo ocupada, trimestre Oct. –Dic. 2004. Fuente: INE

¹¹⁰DÍAZ A., Estrella (2000) **“Jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas”**. Serie “Cuaderno de Investigación” N°12. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. Pág.109.

¹¹¹GÁLVEZ P., Thelma (2005) **“Vendedor@s cuentan: actuales formas de contratación”**. Serie “Aportes al debate laboral” N°12. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. Pág.18.

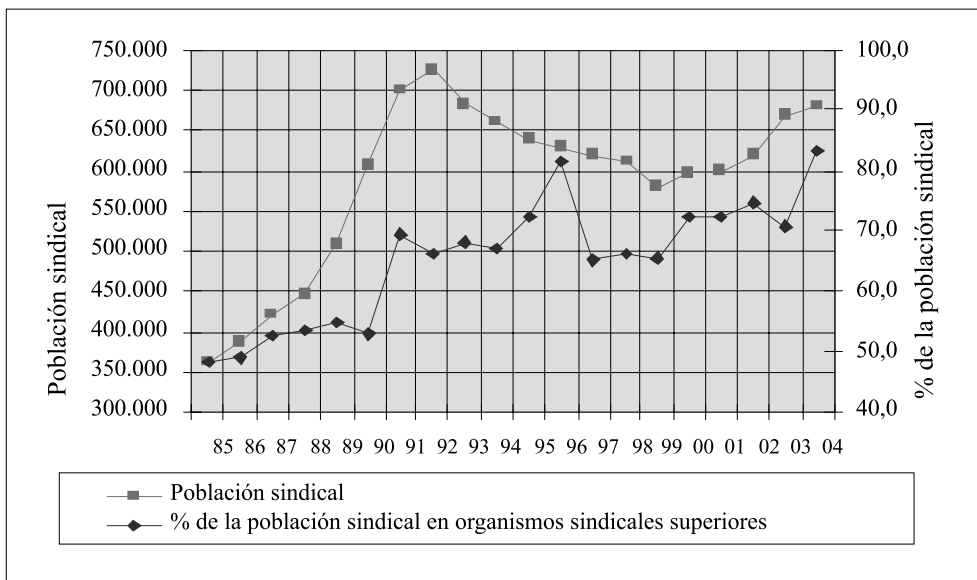
Finalmente, cabe señalar que los datos sugieren, a título de hipótesis, que la sindicalización femenina sería una manifestación de un fenómeno mayor, de un cambio cultural que se estaría operando en nuestra sociedad respecto de la situación de la mujer a partir de cambios socioculturales en el ámbito de la familia.

Es así, como en el período 1990 a 2003 han aumentado los hogares con jefatura femenina de 20 a 26,2% por el incremento de mujeres que viven solas; de jefatura de hogares monoparentales; de hogares biparentales con jefatura femenina; todos aspectos que indican que los ingresos de la mujer se convierten en el ingreso principal y no constituyen ya un segundo ingreso.

En dicho contexto, la afiliación sindical sería la proyección de cambio cultural en cuanto asume una identidad como trabajadora con los problemas que atañen a los trabajadores en general y con la valoración consecuente por la organización sindical.

7.4. Estructura sindical

Gráfico N°1
Población sindical afiliada a Federaciones y Confederaciones.
(Serie anual: 1985 – 2004)



Fuente: Dirección del Trabajo

El gráfico contiene, en una serie, los datos de la población total sindicalizada por año y en otra serie, el porcentaje de esa misma población afiliada a federaciones y confederaciones.

A simple vista se aprecia que la afiliación de la población sindicalizada a organismos sindicales superiores se incrementa en el período 1985–2004 con mayor velocidad que el incremento que experimenta la afiliación sindical en la fuerza de trabajo en el mismo período.

En efecto, se puede observar que los sindicalizados afiliados a las federaciones y confederaciones al inicio de la serie alcanzan a cerca del 50% de la población sindical total (48,1% para ser más precisos) y el 2004 federaciones y confederaciones registran al 83,2% de la población sindical total. Así, mientras la población sindicalizada crece a una tasa promedio anual de 3,4%, la afiliación de sindicalizados en las federaciones y confederaciones, lo hace a una tasa de 6,4% para el mismo período.

Una nueva dimensión cabe agregar entonces a la acción sindical en el período bajo observación y consiste en la vinculación de los distintos niveles que estructuran la organización sindical.

Dicho proceso no ha sido lineal, al contrario, se observa que la curva del gráfico es sinuosa y muestra notables avances en el período 1988–1992, período incluido en la denominada fase de expansión del sindicalismo y en la que se aprobaron las leyes N°19.049 sobre centrales sindicales y la N°19.069 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, aunque tiene retrocesos (1995–1996) y períodos estacionarios. La tendencia en las dos décadas es claramente favorable a la estructuración del movimiento sindical.

De este modo, cabe concluir que el sindicalismo ha mejorado las condiciones orgánicas objetivas para optimizar procesos de comunicación y consulta entre bases y dirigentes, extender el alcance en el desarrollo de tareas cooperativas de la base sindical con su estructura superior y viceversa y conseguir mayor rapidez y coordinación en las acciones sindicales que puedan ejercer.

7.5. Negociación colectiva

Cuadro N°12
Instrumentos colectivos suscritos y trabajadores cubiertos.
(Serie anual: 1985 – 2004)

Años	Instrumentos	Trabajadores involucrados	Trabajadores cubiertos (A)	Fuerza de trabajo asalariada (B) ¹	A/B * 100
1985	1.417	142.937	241.844	2.618.300	9,2
1986	1.034	111.914	254.851	2.700.830	9,4
1987	1.749	161.130	273.044	2.796.340	9,8
1988	1.319	127.781	288.911	2.961.740	9,7
1989	2.342	221.109	348.890	3.050.570	11,3
1990	2.399	184.556	405.665	3.112.680	13,1
1991	2.810	252.385	436.941	3.199.030	13,9
1992	2.799	226.445	478.830	3.367.330	14,4
1993	3.038	255.226	481.671	3.554.240	13,6
1994	2.701	226.759	481.985	3.519.060	14,0
1995	2.762	210.089	436.848	3.592.890	12,5
1996	2.550	225.659	435.748	3.713.080	11,7
1997	2674	192.256	418.988	3.787.620	11,1
1998	2.188	206.230	399.559	3.758.590	10,6
1999	2.321	161.834	368.064	3.740.110	9,8
2000	2.097	182.792	344.626	3.735.950	9,2
2001	2.285	160.197	342.989	3.759.320	9,1
2002	1.880	175.852	336.049	3.787.300	8,9
2003	1.930	137.985	313.837	3.872.630	8,1
2004	1.838	165.212	303.197	3.996.110	7,6

Fuente: Dirección del Trabajo

¹ La fuerza de trabajo asalariada comprende las categorías de la fuerza de trabajo ocupada “asalariados” más “personal de servicio” del trimestre de Octubre – Diciembre para los años considerados, con excepción de 1985, que corresponde al trimestre Noviembre 85 – Enero 86 (INE).

Previamente es pertinente diferenciar lo que se entiende por trabajadores involucrados y trabajadores cubiertos. Los primeros son los “...debidamente representados en la negociación y para los cuales regirán las condiciones de trabajo, salarios e incentivos que están determinados en el instrumento colectivo”¹¹² y correspondientes a la suscripción de instrumentos suscritos de cada año, en tanto que los cubiertos se

¹¹² Ver anexo metodológico, acápite referido a glosario de términos.

refieren al conjunto que ha negociado y que en un año determinado están regidos por negociación colectiva sea por suscripción de instrumentos de dicho año como por los que han negociado el año anterior¹¹³.

Es importante señalar que la fuerza de trabajo asalariada incluye las categorías asalariados del sector privado, de los funcionarios de la Administración Pública y de las Municipalidades, así como de personal de servicio. La inclusión de tales asalariados del sector público responde al hecho que desde la perspectiva de la negociación se encuentran en una situación intermedia, se presentan propuestas a la autoridad y se establecen las conversaciones aunque sin normas de procedimientos, no se consulta la mediación estructurada y el arbitraje independiente. La inclusión del personal de servicio obedece a que integra la base sindical, a través de los sindicatos interempresa y sindicato de trabajadores eventuales y transitorios. La fuerza de trabajo asalariada del sector público también incluye, obviamente, a los trabajadores de las empresas públicas que se rigen por el Código del Trabajo Más adelante se indica para el período 2000– 2004 la tasa de trabajadores cubiertos respecto de los asalariados del sector privado y excluido el personal de servicio.

Tal vez, la información que provee este cuadro sea la más clara respecto de las tres fases distinguidas en los inicios del informe: de expansión sindical de base (1985–1992), de contracción (1993–1999) y de contención, extendidas obviamente, en este caso, a la negociación colectiva. La excepción la constituye el año 1994 que presenta el mayor número de instrumentos suscritos y el mayor número de trabajadores involucrados en tales instrumentos. Sin embargo, la información de la última columna pone las cosas en su lugar y señala que en las negociaciones colectivas suscritas en 1992 se origina la mayor proporción de trabajadores cubiertos respecto del total de trabajadores asalariados del sector privado del país (14,4%).

Una simple inspección del cuadro permite observar tres aspectos. La primera, que los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos en los distintos años de la serie constituyen una fracción reducida de los trabajadores asalariados del país. Por lo que se puede afirmar que la inmensa mayoría de los asalariados no negocia en

¹¹³Los años impares registran en la generalidad de los casos mayor número de instrumentos y de trabajadores involucrados, a causa de que la autorización para la negociación colectiva, en 1979, estableció un comienzo o inicio progresivo basado en consideraciones alfabéticas relativas al nombre de las empresas. Dado que los instrumentos suscritos tiene una duración mínima de dos años, la aplicación de dicho criterio alfabético ha generado una situación que ha tendido a reproducirse en el tiempo.

tanto sus condiciones de trabajo quedan a criterios del empleador sea respecto al establecimiento de acuerdos contractuales individuales o de la mantención de los mismos si ese es el caso, o a la extensión de los beneficios del correspondiente instrumento colectivo.

Ello es así, porque la ley le permite al empleador extender “...los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo” a los trabajadores “...que ocupen cargos o desempeñen funciones similares”¹¹⁴ no adheridos al contrato colectivo, lo cual representa en un sinnúmero de casos una práctica recurrente, aún cuando en este estudio no se dispone de los antecedentes estadísticos para dimensionar sus alcances respecto de los trabajadores cubiertos.

Tal extensión, es rechazada por los trabajadores organizados por la contribución que hace al debilitamiento del sindicalismo y la negociación colectiva, ya que en los hechos la empresa de que se trate entrega un mensaje a sus trabajadores de que no es necesario sindicalizarse, así como tampoco adherir a la presentación del proyecto de contrato colectivo, para recibir los beneficios de éste. Desde ese punto de vista y sin desmerecer la apreciación positiva de las mejorías que la extensión de beneficios puede llevar a los trabajadores que no han negociado o se han restado a ello, tal comportamiento más que una manifestación de la liberalidad y equidad del empleador se asemeja una práctica antisindical encubierta.

Adicionalmente, autores en derecho laboral señalan que la extensión de los beneficios del contrato a los trabajadores que son empleados en la empresa con posterioridad a la suscripción implicaría aumentar el poder de dirección del empleador al impedirles ejercer con posterioridad los derechos a la negociación colectiva¹¹⁵.

Por otro lado, cabe hacer presente que la combinación de dos factores originados en la legislación, existencia de grupos negociadores paralelos al sindicato y extensión de los beneficios obtenidos por el sindicato a trabajadores no sindicalizados, representa, sin dudas, poderosos desestímulos para la sindicalización del resto de los trabajadores

¹¹⁴ Art. 346 del Código del Trabajo.

¹¹⁵ Opinión del Profesor Francisco Tapia citado por GAMONAL C., Sergio (1998) en “**El efecto extensivo de los contratos colectivos**”, publicado por la Sociedad Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social en el libro “Estudios en homenaje al Profesor William Thayer”, Santiago de Chile. Pág. 79.

de la empresa así como para desmejorar la percepción sobre la utilidad del sindicato, aspecto, entre otros, que se indica asociado al receso sindical¹¹⁶.

Más aún, para los efectos de la negociación y de acuerdos de un contrato colectivo el grupo negociador, coalición transitoria de trabajadores, no solamente se hace equivalente al sindicato de empresa, organización permanente, sino que se encuentra en una situación de privilegio respecto de los afiliados a un sindicato interempresa.

En efecto, para un empleador es facultativo negociar con un sindicato interempresa. La opción de los trabajadores de presentar contrato colectivo reside en constituirse en grupo negociador¹¹⁷. Se advierte que la solución provista por la legislación, en este caso, atiende únicamente a su condición de trabajadores con la formación de grupo negociador para desencadenar una negociación reglada, en cambio, los mismos trabajadores, en su carácter de sindicalizados, no pueden originar dicho proceso. Claramente, tales disposiciones tienen un sesgo antisindical y además entran en contradicción con la observancia de los principios de las leyes laborales referidas a los actos de discriminación al tenor de lo dispuesto por el Art.2 del Código del Trabajo¹¹⁸.

En este sentido un tratadista ha puesto de relieve la observación del Comité de Libertad Sindical respecto de que "...la negociación directa entre la empresa y trabajadores por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede ir en ciertos casos en detrimento del principio de libertad sindical" y agrega que "la interpretación del mencionado artículo 315 (del Código del Trabajo), en atención al rango constitucional del principio de libertad sindical en nuestro sistema, sólo permite concluir que las agrupaciones de trabajadores pueden negociar cuando no existe un sindicato constituido en la empresa o establecimiento respectivo. Otra interpretación vulnera la libertad sindical y, por ende, la Constitución".

¹¹⁶MORRIS K., Pablo (1998). "**Sindicatos en receso: la otra cara de la estabilidad sindical**". Serie "Aporte al debate laboral" N°4. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág. 22.

¹¹⁷Art. 334 Bis A del Código del Trabajo.

¹¹⁸"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación" Art.2, inc.2 del Código del Trabajo. La definición de los actos se encuentra en el inc.3 que reza: "los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación...".

En cualquier caso, del contexto descrito, se deduce que la propia negociación colectiva debe constituir forzosamente una realidad ajena a la gran mayoría de los empleadores. Lo cual, naturalmente implica efectos importantes en la socialización del rol de empleadores en cuanto tales y probablemente una carencia en la consideración de la negociación colectiva como instrumento de importancia en las relaciones laborales.

Dicha situación conduce a plantear que la cuantía observada de la negociación colectiva hace muy difícil que la misma pueda tener una incidencia significativa, si es que tiene alguna, en la distribución de ingresos, así como en la propia retribución de la productividad de los asalariados.

En el caso de quienes negocian, sin duda que parte de la productividad debe ser captada, entre otros, por el personal estable de las empresas, aspecto que se apreciará cuando se observen los resultados de las negociaciones, pero resulta más difícil o casi imposible que se perciba por trabajadores transitorios, de contratistas, de subcontratistas o suministrados, con períodos variables en los cuales, muchas veces por su duración y alternalidad, no se está en condiciones de reconocer aumentos de productividad.

Un segundo aspecto que pone de relieve el cuadro, consiste en la disminución sistemática y anual de trabajadores cubiertos en los últimos 10 años en términos absolutos, desde 1995 hasta el 2004 y sitúa a dicho año, en términos relativos, en el nivel más bajo de trabajadores cubiertos por negociación colectiva de los últimos veinte años con respecto del total de la fuerza de trabajo asalariada. En rigor, los instrumentos de negociación colectiva suscritos el 2004 cubren a la mitad de trabajadores asalariados cubiertos en 1992 (7,2% vs.14,4%).

Las cifras llevan de manera natural a interrogarse sobre las causas de tan significativa disminución. Más aún cuando en el período han operado distintas modificaciones a la legislación laboral tendientes a equilibrar al actor sindical en las relaciones laborales con el empleador y específicamente en la negociación colectiva. Por de pronto se tienen los cambios establecidos en la Ley N°19.759 del 2001, referidos al incremento del período de fuero de los trabajadores involucrados en negociación colectiva reglada¹¹⁹, el encarecimiento de los trabajadores de reemplazo y del descuelgue de aquellos en huelga¹²⁰, el incremento en los montos de las multas por prácticas

¹¹⁹ Art. 309 y 310 del Código del Trabajo.

¹²⁰ Art. 381 del Código del Trabajo.

desleales en la negociación colectiva¹²¹ y la nulidad de los despidos por prácticas antisindicales¹²², entre los más importantes.

Si se atiende que los trabajadores sindicalizados han mantenido su participación en la fuerza de trabajo asalariado, cabría esperar, al menos, tasas semejantes de trabajadores cubiertos. Múltiples factores pueden estar influyendo en las cifras expuestas. Entre ellos, los efectos de la crisis asiática pudieran haber inhibido, en cierta medida, el desarrollo de las negociaciones o influir en la elección de las modalidades de negociación, pero en todo caso no dan cuenta de la disminución de los trabajadores cubiertos los años anteriores a la crisis (1995,1996,1997).

Entre los factores a considerar para futuros estudios cabe plantear los cambios de importancia relativa del sindicalismo en distintas ramas económicas, en particular la rama de Industria con más tradición en la negociación.

Cuadro N°13
Trabajadores del sector privado cubiertos por instrumento colectivo
(Serie anual: 1990 – 2004)

Años	Trabajadores cubiertos (A)	Fuerza de trabajo asalariada (B)¹	A/B * 100
1990	405.665	2.413.369	16,8
1991	436.941	2.490.286	17,5
1992	478.830	2.628.329	18,2
1993	481.671	2.794.802	17,2
1994	481.985	2.761.995	17,5
1995	436.848	2.826.895	15,5
1996	435.748	2.978.133	14,6
1997	418.988	3.079.295	13,6
1998	399.559	3.006.211	13,3
1999	368.064	2.915.783	12,6
2000	344.626	2.897.857	11,9
2001	342.989	2.942.334	11,7
2002	336.049	3.002.193	11,2
2003	313.837	3.060.259	10,3
2004	303.197	3.156.733	9,6

Fuentes: Dirección del Trabajo e Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Años 1996 a 2005: Encuesta Nacional de Empleo, INE

¹Años 1990 a 1995: Estimaciones realizadas por la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

¹²¹Art. 389 del Código del Trabajo

¹²²Art. 294 del Código del Trabajo

El cuadro es una variante del anterior. Los trabajadores cubiertos se han puesto en relación con la fuerza de trabajo asalariada del sector privado excluido el personal de servicio. Pero se debe advertir que la magnitud de los trabajadores cubiertos incluye a los asalariados del sector público correspondientes al personal de las empresas públicas que se rigen por el Código del trabajo y por tanto elevan el porcentaje de trabajadores cubiertos por negociación del sector privado. Una estimación efectuada para el 2004 permite estimar en alrededor de 0,7% dicho factor, por lo que los trabajadores cubiertos realmente por el sector privado en dicho año alcanzarían el 8,9%.

Cabe efectuar dos apreciaciones. En primer término, las cifras permiten inferir que una extremada mayoría de trabajadores establece relaciones contractuales individuales en el sector privado, 8,2 de cada 10 trabajadores el año 92, el año de mayor cobertura, y 9,6 de cada 10 trabajadores el 2004, final de la serie.

En segundo lugar, las cifras son indicativas de que las reformas laborales se han mostrado insuficientes para incidir en las condiciones que afectan a los niveles de trabajadores cubiertos. Así, mientras la generación de sindicatos y la afiliación sindical tomó impulso el 2002, luego de la reforma laboral del 2001, los niveles de trabajadores cubiertos por negociación colectiva mantuvieron su tendencia decreciente.

Cuadro N°14

Instrumentos colectivos suscritos en el país por tipo de instrumentos y trabajadores cubiertos por contratos colectivos . (Serie anual: 1985 – 2004)

Años	Instrumentos				Total de trabajadores cubiertos	
	Contratos (A)	Convenios (B)	Fallos arbitrales	A/B	Contratos	
					N°	%
1985	1144	273		4,2	174.920	72,3
1986	760	274	4	2,8	190.356	74,7
1987	1273	476		2,7	203.485	74,5
1988	853	466		1,8	201.488	69,7
1989	1465	876	1	1,7	218.290	62,6
1990	1569	829	1	1,9	278.857	68,7
1991	1966	843	1	2,3	338.913	76,6
1992	1840	939		2,0	358.217	74,8
1993	2046	992		2,1	333.420	69,2
1994	1735	965	1	1,8	335.585	69,6
1995	1945	817		2,4	307.847	70,5
1996	1609	941		1,7	300.670	69,0
1997	1767	907		1,9	274.010	65,4
1998	1380	808		1,7	258.221	64,6
1999	1436	885		1,6	234.404	63,7
2000	1302	794	1	1,6	216.858	62,9
2001	1294	991		1,3	209.266	61,0
2002	1421	459		3,1	205.263	61,1
2003	1427	503		2,8	210.565	67,1
2004	1377	451		3,1	197.110	70,2

Fuente: Dirección del Trabajo

El examen del período 1985–2004 perfila al contrato colectivo como instrumento dominante de la negociación colectiva en el país. Además, las tendencias indican, respecto del número de contratos suscritos por año, un alza irregular desde los inicios de la serie hasta 1993 y, a partir de ahí, también de manera irregular, un decrecimiento constante. La tendencia a la baja de la población cubierta por contratos se aprecia desde 1991 hasta 2001 y, en los años posteriores a la reforma (2003-2004), comienza incrementarse dicha proporción en el total de trabajadores cubiertos, aunque no es claro si por el inicio de la reversión de la caída (2003) como por el efecto estadístico de la caída en el total de los convenios.

En cuanto a los convenios propiamente, se aprecia que 1993 y el 2001 detentan las mayores suscripciones de este instrumento y la diferencia entre ambos años radica en que mientras en el primero los convenios van asociados al mayor número de contratos colectivos y, por lo tanto, la cifra es reflejo de la expansión de la negociación colectiva como tal, en cambio en el 2001, se tiene la menor proporción de contratos respecto de convenios (1,3) y refleja la consolidación de una tendencia de años anteriores. De este modo, aunque aparentemente las cifras sobre convenios son semejantes encierran fenómenos subyacentes distintos.

En síntesis, en 1993 hay plena actividad sindical, expresada en altas tasas de afiliación sindical, de negociación colectiva y de población cubierta. En tanto que el 2001 presenta la más baja relación entre contrato y convenio (1,3) y también la menor cantidad de afiliados de sindicatos de empresa, que son los que negocian (ver cuadro N°2), en el período 1990 –2004.

Se debe consignar que en el 2001, y ad portas de la reforma laboral, se detectó una inusual cantidad de finiquitos¹²³, lo que sugiere comportamientos uniformes de empleadores, sensibles a la actividad legislativa, destinados a neutralizar mayores costos frente a eventuales decisiones de despido y de rotación laboral. Con tal propósito, se pactaron negociaciones bajo la modalidad de convenios tipificándose, en algunos casos, convenios individuales múltiples.

Finalmente, cabe señalar que la proporción de trabajadores cubiertos por contratos acusa una caída desde 1992 al 2000 e inicia, para los últimos 3 años, una recuperación importante, pero sin alcanzar todavía niveles más altos como los de los años 1986, 1987, 1991 y 1992.

¹²³DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2002). “Avisos de término de contrato” en Revista “Temas laborales”. Departamento de Estudios. Santiago de Chile. Págs.10 – 13.

Cuadro N°15
Total de trabajadores involucrados en negociación colectiva por tipo de instrumento y entidad negociadora.
(serie anual: 1990 – 2004)

Años	Total de trabajadores involucrados en negociación colectiva					
	Por negociación de sindicato			Por negociación de grupo negociador		
	Contrato	Convenio	Total	Contrato	Convenio	Total
	N°	N°	N°	N°	N°	N°
1990	119.702	19.035	138.737	18.113	27.706	45.819
1991	175.621	24.160	199.781	24.637	27.967	52.604
1992	143.294	34.720	178.014	14.378	34.053	48.431
1993	160.281	45.481	205.762	13.174	36.290	49.464
1994	144.517	35.219	179.736	11.045	35.978	47.023
1995	132.463	28.739	161.202	13.495	35.392	48.887
1996	146.369	26.338	172.707	11.196	41.756	52.952
1997	107.977	38.627	146.604	12.643	33.009	45.652
1998	121.633	29.429	151.062	15.301	39.867	55.168
1999	87.779	30.290	118.069	9.691	34.074	43.765
2000	100.727	22.948	123.675	19.148	39.969	59.117
2001	80.405	24.156	104.561	9.473	46.173	55.646
2002	103.841	41.482	145.323	11.544	18.985	30.529
2003	87.056	29.117	116.173	8.124	13.688	21.812
2004	109.164	29.438	138.602	8.524	18.086	26.610

Fuente: Dirección del Trabajo

Es preciso consignar que los trabajadores involucrados en negociación colectiva correspondiente a fallos arbitrales, 173 en 1990, 1.480 en 1991, 41 en 1994 y 487 en el 2000 se han adicionado al total de trabajadores por negociación de sindicato en la categoría de contrato.

La información del cuadro permite avanzar en la caracterización de la negociación y poner de relieve tres características de consideración.

La primera, se refiere a que el sindicato, como entidad negociadora, privilegia los contratos por sobre los convenios, sin perjuicio de que se advierte una importante población de trabajadores sindicalizados cubiertos bajo convenios en todos los años de la serie.

Una segunda característica que se observa por simple inspección, consiste en que uno (1) de cada tres (3) o de cada cuatro (4) trabajadores sindicalizados, según el año de la serie, ha negociado con su empleador mediante coalición de trabajadores sin pertenecer a alguna organización sindical, con excepción de los años posteriores a la reforma laboral del 2001, en los cuales dicha relación baja a cerca de un (1) trabajador por cada cinco (5) sindicalizados, lo que sugiere una asociación positiva entre la reforma y la disminución de los grupos negociadores.

El tercer aspecto muestra que, al contrario de lo que sucede con los sindicatos, el grupo negociador suscribe de preferencia convenios por sobre contratos, situación que se aprecia en todos los años de la serie y particularmente en el período previo a la reforma.

Los datos expuestos vienen a confirmar que el grupo negociador, allí donde existe sindicato, necesariamente resta fuerza a la negociación sindical y que la opción que representa otorga amplias ventajas al empleador, puesto que negocia con grupos pequeños, por definición transitorios, normalmente sin experiencia y sin dirigentes establecidos¹²⁴.

¹²⁴HERRERA, Gonzalo (1992). “**La negociación colectiva: eje de la acción sindical**”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago, Chile. Pág. 141

Cuadro N°16

Instrumentos colectivos suscritos, reajuste real inicial promedio (%), reajustabilidad futura como % del IPC y porcentaje de trabajadores comprendidos en esos beneficios, período de reajustabilidad futura (promedio en meses) y promedio de la vigencia pactada de los instrumentos colectivos.

(Serie anual: 1985 – 2004)

Años	Instrumentos colectivos suscritos					
	Reajuste real inicial promedio		Reajustabilidad futura como % del IPC		Periodo de reajustabilidad futura (en meses)	Vigencia pactada promedio (meses)
	%	% de trabajadores comprendidos	%	% de trabajadores comprendidos		
1985	0,15	s/i	91,56	s/i	7,1	25
1986	0,74	83,6	95,27	87,1	6,8	28
1987	1,06	89,6	96,75	89,3	7,0	25
1988	1,82	83,5	98,75	89,0	6,5	27
1989	4,06	81,8	99,49	87,8	6,1	26
1990	3,78	78,0	99,16	78,4	6,0	27
1991	2,20	84,3	99,44	91,4	6,2	26
1992	2,59	80,1	99,65	80,7	5,9	26
1993	2,25	73,8	99,90	91,4	6,0	27
1994	1,71	64,3	99,78	87,5	6,1	26
1995	1,68	58,9	99,78	84,8	5,9	27
1996	1,43	57,4	99,84	72,5	5,7	28
1997	1,44	60,8	99,92	80,9	6,0	29
1998	0,96	60,1	99,80	72,5	5,9	30
1999	0,55	67,0	100,20	76,0	6,3	29
2000	0,85	80,0	98,40	86,8	6,4	30
2001	0,64	65,5	99,56	70,3	6,5	31
2002	0,62	68,5	100,00	78,9	6,9	29
2003	0,93	70,3	100,10	81,3	7,2	29
2004	0,76	63,5	100,15	75,8	6,9	29

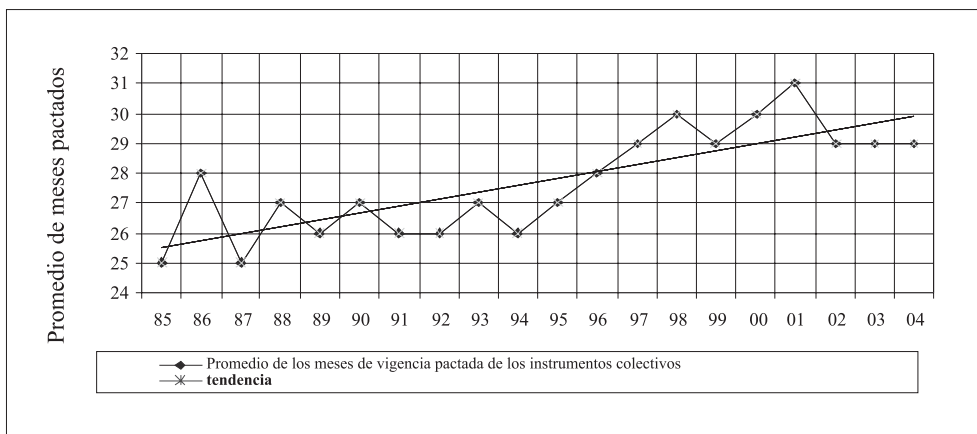
Fuente: Dirección del Trabajo

Las distintas dimensiones asociadas a la negociación colectiva, a nivel nacional, muestran en la expresión del promedio, como indicador que caracteriza los datos agregados, resultados poco alentadores. Previamente a entrar a los resultados

obtenidos por la negociación colectiva y desde una perspectiva general se tiene que a lo largo de las dos décadas ha aumentado, aunque de manera irregular, la vigencia pactada de los instrumentos colectivos en su conjunto desde los 25 meses en los años iniciales de la serie a los 29 meses como promedio en cada uno de los tres últimos años y como claramente se podrá observar en el gráfico siguiente.

Dicho promedio contempla la vigencia pactada de instrumentos colectivos suscritos mediante negociación reglada (contratos colectivos), fallos arbitrales y por negociación directa o sin sujeción de normas de procedimientos (convenios colectivos)¹²⁵.

Gráfico N°2
Promedio de los meses de vigencia pactada
de los instrumentos colectivos por año.
(Serie anual: 1985 – 2004)



Fuente: Dirección del Trabajo

Ahora bien, una de las características actuales relativas al entorno de la empresa consiste en el aumento de la incertidumbre o de su variabilidad (piénsese solamente en las oscilaciones del precio de la energía) y ése es el fundamento que sostiene su

¹²⁵En contratos colectivos y fallos arbitrales, la ley señala una duración mínima de dos años y una máxima no superior a cuatro años de la vigencia del instrumento (Art.347, Inc.1º, del Código del Trabajo). Para los convenios colectivos permite la duración que las partes acuerden (Art.314, Inc.1º; Art.314. Inc. final y Art.351, del Código del Trabajo) y lo mismo acontece en los convenios colectivos suscritos bajo normas mínimas de procedimiento (Art.314 bis, del Código del Trabajo).

reclamo de flexibilidad para estar en condiciones de abordar un medio ambiente esencialmente competitivo y dinámico.

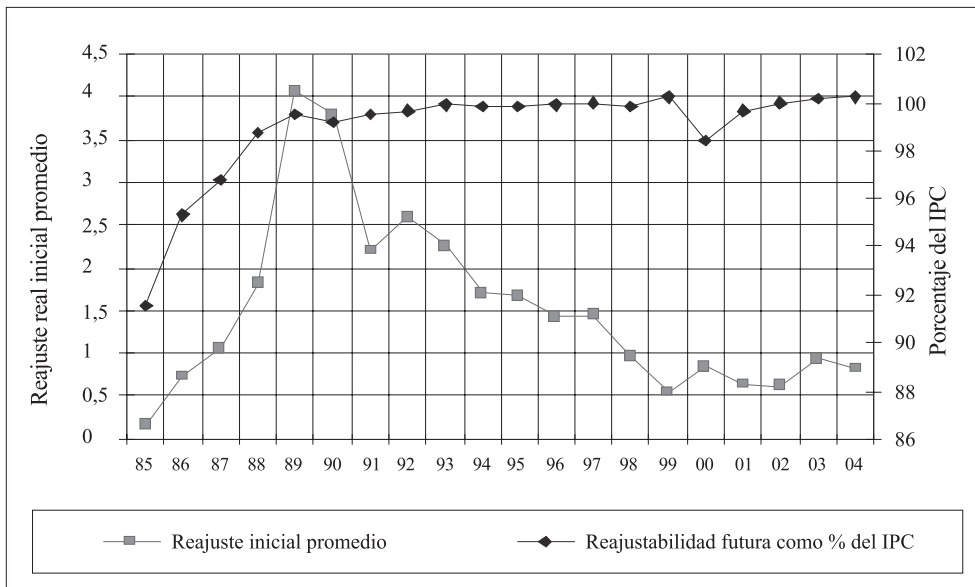
De allí que se hubiere podido esperar que el promedio de la vigencia pactada de los instrumentos suscritos estuviera centrada en los niveles mínimo de vigencia que establece la ley. Surge entonces una pregunta ¿Cómo es posible que la tendencia que muestran los datos sea aumentar, en promedio, la vigencia pactada de instrumentos colectivos? Aparentemente dicha tendencia va en sentido contrario de la demanda por flexibilidad. Y, en el orden explicativo ¿Cómo se compatibilizan tales tendencias? Pueden señalarse variadas hipótesis con distinto rango de plausibilidad.

Una primera hipótesis dice relación con la preferencia de los sindicatos y grupos negociadores por prolongar en el tiempo condiciones de trabajo y salariales conocidas y, por ende, disminuir incertidumbres, situación en la cual se concitaría simultáneamente el interés del empleador para resolver temas de la negociación aplicable en el mediano y largo plazo.

Esta hipótesis no atiende un hecho esencial consistente en la inflexibilidad en que para la gestión de la empresa acarrea la mayor duración de la vigencia de los instrumentos colectivos. Pero, aquí cabría preguntarse si las condiciones generales de flexibilidad en el plano laboral, como la disposición sobre “necesidades de la empresa” que permiten ajustar la plantilla del personal o las cláusulas sobre remuneración variable permiten hacer frente a cambios ocurrientes en el entorno de la empresa. Una hipótesis adicional señala que los aumentos en el período de vigencia pactada por la negociación es posible porque sus resultados representan esfuerzos financieros admisibles a la variabilidad del ambiente.

El conocimiento sobre los resultados de la negociación puede agregar antecedentes sobre la materia comentada. Estos datos de resultados excluyen los bonos de término de conflicto, la suma alzada aplicada sobre las remuneraciones y las variaciones a la remuneración variable. No obstante, las limitaciones mencionadas, entrega información valiosa de diagnóstico sobre el desenlace de la negociación colectiva a nivel nacional.

Gráfico N°3
Reajuste real inicial promedio y reajustabilidad futura promedio como porcentaje del IPC. (Serie anual: 1985 – 2004)



Fuente: Dirección del Trabajo

El gráfico ilustra la orientación que adquieren las dos dimensiones más importantes relativas a las remuneraciones y permite apreciar las tendencias de las mismas, reajuste real inicial promedio y reajustabilidad futura como porcentaje del IPC.

Se aprecia que ambas dimensiones, en el comienzo de la serie (1985) detentan niveles muy bajos con tendencia creciente y donde el reajuste real inicial promedio incluso se torna muy importante en la negociación (años '88 y '89) para luego decaer a partir del '97 a niveles iguales o inferiores al 1%. Probablemente, la negociación en los años iniciales de la serie, con niveles más altos que en los años restantes, está mas centrada en el reajuste real inicial por la urgencia de mejorar el nivel salarial. Asimismo se aprecia que no todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva han estipulado con sus empleadores en los respectivos instrumentos colectivos suscritos reajuste real inicial promedio, beneficio, que en términos generales, comprende un porcentaje mayoritario, aunque decreciente, del total de trabajadores involucrados en negociación colectiva respecto de los primeros años de la serie.

Paralelamente, la reajustabilidad futura como porcentaje del IPC a partir de 1993, y con la excepción de los años 2000 y 2001 se sitúa de manera igual o superior al 99,8%. De este modo, la tendencia de ambos componentes de la negociación a lo largo de la serie de estudio va cristalizando en un reajuste inicial real que establece mejoría en la medida que se acuerda indexación de las remuneraciones.

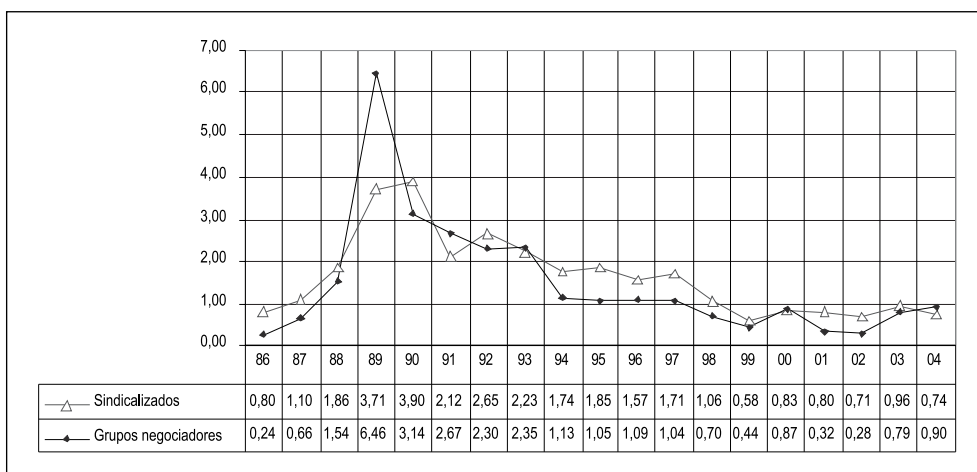
Cuadro N°17
Reajuste inicial promedio, reajustabilidad futura como porcentaje del IPC y
período de reajustabilidad futura, por entidad negociadora.
(Serie anual: 1986 – 2004)

Años	Instrumentos colectivos suscritos					
	Reajuste inicial promedio		Reajustabilidad futura como % del IPC		Periodo de reajustabilidad futura (en meses)	
	Sindicato	Grupo negociador	Sindicato	Grupo negociador	Sindicato	Grupo negociador
1986	0,80	0,24	95,59	93,28	6,71	7,00
1987	1,10	0,66	97,97	86,52	7,02	7,03
1988	1,86	1,54	99,29	95,73	6,30	7,57
1989	3,71	6,46	99,65	98,45	6,44	6,14
1990	3,90	3,14	99,45	98,02	5,92	6,44
1991	2,12	2,67	99,67	98,32	6,30	6,15
1992	2,65	2,30	99,72	99,65	5,85	6,09
1993	2,23	2,35	99,93	93,81	6,01	5,99
1994	1,74	1,13	99,84	99,54	6,13	5,88
1995	1,85	1,05	99,72	99,99	5,72	6,37
1996	1,57	1,09	99,86	99,78	5,67	5,34
1997	1,71	1,04	99,89	99,98	5,90	6,36
1998	1,06	0,70	99,77	99,90	5,84	6,31
1999	0,58	0,44	100,2	100,2	6,10	6,50
2000	0,83	0,87	98,90	97,4	6,40	6,50
2001	0,80	0,32	99,60	99,50	5,50	6,70
2002	0,71	0,28	100,0	100,10	7,00	6,50
2003	0,96	0,79	100,1	99,90	7,20	7,20
2004	0,74	0,90	100,0	101,4	6,80	7,10

Fuente: Dirección del Trabajo

La información del cuadro desagrega información anterior, en el sentido que informa por entidad negociadora el resultado económico de la negociación. El reajuste real inicial promedio expresa la mejoría salarial, en tanto que el porcentaje de reajustabilidad futura y el período de reajustabilidad se refieren a la preservación del poder adquisitivo de los salarios. Los gráficos que siguen son ilustrativos de los resultados económicos obtenidos.

Gráfico N°4
Reajuste real inicial promedio para trabajadores sindicalizados
y trabajadores de grupos negociadores.
(Serie anual: 1986-2004)

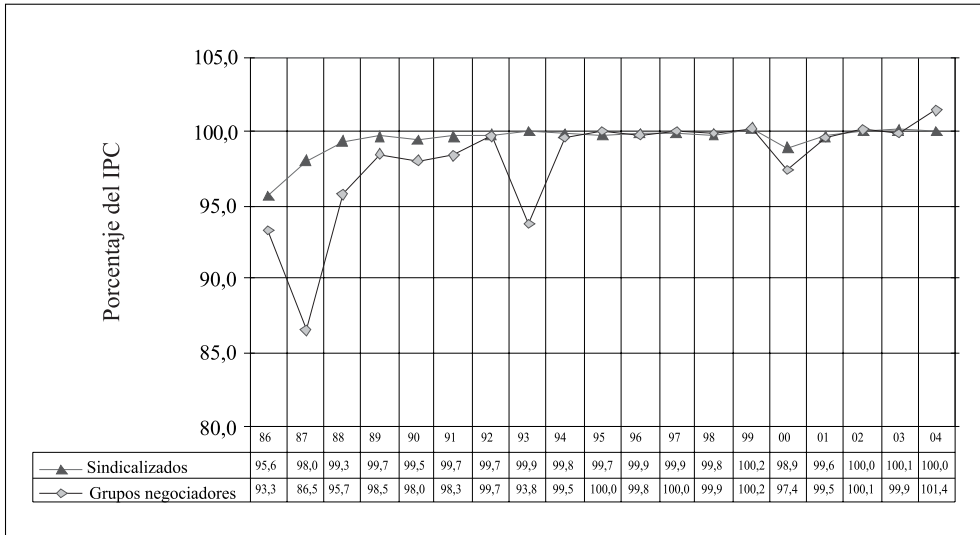


Fuente: Dirección del Trabajo

Se aprecia fácilmente que los trabajadores sindicalizados, a lo largo de 19 años y con la excepción de cinco años, 1989, 1991, 1993, 2000 y 2004, obtienen reajustes reales iniciales promedio superiores a los obtenidos por los grupos negociadores. Lo cual muestra que la acción del sindicato preserva de mejor manera las expectativas previas de los trabajadores de obtener mejorías a través de la negociación.

Por otro lado, cabe hacer presente que a partir de 1999 y hasta el 2004 los trabajadores, sindicalizados o mediante coalición, obtienen por negociación colectiva reajustes reales iniciales promedio inferiores al 1%.

Gráfico N°5
Reajustabilidad futura promedio como porcentaje del IPC obtenidos
anualmente en negociaciones colectivas por trabajadores sindicalizados
y de grupos negociadores.
(Serie anual: 1986-2004)



Fuente: Dirección del Trabajo

Dos aspectos caben señalar de la información del gráfico:

Primero, se observa como tendencia, que a partir de 1988 y con la excepción del año '93 para los grupos negociadores y el año 2000 para sindicalizados y grupos negociadores, la reajustabilidad futura, como porcentaje del IPC, se sitúa por sobre el 99%. Lo cual significa que en la negociación radica la indexación de los salarios.

El segundo aspecto se refiere a que los sindicalizados han conseguido, en materia de reajustabilidad futura, mejores condiciones que los grupos negociadores.

Finalmente, a dichas observaciones cabe añadir que el período considerado para la reajustabilidad futura, medido en meses, fluctúa entre los 5,4 y 7,2 meses en la serie 1986-2004 y, en este aspecto no se advierten diferencias significativas entre lo obtenido por sindicalizados y trabajadores de grupos negociadores.

Cuadro N°18
Instrumentos colectivos suscritos anualmente que
contemplan beneficios adicionales (En %)
(Serie anual: 1996 – 2000)

Beneficios Adicionales	Porcentaje de instrumentos colectivos con beneficios adicionales (%)				
	1996	1997	1998	1999	2000
Asignación de antigüedad mensual	12	10	11	10	13
Pago permisos sindicales	15	14	18	16	19
Paseo anual	20	17	21	20	19
Capacitación	20	20	27	21	26
Gratificación convencional garantizada	31	27	34	37	35
Incentivos y bonos	26	29	34	36	32
Indemnización años servicios convencional	39	29	38	38	40
Pago de licencias médicas	35	29	40	34	37
Asignación natalidad	54	47	57	58	58
Asignación de colación	60	51	62	53	70
Asignación escolar	65	55	69	56	68
Asignación de movilización	72	63	74	67	74
Aguinaldo navidad	76	69	77	81	77
Aguinaldo de fiestas patrias	75	69	78	81	77
Total instrumentos colectivos (N° base)	2.550	2.674	2.188	2.321	2.097

Fuente: Dirección del Trabajo

Tres aspectos pone de relieve la información del cuadro:

En primer lugar, la diversidad de beneficios adicionales a los incremento reales iniciales de las remuneraciones y de reajustabilidad futura estipulados en los instrumentos colectivos, beneficios que se encuentran presentes en un porcentaje relativamente estable en el total de instrumentos colectivos en los años contemplados en la serie.

Luego, cabe señalar que los beneficios adicionales más generalizados, presentes en sobre el 50% del total de instrumentos colectivos en los años de la serie, con la excepción de la asignación de natalidad en el año 1997, se refieren a dicha asignación

y a las de colación, escolar y de movilización, y a los aguinaldos de navidad y de fiestas patrias.

Una tercera característica radica en el porcentaje creciente de instrumentos colectivos con beneficios adicionales referidos a la asignación de colación, del 60% en 1996 al 70% del total de instrumentos el 2000; a capacitación, del 20% en 1996 al 26% del total de instrumentos el 2000 e incentivos y bonos que del 26% en 1996 ascienden al 32% del total de instrumentos el 2000.

Un aspecto colateral digno de mención, por cuanto refleja una preocupación prioritaria de proporciones significativa de trabajadores del sector privado, consiste en que sobre un tercio de los instrumentos colectivos, con la excepción de 1997, contiene como beneficios del contrato colectivo el pago de los tres primeros días de las licencias médicas iguales o inferiores a diez días, en los cuales la ley ha relevado del financiamiento a las instituciones de salud previsional y ha hecho recaer su costo en el trabajador¹²⁶.

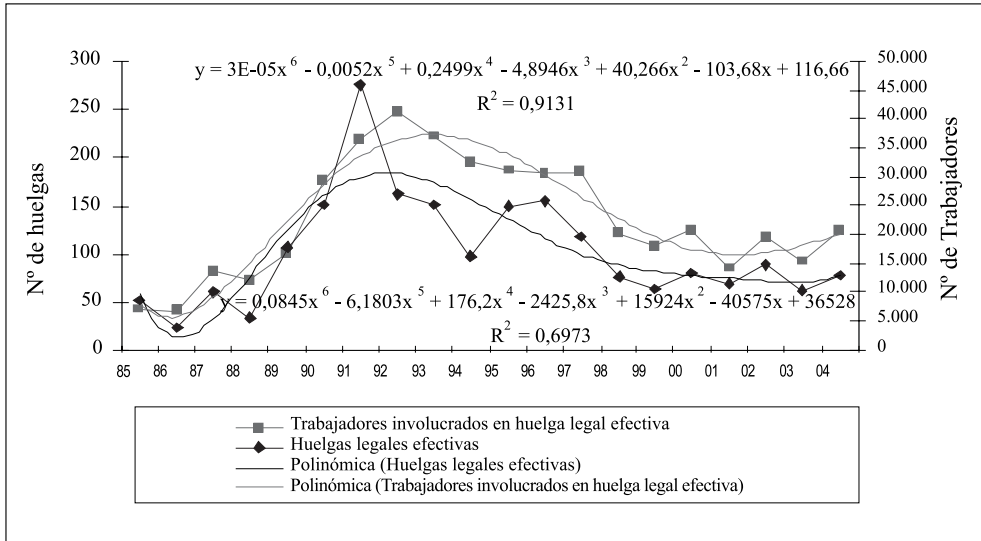
Finalmente, es dable inferir un escaso impacto de la negociación, en el nivel agregado, respecto de la extensión de los beneficios adicionales obtenidos al conjunto de trabajadores involucrados en la negociación, dado que ocho (8) de un total de catorce (14) beneficios adicionales acusan presencia en el 40% o menos del total de instrumentos colectivos suscritos. Por otro lado, casi todos los beneficios adicionales presentes en el 50% o más del total de los instrumentos suscritos consisten en beneficios tradicionalmente obtenidos asimismo por trabajadores que no negocian colectivamente.

7.6 Conflictividad laboral

Diversas medidas e indicadores pueden dar cuenta de la conflictividad laboral. Desde el punto de vista jurídico, la huelga (legal) está reconocida sólo para la negociación colectiva reglada y, en consecuencia, muestra una muy reducida dimensión de la conflictividad de las relaciones laborales, aquella que reside en los desencuentros entre expectativas del proyecto de contrato colectivo.

¹²⁶El DFL N°44, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 1978, aplicable a trabajadores dependientes del sector privado, señala: "Los subsidios se devengarán desde el primer día de licencia médica, si este fuere superior a 10 días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo".

Gráfico N°6
Huelgas legales efectivas y trabajadores involucrados.
(Serie anual: 1985 - 2004)



Fuente: Dirección del Trabajo

La información del gráfico permite constatar, primero que el número de trabajadores en huelga efectiva aumenta de manera constante desde 1985 hasta 1991 y a partir de dicho año disminuye hasta 1999, luego, dentro de los bajos niveles descritos, los años 1999, 2001 y 2003 presentan menor cantidad de trabajadores en huelga legal efectiva que los años 2000, 2002 y 2004.

Considerando el patrón continuo de aumentos y disminuciones de trabajadores en huelga efectiva que se observa para los últimos años, la aplicación de una curva de tendencia polinómica de sexto grado, se ajusta con bastante propiedad a los comportamientos en los 20 últimos años en la materia, el cual dibuja una especie de campana, y permite dar cuenta en un 91% de las variaciones que presentan los datos.

Algo similar ocurre con el número de huelgas efectivas, ya que trabajadores y huelga efectiva, son parte del mismo conflicto efectivo, las cuales suben sostenidamente desde 1989 hasta 1992 y luego decrecen de manera regular hasta 1999, y a partir del

nivel allí alcanzado se producen anual y alternativamente aumentos y disminuciones en el número de huelgas.

La curva polinómica de sexto grado refleja las variaciones de los datos sobre huelga efectiva aún cuando el coeficiente de determinación (R^2) indica esta vez que las variaciones son explicadas sólo en un 70% por la forma de la curva, dado que es afectado por el valor anómalo en la serie del año 1991.

De manera concomitante, con la disminución que ha experimentado la negociación colectiva la tendencia de las huelgas legales efectivas y de los trabajadores comprendidos en dichas huelgas legales es decreciente en los últimos años.

VIII.- CONCLUSIONES

El análisis de la información permite establecer conclusiones respecto de la sindicalización y negociación colectiva en distintos niveles de generalidad sobre las interrogantes de estudio. Debe recordarse que éstos estaban referidos a las características de la asociatividad laboral, reflejadas o medidas mediante series cronológicas, y para distintas categorías entre las que cabe citar sectores público y privado, rama económica y género, y también de la negociación colectiva en cuanto a su cobertura e instrumentos.

Junto con el análisis de las series cronológicas para el período comprendido entre 1985 y 2004, las conclusiones integran los perfiles de la institucionalidad laboral y los fenómenos que en la actualidad afectan el trabajo en nuestro país, por lo que a la caracterización de elementos propios de la sindicalización y negociación colectiva se unen otros considerados importantes y asociados a su presencia.

Desde el punto de vista descriptivo, nivel de profundidad del estudio, se tienen los comentarios y conclusiones siguientes para los ámbitos que se indican:

8.1. Asociatividad laboral

La afiliación sindical atraviesa por tres fases diferenciadas en el período 1985–2004: una, de expansión, que comprende desde 1985 a 1992; una segunda, de contracción, que abarca desde 1993 a 1999 y la tercera, del 2000 al 2004, de recuperación moderada.

La primera fase, se muestra muy potente y de 3.741 sindicatos, con una población activa de 360.963 afiliados en 1985, se pasa a 8.323 sindicatos con 724.065 afiliados en 1992. Es decir, se extiende de manera importante la organización sindical. En la segunda fase, y luego de siete años, más de 1000 sindicatos han desaparecido y la población sindical ha perdido 144.000 afiliados. En la tercera fase, comienza una recuperación en el número de sindicatos que se incrementan en un 22% respecto del año inicial de la fase (2.000) y un incremento más modesto de la población sindicalizada de un 14%.

¿Qué factores estarían detrás de tales cifras o cómo interpretar las mismas?

Cabe señalar cuatro aspectos de importancia macrosocial que se encuentran asociados temporalmente, a saber: protagonismo del movimiento sindical, cambios en la composición de la fuerza de trabajo ocupada, cambios en el mercado de trabajo y cambios en la actividad sindical a nivel de rama, cuya influencia combinada se estima de rango variable y que poseen implicancia lógica con cada una de las fases bajo examen.

El primero, referido al protagonismo del movimiento sindical en los conflictos sociales y políticos en la segunda mitad de la década de los '80 y hasta la firma de los acuerdos marco en el primer gobierno democrático, es coincidente con la primera fase de expansión, en tanto que la pérdida de protagonismo en la audiencia pública, de propuestas, sumado a la postergación de las reformas para disminuir los desequilibrios entre empleadores y trabajadores y avanzar en un modelo de relaciones laborales autónomo entre los actores, es coincidente con la fase de contracción.

Las reformas a la legislación laboral entre 1991–1993, sobre terminación del contrato de trabajo y de estabilidad en el empleo, de centrales sindicales, de negociación colectiva y organizaciones sindicales y otros cambios laborales cuyos propósitos consistían en mejorar la protección del trabajador para reducir los desequilibrios de la relación entre empleadores y trabajadores¹²⁷ no fueron suficientes, como lo temía el movimiento sindical, para mantener el dinamismo que mostraban las tendencias de afiliación entre 1985 y 1992.

Un segundo aspecto, se refiere a que en el período 1985–2004 las variaciones de la afiliación sindical se muestran sensibles a los cambios en la composición de la fuerza de trabajo ocupada, especialmente por la mayor importancia relativa de los trabajadores por cuenta propia y de las mujeres en la fuerza de trabajo asalariada. Estos factores intervienen en la tercera fase, de recuperación, y las magnitudes de la afiliación de los años 2003 y 2004, se debe esencialmente a la afiliación sindical femenina, superior a la del hombre en términos absolutos y relativos.

El balance en la magnitud de la afiliación sindical para el período 1985–2004 muestra que los cuatro tipos de sindicatos base tuvieron incrementos en la afiliación. Pero, mientras en tres de ellos, de empresa, de interempresa, de trabajadores independientes

¹²⁷Leyes N°19.010, N°19.049, N°19.069 y N°19.259.

y de trabajadores eventuales y transitorios, los incrementos fueron muy superiores al experimentado para dicho período por la fuerza de trabajo ocupada, la afiliación al sindicato de empresa, que es el que negocia, se incrementó en la misma medida que la experimentada en la fuerza de trabajo ocupada. En otras palabras, en el año 2004, final de la serie cronológica en estudio, la participación relativa de la población del sindicato de empresa, es prácticamente semejante a la de 1985, año de inicio de la serie.

Los cambios en el mercado de trabajo configuran un tercer aspecto de progresiva incidencia en las distintas fases por la que atraviesa la afiliación sindical, particularmente por niveles crecientes en el tiempo, de la rotación laboral y la generalización de empleos precarios.

No resulta extraño, entonces, que los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios en el período 1985–2004 exhiban el mayor aumento de afiliación de los sindicatos de base, equivalente al incremento promedio anual de casi tres veces el incremento promedio anual de la fuerza de trabajo ocupada, lo que les permitió cuadruplicar la afiliación en el período, aunque tales sindicatos no tengan derecho a negociación colectiva reglada ni a la negociación directa si el empleador no acuerda negociar.

Luego ¿Qué impulsa la afiliación en ese tipo de sindicato si la negociación es una eventualidad poco probable? Aparte de la representación de incumplimientos contractuales, beneficios de carácter mutualista, un incentivo funcional para las inquietudes actuales del trabajador sobre inestabilidad laboral y escasez de empleo, consiste en la disponibilidad de información sobre ofertas de empleo, servicio que este tipo de sindicato y el sindicato de interempresa, de manera más informal que estructurada, ofrecen a sus miembros.

El cuarto aspecto dice relación con la incidencia de la rama económica como foco de la actividad sindical. Así, se advierten desplazamientos en la importancia de la afiliación respecto de las ramas económicas de Industria, Transportes y Minería que concentraban más de la mitad de la afiliación en el año inicial de la serie (1985), en favor de las ramas de Servicios, Comercio e Industria, en ese orden, en el 2004, que en conjunto encierran el 52% del total de la población sindical. En el hecho, la pérdida de protagonismo del movimiento sindical se presenta asociadamente con la pérdida de importancia relativa en la afiliación de las ramas de mayor tradición sindical, Industria y Minería.

Por otra parte, los desplazamientos de la afiliación por rama han involucrado la afiliación sindical femenina por su mayor participación en la fuerza de trabajo ocupada en las ramas de Servicios y Comercio.

Al finalizar esta dimensión del estudio, cabe señalar que los datos no avalan una presunta desafección de los trabajadores por la asociatividad laboral. En efecto, cabe plantear tres consideraciones en la materia.

Una, la aplicación de la reforma laboral del 2001 que, entre otros aspectos, extendió la protección a los trabajadores mediante la ampliación y cobertura del fuero sindical, mayores sanciones a las prácticas antisindicales, y que paralelamente disminuyó las restricciones para la formación de sindicatos, muestra una influencia directa y positiva en la generación de nuevos sindicatos y de población sindicalizada.

La segunda, se refiere a que los índices de asociatividad laboral son bastante más altos en el sector público, con empleos en general más estables, que en el sector privado. Existe evidencia que la asociatividad, en cuanto orientación y conducta del trabajador, se encuentra asociada a una estabilidad en el empleo¹²⁸, aspecto que no concurre en la realidad que vive una proporción significativa de trabajadores del sector privado¹²⁹.

La última consideración, plantea una interrogante que va en sentido contrario al de una genuina desafección de los trabajadores por la asociatividad.

En rigor, la asociatividad laboral del sector privado se expresa en mejor forma en el crecimiento de los sindicatos de interempresa, de trabajadores estacionales y transitorios e incluso en el de trabajadores independientes. Tales sindicatos no negocian y por lo tanto no desarrollan intereses económicos contrapuestos, crecen de manera significativa, en la serie 1985–2004, y contribuye a ello la normativa que permite a los trabajadores dependientes de ambos tipos de sindicatos mantener la afiliación en el caso de cesación en la prestación laboral.

¹²⁸GUERRA A., Pablo (1995). “**Participación sindical: ¿Hacia un nuevo perfil del sindicalizado?**”. Op.cit.

¹²⁹Una encuesta nacional da cuenta que el 77,5% de los trabajadores está de acuerdo con la afirmación “Puedo quedar cesante de un momento a otro”. Academia de Humanismo Cristiano (2004). “**Las chilenas y los chilenos frente a la modernización, seguridad ciudadana, relaciones de género y relaciones étnicas**”. Escuela de Sociología. Santiago, Chile. Pág.6. La muestra de la encuesta es probabilística, con un error máximo estimado de 2,2% y un nivel de confianza del 95%.

Por el contrario, el sindicato de empresa, que negocia y con mayor importancia relativa en la población sindical, no ha experimentado un crecimiento real en el período bajo estudio y, en este caso, en conformidad a la normativa, la cesación laboral del trabajador provoca su desafiliación. Luego, se tiene que la tasa de afiliación sindical es críticamente vulnerable a los niveles de rotación laboral, niveles cuya aceleración ha sido progresiva en los últimos años en el país.

8.2. Negociación colectiva

Las conclusiones sobre la negociación colectiva apuntan a dos dimensiones, una en cuanto mecanismo de regulación de las relaciones laborales en los ambientes en los cuales se desarrollan, otra como eje del modelo de relaciones laborales prevaleciente.

8.2.1. Mecanismo de regulación

Las conclusiones como mecanismo de regulación de las relaciones laborales consideran los aspectos salariales esenciales y sujetos a comparación, esto es, tipo de instrumento suscrito, reajuste real inicial promedio, reajustabilidad futura promedio como porcentaje del índice de precios al consumidor (IPC) y período de reajustabilidad promedio. Asimismo, dan cuenta de los beneficios adicionales más recurrentes contenidos en los instrumentos suscritos. Omiten, en consecuencia, estipulaciones de las condiciones de trabajo que, en lo principal, más que nuevas materias de negociación, detallan la modalidad acordada sobre diversas materias que obliga la ley.

Respecto del reajuste real inicial promedio, materia clave que indica la mejoría real de la situación salarial producto de la negociación, cabe diferenciar gruesamente tres etapas.

Una, muy pequeña, que comprende los años 1985 y 1986, escenarios post crisis 81-82, con reajustes reales iniciales promedio muy pequeños del 0,15% y 0,75% respectivamente. La segunda etapa, abarca desde 1987 hasta 1999, con reajustes reales iniciales variables que fluctúan entre 1,06% (1987) hasta 4,06% (1989) y lo que caracteriza la etapa es que en todos los años el reajuste real inicial promedio supera el 1%, en tanto que en la tercera etapa, desde el 2000 al 2004 los reajustes son inferiores al 1%.

Dado que dicho indicador (reajuste real inicial promedio) consiste en un promedio, y no se dispone de la dispersión respecto de dicha medida de tendencia central, no se está en condiciones de conocer el rango de variabilidad del reajuste real inicial.

En cuanto a las entidades negociadoras, una tendencia importante de anotar consiste en que el sindicato obtuvo reajustes reales iniciales promedio superiores a lo que obtuvieron los grupos negociadores en 15 de los 20 años de la serie considerada (1985 - 2004).

Por otro lado, y referido a la reajustabilidad futura promedio como porcentaje del IPC, a partir de 1989 en adelante, la tendencia refleja que es del orden del 99% respecto del IPC y uniforme en todos los años de la serie, con la excepción del año 2000, y permite concluir que todas las negociaciones, regladas o sin sujeción a normas de procedimiento, han procurado asegurar, al menos, la mantención del poder adquisitivo de los salarios. Los antecedentes disponibles tampoco indican en este caso la dispersión respecto del promedio, pero la uniformidad de la serie, sugiere un comportamiento homogéneo en la materia y también con relativa independencia de la entidad negociadora y del tipo de instrumento suscrito.

De manera semejante, el período de reajustabilidad futura promedio presenta una tendencia uniforme en la serie; en el año inicial, 1985, fue de 7,1 meses y en el año 2004 de 7,0 meses, con un rango de variación máxima entre los años de la serie de 1,5 meses. Cabe señalar, sin embargo, que los sindicatos obtienen una pequeña ventaja en la negociación, con la reajustabilidad futura de los salarios en un promedio ligeramente menor de tiempo respecto de los grupos negociadores.

¿Cómo evaluar los reajustes obtenidos por los trabajadores? En primer término, la negociación colectiva habría asegurado, en gran medida, la indexación salarial para una cobertura sobre el 80% del total de trabajadores involucrados en negociación colectiva en 12 de los 20 años que contempla el estudio. En el resto de los años considerados la cobertura oscila entre el 70 a 80% de los trabajadores que negociaron anualmente.

En cuanto a determinar el nivel de incrementos reales de las remuneraciones, no se dispone de los beneficios monetarios complementarios a los reajustes reales iniciales promedio para establecer afirmaciones taxativas en la materia. Sobre los reajustes reales iniciales promedio mismos, a nivel agregado, cabe calificarlos de modestos, si se atiende que la negociación se origina predominantemente en medianas y grandes empresas que exhiben una productividad media del trabajo superior a la media

nacional. Es importante anotar que la cobertura de trabajadores con reajuste inicial promedio respecto del total de los involucrados anualmente en negociación colectiva ha disminuido respecto de los primeros años de la serie en estudio.

Por otro lado, la tendencia creciente del promedio de meses de vigencia de los instrumentos suscritos apuntala, indirectamente, la apreciación antes efectuada, puesto que tales reajustes no estarían afectando la capacidad financiera de la empresa, ni tampoco eventuales contingencias derivadas de la variabilidad del entorno y de la mayor incertidumbre asociada a una mayor vigencia de los instrumentos.

Finalmente, información relativa a los beneficios adicionales más extendidos en los instrumentos colectivos, esto es, que acusan presencia en sobre el 50% del total de tales instrumentos suscritos anualmente, para un período de cinco años de las dos décadas bajo estudio (1996–2000), revela que están referidos a un conjunto de beneficios que representan contribuciones tradicionalmente obtenidas por los trabajadores en la relación laboral, con o sin negociación con sus empleadores, como los aguinaldos de fiestas patrias, de navidad y año nuevo y asignaciones de colación y movilización.

8.2.2. Eje de un modelo de relaciones laborales

La negociación colectiva presenta, en la serie 1985–2004, dos tendencias respecto de los trabajadores cubiertos por la negociación. Una, cobertura creciente desde 1985 a 1992, donde alcanza al 14,4% de la fuerza de trabajo asalariada y otra, la tendencia prevaleciente, desde 1993 al 2004, que señala una caída, en términos absolutos y relativos de la cobertura, reflejado en la tasa del 7,6% respecto de la fuerza de trabajo asalariada.

Una conclusión es manifiesta. La negociación colectiva, como institución del trabajo, no ha logrado transformarse en el eje de un modelo de relaciones laborales. Si se atiende a su extensión, la negociación colectiva en Chile es un fracaso. La inmensa mayoría de los trabajadores en el país no rige sus condiciones de trabajo por dicho mecanismo. De modo que aunque la negociación es un derecho, su ejercicio es muy limitado. La individualización de los contratos no constituye una tendencia, es una realidad. Tres aspectos se presentan asociados a dicho escenario, dos de los cuales, originados en la legislación, asumen un carácter estructural o condicionantes del universo de trabajadores en posición de efectuar negociación colectiva, y el que resta, descansa en los antecedente más inmediato del nivel de sindicalización y de su fuerza.

El primero de ellos, reside en un marco legal restrictivo, que mantiene la estructura del Plan laboral de 1979 orientado a la protección económica de la empresa, prohibitivo de la participación sindical en la negociación colectiva en determinados casos y, en otros, que condiciona excesivamente esa participación y excluyente, en la práctica, de grandes sectores de trabajadores.

El segundo, se refiere al nivel de la negociación, por empresa. Esto lleva a una vieja discusión sobre el nivel o niveles en que debería radicarse la negociación colectiva. Las organizaciones empresariales han rechazado y rechazan establecer la negociación en otro nivel que no sea el de la empresa, pero proporciones de empleadores lejos de estimular la formación de sindicatos y legitimar social y laboralmente dicho nivel, desarrollan prácticas antisindicales que restringen la generación y el desarrollo de sindicatos de empresa, así como también de oposición a la negociación colectiva¹³⁰ y ¹³¹.

Y el tercero, reside en los términos restrictivos del derecho de huelga, inconciliables con los principios de la libertad sindical, de los Convenios números 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Gobierno de Chile y por la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT, órganos de control de la aplicación de tales Convenios. En el intertanto, los trabajadores se ven privados de la única herramienta efectiva para acordar, con relativa igualdad sus condiciones colectivas de trabajo y, en su defecto, de las compensaciones por dicha privación.

Para terminar, el examen que se ha hecho de veinte años de afiliación sindical y de negociación colectiva revela la necesidad de enfrentar y resolver los desafíos que plantea la construcción de relaciones laborales modernas y socialmente equitativas. En particular para asumir materias complejas como flexibilidad laboral, empleo precario, género, competitividad así como para desarrollar las orientaciones que contribuyan a cerrar las crecientes desigualdades salariales, una de las fuentes importantes de las desigualdades de la distribución de ingresos en nuestra sociedad, materias que requieren de toda la capacidad creativa de los actores laborales.

¹³⁰SALINERO B., Jorge (2004). “La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental”. Op. cit.

¹³¹DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1995). “Cómo operan las normas de negociación colectiva y de organizaciones sindicales”. Serie Cuadernos de Investigación N°1. Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 1995.

IX.- ASPECTOS METODOLÓGICOS

9.1 Tipo de estudio

El estudio presenta un nivel de profundidad descriptivo, con información cuantitativa agregada, organizada bajo series temporales cuyas ventajas residen en los valores en movimiento que asumen las principales variables, afiliación sindical y negociación colectiva. El análisis, centrado en las orientaciones de los fenómenos de estudio a través del paso del tiempo permite delinear asociaciones con variables contextuales, del marco social, de los fenómenos del trabajo o de la empresa, espacio inmediato de la organización y acción sindical y de la negociación colectiva.

9.2 Fuentes de información

La información del estudio proviene de material secundario originado en una multiplicidad de fuentes. Se ha cuidado que el manejo de la información utilizada responda a criterios homogéneos y de comparación. Pero, en el hecho, la información más básica proviene de organismos con responsabilidad en la elaboración oficial de información. Asimismo y frente a la incertidumbre, en la calidad de la información parcial disponible o de sus alcances y limitaciones, se ha echado mano a más de un recurso informativo, lo que ha permitido la triangulación de los datos y sostener la validez de lo que se mide.

9.3 Alcances y limitaciones de la información

El estudio presenta las limitaciones propias de material secundario con información cuantitativa de períodos de largo plazo, períodos en los cuales no resultan infrecuentes modificaciones en el levantamiento de la información, en la agregación y desagregación de la misma, lo que en definitiva implicó sacrificar dimensiones susceptibles de comparación.

9.4 Glosario de términos

Contiene una definición de términos empleados en el informe que sigue, en la generalidad de los casos, los criterios utilizados habitualmente en la materia por la Unidad de Análisis e Información dependiente del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Actividad económica

Actividad principal de la empresa sostenedora de la organización sindical o de la actividad principal según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de actividades económicas (C.I.I.U.).

Asociación de funcionarios públicos

Entidades que agrupan a trabajadores de la administración del Estado y de las Municipalidades. Se excluye a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y de Seguridad Pública, a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de la Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, a los trabajadores a honorarios y de empresas del Estado y de toda institución en la cual su personal esté facultado para formar sindicatos.

Central sindical

Organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integran, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones, o sindicatos, asociaciones de funcionarios públicos de la administración civil del Estado y de las municipalidades, asociaciones gremiales constituidas por personas naturales y organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica (Art. 277 del Código del Trabajo).

Sindicatos vigentes activos

Sindicatos de base que poseen directiva vigente, con elección comprobada, mediante acta de elección o documento que acredite la cantidad de socios y elección de dirigente sindical. En el evento de que el sindicato no tenga directiva se incluye como activos los sindicatos de base para los cuales no sobrepasa el año a contar del término de vigencia de la última directiva. En la práctica, se agregan como activos para fines de contabilización de socios los sindicatos que tienen alguna actividad principal de carácter sindical, constitución en el año, reforma en el año, afiliaciones en el período, censura de la directiva vigente en el año u otro movimiento sindical que sea susceptible de ser considerada actividad sindical.

Confederación

Unión de cinco o más federaciones o a lo menos 20 o más sindicatos de base. La unión de 20 o más sindicatos de base puede dar lugar a una confederación o una federación indistintamente).

Federación

Es la unión de tres o más sindicatos de base. Generalmente agrupan a los sindicatos de determinadas ramas de la actividad económica.

Fuerza de trabajo ocupada (FTO)

Personas de 15 años o más que durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta del empleo se encuentran en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajaron una hora o más con remuneración o ganancia (incluye trabajadores del sector público, del sector privado, empleadores, personal de servicios (puertas adentro y puertas afuera), 2. Trabajaron una hora o más por cuenta propia independientes, 3. Trabajaron 15 horas o más como familiar no remunerado y 4. No trabajaron, a pesar de tener un empleo o negocio por encontrarse temporalmente ausentes de su trabajo por motivos tales como: problemas de salud, vacaciones, problemas de trabajo, problemas personales, mal tiempo, conflictos laborales u otros (Definición del Instituto Nacional de Estadísticas).

Tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada

Cuociente entre la población afiliada a las organizaciones sindicales de base y la fuerza de trabajo ocupada en el trimestre Octubre - Diciembre del año que se trate, expresado en porcentaje.

Tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo asalariada

Cuociente entre la población afiliada a las organizaciones sindicales de base y la fuerza de trabajo asalariada en el trimestre Octubre - Diciembre del año que se trate, expresado en porcentaje. La fuerza de trabajo asalariada comprende las categorías de “asalariados” y de “personal de servicio” de la fuerza de trabajo ocupada

Tasa de asociatividad respecto de la fuerza de trabajo ocupada

Cuociente entre la población afiliada a las organizaciones sindicales de base y población afiliada a las asociaciones de funcionarios y la fuerza de trabajo ocupada en el trimestre Octubre - Diciembre del año que se trate, expresado en porcentaje. La fuerza de trabajo ocupada comprende las categorías de “empleadores”, “independientes”, “asalariados”, “personal de servicio” y “familiares no remunerados”.

Tasa de asociatividad respecto de la fuerza de trabajo asalariada

Cuociente entre la población afiliada a las organizaciones sindicales de base y población afiliada a la asociaciones de funcionarios y la fuerza de trabajo asalariada en el trimestre Octubre - Diciembre del año que se trate, expresado en porcentaje.

Clases o tipos de sindicatos

Las organizaciones sindicales se constituyen y denominan en consideración a los trabajadores que afilien (Artículo 216 del Código del Trabajo). Entre otras se tiene: a) sindicato de empresa, que agrupa a trabajadores de una misma empresa, b) sindicato interempresa, que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos, c) sindicato de trabajadores independientes, que agrupa a trabajadores que no son empleadores ni dependen de empleador alguno y d) sindicato de trabajadores eventuales y transitorios, constituido por trabajadores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes.

Trabajador afiliado

Miembro de un sindicato de base vigente. Como sinónimo se utilizan los términos de “trabajador sindicalizado”, “sindicalizado” y “socio de sindicato”.

Trabajadores afiliados

Número de trabajadores que comprenden las organizaciones sindicales de base vigentes activas, de acuerdo a la última elección registrada o certificación de la organización, conforme a lo dispuesto por el artículo 301 de Código del Trabajo.

Instrumento colectivo

Documento final suscrito por trabajadores y empleadores en el cual constan los acuerdos en materia de condiciones de trabajo, salarios e incentivos, que obligan a empleadores y a trabajadores.

Contrato colectivo

Instrumento colectivo suscrito por trabajadores y empleadores originado en un proceso de negociación reglado o ajustado a las normas de procedimientos establecidos en el Código del Trabajo que obligan a empleadores y a trabajadores.

Convenio colectivo

Instrumento colectivo suscrito por trabajadores y empleadores originado en un proceso de negociación informal, directo y sin sujeción a normas de procedimiento que obligan a empleadores y a trabajadores.

Fallo arbitral

Instrumento colectivo que nace de un proceso de arbitraje, voluntario u obligatorio. El arbitraje es obligatorio para las empresas en cuyos procedimientos de negociación colectiva está prohibida la huelga y el cierre temporal. Sus estipulaciones obligan a empleadores y trabajadores.

Entidad negociadora

Sindicato y coalición de trabajadores, denominada grupo negociador, para negociar colectivamente con su respectivo empleador.

Trabajadores involucrados

Número de trabajadores debidamente representados en la negociación colectiva efectuada en un año determinado y para los cuales regirán las condiciones de trabajo, salarios e incentivos determinados en el instrumento colectivo.

Trabajadores cubiertos

Número de trabajadores que negociaron colectivamente y cuyas condiciones de trabajo, salarios e incentivos se encuentran determinados en el instrumento colectivo suscrito por todo el periodo de vigencia del instrumento. Su magnitud corresponde al conjunto de trabajadores que efectivamente ha negociado, y que en un año determinado están regidos por negociación colectiva, sea por suscripción de instrumentos de dicho año, como por los que han negociado el año anterior.

Reajuste inicial real

Porcentaje de aumento nominal de las remuneraciones que las partes convienen que se otorgue al comienzo de la vigencia del instrumento colectivo deflactado por la variación del índice de Precios al Consumidor (IPC) a contar de la del reajuste obtenido en fecha anterior.

Reajustabilidad futura

Porcentaje y modalidades en que deberán reajustarse las remuneraciones en fechas posteriores al otorgamiento del reajuste inicial.

X.- BIBLIOGRAFÍA

ACUÑA A, Eduardo y PÉREZ A., Ernesto. “Trayectorias laborales: el tránsito entre el empleo asalariado y el empleo independiente”. Cuaderno de Investigación N°23. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Julio de 2005.

AGACINO R., Rafael. “Acumulación, distribución y consensos en Chile”. Documento en versión electrónica. Sitio: www.redem.buap.mx/. 1994

AGACINO R., Rafael. “Cinco ecuaciones virtuosas del modelo económico chileno”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile” N°6. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Diciembre de 1996. Págs. 57 – 84

AGUILAR, Omar y otros. “Encuesta laboral 2004. Informe de resultados. Cuarta encuesta laboral”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2004. 88 págs.

ALESSANDRI R.,Fernando.“El contrato dirigido” Revista “Anales de la Facultad de Derecho” Vol. VI, Enero – Diciembre 1940, N°21 a 24. Universidad de Chile. Santiago de Chile, 1940.

ALVEARA., Fernando. “Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo”. Serie “Aporte al debate laboral” N°18. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Noviembre de 2005. 80 págs.

ARAVENA F., Claudio “Creación, destrucción y reasignación de empleos en Chile,según tamaño de empresas”. Serie de Investigación. Ministerio del Trabajo y Previsión Social Santiago de Chile, 2004. 60 págs.

BARRERA Manuel, HENRÍQUEZ Helia y SELAMÉ, Teresita. “Sindicatos y Estado en el Chile actual”. CES, Santiago de Chile, 1985. 196 págs.

BECK, Ulrich. “Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo humano en la era de la globalización”. Edit.Paidos, España,1999. 270 págs.

BOLETIN OFICIAL. Código Del Trabajo, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 2005.

CHOMSKY, Noam y DIETERICH Heinz. “La sociedad global. Educación, mercado y democracia”. LOM ediciones. Colección sin norte. Santiago de Chile, 1995. 175 págs.

DÍAZ A., Estrella, RUIZ TAGLE, Jaime, AGUILAR, Omar y FRÍAS, Patricio. “Jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall”. Cuaderno de Investigación N°12 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2000. 109 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadística sindical. Año 1985”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1986. 149 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadística sindical. Antecedentes complementarios. Año 1985”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1986. 33 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Nómina de negociaciones colectivas efectuadas. Año 1985”. Departamento de Fiscalización, Unidad de Control y Programación Regional Santiago de Chile, 1986. 33 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadística sindical. Año 1986”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1987. 124 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadística sindical. Año 1987”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1988. 92 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Memoria Anual 1989”. Santiago de Chile, 1990. 45 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Memoria Anual 1990”. Santiago de Chile, 1991. 48 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadística sindical. Año 1991”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1992. 110 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario de Estadísticas. Negociación Colectiva 1991”. Departamento de Negociación Colectiva. Santiago de Chile, 1992. 77 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario de Estadísticas. Negociación Colectiva 1992. Anexo: Serie Estadística 1989 - 1991”. Departamento de Negociación Colectiva. Santiago de Chile, 1993. 77 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadísticas sindicales. Año 1994”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1995. 68págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Estadística sindical 1995 - 1996”. Departamento de Organizaciones sindicales. Santiago de Chile, 1997. 97 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario Estadístico 1999. Organizaciones sindicales, negociación colectiva, huelgas”. Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Análisis e Información. Santiago de Chile, 1992. 89 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario Estadístico 2000. Organizaciones sindicales, conflictividad y negociación colectiva”. Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Análisis e Información. Santiago de Chile, 1992. 112 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario de Organizaciones sindicales 2002”. Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Gestión y Análisis. Santiago de Chile, 2003. 59 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario de Organizaciones sindicales 2003”. Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Gestión y Análisis. Santiago de Chile, 2004. 83 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Anuario de Organizaciones sindicales 2004”. Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Gestión y Análisis. Santiago de Chile, 2005. 89 págs.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Cómo operan las normas de negociación colectiva y de organizaciones sindicales”. Serie Cuadernos de Investigación N°1. Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 1995.

ECHVERRÍA Magdalena, SOLÍS Valeria y URIBE-ECHAVARRÍA Verónica. “EL OTRO TRABAJO. El suministro de personas en las empresas”. Cuaderno de Investigación N°7 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1998. 196 págs.

ECHEVERRÍA, Magdalena (2006). “Los riesgos laborales de la subcontratación”. Aporte al debate laboral N°19. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2006.

ERMIDA U., Oscar. 2001. “Globalización y relaciones del trabajo”. Revista Pistas N°3. Instituto del mundo del Trabajo (Publicación electrónica), 2001

ESPINOSA, Malva y DAMIANOVIC, Ninoska. “ENCLA98. Encuesta laboral. Informe de resultados”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile, 1998. 78 págs.

ESPINOSA, Malva y DAMIANOVIC, Ninoska. “ENCLA99. Encuesta laboral. Informe de resultados”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile, 2000. 108 págs.

ESPINOSA, Malva. “Notas a propósito de una encuesta sobre flexibilidad laboral realizada por la Universidad Mayor”. Artículo en Revista “Temas laborales”, Año N°7, Número especial. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2002. Págs.10 – 12.

ESPINOSA, Malva. “Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal”. Cuaderno de Investigación N°4 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1997. 102 págs..

ESPINOSA, Malva. “Tendencias sindicales: análisis de una década”. Cuaderno de Investigación N°2 Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1996. 94 págs..

FRÍAS F., Patricio. “El sindicalismo y su crisis en la perspectiva de la vinculación entre la política y la economía”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Julio de 1998. Págs. 89 -109.

FRÍAS F., Patricio. “Movimiento sindical y transición a la democracia”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Abril de 1992. Págs. 105- 129.

FRÍAS F., Patricio. “Desarrollo del sindicalismo chileno: 1995 – 1996”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Programa de Economía del Trabajo (PET), 4º Informe anual. Santiago de Chile, 1995. Págs. 55- 73.

FRÍAS F., Patricio. “Sindicatos en la transición: en la búsqueda de una nueva identidad”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile” N°6. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Diciembre de 1996. Págs. 203 – 221.

FRÍAS F., Patricio. “Desafíos de renovación sindical”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Marzo de 1991. Págs. 105- 129.

FRÍAS F., Patricio. “Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile 2000 2001”. Serie Cuadernos de Investigación N°19. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Octubre de 2003. 104 págs.

GÁLVEZ P., Thelma. “Vendedor@s cuentan: actuales formas de contratación”. Serie “Aportes al debate laboral” N°12. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. 74 págs.

GÁLVEZ P., Thelma y SELAMÉ, Teresita. “Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio”. Serie Cuadernos de Investigación N°9. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2001. Reedición. 194 págs.

GAMONAL C., Sergio. “Derecho colectivo del Trabajo”. Lexis Nexis Conosur Ediciones. Santiago de Chile, Julio de 2002. 553 págs.

GAMONAL C., Sergio. “El efecto extensivo de los contratos colectivos”. Págs. 77-90 en “Estudios en homenajes al Profesor William Thayer A.” compilado por la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago de Chile, Noviembre de 1998.

GARCÍA I., Mariano, VERA M., Juan y SAEZ N., María. “Psicología, trabajo y organizaciones”. DM Librero – Editor. Barcelona, España, 1995. 415 págs.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 2000.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. “La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 2000.

GONZÁLEZ, Raúl. “Tres décadas de un nuevo orden económico: Chile, 1973 – 2003”. Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos. Ámsterdam, Países Bajos, 2004. 64 págs.

GONZÁLEZ S., Cristián. “Notas sobre empleo precario y precarización del empleo en Chile.” Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual.Nº7. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, 1997. Págs. 51- 83.

GUERRA A., Pablo. “Participación sindical: ¿Hacia un nuevo perfil del sindicalizado?”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Programa de Economía del Trabajo (PET), 4º Informe anual. Santiago de Chile, 1995. pp. 75-96.

HALPERN M., Cecily. “La certeza jurídica en la institucionalidad vigente en materia de relaciones colectivas del trabajo”. Artículo del Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Nº1 / 2000 denominado “Libertad sindical. Homenaje al Profesor Alfredo Bowen”. Santiago de Chile, 2000. págs. 23 - 30

HENRIQUEZ, Helia, GÁLVEZ, Thelma y Otros “Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile”. Cuaderno de Investigación Nº9. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1999. pág.

HERRERA, Gonzalo. “La negociación colectiva: eje de la acción sindical”. Artículo de la Revista “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Abril de 1992. pp. 131- 1151.

HURTADO, Alberto. “Sindicalismo.Historia-Teoría-Práctica”. Ed. Del Pacífico. Santiago de Chile, 1950. 270 págs.

LASTRA, José Manuel. “Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo”. Revista de Derecho Privado. Nueva serie. Nueva Época, Año II, Nº5, Mayo – Agosto. Méjico, 2003.

LÓPEZ, Diego. “Mercado laboral y fuerza de trabajo femenina” Artículo del libro “Mitos y realidades del mercado laboral en Chile”. Friedrich Ebert Stiftung–Jaime EnsIGNIA (Editor). Santiago de Chile, 2005. págs. 37 - 57

LÓPEZ S.M., Jorge. “Los Contratos” (Parte general). Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 1986. 465 págs.

MEJÍA, Sergio. “Convenios Internacionales del Trabajo”. Revista “Temas Laborales”. Año 5 , N°13. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1.999. págs. 2-8

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. “El competitivo ingreso de las mujeres al mundo laboral. La relevancia de la educación”. Publicación periódica “Observatorio laboral” N°14. Santiago de Chile, 2004. Págs. 7–11

MIZALA, Alejandra y Romaguera Pilar “La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile” Documento de trabajo N°114. Centro de Economía Aplicada (CEA). U. De Chile. Santiago de Chile, 2001. 27 págs

MORENO B, Ernesto. “Historia del movimiento sindical chileno. Una visión cristiana”. Instituto Chileno de Estudios Humanísticos. Santiago de Chile, 1986. 140 págs.

MORGADO V., Emilio “Necesidad, funcionalidad y viabilidad de la negociación colectiva en el marco de los actuales procesos de cambio: la situación en Chile”. Pág. 172 en “Estudios en homenajes al Profesor William Thayer A.” compilado por la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago de Chile, Noviembre de 1998.

MORRIS K., Pablo. “Sindicatos en receso: la otra cara de la estabilidad sindical”. Serie “Aporte al debate laboral” N°4. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Abril de 1998. 36 págs.

NUÑEZ O, Roberto. “Anuario de organizaciones sindicales 2003” . Unidad de Gestión y Análisis. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile,

PAGÉS, Carmen. “Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina”. Serie desarrollo para todos. (BID). Banco Interamericano de desarrollo y Alfaomega colombiana ediciones. Bogotá, Colombia. 64 págs.

PEREIRA, Rafael. “Reformas a la legislación del Trabajo: un esfuerzo por mantener relaciones laborales autónomas”. Serie “Economía y Trabajo en Chile”. Informe anual. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, Abril 1992. Págs. 153- 170.

PIÑERA E., José. “El plan laboral y la reforma previsional como elementos claves del proceso de avance social responsable”. Documento mimeo, Santiago, Chile, 1979. 17 págs.

PLÁ R., Américo. “Los principios del derecho del trabajo”. Ediciones De Palma. 3ª edición actualizada. Buenos Aires, Argentina, 1998. 437 págs.

RIESCO, Manuel. “Desarrollo del capitalismo en Chile bajo Pinochet”. ICAL. Santiago de Chile, 1989. 390 págs.

ROJAS M., Irene. “Las contradicciones entre el modelo normativo de la negociación colectiva y el principio de libertad sindical”. Artículo del Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°1 / 2000 denominado “Libertad sindical. Homenaje al Profesor Alfredo Bowen”. Santiago de Chile, 2000. págs.119 - 131

ROJAS M., Irene. “La legislación laboral en Chile en el ámbito de las relaciones del trabajo: control de la autonomía colectiva”. Revista “Ius et praxis”. Año vol.6, número 6. Universidad de Talca. Talca, Chile. 2000. pp.373 – 396.

ROZAS, Patricio y Marín, Gustavo. “1988: El “Mapa de la extrema riqueza” 10 años después”. Ediciones Chile América CESOC. Santiago de Chile, 1989. 292 págs.

SALINERO B., Jorge. “La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental”. Serie “Cuadernos de Investigación” N° 20. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, Noviembre del 2004. 103 págs.

SANFUENTES, Andrés. “Flexibilidad laboral: los traumas del pasado” Informe N° 350 Economía. Asuntos Públicos. Santiago de Chile, 2003

SENGERBERGER, Werner. “Globalización y progreso. La función y el impacto de las normas internacionales del trabajo”. Friedrich Ebert Stiftung, Edit. Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela., 2004 172 págs.

TODARO, Rosalba. “Costos laborales de hombres y mujeres”. El caso de Chile” en “Cuestionado un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina” (Cap. VII). Compilación de textos. Editores: Laís Abramo y Rosalba Todaro).

TOKMAN E., Víctor.“El sector informal pos reforma económica”. Artículo de la obra “Informalidad y Exclusión social” compilada por Jorge Carpio y otros. Editado por el Fondo de Cultura Económico (FCE) y la Secretaría de Desarrollo Social de la Nación. Buenos Aires, Argentina, 2000. págs. 65 - 73.

ULLOA, Víctor. “El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días”. Serie Textos de Capacitación. Organización Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Santiago de Chile, 2003.

WALKER E., Francisco. “Las normas chilenas de las asociaciones de funcionarios públicos a la luz de las normas sobre libertad sindical”. Artículo del Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°1/2000 denominado “Libertad sindical. Homenaje al Profesor Alfredo Bowen”. Santiago de Chile, 2000. págs. 99 - 118

