



Departamento de Estudios

Aportes al Debate Laboral N° 3

DIAGNÓSTICO SOBRE SINDICALISMO EN REGIONES

Malva Espinosa

Hugo Yanes

Santiago, 1998

PRESENTACIÓN

El presente trabajo se enmarca en el ámbito de las investigaciones que ha venido realizando el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo con el objeto de establecer la real situación del sindicalismo en nuestro país, en cumplimiento de la obligación que la ley le entrega en esta materia.

El estudio es el resultado de las respuestas dadas por los funcionarios de la Dirección, que se desempeñan en las áreas de organizaciones sindicales y de negociación colectiva de las Inspecciones del Trabajo de todo el país, a una encuesta elaborada por el Departamento de Estudios y de las conclusiones a que se llegó en la discusión libre sobre los temas planteados.

El trabajo consta de una introducción en la que se plantean las distintas versiones teóricas y de los grupos de intereses sobre la situación actual del sindicalismo. Se señala a continuación la metodología usada y la forma como se desarrolló el estudio.

El núcleo del trabajo consiste en un ordenamiento de las opiniones emitidas por los funcionarios, desde su perspectiva, sobre el sindicalismo en la actualidad, los principales obstáculos con que se enfrenta, la forma como ha evolucionado el interés de los trabajadores sobre el sindicato; las actividades antisindicales y la forma como se producen en la práctica; la sindicalización femenina y de los trabajadores jóvenes. Se señala además, la situación de los trabajadores temporeros; la negociación colectiva; lo positivo y negativo de la actual legislación sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva. Finalmente se analizan las dificultades que han podido detectar los participantes en los talleres en el desempeño de sus labores.

A continuación de la parte final se agregan tres anexos: en el primero se incluyen los temas planteados por los funcionarios encuestados, tanto en sus respuestas a éstas como en la discusión libre que se desarrolló y que constituye, sin lugar a dudas, la parte más clara de la información obtenida. Hemos creído importante que los temas discutidos se consignen en la misma forma en que muchas veces repetidos y redactados en forma casi «telegráfica». El segundo anexo contiene las opiniones de los funcionarios sobre las dificultades que han encontrado en el cumplimiento de su función en las unidades sindicales y de negociación colectiva de las inspecciones, consignándose también las soluciones planteadas. El tercer anexo contiene la lista de los funcionarios que participaron en los talleres.

No podemos poner término a esta presentación sin antes agradecer el gran interés mostrado por los funcionarios que participaron en los talleres y la extraordinaria cooperación prestada, sin lo cual habría sido imposible obtener los resultados que se perseguían y que superaron con creces nuestras expectativas.

I Introducción

Uno de los temas más discutidos en el ámbito laboral en la actualidad, no solamente en nuestro país, sino en gran número de países del mundo, es el que se refiere a la denominada "crisis del sindicalismo". No cabe duda, que esta afirmación se hace en el contexto de los grandes cambios que ha sufrido la sociedad contemporánea en las últimas décadas del siglo XX, donde parece afirmarse casi sin discusión, un modelo de desarrollo capitalista, en el cual el mercado, pasa a tener un rol preponderante en la asignación de recursos, el Estado se repliega y modifica muchas de las funciones que había ido asumiendo desde la Segunda Guerra mundial hasta fines de los setenta y, los actores principales de la relación laboral, empresarios y trabajadores cambian su posicionamiento en la economía, la sociedad y en la política.

Esto resulta particularmente crítico en el caso del sindicalismo, porque su desarrollo, presencia y consolidación iba de la mano de un tipo de Estado (llamado en Europa Estado de Bienestar):

de un modelo político democrático, donde debían primar la negociación de intereses y de una modalidad de crecimiento basada en la industria como el núcleo más dinámico de la economía.

Hoy, la integración al nuevo orden económico mundial, impone nuevas reglas que afectan de manera sustantiva al factor trabajo (cesantía estructural, inestabilidad y precarización del empleo, competitividad económica basada en el bajo costo de la mano de obra, entre otras) y por ello, tensionan los roles que había venido jugando, históricamente, el movimiento sindical, que justamente apuntaba a las tendencias inversas: reivindicación de pleno empleo, estabilidad laboral y mejoras salariales. Todo ello, en el marco de una aspiración de más democracia y más justicia social, aspiración que obviamente se sustentaba en los valores permanentes de una época de los derechos humanos a los que no casualmente, después de la Segunda Guerra mundial, a los derechos básicos individuales y políticos, se le agregaron los derechos económicos y sociales como una precisión necesaria ante la falta de equidad, que tenían incluso las economías más desarrolladas del planeta.

¿Cuál es la situación de hoy, para el movimiento sindical, no sólo en Chile, sino también en el mundo? Podríamos decir que el gran desafío es cómo compatibilizar sus aspiraciones históricas, los valores permanentes de los derechos humanos, incluidos los económicos y sociales, con la dinámica que impone la economía capitalista de fin de siglo. Cómo recuperar presencia y protagonismo, en un contexto de cambio tan radical como el que se vive, y más importante aún, cómo restituir los controles sociales y políticos a las fuerzas ciegas de una economía, que a ratos, parece sacrificarlo todo en nombre del crecimiento a secas, ese crecimiento que si no tiene una orientación más humanista, podría incluso arrasar con el planeta.

Por ello, la llamada crisis del sindicalismo, debe ser analizada con cuidado. Es cierto que hay un gran debilitamiento de las representaciones colectivas de los trabajadores, pero también es cierto que hoy lo colectivo y, especialmente,

Nuestro país no está ajeno a estas preocupaciones, Vivimos un momento de transición que se podría caracterizar como de crecimiento con poca equidad. Así lo demuestran las cifras: un porcentaje importante de pobres e indigentes, menor que a inicios de la instalación democrática, pero no por ello, menos significativo; una tendencia regresiva de la distribución del ingreso; una alarmante tendencia a la precarización del empleo, en fin, una deuda social que aunque se haya ido moderando, bajo el régimen democrático, deja aún importantes vacíos. Al mismo tiempo, baja inflación, altas tasas de crecimiento, buen nivel de inversión y en general estabilidad económica, En lo que se refiere al movimiento sindical, se podría caracterizar la situación como difícil, aunque sería prematuro hablar de «crisis terminal». Ello porque el movimiento sindical existe a lo largo del país y aunque abarca a una proporción pequeña de los trabajadores, ha sobrevivido momentos muy difíciles y se ha logrado mantener en el contexto adverso que se ha mencionado anteriormente. Sin embargo no puede obviarse el hecho que el sindicalismo está amenazado en su desarrollo y se le presentan obstáculos de diferente índole, que deben ser abordados por los propios trabajadores, por la parte empresarial y también por el Estado.

En esta transición, que podría ser considerada como un punto de inflexión, entre un tipo de organización de la economía y la sociedad y uno nuevo que se está configurando, hay una profusión de ideas o planteamientos acerca del rol que debería jugar el sindicalismo, incluyendo planteamientos radicales, que provienen básicamente de la parte empresarial sobre su obsolescencia.

El planteamiento recurrente del sector empresarial es que las organizaciones sindicales han perdido su razón de ser. Afirman que el sindicalismo se encuentra en crisis terminal, porque ya no es necesario que los trabajadores se organicen para conseguir mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, sino que éstas se obtienen en forma mucho más efectiva, pacífica y fluida, mediante la negociación individual directa de cada trabajador con su empleador. Insisten en que no es necesaria la intermediación de una organización como el sindicato y que éste, más que una ayuda constituye un impedimento para lograr buenas relaciones laborales dentro de la empresa.

Otro de los argumentos que se esgrimen al respecto es que la realidad de los nuevos sistemas de organización de la producción da cabida a formas de trabajo, que modificando los sistemas tradicionales que agrupaban grandes masas de trabajadores en espacios colectivos, crean la posibilidad de negociación directa y permanente entre equipos de trabajo, de reducido número de integrantes, y los empleadores, lo que hace cada vez más innecesaria la existencia de las organizaciones sindicales como organismos negociadores entre los sujetos de la relación laboral.

Además, y refiriéndonos a la realidad chilena, se se observa al mundo sindical y se compara con otras épocas de su desarrollo histórico, se puede apreciar que éste se encuentra, efectivamente, pasando por una situación difícil en cuanto a su capacidad de representación de los trabajadores y a la calidad que debería tener como elemento de poder e influencia en la marcha de la sociedad. La existencia de sindicatos pequeños, con pocos afiliados, reducidos al ámbito empresarial ,la existencia del paralelismo, la atomización y la falta de unidad, la existencia de gran número de sindicatos en situación de receso, demuestran objetivamente que el sindicalismo ha perdido fuerzas en el contexto social de nuestro país.

Sin embargo, .sin desconocer esta realidad, hay quienes plantean una visión más optimista en el diagnóstico de la situación del mundo sindical. Consideran, que efectivamente, el sindicalismo se encuentra en una situación de crisis, pero que dicha crisis no es terminal, sino que se trata de un lento proceso de adaptación producido por las dificultades que han encontrado las organizaciones de los trabajadores para retomar su accionar y su función propia, en un contexto económico, social y político inmerso en un proceso de cambio violento y profundo, que lo diferencia fundamentalmente de las condiciones imperantes en el mundo en que el sindicalismo fue creado y en el que desarrolló su existencia.

La aplicación de la tecnología computacional al proceso productivo, las nuevas formas de organización de las empresas, la globalización e internacionalización de la economía, el divorcio entre sindicalismo y política, los cambios legales e incluso, los fuertes cambios en la mentalidad de los chilenos que les han hecho perder, en gran medida, su sentido de la solidaridad reemplazándolo por un fuerte individualismo, han creado una realidad para la que el sindicalismo no estaba preparado y respecto, de la cual, el proceso de adaptación ha sido lento y difícil.

Agregan, quienes se plantean en esta última posición, que la tradición sindical de nuestro país continúa manteniendo potencialmente su fortaleza y que su despertar requiere únicamente el apoyo de los organismos e instituciones que tienen como función la promoción del sindicalismo, entregándole los medios para que los trabajadores y sus organizaciones, autónomamente, comiencen a recuperar su lugar y su necesaria participación, como elemento de primerísima y destacada importancia, en el proceso de desarrollo de nuestra vida nacional.

Tal es el caso de la propia Dirección del Trabajo y específicamente, de su recientemente creado Departamento de Relaciones Laborales, al que le corresponderá cumplir el mandato que la ley le entrega a la Dirección, de fomentar el sindicalismo en nuestro país, logrando de esta forma el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y permitiendo así la existencia de un bipartismo real y no puramente formal como es en la actualidad. Asimismo, la función de apoyo y promoción de las organizaciones sindicales calza exactamente con el objetivo principal de la Dirección del Trabajo y con la misión del Departamento de Relaciones Laborales, que ha sido inicialmente definida como contribuir al desarrollo de un sistema de relaciones laborales, que privilegie los acuerdos, las alianzas y la cooperación entre los actores del proceso productivo y que suponga el respeto de los derechos laborales individuales y colectivos, lo que no es posible obtener sin superar previamente el gran desequilibrio de poder que existe actualmente entre empleadores y trabajadores.

Es en este contexto que el Departamento de Estudios de la Dirección de Trabajo, con el objeto de profundizar el análisis de la realidad sindical y de verificar la verdadera dimensión de la situación en que se encuentran las organizaciones de los trabajadores en nuestro país, ha llevado a la práctica un proyecto de investigación denominado "El sindicalismo en regiones", que contó con la activa colaboración del Departamento de Relaciones laborales.

El proyecto, como un primer acercamiento a la realidad de las organizaciones sindicales en las regiones de nuestro país, se encauzó a la obtención de información sobre el tema,

emanada de la percepción de los propios funcionarios del Servicio. Este camino elegido para la obtención de información se justifica por ser ellos, principalmente los encargados de las unidades sindicales y de negociación colectiva de las inspecciones, los que tienen una relación permanente y directa con los trabajadores y sus organizaciones, siendo, por lo tanto, sus observaciones, análisis y proposiciones, de fundamental importancia para el logro de los objetivos del proyecto.

II. METODOLOGÍA Y FORMA DE TRABAJO

El proyecto se realizó entre el 12 de Junio y el 18 de Julio de 1997, en talleres de trabajo que cubrieron todas las regiones del país, excluyéndose solamente la Región Metropolitana, por contarse ya con bastante información respecto del tema en dicha región y, por ser más fácil la obtención de ésta, en razón de su cercanía.

Concurrieron a los talleres los Directores Regionales, los encargados de las unidades sindicales y de negociación colectiva de la casi totalidad de las inspecciones provinciales y comunales del país, participando también algunos coordinadores operativos y fiscalizadores designados al efecto en algunas regiones.

Los talleres tuvieron sus sedes y se realizaron en las ciudades de Iquique, Valparaíso, Concepción y Puerto Montt.

El material que se utilizó fue enviado, con la debida anticipación, a todos los funcionarios que participaron en los talleres. Dicho material consistió en un cuaderno de información estadística sobre cada una de las regiones, para que la realidad sindical fuera comprendida en el marco de un diagnóstico regional, y en un cuestionario para ser llenado por los participantes contestando preguntas sobre el tema, basando sus respuestas en su percepción respecto de la situación del sindicalismo en sus respectivos territorios jurisdiccionales.

El primer taller se realizó en la ciudad de Puerto Montt, el 12 y 13 de Junio de 1997, participando funcionarios de la X y XII regiones. Los funcionarios de la XII región, considerados también para participar en este taller, no pudieron concurrir por problemas de transporte debido a situaciones climáticas.

El segundo taller tuvo lugar en la ciudad de Concepción el 19 y 20 de Junio, asistiendo a él funcionarios de las regiones VII, VIII y IX.

El tercer taller se efectuó en Valparaíso, el 10 y 11 de Julio, participando funcionarios de la IV, V y VI regiones.

El cuarto taller se realizó en la ciudad de Iquique, el 17 y 18 de Julio, con asistencia de funcionarios de las regiones I, II y III.

Durante el desarrollo de los talleres se analizaron los distintos puntos del temario, en un ambiente de absoluta franqueza e informalidad, condiciones consideradas necesarias para la obtención del grado y calidad de la información requerida por el Proyecto. Los participantes intercambiaron experiencias, puntos de vista y opiniones, obteniéndose

resultados extraordinariamente satisfactorios y superándose, en gran medida, las metas propuestas por los organizadores de los talleres y lográndose ampliamente los objetivos del Proyecto.

Se tomó nota de todas las intervenciones y opiniones vertidas, las que, junto con las respuestas obtenidas en la encuesta, constituyen la base del cuerpo del presente informe. Los resultados del trabajo de grupos se transcriben en su totalidad en el anexo "resultados del trabajo en grupos". Nos pareció que la transcripción de estos resultados, aún cuando estén presentados en la forma de "listas de opiniones", sirven para, abrir pistas de investigaciones futuras y son en sí una primera sistematización de los factores que influyen en la situación sindical actual.

III. EL SINDICALISMO ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

El primer hecho que resalta al dar la primera mirada general sobre las respuestas a la encuesta y a las observaciones planteadas durante el desarrollo de los talleres, es que la visión de los participantes sobre el actual estado del mundo sindical es extraordinariamente semejante. La mayor parte de los análisis que se realizan y los resultados a que se llega, indicando las causas del actual estado de cosas en el sindicalismo, se repiten por casi todos los participantes de las diferentes regiones del país. Solamente se plantean en forma muy minoritaria observaciones que se refieren a situaciones locales o específicas de una determinada región o rama de la producción.

Ello lleva a reflexionar sobre la profundidad de los procesos que están en la base explicativa de la situación actual del sindicalismo, ya que abarcan de manera similar a sindicatos de diferente tipo; a actividades tan disímiles como la minería, la agricultura, la industria, los servicios; a realidades regionales, donde priman diversos tipos de actividades, a culturas organizacionales e historias diferentes, en suma a realidades económicas y sociales muy heterogéneas en las que se le presentan al actor sindical, obstáculos similares.

El diagnóstico que surge de la experiencia de los funcionarios de la Dirección del Trabajo que están cotidianamente en contacto con la realidad sindical reafirma la hipótesis de que el sindicalismo en Chile está amenazado por diferentes factores, entre los que se pueden distinguir, a lo menos, los siguientes: factores inherentes a los comportamientos de los actores, tanto por la parte empresarial (prácticas antisindicales) como por la parte laboral (falta de interés, temor a las consecuencias que puede acarrear el organizarse sindicalmente, atomización sindical, o debilidad de las organizaciones sindicales de mayor grado). Factores que se refieren a procesos estructurales (temporalidad de los empleos, inestabilidad laboral). Factores que se refieren a condiciones particulares de grupos de trabajadores (dificultades para la sindicalización femenina y juvenil) y también obstáculos que derivan de la legislación existente o de la falta de políticas públicas que deberían estar a cargo o que son funciones primordiales del Estado.

LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS A LA SINDICALIZACIÓN.

Mayoritariamente, los participantes consideraron que una importante dificultad para la sindicalización proviene de los propios trabajadores, es decir, de la propia base de afiliación para los sindicatos. Este dato resulta interesante, puesto que nos muestra una percepción de que los problemas de sindicalización, como elemento principal, se relacionan no sólo y exclusivamente con factores de contexto, sino con factores internos de la misma orgánica sindical.

a) El desconocimiento de las normas

Dentro de estas dificultades provenientes de los trabajadores, destaca, en primer lugar el desconocimiento de estos aspectos básicos para una acción medianamente eficiente. El desconocimiento se nota, a juicio de los participantes, en la poca claridad que se tiene en lo referente a la normativa laboral y por y propiamente sindical, con respecto del rol del dirigente sindical y a las finalidades del sindicato, aparte de negociar colectivamente. Cabe señalar que, en general, este desconocimiento repercute, por una parte sobre una fuerte desmotivación de aquellos trabajadores que fundaron o se afiliaron a algún sindicato, cuando se percatan de que existe una asimetría entre su nivel de conocimientos y el del empleador, y por otra, en una notoria falta de interés de los trabajadores no afiliados, por incorporarse al sindicato. El desconocimiento de los trabajadores sobre materias legales, laborales y específicamente sindicales tiene una directa relación con la falta de asesorías y capacitación para los trabajadores, tendiente a lograr la defensa eficaz de sus derechos.

b) La falta de interés de las bases sindicales

La falta de interés de los trabajadores es el segundo elemento más mencionado, ligándola a la falta de propuestas atractivas del movimiento sindical. Cabe señalar que, desde esta perspectiva, el desinterés de los trabajadores no se explica a partir de sí mismo, sino como una consecuencia de la incapacidad de la dirigencia sindical de atraer a las bases. La base sindical reacciona negativamente o castigando con su apatía e indiferencia, la oferta deficiente del movimiento sindical. Otra explicación que dan los funcionarios para el desinterés de los trabajadores, es que éstos prefieren una relación directa con su empleador, sin intermediarios (como sería el caso del sindicato). Aquí tenemos una situación en la cual el sindicato es asumido por el trabajador más como un costo personal (que le puede costar el empleo) que como un beneficio. El trato directo y personal, en cambio, evita los riesgos que traería consigo la sindicalización e, incluso, puede ser fuente de ventajas.

c) El individualismo y la falta de sentido de lo colectivo

En tercer lugar, dentro de las dificultades provenientes de los trabajadores, se menciona su falta de sentido de lo colectivo, en otras palabras, su individualismo. Esto ya viene siendo una situación generalizada en la sociedad chilena y afecta, en particular, a los trabajadores jóvenes. Esta tendencia dificultó el funcionamiento del sindicalismo, puesto que precisamente el sindicato es percibido como un espacio de encuentro, de agrupación y de acción colectiva (no individualista).

d) El temor a las consecuencias en el empleo

Pero no sólo desde los propios trabajadores se producen las dificultades para el desarrollo del sindicalismo. Otra opinión que repitieron con bastante frecuencia los participantes de los talleres (aunque menos que la primera) es que la acción sindical debe superar el escollo de una mala predisposición del empleador hacia el rol del sindicato. Es decir, pese a que el sindicalismo se ve afectado en primer lugar por la indiferencia y lejanía de los mismos trabajadores, además debe hacer frente a los problemas que ponen los empleadores para su normal funcionamiento.

La mala disposición del empleador ante el sindicato, según las respuestas y observaciones de los participantes, se puede dar con intensidades distintas. En algunos casos la actitud del empleador sólo llega a eso: una mala predisposición o apatía hacia la organización de los trabajadores. Los empleadores aquí no ven ni comprenden los aportes positivos que puede realizar un sindicato y, por lo mismo, tratan de bajarle el perfil. En estos casos, sin embargo, la mala actitud no llega a mededias abiertamente antisindicales, más bien se manifiesta en el tratar de quitarle importancia a la organización. Esta forma de comportarse del empleador ante el sindicato da cuenta de la incomprensión y desconocimiento por parte de los empleadores del rol del sindicato y ,por lo mismo, lleva a una aceptación sólo pasiva (no muy encida) de su existencia.

Sin embargo, en otros casos, los empleadores inician ofensivas explícitas en contra de un actor que representa una suerte de "molestia" al interior de su empresa, llevando a cabo las llamadas prácticas antisindicales. Así, estos empleadores se oponen abiertamente a la formación de sindicatos, despidiendo a trabajadores sobre los cuales recae la sospecha de que quieren constituir sindicatos o que "están armando algún movimiento". Cuando el despido de personal no es factible, este tipo de empleadores opta por negociar el pago de indemnizaciones por años de servicio a las personas con interés en formar los sindicatos. La lógica implícita en estas acciones es el descabezamiento de la organización que está emergiendo, justo antes de que alcance a nacer. Si esto no resulta, ofrecen sistemáticamente mejores condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados y la ofensiva antisindical se vuelve permanente.

Podemos apreciar, entonces, que las dificultades del sindicalismo se relacionan también con la actitud de los empresarios que tienen mala disposición ante el sindicato. A veces, ésta se mantiene pasiva (indiferencia) y, a veces, activa (prácticas antisindicales). En ambas versiones, sin embargo, subyace una característica común. La animadversión hacia el sindicato puede ser vista como fenómeno de una cultura empresarial específica, que no concibe aportes posibles del sindicato para la empresa y que, en realidad, lo considera una deslealtad o una disfuncionalidad.

e) Los cambios estructurales

Por último, con respecto de las dificultades para el sindicalismo, se piensa que influyen los cambios estructurales de las empresas. Vale decir, además de los problemas de las personas (trabajadores o empleadores), se perciben también problemas de cambios en las estructuras productivas, que modifican totalmente el campo de acción sindical.

Los cambios estructurales que más son mencionados por los funcionarios encuestados son : la disminución de empresas productivas, la división de empresas que lleva a la atomización

de los sindicatos fuertes y grandes, el alto nivel de desempleo, la subcontratación de mano de obra y la externalización de servicios. Todos estos cambios tienen una característica en común: se encuentran asociados a una forma de flexibilización del mercado de trabajo y, muchas veces a la precariedad de los empleos. De manera que es posible concluir que la percepción generalizada es que la debilidad sindical va, también, estrechamente unida con las dificultades de mantener una "masa crítica" estable en el tiempo, de trabajadores miembros de un sindicato, y con la creciente heterogeneidad de las formas de empleo de los trabajadores.

EVOLUCIÓN INTERÉS POR LA SINDICALIZACIÓN

La mayoría absoluta de los funcionarios coincidió en sostener a través de las encuestas que el interés por sindicalizarse ha disminuido en el último tiempo dividiéndose por partes iguales entre los que piensan que ha disminuido poco y los que creen que el interés baja por sindicalizarse ha disminuido en forma significativa. Casi nadie cree que el interés ha mejorado. En las respuestas se menciona una gran variedad de razones por las cuales se ha producido esta disminución de interés. Las más importantes son las siguientes:

Hay poca capacidad de negociación, puesto que la legislación vigente no apoya a los sindicatos y falta capacitación y soporte técnico para negociar eficazmente;

Los trabajadores no creen en los dirigentes, porque consideran que priman en ellos más sus intereses políticos que los sindicales;

Existe un entorno social individualista;

- faltan propuestas atractivas para los trabajadores por parte del mundo sindical;
- los empleadores realizan prácticas antisindicales y existe el temor, por parte de los trabajadores a perder el empleo si se organizan sindicalmente;

Las negociaciones colectivas no obtienen muchos resultados concretos;

No hay diferencia entre estar sindicalizado y no estarlo (la empresa da los mismos beneficios).

Nos parece que es preocupante la disminución del interés por sindicalizarse. Los elementos antes señalados confluyen en ese sentido. Pero hay materias que han sido más asumidas que otras. Los problemas del entorno social (la ley, la política y la economía) ciertamente debilitan al actor sindical, lo mismo que las actitudes antisindicales. Y en esas áreas debiera avanzarse, disminuyendo la asimetría entre trabajadores y empleadores. Pero un tema menos considerado, e igualmente importante, es la construcción de un nuevo discurso por parte del movimiento sindical, y la articulación entre los distintos niveles organizacionales (superiores y de base). Es decir, el interés de los trabajadores disminuye por motivos exógenos, pero es reforzado también por elementos endógenos, puesto que el mismo actor sindical no es capaz de responder creativamente a la crisis. En esta línea existe un desafío del que, posiblemente, dependerá el curso futuro del sindicalismo nacional.

•LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

La práctica antisindical más común, según las respuestas dadas por las personas encuestadas, son los despidos de personal para perjudicar al sindicato. Hay que señalar que no siempre un despido es una actitud antisindical y que está dentro de las prerrogativas legítimas en el manejo de la empresa. Pero el despido, según se desprende de los datos de las encuestas es, a veces, realizado con el claro fin de eliminar de la empresa a ciertos trabajadores que resultan claves para el sindicato.

Ya señalábamos antes, que una típica forma en que ciertos empleadores hostiles a los sindicatos buscan perjudicarlos es mediante su descabezamiento, despidiendo a aquellos trabajadores que inician algún movimiento y que intentan formar sindicatos, antes de que estos se lleguen a constituir (incluso, a veces, con tal de tenerlos fuera de la empresa se les pagan las indemnizaciones por sus años de servicio o, tratándose de dirigentes de sindicatos en ejercicio, se negocia el pago de su fuero sindical). El empleador calcula que el costo de pagar sus indemnizaciones siempre es menor que el eventual daño que el sindicato podría causar a la empresa.

Otra coyuntura, donde generalmente se producen despidos de trabajadores, es después de las negociaciones colectivas. Una de las formas más típicas de despedir personal de una empresa para perjudicar al sindicato es la utilización indiscriminada del artículo 161 del Código del Trabajo, el cual permite cesar el contrato de algunos trabajadores por voluntad del empleador, alegando "necesidades de la empresa". Un estudio realizado por la Dirección del Trabajo muestra que después de las negociaciones colectivas, tiende a aumentar la aplicación de este artículo que, en la práctica, no requiere mayores argumentaciones de parte del empleador.

La segunda actitud antisindical más común, según los resultados de la encuesta, es la oferta de mejores beneficios para los trabajadores no sindicalizados. Este mecanismo opera en la práctica desincentivando la afiliación sindical e incentivando las renunciaciones al sindicato.

La táctica del empleador de ofrecer beneficios extras para los no sindicalizados se encarna, a veces, en mejores remuneraciones con respecto de los trabajadores sindicalizados y otras en mayores incentivos y bonos especiales. En suma, se trata de que, por medio de la recompensa material, el trabajador no sindicalizado comprenda que sus condiciones laborales individuales son mejores que las que tendría siendo miembro del sindicato. Un antecedente importante a considerar, para la interpretación de este tipo de actitud antisindical, es que lo que la facilita es la posibilidad legal de paralelismo entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como el creciente individualismo y sensación de pérdida de utilidad de la organización sindical.

La forma más extrema en que se da la actitud mencionada en el párrafo anterior es la extensión unilateral de los beneficios logrados en las negociaciones colectivas a los no sindicalizados y a los que no participaron en la negociación. Y dentro del mismo contexto de negociación colectiva, otra actitud es que el empleador aprovecha de desperfilar este procedimiento, ofreciendo mejoras económicas a los que no negocian y realizando convenios individuales con ellos. El mensaje claro del empleador parece ser: no es necesario estar sindicalizado para obtener mejoras económicas y, más aún, no es necesario negociar colectivamente. Así, la balanza del poder al interior de la empresa refuerza su inclinación hacia el empleador en desmedro del trabajador.

Claramente, las actitudes antisindicales principales son estas dos (despidos y beneficios mayores para los no sindicalizados). Otras actitudes que parecen bastante menos mencionadas, pero que de todos modos son relevantes, son las amenazas, los amedrentamientos y el hostigamiento a los dirigentes.

Con respecto de las amenazas, persecuciones y amedrentamientos, muchos encuestados consideran que el empleador "hace la vida imposible dentro de la empresa" a los trabajadores sindicalizados, amenazándolos constantemente con el despido y amedrentándolos al momento de su contratación. Hay aquí un elemento muy preocupante dentro de las relaciones laborales. Pareciera ser que el factor del miedo está bastante generalizado, lo cual es una señal muy negativa para cualquier proceso modernizador de la empresa. Miedo del empleador hacia el sindicato, como miedo del trabajador a las sanciones de su jefe (aunque la balanza del poder permite al empleador cortar de raíz su fuente de preocupación, mediante despidos). Este es un tema pendiente que debiera ser asumido como país, puesto que sólo el establecimiento de relaciones de confianza mutua permitirá avanzar hacia una mayor simetría y equidad en los tratos entre ambas partes.

Por último, el hostigamiento se enfoca con particular énfasis en los dirigentes sindicales. Es común, según las encuestas, la práctica del cambio de funciones y de condiciones de trabajo de los dirigentes sindicales (por ejemplo, rebaja de remuneraciones), con el fin de ejercer sobre ellos una presión psicológica que los haga renunciar a la dirigencia o al empleo. También es frecuente la destinación de los dirigentes a trabajos difíciles y con poco contacto con el resto de los trabajadores, con el objetivo claro de aislarlo de las bases y erosionar su legitimidad, varios empleadores ignoran a los dirigentes sindicales, no los reciben ni asisten a reuniones con ellos. De nuevo estamos ante la presencia de la ya mencionada táctica de descabezar al sindicato, esta vez por cansancio.

SINDICALIZACIÓN FEMENINA

Con respecto de la sindicalización femenina y sus problemas, ocurre un hecho curioso. La mayor parte de los funcionarios (y particularmente los hombres) opinaron a través de las encuestas que consideran que la baja afiliación sindical de las mujeres es, en cierto sentido "culpa de ellas mismas" y no una falta de oportunidades. Y otro tanto considera que en realidad "no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres, el trato en los sindicatos es igualitario".

Según las opinión de las funcionarias encuestadas, serían las mismas mujeres trabajadoras las que causan la baja afiliación sindical femenina, debido a su poco interés por participar. Otros señalan que se trata de un problema de desconocimiento de la legislación laboral y de las actividades sindicales. Pero al menos, el poco conocimiento tiene que ver con una cultura sindical que históricamente ha estado asociada a lo masculino. Evidentemente, la conclusión que se puede sacar de estas respuestas, así como de las de aquellos que, a pesar de las tajantes cifras, sostienen que hay igualdad de condiciones entre hombres y mujeres para participar en los sindicatos, es que el tema de la sindicalización femenina no ha sido todavía asumido con todo el peso e importancia que debiera tener. El empleo femenino está creciendo (aunque mucho en sectores precarios de la economía) y sin embargo, su agrupación y organización en sindicatos no parece ser considerado un tema importante. Ya es hora de que el debate se abra con más profundidad y que se piensen políticas destinadas a incorporar a la mujer a una mejor defensa de sus derechos laborales.

Por cierto, hay también otras opiniones, pero muy poco mencionadas (en especial por las mujeres), que se refieren al machismo sindical, el cual queda totalmente claro si se observa el discurso sindical «asexuado», tan predominante entre los dirigentes sindicales hombres. También aparece señalada la tremenda carga que significa para la mujer trabajadora su doble obligación laboral y doméstica y el temor al despido, puesto que éste implica la pérdida de su fuente de ingreso (muy importante entre mujeres separadas, viudas o madres solteras que deben mantener su hogar). Nos parece que estos elementos son en realidad los más relevantes a la hora de explicar la baja afiliación sindical femenina. Y el hecho de que aparezcan poco mencionados es sólo una señal de que el cambio cultural, de incorporar la variable género al sindicalismo (y a la sociedad en general), aún está pendiente.

SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES

Al igual que en el caso de la sindicalización femenina, en el caso de la sindicalización juvenil, la opinión mayoritaria es que los jóvenes no se involucran en los sindicatos debido a su individualismo, a su desinterés y a su desconocimiento de sus propios derechos como trabajadores, es decir, debido a ellos mismos. Sin embargo, en los debates también estuvieron presentes las dificultades más «objetivas» de la sindicalización juvenil, como son por ejemplo, la temporalidad e inestabilidad del empleo juvenil y los temores a no poder consolidar un empleo más estable si se sindicalizan.

a) La apatía juvenil hacia la participación y la falta de oportunidades

Como trasfondo de la idea de que los jóvenes son, en cierta forma, responsables de su no participación en los sindicatos, surgieron, durante la discusión en los talleres, problemáticas interesantes acerca de la responsabilidad que le cabe al mundo adulto en esta situación, particularmente la falta de oportunidades que tienen los jóvenes tanto en los aspectos laborales como a su incorporación a las dirigencias sindicales. Se planteó la idea de que los dirigentes adultos tienden a "entronizarse" en los puestos y no dan oportunidad a los jóvenes. Esto ocurre, a juicio de los participantes, debido a la percepción que tiene el mundo adulto de la "inexperiencia" e "inmadurez" de los jóvenes que los hace no encontrar sentido a los sindicatos. Posiblemente en el trasfondo de esta percepción esté la gran diferencia (entre los códigos de vida y conducta). Opiniones como que "los jóvenes tienen falta de interés y de conciencia o los jóvenes no tienen conciencia gremial, prefieren los grupos deportivos o similares", apuntan en esa dirección y demuestran incompreensión mutua, que impide el acercamiento entre ambos. En todo caso, en la base de este desinterés juvenil en los sindicatos (pero, en general, en toda clase de participación social, por ejemplo, el caso de la no inscripción en los registros electorales), es posible que estén las crecientes tendencias sociales hacia un mayor individualismo. Los propios participantes consideraron que sería un error adjudicar todo el peso de la apatía juvenil a los propios jóvenes. Seguramente aquí también existe un tema que no ha sido abordado en total profundidad en el mundo sindical, tema, por lo mismo, que está pendiente, y que debe abordarse para remover obstáculos que permitan un recambio generacional y favorezcan la incorporación de las nuevas generaciones de trabajadores.

b) La precariedad del empleo juvenil:

Un número bastante menor de funcionarios participantes (aunque de todas maneras son una cantidad importante) piensa que la baja sindicalización de los jóvenes se debe a que ellos, debido al alto nivel de desempleo juvenil, están preocupados de cuidar su estabilidad laboral. En este sentido, su participación en un sindicato podría poner en peligro su puesto de trabajo, pudiendo significar incluso la pérdida del mismo (y de los respectivos ingresos). Esta es una explicación que, sumada al cambio cultural de tono individualista que los afecta, permite comprender mejor los motivos de la baja participación juvenil en los sindicatos.

Dado el alto nivel que alcanza el desempleo juvenil, sumado a la tendencia a la precarización de los escasos empleos ocupados por jóvenes, ellos ven como primera prioridad el cuidado de su frágil fuente de ingresos. Ellos son más débiles y vulnerables que el resto de los trabajadores ante las presiones del empleador, puesto que son fácilmente reemplazables. Esto, además que sus expectativas son más de desarrollo individual que grupal o colectivo, los lleva a marginarse de la actividad sindical. Queda, eso sí, pendiente la pregunta de si las condiciones laborales para los jóvenes fueran distintas (mayor estabilidad, menor desempleo) ellos se sindicalizarían. Es muy probable que no, por lo tanto, el tema juvenil merece ser analizado con más detalle.

SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES TEMPOREROS

a) El temor como factor de desinterés

La opinión más recurrente es que el desinterés de los temporeros por sindicalizarse se debe al temor a represalias. Esta percepción reafirma de manera categórica la hipótesis sobre la vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores temporales. Según las percepciones de los funcionarios de la Dirección del Trabajo los empleadores de los trabajadores temporeros o por faenas, a menudo los catalogan de conflictivos cuando se sindicalizan y no los contratan más o bien, los despiden. Por ello, el carácter cíclico de los trabajos, genera en los trabajadores el temor a perder futuros empleos, es decir, a no ser contratados en la próxima temporada. El caso de los temporeros nos vuelve a enfocar hacia el elemento del miedo en las relaciones laborales, que parece tan preocupante. ¿Es posible fundar la disciplina de la mano de obra meramente en el temor? Parece obvio que no., pero, sin embargo, ello es una realidad que se repite bastante a menudo, especialmente en el agro. En el caso específico de los temporeros hay, además, un factor que agrava este tipo de relación. Posiblemente ellos constituyen uno de los grupos más desprotegidos por la ley, sin capacidad de negociar colectivamente y sin estabilidad, lo que unido a las jornadas excesivas de trabajo y a los bajos salarios, configuran una situación donde la formación y funcionamiento de los sindicatos se vuelve algo, por decirlo menos, improbable.

La otra opinión significativa (aunque menos mencionada que la primera) es que hay desinterés y desidia de parte de los trabajadores temporeros para participar en sindicatos. Esta opinión apunta hacia el hecho de que, a pesar de las dificultades para el ejercicio del sindicalismo por este tipo de trabajadores, ellos tienen ciertas herramientas para organizarse legalmente o pedir apoyo para ello. Sin embargo, no lo hacen. En todo caso, nos parece que el primer punto se refiere más hacia el problema de fondo. La precariedad del empleo y la falta de apoyo legal para organizarse son elementos muy difíciles de obviar.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con respecto de las dificultades que enfrenta el proceso de negociación colectiva, se señalaron en las encuestas y se mencionaron en las discusiones de los talleres, cinco situaciones que aparecen mencionadas casi con la misma frecuencia.

En primer lugar, se señalaron los problemas de quórum en las empresas pequeñas, donde falta un número relevante de trabajadores en condiciones de negociar. Se presenta una situación igualmente negativa en el caso de la contratación de trabajadores impedidos de negociar colectivamente.

En segundo lugar, se menciona el desconocimiento de las normas y de la manera en que se negocia un instrumento colectivo. Esta falta de conocimiento tiene que ver con la poca preparación técnica de los dirigentes sindicales, lo que, a la larga, repercute sobre una escasa capacidad negociadora, por falta de preparación y de herramientas apropiadas.

Otro factor, presente en varias de las respuestas a la encuesta, es el temor a represalias por parte del empleador si los trabajadores plantean una negociación colectiva. Generalmente

este miedo se manifiesta en un mal clima laboral entre las partes, que se oculta bajo una aparente tranquilidad, para conservar los empleos.

Un cuarto factor relevante es el poco apoyo que se percibe de la ley. Varios encuestados opinan que la normativa vigente no apoya mucho a los trabajadores que negocian. Además, la huelga no produce efectos y a los trabajadores no les conviene prolongarla. En suma, desde el punto de vista de las posibilidades de negociación y presión ante el empleador, se percibe una desventaja para los trabajadores.

Finalmente, un elemento que atenta directamente contra las negociaciones colectivas es la presión del empleador para realizar negociaciones individuales múltiples que luego se plasman en «convenios», previamente elaborados por las empresas.

En síntesis, la negociación colectiva se ve amenazada por varios flancos: desde el empleador, la desprotección legal, y la falta de conocimientos técnicos requeridos para negociar. Por ello, la opción de fortalecer este mecanismo de pactar las condiciones de trabajo pasa fundamentalmente por aumentar el equilibrio entre las partes negociadoras, dando formación y capacitando a los trabajadores y a los empleadores.

La negociación colectiva permite impulsar relaciones laborales autónomas, de acuerdo con la realidad de cada empresa, pero inserta dentro de las reglas de juego generales. Por ello, además de equilibrar la balanza del poder entre los que ya pueden negociar, se trata también de incorporar a los sectores que actualmente están impedidos legalmente para negociar colectivamente. Capacitar y ampliar la cobertura son dos tareas a realizar. En todo caso, como proceso subyacente, debiera tenderse hacia un cambio cultural en la empresa, donde se comprenda que sindicato y empleadores pueden sentarse a la mesa para pactar sus propias relaciones y las condiciones laborales.

LEGISLACIÓN LABORAL

Existe un amplio consenso entre los funcionarios con respecto de que la legislación sobre sindicalismo así como la de negociación colectiva, requiere modificaciones. Casi todos están de acuerdo en esto, aunque un poco más con respecto del segundo punto.

Sobre sindicalismo, las reformas consideradas más importantes son: disminuir los quórum para formar sindicato; aumentar los fueros a todos los sindicalizados; sancionar las prácticas antisindicales del empleador; la sindicalización obligatoria y la protección a la estabilidad en el empleo.

Sobre negociación colectiva, las reformas consideradas más importantes son: prohibir la posibilidad de contratar reemplazantes durante las huelgas (lejos la más mencionada); simplificar el proceso de negociación; cambiar los quórum; que la huelga sea pagada e indefinida y dar mayores seguridades a los trabajadores que negocian.

Hay que destacar los siguientes puntos comunes entre todas las reformas que se plantean. En primer lugar, existe una percepción generalizada de que la ley no protege lo suficientemente al trabajador ni tampoco a los sindicatos. Por ello se está de acuerdo en que

debieran haber cambios. Pero, curiosamente una de las reformas más señaladas (tanto en lo relativo al sindicalismo como en cuanto a la negociación colectiva), es la disminución de quórum, es decir, en lugar de preguntarse por qué el sindicato no es capaz de atraer a sus filas a más trabajadores, se propone obviar dicho problema y darle un salida de otra forma. No sería raro que, si dichas reformas se llevan a cabo, en un tiempo más se volviera a pedir la rebaja de los quórum, puesto que no se habrán atacado los problemas de fondo del sindicalismo.

Otra demanda de reforma, que aparece destacada en general, es la necesidad de una mayor protección a la estabilidad del empleo, sobre todo después de las negociaciones colectivas. La demanda por protección eficaz al trabajador responde al estado de asimetría de las relaciones laborales, y a la desventaja en que se encuentra el trabajador frente al empleador en este sentido, y viene a complementar a otra reforma que haga más estrictas las sanciones a las actitudes desleales o antisindicales del empleador. El cambio pendiente es precisamente, hacia una mayor equidad y equilibrio entre ambos actores, entendiendo que ellos son, indispensables dentro de la empresa y tienen aportes igualmente válidos que realizar para su modernización.

Por último, llama la atención la demanda por una simplificación de los procedimientos. Nos parece que esta percepción de complejidad de la ley está muy relacionada con el hecho de que el empleador maneje perfectamente los aspectos legales a su favor (con recursos y la ayuda de profesionales), mientras el trabajador muchas veces ni siquiera conoce las normas que lo rigen. En este sentido, la simplificación no debiera pasar por alto la necesidad imperiosa de una buena capacitación a los trabajadores y dirigentes sindicales en cuanto a sus derechos laborales y a las normas que rigen la negociación colectiva.

DIFICULTADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE LAS UNIDADES SINDICALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tomando en consideración que la Dirección del Trabajo tiene entre sus funciones primordiales la promoción del sindicalismo, la asesoría y capacitación de las organizaciones sindicales, el registro estadístico de su existencia, así como también la actuación como ministros de fe para diversas actividades sindicales, se discutió en los talleres, las dificultades que enfrentaban los funcionarios encargados, de esas unidades para la realización de sus tareas y cuáles serían a su juicio las propuestas de solución.

Es interesante señalar que así como en la percepción de la realidad sindical, había un diagnóstico bastante homogéneo en las diferentes regiones, lo mismo sucedió respecto de las dificultades funcionarias y de las propuestas de solución.

Las dificultades pueden resumirse a lo menos en las siguientes apreciaciones sobre las que hubo consenso.

Falta de personal e infraestructura técnica

En opinión de los funcionarios, la cantidad de personas destinadas a las unidades sindicales y de negociación colectiva es insuficiente. Algunos deben compartir la función y no dan abasto con la sobrecarga de trabajo. A ello se suma la falta de medios técnicos tales como computadoras y vehículos. Sostienen que están obligados a realizar una gran de trabajo administrativo, tales como registros, actas, formularios, etc., lo que les impide maximizar el tiempo en las funciones propiamente de promoción sindical. A ello se suma, la necesidad de desplazarse grandes distancias para las actuaciones de ministros de fe.

Frente a estos problemas se plantearon entre otras iniciativas: el aumento del personal destinado a las unidades, la implementación de infraestructura, la simplificación del trabajo administrativo (reducción y simplificación de formularios) y/o la separación de la parte administrativa (trabajo de secretaría) de las funciones específicas de los encargados.

Falta de prioridad de parte del nivel central a las funciones sindicales y de negociación colectiva en relación con los otros departamentos operativos, específicamente frente al Departamento de Fiscalización.

Existe la percepción de que los Departamentos de Organizaciones Sindicales y de Negociación Colectiva (ahora fusionados en el Departamento de relaciones Laborales) eran, en cierta medida los llamados «parientes pobres» de la Dirección del Trabajo y que hay una diferencia de estatus (negativa para ellos) entre los funcionarios de los distintos departamentos particularmente respecto de la fiscalización.

Hay expectativas favorables con la creación de Departamento de Relaciones Laborales, pero se manifestaron en forma crítica respecto de la falta de información y consulta en su creación, los objetivos que se propone, las políticas nuevas a implementar, etc. A ello, se suman insuficiencias en los mecanismos de información entre el nivel control y los regiones, entre las regiones entre las entinas en suma entre los distintas unidades del Servicio, inciertos los propios funcionarios de una misma unidad.

Frente a estos problemas se propone una gestión más informada y participativa a todo nivel, que permita a los funcionarios participar más y mejor respecto de los cambios institucionales que los involucran de manera directa.

"falta una política de gobierno, clara y definida respecto de las organizaciones sindicales"

Se manifestó la preocupación por una cierta indefinición del gobierno respecto del sindicalismo. Lo que se traduce en que no hay una política del Servicio desde la promoción sindical, sino bien la política está enmarcada en las cuestiones de tipo administrativo. Para efectuar una labor de promoción sindical se deberían destinar recursos humanos y materiales que pudieran profesionalizar más a los funcionarios encargados de estas materias. Se debería establecer una política de todo el Servicio, respecto de lo que significa la promoción sindical.

Entre otras propuestas se indicó que los funcionarios de otras unidades, no conocen ni manejan las materias sindicales y que la tendencia futura tendría que ser hacia una polifuncionalidad, en la que los fiscalizadores encargados de las unidades sindicales y de negociación colectiva manejan todas las materias indistintamente.

"problemas derivados de la actual legislación laboral sobre organizaciones sindicales"

La necesidad de destinar más tiempo y recursos humanos a materias de tipo administrativo que a funciones de promoción y asesoría sindical, está en relación directa con las obligaciones que le fija la ley a la Dirección del Trabajo. Entre éstas destacan dos: primero, la actuación de ministros de fe, que exige la mayor cantidad de tiempo y recurso a los funcionarios. Esta tarea los obliga a largos y reiterados desplazamientos, en una función de "tutela" de la cual podría prescindirse si hubiera un margen de mayor libertad sindical en la creación y funcionamiento de las organizaciones. La segunda dificultad deriva de la existencia de los sindicatos "independientes", que son una gran cantidad de organizaciones que, según los funcionarios, no son en la práctica sindicatos, sino asociaciones que persiguen fines distintos a la esencia de un sindicato. Se mencionó por ejemplo, que se forman sindicatos de independientes para tener una personería jurídica con fines específicos (créditos, fondos municipales, acceso a programas gubernamentales tales como fosis, sernam, etc.) y que posteriormente no vuelven a funcionar como sindicatos.

Frente a esto, se propuso que la Dirección del Trabajo estudiara y propiciara modificaciones a la legislación laboral respecto de esta función tutelar lo que permitiría tanto ampliar la libertad sindical como destinar recursos humanos y financieros a otros fines de mayor utilidad para las organizaciones sindicales del país, tales como la información, capacitación, diagnósticos, asesoría, mejoría en sus capacidades de negociación , prevención de conflictos, etc.

ANEXO N°1

RESULTADOS DEL TRABAJO DE GRUPOS Y LA DISCUSIÓN DE PLENARIOS

Resultados del trabajo de grupos en Puerto Montt

IDEAS GENERALES DISCUTIDAS EN PLENARIO

- Falta de personal en la Dirección del Trabajo para dedicarse al fomento del sindicalismo.
- Temor de los trabajadores a la reacción empresarial y a represalias por la constitución o afiliación sindical (despidos, postergaciones, discriminaciones, presiones indebidas, listas negras, campañas de desprestigio de los dirigentes sindicales, etc.)
- Malos ejemplos dados por dirigentes sindicales, lo que crea desconfianza entre los trabajadores y los induce a no afiliarse a las organizaciones de base. Personalismo de los dirigentes. Negociación del fuero sindical.
- Falta de cobertura de la Dirección del Trabajo a lugares de difícil acceso.
- Falta de continuidad en el apoyo dado por la Dirección del Trabajo a las organizaciones sindicales.
- Falta de formación y educación sindical de los trabajadores, especialmente la entregada por los mismos sindicatos afiliados y carencia absoluta de información laboral sus aullados y carencia absoluta de información laboral y especialmente sindical en la educación básica y media en los colegios. Desconocimiento de lo que es un sindicato y de los beneficios que puede otorgar a sus afiliados, a la familia de éstos y a la comunidad en la cual se encuentra inserto. Falta de atractivo de las organizaciones sindicales para los trabajadores. Imagen negativa de las organizaciones sindicales. Falta de formación especial para dirigentes.

Falta de interés de los trabajadores por sindicalizarse y por pertenecer a organizaciones comunitarias, a todo nivel, especialmente de los trabajadores con formación profesional universitaria.

Prácticas antisindicales: despidos previos a la constitución de un organización sindical, amenazas de despido si hay afiliación, ofrecimiento de mejores condiciones para los no sindicalizados, premio a la no afiliación, prejuicios antisindicales que se traduce en hostigamiento a los dirigentes y desconocimiento de sus derechos especialmente por los mandos medios de las empresas, beneficios especialmente por los mandos medios de las empresas, beneficios especiales para los líderes emergentes o posibles dirigentes, ubicación de los dirigentes en cargos de la exclusiva confianza del empleador, etc.

LISTADO DE TEMAS PLANTEADOS EN LOS TALLERES .

1. OBSTACULOS PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO

Represión del empleador

Desconocimiento de la legislación sindical

Falta de personal de la Dirección del Trabajo para cumplir con su función de fomento sindical

Otorgamiento por parte de los empleadores de beneficios especiales a los trabajadores no sindicalizados

Presiones empresariales para lograr la no afiliación o desafiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales

Compra de fueros sindicales

Falta de conocimiento sobre negociación colectiva

Legislación muy complicada

Manejo de quórum por el empleador

La legislación debe ser modificada: quórum sindical establecimientos inferior al 40%

Subsidio para fomentar el sindicalismo

Negociación colectiva. Modificación del art. 346.

Falta de motivación para sindicalizarse. Desconocimiento de derechos

Desconocimiento de beneficios que puede otorgarles al sindicato

Temor ante reacción empresarial

Despidos

Postergaciones

Discriminaciones

Malos ejemplos en dirigencias sindicales. Desconfianza en los dirigentes. Personalismo.

Falta de liderazgo sindical

Falta de interés de los trabajadores por organizarse

Falta de formación, educación e información de los trabajadores sobre el sindicalismo

2. PRACTICAS ANTISINDICALES

Amenaza de despido si hay afiliación

Ofrecimiento de mejores condiciones para los no sindicalizados

Falta de conocimiento sobre legislación, negociación colectiva

Falta de interés en la negociación colectiva

Mal manejo de dirigentes y asesores en la negociación colectiva

3. SINDICALIZACIÓN DE MUJERES

Falta de continuidad en la actividad sindical. Temporalidad en el trabajo que realizan.

Doble actividad de las mujeres afiliadas (obligaciones domésticas y trabajo) les impide asistencia a asambleas.

4. JOVENES

Falta de interés en participar sindicalmente, salvo caso de negociación colectiva.

5. TEMPOREROS

Falta de interés por bajas remuneraciones (pago por unidad de producto a los trabajadores)

Bajo nivel cultural

Alejamiento de los centros de trabajo

Mucha rotación por iniciativa de los trabajadores

Satisfacción de otras necesidades antes que sindicalizarse

La mujer se autoexcluye en la integración a organizaciones de carácter masculino y entre temporeros hay muchas mujeres

Exclusión de mujeres por los hombres en las votaciones

Desinterés y desconocimiento de posibilidades de sindicalización

Cultura antisindical en los jóvenes temporeros (problema histórico y político)

Aceptación de las imposiciones del empleador en cuanto a no afiliarse

Temor a no ser recontratado si se sindicalizan

Dificultades geográficas para organizarse. Se encuentran muy discriminados

Constante movilidad de los trabajadores

Falta de interés, temor, situación económica de las empresas, mentalidad del empleador, desconocimiento de la legislación

No hay problemas específicos

No hay interés en organizarse, temor a no ser recontratado

Pocos beneficios dados por la organización y no hay interés en pagar las cuotas

No hay sindicatos transitorios, salvo eventuales de la construcción

En general, mentalidad individualista

Presiones sociales y familiares contra la sindicalización de las mujeres y el joven

Falta de estabilidad mental de relación con el trabajo

RESULTADOS DEL TRABAJO DE GRUPOS EN CONCEPCION

IDEAS GENERALES DISCUTIDAS EN PLENARIO

- ? Falta de conocimiento a nivel mínimo de la normativa laboral.
 - ? Desinterés en la sociedad por los temas laborales
 - ? Tomaño de la empresa impide la organización sindical. Contratistas y subcontratistas, trabajos de corta duración. Limitaciones de la ley a la organización. Sindicato interempresa no puede negociar
 - ? Notable aumento de organizaciones sindicales desde 1990 en una media de 12 anuales (85 desde el 90). Debilidad y carencia de organizaciones sindicales en el sector comercio. Problemas de la legislación de negociación colectiva
- No existe bipartismo
 - regiones con la más alta tasa de nuevas empresas: Importancia agricultura y silvicultura
 - Alta tasa de analfabetismo
 - La existencia do sindicatos de trabajadores independiente sobrecarga el trabajo funcionario. No son verdaderos sindicatos
 - Obtención de personería jurídica de las asociaciones
 - Burocratización en liderazgo de los dirigentes
- ? Necesidad de que la Dirección del Trabajo capacite y haga cambiar de mentalidad a los empleadores

LISTADO DE TEMAS PLANTEADOS EN LOS TALLERES

1. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACIÓN

Empleo temporal y transitorio, especialmente en el sector agrario. Existencia de minifundios.

Falta de líderes capacitados y con concepciones modernas del significado de los sindicatos y de la acción sindical. No aparecen líderes entre los trabajadores de base

Alto nivel de cesantía (la organización sindical pone en peligro al empleo, se acepta cualquier condición o exigencia de los empleadores, incluso el compromiso de no sindicalizarse)

señales políticas poco claras sobre la importancia de la organización.

Priorizar productividad por sobre la organización.

Endeudamiento de los trabajadores

Filialización de las empresas y subcontratación atentan contra la sindicalización.

Falta de confianza en los sindicatos como organismos de representación

Realidad económica actual, individualismo. Falta de solidaridad, falta de unidad

Exceso de jornada de trabajo

Aumento de la contratación a plazo fijo.

Desconocimiento de los empleadores respecto de las funciones e importancia de las organizaciones sindicales. Prejuicio en el sentido de que las organizaciones sindicales son destructoras de las buenas relaciones laborales.

Trabajo precario

Promoción del paralelismo sindical

Dar estatus de dirigentes de hecho a líderes o potenciales dirigentes

Constitución de un sindicato exclusivamente para la búsqueda de solución a un problema puntual

2. OBSTÁCULOS AL SINDICALISMO

Zona agrícola y empleo temporal

Legislación desfavorable

Prácticas desleales, temor de los trabajadores

Sindicatos poco atractivos para los trabajadores. Imagen negativa de las organizaciones

Alto nivel de cesantía. Existe la idea de que la organización pone en peligro el empleo y los trabajadores aceptan cualquier condición.

políticas poco claras sobre importancia de la organización

Priorizar productividad por sobre la organización

Endeudamiento de los trabajadores

Desinterés en pertenecer a organizaciones comunitarias a todo nivel

Filialización de las empresas y subcontratación atenta contra la sindicalización

Lista negra de ex dirigentes y desprestigio de dirigentes

Temor a represalias por parte del empleador

Falta de confianza en los dirigentes y en las organizaciones como organismos de representación

No ven ventajas en la organización, resultados positivos

Ausencia de liderazgo

Desinterés por convenios colectivos que son en realidad contratados de adhesión múltiple

Presión del empleador y beneficios especiales a la no sindicalización

Falta de liderazgo

Realidad económica actual, individualismo

Empresas que desarrollan trabajos transitorios

Exceso de jornada

Obstaculizan los permisos sindicales

La empresa no recibe a la directiva sindical

Despidos por motivos de sindicalización

Presiones empresariales indebidas

Contratos a plazo fijo en las empresas.

Desconocimiento fines de la organización sindical

Negociación del fuero

Rechazo del empleador a la organización por desconocimiento

Precarización y tamaño de la empresa (muchas empresas pequeñas)

Falta de educación de las partes en materia laboral

Promoción del paralelismo sindical

Estímulos económicos velados a dirigentes sindicales emergentes

Dirigentes en cargos de exclusiva confianza

Despidos previos a la organización

Los empleadores dan estatus de diferentes líderes potenciales que podrían llegar a ser líderes sindicales antes de que formen un sindicato

Temor a sindicalizarse, represalias, desempleo.

Desinterés, desmotivación y poco conocimiento de la legislación laboral

No se ve interés en sectores profesionales

poca solidaridad

Falta de liderazgos modernos

Falta de capacitación de los dirigentes sindicales

Desilución de los trabajadores por la falta de actividad sindical. Venta de fueros

Falta de unidad

OBSTÁCULOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ley imperfecta. Favorable al empleador

Falta de conocimiento de la aplicación de la ley

Proposición empresarial menor al contrato anterior

La ley es difícil y complicada en su redacción

La ley es restrictiva (tamaño de la empresa)

La complicación del procedimiento dificulta la comprensión de las partes.

Asesores tensionantes

La huelga no existe en la realidad

la Dirección del trabajo tiene funciones burocráticas en la negociación colectiva, salvo en recurso de legalidad.

Discrepancia entre decisiones de la Dirección del Trabajo y los tribunales

Inoperancia de la ley

Abuso de recursos legales por el empleador

El derecho colectivo en Chile es funcional al modelo económico

4. PROBLEMAS DE SINDICALIZACION DE MUJERES

Falta de interés por temas sindicales. Areas con predominio masculino en cuanto a organizaciones sindicales

Problema cultural de falta de espacios de participación de la mujer

Donde hay predominio de fuerza laboral femenina, no hay sindicatos

Mujeres jefas de hogar. Impedimento para la participación en sindicatos

Presión a la mujer por inestabilidad del trabajo del cónyuge

Discriminación machista

Falta de tradición histórica

Trabajo pasajero y complementario

Doble rol (hogar y trabajo) (falta de tiempo)

Tipo de empresa y faenas, donde se concentra el trabajo femenino no pueden legalmente sindicalizarse

Tipo de contratación. Contrato a plazo fijo

Existe un sindicato interempresa de trabajadoras del hogar (50 afiliados). Sindicato de empresas del sector de elaboración de la pesca con afiliación de mujeres (caso único).Asociación de funcionarios.

5. JÓVENES

problema generacional entre dirigentes (resistencia de los antiguos a dar cabida a los jóvenes y vacío generacional)

Falta de empleo

Falta de capacitación

Otras alternativas del uso del tiempo

Falta de conocimiento de las posibilidades del sindicato

Trabaja de menor nivel

Falta de motivación de la organización sindical

Falta de líderes modelos para los jóvenes

Diferencia de intereses entre jóvenes y adultos

Valores diferentes a través de los medios

Falta de formación cívica y de derechos y obligaciones laborales

Desmotivación de los jóvenes por sindicalizarse

Poca comunicación en la familia

Frustración frente a otros grupos sociales

No se adecuan al sistema económico actual

Vivir el presente

No hay espacios reales de participación. Los jóvenes son "utilizados"

Sindicato desacreditado frente a los jóvenes

Se asocia sindicato y política en los proyectos de cambio

No hay temas de convocatoria colectiva

Mayores exigencias educacionales para obtener trabajo

La gente no cree en lo colectivo

Influencia de los medios de comunicación en la idea de "inmediatismo"

Fomento al individualismo cambiosociocultural

Trabajo atípico (distinto del trabajo precario)

III. RESULTADOS DEL TRABAJO DE GRUPOS EN VALPARAÍSO

IDEAS GENERALES DISCUTIDAS EN PLENARIO

Estos talleres son una buena oportunidad de unidad y de contacto horizontal con otras regiones

Falta de instrumentos para la acción sindical de los dirigentes y del sindicato. Falta orientación a la organización y al servicio sobre el significado del sindicalismo.

El movimiento sindical es muy cúpular, hay acción sindical de los dirigentes y no de los trabajadores de base.

Falta de interés y de involucramiento de los trabajadores en lo sindical

La crisis del movimiento sindical está inmersa en el contexto social cambiante

¿Cuál es el ámbito de acción de la Dirección del Trabajo en lo sindical?

¿Qué es promover el sindicalismo?

Individualismo

Falta de progreso y modernización de los trabajadores y los dirigentes y organizaciones

Endeudamiento de los trabajadores

¿Cómo va a actuar la Dirección del Trabajo hacia lo sindical? Lo que se debe hacer es distinto de lo que se está haciendo ahora. Respuesta sólida de la Dirección del Trabajo hacia lo sindical y lo participativo

Falta de interés en ser dirigentes

Falta de poder económico de las organizaciones de pequeñas empresas

Información y capacitación de los funcionarios para señalar posibilidades de acción sindical.

1. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACIÓN

Problemas de quórum

Politización de las organizaciones sindicales, lo que atenta contra la unidad

Falta de asesoría técnica capacitada y de bajo costo para los sindicatos

Paternalismo del empleador y lealtad mal entendida por parte de los trabajadores

Predisposición de los empleadores a interpretar torcidamente la actuación de los Servicios del Trabajo

inconsistencia política doctrinaria

Tendencia confrontacional entre dirigentes sindicales y empleadores

Tendencia de los empleadores a realizar campañas para presentar a los sindicatos como organizaciones esencialmente conflictivas

Temor de las bases a represalias políticas y gubernamentales

Las federaciones y confederaciones no cumplen cabalmente con su función en el mundo sindical

Temor de los trabajadores por represalias del empleador

Problemas de quórum

Politización

Desconocimiento de normas de sindicalización

Falta de líderes

Falta de cultura y educación respecto de lo que es un sindicato (educación en colegios)

Políticas antisindicales

Paternalismo y lealtad mal entendida

El sindicalismo no sirve para nada

Práctica desleal: premio a la no afiliación

Desconocimiento de normas y falta de eficacia de éstas

Falta de interés de los trabajadores

Práctica antisindical

Politización de organizaciones sindicales

Predisposición de empleadores a una mala interpretación de actuación del Servicio

Falta de liderazgo en base de las organizaciones

organizaciones son vistas como destructoras de las buenas relaciones laborales

Inconsistencia política doctrinaria

Malas asesorías externas (federaciones y confederaciones)

Tendencia confrontacional entre dirigentes y empresarios

Fragmentación de empresas

Ofertas paralelas a los sindicatos

Falta de propuestas sindicales de interés para sus potenciales afiliados

Temor a represalias por afiliación sindical

Falta de asesoría técnica de bajo costo

Imagen conflictiva plateada por empleadores

Temor de las bases a represalias políticas /estatales

Mentalización de la organización sindical por organización política partidista

Existencia de empresas sin quórum

Falta de cumplimiento de organizaciones sindicales 2° y 3° grado

Prácticas antisindicales

Presión empleadora para impedir constitución y afiliación

Despidos y compra de fueros

Ofertas paralelas

Hostigamiento de los dirigentes sindicales por empleadores y representantes (mandos medios)

Falta de educación y conocimiento de ley sindical por parte de los trabajadores

Falta de interés por falta de beneficios

Falta de apoyo a los sindicatos por organizaciones de mayor grado

2-OBSTÁCULOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Complejidad de la norma sobre negociación colectiva

Incapacidad negociadora por falta de práctica de los trabajadores y empleadores

Incapacidad para plantear necesidades de las bases

Falta de protección a los grupos negociadores

Trabajadores sin facultad para negociar (legalmente)

Aumento de las prácticas desleales

Preferencia de los empleadores a negociar para conseguir convenios o contratos múltiples individuales

Inconsistencia política y doctrinaria de la Dirección del Trabajo

Contratación de reemplazantes

Deficiente asesoría externas y de organizaciones superiores

Falta quórum para negociar

Falta de fondos para enfrentar huelga

Ineficacia de la huelga como medio de presión

Falta de protección a los trabajadores

Abuso de convenios colectivos por el empleador

Falta de interés y de conocimiento de los trabajadores

Incapacidad de negociar de los temporeros

Reemplazo de trabajadores permanentes por temporeros.

3. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACION FEMENINA

Falta de interés de las mujeres por formar sindicatos

Actividades en que laboran no permiten formar organizaciones

Desconocimiento de normas legales laborales

Funciones propias como dueñas de casa

Condiciones generales del sindicalismo

Machismo (no en los sindicatos dirigidos por mujeres)

Distintas remuneraciones en un mismo cargo/ asociaciones de funcionarios hay más mujeres. Nivel educacional. Permanencia en el Servicio público

Falta de solidaridad entre mujeres dirigentes

Temor a perder el trabajo

Distinto lugar de procedencia (trabajadora de casa particular –temporera)

Falta de recursos económicos para organizarse

Los sindicatos son entes politizados en criterios de la trabajadoras

Roles femeninos que no les permiten sindicalizarse. Culturalmente no se les asignan a las mujeres participación en temas públicos.

4. OBSTACULOS PARA LA SINDICALIZACION DE JOVENES

Alto desempleo juvenil

Pocos líderes sindicales jóvenes

Concepto de sindicato como ente conflictivo

Falta de madurez laboral

Desconocimiento de normas laborales

Incomprensión de las posibilidades del sindicato

Falta de interés por organizarse

Ingreso al trabajo por tiempos cortos, o intermitentes

Desconfianza por asociación de lo sindical a lo político

Individualismo de losjóvenes

Organización sindical no satisface sus aspiraciones

Instituciones obsoletas

Falta de instituciones nuevas

Imagen del sindicato como conservador y parte del sistema

Trabajo discontinuo atípico

Falta de inventiva para crear incentivos en el sindicato (otros beneficios)

Falta de reconocimiento y aceptación de los viejos por los jóvenes

Falta de cultura ciudadana

5.OBSTACULOS PARA LA SINDICALIZACION DE TEMPOREROS

Trabajo nómade

Transitoriedad del trabajo

temor de pérdida de futuro contrato por pertenecer a un sindicato

no quieren ataduras ni laborales ni sindicales

mayoría de mujeres que no quieren contratos por posible pérdida de beneficios

redes informales de trabajo, bajo líderes específicos

falta de objetivos claros de los sindicatos

falta de propuestas atractivas de los sindicatos

desmotivación por no poder negociar colectivamente

desconocimiento y mala interpretación de la ley

proliferación de contratistas de mano de obra

no adecuación de la ley a los intereses de los trabajadores

IV. RESULTADOS DEL TRABAJO DE GRUPOS DE IQUIQUE

1. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACIÓN

Problemas de ubicación geográfica de las faenas , especialmente en la minería

Falta de eficacia protectora de la legislación laboral respecto del derecho de sindicalización

Temor del Estado a que una organización sindical fuerte pueda influir negativamente en la inversión extranjera. Sobreprotección a la inversión extranjera.

Falta de libertad sindical

Formas atípicas de contratación

Prejuicios antisindicales de los inversionistas extranjeros

Temor de los trabajadores por actitudes empresariales

Oposición de parte de los empleadores

Persecución a los trabajadores

Problemas de los líderes sindicales desconocimiento de la legislación

Legislación inadecuada para desarrollar eficazmente la sindicalización

Dirigentes demasiado confrontacionales

Excesiva exigencia de quórum

Falta de resultados exitosos

Falta de cultura sindical de los empleadores

Libertad sindical

Insensibilidad de los empleadores

Transitoriedad de los empleos

Formas atípicas de contratación

Individualismo generacional o general en la sociedad

Políticas empresariales de recursos humanos

Prejuicios transnacionales entre los sindicatos

Falta de interés de los trabajadores

Frustración entre acciones de dirigentes

Falta de capacitación de los dirigentes

Problemas de los mandos medios (gringos chilenos)

2. OBSTÁCULOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

Temor a represalias

Falta de conocimiento de las normas

- Normas rígidas (Ej. Información financiera antes de la negociación colectiva)
- malas asesorías
- Poca voluntad empresarial para negociar colectivamente
- Desigualdad de los actores en la Negociación Colectiva
- Contratación de reemplazantes durante la huelga
- Falta de capacidad negociadora y de asesores capacitados

- Poca capacidad económica de los sindicatos
- Endeudamiento generalizado de los trabajadores
- Prohibición de negociar de los trabajadores eventuales
- Negociación no reglada (convenios)

poca preparación y conocimiento de la comisión negociadora

Negociación por sindicatos recién constituidos y sin experiencia que llevan al fracaso del sindicato

Clima laboral adverso previo a la negociación

Falta de estrategia para negociar

Regulación es vulnerable

Contrato individual múltiple

4. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACIÓN FEMENINA

Cultura antisindical propiciada por el empleador

Temor por inestabilidad en su hogar

Poca representación de la mujer en la zona

Desconocimiento de la norma

Intervención radicalizada de los organismos públicos (sernam, prodemu)

Doble rol de trabajadora y hogar

Las mujeres no votan por mujeres

Asignación de las dirigentes mujeres ocupan cargos de menor importancia

Falta de interés de las mujeres

Pensamiento machista sobre sindicalismo

Falta de igualdad de oportunidades en algunas actividades económicas

Minorías de mujeres en los sindicatos mixtos

Actividades con empleo precario con mayoría femenina

Prioridad de la actividad en el hogar antes que en el sindicato (la familia está antes)

Donde predomina el trabajo femenino hay 8 sindicatos que funcionan bien (sindicato de trabajadores del hogar, pesca, manipuladora de alimentos, clínicas, comercio, cultivos agrícolas)

Falta de líderes mujeres

Autoexclusión frente al hombre en los sindicatos mixtos

Falta de capacitación

5. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACIÓN DE LOS JÓVENES

Poca oportunidad que los dirigentes antiguos entreguen espacios a los jóvenes

Falta de interés de los jóvenes

Falta de líderes juveniles

Asambleas sindicales aburridas

Negativa de los jóvenes a ejercer sus derechos o deberes al ser rebeldes e idealistas

No se dejan arrastrar por cualquier liderazgo

Falta de interés generalizado por la búsqueda de reivindicaciones sobre asuntos políticos sociales

Desconexión con el entorno (no estoy ni ahí...)

Monopolización de capacitación por dirigentes antiguos

Caída de valores estimulantes hacia los jóvenes

Relacionar en sindicalismo con una falta de estabilidad laboral

Falta de atractivo del sindicalismo

Falta de transparencia en el manejo de los fondos sindicales

Falta de espacio de participación en los cargos dirigentes del sindicalismo

Malos ejemplos de dirigentes antiguos

Trabajo precario (falta de experiencia)

Estabilidad en el empleo

Falta de capacitación (no conoce el sindicalismo)

Búsqueda de beneficios económicos de corto plazo

6. OBSTÁCULOS PARA LA SINDICALIZACIÓN DE TEMPOREROS

No hay Sindicato de temporeros, salvo en Vallenar en que hay un sindicato que actúa como bolsa de trabajo

Contratistas y trabajadores por faena

Rotación de los trabajadores

Temporeros del valle de azapa, no documentados (explotación de los bolivianos)

Temporeros aceptan cualquier condición de trabajo (bolivianos en la I región)

Fragmentación de faenas en viarias empresas por corto tiempo.

ANEXO 2

IDENTIFICACIÓN DE LAS DIFICULTADES DE FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES SINDICALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROBLEMAS EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE LAS UNIDADES SINDICALES Y NEGOCIACION COLECTIVA

GRUPO DE PUERTO MONTT (X, XI y XII regiones)

Falta personal para función sindical

Falta tiempo por sobrecarga de trabajo

Falta capacitación específica para colaborar en función sindical

Falta formar monitores

Falta medios y equipos (computadoras, vehículos, etc.)

Falta promover solidaridad entre trabajadores

Falta política de Servicio (los criterios no son uniformes, no hay claridad de promoción, sólo administrativos)

Desautorización de regiones por Santiago

La Dirección está más preocupada por la productividad (estadísticas) que las relaciones humanas

Se pierde tiempo en el registro de consultas y las personas no quieren identificarse

Falta formación para mediadores (función que cumplen los funcionarios de la Dirección del trabajo)

Falta de política más definida sobre asociatividad

Muchas instituciones sueltas. Actualizar el manual

Falta hacer documentos tipos

Distancias. Horas extras por tiempo de traslado

Eliminar límites horas extras. Eliminar las actuaciones de Ministros de fe

Atomización de las empresas influye en la no aplicación de los derechos de los trabajadores

PROPUESTA

Aumento de personal

Eliminar calidad de sindicato a los sindicatos de trabajadores independientes

Implementación de infraestructura

Definir mejor las políticas de gobierno frente al tema

Formar monitores sindicales

Formularios tipos simplificados (actas)

GRUPO DE CONCEPCIÓN (VII, VIII Y IX REGIONES)

PROBLEMAS

Falta medios materiales humanos y técnicos

Falta de priorización de la función

Falta de interés de los funcionarios

No se valoriza la función

Hay una política central de priorizar otras funciones

Iniciativas locales con falta de medios y poco respaldo institucional

Falta de iniciativas para innovar y desarrollar mejor la función

Sobrecarga de trabajo (exceso de trámite y dificultades de procedimientos no tecnificados)

Falta de coordinación en las estrategias del Servicio (hay que cumplir metas)

Departamentos (equipos estrellas y no estrella)

Tema marginal en el área operativa a nivel central

Metas y tiempo perentorios por procedimientos internos centralizados

Criterios cambiantes en relación con la revisión

Distribución de Recursos humanos debería hacerse de acuerdo con el nivel de actividad sindical

Ocasionalmente no hay respaldo del Servicio en actuaciones jurídicas

Dificultad de relación con los usuarios (sindicatos)

Se actúa por requerimiento y no se hace promoción

La relación con los usuarios debe ser directa a nivel oficina y no central

Falta homologar lenguaje en los diferentes niveles

Falta establecer sistema de comunicación interno en materias sindicales y negociación colectiva.

Regular el conducto interno

Centralismo innecesario (Descentralización debe ser gradual y entregando los recursos necesarios)

PROPUESTAS

Negociación colectiva. Separar las funciones (personas) del mediador y sancionador

Modificar la instrucción de acudir obligatoriamente con carabineros y dejarlo al criterio del inspector (hay desigual posiciones, sin unanimidad)

Instrucción a fiscalizadores de terreno para que informen y patrocinen la sindicalización

Promover la designación de delegados del personal

Incentivos a la constitución de comités de Higiene y Seguridad

Eliminar contratación de reemplazantes

Fuero anticipado a la formación de sindicatos y posterior de los constituyentes

Negociación supra empresa sin acuerdo previo

Negociación por rama de actividad económica

Eliminar la extensión de beneficios

Elevar el aporte de los no sindicalizados beneficiados por extensión instrumento colectivo

Subsidios a la sindicalización relacionados a la vivienda

Eliminar el convenio de adhesión múltiple y que tenga la característica de contrato individual

Aumentar beneficios de rebaja de impuestos a empresas unida a la existencia del sindicato

Proponerse metas mínimas individuales y locales. Si se cumple se da estímulo

Propiciar la plurifuncionalidad de los funcionarios en las oficinas

Acuerdo interministerial de entrega de educación escolar, de lo laboral y sindical

Innovar la capacitación (temas y niveles)

Capacitar en trabajo de grupo a los encargados de las unidades

Poner en el debate público el tema de la organización de los trabajadores y el laboral, en general

Solicitar información y conocer estado de avance de los acuerdos de Punta de Tralca

Preparar a los jóvenes como trabajador

Promover la negociación colectiva para ampliar cobertura

Apoyo a las facultades económicas de los sindicatos

Acudir a las empresas (hacer trabajo de terreno en materia sindical)

GRUPO VALPARAÍSO (IV, V Y VI REGIONES)

PROBLEMAS

Soporte tecnológico inadecuado

Especificidad en lo labor. Dedicación específica

Inexistencia de una red adecuada de comunicación y de información específica al tema de relaciones laborales

Desconocimiento de objetivos del área de relaciones laborales

No reconocimiento de las actividades complementarias de los funcionarios en este campo

Discriminación en recursos

Necesidad de interacción entre departamento relaciones laborales, fiscalización y departamento jurídico

Carencia de dotación de personal

Necesidad de formación integral de los funcionarios del Servicio

Estadísticas inadecuadas (formularios malos)

PROPUESTAS

Instalación y organización tecnológica mínima en el corto plazo

Necesidad de participación real en las modificaciones o cambios que se planteen (ejemplo la formación del departamento de relaciones laborales). Generación de redes y organismos de consulta

Planificación de reuniones en oficinas de situaciones afines

cambiar metodología de las reuniones de trabajo. Falta de participación

Analizar el alcance de las obligaciones que entrega la ley a la Dirección sobre organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva (Relaciones Laborales)

Mejorar las comunicaciones horizontales entre regiones y oficinas y entre regiones y regiones y entre oficina y oficina.

GRUPO DE IQUIQUE (I,II Y III REGIONES)

PROBLEMAS

Discriminación de las unidades sindical y negociación colectiva

Falta de unidades sindical y negociación colectiva

Falta de conocimiento sindical y negociación colectiva por otros funcionarios (fiscalizadores)

Readecuar funciones

Falta capacitación funcional de los funcionarios en lo sindical y negociación colectiva

PROPUESTAS

Dividir funciones: administrativas y de promoción en lo sindical y negociación colectiva

Capacitar funcionarios como mediadores

Elevar capacidad de interlocución

Elevar capacidad de prever conflictos y hacer análisis político laboral

Falta de equipamiento técnico computacional y en líneas de personal

Establecer procedimientos nuevos adaptados a regiones de capacitación

Dar capacitación y formación polifuncional a los funcionarios

Experiencias y cualidades especiales

Política de personal

Capacitación dentro de las horas de trabajo

Priorizar las actividades del Servicios

