



La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores

La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores

Pablo Baltera Santander
Sociólogo U.C.

Colaborador: Patricio Muñoz Navarrete
Abogado, Master en Políticas de Trabajo y
Relaciones Laborales

Santiago, diciembre 2016

***La libertad sindical: incertidumbre
de un derecho de los trabajadores***

es una publicación del Departamento de
Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: A-000000
ISBN: 978-956-9661-50-1

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono: (562) 2674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre 2016
Printed in Chile / Impreso en Chile

Indice

■ ANTECEDENTES	7
■ MARCO TEÓRICO	23
<i>Justificación o relevancia del tema</i>	
<i>Marco metodológico</i>	
<i>Definición del objeto de estudio</i>	
<i>Objetivos</i>	
<i>Objetivo general</i>	
<i>Objetivos específicos</i>	
■ TIPO DE ESTUDIO	29
<i>Unidad de información</i>	
<i>Unidad de análisis</i>	
<i>Universo del estudio</i>	
<i>Población objetivo</i>	
<i>Captura de la información</i>	
<i>Muestra</i>	
■ RESULTADOS Y ANÁLISIS	33
<i>Las empresas</i>	
<i>En la constitución del sindicato</i>	
<i>Los contenidos de acción del sindicato</i>	
<i>Los factores condicionantes del ejercicio de la libertad sindical</i>	
<i>La representación y la representatividad del sindicato</i>	
■ COMENTARIOS	93
■ BIBLIOGRAFÍA	99

*La libertad, Sancho, es uno de los más preciosos dones que a los hombres dieron los
cielos; con ella no pueden igualarse los tesoros que encierra la tierra y el mar encubre;
por libertad así como por la honra, se puede aventurar la vida y, por el contrario, el
cautiverio es el mayor mal que puede venir a los hombres.*

Fragmento de Don Quijote de la Mancha, de Miguel de Cervantes

Antecedentes

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Se entiende, y así se señala textualmente en el artículo 10 del Convenio 87 de la OIT, que la organización de los trabajadores, en este caso, tendrá por objeto defender y promover los intereses de los trabajadores. Asimismo, y como lo señala el Convenio en cuestión en otro de sus artículos, los trabajadores no podrán ser objeto de actos discriminatorios que menoscaben la libertad sindical como, por ejemplo, condicionar el empleo a la no afiliación o abandono del sindicato, ser objeto de despido o ser perjudicado en su trabajo por pertenecer al sindicato.

La libertad sindical –derecho humano fundamental– es la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan.

Como elemento constitutivo de la libertad sindical y de su ejercicio destacan: el derecho a huelga, entendido como un acto legítimo de los trabajadores para defender sus derechos sociales en forma colectiva, y el derecho a negociar en forma colectiva y libremente las condiciones de trabajo con sus empleadores. En este

sentido, la negociación colectiva se constituye en el instrumento a disposición de los trabajadores, representados por el sindicato, para mejorar tanto sus condiciones de trabajo como de empleo. Esta trilogía –derecho de sindicación, de negociación colectiva y derecho a huelga– constituyen la base del derecho colectivo y la ausencia de cualquiera de ellos o la limitación a su ejercicio, constituye una vulneración de la libertad sindical.

Si bien la libertad sindical es un derecho laboral, en ocasiones legalmente reconocido y normado, existen factores que se constituyen en facilitadores u obstaculizadores del ejercicio efectivo de este derecho de los trabajadores. Entre ellos, y a nivel de la empresa, la llamada fortaleza del sindicato, entendiendo por esto el nivel de representación de la organización, cuestión determinante de la capacidad de la organización para ser reconocido como interlocutor válido por los agentes sociales, es una condición que está íntimamente ligada al ejercicio de la libertad sindical, puesto que el nivel de adhesión de los trabajadores de la empresa al sindicato determina su capacidad de interlocución. Asimismo, a nivel macro social, la fortaleza del movimiento sindical, la capacidad de ser reconocido por el Estado, las organizaciones sociales, políticas y empresariales, se sustenta en el reconocimiento de los trabajadores, en el respaldo y legitimidad que el mundo del trabajo le otorga. Por tanto, la variable representatividad sindical, tanto a nivel de empresa como macro social, es una condicionante del ejercicio efectivo de la libertad sindical. En este sentido, se constituye en un factor que puede facilitar o dificultar la práctica del derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, a participar libremente de la actividad sindical, a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y empleo y a ejercer la huelga.

El sindicato como expresión institucionalizada de los intereses de los trabajadores, tanto a nivel de la sociedad en su conjunto como de la empresa en particular, constituye un indicador cierto de los trabajadores como actor colectivo. En otras palabras, de su capacidad de participación en su condición de interlocutor válido ante las empresas y los órganos del Estado, al momento de definir tanto las políticas públicas laborales como las relaciones empresa trabajadores.

La dinámica del movimiento sindical, su deterioro o crecimiento, da cuenta del estado de la libertad sindical, del ejercicio efectivo de un derecho laboral que se

supone eficazmente resguardado o protegido por la legalidad laboral vigente. Al respecto, los datos de sucesivas encuestas laborales (Encla) están señalando un deterioro progresivo de la cantidad de sindicatos, medido desde el porcentaje de empresas con sindicatos, lo cual y como se señala en la Encla 2011, “deja en evidencia un ejercicio muy limitado de la libertad sindical en nuestro país”.

En efecto, entre la Encla 2006 y la Encla 2008 las empresas que cuentan con al menos un sindicato activo, disminuyó desde un 8% de empresas con sindicato, a un 5,1%, cifra que experimentó un repunte en la Encla 2011 de un 2,7%, el que se explica por un incremento de 1,6% de las pequeñas empresas con sindicato y de un 0,9% de micro empresas con organización sindical activa. En síntesis, y según la mencionada encuesta 2011, existiría un 54,1% de empresas con sindicato activo, contra un 48,3% que informa la Encla 2008.

El panorama de la sindicalización en los otros segmentos de empresa es aún menos alentador. Los datos de las encuestas ya mencionadas permiten apreciar una tendencia al deterioro progresivo de la sindicalización. En el caso del segmento de grandes empresas, la encuesta 2011, en relación a la 2008, señala que la sindicalización disminuyó 5,8 puntos porcentuales. En cuanto a las empresas del segmento mediano, la sindicalización entre una encuesta y otra se mantuvo sin variaciones significativas, dando cuenta de un aumento del 0,2%.

CUADRO 1

Cantidad y porcentaje de empresas con Sindicato, según tamaño de empresa¹

Tamaño empresa	2008		2011		2014	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Pequeña	1.162	2,90	1.684	4,50	1.180	2,9
Mediana	1.768	22,80	2.052	23,00	1.822	20,5
Grande	1.512	54,10	2.008	48,30	1.632	56,3
Total	4.442	8,70	5.744	11,30	4.634	8,9

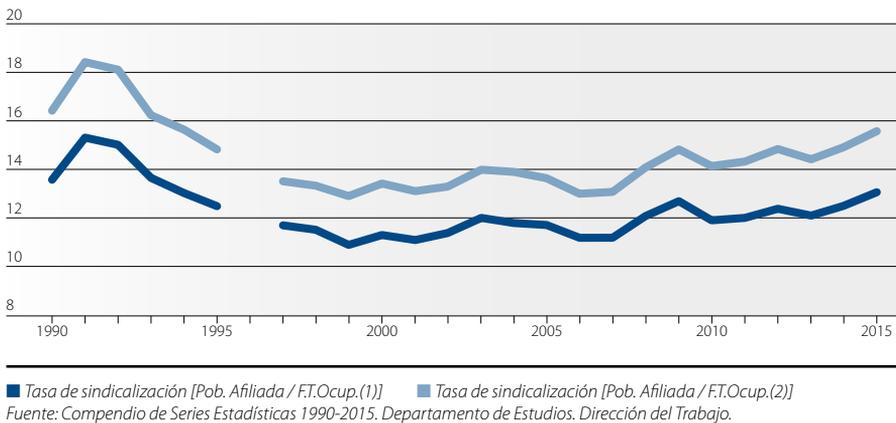
Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado).

Nota 1: Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores.

Las tasas de sindicalización que aporta el Compendio de Series Estadísticas para el periodo 1990-2014, no hacen más que reforzar los datos entregados por la Encuesta Laboral (Encla). La referida publicación señala que la sindicalización muestra mayoritariamente una tendencia a la baja, con dos alzas puntuales de 1.7 puntos porcentuales desde el año 1990 a 1991, en que esta pasa de 13,4% de trabajadores sindicalizados del total de trabajadores ocupados a un 15,1%, y entre los años 2007 y 2009 en que el total de sindicalizados pasa de un 11% a un 12,5%.

Según el Compendio en referencia la tasa de sindicalización para el año 2015 llega a un 12,9%, es decir, un crecimiento con relación al año 2014 de solo un 0,6%. Al observar los valores del gráfico es notorio que la tasa de sindicalización actual (2015) es inferior a la tasa del año 1990, lo que da cuenta de una escasa cobertura de la sindicalización.

Tasas de sindicalización del total de la población afiliada a sindicatos activos



El significativo menor crecimiento del sindicalismo que se constata a través de los datos entregados por la Encla, también se aprecia en lo que se refiere a la negociación colectiva, otro derecho laboral que se liga estrechamente al ejercicio de la libertad sindical o, mejor aún, que es una expresión directa de este.

Los datos señalan que el porcentaje de empresas con negociación colectiva, además de ser bajo, tiene un comportamiento inestable, en ocasiones se muestra al alza y en otras a la baja. En las últimas dos mediciones, 2011 y 2014, se constata un crecimiento mayor aunque se mantienen niveles bajos de empresas que dan cuenta de la existencia de este instrumento, lo cual significa que en la práctica la gran mayoría de los trabajadores queda al margen de negociar sus condiciones de trabajo y empleo, lo que significa, a su vez, que estos trabajadores estarían imposibilitados de ejercer su derecho a la libertad sindical, por esta vía.

Por cierto, el derecho a la libertad sindical tiene entre sus objetivos asegurar un alto nivel de representación de la organización de los trabajadores y, consecuentemente, fortalecer su capacidad de interlocución y de negociación. Dicho de otro modo, la práctica y eficacia de la negociación colectiva está condicionada por la fuerza del sindicato. Sindicatos débiles no negocian o negocian en vano. Evidencias entregadas por dirigentes sindicales entrevistados en la investigación sobre la caracterización del sindicato de pequeña empresa, dan cuenta de esta situación. Algunas de ellas se exponen a continuación.

“El empresario no quiere sindicato. Como él ha señalado, prefiere continuar entendiéndose con cada trabajador, individualmente y por separado. Qué ocurre con esta forma de negociar uno a uno, que a todos les dice que no a sus peticiones y listo”.

“Nuestro sindicato era pequeño. La gente no se atrevió a participar porque si lo hacía le caían las penas del infierno. El miedo fue lo que impidió que los trabajadores se sindicalizaran y de este modo negociar nuestras condiciones de trabajo”.

“Este sindicato nunca logró negociar con el empresario. Su respuesta fue siempre negativa, que no tenía dinero, que iba a cerrar locales, lo que hizo. Fuimos a tribunales y no conseguimos nada y como resultado, el sindicato se fue cada vez achicando más y perdiendo fuerza”.

CUADRO 2**Empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años (%)**

Tamaño empresa	Periodo de la medición			
	2006	2008	2011	2014
Grande	53.7	55.7	47.6	65,6
Mediana	24.1	28.9	29.5	35,5
Pequeña	5.4	8.9	12.8	16,9
Micro	2.4	2.7	7.4	9,8
Total	9.6	9.2	14.5	16,9

Fuente: Construido en base a los datos entregados por las Enclas del 2006 al 2014.

Por último, en este capítulo de los antecedentes es necesario consignar los datos relativos a prácticas antisindicales, a partir de las materias denunciadas en la Dirección del Trabajo.

Dichas prácticas, caracterizadas y definidas según el Art. 289 del Código del Trabajo como las acciones que atentan contra la libertad sindical, tienen un alto registro en las bases administrativas de denuncias de la Dirección del Trabajo. Del examen de los datos estadísticos de denuncias por el concepto de prácticas antisindicales, se constata que los sectores de actividad que presentan, desde las materias denunciadas, los porcentajes más altos de vulneración a la mencionada norma legal de la libertad sindical son: transporte, comercio, actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler e industria manufacturera.

Seguidos a distancia surgen los sectores de actividad de: hoteles y restaurantes, construcción, otras actividades de servicio, actividades no especificadas y el sector de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Los sectores del transporte, comercio, actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler, y la industria manufacturera, registran la mayor cantidad de materias denunciadas por vulneración al derecho a la libertad sindical durante el periodo 2008-2014, acumulando una cantidad de 176.127 denuncias, equivalentes a un 71,1% del total del periodo. Las cifras expuestas muestran a las empresas

pertencientes a los mencionados sectores como las principales infractoras de las normas que consagran uno de los derechos fundamentales en el trabajo –el de la libertad sindical–, y las ubica en curso de colisión con el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad y la protección del derecho de sindicalización el cual, en su artículo segundo establece que los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas¹.

Otro de los aspectos que se observan en los datos estadísticos mencionados, es que el segmento de las grandes empresas acumula la mayor cantidad de materias denunciadas por vulneración al mencionado derecho laboral, seguidas estas por las medianas empresas. Al efecto, las grandes empresas acumulan el 56,5% del total de las denuncias por este concepto y las medianas empresas, a distancia de las grandes firmas, capturan el 15,4% de dichas denuncias.

1 *La libertad sindical y el convenio 87 de la OIT. Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica* N°1, año 15, enero de 1999. Madrid.

CUADRO 3**Materias denunciadas por prácticas antisindicales según rama de actividad económica y tamaño de empresa. Años 2008 a 2014**

Año	Tamaño empresa	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurantes
2008	Grande	137	138	287	937	24	342	1.879	1.022
	Mediana	37	15	35	407	10	148	735	132
	Pequeña	24	10	10	97	1	22	108	66
	Micro	1	0	1	11	0	0	5	0
	Sin info	63	275	410	1.426	30	356	1.596	622
	Total	262	438	743	2.878	65	868	4.323	1.842
2009	Grande	64	124	423	746	22	788	3.438	778
	Mediana	65	36	78	311	8	301	1.236	133
	Pequeña	25	28	9	79	1	20	134	90
	Micro	0	0	1	5	0	0	11	4
	Sin info	101	109	613	951	6	386	1.147	337
	Total	255	297	1.124	2.092	37	1.495	5.966	1.342
2010	Grande	246	101	188	1.060	8	953	3.377	1.240
	Mediana	142	26	42	525	9	296	1.527	203
	Pequeña	33	12	4	92	1	65	195	75
	Micro	0	1	5	5	0	0	20	1
	Sin info	714	203	309	1.734	16	642	1.272	538
	Total	1.135	343	548	3.416	34	1.956	6.391	2.057
2011	Grande	36	134	249	765	16	798	3.411	489
	Mediana	89	18	50	495	4	236	1.479	97
	Pequeña	37	17	1	66	5	31	199	29
	Micro	1	0	0	2	0	0	11	0
	Sin info	155	175	342	919	25	268	1.522	239
	Total	318	344	642	2.247	50	1.333	6.622	854

Fuente: Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Unidad de Estadísticas. Materias denunciadas por prácticas antisindicales, según rama de actividad económica y tamaño de empresa. Años 2008 a 2014.

La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores

	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Activ. inmobili., empresariales y alquiler	Administración pública y defensa	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios	Hogares privados con servicio doméstico	Actividades no especificadas y otras	Total
	3.874	531	1.619	32	145	107	999	0	634	12.707
	505	14	434	5	165	71	284	2	170	3.169
	126	6	127	0	39	14	80	47	30	807
	1	0	3	1	0	0	0	1	0	24
	1.514	480	474	58	215	238	512	3	565	8.837
	6.020	1.031	2.657	96	564	430	1.875	53	1.399	25.544
	5.830	365	1.559	55	236	223	542	2	775	15.970
	729	14	410	8	221	49	190	4	253	4.046
	224	3	96	0	54	24	44	33	39	903
	1	0	2	1	0	0	3	4	0	32
	910	347	586	79	382	59	380	18	452	6.863
	7.694	729	2.653	143	893	355	1.159	61	1.519	27.814
	7.002	202	1.930	11	153	84	793	0	897	18.245
	698	7	483	1	159	28	393	11	297	4.847
	179	0	121	0	73	19	57	9	53	988
	0	0	0	0	1	1	0	0	0	34
	816	178	922	9	273	107	486	14	386	8.619
	8.695	387	3.456	21	659	239	1.729	34	1.633	32.733
	6.907	244	1.881	29	373	159	681	0	503	16.675
	517	14	661	4	140	106	274	2	125	4.311
	157	6	88	0	29	7	77	7	20	776
	5	1	3	0	0	0	3	3	0	29
	475	185	589	15	533	87	601	12	221	6.363
	8.061	450	3.222	48	1.075	359	1.636	24	869	28.154

CUADRO 3 (continuación)**Materias denunciadas por prácticas antisindicales según rama de actividad económica y tamaño de empresa. Años 2008 a 2014**

Año	Tamaño empresa	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurantes
2012	Grande	264	68	493	1.136	16	642	8.808	1.324
	Mediana	104	12	88	681	13	190	3.765	151
	Pequeña	35	15	7	160	0	40	435	65
	Micro	3	1	0	10	0	0	46	0
	Sin info	140	43	665	1.791	15	330	2.425	763
	Total	546	139	1.253	3.778	44	1.202	15.479	2.303
2013	Grande	251	71	309	1.350	25	518	10.824	1.161
	Mediana	84	19	52	600	9	215	4.904	155
	Pequeña	30	24	7	129	1	54	608	65
	Micro	0	0	2	3	0	1	53	0
	Sin info	315	10	270	1.292	43	341	3.277	688
	Total	680	124	640	3.374	78	1.129	19.666	2.069
2014	Grande	114	92	406	1.249	40	603	6.693	1.356
	Mediana	51	30	61	460	11	220	3.143	160
	Pequeña	14	25	2	106	6	30	458	64
	Micro	3	4	0	7	0	0	33	0
	Sin info	115	50	683	1.395	28	738	2.770	793
	Total	297	201	1.152	3.217	85	1.591	13.097	2.373

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Unidad de Estadísticas. Materias denunciadas por prácticas antisindicales, según rama de actividad económica y tamaño de empresa. Años 2008 a 2014.

La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores

	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Activ. inmobili., empresariales y alquiler	Administración pública y defensa	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios	Hogares privados con servicio doméstico	Actividades no especificadas y otras	Total
	6.113	370	3.121	25	314	188	1.379	2	870	25.133
	473	19	772	0	225	56	438	1	124	7.112
	114	12	187	0	63	15	111	16	31	1.306
	3	1	2	2	0	3	2	3	0	76
	683	207	976	38	292	142	909	26	358	9.803
	7.386	609	5.058	65	894	404	2.839	48	1.383	43.430
	7.347	185	2.967	5	258	221	629	3	989	27.113
	627	5	760	0	206	89	188	1	267	8.181
	193	8	173	0	43	18	67	26	54	1.500
	1	0	0	0	3	2	2	0	2	69
	1.138	277	931	13	354	258	240	17	391	9.855
	9.306	475	4.831	18	864	588	1.126	47	1.703	46.718
	7.140	384	3.071	24	265	175	1.001	0	1.455	24.068
	637	5	700	1	233	68	289	0	344	6.413
	201	15	159	0	38	5	63	6	50	1.242
	6	0	1	0	1	0	6	0	2	63
	1.486	367	1.148	35	365	100	729	22	544	11.368
	9.470	771	5.079	60	902	348	2.088	28	2.395	43.154

CUADRO 4**Materias denunciadas por tamaño de empresa y rama de actividad económica
Años 2008 a 2014**

Rama de actividad económica	Gran empresa	Mediana empresa	Microempresa	Sin información	Pequeña empresa	Total 2008 a 2014
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	16.148	4.220	11	5.626	951	26.956
Administración pública y defensa	181	19	4	247		451
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.112	572	8	1.603	198	3.493
Comercio	38.430	16.789	179	14.009	2.137	71.544
Construcción	4.644	1.606	1	3.061	262	9.574
Enseñanza	1.744	1.349	5	2.414	339	5.851
Explotación de minas y canteras	2.355	406	9	3.292	40	6.102
Hogares privados con servicio doméstico	7	21	11	112	144	295
Hoteles y restaurantes	7.352	1.030	5	3.976	454	12.817
Industrias manufactureras	7.237	3.478	43	9.508	729	20.995
Intermediación financiera	2.281	78	2	2.041	50	4.452
Otras actividades de servicios comunitarios	6.024	2.056	16	3.857	499	12.452
Pesca	728	156	6	865	131	1.886
Servicios sociales y de salud	1.157	467	6	991	102	2.723
Suministro de electricidad, gas y agua	151	64		163	15	393
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	44.213	4.186	17	7.022	1.194	56.632
Actividades no especificadas y otras	6.123	1.580	4	2.916	277	10.900
Total	139.887	38.077	327	61.703	7.522	247.516

Fuente: Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Unidad de Estadísticas. NOTA: el tamaño de empresa se estima en base a la cantidad de trabajadores que declara la entidad negociadora. Empresa. (S/I: sin información de tamaño).

Las materias denunciadas y fiscalizadas durante este periodo (2008-2014) relacionadas con prácticas antisindicales, son las siguientes:

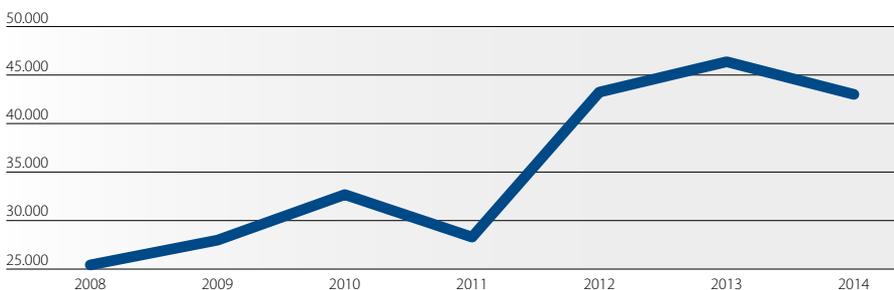
- No descontar cuota sindical habiendo sido solicitado
- Ejercer ilegalmente las facultades del Art. 12 respecto de dirigente o delegado sindical
- Extender beneficios sin descontar 75% cuota sindical
- No asignar otro cargo de igual grado y remuneración al que tenía antes de hacer uso de permiso sindical adicional
- No comunicar a directiva sindical constitución de comisión negociadora a que se refiere el Art. 334 del Código del Trabajo
- No conceder permiso sindical
- No conservar el empleo al término de permiso sindical adicional
- No depositar aporte a organizaciones sindicales de superior grado
- No descontar de la respectiva cuota ordinaria sindical aporte a organizaciones sindicales de superior grado
- No otorgar el Trabajo Convenido a un Dirigente Sindical
- No otorgar facilidades para votación sindical
- No pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente sindical (permisos sindicales)
- Pago del 75% de la cuota sindical
- Poner término al contrato de trabajo del trabajador(a) con fuero laboral del orden sindical
- Acciones tendientes a evitar afiliación a sindicato existente
- Actos de injerencia; favorecer afiliación a determinado sindicato; discriminación entre sindicatos
- Discriminaciones indebidas para desestimular afiliación o direccionarla hacia sindicato específico
- No efectuar descuentos del art. 346 Código
- No proporcionar documentación art. 315 Código
- Obstaculizar formación o funcionamiento sindicato; amenazas de despidos o pérdida beneficios
- Ofrecer/otorgar beneficios que desestimen afiliación

- Prácticas Desleales y/o Antisindicales (general, artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo)
- Separación ilegal de dirigente o trabajador con fuero sindical, Separación ilegal de funciones de Delegado Sindical o Dirigente Sindical. Durante el periodo considerado, todas las fiscalizaciones en que se revisaron estas materias fueron originadas por denuncia.

Las materias denunciadas representan actos empresariales que vulneran el ejercicio de la libertad sindical mediante dos formas principales: por una parte, impidiendo o frenando el intento de los trabajadores de organizarse sindicalmente y, por la otra, obstaculizando el funcionamiento del sindicato y consecuentemente poniendo en riesgo la existencia de la mencionada organización.

El comportamiento anual de las materias denunciadas por vulneración al derecho de libertad sindical, y que da cuenta de la presencia de un comportamiento empresarial vulnerador de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos por la sociedad al momento en que estos intentan ejercerlo, tiene durante el periodo considerado una clara tendencia incremental. La curva del gráfico siguiente está señalando una tendencia al alza de las materias que se denuncian ante la Dirección del Trabajo como prácticas antisindicales, y muestra dos puntos de inflexión que representan una desviación moderada de la tendencia predominante al alza de las materias involucradas en las denuncias mencionadas.

Materias denunciadas



Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Unidad de Estadísticas.

Si bien se aprecia una disminución de las materias denunciadas y fiscalizadas durante el año 2014, último año del periodo estudiado, un 9,2% menos que el año 2013, esta no representa una cifra importante al compararla con las altas tasas de crecimiento que muestran las denuncias año a año. Por otra parte, es necesario poner la atención en los altos volúmenes de materias denunciadas como prácticas antisindicales que cada año se registran a través de todo el país.

Marco teórico

Simmel afirma, refiriéndose a la libertad, que esta “no existe primero en sí misma, como si fuera la propiedad de un Yo solitario que, solamente en un segundo momento, entra en relación libre con lo que es distinto a sí mismo”.

De la teoría de Simmel acerca de la libertad se desprende que el ser humano es una estructura abierta, relacional, orientada a la reciprocidad. Por tanto, la libertad o determinación del individuo, se define desde la relación con otros, con el entorno en el que el sujeto se inserta y en el tejido de interdependencias sociales que le dan forma y existencia. Simmel define la libertad como “una relación con el ambiente, un fenómeno de correlación, que pierde sentido cuando no existe una contraparte. Consecuentemente entonces la libertad es un hacer sociológico; no es un estado limitado a la singularidad del sujeto, sino una relación, aunque considerada desde el punto de vista del objeto mismo”².

Otros autores, entre ellos el economista Amartya Sen, junto con definir la libertad como una capacidad del individuo, se refiere a la dimensión relacional de la libertad como un elemento constitutivo de esta: “ser libre es ser capaz de funcionar habilitadamente y en relación con otros sujetos”, por lo tanto la libertad del sujeto estaría condicionada desde la libertad de los otros sujetos.

De lo anterior deducimos que la libertad sindical, dimensión colectiva de la libertad, es en esencia una relación social, es un acto de carácter interaccional, lo que significa que la libertad sindical se construye socialmente y el carácter colectivo de los actores implicados en este proceso, refuerza el carácter relacional de la libertad sindical. Es una forma de relación social que se logra, garantiza y legitima colectivamente con la finalidad de producir un cambio en el entorno, formular reivindicaciones o encausar demandas.

Desde esta perspectiva, la libertad sindical es una relación de fuerzas entre los actores de la organización, empleadores y trabajadores, y en esa condición pone en discusión el orden social en la empresa y su estructura de autoridad, con la finalidad de definir las reglas de convivencia y los mecanismos de responsabilidad social ante la resolución de problemas. En otras palabras, la libertad sindical asegura el equilibrio de poder en las relaciones laborales, equilibrio que no depende de la ley sino que de la existencia de sindicatos libres.

La libertad sindical como capacidad de los sujetos para actuar colectivamente con la finalidad de construir su entorno, su mundo, se conecta con los postulados teóricos de Touraine quien plantea la necesidad de transitar hacia un actor social que construye mundos nuevos, a recuperar al sujeto como actor central en la construcción de la nueva sociedad, superando el sometimiento del sujeto a la pura razón.

La modernidad como subjetivación y como racionalización

El sujeto o el actor social, según Touraine, es el que construye mundos nuevos, es el que crea y recrea su rol y su entorno. Es el que transita de su condición de simple espectador del mundo, de la sociedad y sus normas, de su entorno laboral a la de constructor de la sociedad, del mundo que lo rodea. En otras palabras, el sujeto es la libre producción de sí mismo y la afirmación de sus derechos.

Consecuentemente con lo anterior, plantea que la subjetivación es la cara de la verdadera modernidad, la cual se define más allá del modo capitalista de modernización, el individuo sometido a la pura razón. La subjetivación, entonces,

sería "un movimiento cultural de condición análoga a la racionalización, que a diferencia de la individualización o del individuo, que sirve o se define por roles estructurados y controlados institucionalmente, rechaza el sometimiento al orden social y reivindica su derecho a la libertad y a la construcción de sí mismo, de sus roles, reafirmando por una parte, su condición de sujeto y por la otra, sus derechos".

Con claridad vemos que la noción de sujeto, de actor social, se asocia íntimamente con la de derechos, el derecho a la libertad, a la construcción de sí mismo, a producir la vida social y a recrearla constantemente, a generar sus cambios. El sujeto es el creador incesante de normas e instituciones, es un innovador constante de su entorno y es el que se define a sí mismo. Por tanto, es en este sentido que la modernización o la verdadera modernización, según Touraine, es racionalización y subjetivación a la vez. Por el contrario, vemos que la modernización de modo capitalista, basada solo en la razón, se caracteriza por la individuación de las relaciones sociales desde el mercado, dejando libre juego al trabajo, la producción y las utilidades mercantiles, olvidándose de esta forma del sujeto, el cual queda sometido al libre juego del mercado. En otras palabras, lo transforma de sujeto, de ciudadano, en consumidor de bienes, organizaciones y normas.

El sujeto, el actor social, es esencialmente movimiento, cambio. De aquí entonces que la subjetivación se defina como una acción colectiva que se sitúa al centro de la modernidad, para exigir el respeto a los derechos de los trabajadores frente a la modernidad mercantilista de la utilidad y el lucro, que pone en oposición los derechos de los trabajadores y la competitividad. Por tanto, el sindicalismo de la modernidad de Touraine, modernidad de la racionalidad y la subjetivación, se define tanto en su dimensión de conflicto o de cambio social como de proyecto cultural que pretende la realización de valores culturales.

En síntesis, el proceso de subjetivación de la modernidad, en este caso el sindicalismo, no es más que la expresión del sujeto actor social que reafirma sus derechos en un entorno dominado por el racionalismo y el individualismo, en el cual el ser humano es reconocido solo como objeto, como un recurso para la creación de riqueza, de poder o de información.

Lo que corresponde preguntarse entonces, es si estos intentos de sindicalización tienen su origen y definen su dinámica en torno al sujeto y sus derechos, y si su planteamiento, su lucha, es en oposición no solo a una orientación cultural sino que a una categoría social determinada, la del poder ilustrado, en este caso, el poder empresarial, que se ejerce sobre los miembros de la empresa como organización social o, por el contrario, lo que busca es una nueva dependencia de estos grupos, un nuevo trato que no altere profundamente el sistema de relaciones sociales impuesto. En tal caso y al decir de Michel Foucault, estos trabajadores no serían más que “súbditos de nuevos príncipes o de nuevas fuerzas dirigentes”.

Justificación o relevancia del tema

La relevancia del tema a investigar tiene que ver con aspectos de la agenda laboral del gobierno que se refieren al desarrollo y fortalecimiento del sindicalismo y la organización sindical, tema que se liga estrechamente a la libertad sindical y su efectivo ejercicio. Si bien este es un tema transversal al tamaño de empresa, entre las firmas que capturan una mayor cantidad de denuncias por prácticas antisindicales están las de tamaño mediano, razón por la que es dable suponer que es en estas empresas donde los trabajadores cuentan con dificultades objetivas para el ejercicio de tal derecho, no en vano la Encla 2011 detecta en estos segmentos una disminución o estancamiento del sindicalismo. Esta realidad evidencia la necesidad de articular una acción más decidida, tanto de organismos públicos como privados y de la propia institucionalidad sindical, con la finalidad de lograr en este segmento una dinámica de desarrollo sindical en beneficio de miles de trabajadores.

Develar entonces, tanto los problemas de origen de los sindicatos en este segmento empresarial como sus dinámicas relacionales al interior de las empresas, constituirá un insumo importante para la definición de políticas de desarrollo sindical. Como asimismo, al describir los problemas y estrategias de subsistencia y desarrollo del sindicato, estaremos acercándonos al conocimiento empírico del estado y los avatares de la libertad sindical.

Marco metodológico

Tradicionalmente, el análisis de los derechos laborales se ha hecho desde la perspectiva de los cambios que ha experimentado el trabajo, las condiciones de trabajo y empleo y, sobre todo, los instrumentos y marcos externos que regulan el vínculo laboral. Por lo general, la mayoría de estos estudios han aportado a la descripción de los impactos que los cambios del mercado y los marcos reguladores tienen sobre los derechos laborales, su reconocimiento, respeto y el ejercicio de estos.

Sin embargo, para entender la problemática de los derechos laborales en su exacta dimensión, conocer las causas que limitan o impiden su reconocimiento, respeto y ejercicio efectivo, en otras palabras, lo que favorece o impide el desarrollo del trabajo decente, el reconocimiento y ejercicio efectivo de la ciudadanía laboral en las empresas, el ejercicio del derecho a sindicalizarse y a participar en la organización sindical, es necesario analizar las relaciones laborales como relaciones sociales, que es precisamente lo que son y no otra cosa.

Esto importa situar el análisis en los sujetos, en los actores, vale decir, mirar las relaciones laborales desde la dimensión de la percepción subjetiva que dichos actores tienen respecto de los derechos, puesto que estos se reconocen, definen y valoran desde las visiones que los trabajadores construyen y exteriorizan respecto de la empresa, del empresario, del sindicato y de su rol, no tan solo en la defensa de los derechos laborales sino que, principalmente, en la significación del trabajo y de los trabajadores, es decir, en la definición y construcción del rol del trabajo y del trabajador, como actor social, como sujeto colectivo que crea y recrea su entorno.

Definición del objeto de estudio

El objeto de estudio es la práctica de la libertad sindical y sus condiciones de funcionamiento, desde la mirada de los dirigentes sindicales de medianas empresas. De los factores que impiden o facilitan la práctica efectiva de la libertad sindical. Avanzando un paso adelante del reconocimiento del derecho de los trabajadores

a organizarse sindicalmente, participar del sindicato y negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y empleo, en esta ocasión se pretende centrar la investigación en las prácticas organizativas y relaciones intersubjetivas, que condicionan el ejercicio de un derecho laboral como el mencionado, ya sea obstaculizándolo o generando las condiciones para su normal y pleno desarrollo.

El estudio mencionado pretende abordar, entender y caracterizar la práctica de la libertad sindical en las empresas, desde una metodología que permite observar el mencionado fenómeno como un proceso construido socialmente por los actores, en otras palabras, conocer el ejercicio de la libertad sindical desde su dimensión de acto interaccional y no desde la perspectiva de los marcos normativos y legales existentes, como tradicionalmente se ha hecho, metodología que solo hace posible un análisis descriptivo del fenómeno en estudio.

Objetivos

El objetivo general del estudio es conocer y entender las condiciones, dificultades e impedimentos a los cuales se enfrentan los trabajadores para ejercer su legítimo derecho a la libertad sindical, a organizarse sindicalmente y a negociar sus condiciones laborales, en las medianas empresas.

Objetivos específicos

- Verificar, desde las evidencias y relatos de los dirigentes, las condiciones en que se ejerce el derecho de los trabajadores a la libertad sindical en las medianas empresas.
- Explorar en el origen de las conductas y prácticas empresariales, orientadas a impedir a los trabajadores el ejercicio de su derecho a sindicalizarse y a actuar sindicalmente.
- Conocer las dinámicas y estrategias laborales desarrolladas, con la finalidad de contrarrestar las conductas empresariales obstructivas al ejercicio de su legítimo derecho a organizarse sindicalmente y a ejercer la acción sindical.

Tipo de estudio

Esta investigación según su profundidad, es del tipo exploratorio y descriptivo. Su carácter exploratorio se explica a partir de que no existen antecedentes empíricos sobre el tema en cuestión u otras investigaciones que hayan abordado el estudio de la acción colectiva o de la respuesta de los trabajadores, ante una interacción empresarial-laboral en torno al intento de los trabajadores de ejercer su derecho a la libertad sindical.

Asimismo, la presente investigación es de profundidad descriptiva porque no pretende establecer relaciones causales entre variables. Según su carácter, es cualitativa, por tanto utilizará una metodología también de tipo cualitativa, la cual permite abordar el fenómeno en estudio como un proceso construido socialmente por los agentes o actores en interacción.

Esta investigación se apoya en entrevistas a dirigentes de sindicatos de empresa, seleccionados aleatoriamente en una muestra estadística representativa del universo de sindicatos activos de medianas, con denuncias por prácticas antisindicales.

Para obtener la información desde los dirigentes sindicales que componen la muestra estadística, se utilizó la técnica de la entrevista semi estructurada, con la finalidad de profundizar en las prácticas y conductas empresariales, como también en los procesos y estructuras organizativas de la empresa que generan o posibilitan las prácticas antisindicales, que obstruyen o impiden que los trabajadores se organicen

sindicalmente o minimice la representatividad del sindicato y su capacidad de interlocución, afectando negativamente su accionar y eficacia. Del mismo modo, conocer las estrategias laborales tendientes a ejercer el derecho mencionado, ante los intentos empresariales de vulnerarlo.

La metodología cualitativa en torno a la cual se desarrolló esta investigación se basó en:

- El análisis del discurso o percepción del lenguaje de los sujetos en su condición de actores en entornos sociales determinados, que en este caso están representados por los dirigentes de sindicatos de empresa activos.
- El análisis del sentido de la acción, entendida esta como construcción social.

Unidad de información

La unidad de información son los dirigentes de los sindicatos activos de medianas empresas con denuncias en la Dirección del Trabajo, durante el periodo 2011-2014, por prácticas antisindicales que constituyen una obstrucción manifiesta al ejercicio de la libertad sindical.

Unidad de análisis

La unidad de análisis son las medianas empresas con sindicatos activos y con denuncias ante la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

Las empresas en las que predomina este tipo de conductas empresariales, con la finalidad de impedir o dificultar a los trabajadores ejercer en plenitud su derecho a organizarse sindicalmente, se representan como sistemas sociales cuyas interacciones comunicativas se estructuran desde una concepción negativa del

poder, como una forma organizacional de control y sometimiento del colectivo de trabajadores a la voluntad de la autoridad, lo que importa negar el principio y el derecho de los trabajadores a organizarse y participar de su sindicato, lo cual y consecuencialmente coarta su derecho a la negociación colectiva.

Universo del estudio

El universo teórico del estudio son todas las medianas empresas del país con organizaciones sindicales activas.

El universo real son todas las medianas empresas de la Región Metropolitana con sindicatos activos y con denuncias ante la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales, durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

Población objetivo

La población objetivo son los dirigentes sindicales de sindicatos activos de medianas empresas, en las cuales los trabajadores han experimentado y denunciado prácticas antisindicales.

Captura de información

La técnica de recolección de información y análisis de la misma corresponde a la entrevista y el análisis de contenido. El instrumento utilizado con esta finalidad es la entrevista semi estructurada, lo que permite, por una parte, conocer los procesos, estructuras, conductas y actos empresariales que facilitan y promueven las prácticas antisindicales, con el objetivo de impedir que los trabajadores de la empresa se organicen sindicalmente o afectar negativamente la representatividad del sindicato y, por la otra, desde el discurso de los dirigentes sindicales, develar la visión que tienen de este fenómeno, de sus procesos y dinámicas, como también caracterizar su accionar.

Muestra

La investigación se realizó en empresas medianas del rubro manufacturero y de servicios de la región Metropolitana. Centrar el estudio en firmas del segmento mediano responde al interés de conocer la problemática sindical en el aspecto que interesa en un estrato de empresa, el cual no ha sido especialmente estudiado, como ocurre con otros segmentos empresariales, como la pequeña empresa.

Por lo general a las empresas del tamaño mediano suele olvidárseles como objeto de estudio, ignorando su existencia o reduciéndolas a la categoría de Pyme, lo que importa asimilarlas a las pequeñas empresas como si tuvieran las mismas características de funcionamiento, la misma complejidad organizativa, la misma disponibilidad de recursos y la misma posición competitiva.

En esta investigación cualitativa y de carácter descriptivo, y fin de obtener información generalizable, se estableció un procedimiento muestral que atendiera a una representación estadísticamente significativa del universo estudiado, un conjunto de sindicatos activos que reúnen las características de interés: organizaciones de trabajadores de medianas empresas (50 a 199 trabajadores) de la región Metropolitana, de los sectores de actividad económica de la industria manufacturera y de servicios (educación, servicios y servicios industriales), que hubieran presentado alguna denuncia por prácticas antisindicales desde 2008 en adelante, según figura en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo. De un total de 234 unidades que obedecían a estos criterios, aplicando muestreo aleatorio simple, se seleccionaron aleatoriamente 70 organizaciones (unidades muestrales), consiguiendo finalmente información de 34 de ellas mediante entrevistas a sus dirigentes. Lo anterior hace que las estimaciones estadísticas obtenidas tengan un nivel de confianza del 90%, y un error asociado de 12,4% que, a pesar de considerarse elevado, no invalida las conclusiones de este estudio en particular, debido a la estructura de las respuestas obtenidas en las entrevistas.

Como unidades de información actuaron los dirigentes de las organizaciones de trabajadores o el presidente del sindicato.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Las empresas

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, las empresas en el país y que declararon ventas durante el año comercial 2014, son un total de 895.836. En este universo de emprendimientos se distinguen cuatro segmentos de empresas, según ventas: las grandes empresas, que representan el 1,6% del total de compañías; las medianas empresas, que aportan el 3,0% de los emprendimientos; las pequeñas empresas, que destacan muy por sobre los dos segmentos anteriores con un 20,6% de las unidades; y, por último, las micro empresas, el segmento más extenso de emprendimientos, con un 74,7% de las firmas.

La mediana empresa, a diferencia de las pequeñas empresas, se caracteriza por una mayor burocratización y organización, tanto de sus procesos como de sus relaciones laborales, factores en los que descansa su competitividad, junto con el desarrollo de su capacidad empresarial.

Las medianas empresas requieren de sistemas de coordinación y control de mayor complejidad, tanto como de sistemas de coordinación, comunicación y control más elaborados que los requeridos por las empresas menores, por su mayor volumen de operaciones, sus mayores exigencias productivas y las dinámicas de los mercados a los cuales accede.

Por último, las medianas empresas se caracterizan por una mayor profesionalización de la gestión. Para competir en mercados más dinámicos y exigentes, tanto interna

como externamente, se hace necesario incorporar personal especializado en las distintas áreas de la gestión de la empresa: planificación, finanzas, producción, ventas, compras, recursos humanos, dada la mayor complejidad que adquieren las distintas áreas de la empresa.

CUADRO 5

Distribución de las empresas por tamaño, según ventas

Tamaño de empresa	Número	Porcentaje del total
Grande	13.979	1,6%
Mediana	27.688	3,0%
Pequeña	184.654	20,6%
Micro	669.515	74,7%
Total	895.836	100,0%

Fuente: Elaborado a partir de los datos del año tributario 2015 y año comercial 2014 del SII según INE.

Productividad del trabajo por tamaño de empresa

El tema de la productividad del trabajo suele estar en la primera línea de la discusión cuando se habla del desarrollo del país. Chile no está entre los países OCDE de alta productividad. Muy por el contrario, el país exhibe una productividad laboral igual o menor a la mitad del promedio de los países de este conglomerado económico, US\$ 33.222 versus US\$78.159, para el año 2013.

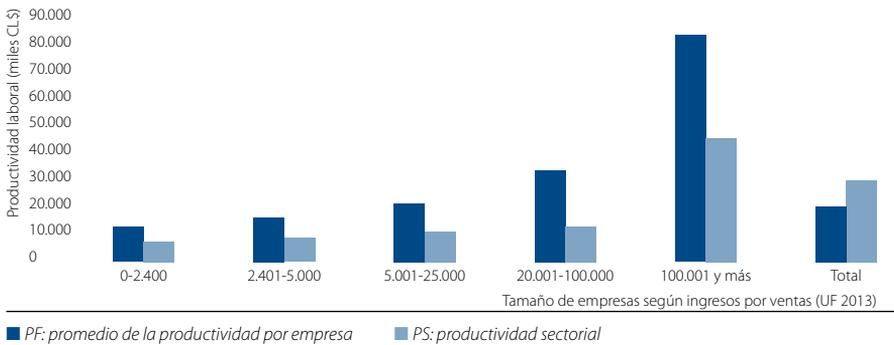
El gráfico siguiente nos muestra la productividad laboral por tamaño de empresas, donde destacan las del segmento de grandes empresas. Entre estas y las de menor tamaño se ubican en una posición de mayor ventaja las empresas del segmento mediano. Con resultados sensiblemente menores en productividad se ubican las pequeñas y microempresas.

La cuestión de la productividad de factores y especialmente entre ellas la del trabajo, se ha convertido en uno de los temas claves para la competitividad de las empresas, cobrando en consecuencia una importancia central la calificación de la fuerza de

trabajo, su estabilidad y el compromiso de los trabajadores con la empresa y sus proyectos de desarrollo.

En un entorno económico de alta competitividad, está surgiendo en un segmento del mundo empresarial una nueva forma de relacionarse con sus trabajadores. Una mayor incorporación de los actores laborales a la empresa, como una forma de aprovechar mejor el talento y los conocimientos acumulados por la organización. Esto supone un cambio en la relación laboral de dominación y exclusión por otra que privilegia los acuerdos y la cooperación mutua. El trato justo y equitativo a los trabajadores, las oportunidades de participación, el respeto a sus organizaciones y a la libertad sindical y el reconocimiento de los actores laborales como interlocutores válidos, parece ser uno de los caminos para elevar la productividad laboral.

Productividad laboral por tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia en base a tercera ELE.

En la estructuración del sindicato

*No te rindas, aún estás a tiempo
De alcanzar y comenzar de nuevo,
Aceptar tus sombras, enterrar tus miedos,
Liberar el lastre, retomar el vuelo.*

Mario Benedetti

Las motivaciones e intereses de los trabajadores

Tanto para Touraine como para Weber y Foucault, el poder se relaciona al sujeto, ya sea como capacidad de actuar, de imponer su voluntad o como situación estratégica en una sociedad determinada. En la concepción de Touraine, el sujeto es libertad de acción y en este sentido está íntimamente ligado a la capacidad de creación. Libertad para crear y recrear el mundo que lo rodea, su entorno de trabajo, por tanto el sujeto o actor colectivo es capacidad de acción y autonomía, de lo que se desprende que la libertad es consustancial a la condición de sujeto.

Las motivaciones de los trabajadores de la mediana empresa para constituirse en sindicato no son radicalmente diferentes a las reconocidas por los trabajadores de la pequeña empresa. Se distinguen aquí dos tipos de intereses distintos, aunque sin duda en ocasiones interactúan entre ellos, aquellos que dicen relación con reivindicaciones o demandas de tipo económico, mejorías salariales, bonos e

incentivos. Y los otros, que se inscriben en el ámbito de los derechos propios de su condición de trabajadores, de actores sociales, de sujetos colectivos que en su proyecto sindical contemplan una nueva relación con su entorno de empresa, un cambio en la relación empresa trabajadores.

Mayoritariamente los dirigentes sindicales entrevistados plantean como interés u objetivo principal que los impulsó a organizarse, el económico, el obtener una participación mayor en los retornos financieros que han contribuido a generar, quieren ser parte del mayor valor de la empresa que en una proporción importante se debe a su aporte como trabajadores. Si bien el planteamiento de estos sindicatos tienen un fuerte componente de carácter económico, podemos distinguir entre estos dirigentes una visión de conjunto de la empresa y, por tanto, del rol insustituible que ellos juegan en la marcha, desarrollo y competitividad de la firma y, por tanto, quieren también ser parte de este progreso, quieren verse beneficiados por el mayor valor conseguido por el esfuerzo colectivo.

Es en este sentido que decimos que los intereses de distinta naturaleza de los trabajadores, cambio del entorno o participación en los beneficios del desarrollo, suelen en ocasiones interactuar. Los distintos tipos de actores laborales, actor y sujeto colectivo, o agente como lo llama Bourdieu, representan intereses diferentes porque la realidad que representan es compleja y es en esencia diversidad de intereses que asumen protagonismo, según las circunstancias. En el caso de los sindicatos que se crean por una motivación predominantemente de carácter económico, la organización de los trabajadores, en su condición de grupo de interés, decide constituirse simplemente como un grupo corporativo, inmediateista, sin proyecto de cambio de su entorno.

“El sindicato se organiza en torno al problema del no pago de las gratificaciones”.

Otros grupos de trabajadores reaccionan colectivamente frente a la necesidad de defender y restituir un conjunto de derechos vulnerados. Estos son tanto de naturaleza material o económica, como también aquellos que representan el respeto a su dignidad como persona, como trabajadores. No niegan sus responsabilidades y

obligaciones contractuales como trabajadores, pero no aceptan que el empleador desconozca y atropelle su condición de trabajadores, de personas, sometiéndolos a condiciones y trato inaceptables. Hay aquí en la reacción de los trabajadores un intento no solo de obtener beneficios materiales sino que también lograr, desde una acción mancomunada, el respeto de derechos y un cambio en el entorno, en las condiciones de empleo y trabajo y en el trato.

De esto último se desprende una relación entre respeto de los derechos laborales y entorno empresarial. Para una empresa tradicional, con una estructura jerárquica donde el poder total de la organización se encuentra concentrado en los niveles superiores de la organización, la relación laboral es un sistema interaccional que se define no desde la norma o ley sino que desde el principio de dominación sobre el cual se estructura la empresa, el mando y se ejerce la autoridad.

En tal escenario, los llamados derechos laborales colisionan o se encuentran en una pugna permanente con la lógica de funcionamiento de la empresa. Hoy se considera que las normas que resguardan los derechos de los trabajadores constituyen un obstáculo para el funcionamiento del mercado de trabajo acorde a las exigencias de una economía globalizada. Al respecto, R. Castell afirma que hoy constatamos un divorcio, un deterioro entre trabajo y protecciones, y como indicio de esta realidad menciona a la precarización de las condiciones de trabajo, al no trabajo, y a la desocupación masiva, condiciones todas ellas que deterioran la utilidad social del trabajo. "El orden contractual del liberalismo no hace otra cosa que instalar una forma moderna de la servidumbre de la persona al llevar a cabo, so capa del contrato, la dominación absoluta de uno de los participantes"³.

Las relaciones que establecen los empresarios con los trabajadores, surgen de las representaciones que cada uno de ellos tiene de sus responsabilidades y roles al interior de la organización, y que se construyen a partir de sus propias visiones de la empresa, de modos no formales, al margen de los derechos, de definición de reglas y normas que regulan el clima interno y las relaciones entre los actores, y de

3 Castel Robert. *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 2010.

considerar a los trabajadores como sujetos solo con obligaciones. Una prueba de esto es la práctica empresarial denunciada por los trabajadores, y frente a la cual se organizan, de estructurar el trabajo al margen no tan solo de las normas jurídicas sino que desconociendo los derechos mínimos de los trabajadores que los asisten en el cumplimiento de su rol, someténdolos a extensas y extenuantes jornadas de trabajo, abusando de la subordinación a la que están sometidos en su relación con la empresa.

Sin duda en una empresa con una estructura más democrática e inclusiva, entorno de empresa en el cual los trabajadores son reconocidos como actores en la organización y no como individuos subordinados, los derechos laborales serán reconocidos, estarán más resguardados y ciertamente respetados.

“El motivo del nacimiento del sindicato fue los bajos sueldos y también las extensas jornadas de trabajo a las que nos sometían. Parecíamos esclavas”.

“El sindicato se formó para gestionar beneficios y derechos que se vulneran, como el cumplimiento del contrato colectivo. Como sindicato debemos velar por el bienestar de todos y porque se les respeten sus derechos. Para eso nos formamos como sindicato”.

Los motivos o los intereses de los trabajadores que dieron origen al sindicato, definen su trayectoria y su relación con la empresa, puesto que es aquello que lo identifica y le da su razón de existir, en otras palabras, le otorga legitimidad. La acción del tipo contestaria es la que se muestra como dominante en la relación sindicato-empresa y la organización de los trabajadores demanda a su interlocutor desde contenidos esencialmente economicistas, lo que significa al sindicato como una entidad de carácter instrumental, con una dinámica de lógica cortoplacista. En otras palabras, su accionar se asienta en la conquista o mantención de beneficios puramente económicos.

Estos sindicatos no se plantean ante un tipo de relación empresas trabajadores que surge y se sustenta en la existencia ficticia de una oposición entre productividad

y derechos laborales, dicho de otro modo, el tipo de relaciones laborales de dominación que predomina en las empresas se estructura a partir de una supuesta relación antagónica entre los derechos de los trabajadores y la productividad. Esta última no se podría sostener en un entorno de empresa donde los derechos de los trabajadores deben ejercerse como, por ejemplo, el de la libertad sindical, es decir, derecho a organizarse en sindicatos sin impedimento alguno, derecho a negociar colectivamente y derecho a huelga.

Las estrategias de instalación y las dificultades de funcionamiento

Los actos empresariales antisindicales y las amenazas abiertas o veladas tendientes a desestabilizar la posición de los trabajadores en la empresa, producen un quiebre en la conducta laboral pro sindical que se expresa en el abandono, de muchos de los miembros del colectivo laboral de la empresa, de la idea o decisión de organizarse y participar de las actividades del sindicato, en otras palabras de ejercer su derecho a la libertad sindical. Tal decisión impacta negativamente en el objetivo buscado por los trabajadores, organizarse en defensa de sus intereses aglutinando a todos los trabajadores.

“La reacción de la empresa fue despedir a muchos trabajadores lo que causó temor y el retiro de muchos trabajadores del sindicato por ‘sugerencia’ de la empresa”.

La decidida oposición empresarial a la constitución de un sindicato en su empresa, reaccionando con medidas extremas a los intentos organizativos de los trabajadores, queda de manifiesto en la declaración de los entrevistados, ***“a la fecha de la formación del sindicato la reacción de la empresa fue despedir gente y amenazar a todos los trabajadores”***. Los constituyentes, para ejercer su derecho a la libertad sindical, a organizarse en sindicato, se ven obligados a actuar en las sombras, impedidos por la oposición del empresario de ejercer sus derechos en forma pública, transparente y sin temores a represalias o reacciones negativas del empleador.

“El sindicato lo armamos entre gallos y medianoche, en un salón que nos prestó el cura párroco. Tuvimos que organizarlo a espaldas del empresario y con mucho temor, ya que en intentos anteriores él practicó política del terror despidiendo a casi todos los constituyentes, a veinte de veinticinco, lo que aterrorizó por mucho tiempo a la gente”.

La libertad sindical existe en los códigos, pero los trabajadores señalan que *“la ley poco o nada ayuda a la sindicalización y la libertad sindical termina siendo solo un discurso”*. La cuestión entonces es cómo hacer efectiva dicha libertad en un entorno de empresa donde el poder total se encuentra en manos de uno de los actores, el empresario, ante quien el sindicato no cuenta con sus simpatías. Una de las razones, la imperante ideología empresarial de la dominación como la piedra angular del funcionamiento eficiente de la empresa. La ley laboral no deroga la dominación patronal, por el contrario, le da el carácter de subordinación salarial⁴.

“La empresa siempre ha estado en contra del sindicato y se ha propuesto eliminarlo. Si algún trabajador muestra simpatía por el sindicato lo despide”.

Estas declaraciones de los dirigentes sindicales consultados confirma la vigencia de la ideología empresarial de la dominación predominante en las relaciones laborales. En este contexto, otros dirigentes hacen mención a un sutil cambio de actitud del empresario respecto del sindicato, de una actitud de rechazo manifiesto a la organización sindical a una aceptación como un hecho de la realidad, después de un tiempo de instalación. La percepción de los dirigentes sindicales al respecto es que el empleador no renuncia a su radical postura antisindical. Declaran que el sindicato es aceptado por el empresario, simplemente *“como un hecho de la causa más que por convencimiento y respeto a la organización de los trabajadores”*. Los mismos dirigentes declaran, respecto de este aparente cambio de actitud empresarial, que en una reciente negociación colectiva con magros resultados para los trabajadores, *“se vieron forzados a declarar la huelga logrando obtener así algunos beneficios*

planteados en dicho evento. Sin embargo, superado el conflicto la empresa despidió a 20 trabajadores”. Al fin y al cabo, como señala R. Castel, las relaciones de trabajo permanecen inscriptas en el marco del capitalismo, vale decir, se definen desde el desnivel entre el capital y el trabajo, lo que termina favoreciendo a los poseedores del capital.

El rechazo al sindicato, a su constitución, estructuración, existencia y funcionamiento, es el relato generalizado de los dirigentes sindicales. Los obstáculos que denuncian tanto a su constitución como funcionamiento son múltiples y se materializan en actos empresariales reiterativos y vulneradores de las normas que protegen la libertad sindical.

El sindicato, única forma de organización de los trabajadores como grupo de interés, se ve continuamente interpelado y cuestionado en su existencia y funcionamiento por las acciones empresariales anti sindicato, tanto de palabra, amenazas veladas y directas, rumores y acusaciones que dañan la imagen de los dirigentes y del trabajador sindicalizado, como de hecho, presiones, despidos, trato discriminatorio, traslados, y en una conducta extrema y claramente confrontacional, del que se sabe poseedor del poder, ignorar al dirigente.

En este contexto de empresa en que se impone una conducta cuestionadora del sindicato desde los niveles superiores de la organización, acentuando el distanciamiento y la comunicación existente con los trabajadores y sus representantes, la constitución y funcionamiento del sindicato resulta ser para sus dirigentes y sus miembros una aventura riesgosa y, por tanto, difícil de llevar a la práctica.

“La experiencia no ha sido nada de buena. Desde que nos constituimos tanto dirigentes como socios hemos estado sometidos a todo tipo de presiones y prácticas antisindicales de parte de la empresa”.

“Después de la conformación del sindicato la empresa despidió a un gran número de trabajadores socios del sindicato, lo que causó temor y el retiro de otros del sindicato por “consejo” de la empresa”.

Al examinar estas declaraciones de los dirigentes, no se puede evitar concluir que los costos que asumen los trabajadores al adherir al sindicato, sus planteamientos y demandas, suelen ser bastante mayores que los beneficios obtenidos, de lo que se desprende que la decisión de sindicalizarse requiere de una motivación suficientemente poderosa que logre vencer temores y riesgos y un claro convencimiento del valor e importancia de la acción colectiva, valor que el sistema empresarial ha puesto en duda con la finalidad de amagar los derechos laborales mediante la imposición de una relación laboral individual, no intermediada por organización o representación alguna, lo que ha jugado un papel relevante en el casi nulo desarrollo del sindicalismo.

“A la empresa le va excelente, pero al sindicato le ha ido pésimo todos estos años”.

Cuando los trabajadores declaran tan enfáticamente cosas como estas, se están refiriendo a sus reales y ya mencionadas dificultades de funcionamiento como sindicato y al distanciamiento entre empresa y trabajadores, como si no formaran parte de una misma organización, actitud que enfatiza en la diferencia de intereses, cuestión que pone necesariamente al sindicato en una posición de defensa, de resistir todo tipo de prácticas empresariales que buscan afectar su existencia y desarrollo. Entre ellas destaca el infundir temor entre los trabajadores a consecuencias negativas en el trabajo como el despido, traslados, discriminación, resultando ser este un potente factor inhibitorio de la afiliación sindical, afectando el nivel de representación de la organización y consecuentemente su capacidad de interlocución. En otras palabras, su capacidad de diálogo con la empresa en torno a la posición y demandas de los trabajadores, tanto económicas o de condiciones de trabajo como de relaciones laborales más equitativas e inclusivas, se ve fuertemente afectada por el débil respaldo, como organización sindical, que le brinda el colectivo de trabajadores de la empresa.

Por cierto, dichas prácticas contribuyen definitivamente a afectar la eficiencia de la acción sindical, lo cual pone en duda en los actores laborales su validez en la empresa de hoy como estructura colectiva de defensa de sus intereses y derechos. Esto último es otro de los factores que afectan negativamente la sindicalización. La

Encla 2014 señala que al consultar a los trabajadores acerca de la principal razón por la que no se ha formado sindicato, el 29,6% de los encuestados señala que no ven la utilidad del sindicato.

El desinterés que expresan los trabajadores por el sindicato construido desde una visión negativa de la organización a partir de la nula eficacia de su accionar, o de una organización que no responde a las expectativas de los trabajadores, es una posición que representa a un tercio de los encuestados por la Encla y que se ubican en la mayoría de las empresas consideradas en el estudio de referencia. Por la cantidad de trabajadores que la hacen suya, no puede quedar en el olvido al momento de la discusión en torno a los factores que están contribuyendo al escaso desarrollo, débil crecimiento o dicho de otro modo, al virtual estancamiento del sindicalismo que experimenta desde hace ya algunos años. Al respecto, la Encla 2014 menciona que en el 82% de las empresas nunca existió un sindicato, y solo en el 9,0% de estas existe al menos un sindicato.

Distribución de empresas de diez o más trabajadores según existencia actual y pasada de sindicato



Este dato, visto por tamaño de empresa, es mucho más decidor aún. Si bien en la gran mayoría de las empresas nunca existió un sindicato, las que presentan una situación más crítica en este factor son las pequeñas y medianas empresas y también representan hoy los menores porcentajes de firmas con sindicato.

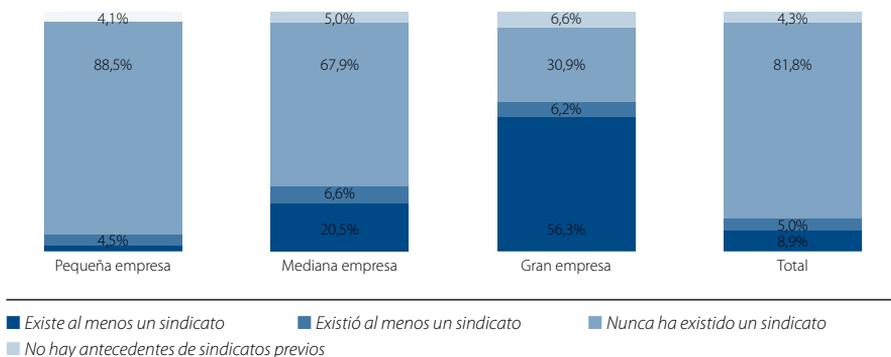
Si incursionamos en la Encla 2008 y 2011, encontramos una situación muy similar. La pequeña empresa muestra un porcentaje idéntico de empresas con sindicato, valor que se desplaza un punto y medio hacia arriba, 4,5%, en la encuesta 2011, pero que vuelve a caer a un 2,9% según se informa en la encuesta 2014. La mediana empresa muestra un inmovilismo entre las encuestas 2008 y 2011, con un 22,8% y un 23,0%, para retroceder a un 20,5% según la Encla 2014. En la gran empresa el porcentaje de firmas con sindicato muestra un comportamiento errático de la variable, mientras en la Encla 2008 se detecta un 54,1% de firmas con sindicato, en la encuesta 2011 este porcentaje baja a un 48,3%, y en la Encla 2014 se detecta un 56,3% de empresas de gran tamaño que informan tener sindicato.

El total de empresas con sindicato según las tres encuestas mencionadas –5,1% en la 2008, 7,8% en la 2011 y 8,9% en la Encla 2014– muestra un virtual inmovilismo o estancamiento del sindicalismo. Sin duda que las estrategias puestas en marcha por las empresas para evitar la sindicalización masiva de sus trabajadores y que los dirigentes sindicales denuncian en este estudio, han rendido sus frutos.

Las amenazas, el despido, los traslados, la discriminación, el trato desigual, agresivo o despectivo para unos, los sindicalizados, complaciente y amable para los otros, producen temor y desestabiliza a los trabajadores, a tal punto que deciden olvidar sus legítimas reivindicaciones y derechos y asegurar de este modo su trabajo, el empleo, fuente de sus ingresos y de la protección social.

Paradoja de la modernidad y de los trabajadores de la moderna sociedad post industrial, que avasallados por la sociedad de individuos, abandonan las pretensiones de recuperar su condición de actor social o colectivo, de luchar contra las desigualdades y exclusiones por una sociedad más solidaria, ante la necesidad de proteger su trabajo y permanecer en los sistemas de protección social, lo cual les otorga seguridad y reconocimiento social, sin embargo, con esta acción no hacen otra cosa que reinsertarse en la sociedad de individuos, o sociedad del riesgo, como la caracteriza Ulrich Beck, caracterizada por el riesgo a la desocupación y el riesgo a la precariedad, incertidumbres que esta les impone y que, en su intento de colectivización, pretendían superar.

Distribución de empresas por tamaño según existencia actual y pasada de sindicatos



La encuesta 2014 respalda, desde una dimensión cuantitativa, las visiones de los dirigentes sindicales respecto de las dificultades de funcionamiento que experimenta el sindicato en las empresas. Los impedimentos para ejercer la libertad sindical y, consecuentemente, a la escasa aplicabilidad de tal derecho laboral, lo que importa un freno, una valla más que sortear en los procesos de sindicalización, en la consolidación del sindicato y en su libre actuación, no tan solo para proteger los derechos de los trabajadores sino que, también, para perfilarse en su condición de actor colectivo, capaz de crear y recrear su entorno.

La libertad sindical

De las declaraciones de los dirigentes entrevistados, se desprende que el derecho a la libertad sindical es una de las prerrogativas laborales fuertemente amagadas en las empresas, es el que presenta una decidida oposición de los empresarios. Mencionan como estrategia empresarial principal la de infundir temor sobre los trabajadores en su condición de potenciales y legítimos miembros del sindicato, lo que constituye un potente freno al ejercicio de la libertad de los trabajadores para sindicalizarse y participar de su organización.

“La libertad sindical no es fácil ejercerla porque la empresa es la que tiene el poder. Las leyes no ayudan y los trabajadores no se involucran lo suficiente, sienten temor y desconfían. Cuando formamos el sindicato la empresa despidió a la mitad de los socios. Hoy presiona a los trabajadores para que no se sindicalicen”.

La herramienta psicológica de infundir temor es altamente efectiva en un colectivo que se debate en las incertidumbres propias de un proceso de organización, en que las ventajas y los riesgos de sindicalizarse no están aún claros y, posiblemente, con un liderazgo que aún no logra generar el nivel de confianza necesaria para lograr un buen nivel de respuesta positiva o de adhesión a la causa. El temor y la desconfianza que campea entre los potenciales miembros del sindicato es la dificultad principal que intentan superar los líderes y que, según su relato, es una situación que no siempre logran revertir, haciendo referencia a la poca efectividad de la ley.

La Encla 2014 recoge las declaraciones de los dirigentes entrevistados acerca de las razones que tendrían los trabajadores para no sindicalizarse. El 40% de los entrevistados señaló que los trabajadores no se sindicalizan por temor a consecuencias negativas en su trabajo. Otras opiniones tienen preferencias menores, aunque significativas, como es el caso de aquellas que ponen en duda o cuestionan el sentido de tener un sindicato, “no ven la utilidad del sindicato”, afirma el 19,8% de los entrevistados, “creen obtener más beneficios de la empresa no estando sindicalizados”, declara el 16,6% de los encuestados.

Los entrevistados tienen un juicio unánime respecto a la libertad sindical y su ejercicio efectivo en las empresas. La libertad sindical no existe, por el contrario, la experiencia de los dirigentes del sindicato acusa una falta total de libertad para actuar como tales. La empresa no es precisamente un ambiente propicio para el ejercicio de este derecho, por el contrario, juega un rol obstaculizador, al punto que las posibilidades ciertas del sindicato para actuar en defensa de los trabajadores y sus derechos, son muy restringidas o inexistentes en los hechos. En la vida real del sindicato los dirigentes experimentan la carencia de libertad para ejercer su rol fundamental de representación de los intereses de los trabajadores, lo que constituye un obstáculo al objetivo de lograr una mejor posición de los trabajadores en la empresa.

“Yo como dirigente no he vivido la libertad sindical. No he podido ejercer realmente como dirigente y encuentro que las actuales leyes laborales en nada ayudan a los trabajadores y la Inspección del Trabajo hace muy poco o nada por los problemas que tenemos desde hace muchos años”.

En la esfera del liderazgo sindical, la mayoría de los entrevistados reconoce que la libertad sindical es un discurso político jurídico, una norma legal que no se aplica en las empresas y quien tiene la tarea de velar por el cumplimiento de la ley, no lo hace. El discurso de los dirigentes apunta tanto a la insuficiente respuesta que obtienen del ente fiscalizador como a la ineficacia de la ley. El juicio de los dirigentes sobre la ley y la institución que vigila su cumplimiento, como instrumentos no eficaces para superar las condiciones adversas al ejercicio de su rol en la empresa como dirigentes sindicales, insinúa una visión crítica al sistema en su conjunto.

“La ley poco o nada ayuda a la sindicalización impidiendo las malas prácticas de las empresas. Es obvio que esto de la libertad sindical no es más que una declaración”.

Sin embargo, el principal ente social al que cuestionan los dirigentes como obstaculizador de la libertad sindical es la empresa, quien actúa en todas las instancias y ocasiones posibles impidiendo el normal y libre funcionamiento del sindicato. Conductas que expresan actitudes negativas hacia el sindicato como el mal trato a los dirigentes, ignorarlos como tal y negarse a aceptarlos en su condición de interlocutores válidos, es desconocer al sindicato y su derecho a actuar libremente para elegir a sus representantes, voceros de sus demandas, inquietudes y derechos. Este tipo de actuaciones denotan una actitud empresarial extrema en su afán de negar e impedir el derecho de los trabajadores a organizarse libremente, a accionar de acuerdo a sus intereses y defender sus derechos como trabajadores.

“El ejercicio de la libertad sindical no es fácil. La empresa está permanentemente entabando la acción sindical, obstáculos para realizar asambleas, obstáculos para difundir información, las negociaciones colectivas son tensas y se efectúan en un muy mal

ambiente y con un trato despectivo hacia los dirigentes. Los dirigentes no somos reconocidos como interlocutores válidos”.

El relato de los entrevistados descubre el velo existente respecto de ciertas actuaciones empresariales que tienen como objetivo bloquear el libre ejercicio de un derecho laboral normado, amagando el intento de los trabajadores de organizarse sindicalmente. Las diversas prácticas antisindicales que dan a conocer los entrevistados, terminan por configurar un escenario de empresa y de relaciones laborales donde imperan, sin contrapeso, conductas y actos empresariales contrarios al interés y derecho y voluntad de los trabajadores a organizarse y a actuar colectivamente en la empresa.

El relato de los dirigentes sindicales menciona dos principales prácticas antisindicales de las empresas. Aquella que se orienta a la etapa de formación del sindicato con la finalidad de abortar los intentos de los trabajadores de sindicalizarse, y la otra, apunta a obstaculizar, impedir el funcionamiento del sindicato. Ambas buscan crear las condiciones para hacer impracticable el derecho de los trabajadores a la libertad sindical. Una de las estrategias utilizadas con este fin y quizás la más socorrida por la empresa, es afectar el nivel de representación del sindicato, tanto en su etapa de formación como de consolidación.

“No hay libertad sindical en la empresa. El sindicato es hostigado permanentemente con sucesivas prácticas antisindicales. El objetivo es que los trabajadores abandonen el sindicato o no se sindicalicen ofreciendo mayores beneficios”.

Algunos dirigentes ponen énfasis en lo que denuncian como el objetivo central de la empresa en el ámbito de las relaciones laborales, mantener una individual interacción con cada trabajador, impidiendo los intentos de los trabajadores por colectivizar la relación, lo que importa desconocer e impedir el ejercicio de la libertad sindical, derecho de los trabajadores. Otros dirigentes se refieren a este tema desde la causa, desde el factor que origina o hace posible el efectivo accionar de la empresa en contra del derecho de los trabajadores a organizarse libremente, a dar existencia y participar de su organización, la concentración total del poder

en manos del empresario. Un poder que para los trabajadores es prácticamente incontrarrestable, al punto de hacer sucumbir al sindicato o reducirlo a la mínima expresión “durante el proceso de constitución del sindicato el empleador desató el terror despidiendo a prácticamente la totalidad de los trabajadores constituyentes”. “Se presiona constantemente a los trabajadores para que no ingresen al sindicato. A los nuevos se les indica que no sería bueno que se incorporen al sindicato, lo que produce temor en los trabajadores a perder su trabajo”. “La empresa se propuso eliminar el sindicato y su estrategia fue entregar mayores beneficios a los trabajadores que abandonaban el sindicato. De los 54 socios hoy quedamos cuatro. Estamos pensando seriamente en terminar el sindicato”.

Las declaraciones de los entrevistados respecto de la existencia de prácticas y actitudes empresariales tendientes a dificultar el ejercicio de la libertad sindical afectando directamente el funcionamiento y la existencia de la organización sindical, coinciden con lo detectado por la Encla 2014, como se aprecia en la tabla siguiente.

CUADRO 6

Cantidad y porcentaje de empresas con sindicato^{(1) (2)} en las que de acuerdo a los dirigentes sindicales, ha existido actitudes negativas, prácticas antisindicales o desleales de la empresa⁽³⁾

Actitud negativa, práctica antisindical o desleal	Cantidad	Porcentaje
Obstaculizar la afiliación sindical	1.169	25,8%
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	856	18,9%
Cambio o alteración de las funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	689	15,2%
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	612	13,5%
Presiones a los dirigentes sindicales	561	12,4%
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	125	2,8%
Otra actitud negativa o práctica antisindical	212	4,7%

Notas: (1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores. (2) Solo sindicatos de empresa activos. (3) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%.

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales.

La existencia de un conjunto de prácticas en contra de la libertad sindical están presente en porcentajes no despreciables de empresas, considerando que la pregunta formulada por la encuesta tiene una respuesta de opción múltiple, dos o más actos antisindicales pueden ser ejecutados en la misma empresa, lo que hace más evidente aún la intención empresarial de afectar el funcionamiento y la existencia del sindicato.

Destacan entre estas prácticas empresariales negativas hacia el sindicato aquellas que tienen como finalidad impedir que los trabajadores de la empresa se afilien al sindicato. Actitudes negativas frente a la negociación colectiva. Acciones hacia los dirigentes sindicales con la finalidad de obstaculizar sus funciones o desconocer su condición de tales, entre las que menciona la encuesta están: cambio de funciones, traslados, presiones y despidos de trabajadores con fuero y dirigentes. Entre estas prácticas anti sindicato de la empresa, la Encla también menciona el despido de trabajadores sin fuero.

La interacción sindicato empresa

La figura central de la empresa es el empresario y la posición que ocupa en la organización tendría dos fuentes principales de origen y legitimidad. Uno el derecho de propiedad que la ley le reconoce y en virtud del cual concentra en sus manos el poder total en la empresa⁵. El otro, la capacidad de dicho actor de colonizar a los trabajadores en torno a sus intereses y objetivos asumiéndolos como propios y, consecuentemente, invisibilizando o negando aquellos que sí lo son. Propiciando de este modo una visión mítica de la empresa, como una organización en la cual todos los actores comparten los mismos intereses y objetivos y que se instala sin el necesario ejercicio de reflexividad. Este mito se fija en los trabajadores mediante mensajes muy directos que el empresario transmite persistentemente, tanto a los trabajadores como a los actores de la sociedad.

5

Dirección del Trabajo. Dictamen N° 284/14 del 11 de enero de 1996.

Por tanto, el sindicato suele interactuar con una imagen de empresa que representa un mito construido por los actores empresariales, la empresa como una organización con una identidad colectiva, como la conjunción de intereses de todos los actores. Dicha visión es construida de forma unilateral y desde los objetivos e intereses empresariales. Una expresión de esta realidad es la proclamación permanente de que en las empresas impera la cooperación sobre el conflicto, proclamando de esta forma a la sociedad la existencia de una unidad de intereses entre trabajadores y directivos.

Consecuentemente, entonces, un eventual conflicto es explicado por falencias en la gestión o irresponsabilidad de los trabajadores, este último factor mencionado representa otro de los mitos instalados en las empresas y en la sociedad⁶. Al efecto, la Encla 2014 da cuenta, en primer lugar, de la existencia del conflicto en la empresa y, en segundo lugar, que este tiene su origen, principalmente, en la diferencia de intereses entre empleadores y trabajadores, diferencia que se objetiva, por ejemplo, en las políticas salariales de la empresa. En el 55,6% de las empresas, según declaraciones de los empleadores, y en el 63%, según lo dirigentes sindicales, el conflicto se produce por causas salariales, y en el 60,2% de las firmas, por causas inherentes a la negociación, según declaran los mismos dirigentes.

En la perspectiva de investigadores y teóricos de la Sociología, como Michael Burawoy, profesor e investigador del Departamento de Sociología de la Universidad de Berkeley, las relaciones laborales son relaciones políticas, relaciones entre actores que pretenden el control interno del poder, por tanto, el sindicato como organización del colectivo laboral de la empresa, como expresión de una identidad colectiva, se constituye en torno a un conjunto de intereses identificados como propios, los del grupo de trabajadores, claramente diferentes a los intereses de otros grupos o actores en la organización, como es el empresario.

6

Ver. Fernández R. Carlos. Ibáñez R. Rafael. Romero B Pedro. *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico*. Editorial Grupo 5. Madrid, 2012.

La irrupción del sindicato en la empresa pone, entonces, en riesgo una identidad de empresa construida unilateralmente desde los intereses, objetivos y visiones empresariales, sobre el mito de que empresarios y trabajadores comparten los mismos intereses. Al margen de las representaciones que sobre este tema tiene el conjunto de trabajadores sindicalizados de la empresa, algunos trabajadores, ya sea por la imposición o la aceptación voluntaria, asumen como propios dichos intereses y objetivos, como también suelen compartir la visión de empresa del empresario⁷. Adoptan de este modo una identidad que no los representa, que no se construye desde sus propias visiones de la empresa y que es enteramente funcional a los objetivos empresariales. *“Las negociaciones colectivas son pacíficas y de buen trato, aunque no se consigue lo que se quiere”: “No se hacen denuncias a la Inspección porque las cosas deben arreglarse internamente y denunciar alteraría la convivencia en la empresa”. “Un grupo nos retiramos y formamos otro sindicato porque no nos gustaba la relación confrontacional que tienen con la empresa”. “Tenemos una buena relación con la empresa, actuamos como portavoz de los problemas de la gente”.* El sindicato alternativo prioriza los intereses de la empresa y parece olvidar los propios de los trabajadores o en realidad asume que aquellos los representa, aunque, como ellos mismos confiesan, no obtienen una respuesta positiva a sus demandas. La convivencia o la paz social al interior de la empresa y que se expresa en un rechazo abierto a lo que llaman “relaciones confrontacionales” del sindicato, pareciera ser una condición altamente valorada por estos trabajadores ante el riesgo de ser discriminados o despedidos.

Sin embargo, y como señala R. Castel, la empresa como organización social interactúa necesariamente con su entorno, no es una organización independiente del mundo social que la rodea, cuyas transformaciones o cambios políticos, económicos y culturales inciden en su funcionamiento y en las relaciones con sus actores. La creciente incorporación de los actores sociales en general y de los trabajadores en particular al mundo del consumo ha significado que los trabajadores

7 Ver. Baltera, Aguilar y Dussert. Los derechos laborales en la pequeña empresa. Una mirada desde los empresarios. Cuaderno de Investigación N°28. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2006.

vayan abandonando su propia concepción de ciudadanos o visión de sí mismos como trabajadores sujetos de derechos, por la de consumidores, al respecto los dirigentes entrevistados señalan: ***“los trabajadores no conocen sus derechos y no se capacitan”.*** ***“Los jóvenes son reacios a sindicalizarse tienen otros intereses como prioritarios ajenos a su situación de trabajadores”,*** ***“a los trabajadores no les importa mucho la pega y menos el sindicato. Están más preocupados del último celular y cosas así. Son un reflejo de lo que pasa en la sociedad”.*** Cambio cultural funcional a los objetivos de la empresa y que ha contribuido a desdibujar en los trabajadores su condición de sujetos de derechos. En la sociedad industrial el trabajo asalariado o el trabajo simplemente, era el soporte social por excelencia. Mediante el trabajo el sujeto se incorporaba a la sociedad como propietario de derechos sociales.

Hoy, sin embargo, existe un modo individual y diferente al trabajo de conectarse con la sociedad o, dicho de otro modo, el soporte social del individuo ya no parece ser el trabajo sino que el consumo. De aquí que se diga que los trabajadores han abandonado su noción de ciudadanos y han asumido la de consumidores, como forma de insertarse en una sociedad eminentemente también de consumo.

Otros dirigentes sindicales llaman la atención acerca de la existencia de conductas empresariales discriminatorias. ***“Existe un trato diferenciado a los sindicatos, al nuestro el de los obreros, el más numeroso, pero que no obtiene lo que pide, no así el otro sindicato, el de los empleados”.*** La denunciada discriminación en el trato tiene su origen en una visión de empresa que se contrapone a la oficial y que estos sindicatos externalizan en los procesos de interacción con la firma. En otras palabras, la idea de empresa como unidad de intereses de ambos actores, trabajadores y empresarios, origen y sustento de las relaciones de dominación, del ejercicio unilateral del poder por el empresario, encuentra en el sindicato de oposición o sindicato que representa un proyecto de cambio, su más decidido detractor.

Desde el repertorio diverso de declaraciones de los dirigentes sindicales acerca del tipo de interacción predominante entre empresa y sindicato, es posible aproximarse a los contenidos de la acción sindical, e intentar caracterizar los tipos de sindicatos existentes.

Los contenidos de acción del sindicato

El carácter de la acción social, según Touraine, está asociado al sujeto de la acción y a la significación que le otorga el actor. Desde esta premisa, los contenidos de la acción de los sindicatos se representan en las prácticas sindicales, las cuales se van configurando desde las vivencias y experiencias comunes de los trabajadores en su relación e interacción con la empresa, representada por el empresario y sus superiores jerárquicos. Dichas vivencias van configurando una identificación grupal, un actor colectivo que define su accionar desde contenidos aceptados y significados por el conjunto de los trabajadores organizados en el sindicato, también definidos y aceptados por el grupo, y que se orientan a superar las situaciones que dieron origen al sindicato.

En los casos estudiados, los informantes destacan como experiencias o situaciones que catapultaron la decisión de los trabajadores de organizarse sindicalmente, la defensa de intereses materiales o económicos, la conquista de nuevos beneficios, el mal trato laboral, el desconocimiento y vulneración de derechos, el autoritarismo, la falta de participación en "áreas sensibles", mención de los dirigentes sindicales para referirse a aquellas materias que son de un principal interés para ellos, como: capacitación, prevención de riesgos, organización del trabajo y remuneraciones.

Confirmando las declaraciones de los entrevistados, la Encla 2014 menciona estas mismas materias como causas principales del conflicto en las empresas, según declaran tanto empleadores como trabajadores y dirigentes sindicales. La tabla que se presenta a continuación da cuenta de la proporción de empresas en las cuales el conflicto se origina en las causas ya mencionadas.

La mencionada encuesta señala también que las materias nombradas como causa de conflicto, son precisamente aquellas en las cuales las empresas mayoritariamente, según los dirigentes sindicales entrevistados, no informan ni consultan a sus trabajadores.

CUADRO 7

Porcentaje de empresas ⁽¹⁾ según causas a las que obedece el conflicto e informante

Causas del conflicto	Empleadores		Dirigentes sindicales	Trabajadores
	Con sindicato	Sin sindicato		
Causa inherente a la negociación	23,2%	6,1%	60,2%	7,6%
Problemas de trato por parte de los superiores	(2)	(2)	49,6%	58,3%
Causa salariales	55,6%	35,9%	62,9%	35,9%
Condiciones de trabajo	33,1%	26,6%	48,0%	35,3%
Organización del trabajo	23,9%	42,7%	40,5%	2,6%
Malas relaciones de la empresa con sindicato	4,2%	0,5%	18,3%	(2)
Por incumplimiento normas de protección a maternidad	(3)	(3)	4,0%	1,5%
Igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres	2,8%	2,5%	11,7%	5,4%
Prácticas antisindicales	2,3%	(3)	(2)	(2)
Otra causa conflicto	(2)	(2)	(2)	1,1%

Notas: (1) En relación al subconjunto de empresas en que se declara existencia de conflicto laboral. (2) Pregunta no incluida en el cuestionario correspondiente al informante (Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores). (3) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2014. Empleadores (Cuestionario Empleadores), Dirigentes y Trabajadores.

La carencia de información en temas como los mencionados, y que los trabajadores estiman de importancia, genera incertidumbre en el colectivo y profundiza la distancia existente entre ejecutivos y trabajadores, causa de conflicto con la empresa.

“Nunca se han incorporado a las conversaciones materias como capacitación o de salud y seguridad en el trabajo”. Los dirigentes declaran que en el 53% de las empresas no se les consulta ni informa acerca de este tema. Para estas empresas, la capacitación y la salud y seguridad no son temas de competencia de los trabajadores, por el contrario, son materia de los niveles ejecutivos. “Los temas sensibles nunca están en la discusión. La empresa no lo permite”.

Los datos entregados por la Encla 2014 muestran, coincidentemente con la opinión de los dirigentes sindicales entrevistados, que la realidad predominante en el mundo empresarial es el distanciamiento entre el equipo directivo de la empresa y los trabajadores. Tal como señalan los dirigentes entrevistados, los trabajadores no son considerados al momento de las decisiones respecto de tema o cuestión alguna, ya sea informándolos o consultándolos.

CUADRO 8

Distribución de empresas que informan o consultan al sindicato según materia

Materias	Informó	Consultó	Ninguna	Total
Necesidades de contratación y despido de personal	22,1%	6,4%	71,5%	100%
Situación económica de la empresa	38,7%	2,4%	58,9%	100%
Cambios en la propiedad de la empresa	23,7%	4,2%	72,1%	100%
Decisiones de inversión	11,7%	3,6%	84,7%	100%
Capacitación laboral	31,9%	15,1%	53,0%	100%
Remuneraciones	26,4%	10,5%	63,1%	100%
Adaptabilidad laboral	13,5%	11,9%	74,6%	100%
Medidas para la equidad de género	10,8%	3,8%	85,4%	100%

Fuente: Encla 2014. Dirigentes sindicales.

“Como sindicato no tenemos ninguna injerencia en la empresa”.

Los relatos de los dirigentes dan cuenta de una situación de dominio total de la empresa en campos temáticos que entienden son también de su incumbencia, pues las decisiones que toma la empresa en definitiva los afecta. Los sindicatos que cuestionan este tipo de gestión excluyente valoran las opciones reales de participación, pero también saben que estas solo serán posible en la medida que los trabajadores, en su mayoría, se unan en torno al sindicato, *“Nuestro objetivo es crear fuerza a través de una mayor representatividad”.*

El nivel de representación cobra importancia para los trabajadores. Organizarse sindicalmente sin el respaldo suficiente del colectivo de trabajadores de la empresa es inconducente para los objetivos y fines del sindicato, ya sean estos solo reivindicativos en el ámbito de lo económico o de cambio y transformación de la empresa y del rol de los trabajadores. Los trabajadores saben que sin un nivel alto de representación, el sindicato se enfrenta a dificultades insuperables para cumplir sus objetivos y permanecer. De aquí entonces que la tarea y preocupación de los dirigentes, como ellos lo declaran, sea reunir a la mayoría de los trabajadores en torno a sus intereses y derechos, en el sindicato. Esto les plantea el desafío de demostrar a los trabajadores su incuestionable lealtad como dirigentes a dichos intereses y a representarlos permanentemente.

El crear o recuperar las confianzas de los trabajadores de la empresa en el sindicato, es una tarea urgente de los dirigentes sindicales para asegurar una mayor y necesaria representación que les permita defender los derechos e intereses de los trabajadores. Esta es una realidad y la encuesta ya mencionada lo confirma.

Existen porcentajes altos de trabajadores que se excusan de no participar en el sindicato con explicaciones que rondan en torno al tema de las confianzas, de la ninguna seguridad respecto de la capacidad del sindicato para defender sus intereses o lograr que sus demandas sean satisfechas por la empresa. Es notoria la ninguna confianza en la capacidad del sindicato para influir en la empresa, para defender exitosamente la posición de los trabajadores. Lo que no parece que los trabajadores tengan claro, es que su negativa a participar, a involucrarse en el sindicato, merma significativamente las posibilidades de la organización y sus dirigentes para hacer valer sus posiciones ante la empresa. Entre no apreciar claramente la utilidad del sindicato y la creencia de que obtienen mayores beneficios al no pertenecer al sindicato, se encuentran los trabajadores del 47,8% de las empresas, según la Encla 2014.

Es notorio que las desconfianzas y temores de los trabajadores respecto de actitudes negativas de las empresas frente a la decisión de sindicalizarse tienden a ser mayores en las medianas y grandes empresas que en las pequeñas. En otras palabras, mientras mayor es el tamaño de la empresa menor es la confianza que los trabajadores tienen

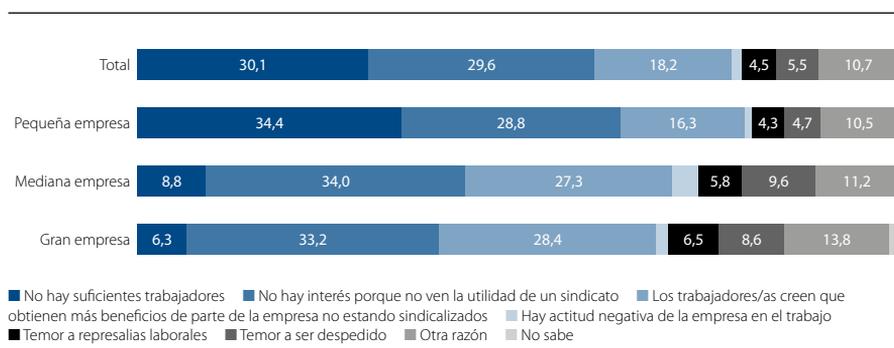
del sindicato como organización capaz de defender, con éxito ante la firma, los derechos laborales.

En el 18,6% de las medianas empresas los trabajadores denuncian tanto actitudes negativas de la empresa ante la decisión de sindicalizarse, como sienten temor a represalias y a ser despedidos. En el 16,7% de las grandes empresas los trabajadores manifiestan los mismos temores y denuncian prácticas negativas de las empresas a los que se sindicalizan o intentan llevar a cabo tal decisión.

Entre las pequeñas empresas, solo en un 11,2% de ellas los trabajadores reconocen sentir temor a represalias de la empresa y despidos por sindicalizarse y denuncian la existencia de actitudes negativas de la empresa hacia los que se sindicalizan o intentan hacerlo.

Lo anterior indica que la desconfianza y el temor de los trabajadores que paraliza su voluntad y deseo de sindicalizarse es transversal a todo tamaño de empresa. Una vez más los relatos de los dirigentes entrevistados son coincidentes con los datos de la encuesta mencionada, en el sentido de que la estrategia del temor que emplean las empresas para evitar la sindicalización, frustrar los intentos de los trabajadores para actuar organizados en la defensa de sus derechos, ha dado sus frutos.

Distribución de empresas por tamaño, según principal razón por la que no ha formado sindicato (%)



Fuente: Encla 2014. Trabajadores

El sindicato se estructura en torno a sus contenidos de acción predominantes y es lo que le da el carácter a la organización. Contenidos que se definen desde los intereses, orientaciones, representaciones e ideología de los actores, de los trabajadores que concurrieron a la decisión de organizarse colectivamente y que dan origen a diferentes demandas, sociales, políticas (acceso al poder o a las instancias de decisión de la empresa), económicas y de condiciones de trabajo que el sindicato presenta a la empresa como aspiraciones legítimas. Los derechos laborales e intereses de los trabajadores que el sindicato, desde una perspectiva colectiva, demanda, defiende y resguarda.

En síntesis, la propuesta de acción que formula el sindicato a partir de su percepción y definición de las relaciones laborales en la empresa, y algo más importante aún, del modo en que perciben y definen su rol en la organización. Por una parte, están los trabajadores que se perciben asimismo como operarios adscritos a un puesto de trabajo, consumidores de bienes, normas y organizaciones y que se articulan para defender algunos derechos básicos. Por la otra, aquellos que se reconocen como actores colectivos, que asumen su rol de sujetos libres, que demandan una nueva empresa, inclusiva, abierta al diálogo y el reconocimiento de su derecho a participar, a definir su rol de actores del cambio, a crear y recrear su entorno de trabajo.

Desde estas definiciones y propuestas de acción sindical, de contenidos de acción que surgen de las propias declaraciones de los dirigentes entrevistados, constatamos la existencia de al menos dos tipos de sindicatos de los trabajadores de medianas empresas. Contenidos de acción que motivaron la decisión de los trabajadores a organizarse y actuar colectivamente, a participar en el sindicato que mejor representa sus intereses. Sindicato de coyuntura o económico, y sindicato social o de cambio.

Sindicato de coyuntura o económico

Las motivaciones de origen como las demandas a las cuales los trabajadores les asignan una mayor significación, se inscriben en el ámbito de lo puramente material y tienen un sentido de inmediatez característico, lo que sin duda define el tipo y la frecuencia de la interacción con la empresa. Al respecto, declaran los dirigentes

entrevistados que *“el sindicato se activa para la negociación colectiva”*, por tanto, en estos casos hablamos de un sindicato de acción sincrónica y de una interacción sindicato empresa de carácter formal, en el sentido que está sujeta a normas y procedimientos previamente establecidos y, como toda interacción de carácter burocrático, el procedimiento suele ser más importante que el objetivo, que los resultados.

La afirmación de los dirigentes entrevistados respecto al funcionamiento del sindicato, cuándo y para qué se activa, hace referencia a una de las características principales de este tipo de organización sindical, que la definen y que no es otra que la carencia de un proyecto de futuro. Por cierto, no es esta la motivación ni el interés principal de sus adherentes.

Este tipo de sindicato define su acción desde demandas de carácter económico, a las que significa como el objeto de dicha acción, cohesionando al grupo en torno a la demanda de mejores condiciones físicas de trabajo, un mejor trato y principalmente mayores remuneraciones y beneficios, en ocasiones la única demanda que le presenta el sindicato a la empresa. En torno a dicho contenido de acción y no otro, el sindicato pretende que se estructure el diálogo, la comunicación y la interacción con la empresa.

“El sindicato negocia colectivamente las remuneraciones y los bonos. Como sindicato no tenemos ninguna participación en la empresa.”

“La negociación colectiva contiene solo cláusulas reivindicativas en lo económico”.

“Negociamos remuneraciones, reajustes y bonos”.

Negociamos bonos de movilización, mayores días de vacaciones, pago de reemplazos. No demandamos participación en áreas sensibles”.

Las respuestas de los dirigentes entrevistados son recurrentes en este tema, sus demandas tienen como objetivo el obtener mejores condiciones salariales,

descartando cualquier otro tipo de reivindicación laboral como la de obtener acceso a las decisiones, en aquellos temas que se vinculan a su desempeño laboral como la capacitación, las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos, salud y seguridad, en general aquellos temas que tienen que ver con la calidad de la vida laboral. Para estos trabajadores y su sindicato no parece claro un necesario nexo entre un mejor salario y las condiciones en que se desempeñan en sus puestos de trabajo, los riesgos a que están expuestos día a día en sus lugares de trabajo en la empresa y los resguardos necesarios, la urgencia y necesidad de capacitación para estar en condiciones de responder a las exigencias de la empresa, a la innovación tecnológica y a la necesidad de lograr una mayor empleabilidad para enfrentar los cambios e inestabilidades en el empleo. Todos derechos laborales.

El objeto de acción de este tipo de sindicato trasunta una lógica cortoplacista y refiere a la organización sindical como una entidad instrumental en la que destaca una funcionalidad básicamente economicista. En otras palabras, la idea, la razón de ser de este sindicato se relaciona fuertemente con la defensa y conquista de beneficios materiales o económicos, situando la dinámica sindical en una perspectiva de carácter cortoplacista carente de objetivos y propuestas de largo plazo en torno a los derechos laborales. La estrategia de estos sindicatos no contempla objetivos como el cambio, la transformación de su entorno laboral, una nueva propuesta de empresa. Predomina entonces en estos sindicatos, al decir de Touraine, el trabajador consumidor de normas, instituciones y organizaciones, un trabajador que no ha iniciado el tránsito hacia una condición de sujeto, de actor colectivo productor de sociedad.

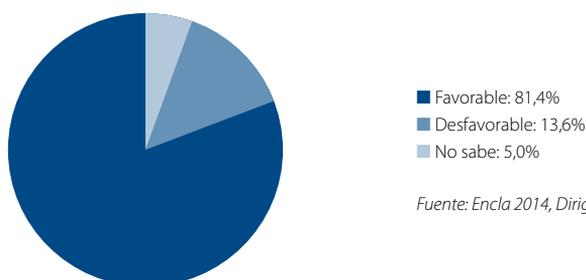
La Encla 2014, recoge información que da cuenta de las orientaciones de la acción del sindicato que se muestran como dominantes en instancias formales de interacción con la empresa, como es el caso de la negociación colectiva, momento en que los trabajadores explicitan sus demandas y reivindicaciones de todo tipo, entre las que destacan las de corte económico, tales como: salarios, bonos, beneficios e incentivos. Empresa y trabajadores acuerdan incentivos salariales vinculados al objetivo empresarial de elevar los niveles de productividad del trabajo con la finalidad de asegurar la competitividad de la empresa, acceder a los mercados y permanecer en ellos.

CUADRO 9**Distribución de empresas por existencia de sindicato, según actitud de los trabajadores frente a incentivos salariales por productividad**

Actitud	Empresas sin sindicato	Empresas con sindicato
Favorable	90,9%	81,4%
Desfavorable	8,6%	13,6%
No sabe	0,5%	5,0%
Total	100%	100%

Fuente: Encla 2014, Cuestionario Dirigentes y Trabajadores.

El gráfico siguiente muestra con mayor claridad una muy mayoritaria proporción de empresas con sindicato, donde los trabajadores se muestran favorables a este tipo de logros económicos y acuerdos sindicato-empresa, que se inscriben en la línea de sus demandas más sentidas, objetivo principal de la existencia del sindicato y de su accionar.

Distribución de empresas con sindicato, según actitud de los trabajadores frente a incentivos salariales por productividad

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Profundizando en el tema de la dominante orientación economicista de este tipo de sindicato de amplia presencia, los informantes de la encuesta mencionada señalan que, entre las empresas con sindicato y con uno o más instrumentos colectivos vigentes, el 50% de ellas pactó beneficios materiales o económicos tales como incentivos a la productividad y bonos, y el 35,5% indemnizaciones por retiro

voluntario o jubilación. Porcentajes menores de empresas pactaron otro tipo de materias como, por ejemplo: cambios en la jornada, salud y seguridad, vacaciones, maternidad.

Destacan otras empresas que pactaron acuerdos con el sindicato en el tema de la capacitación y de la participación, pero sin mayores precisiones. No obstante la carencia de mayor información respecto de estos acuerdos, el dato confirma que algunos de los rasgos que caracterizan a los diferentes tipos de sindicatos suelen presentarse en unos y otros, lo que indica, al menos como hipótesis, la presencia de actores en el sindicato que en su condición de sujetos, reivindican su derecho a crear y recrear su entorno y su rol en la empresa.

“Nuestra estrategia es el diálogo y los acuerdos, la que evaluamos bien, porque hasta ahora, la empresa ha cumplido con los compromisos”.

“El sindicato actúa como portavoz de los problemas de la gente”.

En este contexto de relaciones empresa trabajadores, el sindicato se auto asigna el rol de vocero de las inquietudes del colectivo o de aquellas que individualmente manifiestan los miembros de la organización sindical. El mensaje podría entenderse como una declaración de fuerza que se sustenta en una fuerte unidad entre las bases y la directiva del sindicato, sin embargo, todo parece apuntar a una declaración propia de una organización que carece de un proyecto sindical de oposición, que se plantea en una perspectiva transformadora y que rechaza el sistema de relaciones de dominación existente entre empresa y trabajadores.

Sin embargo, el objeto de acción que los trabajadores organizados en su mayoría significan no es precisamente el del cambio, el de la creación de un nuevo entorno de empresa sino que el de proteger y avanzar en obtener nuevos beneficios materiales, el de obtener un mejor bienestar económico. En torno a este objetivo, el sindicato valora la estrategia del diálogo y el acuerdo, *“me retiré del otro sindicato por la forma confrontacional de llevar las cosas”*, cuya efectividad descansa en la voluntad de cumplimiento de la empresa, *“las dificultades se conversan con la gerencia, a veces hay acuerdos y otras no”*.

Sindicato social o de cambio

Un conjunto decididamente minoritario de sindicatos expresa algunos rasgos que los aproxima a un sindicato social o de cambio. Estos sindicatos se caracterizan también por su carácter identitario. El objeto de la acción, principalmente en su etapa de fundación o de consolidación de la organización, es su voluntad de ser, de cambio del entorno laboral. He aquí la diferencia fundamental con los sindicatos de coyuntura, que definen una estrategia de acción restringida a demandas solamente económicas.

En su objetivo de transformación, no tan solo de su ambiente material sino que principalmente social, los trabajadores organizados demandan ser actores, ser productores de la vida social y no meros consumidores de ella, en otras palabras, ser ciudadanos o sujetos de derechos sociales. El repertorio de demandas y derechos de estos trabajadores, *“como sindicato nos interesa, participar en los temas de calidad, ser considerados y consultados en los aspectos de capacitación, desarrollo económico, desarrollo profesional”*, constituye una verdadera propuesta de cambio en las relaciones empresa trabajadores, pasar de una situación de exclusión a una de inclusión, de una posición de subordinación a otra de equidad, de interlocutor válido o en igualdad de condiciones. Sin embargo, dicho proyecto frecuentemente se frustra por la oposición de la empresa, que utilizando su poder, frena e impide todo intento de cambio, de participación de los trabajadores, de apertura y diálogo. Los entrevistados refiriéndose a esta situación relatan que *“no hay espacio en la empresa para plantear estos temas, la empresa no acepta discutir temas que no sean reivindicativos económicos”*.

La empresa define los contenidos de la interacción con sus trabajadores y al hacerlo cierra definitivamente el paso a otro tipo de demandas laborales que se inscriben en el ámbito interno de lo social y político. En concreto, niegan el objeto de acción del sindicato o aquellas demandas que los trabajadores significan como el propósito de su acción colectiva, que no es otra cosa que crear un entorno de trabajo más horizontal y participativo y, en cuanto a lo económico, una más equitativa participación en la riqueza que contribuyen a generar.

En lo que constituye el relato de la acción sindical, destaca avanzar hacia una organización dialogante e inclusiva, con la finalidad de reducir la desigualdad y asimetría de la relación laboral en virtud de la cual el empresario impone las condiciones, un mejor trato económico y mejores condiciones de trabajo, como asimismo, el respeto a la libertad sindical y el ejercicio de la defensa de la organización de los trabajadores ante conductas y actos empresariales que obstaculizan la acción sindical o ponen en riesgo la existencia de la organización.

La expresión de intereses del sindicato da cuenta del objetivo de acción que la organización significa, una empresa participativa, que incorpore a los trabajadores en su proyecto, en otras palabras, nuevas relaciones laborales y redefinición del rol de los trabajadores en la empresa. Ser reconocidos como sujetos libres, con una voluntad de ser y con derecho a ser tomados en cuenta, al menos, en las decisiones de aquellos temas que sienten como directamente ligados a su condición de trabajadores o que los afectan directamente. Esta perspectiva sindical de cambio de la empresa pone a la organización de los trabajadores en curso de colisión con la empresa que reacciona promoviendo con distintas estrategias, como el temor, las amenazas que crean un ambiente de incertidumbre y deterioran las relaciones entre los trabajadores basadas en la solidaridad y la confianza, la desafiliación de los trabajadores de su organización con la finalidad de desestabilizar y finalmente hacerlo desaparecer. Del discurso de los dirigentes entrevistados, se desprende que el sindicato que no se somete a las reglas, normas y modos de proceder de la empresa, no logra permanecer.

Los dirigentes sindicales denuncian que las empresas impiden, por diversos medios, la acción del sindicato en el objetivo de afectar la permanencia de la organización mediante la desafiliación de los socios, como consecuencia del descontento que se produce entre los integrantes del sindicato y los potenciales socios, por la escasa eficacia del actuar sindical, ***“existe una práctica antisindical en forma permanente, lo que ha impedido la consolidación del sindicato”***. La estrategia de diezmar la representación del sindicato disminuyendo la afiliación afecta negativamente el reconocimiento de la organización de los trabajadores, en los niveles directivos de la empresa, produciendo un deterioro de la imagen del sindicato entre los miembros

del colectivo laboral y socios que ven al sindicato como una organización incapaz de defender los derechos y demandas de los trabajadores.

Otra de las denuncias de los dirigentes se refiere a los intentos de la empresa por distanciar a los socios de la directiva y de la organización y de esta forma producir la desvinculación de los trabajadores de la organización sindical, generando un clima empresarial claramente anti sindicato que, según los dirigentes se manifiesta de diversas formas, tales como: *“un permanente hostigamiento al sindicato y sus dirigentes, impidiendo las reuniones y la difusión de la información sindical a los socios”*. *“Presión constante, permanente a los trabajadores para que no ingresen al sindicato”*. *“Por el continuo hostigamiento al sindicato y despido de trabajadores sindicalizados, en cuatro años hemos perdido prácticamente el 80% de los socios”*.

En síntesis, la organización de los trabajadores, el sindicato, no es una estructura que cuente con el visto bueno de las empresas, es una visita no deseada y que no goza de popularidad en los niveles superiores de la empresa. Esto explica lo que ya antes hemos dicho citando la Encla 2014, solo en el 8,9% de las empresas en Chile existe organización sindical, lo que significa que en la inmensa mayoría de ellas –el 81,8%– no existe sindicato, y lo que es más, la encuesta mencionada señala que en estas empresas no solo no existe sindicato sino que “nunca ha existido un sindicato”.

Asimismo, los datos de la encuesta en referencia, respaldan la visión que los dirigentes entrevistados tienen acerca de los actos y conductas empresariales que se despliegan al interior de las empresas, con la finalidad de afectar negativamente al sindicato, ya sea en su etapa de formación como en la de operación, dejando en evidencia que esta práctica está bastante extendida en el mundo de la empresa. Entre las empresas que realiza este tipo de prácticas abusivas con la finalidad de afectar la existencia y funcionamiento del sindicato, destacan las firmas de tamaño mediano, un 47,7% de ellas realizan actos considerados como anti sindicato o que vulneran el derecho de los trabajadores a organizarse y a actuar sindicalmente. Asimismo, esta mala práctica empresarial de impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical, está presente en el 40% de las grandes compañías y en el 20,4% de las pequeñas empresas.

El actuar empresarial vulnerador del derecho de los trabajadores a la libertad sindical y al libre funcionamiento de los sindicatos, al punto de hacerlos desaparecer o de someterlos, de subordinarlos al poder establecido manteniéndolos bajo el control de la autoridad con la finalidad de hacer inefectivo su funcionamiento, se explica, según los dirigentes sindicales, por una total concentración del poder en manos del empresario. Desde la visión de los dirigentes sindicales, el control unilateral del poder en la organización por el empresario, constituye el freno, el obstáculo al desarrollo sindical en las empresas, una facultad que se le reconoce y tiene su sustento en el derecho de propiedad⁸, dando origen a un desequilibrio de magnitud en las relaciones entre trabajadores y empresario.

Frente a una realidad que excluye a los sindicatos, como organización de los trabajadores, del manejo de cuotas de poder suficientes para ser reconocidos e instalar un diálogo con la empresa en igualdad de condiciones, lleva a los dirigentes a declarar que en su situación actual de impedidos de acceder al poder interno, **“no es fácil ejercer la libertad sindical porque la empresa tiene demasiado poder”**. Otros, reafirmando lo anterior, reconocen y denuncian reiteradamente la existencia de un desequilibrio de poder en la empresa que hace prácticamente imposible el libre accionar del sindicato.

***“La libertad sindical no es posible ejercerla por el desbalance de poder.
La empresa concentra todo el poder”.***

Las reflexiones de los dirigentes insinúan un diagnóstico de las relaciones laborales, de la interacción entre sindicato y de las dinámicas sindicales y de sus contenidos de acción desde la perspectiva del poder en la empresa, lo que le da sustento y sentido al objetivo de transformación que plantean, no tan solo de su ambiente material sino que principalmente del ambiente social. Estos sindicatos sin dejar de demandar mejores condiciones de empleo y trabajo, enfatizan en su dinámica relacional orientada al cambio, a una nueva construcción de las relaciones laborales y una nueva significación de los trabajadores y del trabajo en la empresa.

La mirada del problema y su solución conlleva una propuesta de empresa con un ejercicio democrático del poder y, por tanto, de una nueva y más equitativa distribución de este. Lo anterior supone enfrentar el tema del empoderamiento de los trabajadores desde el libre ejercicio de la libertad sindical, condición básica de la existencia, acción y desarrollo de la organización sindical y de su rol de intermediario en la relación empresa trabajadores. Para la casi totalidad de los dirigentes sindicales cuando se enfrentan a este desbalance de poder que impide toda acción sindical, la ley es insuficiente, carece de la fuerza necesaria para redistribuir el poder en la empresa y establecer un equilibrio en la relación laboral, ***“la ley poco o nada ayuda en la defensa de la sindicalización”***. ***“Las actuales leyes no ayudan en nada a los trabajadores”***. Desde el discurso de los dirigentes entrevistados y que da cuenta de los obstáculos que rodean a la actividad sindical, se entiende su demanda de una redistribución del poder interno en la empresa partiendo por redefinir su fuente de origen y legitimidad.

Los mismos dirigentes de los sindicatos de acción colectiva o social reflexionan acerca de cómo hacer efectiva la libertad sindical, dejando de ser solo una declaración o una simple norma legal impracticable. Su conclusión es que la forma de conseguir este objetivo es el fortalecimiento del sindicato, hoy día debilitado por la escasa afiliación que le impide lograr una masa crítica de adherentes que respalden y den fuerza a la organización.

Los dirigentes coinciden en su diagnóstico. El sindicato se ha debilitado en su accionar por su escasa afiliación, consecuencia de todo tipo de prácticas empresariales en contra de la organización, ***“en estos cuatro años desde que se creó el sindicato, por el hostigamiento permanente del empresario y despidos de trabajadores sindicalizados de los aproximadamente cincuenta socios hoy quedamos solo once”***. Otro señala con molestia evidente, ***“éramos 54 socios, hoy quedamos solo cuatro. La empresa ha logrado dismantelar el sindicato infundiendo temor al despido o bien otorgando mayores beneficios a los trabajadores que se desafilian del sindicato”***.

De dichas declaraciones se desprende una constante lucha del sindicato por subsistir, probablemente orientando todos sus esfuerzos en este sentido, lo que supone también un debilitamiento en su accionar tras su objetivo primordial. Al

parecer algunos si lo han logrado, *“a pesar de las amenazas abiertas o veladas para que los trabajadores no se incorporen al sindicato, hemos logrado doblar el número inicial de socios, de 61 a 126”*.

La Encla 2014 aporta información acerca de la afiliación sindical. Al comparar los distintos segmentos de empresa se observan niveles inferiores de afiliación en las medianas y grandes firmas y también un menor porcentaje total de afiliación igual al 32,7%, confirmando los bajos niveles de representación que ostentan los sindicatos, cuestión que limita su capacidad de interlocución y le resta efectividad a su accionar.

Los datos muestran que la afiliación sindical cae bruscamente en el conjunto de empresas tanto de tamaño mediano como grande. Las grandes empresas son las que exhiben los más bajos porcentajes de afiliación sindical. Apenas un 30% de los trabajadores de este segmento de empresas estaría afiliado a un sindicato.

CUADRO 10

Porcentaje de afiliación sindical, por tamaño de empresa ⁽¹⁾, según sexo de los afiliados ⁽²⁾

Tamaño de la empresa	Porcentaje de afiliación masculina	Porcentaje de afiliación femenina	Porcentaje de afiliación
Pequeña empresa	70,8%	64,6%	68,9%
Mediana empresa	49,2%	37,6%	44,8%
Gran empresa	31,7%	27,1%	29,8%
Total	35,0%	29,1%	32,7%

*Nota: Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores con un único sindicato activo y donde existen trabajadores de cada sexo. Se consideran trabajadores de cargos medios y subordinados y se excluye a las jefaturas superiores.
Fuente: Encla 2014. Empleadores (Cuestionario autoaplicado). Dirigentes Sindicales.*

En la generalidad de las empresas los sindicatos no han logrado la adhesión de la mayoría de los trabajadores de sus empresas al proyecto sindical. Vencer el temor a las represalias de la empresa supone, entre otras cosas, un proyecto sindical capaz de conquistar las voluntades de los trabajadores y transformar los proyectos individuales en colectivos. Reencantar a los trabajadores con los valores de la solidaridad, con la

necesidad de la acción colectiva en la defensa de los derechos laborales y de la ciudadanía, con la revalorización del trabajo y del rol de los trabajadores, con su identidad de trabajadores y los intereses asociados a ella, y con la participación. Reunir a los trabajadores bajo estas ideas y valores, es una tarea aún pendiente de las organizaciones sindicales y sus dirigentes.

Como sindicatos con voluntad de ser y que se orientan hacia un cambio en las relaciones de dominación en la empresa, capturando las necesarias cuotas de poder, entienden que la fortaleza de la organización para promover los cambios se funde o se sustenta en su nivel de representación, único modo de avanzar en la construcción de una empresa más democrática e inclusiva y en relaciones laborales de equilibrio.

“El sindicato tiene claro que para producir un cambio en la empresa y lograr mejores relaciones laborales, debe lograr una mayor adhesión entre los trabajadores”.

La capacidad de acción efectiva del sindicato descansa sin duda en el nivel de representación que logra. Una alta adhesión de los trabajadores de la empresa a la organización contribuye a su posicionamiento en la firma y fortalece su capacidad de interlocución. Un mayor equilibrio en la distribución del poder interno se ve como necesario para estos dirigentes en su objetivo de producir un cambio en la relación entre ambos actores, empresario y trabajadores.

Una empresa hoy sustentable en el tiempo, requiere ser pensada y gestionada como un proyecto común que incorpore los intereses de sus actores, sus experiencias y saberes y el compromiso de sus trabajadores con la competitividad de la firma. En el mundo de los negocios, altamente competitivo, la empresa debe lograr los más altos niveles de productividad convocando a todos sus actores y no desgastarse en conflictos internos que se originan, por lo general, en abusos de poder y en actos discriminatorios hacia sus trabajadores.

“El sindicato sabe que tiene que conseguir una mayor representación entre los trabajadores para producir un cambio en la empresa, disminuir el exceso de poder del empresario, origen de los malos tratos”.

de que son objeto los trabajadores, y lograr relaciones laborales más equitativas”.

La expresión de los dirigentes sindicales apunta a una misión del sindicato transformadora, de cambio, por lo tanto no solo debe actuar en el ámbito de las conquistas materiales, que obviamente son legítimas y necesarias, sino que también en el ámbito de lo social y político en la empresa, en el entendido que desde un cambio profundo de la empresa, en sus estilos de gestión, en el ejercicio y distribución del poder interno, en una mayor integración de los trabajadores, surjan también mejores condiciones de empleo como resultado de un acto reflexivo de todos los actores, asumiendo en conjunto un compromiso mayor y más definitivo con el desempeño de la firma en los mercados.

Los factores que condicionan la libertad sindical

*No te rindas que la vida es eso,
Continuar el viaje, perseguir tus sueños,
Destrozar el tiempo, correr los escombros,
Y destapar el cielo.*

Mario Benedetti

Del relato de los dirigentes sindicales se desprende que la libertad sindical más que un derecho efectivo de los trabajadores, continúa siendo un discurso político jurídico, ***“es obvio que la libertad sindical es solo retórica”***. El ejercicio de la libertad sindical en las empresas se encuentra condicionado o limitado por un conjunto de factores entre los cuales es posible distinguir, desde su origen, aquellos que se vinculan a la empresa como organización, al empresario y la cultura empresarial y a los propios trabajadores.

La empresa

La empresa como organización jerárquica que concentra el poder total en el empresario o en los mandos superiores. Desde esta dimensión organizacional surgen la totalidad de las decisiones, las cuales impactan en los trabajadores como tales, como actores de taller y como sujetos colectivos con intereses y proyectos también colectivos.

En este sentido, es posible ver a trabajadores y empresario, como actores que se sitúan desde su subjetividad en una estructura organizacional que posibilita la concentración del poder y su práctica unilateral desde sus estructuras superiores. De esta forma la empresa, en los hechos, desde la experiencia cotidiana, más allá del discurso, es una organización escindida, en la cual el mando superior ejerce el poder total instalando de este modo una verdadera relación de dominación, desconociendo y obstaculizando el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y presionar por cambios organizacionales que pongan en discusión el tipo de relaciones laborales y su sustento. En este sentido, la organización de los trabajadores es vista por los niveles superiores de la empresa como una amenaza.

El empresario y el habitus empresarial

Según Bourdieu en su teoría de la acción, el habitus es un conjunto de disposiciones para actuar, sentir, pensar y percibir y a partir de las cuales se generan estrategias que pueden estar en consonancia con los intereses y objetivos de sus autores. También podríamos llamar a esto la cultura empresarial.

Al situar a los sujetos en una estructura de dominación, como es el caso de la empresa⁹, e intentar comprender las distintas posiciones que ocupan en la organización y sus habitus, prácticas y estrategias asociadas, podemos entender que el dominador, desarrolla prácticas y estrategias asociadas a la mantención del estatus quo, al control total del poder como sustento de una relación laboral de subordinación y dependencia. Por tanto, los actos empresariales, como conducta objetiva, buscan desarticular e impedir el funcionamiento del sindicato, cuya existencia pone en riesgo el modo de estructuración de la relación laboral, y construye una estrategia para el logro de dicho objetivo conforme con sus intereses. En síntesis, empresarios y trabajadores, como actores que ocupan en la empresa posiciones estructuralmente relacionadas, contraen intereses diferentes que explican su comportamiento, su forma de actuar en la organización y la manera en que se relacionan.

9

Ver Op. Cit Dictamen de la Dirección del Trabajo.

Identidad colectiva

La identidad social se construye desde la capacidad del individuo para reconocerse miembro de un grupo a partir de identificarse como poseedor de rasgos y características comunes a los demás miembros de este. La identidad como sentido de pertenencia a un grupo que posee un repertorio cultural que responde a sus intereses y aspiraciones personales, proceso que supone un ejercicio de reflexión en que el individuo se reconoce como miembro de un grupo. Siendo la identidad, entonces, esencialmente una construcción subjetiva, esta es cambiante. Una vez que los individuos asumen el complejo simbólico cultural del grupo, lo están continuamente resignificando. Esto supone la ejecución de una valoración positiva o negativa de su pertenencia o no a un grupo. Como explicita uno de los dirigentes entrevistados:

“No quieren saber nada del sindicato porque reciben más beneficios si no se sindicalizan que si lo hacen”.

La Encla 2014 ha incursionado en este tema detectando las causas del por qué los trabajadores no se han constituido en sindicato, lo que importa la valoración de los factores a considerar desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores, en este caso, la conservación del empleo y el trato y consideración del empleador, como factores que el trabajador no está dispuesto a arriesgar.

CUADRO 11**Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los trabajadores no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse⁽¹⁾, por tamaño de empresa**

Actitud trabajadores	Pequeña	Mediana	Grande	Total
No ven la utilidad del sindicato	9,2%	20,8%	16,6%	16,7%
Creen que obtienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados	(2)	15,2%	13,1%	12,3%
Actitud negativa de la empresa en el trabajo (hostigamiento, acoso, menoscabo)	(2)	4,8%	5,4%	5,8%
Temor a represalias laborales	33,2%	13,9%	23,8%	21,8%
Otra razón	30,6%	38,5%	34,3%	35,2%
Temor a ser despedido	(2)	5,8%	5,6%	6,2%
No sabe	(2)	1,0%	1,2%	2,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Notas: (1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores. (2) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación; sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales. (3) Solo sindicatos empresa activos.

Fuente: Enclá 2014, Dirigentes.

En las medianas y grandes empresas en porcentajes que superan el promedio total, los trabajadores no valoran positivamente la utilidad del sindicato, señalándola como una de las más importantes razones por la que no lo han constituido. Esta valoración que los trabajadores tienen del sindicato como un ente poco eficaz, da cuenta del escaso compromiso con su organización, asignándole la total responsabilidad, tanto de la conducción del sindicato como de los éxitos y fracasos de la organización, al grupo directivo. La cultura antisindical predominante en las empresas hace difícil fundamentalmente por el riesgo asociado, que los trabajadores establezcan una relación positiva con el sindicato y sus dirigentes, esto es que se incorporen a la organización y participen activamente en la defensa de sus derechos e intereses como trabajadores.

Castells¹⁰, refiriéndose a la identidad colectiva, señala que “los sujetos son el actor colectivo y la construcción de la identidad es su proyecto de cambio social”. El

10

Castells, Manuel. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Editorial Siglo XXI. México. 1999.

cambio, la transformación del entorno social de los sujetos como proyecto colectivo, sería el elemento definitorio de la identidad, lo que le da sentido y diferencia al grupo de pertenencia, lo que lo diferencia de otros grupos. Según Touraine es lo que constituye la transformación del individuo en sujeto, en actor colectivo creador de normas e instituciones, abandonando su condición de simple consumidor de las mismas.

Los dirigentes reconocen en esto una debilidad como colectivo de trabajadores de la empresa, lo que condiciona la construcción y funcionamiento del sindicato como organización social y como organización del cambio; en efecto, la visión del sindicato que la mayoría de los dirigentes entrevistados transmite no hace referencia a una misión de transformación del entorno laboral, de la empresa, sino que a resolver los llamados problemas laborales del día a día, ***“el sindicato es el medio por el cual los trabajadores hacen presente sus problemas a la empresa”***. A la organización sindical los trabajadores le asignan un rol de intermediario o vocero que representa a la empresa las quejas, dificultades y demandas de sus socios.

El sindicato, a partir de las declaraciones de sus dirigentes, es un organismo pasivo, no se constata en los trabajadores una visión del sindicato como agente que promueve la innovación en las relaciones laborales en la empresa, sino que por el contrario refuerza el orden de cosas imperante, no precisamente por desarrollar una acción en este sentido sino por carecer de un proyecto de cambio social, de una identidad como trabajadores con intereses comunes que comparten una utopía de transformación, ***“los socios no participan tanto como debieran”***. ***“A los trabajadores les importa muy poco el sindicato. Son el reflejo de la sociedad de consumo y de la desconfianza”***. ***“Como organización, la verdad es que no funcionamos bien, los socios no participan. El sindicato está entre sus últimas preocupaciones”***.

El dirigente hace ver la falta de lo que llama responsabilidad, especialmente en los trabajadores jóvenes. También se refiere a la carencia en los trabajadores de una conciencia de sus derechos como tal y de intereses comunes lo que impide la formulación y desarrollo de un proyecto sindical de futuro, ***“cuando hay problemas se despierta el interés por el sindicato”***. La actitud inmediatista y utilitarista que los

socios tienen del sindicato, es vista por los dirigentes sindicales y con razón, como el mayor obstáculo para construir un proyecto identitario que redefina la posición de los trabajadores en la empresa. La incapacidad de los actores laborales para constituirse sindicalmente como un grupo de interés con una vocación de cambio, termina por legitimar y fortalecer la identidad del grupo dominante en la empresa y la situación de subordinación del colectivo laboral.

La ley

Según los datos que entrega la Encla 2014, un 44,8% de las empresas que no negociaron colectivamente se vieron impedidas de hacerlo por razones legales, entre las cuales están, el no contar con el número necesario de trabajadores de la empresa y no cumplir con el quorum establecido por ley. Asimismo, los trabajadores mencionan como impedimento para negociar colectivamente en no tener sindicato. Si bien esto no constituye un impedimento legal propiamente tal, si la ley establece como requisito el que los trabajadores se unan con esta finalidad. Por tanto, la mención que hacen los trabajadores de no tener sindicato para negociar con la empresa, debe entenderse como la dificultad que experimentan para cumplir con la exigencia legal de unirse para tal efecto.

CUADRO 12

Cantidad de empresas que no han negociado colectivamente ⁽¹⁾, según tamaño de empresa y razón por la que no ha habido negociación

Razones	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Por imposibilidad legal (hay menos de 8 trabajadores)	11.403	2.008	22	8	13.441
No reunieron el quorum necesario	1.497	1.468	133	31	3.130
Hubo actitud negativa de parte de la empresa	291	268	112	4	674
Los trabajadores no están interesados, prefieren la negociación individual	7.171	13.553	1.740	317	22.781
No hay sindicato	6.170	8.982	2.015	310	17.477
La empresa ofreció mejorías sin negociación	4.388	3.641	789	82	8.900
Temor a perder el trabajo	514	1.375	288	33	2.209
Otra razón	1.000	1.373	136	49	2.558
No sabe	1.307	1.508	227	58	3.099
No responde	440	808	307	64	1.619
Total	34.179	34.985	5.769	944	75.877

Nota: (1) Se excluye a las empresas que negociaron colectivamente en los últimos cinco años.

Fuente: Encla 2014, Trabajadores.

La ley es percibida por la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados, como un instrumento que no está al servicio del actor más vulnerable, los trabajadores. La ley no cumple con su finalidad de proteger al actor más débil en una relación laboral claramente inequitativa, no es un freno efectivo a la conducta empresarial vulneradora.

Las expresiones más socorridas por los entrevistados ante la pregunta de cómo evalúan la ley en su rol de defensa de los derechos de los trabajadores, son del tenor siguiente:

“La ley poco o nada ayuda a la sindicalización”. “La ley laboral no favorece a los trabajadores. Debe cambiarse íntegramente”. “La ley no sirve como está. Por ejemplo, la huelga es un chiste”. “Las leyes que nos rigen no ayudan en nada a los trabajadores y la Inspección hace muy

poco o nada". "La ley no sirve y nadie la hace cumplir. A la empresa no le importa ser multada y continúa con su conducta vulneradora". "La empresa tiene demasiado poder y la ley es insuficiente".

Sin embargo y más allá de estas opiniones que expresan la forma como los trabajadores visionan la eficacia y pertinencia de la ley, la que definen como totalmente insuficiente, incapaz de dar cuenta de una realidad que la supera ampliamente, al punto de declarar algunos que esta sería solo un discurso, están los relatos de los actos empresariales vulneradores de derechos laborales consagrados en la ley, que en su ocurrencia demuestran la incapacidad de la ley laboral o ponen en entredicho su condición de norma protectora, pue señalan reiteradamente que *"la ley no protege a los trabajadores"* y de paso se refieren a la Inspección del Trabajo como un organismo poco efectivo en su tarea de vigilar y hacer cumplir la ley. Solo aproximadamente un 10% de los sindicatos reconocieron a la Inspección como una instancia de apoyo efectivo.

A la visión crítica que los dirigentes tienen de la ley, de su objetivo de proteger a la parte más débil de la relación laboral, agregan el poco conocimiento que la generalidad de los trabajadores tienen de esta y de sus derechos *"una de nuestras carencias es la nula formación sindical. Las leyes laborales y el sindicalismo debieran ser materias obligadas en los colegios"*.

CUADRO 13

Cantidad y porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾ en las que el sindicato realizó las siguientes acciones en representación de sus afiliados durante el último año ^{(2) (3)}

Acciones realizadas por el sindicato	Cantidad	Porcentaje
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	2.702	59,7%
Reclamar a la empresa por los derechos de algún trabajador	2.350	51,9%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	1.220	27,0%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	1.000	22,1%
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	912	20,2%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el Tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	687	15,2%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	640	14,1%
Denunciar el incumplimiento de leyes de protección a la maternidad, acoso sexual, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo	385	8,5%
Denunciar ante la opinión pública algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	310	6,8%
Denunciar o reclamar ante instancias internacionales	65	1,4%

Notas: (1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores. (2) Anterior a la aplicación de la encuesta. (3) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%.

Fuente: Enclá 2014, Dirigentes sindicales.

La visión de la ley como elemento ordenador de la relación social que aseguraba el cumplimiento de los derechos laborales y relaciones más equitativas entre empresa y trabajadores ha dejado de existir, de tener vigencia para los trabajadores. Su validez hoy está puesta en tela de juicio, como también las instituciones que tienen como misión el hacer cumplir las normas. **“La ley que tenemos hoy no sirve”.** **“Las prácticas vulneradoras de la empresa demuestran que es solo un discurso”.** **“Las actuales leyes no ayudan en nada a los trabajadores y la Inspección hace muy poco o nada”.**

Como se puede apreciar en los datos de la tabla precedente, la Encla 2014 también constata este fenómeno señalando que “la mayor parte de los sindicatos radicó su accionar en la empresa y lo hizo por la vía de exigir el cumplimiento del instrumento colectivo vigente (59,7%) o mediante la interposición de un reclamo para defender los derechos de algún trabajador (51,9%)”. También la misma encuesta menciona que los sindicatos accionaron denunciando el incumplimiento de alguna ley laboral (49,1%). La encuesta en referencia, tanto en su versión 2008 y 2011, se refiere a este tema, respaldando las aseveraciones de los dirigentes sindicados.

Los trabajadores tienen una opinión muy crítica de la Inspección del Trabajo en su rol de hacer cumplir la ley. En sus declaraciones se confunde un reparo, una visión de la ley como un instrumento superado ampliamente por la realidad, como un entramado legal obsoleto que ya no es eficiente en el cumplimiento de su objetivo, frenar y sancionar las conductas empresariales vulneradoras, y de la institución que vela por el cumplimiento normativo, como un ente burocrático que no actúa frente a los abusos y actos ilegales de los empleadores. Ley laboral e Inspección del Trabajo son instituciones que están puestas en tela de juicio por los trabajadores y dirigentes sindicales.

Las visiones y enjuiciamiento que los trabajadores hacen, tanto a la ley como a la institucionalidad asociada, constituye una representación del conflicto que caracteriza la sociedad del capitalismo post industrial que instala la libertad de mercados, entre ellos el del trabajo, como la única forma posible de terminar con la desocupación, libertad que pone en tela de juicio los derechos laborales y la ley que protege dichos derechos, marco jurídico que dejaría de tener vigencia en una sociedad con tales grados de libertad. Sin embargo, esta visión de la libertad del mercado y del trabajador es puesta en tela de juicio. Según R. Castel dicha concepción mercadista de la libertad, junto con proclamar la existencia de una falsa oposición entre productividad, competitividad y derechos laborales, contradice la verdad histórica de la libertad de los trabajadores. Su dignidad social se fue construyendo por la mediación del derecho como resultado de la decidida voluntad de los trabajadores de organizarse como un grupo de interés y actuar en forma mancomunada para producir un cambio en su situación, transitar de su condición de individuos sometidos por el sistema, a la de trabajadores con dignidad social. Para

generar este cambio y según R. Castel, “fue necesario que los trabajadores mismos no permanecieran como individuos aislados y se constituyeran en colectivos militantes”¹¹. He aquí la primera y urgente tarea de los dirigentes sindicales. No es la ley sino que la voluntad de ser, lo que hará fuerte a los sindicatos.

Representación y representatividad del sindicato

“No hay buena participación de los socios, el sindicato se activa para la negociación colectiva. De 100 trabajadores de la empresa, el sindicato tiene solo 18 socios”.

Este es un hecho recurrente, una realidad que se presenta en la mayoría de los sindicatos, según el relato de sus dirigentes. Si bien muchos de estos sindicatos lograron constituirse con más del 50% de la dotación de la empresa, han sufrido una merma de proporciones en la afiliación, *“el sindicato era el 60% o más de los trabajadores, 48 socios, y hoy quedamos solo 11”.* *“El sindicato llegó a tener un 75% de los trabajadores como socios”.* *“El sindicato en sus inicios tuvo 54 socios, hoy somos cuatro”.*

Otros, a pesar de la existencia de un entorno de empresa hostil al sindicato, han logrado mantener la afiliación, y en un par de casos aumentarla. *“La empresa tiene 200 trabajadores y el sindicato cuenta ya con 50 socios”.* *“La empresa tiene 100 trabajadores y los socios del sindicato somos 34 y no hemos podido crecer”.* *“El sindicato cuenta con 54 socios de un total de 150 trabajadores”.*

El relato de los dirigentes acerca de la trayectoria de sus sindicatos y del tipo de interacción con la empresa en un entorno de relaciones laborales nada de amigables, sino que francamente hostil, *“hay permanente hostigamiento desde la empresa al sindicato y a sus dirigentes”*, permite concluir acerca de la importancia que tiene en

el desarrollo del sindicato la representación y representatividad que este logra entre los trabajadores de la empresa. La representación y la representatividad del sindicato son factores que tienen una significativa incidencia en la formación y consolidación de la organización sindical, puesto que se vinculan a la capacidad de interlocución de sus dirigentes con la empresa. La representación entendida como la cantidad de adherentes al sindicato, versus la dotación de trabajadores de la empresa, y la representatividad como la capacidad del sindicato para asumir los diversos intereses y demandas del grupo que lo constituye y cristalizarlos en un proyecto común.

Dicho esto, se entiende la estrategia que la empresa despliega para afectar la representación del sindicato, impidiendo la sindicalización de los trabajadores, atemorizándolos de manera directa o velada con la amenaza de despido, *“el hostigamiento, la amenaza y el despido han diezmado el sindicato”*. *“Existe campaña del terror y hostigamiento en la empresa para evitar la sindicalización”*. *“Logramos organizarnos nuevamente y la empresa despidió al 80% de la planilla”*. *“La empresa tiene un doble discurso, por un lado acoge alguna de nuestras demandas y por el otro presiona a los trabajadores para que no se sindicalicen”*.

La empresa también acciona afectando la representatividad del sindicato, distanciando los intereses de los trabajadores de los de su organización, mediante el expediente de entregar mayores beneficios a aquellos que no pertenecen al sindicato o dejan de pertenecer. *“La empresa hace ofrecimientos a los trabajadores para que se retiren del sindicato”*. *“La empresa se ha dedicado a comprar a los trabajadores entregándoles el doble de beneficios a los que renuncian al sindicato”*.

Las estrategias empresariales buscan no solo impedir la sindicalización sino que, además, frustrar los intentos de los dirigentes sindicales para unir intereses y demandas diversas de los trabajadores, consensuar y poner en marcha un proyecto sindical. No en vano la Encla 2014 señala que los dirigentes sindicales declaran que en más de un 30% de las empresas los trabajadores no se sindicalizan porque no ven la utilidad del sindicato y porque creen obtener mayores beneficios de la empresa no estando sindicalizados. Asimismo, afirman que en un tercio de las empresas (33,3%), los trabajadores no se sindicalizan por temor a consecuencias negativas en su trabajo, entendiendo por estas el hostigamiento, acoso y menoscabo,

como también declaran que los trabajadores experimentan temor a ser objeto de represalias y a ser despedidos.

Afectar la representación y la representatividad sindical es dañar la capacidad de interlocución del sindicato, la capacidad de sus dirigentes de ser escuchados y reconocidos como oponentes o internuncios válidos en los procesos de diálogo y negociación.

Comentarios

La libertad sindical es una relación social, por tanto, se construye y garantiza colectivamente. En este sentido, la libertad sindical no es otra cosa que un proceso de empoderamiento de los actores con la finalidad de generar un cambio en su entorno, formulando reivindicaciones y encausando demandas. Como proyecto de cambio social, la libertad sindical en la empresa pone en discusión el orden social establecido, sus fuentes de legitimidad y su estructura de autoridad, de aquí que su ejercicio constituya una relación de fuerza entre los actores de la organización, empresarios y trabajadores, en el objetivo de definir las reglas de convivencia. No obstante, la característica relacional de la libertad sindical está condicionada por la libertad de otros sujetos, es decir, por la autonomía y dependencia relativa de los actores de la empresa en sus relaciones recíprocas.

Dicho esto y dejando en claro la total funcionalidad de la norma jurídica que reconoce la libertad sindical como un derecho de los trabajadores sobre el cual descansa la existencia misma del sindicato, su funcionamiento efectivo tiene obstáculos de distinto origen, los cuales se vinculan a los actores principales de la relación laboral, empresarios y trabajadores. En la generalidad de los casos, el relato sindical hace referencia a la existencia de una cultura empresarial antisindical, la cual se expresa en una decidida oposición a la constitución y funcionamiento de los sindicatos en sus empresas.

Un nuevo agente de poder surge en la empresa, el sindicato, cambiando radicalmente el sistema de relaciones entre trabajadores y empresario, lo que es visto por este último como una amenaza al orden establecido y por tanto a sus intereses. Tal situación genera inevitablemente una actitud empresarial contraria que discute el intento de los trabajadores de constituirse, negando toda legitimidad a tal acto o ejercicio de la libertad sindical. En algunos casos esta oposición se traduce en actos extremos que denotan una visión o concepción absolutamente negativa del sindicato.

“La reacción de la empresa fue acusar a todos los trabajadores de alta traición y durante dos años la empresa se negó a reconocer al sindicato y a sus dirigentes”.

“Diez y seis años después del primer intento de sindicalizarse y en el cual la empresa despidió casi a la totalidad de los constituyentes, 20 de 25, lograron aunque con temor y a escondidas del empresario, constituirse en sindicato gracias a que el Párroco del sector nos facilitó para el efecto, un salón parroquial”.

Entre los obstáculos al ejercicio de la libertad sindical, cuyo origen está en los propios trabajadores, destaca la incapacidad del grupo de trabajadores de constituir identidad colectiva y, consecuentemente, de construir y llevar adelante un proyecto de cambio de su entorno y de su rol como trabajadores en la empresa. Un nuevo equilibrio del poder en la empresa no depende principalmente de la ley sino que de la capacidad de los propios trabajadores para superar la ideología de la individualidad, que pretende mantener la condición de los trabajadores como individuos aislados y sometidos, constituyendo unidad colectiva, sindicatos capaces de consensuar y llevar adelante un proyecto común y construir un sindicalismo libre e independiente de fuerzas o grupos foráneos, generalmente exponentes de intereses ajenos a los del segmento de trabajadores.

Por último, es necesario referirse a un obstáculo efectivo a la sindicalización y a la libertad sindical que tiene su origen en el nuevo sistema económico. Las transformaciones ocurridas en el mundo de las empresas y de la economía y que

han posicionado al mercado como el agente regulador de las relaciones sociales, han impactado en el sistema de relaciones laborales, las cuales se han mercantilizado al punto de desestabilizar las relaciones de trabajo y por tanto la posición de los trabajadores en la empresa. Esto ha traído como consecuencia la emergencia de un amplio segmento de trabajadores que experimentan una creciente inestabilidad en su relación de trabajo, como también incertidumbre respecto de su futuro, lo que ha afectado indudablemente su capacidad para construir en sus empresas, y desde posiciones inestables, un proyecto sindical que incorpore los intereses de todos los miembros del colectivo laboral.

No obstante lo anterior, el desafío actual para los trabajadores, en una economía de mercado, es mantener y perfeccionar normas laborales que aseguren la plena vigencia de sus derechos y libertades, tanto individuales como colectivos, entre ellos el de sindicalización y de la libertad sindical, cerrando el paso de este modo a los intentos de involución de distinto origen, que buscan retornar el trabajo y a los trabajadores al estado de servidumbre que imperaba en la sociedad preindustrial. Bajo el pretexto de la plena libertad del trabajador se pretende que por sí mismo y sin intermediario ni protector alguno, negocie las condiciones de su empleo, reafirmando de este modo la idea del liberalismo de la no vigencia de las normas laborales, del derecho del trabajo, que históricamente ha contribuido a una mayor libertad de los trabajadores, dejando atrás el estado de servidumbre del trabajo imperante en la sociedad preindustrial, en suma, sin desconocer la utilidad del trabajo, ha permitido reconocer algo más importante, la dignidad del trabajador. Como señala R. Castel “fue el derecho del trabajo, el medio para negociar cierta libertad para los trabajadores en oposición al estado de servidumbre que caracteriza a la mayoría de las situaciones de trabajo anteriores a su regulación por el derecho”¹². Por cierto que esto fue posible desde el momento en que los trabajadores abandonaron su condición de individuos aislados (o libres, según el discurso neoliberal) y se unieron, se organizaron en colectivos de acción en defensa de sus derechos y libertades. En otras palabras, desde el momento en que tomaron conciencia del poder de la acción colectiva.

Sin embargo, hoy podemos apreciar que las dinámicas que sustentan la sociedad de mercado y que se manifiestan en el mundo del trabajo no son precisamente las de carácter solidario, muy por el contrario, hoy atraviesan la sociedad las dinámicas individualistas de corte neoliberal. El valor de la común defensa de los derechos laborales, de la comunidad de intereses y de la acción colectiva en el mundo del trabajo, la participación mayoritaria de los trabajadores en colectivos laborales militantes que significó para los trabajadores ser reconocidos como ciudadanos con todos sus derechos, se han desdibujado, afectando negativamente la representación del sindicato y, por tanto, el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Una falsa dicotomía se ha instalado en la sociedad actual, la oposición entre derechos laborales y productividad, derechos laborales y competitividad, lo cual ha traído como consecuencia que el factor trabajo sea el único sujeto de transformaciones, el único que ha estado permanentemente expuesto a cambios con la finalidad de asegurar el éxito de la empresa en los mercados. Cambios que han traído como consecuencia la instalación de una dinámica de descolectivización y consecuentemente de desprotección e inseguridad para los trabajadores. En efecto, a menor sindicalización mayor exposición individual del trabajador al poder empresarial, mayor inequidad en la relación laboral y mayor riesgo social.

Si bien en las sociedades de la modernidad dominadas por el discurso neoliberal del mercado como el regulador de las relaciones sociales, el Estado que, según R. Castel¹³, es la instancia del colectivo por excelencia, continua siendo el responsable de la cohesión social, por tanto, no puede ser un árbitro neutro entre los interlocutores sociales, en otras palabras, entre empresa y trabajadores. En el contexto de una relación social de desequilibrio, opta por los actores que en dicha relación se presentan como objetivamente más vulnerables, vale decir, los trabajadores.

Consecuentemente, entonces, es conveniente una acción más decidida, más proactiva y orgánica de los organismos del Estado que tienen la misión de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, no tan solo en lo que a acciones protectoras

se refiere, las cuales sin duda deben ser repensadas en orden a una mayor efectividad, sino que también acciones de orientación y capacitación, tanto a los trabajadores y a los sindicatos de trabajadores, como también a los empleadores. Lo anterior pasa por poner en marcha desde la Dirección del Trabajo, una estrategia que tenga como finalidad instalar urgentemente en las empresas una visión moderna de las relaciones laborales y de los sindicatos, basadas en la solidaridad y el compromiso.

Asimismo, promover conductas que disminuyan el distanciamiento existente entre los actores al interior de las empresas, especialmente entre los niveles superiores y el colectivo de trabajadores. Una campaña de educación que tenga como objetivo que los actores laborales disocien las relaciones laborales de una lógica política al interior de las empresas, promoviendo la idea de que ambos, empresario y trabajadores, son sujetos de derechos en distintos ámbitos de su quehacer, en el contexto que las sociedades modernas se orientan cada vez más hacia la universalización del derecho y la moral como principio de regulación de la convivencia social.

Instalar a través del diálogo y la conversación entre los actores una orientación normativa acorde con la idea de derechos, como asimismo avanzar en el desarrollo de instrumentos que posibiliten el diálogo entre los actores, con la finalidad de acordar solución a los problemas de las relaciones de trabajo y de las condiciones en que este se desarrolla.

Promover decididamente, entre los trabajadores de todos los segmentos empresariales, en conjunto con las organizaciones sindicales superiores, la sindicalización y el valor de la solidaridad y la acción común en la defensa de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, contribuyendo de esta forma a desindividualizar las relaciones de trabajo y, por tanto, a disminuir el desequilibrio que caracteriza la relación entre empresa y trabajadores. Como resultado de la organización colectiva de los trabajadores, este dejará de ser un individuo aislado, un actor carente de poder alguno, que situado en una posición de subordinación y dependencia, el nombre jurídico de la servidumbre, deja de ser visualizado en una relación cara a cara con su empleador, donde este unilateralmente define las condiciones de empleo y será el sindicato el que negocie con la empresa las condiciones de empleo y trabajo de todos los actores laborales.

Bibliografía

- Arellano, Pamela. Carrasco, Camila
Las empresas en Chile por tamaño y sector económico del 2005 a la fecha.
Unidad de Estudios. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
Santiago. 2015.
- Baltera, Aguilar y Dussert
Los derechos laborales en la pequeña empresa. Una mirada desde los empresarios. Cuaderno de investigación N°28. Dirección del Trabajo.
Departamento de Estudios. Santiago.2006
- Bourdieu, Pierre
Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama.
Barcelona. 1997.
- Castells, Manuel
La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Editorial Siglo XXI.
México. 1999
- Castel, Robert
El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 2010
- Dirección del Trabajo
Dictamen N° 284/14 del 11 de enero de 1996.
- Encla 2014. Santiago. Enero 2016.
- Dirección del Trabajo Departamento de Estudios
Compendio de Series Estadísticas 1990-2014.
- Fernández, C. J, Ibáñez, R. & Romero, P.
(2012). *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico.* Madrid: Editorial Grupo 5.

Habermas, Jürgen

Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus Humanidades. España 1998.

El discurso filosófico de la modernidad. Editorial Taurus. Madrid. 1993.

Köller, H. D. & Martín Artiles, A.

(2010). *Manual de Sociología del Trabajo y Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

La ley Actualidad

La libertad sindical y el convenio 87 de la OIT. Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica N°1, año 15, enero de 1999. Madrid

Luhman, Niklas

Poder. Editorial Anthropos. Barcelona. 1995.

Ramos, Claudio

La transformación en la empresa chilena. Una modernización desbalanceada. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Sen, Amartya

Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta. Buenos Aires. 2000.

Simmel, George

(1917). *Cuestiones Fundamentales de Sociología*. Editorial Gedisa. Barcelona. 2002.

2002. *Sobre la Individualidad y las formas sociales. Escritos Escogidos*. Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires. 2002.

Touraine, Alain

Crítica a la modernidad. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1998