

DIRECCION DEL TRABAJO

EVALUACIÓN NORMAS LABORALES

PRESENTACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

II. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

III. INFORME DE RESULTADOS

1. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Cuántos y quiénes negocian en Chile?

¿A que nivel se negocia en Chile: empresa o supraempresa?

2. MECANISMOS DE INCENTIVOS A LA ORGANIZACION SINDICAL

Extensión de beneficios y cotización sindical

3 DERECHO A INFORMACION EN PROCESOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

4. CARACTERISTICAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Convenio colectivo y contrato colectivo

5. CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO

Posteriores a los procesos de negociación colectiva y a la constitución de organizaciones sindicales

6. NORMAS SOBRE CONFLICTOS

Evaluación sobre el comportamiento de huelgas

Evaluación sobre la efectividad de la huelga, como instrumento de presión

7. MATERIAS RELATIVAS A QUORUM, AFILIACION SINDICAL Y FILIALIZACION

Efecto del tamaño de las empresas en las tasas de sindicalización

Procesos de filialización y sus posibles consecuencias en la organización sindical

Percepción de los empleadores respecto de la existencia de sindicatos

IV. CONCLUSIONES

PRESENTACIÓN

Este es el primer número de nuestra serie de Cuadernos de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. En este Cuaderno nº1, se presentan las principales conclusiones de la investigación sobre evaluación de las normas laborales realizadas por la Dirección del Trabajo durante el año 1994 y el primer trimestre de 1995. Esta investigación cubrió temas de cobertura y características de la negociación colectiva, mecanismos de incentivo a la organización sindical, derecho de información en la empresa, normas sobre conflictos y materias relativas a quórum, afiliación sindical y filialización de las empresas. Los resultados de la investigación fueron entregados a las máximas autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como se presentaron de manera preliminar, durante el mes de diciembre, a miembros integrantes de las Comisiones Laborales de la Cámara de Diputados y el Senado, a investigadores de centros académicos y a dirigentes y comisiones técnicas de las organizaciones de representación del empresario y del movimiento sindical.

La serie Cuadernos de Investigación pretende dar cuenta de las indagaciones que el Departamento de Estudios realiza en pro de entregar información relevante y sistemática sobre el sistema de relaciones laborales en nuestro país. Esta preocupación no es, ni viniendo de la Dirección del Trabajo puede ser, sólo académica. Al realizarse desde aquí nuestro objetivo postrero es el mejoramiento de relaciones laborales en vista a una mayor equidad y modernidad de las relaciones entre sus actores. Creemos que al Estado le corresponde un rol dinamizador en este sentido y ello se enmarca en la dinámica de modernización de la gestión pública.

Un conocimiento más acabado del cumplimiento de la normativa laboral, de las causas de incumplimiento y de los factores asociados a la relación entre norma jurídica y comportamiento de los actores es un elemento fundante para la mayor eficacia del accionar del ente estatal, particularmente en un período de profundas transformaciones sociales. Esperamos desde este ángulo, mediante estas publicaciones, hacer un aporte significativo al conocimiento riguroso y objetivo del mundo del trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

A partir de principios de la década del noventa, con el retorno del país al sistema político democrático, la legislación laboral experimenta algunas modificaciones. Las normas sobre el contrato individual de trabajo, las referidas a la negociación colectiva y las que regulan las materias relativas a organizaciones sindicales, experimentan sensibles cambios. Estas modificaciones tuvieron como objetivos generales: generar una mayor estabilidad en el empleo y los ingresos, facilitar la sindicalización, re-equilibrar la negociación colectiva y generar condiciones mínimas de protección a los trabajadores ¹.

Frente a los cambios mencionados y luego de un período de vigencia de la nueva normativa de algo más de dos años, existen opiniones divergentes en cuanto a si éstas modificaciones han sido suficientes para asegurar y promover una adecuada protección de los derechos laborales de los trabajadores sin que ello importe alterar la flexibilidad de la gestión administrativa de la empresa. Por otra parte, algunos dirigentes sociales han manifestado serias reservas respecto de cuál es el grado de aplicación y forma de cumplimiento de las principales normas laborales por parte de los sujetos partícipes de la relación laboral.

La interacción en el sistema de relaciones laborales entre la normativa jurídica y el comportamiento de los actores es compleja y cambiante. En una sociedad caracterizada por un alto grado de formalismo, las instituciones jurídicas definen un campo de posibilidades de acción que, no obstante la característica anotada, los actores redefinen en sus prácticas cotidianas. Paralelamente el sistema de relaciones laborales se ve decisivamente afectado por las características de los modelos de desarrollo imperantes en cada época, lo que tiende también a reflejarse, aunque con un grado variable de retardo temporal, en el tipo de legislación laboral vigente.

Tras largas décadas donde predominó en nuestro país, un clima social más favorable al enfrentamiento que al diálogo, hoy día se presentan condiciones que nos permiten abrigar fundadas expectativas acerca de la capacidad que los actores constituyan prácticas institucionalizadas de confrontación de intereses y conciliación de posiciones.

En un encuentro reciente, sostenido en Europa con dirigentes de centrales sindicales internacionales, el Presidente Frei sintetizaba el nuevo contexto que vivimos: “La recuperación de la democracia en Chile ha coincidido con un gigantesco proceso de cambios políticos, económicos y sociales a nivel mundial. El fin de la guerra fría y de los bloques ideológicos ha despejado el camino para la búsqueda creciente de convergencias en torno a la democracia moderna y a un esquema de desarrollo que pueda resolver las desigualdades sociales que afectan a vastos sectores de la población mundial. Hemos dejado atrás la lógica del conflicto y se abren grandes espacios de cooperación. (...) Los cambios que vivimos han afectado también considerablemente las relaciones de trabajo. Hoy los sistemas productivos basan su eficacia no tanto en la cantidad de mano de obra o en el capital físico, sino en el conocimiento incorporado a la producción. Los cambios en la productividad del capital, basados en inversión en

¹) Dichos objetivos se encuentran presentes en las siguientes leyes: Nº 19.010, Nº 19.049 y Nº 19.069.

ciencia y tecnología, así como las nuevas condiciones de trabajo basadas en la capacidad de información de los trabajadores, son dos ejemplos que ilustran las nuevas condiciones que todos debemos enfrentar. Asimismo, la práctica de duros enfrentamientos entre trabajadores y empresarios, que permitieron avanzar a lo largo del siglo XX en mejorar las condiciones de los trabajadores no parece ser el estilo de las relaciones laborales en el nuevo contexto político y económico. En definitiva se requiere de una nueva mentalidad para tener éxito en el futuro.”

En este contexto los objetivos de las políticas públicas apuntan a lograr una no siempre fácil complementación de mercado y democracia, que nos ponga en el camino de la modernización del país con niveles creciente de equidad. Como lo ha señalado el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, “La ecuación que los chilenos estamos día a día construyendo no es simple, tanto por la multiplicidad de los factores que la conforman como por el fenómeno más característico de la época: la velocidad e intensidad del cambio económico, científico, tecnológico y cultural”².

El cambio se ha transformado en signo de la época, y esto ha planteado renovados desafíos a las instituciones laborales y de seguridad social, como también a los dos grandes actores del sistema de relaciones laborales, como son los sindicatos y los empresarios organizados.

Reconociendo que el Gobierno y el Estado tienen un rol ineludible en la forma que se enfrentarán estos desafíos, se han identificado numerosas tareas que pueden ser agrupadas en cuatro metas globales que permitirán al país avanzar consistentemente en el objetivo de modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales en nuestro país. Estas se orientan a mejorar la calidad de los empleos; el perfeccionamiento de los derechos laborales; elevar la eficiencia y eficacia de la seguridad social; y, finalmente, promover la participación, el diálogo y la concertación social.

Sin embargo, para avanzar en el cumplimiento de estas metas es indispensable generar las condiciones para que todos los actores puedan participar, desde los respectivos roles y ámbitos que corresponden a cada uno. Una de esas condiciones es disponer de información que permita conocer la realidad actual y a partir de allí construir los consensos para superar aquellas áreas que se estiman deficientes. A eso busca contribuir este estudio.

En este contexto se le encomendó a la Dirección del Trabajo la presente investigación cuyo objetivo es la evaluación del cumplimiento y percepción de las normas laborales, relacionadas con el derecho colectivo del trabajo, en dos ámbitos principales como son el derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

Los resultados preliminares proporcionaron elementos de juicio al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para identificar diversos aspectos en los cuales resulta necesario innovar, perfeccionar y adaptar la institucionalidad laboral a la actual realidad del trabajo en Chile.

Los ámbitos a ser evaluados -derecho a la negociación colectiva y a la sindicalización- son esenciales para promover relaciones de trabajo genuinamente

²) Foro de Políticas Públicas realizado en la Universidad de Chile, 7 de noviembre de 1994).

bipartitas que sirvan de base para relaciones autónomas y equitativas entre trabajadores y empleadores.

La investigación que aquí se presenta abarca sólo una parte del mundo laboral, aquella donde existen sindicatos y se negocia colectivamente, representando alrededor de un 12 por ciento del total de los trabajadores, quedando excluidos amplios sectores de trabajadores que están en los hechos marginados del amparo de la legislación laboral y de los llamados trabajos “atípicos” en los cuales es posible suponer que el cumplimiento de la legislación laboral es menor.

II. ANTECEDENTES METODOLOGICOS

El presente estudio de acuerdo a los objetivos ya mencionados, se basó en una metodología de tipo cuantitativa. Para ello se usaron técnicas de recolección de información primarias - encuestas de opinión- y secundarias, análisis documental. Se aplicaron tres encuestas sobre temas similares a los siguientes sectores: dirigentes sindicales, empleadores y jefes de unidad de negociación colectiva y organizaciones sindicales de la Dirección del Trabajo.

Las encuestas aplicadas a dirigentes sindicales y empleadores se realizaron sobre una muestra aleatoria de 335 casos con un error muestral máximo de 5,3%, representativa de un universo de 5.569 empresas que realizaron negociación colectiva durante los años 1992 y 1993 entre las regiones Segunda a Décima. Por otra parte, se realizaron ochenta encuestas las que incluían a todos los jefes de unidad de organizaciones sindicales y negociación colectiva de la Dirección del Trabajo.

El análisis documental se aplicó a una muestra aleatoria de 363 casos de negociación colectiva representativa de 5.569 empresas con un error muestral de 5,1% y 280 casos de organizaciones sindicales representativa de 1.531 sindicatos con un error muestral de 5,3%.

Las tres encuestas elaboradas consistían en cuestionarios semi-estructurados, de alrededor de 30 ítems cada una. Los temas indagados se centraron en torno a aspectos relacionados con el derecho a sindicalización y a negociación colectiva, específicamente éstos fueron: cobertura de la negociación colectiva según tipo de contrato; cobertura de la negociación colectiva según nivel: empresa y supraempresa; mecanismos de incentivo a la negociación colectiva y apoyo al sindicato; características de la negociación colectiva directa, causales de término de contrato, normas sobre conflictos y materias relativas a quórum, afiliación sindical y filialización.

A través de la encuesta se buscaba conocer las percepciones y opiniones que sobre los diversos temas preguntados tenían empleadores, dirigentes sindicales y jefes de unidad de la Dirección del Trabajo. Por otra parte, a empleadores y dirigentes sindicales se les realizaron algunas preguntas específicas sobre las empresas a las que pertenecían, sobre las modalidades más adecuadas de negociación, extensión de beneficios y descuento sindical, uso del derecho a información, intentos de negociación supraempresas entre otras interrogantes. Dado el carácter exploratorio de este estudio, se dejaron varias de las preguntas abiertas y se permitió al mismo tiempo la posibilidad de respuestas múltiples. Con relación al análisis documental, una vez seleccionadas al azar las empresas y las organizaciones sindicales, se procedió a recoger los datos desde

los libros auxiliares de remuneraciones de las empresas sobre la base de la revisión de finiquitos y renuncias. Asimismo se revisó los libros de socios de los sindicatos. Este proceso se realizó por parte de inspectores previamente entrenados durante los meses de septiembre y octubre de 1994.

Para el caso de la encuesta aplicada a los dirigentes sindicales se entrevistó a presidentes de sindicatos, mientras en el caso de empleadores se entrevistó a gerentes generales, de personal, de recursos humanos o aquellos que cumplieran con tales funciones. La aplicación de la encuesta a dirigentes sindicales y empleadores la realizó la empresa TIME S.A., entre los meses de septiembre, octubre y noviembre del año 94. La encuesta a los jefes de unidad en cambio, fue aplicada durante el mismo período, por funcionarios de la Dirección del Trabajo previamente entrenados para tal efecto.

El análisis básicamente descriptivo de la información estuvo bajo la responsabilidad principal del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo³ bajo la dirección del sociólogo Flavio Cortés. En este análisis participaron la geógrafa Verónica Riquelme, contando con la valiosa colaboración de los abogados Ricardo Manzi y Juan Gatica y del funcionario del Departamento de Fiscalización Martín Hernández. En los aspectos metodológicos se contó con el apoyo del sociólogo Jorge Chateau.

En cuanto a la recolección de los datos, base para el análisis, el apoyo de los fiscalizadores Solange Birchmeier (D.R.T. Araucanía), Fernando Campos (I.C.T. Santiago Poniente), Ramón Ferrada (D.R.T. Maule), Nibaldo Sánchez (I.C.T. Maipú) y Fernando Villarroel (D.R.T. Coquimbo) resultó fundamental para la elaboración de este estudio tanto como el aporte de todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo que, de una u otra forma, ayudaron a hacer realidad esta iniciativa.

³) El procesamiento de los datos estuvo a cargo de la Empresa TIME S.A., mediante la utilización del software SPSS.

INFORME DE RESULTADOS

1. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A continuación se da cuenta de los resultados más relevantes respecto del comportamiento y de las percepciones de dos aspectos relacionados con la cobertura de la negociación colectiva: por una parte, aquellos referidos al tipo de contrato - indefinido, plazo fijo, temporada o faena transitoria- y, por otra, a la negociación colectiva según nivel: empresa y supraempresa.

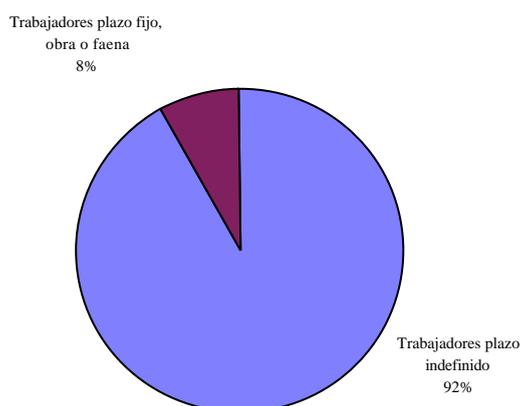
¿Cuántos y quiénes negocian en Chile?

El Código del Trabajo -artículo 305- establece categorías de trabajadores que se encuentran imposibilitados de negociar colectivamente, entre los cuales se encuentran los sujetos a contrato de aprendizaje y los contratados para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada. Respecto de estos últimos se señala la prohibición de negociar colectivamente, salvo que medie acuerdo con el empleador, basada en que la relación se ha establecido para la ejecución de labores y tareas que carecen de permanencia en el tiempo, siendo esencialmente transitorias y vinculándolas a la expresión "temporada".

En la medida, entonces, que para estos sectores sólo es posible la negociación colectiva, sujeta a la condicionante ya señalada, se realizó un análisis documental sobre la cantidad de trabajadores que negocian según tipo de contrato. Los resultados se muestran en el siguiente gráfico:

GRAFICO Nº 1

Trabajadores que Negocian Colectivamente en Chile según tipo de contrato



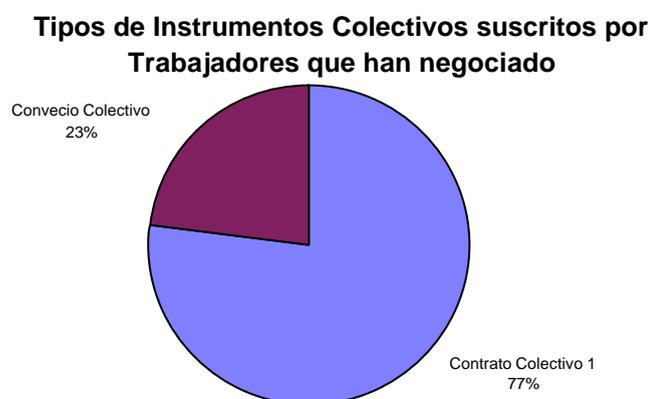
Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo, 1994.

Como se aprecia en el gráfico los resultados apuntan a que, de los trabajadores que negocian colectivamente un porcentaje extremadamente minoritario son contratados por faena o por plazo fijo.

En efecto, ninguna de las negociaciones de la muestra puede ser caracterizada por una participación importante de trabajadores de estas categorías.

Asimismo, interesaba conocer los tipos de instrumentos utilizados por los trabajadores, especialmente la distinción entre contratos y convenios colectivos⁴. Sobre la base del análisis documental, se determinaron los tipos de instrumentos - contratos, convenios y fallos arbitrales- suscritos por los trabajadores que negocian colectivamente (Gráfico N°2).

GRAFICO N° 2



Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo, 1994

(1) Los fallos arbitrales -4%-han sido asimilados a contratos colectivos.

Del total de trabajadores que han suscrito instrumentos de negociación, tres cuartos (77%) de éstos corresponden a la modalidad de negociación colectiva reglada o contrato colectivo. Por otra parte, se determinaron los tipos de contratos - plazo fijo, obra o faena o indefinido- que poseen los trabajadores que suscriben convenios y contratos colectivos (Cuadro N°1).

⁴) El contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, deben constar por escrito, tendrán una duración no inferior a dos años. El convenio colectivo es similar al contrato colectivo, pero sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos (derecho a huelga, por ejemplo), prerrogativas y obligaciones (obligación de responder por parte del empleador en un plazo determinado, por ejemplo) propias de tal procedimiento.

CUADRO Nº 1

TIPOS DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR TRABAJADORES SEGUN TIPO DE CONTRATO

Tipo de contratos	Instrumento colectivo respecto de tipo de contrato		Tipo de contrato respecto de instrumento colectivo		
	Contrato colectivo	Convenio colectivo	Contrato colectivo	Convenio colectivo	Total
Contrato a plazo indefinido	93,9	85,8	78,5	21,5	100,0
Contrato a plazo fijo, obra o faena	6,1	14,2	58,9	41,1	100,0
Total	100,0	100,0			

Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo, 1994

Los resultados del cuadro indican el total de convenios registrados durante el período en estudio, sólo una pequeña proporción fue realizada por trabajadores de temporada (14,2%); no obstante, estos trabajadores tienden a igualar el uso de ambos instrumentos como formas de negociación (58,9% y 41,1%). Los trabajadores con contrato indefinido, mientras tanto, utilizan preferentemente el contrato colectivo como instrumento de negociación. Adicionalmente, se desprende de los datos que del total de trabajadores que negocian colectivamente durante 1992-93, sólo una proporción del 8 por ciento correspondió a trabajadores de temporada, es decir, trabajadores contratados a plazo fijo, por obra o faena.

No obstante lo anterior, no se puede concluir que el trabajo de temporada es poco extendido, sino más bien que este tipo de trabajadores no logran llevar a cabo con éxito procesos de negociación colectiva, ya sea vía contrato o convenio colectivo. Por ello se indagó de manera referencial la percepción que al respecto tienen, los jefes de unidad de negociación colectiva y organización sindical de la Dirección del Trabajo. En el cuadro Nº 2 se señalan las percepciones de los jefes de unidad sobre la habitualidad de la contratación transitoria

CUADRO Nº 2

JEFES DE UNIDAD: PERCEPCION SOBRE EL GRADO DE HABITUALIDAD DE LA CONTRATACION TRANSITORIA

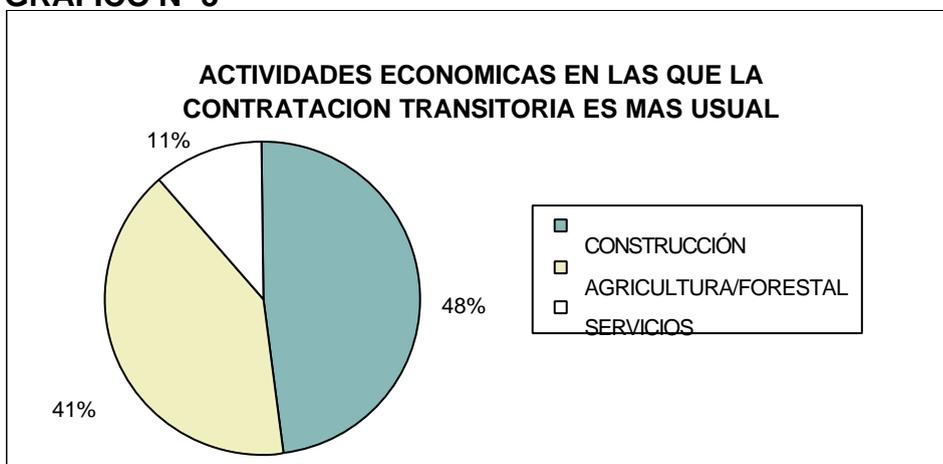
Grado de habitualidad	%
Es habitual	46,3
Es esporádica, dependiendo del tipo de labor	38,8
Casi nunca	3,8
No tiene información	5,0
Otras respuestas	6,1
TOTAL	100,0

Fuente: Encuesta jefes de unidad Dirección del Trabajo, 1994.

Al observar los datos del cuadro anterior, y si bien corresponde a una percepción, de los funcionarios de todas las Inspecciones del Trabajo del país se destaca el hecho que casi la mitad de ellos opina que es habitual la contratación transitoria, siendo esta contratación independiente del tipo de labor que el trabajador desempeñe. Y por otra parte, un porcentaje significativo, aunque menor, percibe que es un tipo de contratación poco habitual. Una posible explicación de estas diferencias de opinión, puede ser atribuida a las diferencias regionales, en las que predominan actividades de carácter transitorias o estacionales (agroexportación, forestales, pesca, construcción, entre otras) y también actividades de carácter permanente y, por lo tanto, con contratación indefinida.

Los sectores económicos en los que es más utilizada esta modalidad de contratación en opinión de los jefes de unidad se presentan en el siguiente gráfico:

GRAFICO Nº 3



Fuente: Encuesta jefes de unidad Dirección del Trabajo, 1994.

Como se aprecia en el gráfico, dos de las actividades en las que es más frecuente la contratación transitoria -construcción y servicios- no pueden ser calificadas como actividades temporales en estricto rigor, a diferencia de la agricultura y la actividad forestal que sí tienen una estacionalidad evidente. Por tanto, habría que indagar específicamente en las razones que explican el mayor uso de la contratación transitoria, especialmente en el caso de los servicios, ya que la construcción ha sido tradicionalmente una actividad con contratación por faena.

Por otra parte, como ya ha sido mencionado no se debe olvidar que el análisis documental fue realizado sobre la base de las empresas que negociaron colectivamente el bienio 1992-1993, lo cual hace necesario complementar dicha información con los datos de la coyuntura económica de ese período por la influencia que ésta pueda tener en el comportamiento de las empresas. En efecto, la situación macroeconómica y las particularidades de las empresas similares dan un marco referencial no sólo para los resultados obtenidos en las negociaciones, sino también para la cantidad de trabajadores involucrados en las negociaciones. Hoy día, empresarios y en algunos casos trabajadores utilizan, para proponer y argumentar sus posiciones, no sólo la situación particular de la empresa sino también los aspectos generales de su sector y de la economía en general: tasas de desempleo, crecimiento económico, inflación, salarios mínimos, tipo de cambio, etc.. Por otra parte, es posible esperar que en un contexto de alto crecimiento y bajas tasas de desocupación las condiciones para la negociación mejoren. Sin embargo, se debe evitar caer en una suerte de determinismo económico en cuanto a restar importancia a aspectos tanto o más determinantes como lo son el marco institucional en el cual se desarrolla la relación entre los actores de la negociación colectiva, el contexto social que rodea a cada uno de ellos, etc.

¿A qué nivel se negocia en Chile: empresa o supraempresa?

El artículo 303 y siguientes del Código del Trabajo, establece un sistema vinculante de negociación descentralizada y permite, en el artículo 334, una negociación que se extienda más allá de los límites de la empresa, siempre que sea de carácter voluntario.

Respecto de la modalidad de negociación supraempresa de carácter voluntario, surge la duda respecto de si es un mecanismo idóneo para permitir la negociación centralizada más allá de los límites de la empresa. Ello, porque hasta el momento se conocen alrededor de doce casos de contratos colectivos de esta especie. En este sentido, existen dos situaciones básicas que es preciso distinguir. Por una parte, existen grupos laborales que actualmente negocian en la empresa y que están habilitados para negociar supraempresa sin que lo hagan. Por otra parte, existen grupos laborales que actualmente no están negociando colectivamente y que podrían hacerlo mediante el ejercicio de la posibilidad que brinda el artículo 334. Ante esta doble situación esta investigación se planteó indagar si las causas de una ausencia de ejercicio de este tipo de negociación, residen en el hecho de no ser una modalidad de negociación vinculante u obligatoria para los empleadores, o si los trámites establecidos para llevarla a cabo son demasiado complejos y engorrosos, o si no se conocen las normas que la regulan, o, aún, si existiendo intentos de negociación supraempresa ellos son fallidos debido a la negativa empresarial para establecer esta modalidad de negociación o hay otras razones explicativas.

Los datos recolectados permiten afirmar que la negociación supraempresa es una modalidad de negociación que ha sido muy poco utilizada hasta ahora. La revisión de los instrumentos de negociaciones colectivas llevadas a cabo durante los años 1992 y 1993, arrojó los siguientes resultados:

CUADRO Nº 3

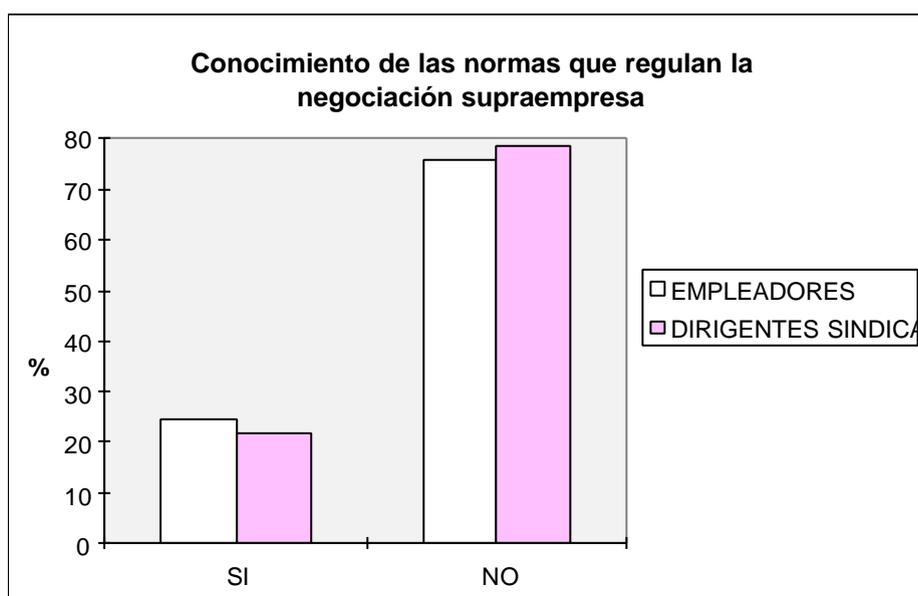
NEGOCIACION COLECTIVA SUPRAEMPRESA SOBRE TOTAL DE NEGOCIACIONES

Años	Total Negociaciones	Negociaciones supraempresas
1992	2.779	2 (0.07%)
1993	3.038	12 (0.4%)

Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo. 1992-1993.

Otro aspecto que interesaba abordar era si la negociación supraempresa no ha sido utilizada por desconocimiento o desinformación de la parte laboral, específicamente en las organizaciones sindicales. En relación con esto se preguntó a empleadores y dirigentes sindicales si conocían las normas que regulan la negociación supraempresa (v. gráfico Nº4).

GRAFICO Nº 4



Fuente : Encuesta empleadores y dirigentes sindicales, 1994.

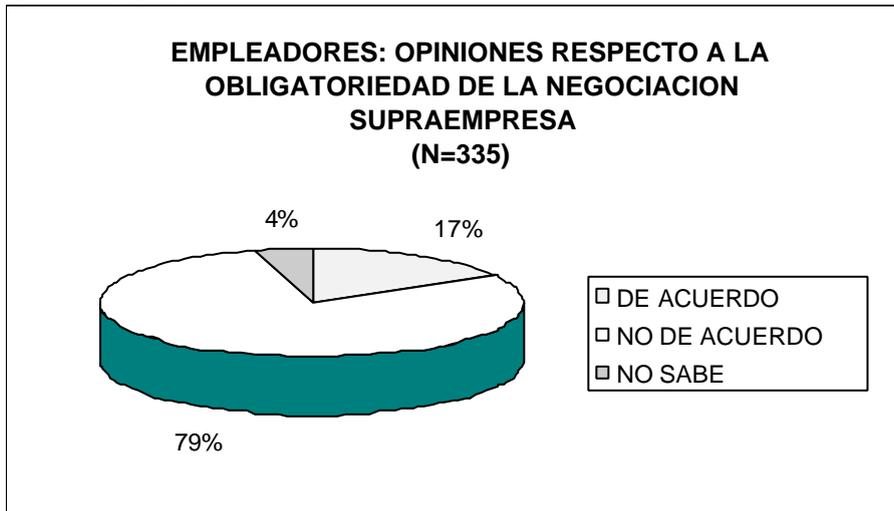
Los datos presentados muestran que el desconocimiento de empleadores y dirigentes sindicales es significativo, por lo tanto es probable que la negociación supraempresa, no ha sido utilizada en parte por esta razón.

A los Jefes de Unidad se les preguntó acerca del nivel de conocimiento de empleadores y trabajadores sobre la negociación colectiva supraempresa, la percepción de ellos es que ambos grupos tiene un grado de conocimiento de mediano a bajo respecto de esta normativa. Sólo un 3,8 por ciento de funcionarios estima que los dirigentes conocen bastante la legislación al respecto; esta cifra sube levemente -9%- cuando se les pregunta sobre el conocimiento que poseen sobre este punto los empleadores.

En relación con a intentos fracasados de negociaciones colectivas supraempresa, el 82,9 por ciento de los dirigentes sindicales señalan no conocer experiencias fracasadas y un 12,6 por ciento manifiesta lo contrario. Interrogados este último porcentaje, sobre las razones que, en general, explicarían los intentos fracasados de negociación colectiva supraempresa, éstas serían en primer lugar, que “los empleadores se negaron” (18,4%); que “el procedimiento es muy engorroso” (16,1%) y que “los dirigentes sindicales no pudieron ponerse de acuerdo” (13,6%). Existe una alta dispersión de respuestas en esta pregunta, que indica probablemente una lejanía con el tema en cuestión en términos generales.

Otra explicación al hecho que la negociación supraempresa no es mayormente utilizada es la falta de voluntad de una o ambas partes de la relación laboral para llevarla a cabo. En este sentido se pidió a los empleadores sus opiniones respecto a que la negociación supraempresa fuera obligatoria en ciertas circunstancias. El siguiente gráfico ilustra las respuestas:

GRAFICO N° 5



Fuente : Encuesta empleadores, 1994

Se aprecia en el gráfico una oposición de los empleadores a que la negociación supraempresa sea obligatoria. Llama la atención el alto porcentaje de empleadores (75,8%) que manifiesta desconocer la normativa que regula la negociación supraempresa, sin embargo al mismo tiempo no están de acuerdo en que este tipo de negociación sea obligatorio (79%).

En virtud de lo anterior se les preguntó a los mismos empleadores por las razones esgrimidas para sustentar esta oposición:

CUADRO N° 4
EMPLEADORES: RAZONES POR LAS QUE NO ESTÁ DE ACUERDO
CON LA NEGOCIACIÓN SUPRAEMPRESA

Empleadores	%
La realidad de las empresas es distinta entre sí	42,5
Es necesario un acuerdo previo, si no sería una imposición y los sindicatos podrían imponer lo que quieran	30,9
No sabe/ no responde	14,2
Otras	12,4
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

La heterogeneidad de las empresas aparece como la principal razón para justificar el hecho de no estar de acuerdo con la negociación supraempresa. En el mismo sentido se indagó sobre posibles riesgos en las empresas ante una eventual negociación supraempresa. Nuevamente, una gran mayoría de empleadores (74,4%) considera que sí existen riesgos; mientras que un quinto plantea que no los hay.

En el cuadro siguiente se señalan los riesgos que podrían afectar el buen funcionamiento de la empresa.

CUADRO N° 5
EMPLEADORES: RIESGOS PARA LA EMPRESA EN UNA EVENTUAL
NEGOCIACION SUPRAEMPRESA

EMPLEADORES	%
Se negociaría por empresas de mejor situación económico - productiva	80.6
Se tendería a rigidizar mucho el proceso	14.3
Favorecería mucho a los sindicatos	5,1
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Nuevamente es la heterogeneidad y las diferencias que existen entre las empresas, la razón señalada como el principal riesgo de esta modalidad de negociación. Por otra parte, el 73,1 por ciento de los jefes de unidad de la Dirección del Trabajo participantes en el estudio, no conoce experiencias en las que trabajadores hayan realizado negociaciones colectivas supraempresa. De las escasas experiencias conocidas - señalan estos funcionarios- un porcentaje mínimo ha sido exitosa (2,6%). La opinión de los jefes de unidad sobre las causas que explicarían las pocas experiencias de negociación supraempresa realizadas, son principalmente por falta de interés o de voluntad de la parte empleadora (32,9%) y por desconocimiento de la normativa (17,7%). Explicando la supuesta falta de voluntad atribuida a la parte empleadora, los jefes de unidad opinan que se debería al temor a fortalecer el poder de negociación de los trabajadores (51,7%) y a un desconocimiento de la normativa (20%).

Otro aspecto que interesaba indagar era si la mayor parte de los grupos que negocian supraempresa están también habilitados para hacerlo al interior de la empresa. Para verificar dicho fenómeno se tomaron todos los casos clasificados como negociación supraempresa en los registros de la Dirección del Trabajo. De 305 trabajadores involucrados en dichas negociaciones durante 1993, tan sólo 27 trabajadores (8,9%) no habrían reunido los requisitos para negociar al interior de su empresa. Por otra parte, del total de negociaciones realizadas en el país en dicho año, que ascendieron a 3.038, las bases de datos de la Dirección del Trabajo registran 12 casos (0,4%) como negociación supraempresa; sin embargo, al estudiar cada uno de estos, se advierte que sólo dos, con un total de 44 trabajadores, se acercan a lo que la ley señala como negociación supraempresa, pues el resto se trata de negociaciones entre sindicatos interempresa con empleadores con distinta personalidad jurídica, pero que en los hechos responden a un mismo propietario.

2. MECANISMOS DE INCENTIVOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Extensión de beneficios y cotización sindical

El artículo 346 del Código, establece que los trabajadores a quienes el empleador les hubiere hechos extensivos los beneficios, estipulados en el instrumento colectivo respectivo, obtenidos por una o más organizaciones sindicales en un proceso de negociación colectiva, para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen funciones similares, deben aportar a el (los) sindicato(s) involucrado(s), el equivalente al setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria de los socios de la(s) organización(es) involucrada(s) durante toda la vigencia del contrato. Esta norma constituiría en principio, una especie de estímulo a la organización sindical porque asume los costos y riesgos de una negociación y pretende, en consecuencia apoyar la gestión sindical. Por lo tanto, uno de los objetivos de esta evaluación es constatar si esta definición normativa ha logrado favorecer y concitar mayor fuerza sindical.

A los empleadores se les preguntó si estaban de acuerdo con la norma que establece el descuento del 75 por ciento de la cotización a beneficio del sindicato en los casos en que se han extendido los beneficios a los grupos de trabajadores que no negociaron. El 45,6 por ciento dijo estar de acuerdo con ella y el 53,7 por ciento señaló lo contrario, y un 0,7 por ciento no respondió.

A los empleadores que expresaron su desacuerdo, se les indicó que señalaran las causas (respuestas múltiples) de estos, sus principales opiniones se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 6

EMPLEADORES: RAZONES POR LAS QUE NO ESTÁ DE ACUERDO EN HACER EL DESCUENTO

EMPLEADORES	%
Es una decisión del empleador	32,0
Es una forma de uniformar la situación laboral	20,5
Los trabajadores no están de acuerdo	13,0
Es una imposición a los no afiliados	10,6
Esta en contra de la libertad sindical	5,4
A quienes no negocian no se les da el beneficio	2,9
No opino	4,1
Otras	11,5
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Igualmente, se preguntó a los empleadores que están de acuerdo con hacer el descuento, las principales razones (respuesta múltiple) de ello:

CUADRO N° 7

EMPLEADORES: RAZONES POR LAS QUE ESTA DE ACUERDO EN HACER EL DESCUENTO

EMPLEADORES	%
El aporte al sindicato es justo	51,7
Es una forma de uniformar la situación laboral	17,4
Permite tener buenas relaciones con el sindicato	13,7
Es decisión del empleador	10,3
Otras	6,9
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

De las opiniones de los empleadores contenidas en los cuadros precedentes, llama la atención que los empleadores den dos razones similares - decisión del empleador y uniformar la situación laboral -, tanto para justificar que sí están de acuerdo y no están de acuerdo con hacer el descuento. Más allá de la obligatoriedad establecida de realizar el descuento a aquellos trabajadores que se les ha extendido los beneficios, resultaría interesante indagar sobre el sentido e interpretación que los empleadores dan a sus respuestas.

En el mismo sentido, se preguntó a empleadores, dirigentes sindicales y jefes de unidad de la Dirección del Trabajo, si el mencionado artículo -346- referido a la extensión de beneficios y el consecuente descuento, favorece o no a las organizaciones sindicales (ver cuadro N°8).

CUADRO N° 8

OPINIONES RESPECTO DE SI EL ARTÍCULO 346 FAVORECE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Favorece a las organizaciones sindicales	Sí %	No %	NS/NR %	Total %
Empleadores	82,1	17,9		100,0
Dirigentes sindicales	76,8	22,4	0,8	100,0
Jefes de unidad	34,6	65,4		100,0

Fuente: Encuestas empleadores, dirigentes sindicales y jefes de unidad, 1994.

De acuerdo con las cifras del cuadro anterior se aprecia un acuerdo de opiniones entre empleadores y dirigentes sindicales en cuanto a que el artículo 346 sí favorece a la organización sindical. Sin embargo, llama la atención que el actor estatal, en este caso jefes de unidad, disientan de la opinión de los actores, lo que podría sugerir que mientras los dos primeros valoran la extensión de beneficios suponiendo el correspondiente descuento de cotización sindical, los últimos separan ambos aspectos; entre el valor de la norma y lo que ocurre en la realidad, es decir, que existiendo extensión de beneficios ello no se traduciría necesariamente en cotizaciones sindicales por parte de los beneficiados que no participaron en el proceso de negociación colectiva y por lo tanto en beneficio de la organización sindical.

Las razones que empleadores y jefes de unidad dieron para explicar que el artículo 346, sí favorece a las organizaciones sindicales fueron principalmente dos: En primer lugar, porque le permitiría a los sindicatos obtener más fondos (67,2% y 17,9% respectivamente) y en segundo lugar, que los fortalece como organización (25,2% y 10,3%).

A los empleadores que opinaron que el descuento de la cotización sindical no favorece a los sindicatos se les realizó una pregunta abierta sobre las razones de esta posición. Sus principales respuestas fueron: “los trabajadores se resisten a pagarle al sindicato al que no pertenecen” (22,2%); “crearía problemas al interior del sindicato” (16,1%); y “los beneficios son entregados sin necesidad del sindicato” (4,7%).

Enseguida se preguntó a empleadores y dirigentes sindicales si en sus respectivas empresas ha habido extensión de beneficios y descuento de cotización sindical (ver cuadro N°9).

CUADRO N° 9

EXTENSION DE BENEFICIOS Y DESCUENTO RESPECTIVO

	Extensión de beneficios			Descuento sindical		
	%			%		
	SI	NO	No sabe	SI	NO	No sabe
Empleadores	77,9	22,1		65,5	32,6	1,9
Dirigentes Sindicales	78,8	17,7	3,5	44,8	49,9	5,3

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

De los datos anteriores, se desprende que existe una diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre lo que declaran los empleadores como descuento por cotización sindical respecto de lo que señalan los dirigentes sindicales.

Para los jefes de unidad también existe una distancia entre la extensión de beneficios y el descuento de la cotización sindical. En efecto, estos funcionarios opinan que generalmente se extienden los beneficios (68,4%), pero sólo un 36,7% plantea que generalmente se realiza el descuento para la cotización sindical.

Por otra parte, utilizando el análisis documental, de la revisión del libro auxiliar de remuneraciones en el tercer mes posterior a la negociación, se puede establecer, que respecto del total de trabajadores que firmaron contrato colectivo, se le extienden beneficios a un 35,8% de trabajadores. De esa proporción sólo a un 41,4% se le había realizado el descuento para la cotización sindical.

Luego se interrogó a los empleadores que no hicieron el descuento, en pregunta abierta, sobre las razones que justifican el hecho de no haberlo realizado a pesar de haber extendido los beneficios. El cuadro siguiente da cuenta de las respuestas:

CUADRO N° 10

EMPLEADORES: RAZONES POR LAS QUE NO REALIZA EL DESCUENTO

	%
La no exigencia por parte del sindicato	42,3
Es una obligación injusta para los no afiliados	18,5
El desconocimiento de esa norma	17,0
Es voluntario por parte del empleador	6,3
Los trabajadores afiliados se oponen	3,9
Otras	12,0
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Los datos aquí presentados sugieren que la cotización no se realiza en todos los casos en que sí debiera ocurrir. Ello puede desprenderse de la disparidad de cifras entre la extensión de beneficios y la aplicación del descuento para la cotización sindical que establece la norma vigente. Particularmente ello es sugerente, debido a que los empleadores al justificar esta disparidad no recurren al argumento legal referido al desempeño de labores distintas.

También se quiso indagar si ha existido algún tipo de oposición por parte de los trabajadores beneficiados a que se les realice el descuento correspondiente. Para ello se pidió la opinión de empleadores y jefes de unidad; los resultados se presentan en la tabla siguiente:

CUADRO N° 11

EMPLEADORES Y JEFES DE UNIDAD: SOBRE POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL DESCUENTO SINDICAL

Opiniones %	Empleadores %	Jefes de unidad %
Los trabajadores se oponen al descuento	17,9	14,3
Los trabajadores no se oponen al descuento	79,2	85,7
No sabe/no responde	2,9	
Total	100,0	100,0

Fuente: Encuesta empleadores y jefes de unidad, 1994

Llama la atención, que tanto empleadores, dirigentes sindicales, jefes de unidad y el análisis documental no coinciden en la proporción de trabajadores que se les realiza el descuento para la cotización sindical, a pesar de haberles extendido los beneficios de la negociación colectiva. Por otra parte, otro antecedente adicional de acuerdo a los datos del cuadro N°11, en el cual, en opinión de empleadores y jefes de unidad, no son los trabajadores beneficiados los que se oponen al descuento para el sindicato, nuevamente surge la duda sobre por qué éste no se realiza. Se puede concluir que la información más objetiva corresponde al análisis documental del libro de remuneraciones, por lo tanto constituye un desafío a futuro conocer las reales causas que explican este comportamiento diferente entre los actores partícipes de la relación laboral.

3 DERECHO A INFORMACIÓN EN PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El artículo 329 del Código del Trabajo establece que el empleador, al responder al proyecto de contrato colectivo, debe acompañarlo con los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque. Es necesario clarificar en qué medida está operando el derecho de información de los trabajadores para participar en los procesos de negociación colectiva, de manera de contar con los elementos básicos que permitan generar una negociación tecnificada. Junto con ello, se requiere precisar cuál es el tipo de información que se entrega por la parte patronal y la calidad que dicha información posee para orientar efectivamente la toma de decisiones de la parte laboral en el proceso negociador, junto con las razones que las partes atribuyen al uso y/o entrega de información.

El derecho de información es una institución cuya configuración no se encuentra claramente determinada, por la fragmentación de sus disposiciones, de modo que su estructuración y armonización es una tarea que se encuentra pendiente ante los diversos órganos con facultad de interpretar las normas laborales (Libro III, Título I, cap. 9, art. 289; Libro IV, Título 8, art.387; art. 329).

Por otra parte, el derecho a la información, ejercido exclusivamente durante el proceso de negociación colectiva y el cumplimiento formal por parte del empleador de su obligación de acompañar antecedentes que fundamenten su respuesta no siempre es garantía en cuanto a su oportunidad y de su real grado de utilidad para los trabajadores que se ven involucrados en un proceso de negociación colectiva.

En la revisión de la información que consta en los registros documentales de las Inspecciones del Trabajo, se constata que sólo en un 6,6% de los casos de contrato colectivo se ha registrado información entregada por el empleador para la negociación.

Se preguntó a los empleadores, la opinión respecto a si el texto legal otorga a los trabajadores la facultad de obtener dicha información. Un 50,6 por ciento considera que sí les da esa facultad, un 37,9 por ciento considera que no lo hace y un 11,5 por ciento declara no saber.

Aquellos que respondieron que efectivamente el texto legal le da a los trabajadores el derecho a información dan como razones principales el hecho que la ley así lo establece (62,8%) y porque éstos pueden recurrir a organismos estatales para obtener la información (10,6%). Aquellos empleadores que consideran que el texto legal no les otorga a los trabajadores la facultad de obtener dicha información es porque consideran que la información de la empresa es confidencial (42,7%), que depende de la voluntad de la empresa, ya que no hay reglamento que obligue (22.2%) y otros dicen no saber (16.7%).

A los dirigentes sindicales se les preguntó si en general, los trabajadores hacen uso de este derecho para negociar más adecuada y específicamente y si en el sindicato al que pertenecen se ha hecho uso de este derecho. Las respuestas se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO N°12**DIRIGENTES SINDICALES: USO DEL DERECHO A INFORMACIÓN**

	¿Hacen uso los trabajadores del derecho a información?	¿Y en su sindicato han hecho uso de este derecho?
Sí	56,2	70,1
No	43,3	29,1
A veces ns/nr	0,5	0,8
Total	100,0	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994.

Asimismo a los dirigentes sindicales se les preguntó si la información que se obtiene sobre la empresa es de utilidad para los trabajadores en el proceso de negociación. Un 72 por ciento considera que sí es útil, un 26,7 por ciento considera que no es útil y un 1,3 por ciento no sabe. A los que respondieron que sí es útil, se les pidió que señalaran las razones de ello.

CUADRO N°13
DIRIGENTES SINDICALES: RAZONES POR LAS QUE LA INFORMACIÓN ES ÚTIL

Dirigentes sindicales	%
Dio antecedentes sobre la situación económica y perspectivas de la empresa	27,2
Dio antecedentes sobre recursos humanos	24,8
Dio antecedentes sobre el balance de la empresa	23,6
Dio antecedentes sobre la situación de mercado de la empresa	15,5
Permite llegar a acuerdos	4,2
Otras	4,7
Total	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994.

Luego se preguntó a los empleadores si estaban de acuerdo que en el marco de relaciones laborales modernas los trabajadores tengan acceso a información respecto de la marcha y situación de la empresa. La mayoría de los entrevistados manifestó su acuerdo con el hecho de que los trabajadores tengan acceso a información (86,2%), un porcentaje menor no está de acuerdo (13,5%) y un 0,3 por ciento dice no saber.

Frente a esta valoración de la información se les solicitó a los empleadores que dijeran, en una pregunta abierta, qué tipo de información evaluaban como pertinente de entregar a los trabajadores:

CUADRO N°14
EMPLEADORES: TIPO DE INFORMACIÓN QUE CONSIDERA PERTINENTE ENTREGAR A LOS TRABAJADORES

Tipo de información	%
Situación económica y perspectiva de la empresa	23,2
Relacionada con recursos humanos	23,1
Referida a la situación de mercado de la empresa	19,4
El balance de la empresa	16,0
Los planes de modernización tecnológica	14,1
Otras	4,2
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Los datos que se muestran en el cuadro precedente dan cuenta de una gran dispersión de opiniones entre los empleadores, lo cual indica que no hay acuerdo claro sobre qué es pertinente informar a los trabajadores.

Por lo tanto, es posible concluir que la entrega de información es calificada positivamente como una condición necesaria para el proceso negociador; sin embargo, su utilidad y pertinencia es relativa. No existe claridad al tenor de las respuestas de los actores de qué información se debe entregar a los trabajadores por parte de las empresas y tampoco existe un mecanismo o instancia que se pronuncie o asegure la calidad o idoneidad de la documentación entregada por el empleador a fin de asegurar una negociación tecnificada.

Finalmente, sólo un 13,5 por ciento de empleadores no está de acuerdo con entregarles información sobre la empresa a los trabajadores. Estos, en respuesta múltiple consideran: que la información es un tema propio a las facultades de administración de las empresas (38,0%); otros opinan que se trataría de información confidencial (24,0%) y un tercer tipo de opiniones cree que los trabajadores no entienden la información (19,3%).

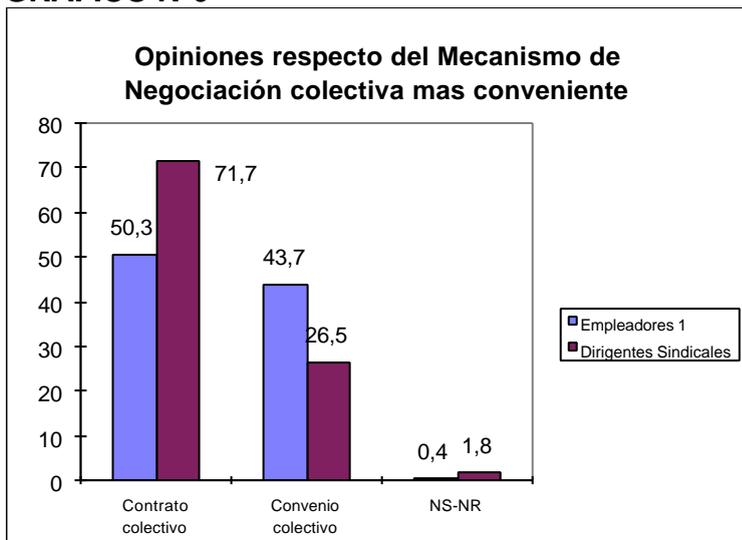
4. CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA **Convenio colectivo y contrato colectivo**

El artículo 314 del Código del Trabajo permite que en cualquier momento, con acuerdo de las partes y sin restricciones de ninguna naturaleza, puedan iniciarse negociaciones directas sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones y otros beneficios aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

Tratándose de la negociación colectiva directa o "convenios colectivos", que permite a las partes arribar a un instrumento colectivo de trabajo, sin tener que pasar por el procedimiento que se establece para la negociación reglada, lo primero que hay que establecer es la magnitud de tal fenómeno y las razones que causan su ocurrencia, así como las percepciones que sobre él tienen los distintos actores constituyentes de la relación laboral. Junto con ello se debe establecer si las formas que testimonian el consentimiento colectivo de la parte laboral para suscribir convenios son en la actual normativa suficientes, desde la percepción de los actores laborales.

Interesaba respecto de este tema conocer la percepción de los distintos actores - empleadores y dirigentes sindicales- respecto de sus preferencias en relación con las distintas modalidades de negociación colectiva reglada y no reglada que dan origen a la suscripción de contratos y convenios colectivos, respectivamente.

GRÁFICO N°6



Fuente: Encuesta empleadores y dirigentes sindicales, 1994 ⁵

El gráfico precedente muestra claramente que casi tres cuartas partes de los dirigentes sindicales prefieren la negociación colectiva reglada, mientras que las preferencias entre los empleadores están distribuidas casi equilibradamente. La explicación de ello radica en que una de las principales diferencias entre la negociación reglada -contrato- y la no reglada -convenio- en que ésta última no permite la huelga y tampoco está sujeta a plazo alguno, por lo tanto se podría decir que ambos aspectos impiden a los trabajadores usarlos como instrumentos de presión.

Se interrogó entonces, mediante pregunta abierta, a empleadores y dirigentes sindicales, cuáles eran las principales razones para preferir los contratos colectivos (ver cuadro N°15):

⁵) El 4,7% de los empleadores contestó que le daba lo mismo cualquier tipo de mecanismo y un 0,9% que ninguno le parecía conveniente.

CUADRO N°15
RAZONES POR LAS QUE PREFIERE EL CONTRATO COLECTIVO

RAZONES	Empleadores	D. Sindicales
Es mas seguro, da garantías	18,7	28,3
Le da mas fuerza a los trabajadores		15,7
Regula de mejor manera las relaciones laborales	20,9	13,8
Hay un buen entendimiento con los trabajadores/empleadores	14,0	8,0
Permite compartir los beneficios con los trabajadores	11,7	
Así lo prefieren los trabajadores	10,2	
Permite adecuarse con mayor flexibilidad a la coyuntura productiva de la empresa	7,7	
Se puede contar con mejor información		4,8
Se evitan las represalias		3,6

Fuente: Encuesta empleadores y dirigentes sindicales, 1994

Hay coincidencia entre empleadores y dirigentes sindicales en que el contrato es un mecanismo más seguro, que da garantías. Sin embargo, los empleadores, en segundo lugar de preferencias, ponen el hecho que regula de mejor manera las relaciones laborales, mientras que para los dirigentes su preferencia es porque los contratos le dan más fuerza a los trabajadores.

En el cuadro siguiente, se da cuenta de las razones por las que se prefieren los convenios colectivos.

CUADRO N° 16
RAZONES POR LAS QUE PREFIERE EL CONVENIO COLECTIVO

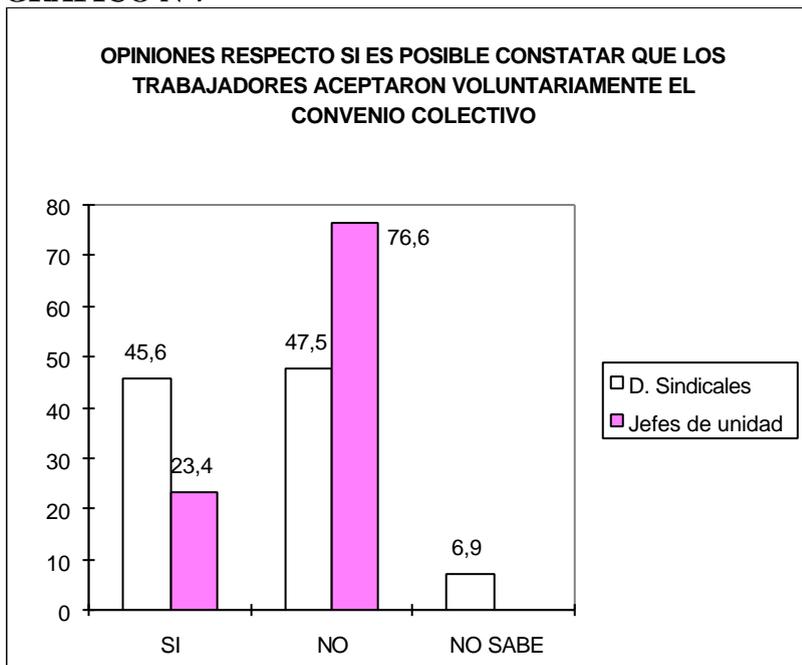
RAZONES	Empleadores	D. Sindicales
Hay un buen entendimiento con los trabajadores/empleadores	19,8	24,7
Es un mecanismo de negociación más simple	18,3	12,0
Regula de mejor forma las relaciones laborales en la empresa	11,6	9,0
Permite adecuarse con mayor flexibilidad a la coyuntura productiva de la empresa	11,1	6,0
Les da más fuerza a los trabajadores		7,1
Se evitan las represalias		13,5
Se puede contar con mayor información		4,1
Es más rápido	9,7	
Así lo prefieren los trabajadores	5,7	
Se evitan las posibilidades de huelga	5,5	

Fuente: Encuesta empleadores y dirigentes sindicales, 1994

Nuevamente coinciden empleadores y dirigentes sindicales en la primera razón por la que prefieren los convenios: estos “permiten un buen entendimiento entre trabajadores y empleadores”. Sin embargo llama la atención, que los empleadores indiquen como segunda preferencia “el que sea una forma de negociación más simple”, mientras que para los trabajadores es una manera de “evitar represalias”.

Se preguntó a los dirigentes sindicales y a los jefes de unidad si es posible constatar con relativa certeza si la parte laboral acepta voluntariamente el convenio colectivo. Esto último en razón que se ha detectado un fenómeno en el que se simula un proceso negociador y un acuerdo que en los hechos no ha existido, y que en muchas ocasiones es la reproducción ampliada de un contrato individual de trabajo. De esta forma, no sólo se obtiene un instrumento que favorece a una sola de las partes, sino que además, se evitan futuras negociaciones colectivas. Las opiniones de los dirigentes sindicales y de los jefes de unidad de las Inspecciones del Trabajo se muestran en el gráfico siguiente:

GRÁFICO N°7



Fuente: Encuesta dirigentes sindicales y jefes de unidad, 1994

La percepción de los jefes de unidad es bastante tajante en cuanto a que probablemente no es posible demostrar si es voluntaria la aceptación del convenio colectivo por parte de los trabajadores. Los dirigentes sindicales en cambio, no tienen una opinión definitiva al respecto; la mitad de los entrevistados cree que sí es posible detectar si ha habido voluntad o no para suscribir un convenio colectivo. Y la otra mitad de los dirigentes opina que no es posible detectar si se ha simulado o no el proceso negociador.

Enseguida, se preguntó cuáles serían los mecanismos para construir y legitimar el acuerdo de los trabajadores en un proceso de convenio colectivo.

CUADRO N° 17

MECANISMOS PARA LEGITIMAR EL CONVENIO COLECTIVO

MECANISMOS	D. sindicales
Existencia de una comisión negociadora	44,9
Asamblea de trabajadores	26,6
Que el proyecto de convenio sea conocido antes	20,8
Otros	7,7
Total	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994.

A los jefes de unidad también se les hizo la pregunta anterior, ellos comparten con los dirigentes sindicales los mecanismos de legitimación -comisión negociadora, asamblea y que el proyecto sea conocido previamente- sin embargo, además plantean la necesidad de utilizar más de un instrumento simultáneamente.

5. CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO

La legislación laboral chilena no cuestiona la facultad del empleador de decidir cuándo terminar el contrato con un trabajador, sólo exige la especificación de una causal y en los casos que corresponda, un pre-aviso y el pago de indemnizaciones⁶. En este capítulo se exploran las distintas causales utilizadas por las empresas para concluir los contratos de trabajo. Si bien ninguna de estas causales por sí sola constituye práctica desleal, la correlación entre el uso de determinadas causales con determinados eventos -constitución de sindicatos y realización de negociaciones colectivas- puede sugerir la comisión de dichas prácticas desleales. Las disposiciones sobre prácticas desleales se encuentran agrupadas en dos capítulos diferentes del Código del Trabajo: capítulo IX, del Libro III sobre Organizaciones Sindicales, en el que se establece en los artículos 289 y siguientes, las normas que regulan las prácticas desleales antisindicales, y el título VIII, del Libro IV sobre Negociación Colectiva, artículos 387 y siguientes, donde se presentan las prácticas desleales con ocasión de la negociación colectiva y su sanción. El artículo 238 señala que los trabajadores candidatos al directorio sindical gozarán del fuero sindical hasta la fecha primitivamente fijada para la elección. En cuanto a las medidas de enmienda que el juez pueda adoptar, éstas se refieren a diversos actos constitutivos de prácticas desleales, excluyendo la nulidad del despido motivado en la acción sindical o la negociación colectiva. Respecto de las prácticas desleales el elemento central a precisar es, entonces, en qué medida se produce secuencialidad entre realización de negociaciones colectivas y constitución de sindicatos, cambios en las tasas de términos de contrato y cambio en las causales de término de contrato, en tanto esta secuencialidad probablemente sugeriría la comisión de una práctica desleal.

En relación con la realización de prácticas desleales, los dirigentes sindicales entrevistados mayoritariamente consideran que no existe una protección adecuada para los trabajadores respecto de las prácticas antisindicales: un 63,8 por

⁶) Las causales de término de contrato en la legislación laboral chilena son básicamente tres: artículo 159, 160 y 161. El artículo 159 se aplica por las siguientes causales: mutuo acuerdo de las partes; renuncia del trabajador; muerte del trabajador; vencimiento del plazo o servicio convenido en el contrato y caso fortuito o fuerza mayor. El artículo 160 se aplica por las siguientes causales: falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; negociaciones que ejecute dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el contrato de trabajo; no concurrencia del trabajador a sus labores (dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres día en igual período de tiempo); falta injustificada o sin aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la empresa; abandono del trabajo; Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos; el perjuicio material causado intencionalmente y el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. Finalmente, el artículo 161 establece que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía y falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

ciento así lo estiman contra un 35,7 por ciento que no cree que ello sea efectivo, y un 0,5% que responde no saber.

Con respecto a la realización de prácticas desleales y antisindicales, se quiso conocer la percepción de los dirigentes sindicales al respecto, se les preguntó si es efectivo que aumentan los despidos de los trabajadores en la empresa luego de un proceso de negociación colectiva y de la constitución de un sindicato.

CUADRO N°18

DIRIGENTES SINDICALES: OPINIÓN SOBRE OCURRENCIA DE AUMENTO DE DESPIDOS

	Luego de una negociación colectiva	Luego de la constitución de un sindicato
	%	%
Sí	54,2	55,7
No	43,8	42,9
Ns/mr	2,0	1,4
Total	100,0	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994

Los que opinan que no existe una protección adecuada respecto de las prácticas antisindicales es de un 54,2 por ciento, cuando se les pregunta si después de un proceso de negociación colectiva aumentan los despidos de los trabajadores. Este porcentaje se mantiene en un nivel similar cuando se pregunta sobre si esa situación ocurre en la empresa donde el dirigente trabaja (52,6%).

En relación con el aumento de los despidos luego de la constitución de un sindicato, la opinión sobre su ocurrencia es levemente superior - un 55,7 por ciento- porcentaje que baja al 40,7 por ciento al inquirir sobre el caso específico de la empresa en las que ellos trabajan.

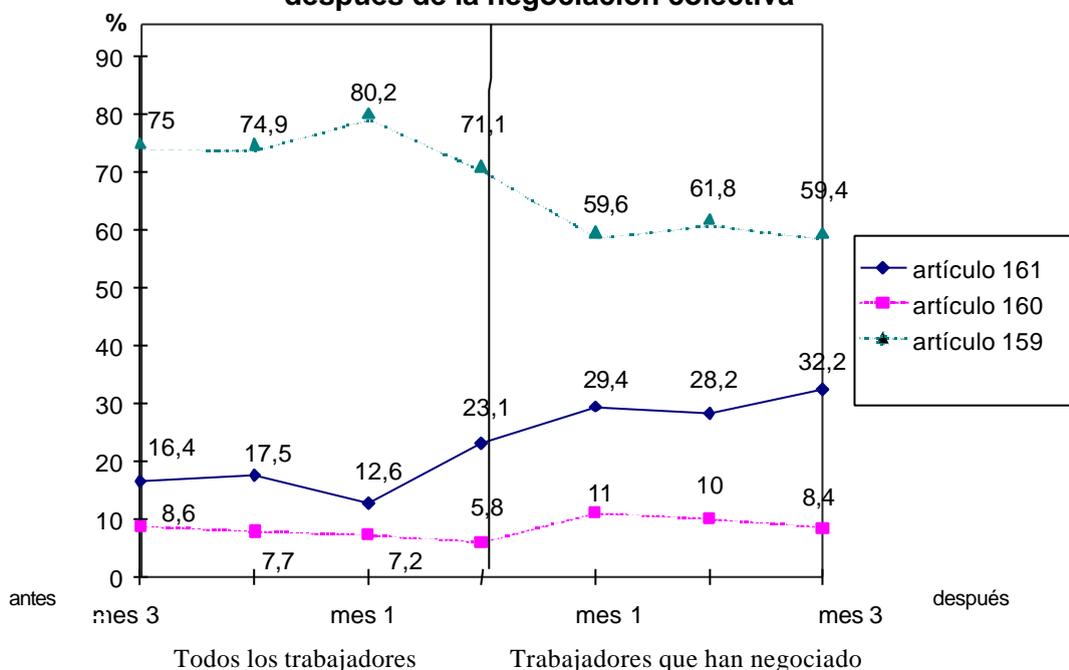
Luego de ambos eventos -negociación colectiva y constitución de un sindicato- en opinión de alrededor de tres cuartos de los dirigentes sindicales entrevistados, la causal más invocada es por necesidad de la empresa.

Causales de término de contrato posteriores a los procesos de negociación colectiva y a la constitución de organizaciones sindicales

Junto con la indagación a los dirigentes sindicales, se analizó documentalmente los términos de contrato de trabajadores en períodos previos y posteriores a la realización de negociaciones colectivas. Para el período anterior se obtuvo el promedio de términos de contrato sobre el total de trabajadores de la empresa. Mientras que para el período posterior a la realización de la negociación colectiva se obtuvo el promedio de término de contrato de los trabajadores comprometidos en dichos eventos. Ambas cifras no son directamente comparables entre sí, pues se refieren a universos o poblaciones distintos. Lo que sí se puede desprender es la frecuencia de uso de distintas causales de término de contrato para distintos grupos de trabajadores. Los resultados se advierten en el gráfico siguiente:

GRÁFICO N° 8

Frecuencia de uso de causales de término de contrato antes y después de la negociación colectiva



Fuente: Análisis documental. Dirección del Trabajo, 1994

En términos generales las empresas muestreadas presentan como promedios de términos de contrato de todos sus trabajadores en los tres meses anteriores a la realización de la negociación colectiva un 3,5 por ciento sin grandes variaciones entre los meses considerados. En relación, al promedio posterior a la realización de la negociación colectiva es de 1,6 por ciento, considerando sólo a aquellos trabajadores que han negociado, los promedios varían desde 2,4 por ciento en el mes de negociación a 1,4 en el segundo mes posterior a la negociación colectiva.

Además de estos cálculos se tomó una submuestra de aquellas negociaciones colectivas que incluyen en sus trabajadores involucrados a porcentajes que estén sobre el 70% del total de trabajadores de la empresa. Ello como una forma de acercarnos a una equivalencia en los universos de todos los

trabajadores de la empresa (antes de la negociación colectiva) y de los trabajadores que negociaron colectivamente (obviamente, después de la negociación), de modo de ilustrar con menor margen de error, el uso de las causales en ambos períodos. Los resultados se presentan en el cuadro siguiente.

CUADRO Nº 19

Causales de Término de Contrato después de la Negociación Colectiva

Submuestra Empresas con más del 70% de sus trabajadores involucrados en negociación colectiva

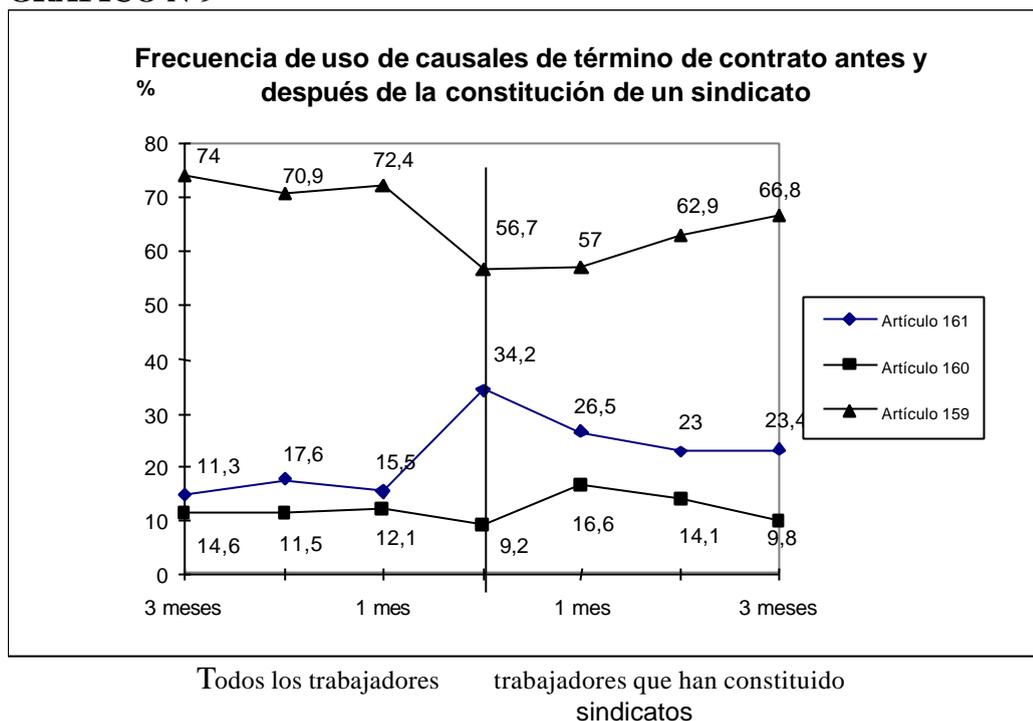
Causal de término					promedio después de negociación
	mes cero	1 mes	2 meses	3 meses	%
Artículo 161	15,6	40,9	36,0	30,4	35,8
Artículo 160	3,7	6,1	7,8	6,8	6,9
Artículo 159	80,8	53,0	56,3	62,8	57,4

Fuente: Análisis documental. Dirección del Trabajo, 1994

En ella se advierte que la tendencia a la utilización de los artículos de término de contrato es la misma que en las tablas precedentes. Incluso en esta última submuestra el artículo 161 es más utilizado que en el mismo período respecto de la muestra de trabajadores que negociaron, que alcanza a 29,8%, mientras que tomando esta submuestra se aproxima al 35,8%.

Se realizó el mismo procedimiento utilizado en los procesos de negociación colectiva. Este consistió en el análisis documental sobre los términos de contrato de trabajadores en períodos previos y posteriores a los procesos de constitución de sindicatos. Para el período anterior se obtuvo el promedio de términos de contrato sobre el total de trabajadores de la empresa. Mientras que para el período posterior a la constitución del sindicato se obtuvo el promedio de término de contrato de los trabajadores comprometidos en dichos eventos. Ambas cifras no son directamente comparables entre sí, pues refieren a universos o poblaciones distintos. Lo que sí se puede desprender es la frecuencia de uso de distintas causales de término de contrato para distintos grupos de trabajadores. Los resultados se muestran en el gráfico siguiente:

GRÁFICO N°9



Fuente: Análisis documental. Dirección del Trabajo, 1994

Las empresas muestreadas presentan un 4,5 por ciento de promedio, de los términos de contrato de todos sus trabajadores en los tres meses anteriores a la constitución de sindicatos. Y un 3,9 por ciento de promedio de los términos de contrato posterior a la constitución de sindicatos, considerando en este caso sólo a los trabajadores que se han incorporado al sindicato.

A modo de conclusión, es posible establecer que si bien la principal causal de término de contratos sigue siendo el artículo 159 en ambos períodos y en ambas situaciones (negociación colectiva y constitución de sindicatos), se evidencia una tendencia a un mayor uso del artículo 161, (“necesidades de la empresa”) en la etapa posterior a la negociación colectiva como se aprecia al observar la curva respectiva en el gráfico N°8. Mientras que en el caso de la constitución de sindicato este aumento se da en el mes cero (ver gráfico N° 9), es decir, durante el mes en que se forma el sindicato y luego tiende a disminuir, aunque se mantiene más alta que en el período anterior a la existencia del sindicato. Ya se mencionó que no es posible medir la magnitud en que fue utilizada cada una de las causales de término de contrato por tratarse de universos distintos, sin embargo dada la tendencia a un mayor uso del artículo 161, se podría interpretar como un despido selectivo luego de la negociación colectiva y la formación de un sindicato. Sin embargo, una hipótesis en tal sentido requiere un diseño investigativo específico de prueba.

El porcentaje de término de contratos en el universo de trabajadores de las empresas, antes de los procesos de constitución de sindicato y negociación colectiva, se reduce si se lo compara con los promedios de términos de contratos en el universo de trabajadores que han negociado o constituido sindicato después que ha ocurrido la negociación y la formación del sindicato, una explicación tentativa es que están referidos a universos distintos, como ya se había señalado.

6. NORMAS SOBRE CONFLICTOS

Los artículos 369 y siguientes del Código del Trabajo regulan la procedencia y ejercicio del derecho de huelga, la cual debe ser aprobada cumpliendo determinados requisitos y dentro de un plazo definido en las mismas normas indicado. A su turno, el artículo 381 especifica las condiciones exigidas para la procedencia de la contratación de trabajadores reemplazantes a partir del primer o del decimoquinto día de huelga dependiendo si se cumplieran o no las condiciones que el mencionado artículo estipula.

En este marco se evalúa si en el período en que la huelga se hace efectiva, las ofertas de la parte empresarial mejoran y si ello ocurre cuál es la magnitud del cambio en las proposiciones de contrato. La ley configura un lapso en que hecha efectiva la huelga y dependiendo de la última oferta del empleador, éste puede o no contratar trabajadores reemplazantes. Ello requiere precisar si el "piso" contemplado en la ley está siendo adoptado o no por los empleadores y qué consecuencias tiene esto en la actitud de los trabajadores en cada uno de esos casos. Finalmente, hay que examinar que está ocurriendo con el reintegro individual de los trabajadores en los diferentes plazos que la ley estatuye. En síntesis, se trata de evaluar si con los cambios normativos que la ley ha experimentado la realización de huelgas ha aumentado y qué efectos promedio tiene cada huelga en términos de su efectividad como mecanismo de mejoramiento de las condiciones propuestas por la parte empresarial

Evaluación sobre el comportamiento de huelgas

Con respecto del aumento de huelgas entre el período anterior y el posterior a la entrada en vigor de las modificaciones legislativas sobre el derecho a huelga (1991) se obtienen los siguientes datos:

CUADRO N° 20

Huelgas: cantidad, trabajadores involucrados y duración 1989 - 1993

años	cantidad huelgas	Trabajadores en huelga		Duración de días		trabajadores con contrato	Tasa de huelgas (trabajadores en huelga/trabajadores con contrato)
		total	promedio	total	promedio		
89-90	139	21.434	154	2.132	15	140.579	15,2%
92-93	236	26.030	110	2.777	12	166.612	15,6%

Fuente: Base de datos. Dirección del Trabajo, 1994

Del cuadro anterior puede desprenderse que la cantidad de huelgas ha experimentado un aumento del 69,8 por ciento en el período que media entre los años 1989-1990 y los años 1992 y 1993. Este aumento en términos absolutos es de 97 huelgas más para el segundo período. Sin embargo, el número de huelguistas ha aumentado en apenas 4.596 trabajadores (un aumento porcentual de 21,4%), ello explica que el número de trabajadores promedio por huelga ha disminuido de 154 a 110

trabajadores en los bienes considerados. Junto con ello el tiempo de duración de las huelgas ha decrecido pasando de 15 a 12 días como promedio.

Evaluación sobre la efectividad de la huelga, como instrumento de presión

Sobre la efectividad de la huelga como instrumento de presión se les preguntó a los dirigentes sindicales entrevistados, si la consideraban una herramienta efectiva para los trabajadores en los procesos de negociación colectiva. Las opiniones al respecto se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO N°21 DIRIGENTES SINDICALES: OPINIONES RESPECTO DE LA EFECTIVIDAD DE LA HUELGA

Dirigentes sindicales	%
Sí	43,2
No	55,8
Ns/nr	1,0
Total	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994

A los mismos dirigentes se les preguntó, si alguna vez habían tenido huelga en los procesos de negociación colectiva, un 27,3 por ciento manifestó haber tenido huelgas, un 72,4 por ciento dijo no haber tenido y un 0,3 por ciento no responde. Para los que contestaron que sí habían tenido huelga, se indagó sobre si ésta era efectiva como medio de presión.

CUADRO N° 22 DIRIGENTES SINDICALES: OPINIONES SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA HUELGA COMO MEDIO DE PRESIÓN

Dirigentes sindicales	%
Sí	59,4
No	40,6
Total	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994

Nuevamente, se les solicitó a los dirigentes sus opiniones respecto de si la ineficacia de la huelga podía explicarse por la posibilidad del empleador de reemplazar o reintegrar trabajadores. Un alto porcentaje (72,6%) opinó que ciertamente la inefectividad de las huelgas se explica por esa razón y un poco más de un cuarto (27,4%) opinó que esa no es la causa de su inefectividad.

Junto con la pregunta sobre la efectividad de la huelga se realizó un análisis de los casos de huelga (votada o realizada) de la muestra encuestada y mientras el conjunto de las negociaciones de la muestra obtiene un reajuste real promedio (calculado a los 12 meses de vigencia del instrumento colectivo) de 1,97%, en los casos de huelga ese reajuste real promedio es de un 0,95%.

Además del análisis anterior, se realizó otro respecto del nivel de la última oferta del empleador antes de la votación de la huelga. En el siguiente cuadro se observa como es la distribución porcentual de esta oferta del empleador con relación al “piso” estipulado en la ley.

CUADRO N° 23
Nivel de la última oferta del empleador, antes de la votación de la huelga

Nivel de la última oferta	%
Piso menor	30,2
Condiciones de remuneración iguales	44,3
Piso mayor	25,5

Fuente: Base de datos. Dirección del Trabajo, 1994

Como se observa en el cuadro tres cuartos de los empleadores realizan ofertas similares o menores al “piso” estipulado en la ley.

7. Materias relativas a quórum, afiliación sindical y filialización

Efecto del tamaño de las empresas en las tasas de sindicalización

El artículo 227 establece que si una empresa tiene cincuenta (50) trabajadores o menos podrán constituir sindicato, ocho (8) de ellos siempre que representen más del 50 por ciento del total de los trabajadores de la empresa. El mismo artículo dice que si la empresa tuviera más de un establecimiento podrán constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos con un mínimo de veinticinco (25) que representen a lo menos el 40 por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Se trata de establecer los efectos de los mínimos legales contemplados para constituir organizaciones sindicales en la masa laboral chilena, particularmente con relación a la pequeña y mediana empresa. En el caso del artículo 227, no se especifica el vocablo "establecimiento", por lo que tal situación podría afectar la posibilidad de constituir sindicatos.

En la revisión documental resalta que mientras más pequeña es la empresa más se debilita el sindicato con el tiempo. Sólo los sindicatos de empresas de más de 100 trabajadores se han fortalecido entre su fundación (ocurrida en 1992 o 1993) y la fecha de la revisión documental (aumentando en 14,6%), mientras que los sindicatos de empresas de menos de 25 trabajadores tienen a la fecha de revisión sólo un 32,9 por ciento del número de socios que los constituyeron.

CUADRO N° 24

Cantidad de socios sindicato actuales versus cantidad de socios en el momento de la constitución

Tamaño empresa	Socios sindicato a octubre de 1994, como porcentaje del número de socios constituyente.
	%
Menos de 25 trabajadores	32,9
De 25 a 49 trabajadores	83,8
De 50 a 99 trabajadores	91,8
De 100 y más trabajadores	114,6

Fuente: Base de datos. Dirección del Trabajo, 1994

Procesos de filialización y sus posibles consecuencias en la organización sindical

A veces y por razones diversas, el desarrollo de una empresa requiere de una subdivisión o el establecimiento de filiales (proceso de filialización). Este proceso puede tener consecuencias en las organizaciones sindicales existentes, en la medida que las asambleas de constitución de los sindicatos no reúnan los quórum mínimos exigidos por la ley pues los trabajadores carecen de la información que les permita conocer el número real de trabajadores de la empresa, lo que trae como consecuencia la correspondiente observación de la Inspección del Trabajo. En función de ello se les preguntó a los dirigentes sindicales si en sus respectivas empresas había ocurrido alguna subdivisión.

CUADRO N° 25

DIRIGENTES SINDICALES: OCURRENCIA DE SUBDIVISIONES EN SU EMPRESA

DIRIGENTES SINDICALES	%
Sí	26,4
No	73,4
No sabe/ no responde	0,2
Total	100,0

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994

En relación con lo mismo, se quiso saber si habían habido problemas en la organización sindical como consecuencia de la subdivisión de la empresa. Algo menos de la mitad de los dirigentes interrogados (40,9%) dijo que sí. Los principales problemas señalados fueron: “el sindicato se debilitó y perdió fuerza” (60,5%) y “hubo presiones del empleador y despidos masivos” (20,3%).

Percepción de los empleadores respecto de la existencia de sindicatos

Finalmente, se quiso conocer la percepción de los empleadores respecto de la existencia de sindicatos en general, para ello se les realizó una pregunta abierta para conocer sus opiniones, las respuestas se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 26

EMPLEADORES: OPINIÓN RESPECTO DE LOS SINDICATOS

OPINION	%
Son los representantes de los trabajadores, los organizan, los unen y defienden sus derechos	36,2
Mejoran las relaciones laborales	19,9
Son positivos, siempre que estén bien dirigidos y existan relaciones de cooperación	15,2
Son un medio para negociar y lograr beneficios que individualmente no se conseguirían	13,4
Es algo natural	8,9
Otras	6,4
Total	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994

Se aprecia en general una percepción positiva de los empleadores hacia el hecho que existan sindicatos, sin embargo esta percepción cambia al pedirles su opinión respecto de los sindicatos en Chile. Un quinto de las respuestas (21,7%) de los empleadores apunta que a los sindicatos en Chile “les falta preparación, organización y capacidad técnica”; un 17,2 por ciento de las respuestas “no se preocupan de los trabajadores, porque se han politizado”; un 12,1 por ciento son otras respuestas desfavorables; un 9,8 por ciento son opiniones positivas, “están mejor preparados y organizados”; un 7 por ciento de las opiniones plantean que “los dirigentes son poco idóneos, deshonestos”; un 5,9 por ciento corresponde a las sin opiniones; un 5,8 por ciento a que “mejoran las relaciones laborales” y el resto de las respuestas se dispersa en porcentajes menores de comentarios favorables y desfavorables respecto de los sindicatos en Chile.

CONCLUSIONES

- ? En Chile del total de trabajadores que negociaron colectivamente durante 1993, sólo una proporción del 8 por ciento correspondió a trabajadores de temporada, es decir, contratados a plazo fijo, por obra o faena, el 92 por ciento restante corresponde a trabajadores con contrato indefinido. No obstante lo anterior, no se puede concluir que el trabajo de temporada es poco extendido, sino más bien que este tipo de trabajadores no logran llevar a cabo con éxito procesos de negociación colectiva, ya sea vía contrato o convenio colectivo.
- ? El Código del Trabajo, establece un sistema de negociación que se extiende más allá de los límites de la empresa de carácter voluntario, conocida con el nombre de negociación supraempresa. Del total de negociaciones llevadas a cabo durante los años 1992 y 1993, sólo un 0,07 por ciento y un 0,4 por ciento respectivamente, correspondieron a negociaciones supraempresa. Una explicación al hecho que la negociación supraempresa no es mayormente utilizada es la falta de voluntad de una o ambas partes de la relación laboral para llevarla a cabo. Hay una clara oposición (79%) de los empleadores a que la negociación supraempresa sea obligatoria. Y es la heterogeneidad de las empresas la principal razón para justificar el hecho de no estar de acuerdo con la negociación supraempresa. Otra hipótesis explicativa respecto de las escasas negociaciones supraempresa realizadas era el desconocimiento de la ley o desinformación de la parte laboral. Los resultados indican que el desconocimiento de empleadores y dirigentes sindicales se sitúa sobre el 70 por ciento.
- ? Con relación al proceso de negociación colectiva, un aspecto esencial es que este proceso cumpla con los requisitos de ser tecnificado es el acceso a información de la empresa por parte de los trabajadores. De acuerdo a los resultados más relevantes con relación a este tema, es posible concluir que la entrega de información es calificada positivamente por parte de los actores -un 72 por ciento de los dirigentes sindicales la considera útil y un 86 por ciento de los empleadores considera que los trabajadores deben estar informados respecto de la empresa. Sin embargo, no existe claridad de parte de los actores sobre cuál es la información a la que deben tener acceso los trabajadores: balance de la empresa, política de recursos humanos, perspectiva económica, entre otras.
- ? El Código del Trabajo permite que en cualquier momento con acuerdo de las partes y sin restricciones de ninguna naturaleza, puedan iniciarse negociaciones directas sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones y otros beneficios por un tiempo determinado, éstos son los llamados "convenios colectivos". Por otra parte, existe la llamada negociación reglada o contrato colectivo. Los resultados indican claramente que casi tres cuartas partes de los dirigentes sindicales (72%) prefieren la negociación colectiva reglada, mientras que las preferencias entre los empleadores están distribuidas casi equilibradamente. La explicación de ello radica en que una de las

principales diferencias entre la negociación reglada -contrato- y la no reglada -convenio- en que ésta última no permite la huelga y tampoco está sujeta a plazo alguno, por lo tanto se podría decir que ambos aspectos impiden a los trabajadores usarlos como instrumentos de presión.

- ? El Código del Trabajo establece que los trabajadores a quienes el empleador les hubiere hechos extensivos los mismos beneficios, estipulados en el instrumento colectivo respectivo, obtenidos por una organización sindical en un proceso de negociación colectiva, deben aportar al sindicato involucrado, el equivalente al 75 por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato. En preguntas tanto a empresarios como a dirigentes sindicales se concluye que más del 75 por ciento de las empresas extienden los mencionados beneficios. Sin embargo, ambos actores responden que el descuento sindical no se realiza a más del 65 por ciento de los beneficiados. Un fenómeno diferente se constata según el análisis documental: únicamente el 35 por ciento de las empresas extiende los beneficios de la negociación colectiva al conjunto de los trabajadores y sólo al 40 por ciento de éstos se les realiza el descuento. Si bien las cifras de las encuestas de opinión y del análisis documental difieren, lo concreto es que la evidencia presentada indica concluyentemente que la cotización no se realiza en todos los casos en que sí debiera ocurrir.

- ? Otro aspecto indagado se refirió a las causales de término de contrato. En este sentido, un elemento central a precisar era en qué medida se producen términos de los contratos de trabajo de acuerdo a los artículos que el Código (artículos 159, 160 y 161) establece entre la realización de negociaciones colectivas y constitución de sindicatos. Si bien ninguna de estas causales por sí sola constituye práctica desleal, la correlación entre el uso de determinadas causales con determinados eventos -constitución de sindicatos y realización de negociaciones colectivas- puede sugerir la comisión de dichas prácticas desleales. Para ello se analizó documentalmente los términos de contrato de trabajadores en períodos previos y posteriores a la realización de ambos eventos. Los resultados permiten concluir que si bien en términos absolutos la principal causal de término de contratos sigue siendo el artículo 159 (“mutuo acuerdo entre las partes”) en ambos períodos y en ambas situaciones, se evidencia una tendencia a un mayor uso relativo del artículo 161, (“necesidades de la empresa”) en la etapa posterior a la negociación colectiva y a partir del mes cero en el caso de la constitución de sindicato, es decir, durante el mes en que se forma el sindicato; luego tiende a disminuir, aunque se mantiene más alta que en el periodo anterior a la existencia del sindicato. Dada la tendencia a un mayor uso del artículo 161, se puede interpretar como un despido selectivo luego de la negociación colectiva y la formación de un sindicato.

- ? Los principales resultados sobre el comportamiento de las huelgas, entre el período anterior y el posterior a la entrada en vigor de las modificaciones legislativas sobre este derecho (1991) se obtuvieron los siguientes resultados: si bien la cantidad de huelgas ha experimentado un aumento (69%) en el período que media entre los años 1989-1990 y los años 1992 y 1993, el número de huelguistas ha aumentado en apenas un 21 por ciento,

ello explica que el número de trabajadores promedio por huelga ha disminuido. Junto con ello el tiempo de duración de las huelgas ha decrecido pasando de 15 a 12 días, como promedio. Con relación al nivel de la última oferta del empleador antes de la votación de la huelga. Los resultados muestran que tres cuartos de los empleadores realizan ofertas similares (44%) o menores (30%) al “piso” estipulado en la ley, y sólo un cuarto (26%) plantea condiciones superiores.

- ? Con relación al efecto de las empresas en las tasas de sindicalización, los resultados de la revisión documental resaltan que mientras más pequeña es la empresa más se debilita el sindicato con el tiempo. Sólo los sindicatos de empresas de más de 100 trabajadores se han fortalecido entre su fundación - ocurrida en 1992 o 1993- y la fecha de la revisión documental (aumentando en 14,6%), mientras que los sindicatos de empresas de menos de 25 trabajadores tienen a la fecha de revisión sólo un 32,9 por ciento del número de socios que los constituyeron.
- ? Finalmente, se quiso conocer la percepción de los empleadores respecto de la existencia de sindicatos. En general ellos tienen una percepción positiva del hecho que existan sindicatos. Sin embargo, esta percepción cambia al pedirles su opinión respecto de los sindicatos en Chile. Las principales opiniones emitidas fueron: un quinto (22%) manifestó que a los sindicatos en Chile “les falta preparación, organización y capacidad técnica”; un 17 por ciento de las respuestas fue, “no se preocupan de los trabajadores, porque se han politizado”; un 12 por ciento fueron otras respuestas desfavorables y sólo un 10 por ciento fueron opiniones positivas, “están mejor preparados y organizados”.

Anexo

Las siguientes tablas sirvieron de base para realizar los gráficos N°8 y N°9, correspondientes al capítulo sobre causales de término de contrato.

Tabla 1
Frecuencia de uso de causales de término de contrato
antes de la Negociación Colectiva

Causal de término	Antes			Promedio
	3 meses	2 meses	1 mes	
Artículo 161	16,4	17,5	12,6	15,5
Artículo 160	8,6	7,7	7,2	7,8
Artículo 159	75,0	74,9	80,2	76,7
Promedio Términos de contrato	3,3	3,6	3,7	3,5

Fuente: Análisis documental, Dirección del Trabajo, 1994

Tabla 2
Frecuencia de uso de causales de término de contrato
después de la Negociación Colectiva

causal de término	Mes negociación	Después			promedio después negociación
		1 mes	2 meses	3 meses	
Artículo 161	23,1	29,4	28,2	32,2	29,8
Artículo 160	5,8	11,0	10,0	8,4	9,8
Artículo 159	71,1	59,6	61,8	59,4	60,1
Promedio términos de contrato	2,4	1,5	1,4	1,9	1,6

Fuente: Análisis documental, Dirección del Trabajo, 1994

Tabla 3
Frecuencia de uso de causales de término de contrato
antes de la Constitución de Sindicato
 (porcentaje)

Causal de término	Antes			Promedio
	3 meses	2 meses	1 mes	%
Artículo 161	14,6	17,6	15,5	15,9
Artículo 160	11,3	11,5	12,1	11,6
Artículo 159	74,0	70,9	72,4	72,4
Promedio términos de contrato	4,0	4,1	5,5	4.5

Fuente: Análisis documental, Dirección del Trabajo, 1994

Tabla 4
Frecuencia de uso de causales de término de contrato
después de la Constitución de Sindicato
 (porcentaje)

causal de término	mes cero	después			promedio después de constitución
		1 mes	2 meses	3 meses	%
Artículo 161	34,2	26,5	23,0	23,4	24,3
Artículo 160	9,2	16,6	14,1	9,8	13,5
Artículo 159	56,7	57,0	62,9	66,8	62,2
Promedio términos de contrato	4,0	4,4	4,1	3,1	3.9

Fuente: Análisis documental, Dirección del Trabajo, 1994

Abril, 95 VRG/vrg