



Prácticas antisindicales: una dinámica interaccional descolectivizadora

Prácticas antisindicales: una dinámica interaccional descolectivizadora

Pablo Baltera Santander

Sociólogo U.C.

Patricio Muñoz Navarrete

Abogado. Máster en Políticas de Trabajo y
Relaciones Laborales

Santiago, octubre 2017

***Prácticas antisindicales: una dinámica
interaccional descolectivizadora***

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

Registro de Propiedad Intelectual: A-286981
ISBN: 978-956-9661-65-5

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile
Elaborado en 2016
Publicado en 2017

Printed in Chile / Impreso en Chile

Índice

■ ANTECEDENTES	7
■ MARCO CONCEPTUAL	23
■ MARCO METODOLÓGICO	27
<i>Justificación o relevancia del tema</i>	
<i>Definición del objeto de estudio</i>	
<i>Objetivos</i>	
■ PLAN METODOLÓGICO	31
<i>Tipo de estudio</i>	
<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>	
■ RESULTADOS Y ANÁLISIS	35
<i>La configuración del sindicato como proceso relacional</i>	
<i>Repertorio de la acción sindical</i>	
<i>Dinámica sindical</i>	
<i>Lógicas de identificación, cooperación y movilización sindical reivindicativa</i>	
<i>Modos de subjetivación laboral</i>	
■ COMENTARIOS FINALES	107
■ BIBLIOGRAFÍA	119

La colectivización de las relaciones de trabajo permite el desarrollo de estrategias personales, y es la consolidación de las condiciones laborales lo que permite no ser tragado por el trabajo.

Robert Castel (2009; 2010)

Antecedentes

Las prácticas interaccionales empresa-trabajadores de carácter descolectivizador o de reindividualización de las relaciones de trabajo están caracterizando a la sociedad postindustrial. Las necesidades de flexibilidad de las empresas con la finalidad de obtener la suficiente movilidad para adaptarse a los cambios del mercado han generado una dinámica de descolectivización con claros efectos tanto en la organización del trabajo como en las relaciones laborales. En lo que a la organización del trabajo se refiere, destaca la instalación de la individualización creciente de las tareas. En cuanto a las relaciones de trabajo consecuentemente se camina hacia una individualización progresiva de las relaciones laborales, imponiendo la relación “cara a cara” entre empresario y trabajador. En este contexto los trabajadores ven alejarse sus posibilidades de organizarse en colectivos militantes desde donde defender sus derechos frente a una empresa que busca asegurar una relación individuada con los trabajadores, bloqueando todo intento de los trabajadores por colectivizar la relación laboral.

Entre las estrategias descolectivizadoras de las empresas destacan las llamadas prácticas antisindicales, caracterizadas según el Art. 289 del Código del Trabajo como las acciones que atentan contra la libertad sindical, vale decir, contra el derecho de los trabajadores a organizarse en colectivos militantes, actuar organizadamente y a participar del sindicato; estos procedimientos tienen un registro no despreciable en las bases administrativas de denuncias de la Dirección del trabajo. En el periodo considerado se detectan 4.666 denuncias.

Del examen de los datos estadísticos de denuncias por el concepto de prácticas antisindicales se constata que dichas prácticas empresariales descolectivizadoras se presentan en todos los sectores de actividad económica concentrando el mayor número de denuncias por vulneración al ejercicio de la libertad sindical en siete de ellos: 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 servicios, actividades no especificadas y el sector de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales según Actividad Económica. Años 2014, 2015 y 2016 (a septiembre)

Actividad económica	2014	2015	2016	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	24	31	24	79
Pesca	12	15	5	32
Explotación de minas y canteras	33	48	17	98
Industria manufacturera	190	170	99	459
Suministro de electricidad, gas y agua	6	7	13	26
Construcción	163	198	146	507
Comercio	175	207	113	495
Hoteles y restaurantes	51	73	32	156
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	348	305	221	874
Intermediación financiera	34	46	14	94
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	245	237	181	663
Administración pública y defensa	5	7	6	18
Enseñanza	81	68	61	210
Servicios sociales y de salud	21	23	17	61
Hogares privados con servicio doméstico	2	2	5	9
Otras actividades de servicios comunitarios	85	94	59	238
Actividades no especificadas y otras	177	247	223	647
Total	1.652	1.778	1.236	4.666

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Los sectores del transporte, comercio, actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler, y la industria manufacturera, concentran la mayor cantidad de denuncias por vulneración al derecho a la libertad sindical durante el periodo 2014-2016, acumulando una cantidad de 2.491 denuncias equivalentes a 53,3% del total del periodo. Lo que ubica a las empresas de estos sectores de actividad económica como las principales infractoras de las normas que consagran uno de los derechos fundamentales en el trabajo, el de la libertad sindical. Como señala el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 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.

A partir de los datos de sindicalización de la Encla 2014 por rama de actividad económica, y expuestos en la tabla siguiente, se constata la relación positiva que existe entre la mayor incidencia de denuncias por prácticas empresariales en contra del sindicato y empresas con sindicato. Ambas variables por rama de actividad.

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.

Distribución y porcentaje de empresas con sindicato¹, según rama de actividad económica

Actividad económica	Distribución (%)	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,5	3,6
Pesca	1,0	17,2
Explotación de minas y canteras	1,7	17,7
Industria manufacturera	17,7	10,6
Suministro de electricidad, gas y agua	1,8	40,9
Construcción	5,3	3,4
Comercio	8,6	4,1
Hoteles y restaurantes	11,7	20,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,4	9,8
Intermediación financiera	1,8	7,9
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	16,2	10,0
Enseñanza	11,3	13,1
Servicios sociales y de salud	4,1	16,3
Otras activ. de serv. comunit., sociales y personales	6,9	17,6
Total	100	8,9

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores.
Fuente: Encla 2014., Dirigentes sindicales.

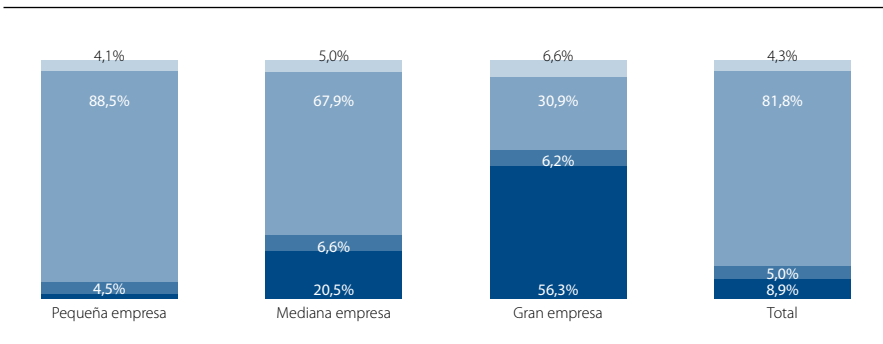
Al observar los datos administrativos de la Dirección del Trabajo y la información entregada por la Encla 2014 se constata que la cantidad de denuncias por prácticas antisindicales varía significativamente por segmento de empresas, el segmento de las grandes empresas concentra la mayor cantidad de denuncias por prácticas antisindicales junto con concentrar el mayor número de unidades con sindicato. Del total de denuncias en el periodo considerado, el 72,3% de estas se concentra en la gran empresa.

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales por tamaño de empresa. Años 2014, 2015 y 2016 (2016 hasta el mes de septiembre)

Tamaño de la empresa	2014	2015	2016	Total
Micro	24	21	18	63
Pequeña	79	81	91	251
Mediana	315	330	222	867
Grande	1.137	1.210	750	3.097
Total	1.555	1.642	1.081	4.278

Fuente: Registros de contribuyentes correspondientes formulario 1.879 del año comercial 2014. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Distribución de empresas por tamaño¹, según existencia actual y pasada de sindicatos²



■ Existe al menos un sindicato ■ Existió al menos un sindicato ■ Nunca ha existido un sindicato
 ■ No hay antecedentes de sindicatos previos

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores.

(2) Unión de casos entre la base trabajadores (empresas sin sindicatos) y la base de dirigentes sindicales.

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, dirigentes sindicales.

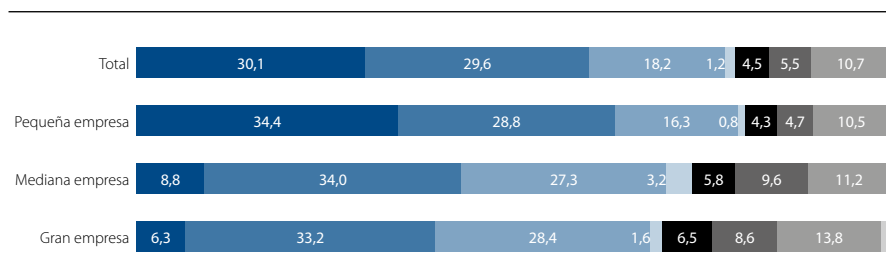
De acuerdo con los antecedentes de la Encla 2014, las grandes empresas en un porcentaje igual al 65,3% tienen sindicatos activos. A una distancia significativa se encuentran las medianas empresas, ya que solo el 20,5% de ellas tiene sindicato. Por último, la encuesta constata que apenas en el 2,9% de las pequeñas empresas existe sindicato.

Un dato interesante que entrega la Encla 2014 en relación con el tema de las prácticas antisindicales y que confirma lo dicho en el párrafo anterior, es que durante el último año en el 4,3% de las empresas sin sindicato los trabajadores intentaron constituir uno, por cierto, sin resultado positivo. La Encla 2011 también incursionó en este tema, detectando que el intento de los trabajadores por constituir sindicato, con resultado negativo, se presentó en el 6,5% de las empresas que no cuentan con esta organización.

Los datos al respecto entregados por la encuesta ya citada, por tamaño de empresa, señalan que el intento de los trabajadores por constituirse en sindicato se efectuó en el 10,3% de las grandes empresas sin sindicato, en el 7,6% de las medianas y en el 3,6% de las pequeñas empresas, segmento empresarial, este último, en que los trabajadores no están organizados sindicalmente.

Los datos de la encuesta citada hacen mención a las razones del porqué no se logró constituir el sindicato en las empresas en que trabajadores intentaron su organización, como se puede apreciar en el gráfico siguiente, un porcentaje importante de las razones entregadas se vinculan al temor de ser despedidos, a la actitud negativa de la empresa a la formación del sindicato.

Distribución de empresas por tamaño¹, según principal razón por la que no se ha formado sindicato (%)



- No hay suficientes trabajadores
- No hay interés porque no ven la utilidad de un sindicato
- Los trabajadores/as creen que obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados
- Hay actitud negativa de la empresa en el trabajo
- Temor a represalias laborales
- Temor a ser despedido
- Otra razón
- No sabe

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores.
Fuente: Encla 2014, Trabajadores.

Al observar el gráfico que antecede se puede constatar que las declaraciones de los dirigentes sindicales respecto de lo que sucede en sus empresas en este tema es recogido también por la Encla en las empresas de la muestra estudiada, lo que afirma la veracidad de las declaraciones de los mencionados dirigentes. Al efecto, el 9,8% de las razones que entregan los trabajadores del porqué no se ha formado sindicato, se vinculan al temor, al riesgo de sufrir consecuencias en el trabajo que no se desea experimentar. Asimismo, en las medianas empresas estas razones alcanzan al 18,6% y en las grandes empresas al 16,7%. Todo esto configura un escenario desfavorable para la sindicalización en las empresas. Por cierto, y como se señala en la Encla, “no es posible establecer si estos temores se desprenden de experiencias previas al interior de la propia empresa o responden a un imaginario de carácter más general en el que la figura del sindicato lleva aparejada más riesgos que beneficios”. Sin embargo, las declaraciones de los dirigentes del estudio acerca de su propia experiencia ponen en discusión las aprehensiones de la Encla.

Si bien y como señala textualmente la propia encuesta en referencia, “sobresale el temor a perder el empleo (20%) y a ello se añade el temor a ser objeto de represalias laborales de parte de la empresa (9,4%)”. Pero estas no son las únicas variables que estarían interactuando en los trabajadores al momento de decidir incorporarse como actores en el proceso de constitución del sindicato o permanecer indiferentes ante este acto legítimo de libertad sindical. También la encuesta señala otras razones que en un porcentaje importante fueron mencionadas por los trabajadores, como las dificultades que encuentran para reunir el número necesario de adherentes para completar el cuórum exigido por la ley para constituirse en sindicato (21,4%).

La pregunta que hay que hacerse aquí es acerca de la razón que impide completar el cuórum para organizarse sindicalmente. Por cierto, entre ellas estarían el temor a represalias de parte de la empresa, el desinterés de los trabajadores que no perciben la utilidad del sindicato o la creencia instalada en un número de trabajadores de que se obtienen los mismos beneficios o mayores, sin pertenecer al sindicato. Esto último se vincula a una práctica bastante extendida en las empresas de hacer partícipes de los beneficios conseguidos por el sindicato para sus asociados en la negociación colectiva a todos los trabajadores de la empresa sin distinción.

Los datos expuestos muestran la presencia de una disposición negativa de la empresa hacia el sindicato. De un desacuerdo de la empresa respecto de la organización de los trabajadores en sindicato y de su consecuente oposición activa y rechazo a todo intento de los trabajadores de ejercer su derecho a la libertad de sindicalización.

Las razones entregadas por los trabajadores en la encuesta mencionada y otras como la que dice relación con no ver la utilidad del sindicato, que también se asocia con la extensión de beneficios y un mejor trato del empleador hacia los trabajadores no sindicalizados, dan cuenta de un escenario nada de favorable para la tarea de completar el cuórum necesario para constituirse en un colectivo de acción en la defensa de los derechos laborales que los trabajadores consideran amagados en las empresas. La sindicalización se presenta para los trabajadores como un objetivo difícil de lograr pero necesario para la defensa de sus intereses.

El propósito de la constitución del sindicato fue enfrentar colectivamente el mal trato a los trabajadores, las malas prácticas empresariales de autoritarismo, abusos y malos tratos, y la política de la empresa de despidos permanentes e injustificados. Asimismo, una de las tareas del sindicato fue defender los derechos básicos de los trabajadores e intentar conseguir algunos beneficios también considerados como básicos.

El sindicato surge para defender los derechos laborales, demandar a la empresa el respeto a la ley, el cumplimiento pleno de la normativa laboral vigente, asimismo, enfrentar colectivamente y desactivar la política empresarial de abusos y malos tratos a los trabajadores.

Los trabajadores decidimos organizarnos en sindicato para defender colectivamente los derechos laborales, enfrentar los malos tratos y abusos de la empresa, tales como ausencia de contrato de trabajo, no pago de horas extras, descuentos indebidos en los salarios, no pago de locomoción y despido de trabajadores con fuero.

El manejo unilateral de la empresa y especialmente de las relaciones laborales impide la participación de los trabajadores incluso en aquellos temas que los afectan directamente o vinculados con sus derechos e intereses. Consecuentemente con este entorno poco amigable los trabajadores sienten la necesidad de organizarse en colectivos para la defensa de sus derechos. Esta particular política de las empresas hacia los trabajadores, “la mala calidad de los vínculos entre empresa y sindicato” que señalan algunos especialistas en el tema como el profesor y Ph.D.IESE Carlos Portales E., director Cátedra UC-Carlos Vial Espantoso, “es decisiva en la velocidad y calidad de nuestro progreso”. Siguiendo al profesor Portales, la mala calidad del vínculo entre empresa y sindicato tiene su origen en la desconfianza entre los actores de la organización y en la falta de equidad, de igualdad, lo que termina siendo un obstáculo a la productividad. Confianza, igualdad, y productividad es el círculo virtuoso de la empresa moderna. Por el contrario, la falta de confianza, igualdad o equidad no favorecen la productividad y frenan el desarrollo de la empresa y del país.

El profesor hace un llamado a empresarios y ejecutivos a una creación conjunta de valor mediante una nueva forma de relacionarse, de vincularse con los dirigentes sindicales y trabajadores, instalar un estilo de gestión más horizontal, más integrador y superar los estilos de dirección basados en la verticalidad del poder². Niveles superiores de igualdad redundará en un mayor compromiso de las personas con su trabajo, lo que potenciará la productividad y la competitividad, afirma el profesor Portales.

2 Portales, Carlos E. Co-Construcción Laboral: Nuestro único camino posible al desarrollo. MBA-UC Escuela de Administración. Diario *El Mercurio* de Santiago. 5 de diciembre de 2015.

Porcentaje de empresas que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos vigentes¹, sobre el total de empresas con instrumentos vigentes, por tamaño de empresa²

Tamaño de la empresa	Porcentaje
Pequeña	63,1
Mediana	71,1
Grande	68,4
Total	68,1

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta.

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes como para realizar una estimación.
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores).

Decisión empresarial que, según los dirigentes sindicales del estudio, constituye una práctica habitual de las empresas con la finalidad de abortar el intento de los trabajadores de organizarse. Los datos de la Encla 2014 señalan que la opinión de los dirigentes sindicales no está alejada de la realidad, ya que las empresas con negociación colectiva en un porcentaje mayoritario (68,1%), extienden los beneficios obtenidos por los sindicatos a los trabajadores que no forman parte de tal organización. Dicha práctica en los hechos se constituye en un factor que configura un escenario desfavorable para la sindicalización. Hay quienes opinan que esta afirmación no es correcta porque los trabajadores no se sindicalizan para negociar sino que para defender derechos laborales.

Sin embargo, las principales motivaciones que según los dirigentes están a la base de la organización de los trabajadores en colectivos de acción, constituyen derechos que se plantean y acuerdan en la negociación colectiva, aunque algunos de ellos estén consagrados y normados en la ley, como es el caso de los vinculados al tema de la salud y seguridad, la jornada de trabajo u otros como incentivos ligados a la producción y beneficios o bonos.

Como se verá en el cuadro siguiente, la Encla recoge antecedentes al respecto que respaldan la información entregada por los dirigentes sindicales acerca de las motivaciones principales que tuvieron los trabajadores para organizarse en

colectivos militantes con el propósito de defender sus llamados derechos básicos y beneficios.

Porcentaje de empresas, con uno o más instrumentos colectivos vigentes¹ por tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva²

Beneficios pactados	Existe uno o más instrumentos colectivos vigentes (%)		
	Sí	No	No sabe
a. Apoyos a la capacitación de los trabajadores	37,8	55,5	6,7
b. Medidas para el mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	31,7	61,6	6,7
c. Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	46,4	46,9	6,7
d. Mejoras en los mecanismos de participación y de información	35,7	57,6	6,7
e. Cambios en jornadas de trabajo	15,9	77,2	6,9
f. Vacaciones por antigüedad	31,2	62,0	6,7
g. Bonos de colación	45,5	47,8	6,7
h. Indemnización por retiro voluntario o jubilación	34,2	59,1	6,7
i. Jornada parcial o flexible para mujeres trabajadoras	16,1	77,2	6,7
j. Beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación (Ej. extensión horario de amamantamiento, salas de extracción de leche, etc.)	22,1	71,1	6,7
k. Otros beneficios de importancia	35,5	57,7	6,7

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta.

(2) Opción de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes son calculados sobre el total de empresas que declara información en cada uno de los beneficios pactados.

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores.

En el 31,7% de las empresas se pactó medidas en torno al tema de la seguridad y salud de los trabajadores, en el 15,9% cambios en la jornada, en el 16,1% jornada parcial o flexible para trabajadoras, en el 46,4% de las empresas se pactó beneficios como el de incentivos a la productividad y en el 45,5% otros beneficios como bono de colación.

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales según Actividad Económica. Años 2014, 2015 y 2016³

Actividad económica	2014	2015	2016	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	24	31	24	79
Pesca	12	15	5	32
Explotación de minas y canteras	33	48	17	98
Industrias manufactureras	190	170	99	459
Suministro de electricidad, gas y agua	6	7	13	26
Construcción	163	198	146	507
Comercio	175	207	113	495
Hoteles y restaurantes	51	73	32	156
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	348	305	221	874
Intermediación financiera	34	46	14	94
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	245	237	181	663
Administración pública y defensa	5	7	6	18
Enseñanza	81	68	61	210
Servicios sociales y de salud	21	23	17	61
Hogares privados con servicio doméstico	2	2	5	9
Otras actividades de servicios comunitarios	85	94	59	238
Actividades no especificada y otras	177	247	223	647
Total	1.652	1.778	1.236	4.666

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Los datos administrativos de la Dirección del Trabajo respecto de denuncias de los trabajadores por las prácticas antisindical que surgen desde la empresa, no hacen más que dar cuenta de las limitaciones y obstáculos que se les presentan a los trabajadores para ejercer su derecho a organizarse y actuar sindicalmente. Estos datos nos permiten profundizar desde distintos aspectos o variables, como el tamaño de empresa, el sector de actividad económica, el accionar empresarial con la finalidad de abortar los intentos de los trabajadores de organizarse en

colectivos militantes, es decir, de organizarse para actuar sindicalmente en la defensa de sus derechos y en pos de un cambio en las relaciones laborales y por tanto de su posición subordinada en los ámbitos de poder de la empresa o como los dirigentes entrevistados mencionan frecuentemente entre los motivos que los impulsaron a organizarse sindicalmente, “de terminar con los abusos en las empresas y los malos tratos”.

Sectorialmente las denuncias por prácticas empresariales que afectan tanto la constitución como el funcionamiento de las organizaciones sindicales tienen un comportamiento significativamente desigual y, por tanto, la incidencia de estas malas prácticas tendría también variaciones importantes en los trabajadores de las empresas de los distintos sectores de actividad económica que intentan organizarse sindicalmente y actuar como tal.

De acuerdo con el porcentaje de denuncias registradas, el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones es el que tiene el más alto registro de denuncias (18,7%), durante el periodo considerado, por tanto representa el segmento de empresas donde los trabajadores experimentan en mayor medida dificultades para organizarse sindicalmente y defender como colectivo sus derechos e intereses frente a la empresa.

Destacan también como firmas ejecutoras de acciones que dificultan a los trabajadores el organizarse en colectivos militantes o de acción, las empresas de los sectores de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (14,2%), las empresas de los sectores de construcción (10,8%), del comercio (10,6%) y de las industrias manufactureras (9,8%). Las empresas del resto de los sectores presentan porcentajes más bajos de denuncias en este tema, como el de servicios comunitarios con 5,1% de las denuncias, el sector de la enseñanza con el 4,5% y, por último, las empresas del sector de hoteles y restaurantes con el 3,3% de las denuncias.

A partir de las diferencias significativas de las denuncias por sector de actividad, vemos que los trabajadores de las empresas de los distintos sectores están sometidos en forma diferenciada a la conducta empresarial descrita como obstaculizadora del legítimo derecho a organizarse sindicalmente.

Asimismo, se puede apreciar en la tabla expuesta anteriormente que estas conductas empresariales descritas y observadas en su comportamiento anual, muestran una clara tendencia ascendente.

La información recogida en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo entrega antecedentes acerca de cuáles son las materias más denunciadas por los trabajadores o cuáles son según los trabajadores y el sindicato, los actos más frecuentes de las empresas con el propósito de desactivar el sindicato o impedir que se organicen colectivamente para actuar en defensa de sus derechos y lograr por un cambio en las relaciones laborales denunciadas como de dominación por otras más equitativas.

Frecuencia de denuncias por materia de prácticas antisindicales. Años 2014, 2015 y 2016 (a septiembre)

Materia	2014	2015	2016	Total
Prácticas antisindicales (artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo)	335	375	326	1.036
No otorgar el Trabajo Convenido a un Dirigente Sindical	226	256	167	649
Poner término al contrato de trabajo del trabajador(a) con fuero laboral del orden sindical. (Delegados sindicales, delegado del personal y miembro aforado del comité paritario de H. y S.)	219	222	177	618
Separación ilegal de dirigente con fuero sindical	220	235	152	607
Prácticas antisindicales : Obstaculizar formación o funcionamiento sindicato; amenazas de despidos o pérdida beneficios	185	149	139	473
No pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente sindical (permisos sindicales)	110	133	136	379
Ejercer facultades que establece el art. 12 del Código del Trabajo respecto de directores sindicales sin mediar caso fortuito o fuerza mayor	108	164	82	354
No pago de la cuota sindical	115	117	72	304
Pago del 75% de la cuota sindical	103	111	18	232
Prácticas antisindicales: Acciones tendientes a evitar afiliación a sindicato existente	69	78	56	203
Prácticas antisindicales: Actos de injerencia; favorecer afiliación a determinado sindicato; discriminación entre sindicatos	63	61	44	168

Prácticas antisindicales: una dinámica interaccional descolectivizadora

Prácticas antisindicales: Ofrecer/otorgar beneficios que desestimen afiliación	55	58	47	160
Prácticas antisindicales: Discriminaciones indebidas para desestimar afiliación o direccionarla hacia sindicato específico	35	44	39	118
Prácticas antisindicales: No efectuar descuentos del art. 346 Código del Trabajo	16	19	20	55
No descontar de la respectiva cuota ordinaria sindical, aporte a organizaciones sindicales de superior grado	13	20	14	47
No conceder permiso sindical	16	16	8	40
Separación ilegal de funciones/Delegado sindical	27	0	2	29
Ejercer ilegalmente las facultades del art. 12 respecto de dirigente o delegado sindical	11	6	7	24
No depositar aporte a organizaciones sindicales de superior grado	6	6	11	23
Prácticas antisindicales: No proporcionar documentación art. 315 Código del Trabajo	12	2	0	14
No asignar otro cargo de igual grado y remuneración al que tenía antes de hacer uso de permiso sindical adicional	2	3	5	10
No conceder permiso sindical	1	2	0	3
Aplicar las facultades del Art 12 del Código del Trabajo a dirigentes sindicales	0	1	0	1
Total	0	0	1	1

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Los sindicatos y trabajadores de las empresas que desarrollan acciones que tienen como propósito impedir la organización de los trabajadores y la acción colectiva de dichos agentes, reaccionan denunciando malas prácticas empresariales en las que destacan el obstaculizar la formación y el funcionamiento del sindicato mediante diversas estrategias, como eludir el diálogo con los dirigentes sindicales, lo que importa el desconocimiento de tales liderazgos, el amedrentamiento de trabajadores y dirigentes por medio de amenazas de despido, de pérdida de beneficios o cierre de la empresa y otras como alterar el quórum sindical, ofrecer beneficios especiales a trabajadores para que no se sindicalicen o no participen de la formación del sindicato, ejercer discriminación con el propósito de estimular la desafiación o evitar la afiliación al sindicato, discriminar entre sindicato y presionar a trabajadores para

que ingresen a un determinado sindicato, extender los beneficios de la negociación colectiva sin descontar la cuota sindical correspondiente o cobrarla y no integrarla al sindicato, entre otras. Estas denuncias representan el 18,6% del total (5.548).

Asimismo, destacan las denuncias por vulneración de derechos de dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores como delegado sindical, de personal o miembro aforado del comité paritario de higiene y seguridad, y separación ilegal de dirigente con fuero, no pago de la totalidad de la remuneración del dirigente, cambio de funciones, jornada y lugar de trabajo de un dirigente sin previo aviso. Este modo empresarial de dañar al sindicato actuando de forma abusiva (ilegal) con dirigentes sindicales representan el 47,4%% del total de denuncias. Por último, 24,9% de las denuncias tienen que ver con malas prácticas empresariales que pretenden obstaculizar la afiliación al sindicato, su formación y su funcionamiento. Destacan en este conjunto el no pago de la cuota sindical, no descontar el 75% de la cuota a los trabajadores que reciben extensión de beneficios obtenidos por el sindicato en la negociación colectiva, otorgar beneficios que desestimulan la afiliación sindical, actos discriminatorios a trabajadores sindicalizados, favorecer afiliación a determinado sindicato, obstaculizar votación sindical.

Marco conceptual

Según R. Castel⁴, en las distintas etapas del desarrollo del capitalismo los trabajadores han experimentado procesos de colectivización y descolectivización. En el estadio del capitalismo industrial los trabajadores experimentaron, a partir del reconocimiento social de la significación colectiva del valor del trabajo, procesos tendientes a superar la individualización que caracterizaba las relaciones laborales. Por tanto, el asalariado dejó de ser un individuo aislado que se desenvuelve en un contexto de relación laboral directa e individualizada, no mediatizada por organización alguna, para constituirse en un actor social que interactúa en un contexto de regulaciones colectivas que aseguran una cierta redistribución de los recursos y que garantizan protecciones a la mayoría de los trabajadores, como seguridad social, leyes o estatutos laborales que regulan las relaciones de trabajo. El reconocimiento de la sociedad del sentido colectivo del valor del trabajo significó para el trabajador el reconocimiento de su ciudadanía, lo que le permite formar parte de un continuo de posiciones sociales y por tanto de un continuo de derechos.

Esta nueva condición salarial es el resultado de la acción colectiva de los trabajadores, de la participación en agrupaciones o colectivos de trabajadores que asumen y representan los intereses homogéneos de grandes grupos de trabajadores.

4

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

Por cierto, en la etapa del capitalismo postindustrial lo que prima son procesos de descolectivización como consecuencia de los procesos de adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de mercado. Mercados altamente competitivos y cambiantes presionan a las empresas por procesos y estructuras flexibles, lo que impacta frontalmente en la estabilidad de los empleos, en la organización del trabajo y por tanto en el colectivo de trabajadores.

Los conceptos de movilidad, multifuncionalidad, adaptabilidad, por una parte y el surgimiento de la tercerización, por la otra, como consecuencia de la individualización creciente de las tareas, ha instalado también la competencia entre los propios trabajadores, que al desestructurar la solidaridad del colectivo inevitablemente termina por afectar a la organización sindical por la vía del menor interés de los trabajadores en el sindicato restándose a participar en la organización, lo que en los hechos dificulta al sindicato ejercer su rol de representación del colectivo laboral y sus derechos.

El resurgimiento de la individualización de las relaciones laborales producto de la falsa oposición que se ha instalado en la sociedad entre los derechos de los trabajadores, las protecciones del trabajo y la competitividad, consecuencia de la sobrevaloración de la rentabilidad económica y de la empresa como única fuente de riqueza social y sus exigencias, son los únicos imperativos a tener en cuenta. En este contexto, los intentos de los trabajadores de organizarse sindicalmente como forma de defender sus derechos se enfrentan a la oposición patronal que en esta nueva lógica de empresa exige una disponibilidad total de los trabajadores y una sumisión a los valores de la empresa, los que no son necesariamente los de los trabajadores, lo que conlleva a una implicación mayor, el desencuentro entre empresa y trabajadores con los consiguientes resultados negativos sobre los últimos, consecuencia de la posición subordinada que los trabajadores tienen en los espacios de poder de la empresa. En otras palabras, los trabajadores carecen de posibilidades de influir en las decisiones al interior de la firma.

En síntesis, la colectivización de los trabajadores contradice la política empresarial de individualización de las relaciones laborales, la que facilita la dominación de la empresa sobre los trabajadores o el control total de las decisiones con la finalidad

de enfrentar con la mayor flexibilidad posible los vaivenes del mercado con el fin de que estos no afecten la competitividad de la empresa, el que se constituye, de este modo, en el valor central de la firma. Es lo que R. Castel llama la disponibilidad total de los trabajadores y su sumisión a los valores de la empresa. En este contexto, los derechos laborales estarían en contradicción con los objetivos de la empresa, la competitividad, el comportamiento exitoso en los mercados.

Marco metodológico

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. 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 gran tamaño, razón por la que es posible suponer que es en estas empresas donde los trabajadores cuentan con mayores dificultades objetivas para el ejercicio de tal derecho, no en vano la Encla 2011 detecta una disminución o estancamiento del sindicalismo. Esta realidad evidencia la carencia de una efectiva estrategia de la institucionalidad sindical, con la finalidad de articular esfuerzos y voluntades, tanto en su entorno interno como externo, con el objetivo de alcanzar un nivel de representación suficiente que le permita recuperar la centralidad del trabajo en la sociedad.

El hecho indiscutible de actos empresariales llamados prácticas antisindicales hace necesario develar el rol que estas prácticas interaccionales como expresión concreta de conductas antiolektivización laboral ejercen en la existencia y desarrollo del sindicato. Qué tan efectiva es dicha práctica como factor desestabilizador de la organización sindical, como elemento que obstaculiza los procesos de colectivización al interior de las empresas.

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, lo que significa situar el análisis o mirar las relaciones laborales desde la dimensión de la percepción subjetiva que dichos actores tienen respecto de los derechos, debido a 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.

Se trata de describir, comprender e interpretar los fenómenos sociales en estudio por medio de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los actores.

Definición del objeto de estudio

El objeto de estudio son las prácticas antisindicato como estrategia empresarial de descolectivización, desde la mirada de los dirigentes sindicales de empresas que han sido condenadas por dichas prácticas. En otras palabras, se trata de develar las

relaciones intersubjetivas en las empresas, como factores facilitadores de estrategias que condicionan u obstaculizan el ejercicio del derecho de los trabajadores a constituirse en sindicatos, a organizarse para defender colectivamente sus intereses y su derecho a ser representados por sus dirigentes ante el empleador y ser respaldados en sus demandas por su organización.

El estudio mencionado pretende abordar, entender y caracterizar la práctica empresarial antisindical como factor de descolectivización en las empresas, desde una metodología que permite observar el mencionado fenómeno en 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 cuestión.

Objetivos

Objetivo general

El objetivo general del estudio es conocer las condiciones, dificultades e impedimentos a los que se enfrentan los sindicatos tanto en su etapa de formación y de ejercicio de su rol de representación y defensa de los trabajadores de sus intereses y derechos.

Objetivos específicos

1. Verificar, desde las evidencias y relatos de los dirigentes sindicales, las condiciones en que se ejerce el derecho de los trabajadores a constituirse en sindicato.
2. Conocer las condiciones y obstáculos que experimenta la organización sindical en la empresa para ejercer su rol de defensa y representación de los trabajadores
3. Identificar las conductas y prácticas empresariales descolectivizadoras como dinámica interaccional orientada a impedir a los trabajadores el ejercicio de su derecho a organizarse en colectivos militantes y actuar sindicalmente.
4. Observar las dinámicas laborales antidescolectivizadoras.

Plan metodológico

Tipo de estudio

La presente investigación, según su profundidad, es del tipo exploratoria y descriptiva. Su carácter exploratorio se explica a partir de que no existen antecedentes empíricos respecto del tema en cuestión u otras investigaciones que hayan abordado el estudio de la acción colectiva o de la respuesta de los trabajadores, frente a los actos empresariales cuya finalidad es la de frustrar o impedir cualquier intento de los trabajadores de organizarse sindicalmente y de actuar de consuno o colectivamente ante la empresa.

Asimismo, la presente investigación es descriptiva, porque no pretende establecer relaciones causales entre variables. Solo se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta de los conceptos o variables en estudio. Según su carácter esta investigación es del tipo cualitativa, por tanto utiliza una metodología también de tipo cualitativa, la que permite abordar el fenómeno en estudio como un proceso construido socialmente por los agentes o actores en interacción. Se busca comprender la perspectiva de los participantes, individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente la realidad.

Esta investigación se apoya en entrevistas a 35 dirigentes, presidente, secretario y/o tesorero de 13 organizaciones sindicales del mismo número de empresas, que han sido condenadas por prácticas antisindicales entre el 2014 y 2016. Con relación a este último año se consideró la información existente hasta septiembre. Por último, se señala que el criterio de saturación de la información determinó la cantidad de entrevistas realizadas.

Con relación a lo anterior, se señala que se recabó la información judicial pertinente al objeto de análisis de la investigación, las empresas y los actos empresariales descolectivizadores y consecuentemente reindividualizadores de las relaciones laborales. Del mismo modo, se recogió la información acerca de denuncias por prácticas antisindicales del periodo 2014-2016 desde los archivos administrativos de la Dirección del Trabajo.

Para obtener la información desde los dirigentes sindicales seleccionados se usó la técnica de la entrevista semiestructurada, 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 empresariales antisindicato, obstruyendo el ejercicio del derecho a la libertad sindical con la finalidad de impedir que los trabajadores se organicen sindicalmente o que el sindicato obtenga un nivel de representación suficiente para afianzar su capacidad de interlocución, afectando de este modo su accionar y eficacia. Asimismo, conocer las estrategias laborales tendientes a ejercer el derecho mencionado, ante los intentos empresariales de vulnerarlo.

La metodología cualitativa en torno a la que se desarrolla esta investigación se basó en:

1. 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 empresas condenadas por prácticas antisindicales.
2. El análisis del sentido de la acción, entendida esta como construcción social.

Unidad de información

La unidad de información está constituida por los dirigentes de los sindicatos activos de empresas de la Región Metropolitana condenadas por los Tribunales durante 2014 y 2016 (septiembre) por desarrollar prácticas tendientes a evitar o desactivar la organización de los trabajadores en colectivos militantes o sindicatos. En general el objetivo de dichos sindicatos es superar un tipo de relación laboral caracterizada como de dominación y establecer un nuevo tipo de relación trabajador-empleador de mayor equidad en resguardo y protección de los derechos laborales.

Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por empresas de la Región Metropolitana condenadas por ejercer prácticas antisindicales durante 2014 y 2016 (septiembre) y con sindicatos activos.

Las empresas en las que predominan 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, a las exigencias de la empresa y su sumisión a los intereses de esta, lo que conlleva a la negación del derecho de los trabajadores a organizarse y participar de su sindicato y a ser representados por este. En otras palabras, su derecho a organizarse en colectivos militantes en defensa de sus intereses ante la empresa.

Universo del estudio

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

El universo real son las empresas de la Región Metropolitana que han sido condenadas en los Tribunales por prácticas antisindicales durante 2014, 2015 y 2016 (2016 con datos hasta el mes de septiembre incluido).

Población objetivo

Al respecto, nos conciernen casos, participantes, personas, organizaciones y eventos que permitan entender el fenómeno en estudio.

La población objetivo son los dirigentes sindicales de sindicatos activos de empresas en las que los trabajadores han experimentado prácticas descolectivizadoras o antisindicato y dichas empresas por ejercer las mencionadas prácticas, fueron condenadas o sancionadas por los Tribunales.

Captura de la 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 semiestructurada, 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 el funcionamiento del sindicato y su representación. 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.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas señalan que a partir de la declaración de ventas durante el año comercial 2014 las empresas existentes en el país son 895.836, según declaración de ventas correspondientes al año comercial 2014. En este universo de emprendimientos se distinguen cuatro segmentos de empresas: grandes empresas que representan el 1,6% del total de compañías, medianas empresas que representan el 3,0% del total, pequeñas empresas que superan con creces los dos grupos mencionados antes con 20,6% de las unidades y por último las microempresas, el segmento mayoritario de emprendimientos con 74,7% del total de firmas.

Distribución de las empresas por tamaño según ventas

Tamaño de la empresa	Número	Porcentaje del total
Grande	13.979	1,6
Mediana	27.688	3,1
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.

Al intentar caracterizar a las empresas desde su tamaño vemos que las pequeñas empresas tienen entre sus características la capacidad de adaptabilidad gracias a su estructura pequeña y flexible, lo que le permite adaptarse a los requerimientos del mercado con rapidez y especializarse en cada nicho de mercado ofreciendo un tipo de atención directa y finalmente debemos hacer mención a su capacidad comunicativa.

La mayor ventaja de una pequeña empresa es su flexibilidad, lo que le otorga una facilidad para modificar rápidamente su estructura productiva, en otras palabras, su capacidad para adaptarse a los ritmos del mercado. Por cierto, esto constituye una dificultad para las grandes empresas, que se caracterizan por una estructura burocrática más rígida, lo que le permite moverse más lentamente en su intento de adaptación a los vaivenes del mercado. No obstante las ventajas que presentan las pequeñas empresas, uno de sus principales riesgos es la quiebra al desenvolverse en mercados

muy específicos o mantener una reducida cartera de clientes. La solución es ampliar su mercado con el fin de superar dicha vulnerabilidad, precisamente de mercado.

A lo anterior es necesario mencionar otra de las principales características de la pequeña empresa y que muchos autores señalan como una ventaja frente a las medianas y grandes firmas, esta es la **unidad de dirección**, lo que permitiría una mayor vigilancia en las distintas etapas del proceso de producción, obteniendo como resultado un producto de mejor calidad.

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 que accede.

Por último, las medianas empresas se caracterizan también por una mayor profesionalización de la gestión en comparación con las pequeñas firmas, requisito para competir en mercados más dinámicos y exigentes, tanto interna como externamente. Esto significa incorporar personal especializado en las distintas áreas de la gestión de la empresa, planificación, finanzas, producción, ventas, compras, recursos humanos, debido a la mayor complejidad que adquieren las distintas áreas de la compañía.

Las grandes empresas tienen medios o sistemas de comunicación definidos y claros. Asimismo, forman parte de grandes consorcios económicos que monopolizan la producción de ciertos productos, lo que facilita su incorporación y permanencia en los mercados. El manejo de un gran capital financiero o la facilidad para acceder al financiamiento les permite estar tecnológicamente a la vanguardia. Su administración está en manos de especialistas calificados, quienes se encargan de la organización y dirección de la empresa.

La configuración del sindicato como proceso relacional

Los intereses de los trabajadores en el proceso de colectivización

El 85% de los sindicatos, según declaración de los dirigentes entrevistados, se constituyeron sin el conocimiento de la empresa, por temor a que esta despidiera a los trabajadores involucrados en el proceso de organización del sindicato. *El sindicato se constituyó clandestinamente, a espaldas de los empleadores, puesto que existía y existe en la empresa una política antisindical. Antes abiertamente, hoy en forma subrepticia.* Otro dirigente declara que *el sindicato actual se constituyó en la clandestinidad para evitar el despido de los trabajadores constituyentes. El anterior sindicato fue diezmado por la empresa, despidió al 80% de los trabajadores socios.* La historia se repite, *El sindicato se constituyó el año 2014 en tiempo récord y fuera de la empresa.* Las estrategias de constitución del sindicato, lo oculto de una práctica legítima de los trabajadores, anticipa el tipo de relación que se establecerá entre los actores.

Desde el discurso de los dirigentes sindicales entrevistados es posible distinguir entre los intereses económicos y sociales que informan su decisión de organizarse en colectivos militantes. Los económicos tienen que ver con remuneraciones y beneficios, estabilidad en el empleo. Los sociales tienen que ver con la necesidad de recuperar su condición de sujetos políticos o colectivos, la ciudadanía laboral y, por tanto, superar su condición subordinada en los espacios de poder de la empresa, lo que según los dirigentes genera un campo propicio para el trato abusivo desde la

empresa a los trabajadores. En otras palabras, trabajadores desprovistos de poder da origen y sustento a un tipo de relación laboral que los trabajadores denominan de dominación, de mal trato y abuso.

Actuar colectivamente es la estrategia que los trabajadores estiman necesaria para contrarrestar el poder total de la empresa, por tanto, definen a su organización, el sindicato, como un colectivo militante y que surge desde el sentir de los trabajadores, de la visión que tienen de sí mismos en un entorno de empresa que no los incorpora y no los reconoce como un conjunto de actores que forman parte del sistema, pero que tienen intereses propios y el derecho a expresarlos, a defenderlos y a que se les reconozca como tal, *el sindicato es la expresión o materialización de la vocación colectiva de los actores laborales, de su derecho a expresarse colectivamente ante el poder total del empresario. El sindicato se creó en el año 1982, con el objeto de enfrentar el abuso, el atropello a los derechos de los trabajadores. Sin duda una situación de abuso como denuncian estos dirigentes solo es posible cuando uno de los actores ocupa posiciones de dominación en la organización.*

Otros dirigentes se refieren también a los motivos de la constitución del sindicato en el mismo sentido que los ya mencionados. *El propósito de la constitución del sindicato fue enfrentar colectivamente el mal trato a los trabajadores, las malas prácticas empresariales de autoritarismo, abusos y malos tratos, y la política de la empresa de despidos permanentes e injustificados.*

Existe un consenso entre los dirigentes entrevistados respecto de las razones o motivaciones que impulsaron a los trabajadores a organizarse colectivamente. El mal trato, el desconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores y por cierto sus derechos colectivos, como el de la libertad sindical. Así, el abuso de poder resulta ser una práctica bastante extendida en las empresas, lo que ha dado origen a un conflicto permanente entre los actores de la organización.

La razón de la constitución del nuevo sindicato fue por el autoritarismo de la empresa, por su actitud dictatorial y no dialogante, lo que ha originado relaciones laborales de enfrentamiento y, por tanto, con un gran componente de judicialización.

La ausencia de un diálogo abierto y permanente entre la empresa y los trabajadores ha contribuido a profundizar el conflicto superando los límites de la empresa para situarse en un ámbito externo, el judicial, como única vía posible de los trabajadores organizados para hacer frente a las malas prácticas empresariales, el abuso de poder. La judicialización de las relaciones laborales responde a la necesidad de los trabajadores de interactuar con la empresa en el contexto de una relación más equitativa, que en esta ocasión garantizaría un poder externo y donde el diálogo sobre la base del respeto a los derechos de los actores se imponga como norma relacional entre los actores de la organización y no así el conflicto, como es según los entrevistados y su discurso, la forma generalizada en que se relacionan empresa y trabajadores.

La ciudadanía laboral, entendida como la extensión de los derechos ciudadanos de cada trabajador a la empresa y por tanto a las relaciones laborales, es claramente imposible de lograr en empresas como las representadas por los dirigentes entrevistados, entornos de emprendimientos en los que ni siquiera se respetan los derechos básicos de los trabajadores y menos los de carácter colectivo, organizarse en sindicato, participar del sindicato y negociar colectivamente, según declaran los informantes sindicales, *una de las tareas del sindicato ha sido defender los derechos básicos de los trabajadores.*

La posición dominante del empresario en la firma, respaldada por la ley, coarta la libertad de los trabajadores para ejercer efectivamente la libertad sindical y hacer respetar sus derechos. La estructura jerárquica de la empresa que concentra la totalidad del poder en los niveles superiores de la organización se constituye en la base y sustento de las relaciones laborales de dominación, poniendo en curso de colisión los intereses de ambos actores, empresario y trabajadores, situación en que los trabajadores tienen todas las de perder.

En semejante estado de cosas, la existencia en la empresa de una relación laboral que se estructura desde la dominación, donde el empleador se impone sin contrapeso sobre los trabajadores con la finalidad de obtener la sujeción total de dichos actores a la empresa, se hace imposible el diálogo entre las partes que se encamine al logro de un equilibrio en las relaciones entre los actores y que dé oportunidades reales al

sindicato de negociar con el empleador condiciones de trabajo sobre la base de los intereses de ambos actores.

Un diálogo entre trabajadores y empresa en igualdad de condiciones no existe hoy, más aún, el distanciamiento existente entre los actores es un impedimento serio al intento de los trabajadores de lograr mejores relaciones con la empresa, abrir un diálogo que permita resolver el distanciamiento y lograr un entendimiento respecto de los temas que interesan a los trabajadores y a la empresa,

No tenemos relación alguna con la empresa ella no está disponible para conversar los problemas que los trabajadores plantean. No vemos de parte de la empresa ánimo de establecer relaciones de colaboración. Ve a los sindicatos como enemigos.

Lo que los trabajadores denuncian es su acción colectiva en defensa de los derechos laborales, es resistida por las empresas entorpeciendo el funcionamiento del sindicato. Por cierto, los eventos antisindicato que mencionan los trabajadores son la expresión de una política empresarial que se orienta principalmente a la optimización de la rentabilidad y la competitividad, por tanto las relaciones laborales se definen también desde la empresa en coherencia con los principios señalados y que constituyen la razón moderna de ser de la empresa. Tal situación consecuentemente conduce a una negación y pérdida de vigencia de los derechos sociales de los trabajadores, entre estos se cuentan el reconocimiento del carácter social del trabajo, el trabajador como actor colectivo y la libertad sindical o derecho de sindicalización.

Al respecto los dirigentes sindicales se refieren a este tema desde su experiencia en las empresas que representan, destacando el cambio radical que se produce en las relaciones laborales al interior de las firmas al momento en que estas definen como su objetivo estratégico el de la rentabilidad y junto con esto asumen que los derechos laborales se oponen al logro de tal objetivo, lo que ha llevado a negar su vigencia.

El cambio de orientación, estrategias y políticas de parte de la administración se comienza a verificar con mayor claridad como a

finés de los años 90 y evidentemente la empresa cambia, cambia sus políticas de relaciones laborales y ahora el sindicato pasa a ser un estorbo dentro de la empresa.

La reacción fue en un primer instante de rechazo absoluto a la existencia de la organización y desde ese tiempo hasta la actualidad nunca ha habido buenas relaciones; la empresa lisa y llanamente desconoce o pretende negar nuestra organización, realiza permanentemente actos en contra del sindicato, insta a los trabajadores a que se desafilen y a la gente nueva que ingresa les practica contratos a plazo y una de las condiciones para que el contrato se transforme en indefinido es que no debe pertenecer al sindicato.

En virtud de la presión que ejerció la empresa en contra de los trabajadores varios se asustaron y se retiraron de la organización, además la empresa continuó con sus prácticas antisindicales ofreciendo beneficios a todo aquel que no estuviese sindicalizado. Hoy estamos complicados como organización porque la empresa arremete permanentemente contra el sindicato, pero es sutil e inteligente para hacerlo, porque cuesta mucho comprobarlo y no deja huella.

Los trabajadores y los sindicatos están puestos a prueba por un tipo de empresa que para lograr su objetivo de competitividad, estima necesario no incluir en su proyecto los intereses de los trabajadores. A diferencia del capitalismo industrial que bajo la presión de los trabajadores organizados en sindicatos poderosos, articuló un sistema de distribución de beneficios entre el capital y el trabajo que permitió su viabilidad como sistema económico, el capitalismo postindustrial se esfuerza, a pesar de los intentos de resistencia de los sindicatos, por hacer caer el peso de la sustentabilidad del sistema económico en los trabajadores, negando sus derechos y desconociendo sus intereses como sujetos y como colectivo laboral. R. Castel se refiere a este tema al decir que hacer caer el peso de la viabilidad de un sistema económico sobre los trabajadores puede poner en riesgo el propio sistema. De aquí la necesidad entonces de alcanzar un nuevo acuerdo para una nueva articulación

entre el capital y el trabajo, si las empresas del capitalismo postindustrial enfrentan una exigencia de competitividad-flexibilidad, los trabajadores afrontan la necesidad de contar con una protección-seguridad⁵.

¿Qué tan cerca o tan lejos de esta propuesta de Castel están las empresas del estudio según la visión de los dirigentes sindicales? ¿Están dispuestas a dialogar con sus sindicatos o están en una estrategia de enfrentamiento, de negación y disolución de la organización de los trabajadores? ¿Están disponibles para alcanzar acuerdos de protección a sus trabajadores en el contexto de sus necesidades de flexibilidad y competitividad o, dicho de otra forma, están dispuestas a compatibilizar sus exigencias con las de los trabajadores, sus intereses, con los de los trabajadores?

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

Repertorio de la acción colectiva

Contenidos de acción del sindicato

La generalidad de los sindicatos, a partir del análisis del discurso de los dirigentes, tiene como objetivo principal, tanto en sus orígenes como en su consolidación como organización representativa del colectivo laboral, la defensa de los derechos que ellos llaman básicos de los trabajadores: incumplimiento de remuneraciones pactadas, malas condiciones de trabajo, jornadas excesivas, descuentos injustificados e indebidos, mal trato, discriminación, amenazas y otras de mayor gravedad como el despido de dirigentes con fuero, e intervención del sindicato desafiando a los trabajadores.

Otros dirigentes ponen énfasis como propósito de la creación del sindicato, la necesidad de la acción colectiva para oponerse a las políticas laborales de la empresa que consideran lesivas para los trabajadores, destacando entre ellas el mal trato, el autoritarismo de la empresa, el abuso y la situación de inestabilidad existente. Si bien por una parte los trabajadores señalan como razones o motivo para organizarse sindicalmente los llamados derechos básicos, también apelan a la defensa de otros intereses laborales de un nivel superior, como el de defender el derecho de todos los trabajadores a organizarse libremente y a participar del sindicato y actuar colectivamente en la defensa de dichos derechos.

Desde estas visiones, en el proceso de organización y acción de los sindicatos se distinguen motivos de dos niveles diferentes que actúan como fundamento de la agrupación y acción de los trabajadores en colectivos militantes. Unos, en la dimensión individual que los trabajadores suelen llamar derechos básicos y, otros, en la dimensión de lo colectivo y que se van perfilando y asumiendo relevancia en el tiempo. En virtud de ambos se estructura la acción sindical de defensa y reivindicación.

Touraine señala que la condición o el carácter de actor social o colectivo se manifiesta en el momento en que el sujeto se plantea en una perspectiva de cambio de su entorno. El sujeto es la voluntad de un individuo de realizar y de ser reconocido como actor. En este caso es el trabajador que crea y recrea su ambiente material y sobre todo social en el que está colocado al transformar la división del trabajo, los criterios de decisión, las relaciones de dominación o las orientaciones culturales⁶.

En el objetivo de terminar con las relaciones de dominación impuestas por la empresa y los consecuentes malos tratos y abusos patronales, los trabajadores debemos mantenernos férreamente unidos y proteger nuestro derecho a la sindicalización.

La directiva sindical ha respondido a las prácticas antisindicato de la empresa entre las que se destaca su estrategia divisionista de los trabajadores para mantener su sistema de dominación, fortaleciendo las confianzas al interior del colectivo laboral a través de una gestión sindical transparente, informada y de amplia participación en la discusión de los temas y en las decisiones.

Las representaciones simbólicas que los trabajadores tienen del sindicato son diversas. Por un lado se destacan aquellas que enfatizan el carácter de instrumento para la defensa de los derechos laborales; por otro, como factor de unidad y de acción colectiva y, por cierto, como instrumento de cambio, de transformación del

ambiente social de la empresa, caracterizado por relaciones laborales de dominación y una ideología empresarial antisindicato.

En la trayectoria sindical, no ajena de vicisitudes, conflictos, destrucción y reorganización de los trabajadores, destacan aquellas experiencias que se caracterizan por un tránsito de sus planteamientos que reivindican derechos llamados básicos por los trabajadores a una nueva y más equitativa relación laboral, a una resignificación del trabajador. Sin embargo, también se constata las dificultades crecientes que los trabajadores experimentan en su intento de superar su posición subordinada en los ámbitos de poder de la empresa.

Dinámica sindical

Proceso de organización del sindicato

En la generalidad de los casos estudiados los trabajadores explicitan, en primer lugar, su convencimiento de la necesidad de organizarse como colectivo militante para actuar de consuno ante la empresa, con un solo liderazgo y un solo discurso. En otras palabras, el sindicato como el órgano de los trabajadores que mediatiza la relación con la empresa. Aquí destaca la decisión de organizarse como colectivo militante en la representación de que esta era la única forma de hacerse oír, de ser considerados por la empresa y tomados en cuenta. Destaca entonces el reconocimiento al valor de la unidad. En segundo lugar el interés declarado por los trabajadores como motivación para organizarse fue la defensa de los llamados derechos laborales básicos.

El sindicato de trabajadores de la empresa se constituyó para hacer frente a una política empresarial vulneradora de los derechos de los trabajadores, la cual se concreta en una serie de acciones que afectan a los trabajadores y a las relaciones laborales, entre estas podemos mencionar las siguientes: incumplimiento de remuneraciones pactadas, malas condiciones de trabajo, jornadas excesivamente extensas, descuentos injustificados o indebidos.

El sindicato se conformó con 25 socios, su objetivo y fines son reivindicar soluciones efectivas para la gente. El sindicato ha crecido pero muy lentamente, además no le informamos a la empresa nuestro número de socios por temor a las represalias y despidos, actualmente somos 65. Cuando le informábamos a la empresa quiénes eran nuestros afiliados la empresa procedió a despedirnos gente, por ello ahora no se informa.

El sindicato actual se constituyó en la clandestinidad para evitar el despido de los constituyentes.

Los trabajadores han debido utilizar diferentes estrategias, ya sea tanto para mantener un nivel de afiliación que les asegure una interlocución con la empresa como para llevar adelante con éxito la constitución del sindicato, lo que evidencia el clima hostil en que se mueven los trabajadores sindicalizados o en vías de sindicalizarse al interior de las empresas.

Es notorio que cuando el sindicato se constituye con un propósito diferente a la defensa de derechos laborales básicos como los mencionados anteriormente, o su discurso evoluciona enjuiciando y por tanto poniendo en discusión el sistema de relaciones laborales inequitativo y autoritario, la ausencia de diálogo entre el empleador y los representantes de los trabajadores y el régimen de inestabilidad permanente, la reacción empresarial se torna más radical en contra del sindicato, sus socios y dirigentes.

El propósito de la constitución del sindicato fue enfrentar colectivamente el mal trato a los trabajadores, las malas prácticas empresariales de autoritarismo, abusos y malos tratos, y la política de la empresa de despidos permanentes e injustificados. Inicialmente los socios eran 69 de un total de 130 trabajadores de la empresa, es decir, teníamos una participación del 53% de los trabajadores. Las amenazas de despido que se hicieron sentir directamente por el empresario, atemorizaron a muchos trabajadores frustrando así su incorporación al sindicato. Hoy quedamos solo tres.

Una vez constituido el sindicato arreciaron los malos tratos del empresario en contra de los dirigentes y de los sindicalizados. Los tres trabajadores sindicalizados que aún permanecemos en la empresa sabemos, porque así lo ha hecho saber el empresario, tenemos el tiempo contado, seremos despedidos al momento que expire la directiva, el sindicato, lo que se producirá en el próximo mes de octubre del presente año 2016.

El discurso de los dirigentes entrevistados denuncia la existencia de una conducta negativa de la empresa hacia el sindicato con la finalidad de neutralizarlo o simplemente desactivarlo. Los medios y estrategias para lograr estos objetivos son diversas, pasando por el despido de miembros del sindicato u otorgando beneficios diferenciados según se pertenezca al sindicato.

Con relación a la negociación colectiva definida por la Encla 2014 como *un mecanismo de regulación, institucionalización y gestión del conflicto entre los actores laborales, empleadores y trabajadores*⁷, constituye una visión y definición reduccionista del mencionado instrumento al asociarlo al conflicto laboral y su regulación, en circunstancias de que esta es o debe ser un mecanismo de interacción y diálogo entre actores de la empresa estructuralmente situados y por tanto con intereses diferentes, pero que sin embargo interactúan con el propósito de alcanzar adecuados niveles de acuerdo para que la empresa continúe operando con mayores niveles de eficiencia, equidad y justicia.

Al respecto, ¿qué se concluye de las declaraciones de los dirigentes entrevistados respecto de este instrumento de diálogo entre empresa y trabajadores o cuál ha sido su experiencia? Si bien las empresas negocian colectivamente, el cumplimiento de los acuerdos a que estas y los trabajadores llegan en este proceso, requiere, en los hechos, de la presión constante del sindicato para que las empresas procedan a dar cumplimiento a lo acordado. En otras palabras, el que las empresas se sometan a esta negociación no significa que estén dispuestas

7 Encuesta Laboral 2014 (Encla). Informe de resultados. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Andros Impresores. Santiago de Chile. Diciembre 2015.

por sí y ante sí a dar cumplimiento a lo acordado en el proceso de la negociación, cuestión que obliga a ambas partes, sindicato y empresa. El cumplimiento por parte de la empresa de los acuerdos alcanzados, depende de la presión que el sindicato ejerza sobre la empresa. Esta situación obliga al sindicato a un monitoreo constante de los acuerdos logrados y de su nivel de cumplimiento de parte de la empresa en los términos acordados.

En suma, las empresas en su afán descolectivizador de las relaciones laborales establecen como política un trato claramente diferenciado a los trabajadores según estén o no sindicalizados, siendo estos últimos los no sindicalizados los que obtienen mayores beneficios. La empresa, por un lado practica los malos tratos a los socios del sindicato e instala una política confrontacional con el sindicato y, por el otro, tiene una conducta de buenos amigos con los no sindicalizados, todo esto con la finalidad de dañar al sindicato, lo que ha conseguido. En este orden de cosas, las empresas, según los informantes, despliega un conjunto de prácticas antisindicato tras el objetivo de desactivar el sindicato por la vía de incentivar la desafiliación provocando finalmente su desaparición. Los dirigentes sindicales son claros y directos al momento de referirse a estas prácticas manifestando que:

Se excluye sin explicaciones a los trabajadores sindicalizados de los ascensos y promociones. Todo este conjunto de medidas tienen el claro objetivo de presionar a los trabajadores para que abandonen el sindicato, lo cual ha ocurrido. El sindicato ha perdido a casi todos sus socios. Con relación a estas políticas y prácticas de la empresa que tienen el propósito de anular o desmontar la organización de los trabajadores mediante diversas estrategias, algunas de amedrentamiento y otras de cooptación de dirigentes y trabajadores socios del sindicato, otros dirigentes relatan su experiencia e impacto de estas prácticas en el sindicato, desde la creación de la organización la empresa comenzó con amenazas, abiertas y directas a los trabajadores que se habían afiliado, de despidos y de hecho despidieron gente sindicalizada, al menos tres, inmediatamente después que supieron que habían ingresado al sindicato. Hoy el sindicato de los 37 socios solo cuenta con ocho en la más absoluta clandestinidad, la empresa no sabe quiénes son por temor al despido, pagan sus cuotas por mano y se mantienen solo por defender su dignidad como trabajadores.

Las prácticas empresariales que impiden la afiliación de los trabajadores al sindicato o que promueven la desafiliación tienen el propósito de afectar la representación sindical a tal punto, que hace inútil e impracticable cualquier acción del sindicato en defensa de los derechos laborales o en la pretensión de los trabajadores de lograr un cambio en su posición subordinada en la empresa, o como señalan los dirigentes, poner fin al imperio de relaciones laborales de dominación. En este entorno de empresa los dirigentes declaran que la existencia del sindicato está claramente en riesgo.

Las perspectivas del sindicato son nulas, terminará por desaparecer. Las posibilidades de remontar el nivel de representatividad del sindicato son inexistentes, básicamente como consecuencia del ambiente de temor y de inseguridad de los trabajadores y que la empresa ha instalado. Esto es un freno muy poderoso a la sindicalización quedando los trabajadores a merced de la compañía, lo que acentúa las relaciones laborales de dominación existentes.

Cualquier intento de los trabajadores de colectivización se enfrenta al rechazo decidido de la empresa, quien utiliza especialmente el expediente de generar temor en los trabajadores que están dispuestos a embarcarse en un proyecto laboral de colectivización, ya sea para defender en conjunto sus derechos o superar la ideología de dominación existente en la empresa.

La empresa tiene una alta rotación de personal y el promedio de tiempo de permanencia es de un mes. Esto da cuenta en primer lugar del grado de inestabilidad laboral que existe, la que no se asocia necesariamente al desempeño sino que principalmente al pésimo clima laboral producto de la inseguridad, del mal trato y del permanente atropello desde la empresa a los derechos laborales, entre los que se destaca el de la libertad sindical, derecho que ha sido permanentemente vulnerado.

El temor que infunde la empresa entre los constituyentes o posibles constituyentes del sindicato, crea objetivamente un ambiente nada propicio a la concreción del

interés de los trabajadores por organizarse y actuar colectiva y solidariamente por sus derechos laborales. En efecto la Encla 2014 señala en este tema que el temor a situaciones negativas en el trabajo como razón que dan los trabajadores acerca del porqué no se ha formado sindicato en la empresa es mencionada por el 16,1% de los trabajadores de las grandes empresas, 18,0% de los trabajadores de las medianas empresas, el 9,8% de los que trabajan en las empresas pequeñas y de 11,7% de los trabajadores de las microempresas.

Asimismo cuando se consulta a los trabajadores que han intentado formar sindicato sin resultado, por las razones de no haberlo logrado, el 20,0% de ellos mencionan el "temor a perder el empleo", el 9,4% admite que la razón es temor a represalias laborales y el 21,4% las dificultades para lograr el cuórum requerido. En un ambiente de temor las dificultades para lograr la cantidad necesaria de trabajadores dispuestos a correr los riesgos laborales descritos con el propósito de organizarse sindicalmente no parece ser fácil. Por cierto, estos datos empíricos respaldan las declaraciones de los dirigentes sindicales entrevistados, el temor existe en los trabajadores en un ambiente de empresa antisindicato constituyéndose en un gran inhibidor de la acción de los trabajadores cuando se trata de ejercer su derecho a la libertad sindical, a organizarse en sindicato y a actuar sindicalmente.

Los trabajadores denuncian las prácticas más comunes que desarrollan las empresas con la finalidad de obstaculizar el funcionamiento del sindicato y finalmente desactivarlo.

- Prohibir a los trabajadores nuevos que se sindicalicen
- Extender beneficios a los no sindicalizados y no descontar el 75% de la cuota sindical.
- Despido de trabajadores sindicalizados.
- Hostigamiento permanente a los dirigentes y socios del sindicato, lo que se expresa entre otras cosas en el cambio de funciones con evidente menoscabo para ellos.
- Exclusión de los trabajadores sindicalizados de ascensos y beneficios.
- Trato diferenciado entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, favoreciendo a estos últimos.

- Mantener bajo amenaza de despido a los trabajadores para que no se sindicalicen.
- Trato hostil desde los mandos medios a los trabajadores con la finalidad de mantener el sistema de relaciones laborales de dominación.
- Ofrecer beneficios especiales a los trabajadores que se retiran del sindicato en acuerdo con la empresa.

Estas acciones o prácticas empresariales ha traído como consecuencia un clima de temor e inseguridad en los trabajadores, lo que por un lado afecta negativamente la sindicalización y, por el otro, limita las posibilidades del sindicato de actuar y tener éxito como consecuencia del escaso respaldo de un colectivo laboral temeroso de la empresa y de las consecuencias negativas en su trabajo que pueden experimentar al defender sus derechos.

Proceso de funcionamiento y consolidación del sindicato

En los casos estudiados, la relación generalizada entre empresa y trabajadores es de desencuentro. Este desencuentro tiene su expresión máxima en una abierta oposición y rechazo de la empresa al sindicato, en una actitud hostil hacia sus dirigentes y hacia los trabajadores sindicalizados. El desconocimiento de los dirigentes sindicales como representantes de los trabajadores y del sindicato como organización legítima de los trabajadores, la discriminación, mal trato y despido de los trabajadores sindicalizados son los actos empresariales que expresan su discrepancia con la decisión de los trabajadores de organizarse y con el sindicato como estructura que los agrupa y los representa. Aceptar la pretensión de los trabajadores implica un cambio radical en las relaciones de trabajo, un nuevo sistema de equilibrios internos, un nuevo trato que la empresa no está dispuesta a conceder, *llegamos a ser más de 200 socios, pero ha habido muchos despidos y claramente la empresa tiene como política amenazar a los sindicalistas. Tiene un discurso abiertamente antisindical, dejando muy en claro a los trabajadores que a la empresa no le gustan los sindicatos. Como resultado, la gente quedó con mucho temor y algunos por miedo a perder la pega nos han presentado su renuncia al sindicato y a otros, como dije, los han ido despidiendo.*

Para estos dirigentes la política empresarial de rechazo del sindicato es tan clara y fuerte que el clima laboral, la relación entre los trabajadores, se torna negativa, cuya consecuencia es el rompimiento de la unidad, el desmembramiento del grupo, situación que da paso a una profundización del trato autoritario y de los abusos a los trabajadores desde los niveles superiores de la empresa. *La relación laboral es insostenible, la empresa solo quiere despedir a todos los sindicalizados, señala abiertamente que ellos no van a aceptar sindicato en la empresa y que los van a despedir a todos.*

Las conductas de hostigamiento a socios del sindicato y dirigentes, los despidos de trabajadores socios del sindicato, el cambio de funciones a los dirigentes y a los socios del sindicato con evidente menoscabo laboral. Como también la exclusión, sin explicación, de los trabajadores sindicalizados de los ascensos y promociones. Todo este conjunto de medidas tienen el claro objetivo de presionar a los trabajadores para que abandonen el sindicato, lo cual ha ocurrido perdiendo el sindicato a casi todos sus socios.

La interacción entre los actores principales de la empresa, empresarios y trabajadores, se desarrolla en un escenario de dominación que acentúa la posición subordinada de los trabajadores, que no permite o no da oportunidad para construir, sobre la base del reconocimiento y respeto mutuo, un diálogo abierto y transparente en la búsqueda de acuerdos de funcionamiento, *no hay relaciones laborales de colaboración en la empresa. La administración ha dicho abiertamente que no quiere sindicato.*

La relación virtuosa entre trato laboral y productividad del trabajo es una realidad que ha sido demostrada en el estudio "Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina", del investigador Juan Chacaltana. Sin embargo, la situación que describen los informantes representa la negación, desde la autoridad de la organización, a toda posibilidad de encuentro entre los actores, de diálogo que permita avanzar en la construcción de relaciones laborales más equitativas, de poner fin al autoritarismo que regula las relaciones internas entre empresario y trabajadores y construir acuerdos en torno a los intereses de los trabajadores, a un mejor trato

laboral y a las condiciones laborales necesarias para una mayor productividad del trabajo y para la competitividad de la empresa.

El sindicato, fiel a su tradición de privilegiar los acuerdos y la cooperación, en innumerables oportunidades ha sugerido y propuesto a la administración trabajar conjuntamente sobre diversas materias de interés mutuo, pero solo hemos conseguido rechazo, un constante chocar con una muralla.

Por cierto, a partir de las declaraciones de los informantes, todos dirigentes sindicales, las empresas están obteniendo éxito en su estrategia de desactivación del sindicato. Sin embargo, actuar desde el autoritarismo, la imposición, la amenaza y la discriminación, con el propósito de conseguir el sometimiento de los trabajadores a los intereses de la empresa, no parece ser el camino más adecuado para el desarrollo de la empresa y su desempeño exitoso en los mercados.

La razón de la constitución del nuevo sindicato fue por el autoritarismo de la empresa, por su actitud dictatorial y no dialogante lo que ha originado relaciones laborales de enfrentamiento y por tanto con un gran componente de judicialización. Sin embargo y dada la particular característica de las relaciones laborales impuestas por la empresa, el sindicato ha profundizado su accionar en la defensa de los derechos laborales con el propósito de que estos sean efectivamente respetados por la empresa, como asimismo, asegurar condiciones de trabajo adecuadas.

Parece razonable que en un mercado altamente competitivo y cambiante las empresas requieran de una mayor flexibilidad para responder adecuada y oportunamente a las exigencias que les imponen los mercados globalizados, pero lo que no parece adecuado es imponer a los trabajadores modos de operar que vulneran sus derechos básicos, lo que genera conflicto, y además negarse a negociar con ellos la seguridad y las protecciones mínimas necesarias, de derechos a la formación, al descanso, al respeto, con un mejor ambiente laboral que asegure el compromiso, la responsabilidad y la disposición para adaptarse a los cambios

internos. No se debe olvidar que para que el mercado funcione bien es necesario el trabajo. Como señala R. Castel, *no es evidente, que en el interés bien entendido del capitalismo más moderno, la instrumentalización más cínica de la fuerza de trabajo sea también la más rentable*⁸.

Lógicas de identificación, cooperación y movilización sindical

Visión de los dirigentes de su entorno inmediato

Las visiones que los dirigentes sindicales exteriorizan de la empresa la construyen desde su posición en la estructura de poder, por cierto subordinada, y desde el tipo de interacción dominante. Los actores en la empresa ocupan posiciones estructuralmente situadas que, según Bourdieu, son posiciones jerarquizadas y entre las que se establecen relaciones de orden y dominación, los trabajadores, por tanto, serían agentes o sujetos que ocupan posiciones en una estructura de dominación, cuestión que los lleva a competir por cuotas de poder. El escaso poder de que disponen los agentes laborales individualmente le otorga a la relación empleador-trabajador un carácter esencialmente asimétrico. El agente que ocupa una posición superior en la organización dispone por esto de mayores recursos de poder, en virtud de ello ejerce autoridad sobre los que ocupan posiciones inferiores y que por tanto disponen de menores cuotas de poder o carecen totalmente de ellas.

Consecuentemente los trabajadores para romper la relación asimétrica con el empleador o su condición subordinada en la empresa necesariamente deben acceder a mayores cuotas de poder en la organización, tantas como suficientes para interactuar con los niveles superiores de la empresa en condiciones de mayor simetría y, por tanto, ser reconocidos por la empresa como interlocutores válidos, condición necesaria para el diálogo.

En este contexto de empresa, la organización y la acción colectiva de los trabajadores es resistida por las firmas del sector, entorpeciendo el funcionamiento del sindicato al bloquear su financiamiento por la vía de no descontar la cuota sindical e impedir la sindicalización mediante el expediente legal de extender beneficios u otorgar mejoras mayores a los no sindicalizados.

Ambas acciones de la empresa, el no descuento de la cuota sindical y el otorgar mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, que los acordados con el sindicato en la negociación colectiva, constituyen abiertamente una práctica empresarial que tiene como propósito el afectar al sindicato, tanto en lo que se refiere a su nivel de representación como a su capacidad de acción.

Otras de las estrategias a las que recurren las empresas del sector con la finalidad de debilitar el sindicato, es no descontar la cuota sindical. También es recurrente la acción de extender beneficios logrados por el sindicato para sus socios, a los no sindicalizados, con lo cual los trabajadores no sienten la necesidad de sindicalizarse. Esta es una práctica que aunque legal, abiertamente es ejercida por los empresarios para evitar la sindicalización a la cual se oponen.

Lo anterior refleja la existencia de una política empresarial que se orienta principalmente a la optimización de la rentabilidad y la competitividad. Las relaciones laborales que se establecen desde los niveles superiores de la firma se definen desde los criterios económicos ya mencionados y que constituyen la razón moderna de ser de la empresa.

Tal situación lleva a una pérdida de vigencia, a una negación de los derechos sociales o de los trabajadores. Entre los principales, el ejercicio de la libertad sindical o derecho de sindicalización, el que no es reconocido por las empresas y, por tanto, no forma parte constituyente de su lógica de funcionamiento.

La organización de los trabajadores en sindicato es considerada como una acción conducente a demandar a la empresa el cumplimiento de los llamados derechos

laborales, lo que pondría en riesgo el cumplimiento de los objetivos económicos de la empresa, cuestión que para los trabajadores constituye un falso dilema.

La política empresarial antisindicato que se expresa en todo tipo de conductas, estrategias y actos con el propósito de impedir por distintos medios la sindicalización, entre las que se encuentra el despido de personal, genera un clima laboral de inseguridad, temor e inestabilidad, que mantiene a la generalidad de los trabajadores a la defensiva. Clima laboral por cierto adverso al compromiso que se espera de los trabajadores con la productividad, factor del que depende en definitiva la capacidad competitiva de la empresa y por tanto su desempeño en los mercados.

La posición dominante del empresario en la firma, respaldada por la ley, restringe la libertad de los trabajadores para ejercer efectivamente la libertad sindical y hacer respetar sus derechos. La estructura jerárquica de la empresa que concentra la totalidad del poder en los niveles superiores de la organización se constituye en la base y sustento de las relaciones laborales de dominación, poniendo en curso de colisión los intereses de ambos actores, empresario y trabajadores, situación en que los trabajadores saben que tienen todas las de perder debido a su condición subordinada en la organización.

La existencia de una relación laboral que se estructura desde la dominación, donde el empleador se impone sin contrapeso sobre los trabajadores con la finalidad de obtener la sujeción total de los actores laborales a la empresa, hace imposible lograr un equilibrio en las relaciones entre los actores que dé oportunidades reales al sindicato de negociar con el empleador condiciones de trabajo sobre la base de los intereses de ambos actores. Un diálogo entre trabajadores y empresa en igualdad de condiciones no existe hoy.

Teníamos una participación del 53% de los trabajadores, las amenazas de despido que se hicieron sentir directamente por el empresario, atemorizaron a muchos trabajadores frustrando así su incorporación al sindicato. Hoy quedamos solo tres.

La negación del sindicato, su desconocimiento y destrucción como estrategia empresarial, imposibilita el diálogo entre el empresario y los trabajadores, fortaleciendo o reinstalando en la empresa la relación individual entre un empleador que concentra la totalidad del poder interno y un trabajador que carece de toda posibilidad de incidir en las decisiones de su empleador al momento de definir los términos de la relación laboral, profundizando en la inequidad de dicha relación. Sin duda, el empresario se siente más cómodo en una relación individual o cara a cara con cada uno de sus subalternos, relación abiertamente inequitativa que como tal le permite imponer al trabajador las condiciones de empleo y trabajo a las que deberá someterse, situación que los trabajadores intentan superar.

El propósito de la constitución del sindicato fue enfrentar colectivamente el maltrato a los trabajadores, malas prácticas empresariales de autoritarismo, abusos y malos tratos.

La relación laboral de carácter individual significa para el trabajador poner en riesgo los derechos y protecciones sociales o la también llamada, “propiedad social”. Derechos y garantías de los trabajadores conquistadas por la organización y la acción colectiva. En cambio para el empresario, la relación individual o cara a cara con cada trabajador significa mantener el control total del poder interno en la empresa, con lo que se consagra su dominación absoluta sobre el trabajador.

La sociedad de la individuación no reconoce a los trabajadores su condición de actores colectivos, lo que importa poner en tela de juicio los derechos y garantías del trabajo, que precisamente tienen su origen y fortaleza en una relación trabajador-empresa intermediada por el sindicato y en la acción colectiva de los trabajadores. La individuación, como la dinámica de la relación laboral de la sociedad postindustrial y en oposición a la sociedad industrial o de la modernización y en la que imperaba una relación laboral colectiva, desconoce y por tanto pone en situación de riesgo los derechos laborales y las protecciones sociales de los trabajadores, que obtuvieron en su condición de miembros de un colectivo laboral militante. La individuación acentúa la exclusión y con esto profundiza la segmentación de la sociedad separando a los individuos en dos tipos de actores

laborales, como menciona R. Castel, “unos provistos de todos los recursos y otros a quienes les faltan los medios para realizar sus aspiraciones personales”.

Siguiendo a R. Castel, la individuación genera una masa de rezagados en el mundo laboral que no cuentan con las condiciones materiales ni personales para enfrentar con éxito los avatares de la existencia propios del mundo moderno que se consume en una dinámica de relaciones sociales en que se espera que cada sujeto se enfrente y dé una respuesta satisfactoria a las exigencias del trabajo y a las condiciones de empleo impuestas por sus empleadores. Como bien afirma el autor, ya citado, respecto de este tipo de relación laboral, “maximiza las posibilidades de unos e invalida las de otros”.

El paradigma social de la individualidad imperante en la sociedad postindustrial y que redefine al trabajo desconociendo su carácter colectivo que le reconoció la sociedad industrial, no solo potencia los riesgos del trabajo, que ya es bastante, sino de toda la sociedad al profundizar las desigualdades existentes.

Como expresan los entrevistados, una antigua ideología se ha reinstalado en la sociedad, la del individualismo, en cuyo contexto el futuro para los trabajadores y los sindicatos es cada día más incierto, *el sistema favorece abiertamente a los empleadores, todo el sistema está corrompido entero y la empresa siempre ganará.*

Existe un consenso entre los dirigentes sindicales respecto de la forma en que se constituyeron sus sindicatos. “Clandestinamente”, es la mención generalizada, en cuanto a los motivos que impulsaron a los trabajadores a organizarse sindicalmente y a la reacción de los empresarios. El relato menciona que el sindicato se constituyó en forma rápida, “en tiempo récord” y fuera de la empresa. Que el propósito de la constitución del sindicato fue enfrentar colectivamente el mal trato a los trabajadores, las malas prácticas empresariales de autoritarismo, abusos y malos tratos, y la política de las empresas de despidos permanentes e injustificados.

Las amenazas de despido se hacen sentir en muchos casos directamente por el empresario, y la práctica del mal trato con el propósito de atemorizar a la mayor cantidad posible de trabajadores, evitando de este modo su incorporación al

sindicato, como una forma efectiva de frustrar, en algunos casos, la constitución del sindicato y, en otras, su consolidación y funcionamiento efectivo. Una vez constituido el sindicato arrecian los malos tratos del empresario en contra de los dirigentes y de los sindicalizados con la finalidad de desactivar la organización.

La práctica de los malos tratos como herramienta utilizada para evitar la afiliación sindical parece ser altamente efectiva. Las menciones de los dirigentes sindicales según la Encla 2014, confirman las visiones de los entrevistados. El 44,5% señala que los trabajadores no se sindicalizan por temor a consecuencias negativas en su trabajo. El temor, por tanto, se erige como el factor de mayor importancia entre aquellos que se reconocen como inhibidores de la afiliación sindical de los trabajadores.

El trato diferenciado a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados es otra de las estrategias de la empresa para disminuir la afiliación al sindicato afectando seriamente su representación, estrategia que los entrevistados afirman ser una práctica empresarial ampliamente utilizada.

Porcentaje de empresas que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos vigentes¹, sobre el total de empresas con instrumentos vigentes, por tamaño de empresa²

Tamaño de la empresa	Porcentaje
Pequeña	63,1
Mediana	71,1
Grande	68,4
Total	68,1

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta.

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes como para realizar una estimación.
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores).

En este mismo tema del trato a trabajadores, especialmente a los no sindicalizados, los dirigentes informantes mencionan la extensión de beneficios por el sindicato en la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, lo que los dirigentes

definen como una mala práctica empresarial que disminuye el interés de los trabajadores por sindicalizarse.

También es recurrente la acción de extender beneficios logrados por el sindicato para sus socios, a los no sindicalizados, con lo cual los trabajadores no sienten la necesidad de sindicalizarse. Esta es una práctica que aunque legal, abiertamente es ejercida por los empresarios para evitar la sindicalización a la cual se oponen.

Los datos entregados por la Encla en sus distintas versiones permiten apreciar, además de lo extendido de esta práctica en los diferentes segmentos de empresas, lo persistente de ella en el tiempo. Al respecto, la encuesta 2008 sitúa esta práctica de trato especial a los trabajadores no afiliados al sindicato en el 65,1% de las empresas con negociación colectiva. La Encla 2011 señala que esta práctica se ejecuta en el 70,2% de las empresas y la encuesta correspondiente al 2014 menciona la existencia de dicha práctica empresarial en el 68,1% de las firmas que negocian colectivamente.

Las últimas dos encuestas laborales (2011 y 2014) señalan también que solo el 15% de las empresas que toman esta decisión lo hacen con acuerdo del sindicato, lo que refuerza la visión de los dirigentes en el sentido de que esta, en la mayoría de las firmas, es una decisión unilateral de las empresas con la finalidad de afectar la afiliación sindical al hacer partícipe a los trabajadores no sindicalizados, quienes no apoyan ni participan de las demandas del sindicato a la empresa y, por tanto, no se exponen a los riesgos asociados a la sindicalización, de los mismos beneficios que logran los trabajadores sindicalizados. Por cierto, ellos sí ponen en riesgo su estabilidad laboral y son objeto de malos tratos por su condición de sindicalizados. De hecho, la generalidad de los dirigentes menciona la ocurrencia de despidos de trabajadores sindicalizados después de la negociación colectiva, lo que pone en riesgo la existencia del sindicato, *llevar adelante una negociación colectiva, como fue lo que hicimos, tuvo claramente consecuencias negativas para el sindicato y los trabajadores sindicalizados. En este caso, el intento de ejercicio de un derecho laboral colectivo terminó en un daño efectivo, la destrucción del sindicato y el desempleo de muchos trabajadores.*

Por lo general, las empresas antes o durante el proceso de organización de los trabajadores asumen, sin mediar otra causa, una actitud confrontacional con los trabajadores y los dirigentes, con el sindicato como organización representativa de los intereses de los trabajadores, y su objetivo ha sido destruir al sindicato utilizando diversos medios y estrategias: despido de socios del sindicato, infundir temor en los trabajadores para que no se sindicalicen, otorgar beneficios especiales a los trabajadores para que renuncien al sindicato, ofrecer mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, disminuir beneficios en la negociación colectiva, cambio de funciones a los dirigentes sindicales, trato hostil, práctica del menoscabo laboral, amenazas a los nuevos trabajadores para que no se sindicalicen, extensión de beneficios a los no sindicalizados y no descuento del 75% del valor de la cuota sindical, con el propósito, según los entrevistados, de mantener y profundizar la relación de dominación. El relato de los dirigentes da cuenta de este hecho sin titubeo, *despido de dirigentes con fuero, intervención del sindicato desafiando a sus socios y afiliándolos a sindicatos que están bajo el control de la empresa, desconocer o ignorar al sindicato y sus dirigentes, no efectuar el descuento de la cuota sindical, trato salarial diferenciado a dirigentes, trato discriminatorio hacia los trabajadores asociados al sindicato.*

No obstante lo anterior, la estrategia más socorrida por las empresas con el propósito de desactivar el sindicato e impedir un posterior resurgimiento de la organización sindical, sin duda, es la de generar temor, miedo en los trabajadores a ser despedidos, *algunos trabajadores son de la idea de reactivar el sindicato, pero existe mucho temor en la mayoría de los trabajadores, lo que hace prácticamente imposible emprender esta tarea.* A la luz de los relatos de los dirigentes entrevistados, el efecto negativo de esta práctica en la sindicalización es demoledor para el sindicato, de aquí su uso frecuente y generalizado por las empresas.

El clima de amedrentamiento en contra del sindicato y los trabajadores se acentuó después de la presentación del proyecto colectivo y la empresa despidió a trabajadores que eran del grupo de los 13 que iban en la nómina de la negociación, es decir, no le importó que estuviesen aforados igual procedió a despedirlos y esto causó enorme temor en los que quedaban procediéndose a recibir

cartas de renuncia al sindicato señalando como causa el temor al despido. De los 37 socios que tenía el sindicato la empresa despidió a 23, quedando solo 14.

La drástica reducción de los miembros activos del sindicato significa para la organización sindical un golpe que afecta decididamente su capacidad de acción, de movilización de los trabajadores de la empresa tras sus demandas y derechos laborales.

El temor entre los trabajadores a sindicalizarse o a continuar perteneciendo al sindicato después de los mensajes de la empresa que contienen amenazas directas o encubiertas de despido, es un hecho real que la Encla ha detectado sistemáticamente, como lo demuestran los datos empíricos que respaldan la visión de los informantes, lo que se puede apreciar en la tabla siguiente.

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según tamaño de empresa¹

Percepción	Pequeña (%)	Mediana (%)	Grande (%)	Total (%)
No ven la utilidad del sindicato	21,0	15,3	10,8	14,3
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	17,9	10,1	11,5	12,3
Temor a consecuencias negativas en su trabajo	45,1	50,9	47,3	51,4
Otras razones	16,0	23,7	30,4	22,0
Total	100	100	100	100

(1) No se entregan datos para la microempresa debido a que no existen suficientes observaciones para realizar una estimación, sin embargo, están incluidas en las cifras totales.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales.

El despido como consecuencia negativa de la idea de sindicalizarse es el factor que tiene la más alta mención, 51,5%, afecta la acción del sindicato al reducir drásticamente su nivel de representación. La capacidad de acción y negociación del sindicato, de ser escuchado y tomado en cuenta, de ser considerado como un

interlocutor válido por la empresa, depende de la cantidad de trabajadores de la firma que representa y que respalda su acción. La práctica empresarial del despido tiene, por tanto, un efecto negativo en la capacidad de acción de la organización de los trabajadores al perder esta del respaldo suficiente para actuar en defensa de los derechos de los trabajadores.

El despido de trabajadores sindicalizados ha llegado a ser un eficaz instrumento en manos de la autoridad de la compañía para desactivar el sindicato, en otras palabras, se constituye en el verdadero detonante de su desmontaje, de su desaparición como órgano representativo de los trabajadores. Esta es otra de las menciones de los entrevistados respecto de las cuales existe consenso, la práctica generalizada en las empresas del despido de trabajadores sindicalizados como estrategia para frenar los intentos de los trabajadores de sindicalizarse o como estrategia capaz de anular la capacidad de acción del sindicato.

En ambos casos la información que entrega la Encla 2014 acerca del estado de la institucionalidad sindical en las empresas, constituye un respaldo empírico a las visiones que los dirigentes sindicales tienen de los avatares del sindicato y de su trayectoria, del estado del sindicalismo en las empresas.

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



En el ochenta y seis por ciento de las empresas los trabajadores consultados por la encuesta en referencia señalan que nunca ha existido sindicato en la empresa o que no tienen antecedentes de que haya habido una organización de este tipo. Las razones principales, según la Encla mencionada, que explican esta situación a partir de las respuestas de los informantes de la encuesta en referencia, son: las dificultades a las que se enfrentan aquellos que promueven la idea de organizarse en orden a reunir el número suficiente de trabajadores interesados para formar un sindicato, según manda la ley. Y el desinterés de los trabajadores por constituir sindicato. Ambas razones interactúan en este fenómeno. La falta de interés constituye sin duda una de las dificultades importantes que los líderes que promueven la idea de sindicalizarse encuentran al interior del grupo de trabajadores, obstáculo tanto o más difícil de enfrentar que aquellos que tienen su origen en la empresa.

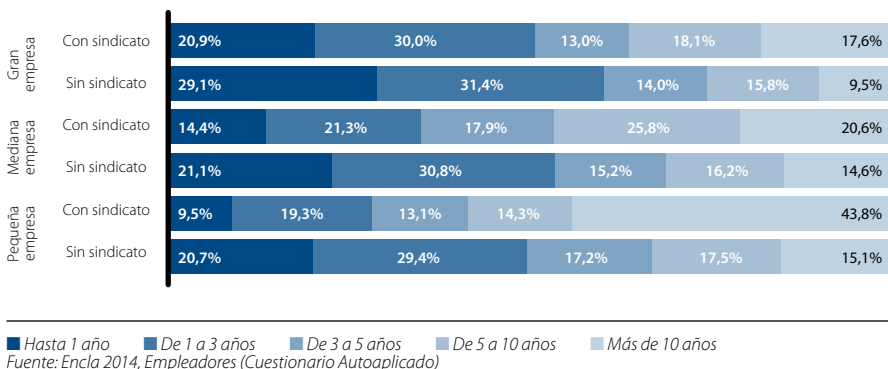
La falta de interés de los trabajadores por sindicalizarse constituye un obstáculo de primera importancia para conseguir el objetivo, ya que se hace imposible dar cumplimiento al mandato legal que exige un cuórum mínimo para formar sindicato. Sin embargo, se aprecia que esta respuesta solo recibe el 29,6% de las preferencias, lo que indicaría que en la mayoría de los trabajadores habría algún interés por sindicalizarse. Al examinar las respuestas se aprecia que la postura negativa a sindicalizarse esconde, por una parte, una actitud crítica hacia el sindicato y, por otra, declara un temor a sindicalizarse ante eventuales represalias de la empresa en contra de aquellos trabajadores que se sindicalizan o muestran interés en ello. Los trabajadores consecuentemente descartan la propuesta de sindicalizarse, de emprender la misión de colectivizar las relaciones laborales y hacerlas más equitativas.

Profundizando en la encuesta mencionada encontramos que las razones aducidas por los trabajadores para no sindicalizarse, el “temor a represalias en el trabajo” y “temor a ser despedidos” como importantes factores que inhiben la disposición de los trabajadores a sindicalizarse coinciden con las que nos entregan los dirigentes sindicales entrevistados, el temor generalizado que experimentan los trabajadores a recibir represalias de la empresa ante su intención de sindicalizarse. En la Encla 2011 este factor alcanza al 51% de las respuestas de los dirigentes sindicales.

La encuesta 2014 también hace mención al temor de los trabajadores como factor relevante al momento de explicar el fenómeno en análisis. El 16,1% de las respuestas de los dirigentes sindicales de las grandes empresas mencionan este factor como incidente al momento de decidir sindicalizarse o no hacerlo y 18,6% en las medianas empresas. Por su parte la Encla 2008 registra este factor con 47% de las respuestas, valor que está en concordancia con el porcentaje registrado en la encuesta del 2011.

Los dirigentes mencionan la alta inestabilidad de los empleos en estas empresas por los constantes despidos, en ocasiones, de carácter masivo, *de 200 socios que tuvo el sindicato la empresa despidió a 162, la mayoría de ellos. Solo quedaron 38. Existe mucha rotación de personal, especialmente por los malos tratos del empresario y por la discriminación que practica entre trabajadores pro sindicato y pro empresa, por cierto, favoreciendo a los últimos y perjudicando abiertamente a los primeros. La empresa tiene una alta rotación de personal y el promedio de tiempo de permanencia es de un mes.*

Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos, por existencia de sindicato y tamaño de empresa



Los contratos indefinidos tradicionalmente se han considerado como contratos estables, lo que en detalle la duración efectiva de estos lo único que se puede afirmar

es que tiene una mayor estabilidad relativa en comparación a los contratos a plazo fijo o por obra y faena, pero en ningún caso se les puede definir como el paradigma de la estabilidad en el empleo. La Encla 2014, como también las anteriores al referirse a la duración de los contratos indefinidos, hecha por tierra la afirmación o la ligazón entre este tipo de contrato y la estabilidad del empleo.

Por cierto, no toda la rotación o menor duración de los contratos se explica por los despidos frecuentes y masivos que denuncian los dirigentes entrevistados como estrategia empresarial, cuyo propósito sería afectar la sindicalización y por tanto la acción sindical y, por último, la existencia del sindicato. Sin embargo, los datos de la encuesta en referencia señalan que los despidos durante los primeros cinco años son mayores en las empresas con sindicato que aquellas que no lo tienen, en todos los segmentos de empresa. Dicho de otro modo, la duración de los contratos en los primeros cinco años es menor en las empresas con sindicato que en las empresas sin sindicato.

En consecuencia y según los datos expuestos, el grupo de trabajadores que representa las posiciones de más alta inestabilidad y que por tanto ostenta la menor antigüedad en las empresas de distinto tamaño es el mayoritario. Vale decir, el segmento de trabajadores de mayor antigüedad es porcentualmente menor que el grupo de trabajadores cuya permanencia en la empresa es más reducida. En todos los tamaños de empresa se presenta una situación similar, como se puede apreciar en el cuadro expuesto anteriormente. Esto confirma las declaraciones de los entrevistados, respecto de la alta rotación que se presenta en sus empresas, especialmente en las que cuentan con sindicato y como consecuencia del mal clima laboral producto de los abusos y malos tratos de que son objeto los trabajadores, siendo esta una de las razones, como insistentemente declaran los informantes, que los decidió a organizarse sindicalmente.

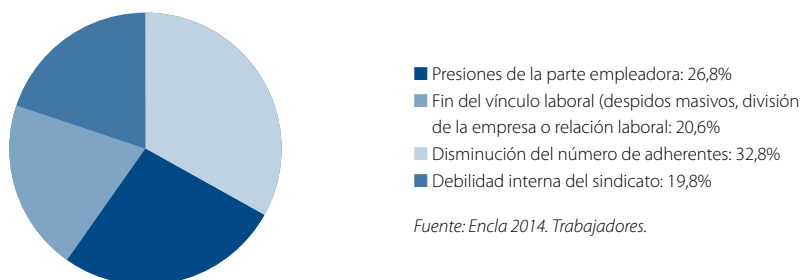
Los trabajadores decidieron constituirse en sindicato para defender colectivamente los derechos laborales, enfrentar los malos tratos y abusos de la empresa, tales como ausencia de contrato de trabajo, no pago de horas extras, descuentos indebidos en los salarios, no pago de locomoción y despido de trabajadores con fuero.

La empresa tiene una alta rotación de personal y el promedio de tiempo de permanencia es de un mes. Esto da cuenta en primer lugar del grado de inestabilidad laboral que existe, la que no se asocia necesariamente al desempeño sino que principalmente al pésimo clima laboral producto de la inseguridad, del mal trato y del permanente atropello desde la empresa a los derechos laborales, entre los que se destaca el de la libertad sindical, derecho que ha sido permanentemente vulnerado.

Por tanto, de acuerdo con los datos de la Encla expuestos, la variable existencia de sindicato afecta negativamente la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Asimismo, la visión que al respecto tienen los entrevistados acerca de este fenómeno es coincidente con los datos empíricos expuestos en el gráfico que antecede.

Profundizando en este tema la Encla explora acerca de las razones del porqué dejaron de existir los sindicatos en empresas que contaban con organización sindical. Para tal efecto, pregunta directamente a los trabajadores acerca de las causas de término del sindicato.

Distribución de empresas de diez o más trabajadores según por la que el sindicato dejó de existir



Las razones de término del sindicato que reciben las menciones más altas son: disminución del número de adherentes del sindicato y presiones de la parte empleadora. La debilidad interna del sindicato, que tiene el 19,8% de las menciones, más que una causa, es una consecuencia de las tres restantes menciones. Asimismo, la disminución del número de adherentes, con el 32,8% de las menciones, y el fin del vínculo laboral, con el 20,6% de las respuestas, terminan siendo consecuencia de las presiones de la parte empleadora. Esta, que constituye la razón principal de término del sindicato a la luz de los datos anteriormente expuestos y según declaran también y en forma unánime los dirigentes entrevistados en este estudio, recibió el 20,6% de las menciones. Al referirse a esta causa los informantes de la encuesta mencionan despidos masivos y división de la empresa, ambas son también reconocidas por los dirigentes sindicales del estudio como estrategia para desactivar al sindicato.

La división de la empresa debilita definitivamente al sindicato al perder parte importante de sus afiliados por el traslado de estos a otra empresa, con lo que dejan de pertenecer a la organización sindical que los cobijó como socios y que defendió sus derechos e intereses. Esta estrategia empresarial antisindicato que los trabajadores denuncian en la Encla, también fue reconocida por los dirigentes sindicales entrevistados en anteriores investigaciones y agregan que los trabajadores son trasladados a la otra empresa bajo la condición de no formar un nuevo sindicato⁹.

A partir de los datos empíricos en referencia se constata una estrecha relación existente entre la información que entrega la Encla y las declaraciones de los dirigentes informantes en esta investigación respecto de las vicisitudes reales que experimentan los trabajadores cuando deciden sindicalizarse o hacer efectivo su derecho a la libertad sindical. En síntesis y como señala la Encla 2014, "el temor a ser despedido y a represalias laborales configuran un escenario desfavorable para la sindicalización".

9 Baltera, Pablo. Muñoz, Patricio. *La libertad sindical. Incertidumbre de un derecho de los trabajadores*. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago.2016.

En efecto, la Encla entrega otros datos que apuntan en la misma dirección y que en conjunto fortalecen la visión de trabajadores y dirigentes sindicales respecto de que la empresa, como sistema social, se estructura y funciona desde el desequilibrio de poder, desde una distribución inequitativa de este, que como fundamento y sustento de una estructura de dominación, no se representa como un campo propicio para la organización de los trabajadores en colectivos militantes, para la actividad sindical.

El irrespeto de los derechos laborales, razón y causa de los intentos de los trabajadores de organizarse sindicalmente, ha situado las relaciones laborales en la empresa en un contexto de desencuentro permanente de los actores en torno a los derechos de los trabajadores. Los intentos o estrategias de las empresas de elevar la productividad mediante la reducción de costos laborales ha tenido como consecuencia, en muchos casos, la vulneración de derechos laborales legítimos, entre ellos, el de la libertad sindical. Un dato más respecto del obstáculo que se presenta a los trabajadores para constituir sindicato, problema que mencionan los entrevistados al momento de relatar sus intentos por constituirse sindicalmente, también es abordado por la Encla al auscultar los intentos de los trabajadores de empresas sin sindicato por constituir uno, lo que demuestra que a pesar de haber interés de los trabajadores por organizarse los obstáculos puestos por la empresa terminan por abortar la idea, así como lo relatan los dirigentes sindicales entrevistados.

Cantidad y proporción de empresas sin sindicato en que se ha intentado formar uno en el último año¹, según tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	532	1,9
Pequeña empresa	2.046	5,7
Mediana empresa	573	8,4
Gran empresa	293	13,7
Total	3.444	4,7

(1) Con respecto a la fecha de aplicación de la encuesta.
Fuente: Encla 2011, Trabajadores.

La Encla 2011 constata que en el 4,7% de las empresas que no cuentan con sindicato se ha intentado formar uno sin éxito. La Encla 2014, por su parte, señala que este intento se realizó, también sin éxito, en el 4,3% de las empresas sin sindicato. Los trabajadores involucrados en estos procesos que no se concretaron mencionan como causas asociadas al fracasado intento, en primer lugar, el temor, ejerciendo su efecto paralizante en los trabajadores que tenían interés en organizarse sindicalmente, en al menos tres de cada diez empresas donde se ha intentado organizar un sindicato. Respecto de este factor se destaca el temor a perder el empleo con 20% de las menciones. También se señala el temor a ser objeto de represalias laborales, con el 9,4% de las menciones. En síntesis, los datos revelan que el temor como factor que hace impracticable la organización de los trabajadores tiene la mención más alta entre los informantes.

Si bien la cantidad de empresas sin sindicato en las que los trabajadores han intentado organizarse parece pequeña, 3.444 firmas según la Encla 2011; esta cifra representa más del cincuenta por ciento de las empresas con sindicato, exactamente el 58,8%. La Encla 2014 constata que en 2.040 empresas sin sindicato los trabajadores emprendieron la tarea de organizarse sindicalmente sin éxito. Esta cifra es igual al 40% de las empresas con sindicato.

El fracaso de los intentos de los trabajadores de organizarse en defensa de sus derechos e intereses confirma la visión de los dirigentes sindicales informantes, en el sentido de que las empresas no se representan como un lugar propicio para que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales, a organizarse y actuar sindicalmente con plena libertad.

La empresa ha instalado una política de hostigamiento a los trabajadores sindicalizados con la finalidad de debilitar y destruir al sindicato. Esto produce temor en la gente al punto que renuncian al sindicato, de hecho en nuestra organización sindical no quedan hoy más de diez socios. Además el hostigamiento permanente a los trabajadores hace que la gente no dure mucho en la empresa, lo que trae como consecuencia una alta rotación de personal.

Abundan las declaraciones de los dirigentes acerca de sus experiencias negativas en la formación y funcionamiento de sus sindicatos. Todos los relatos coinciden en la decidida oposición de la empresa a la constitución del sindicato y con igual énfasis se oponen a su consolidación y funcionamiento. Los dirigentes mencionan la existencia de una política antisindical que se manifiesta de forma diversa, pero permanentemente.

También los dirigentes sindicales saben que las conductas empresariales de atropello a los derechos laborales, especialmente el de sindicalización, se ha profundizado por la presión competitiva que imponen las dinámicas de los mercados, lo que ha llevado a la mayoría de las empresas a incorporar prácticas de gestión que tienen como consecuencia el sometimiento de sus trabajadores a exigencias desmedidas en orden a una mayor eficiencia y productividad, en concreto, a un ejercicio autoritario del poder, a un control excesivo y a una intensificación del trabajo, vulnerando derechos laborales.

El *impasse* entre los actores surge al momento en que los trabajadores y el sindicato hacen presente a la empresa la vulneración de derechos asociados a este tipo de políticas de gestión, entre ellos, el del ejercicio de la libertad sindical en lo que se refiere a organizarse en colectivos militantes y a participar en la organización sindical, de las posibilidades que los trabajadores tienen realmente en la empresa de participar de la vida sindical, de dialogar con la empresa acerca de los problemas de la relación laboral, de compatibilizar el trabajo con su rol de sindicalizados, lo que según declaran no es posible, *nuestra labor al interior de la empresa es difícil, además por la pega que realizamos no es fácil hacer vida sindical, estamos repartidos en diversas empresas con distintos horarios y días en las que prestamos los servicios, así que hacer reuniones no es fácil para hacer coincidir a los socios*. Esta situación de oposición entre el trabajo, básicamente por la forma en que la empresa lo organiza, y la participación de los trabajadores en las actividades sindicales, pone a los actores laborales y a la firma en oposición, ya que esta última justifica tal forma de organizar el trabajo por factores externos a la empresa que ponen en riesgo su competitividad, *por la dinámica del mercado y la competencia, los trabajadores tienen que saber que siempre deberán estar disponibles para desempeñar las funciones y tareas donde y en las condiciones que la empresa les señale*.

En este orden de cosas, el sindicato como defensor de los derechos de los trabajadores aparece como un obstáculo evidente para la competitividad de la empresa que debe ser derribado, porque para la compañía lo primero es la competitividad o, como señalan algunos autores, la competitividad a toda costa, origen de la oposición y vulneración de los derechos laborales. *Como consecuencia de esta política empresarial antisindicato, hoy la directiva sindical y el sindicato se encuentran desactivados y no existe posibilidad alguna de reactivar la organización y reiniciar la defensa de los derechos de los trabajadores por no contar con suficientes socios que le den al sindicato el nivel de representación que se requiere para asegurar efectividad a la acción sindical.*

A pesar de que la visión del sindicato actual y futura que los dirigentes exteriorizan no es auspiciosa, los entrevistados afirman una vez más su derecho a organizarse sindicalmente a pesar de los obstáculos que la empresa les pone y los riesgos asociados a este emprendimiento social legítimo.

Por cierto, ejercer el derecho mencionado enfrenta necesariamente a trabajadores y empresa. La empresa es abiertamente antisindicato y actúa decididamente para evitar la afiliación sindical y por tanto el funcionamiento efectivo del sindicato como organización representativa de los trabajadores. Entre las estrategias recurrentes de las empresas con la finalidad de dañar al sindicato destacan las amenazas de despido a los trabajadores si optan por incorporarse al sindicato, y con el mismo objetivo, el ejercicio del control excesivo sobre los trabajadores en sus puestos de trabajo, lo que importa una presión más allá de lo aceptable, generando inseguridad y temor en los trabajadores, como fórmula eficaz de aplacar los ímpetus reivindicativos y sindicalistas de los trabajadores. Los grupos de trabajadores que según sus dirigentes se han involucrado en la formación de colectivos militantes, a partir de sus experiencias sindicales llegan a la conclusión de que las perspectivas del proyecto sindical no son auspiciosas.

Hoy estamos complicados como organización porque la empresa arremete permanentemente contra el sindicato, pero es sutil e inteligente para hacerlo, porque cuesta mucho comprobarlo y no deja huella.

En un contexto de relaciones laborales que se caracteriza por el desencuentro entre los actores, el desconocimiento del sindicato y de su directiva como interlocutor ante la empresa en representación del colectivo de trabajadores, ejercer efectivamente el derecho a la libertad sindical se hace casi imposible. Por cierto, la visión que tienen los trabajadores acerca de la libertad sindical en el entorno de sus empresas, concretamente en lo que se refiere a su existencia y su funcionamiento efectivo, es nada de favorable, desde luego, un juicio que surge y se sustenta en lo que ha sido su experiencia sindical, *la libertad sindical no existe al interior de estas empresas, es solo una frase*. Afirmación que parece tener sentido a la luz de los datos que entrega la Encla 2014: solo el 8,9% de las empresas cuentan con sindicato.

Las conductas empresariales antisindicato constituyen *habitus* perniciosos que surgen de una estructura de autoridad y poder que definen como legítima quienes la sustentan. El *habitus* es un sistema de disposiciones, una manera de ser y hacer las cosas, una forma de sentir, pensar y actuar. El *habitus*, según Bourdieu, genera estrategias conforme con los intereses y objetivos de sus autores¹⁰. El autoritarismo, el desconocimiento de la directiva sindical como interlocutor ante la empresa en representación del colectivo de trabajadores, constituyen *habitus* que concurren a la estructuración y práctica de una estrategia para poner en entredicho al sindicato como organización de los trabajadores, con el objetivo de mantener la estructura de dominación existente en la empresa, sobre la base de una relación laboral individual o cara a cara, coherente, según la empresa, con las dinámicas de la globalización.

Contextualizando esta problemática en dinámicas estructurales globales, apreciamos que la liberalización de los mercados que lleva a una exacerbada competitividad tras la ganancia mayor, que se traduce en una lucha por la eficiencia que los trabajadores pagan con el sometimiento a una intensificación del trabajo y a un excesivo control. De esta manera, las estrategias empresariales para la competitividad desencadenan comportamientos que vulneran, en ocasiones sin pretenderlo, derechos laborales. En el caso concreto del derecho a la libertad sindical, a sindicalizarse y a participar de la organización sindical, las prácticas antisindicato que persiguen la destrucción del

10

Bourdieu, Pierre. *Cuestiones de Sociología*. Editorial Istmo. Madrid. 2003.

colectivo militante, constituyen una vulneración del derecho laboral mencionado y que la empresa lleva a cabo mediante la práctica de un conjunto de abusos que la Encla describe: obstaculizar la afiliación sindical, despido antisindical de un trabajador sin fuero, presiones a los dirigentes sindicales, entorpecimiento o mala disposición para negociar colectivamente, cambio o alteración de funciones de los dirigentes sindicales, separación ilegal de un trabajador con fuero sindical, y otras. Por tanto los abusos descritos, en primer lugar, tienen una intencionalidad, la destrucción del sindicato y, en segundo lugar, no constituyen hechos episódicos en las empresas sino que son parte constituyente de la realidad económica y empresarial, del orden social empresarial que lo propicia.

Tanto directivos como dirigentes sindicales son sujetos interactuantes en la empresa y su disímil comportamiento tiene su origen en los intereses que se originan y contraen por ocupar posiciones estructuralmente relacionadas, posiciones jerarquizadas y diferenciadas como menciona Bourdieu, al definir el “campo” económico o de la empresa.

Desde esta perspectiva, no se puede olvidar que en la relación empresa-trabajadores subyace un conflicto de intereses. Si bien los intereses entre uno y otros, empresa y trabajadores, pueden coincidir en determinados objetivos, la maximización de la ganancia genera una tensión en la relación entre ambos actores. Por tanto, la descolectivización de los trabajadores como una necesidad de la empresa para enfrentar las exigencias de la globalización, en realidad tiene que ver con la libertad deseada por la empresa para practicar libremente su paradigma de maximizar la ganancia a toda costa.

Según Castel, la participación de los trabajadores en colectivos protectores terminó con los riesgos asociados a la inseguridad y precariedad del trabajo, inestabilidad laboral, bajos salarios, mal trato, riesgos para la salud y seguridad, jornadas extensas, retiro sin protección social. El trabajador pasó de este modo a un régimen de protección reglamentado y resguardado por el derecho laboral, vale decir, el trabajador deja de ser un individuo que negocia las condiciones de su empleo solo y directamente con el empleador y se transforma en un sujeto que está protegido en su empleo por un conjunto de normas que han sido negociadas colectivamente

y a las que se someten empleadores y trabajadores. En otras palabras, no es el trabajador el que negocia directamente su contrato sino que son los colectivos que negocian con otros las condiciones a las que se someterá el empleo, otorgándole al trabajador una mayor seguridad.

Los intentos de las empresas por individualizar nuevamente la relación laboral, es decir, descolectivizarla, con la finalidad de enfrentar las exigencias de los mercados globalizados, pone en discusión los derechos y protecciones laborales, lo que dejaría nuevamente al arbitrio de la empresa el determinar las condiciones de empleo y trabajo poniendo en riesgo la estabilidad de los trabajadores y el trato justo, llevando nuevamente al trabajador a su condición de mercancía transable en el mercado, acentuando la condición asimétrica de la relación laboral en la que el empresario es el que impone las condiciones de empleo.

En esta nueva realidad, el trabajador deja de ser un sujeto que se amparaba en un conjunto de condiciones negociadas colectivamente y que lo situaban frente al empleador en una posición de mayor equilibrio al momento de definir el contrato y las condiciones de empleo. Los derechos laborales acordados colectivamente no podían dejar de concurrir a la definición del vínculo laboral. En una relación individual y directa del trabajador y su empleador la vigencia de dichos derechos y de las condiciones de empleo y trabajo, la propiedad social de los trabajadores, quedan al arbitrio de los empleadores y como ya anteriormente lo mencionaron los dirigentes entrevistados al reclamar a las empresas el respeto a sus derechos e intereses como trabajadores, la respuesta de la firma es muy decidora, *por la dinámica del mercado y la competencia, los trabajadores tienen que saber que siempre deberán estar disponibles para desempeñar las funciones y tareas donde y en las condiciones que la empresa les señale*. Se trata de proteger por sobre todo los intereses de la empresa, que se resumen en una palabra, la ganancia a toda costa.

Debilitar el sindicato parece ser el camino seguro para mantener el desequilibrio de la relación laboral y la posición de dependencia del trabajador en la empresa.

Modos de subjetivación laboral

Los sindicatos y las prácticas empresariales descolectivizadoras

La flexibilidad laboral, fundamento de la descolectivización de los trabajadores y de la reindividualización de las relaciones laborales además de contribuir a la precarización del trabajo, de las condiciones de empleo y de los trabajadores, facilitó la consolidación de la dominación del capital sobre la fuerza de trabajo. Autores como R. Castel, Alonso, Boltanski, Touraine, Beck y Bourdieu, coinciden en que la postmodernidad que se caracteriza, entre otras cosas, por la instalación del concepto central de la teoría económica neoclásica o neoliberal, el mercado como el regulador de las relaciones sociales y económicas de la sociedad, tiene como consecuencia inevitable para el trabajo la pérdida de su condición de fundamento de la ciudadanía social, la que se funda precisamente en el reconocimiento del carácter social del trabajo y del trabajador como sujeto colectivo, vale decir, que las prerrogativas sociales y económicas de los trabajadores se constituyen sobre la base del fin del aislamiento del trabajador y su incorporación a colectivos militantes o sindicatos, origen de sus conquistas y derechos.

Las políticas neoliberales de la flexibilidad y competitividad que promueven el retorno a las relaciones laborales individuales o descolectivizadas con el propósito de obtener de los trabajadores conductas en concordancia con los objetivos estratégicos de la empresa. El sometimiento de los trabajadores a los dictados e

intereses de la empresa, importa desconocer las normas sociales en las que se sustentaba el empleo dotándolo de seguridad y perspectivas de promoción, entre ellas, las políticas de pleno empleo, las garantías jurídicas de los derechos laborales, el Estado social y los sindicatos o la capacidad de los trabajadores de organizarse en colectivos militantes. Negar o desconocer estas normas sociales en torno a los que se construyó y desarrolló el trabajo y el salariado, ha traído como consecuencia el poner al trabajo en situación de riesgo permanente.

A nivel de las empresas la consecuencia evidente de la individualización de las relaciones laborales es una acentuación de la situación de subordinación de los trabajadores, respecto de las posiciones de poder de la organización, en otras palabras, se profundizan las carencias de todo poder decisorial de los trabajadores en la empresa al concentrarse este en los mandos superiores de la firma. Según el investigador Juan Montes Cató, Bourdie explica relacionalmente tal situación mediante la noción de "campo" que se define como un sistema de relaciones entre posiciones diferentes y desiguales en que los agentes de la organización compiten por los recursos del poder y la dominación. Por cierto, en la situación descrita, predominio de las relaciones laborales individualizadas, los trabajadores no tienen posibilidad alguna de desarrollar una acción colectiva con la finalidad de conquistar cuotas de poder que les permitan participar en la construcción de las relaciones laborales.

"Desde esta perspectiva, las relaciones laborales constituyen un campo donde se ponen en juego dos órdenes de problemas: por un lado, la lucha por los recursos, es decir, la disputa en torno al salario y los beneficios, a la participación en las ganancias y utilidades (plusvalía) y, por la otra, en el campo laboral la determinación de las condiciones de trabajo (organización de la producción, tiempos de trabajo, jornada, ritmos de producción y trabajo, entre otros). Como señala Bourdie, la lucha que llevan adelante los diferentes sujetos que participan de las relaciones laborales también se dirime en el plano político, es decir, en la capacidad que poseen los sujetos de imponer a los otros una visión, una lectura en torno a lo considerado adecuado, posible y deseado. Es por ello que resulta fundamental interpretar los acontecimientos sociales no como hechos, sino como producciones sociales, donde el poder actúa por medio de las condiciones objetivas y subjetivas de producción".

En este sentido, “la movilización de la clase obrera está vinculada a la existencia de un aparato simbólico de producción de instrumentos de percepción y expresión del mundo social y de las luchas laborales. Tanto más cuanto que la clase dominante tiende incesantemente a producir e imponer modelos de percepción y de expresión desmovilizadores” (Bourdieu, 2000: 259)¹¹.

En este contexto de las relaciones laborales como un “campo” en que los actores, empleador y trabajadores, compiten por el poder, las prácticas empresariales antisindicalistas responden a la necesidad de las firmas de retornar o mantener vigente la individualización de las relaciones de trabajo como forma de concentrar el poder interno de la empresa en los niveles superiores de la organización, en el objetivo de asegurar el éxito de su proyecto estratégico.

Dicha estrategia de desarrollo de la empresa, fundada en la subordinación del trabajo, tiene como consecuencia la precarización de este. Como señala R. Castel, el trabajo se torna inseguro, inestable y mal pagado. Desde luego, en esto concuerdan tanto los autores citados como los dirigentes sindicales entrevistados.

Lo que el sindicato denuncia es una serie de actos o conductas de la empresa que dañan a los trabajadores. Entre estas podemos mencionar las siguientes: incumplimiento de remuneraciones pactadas, malas condiciones de trabajo, jornadas excesivamente extensas, descuentos injustificados o indebidos.

Asimismo, las conductas empresariales descolectivizadoras ponen en serios riesgos la estabilidad del trabajo instalando la inseguridad en los trabajadores, mecanismo utilizado desde los mandos superiores como estrategia de sometimiento de los trabajadores a los dictados de la empresa. Esta forma de ejercer el control de los trabajadores desde la superioridad de la empresa, le otorga sentido a la visión

11 Montes Cató, Juan. Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. Centro de Estudios en Investigaciones Laborales (CONICET). Athenea Digital. Argentina. 2005.

que los líderes sindicales exteriorizan de las prácticas descolectivizadoras de la empresa y cómo estas significan, para el trabajador individualmente considerado, un debilitamiento de su capacidad de defensa ante el arrecio del mal trato y del abuso practicado desde la cadena de mando sobre un sujeto que en un régimen de relación laboral directa o individuada, carece de la protección del colectivo laboral, propio de un sistema de relaciones laborales que reconoce y se define desde el rol intermediador del sindicato, de representante de los trabajadores, de sus derechos e intereses y que se funda en el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

El debilitamiento del sindicato como estrategia empresarial descolectivizadora, desencadena malas prácticas sobre los trabajadores individualmente considerados, como es el caso de los despidos, el trato autoritario, la discriminación, el control excesivo y las amenazas.

La descolectivización, en suma, pone en riesgo derechos y protecciones laborales de todo tipo, económicas y sociales, que los trabajadores consiguieron en la etapa industrial del capitalismo en su condición de constituyentes de colectivos militantes. Es lo que se conoce como el capital social de los trabajadores que de hecho permitió mantener un cierto equilibrio en la relación con los poseedores del capital de bienes de producción o bienes materiales, los grupos empresariales. Esto es lo que habría permitido por una parte el funcionamiento del capitalismo industrial y el empleo protegido del que gozaron los trabajadores en oposición al empleo actual, desprotegido y con un gran componente de riesgo. Una de las consecuencias de la realidad laboral actual de desprotección e inseguridad es su impacto negativo en la productividad del trabajo, en la generación de riqueza.

Las empresas rechazan la sindicalización de los trabajadores y realizan acciones abiertas y sobre todo encubiertas para impedir que los trabajadores se sindicalicen, una de sus estrategias más recurrente es el amedrentamiento de los trabajadores por la vía de la amenaza, la que es una herramienta muy efectiva cuando se trata de ejercer el control total del colectivo laboral. De esta manera, ya sea de forma abierta o encubierta, generan una presión sobre los trabajadores difícil de contrarrestar.

Posicionar a trabajadores atemorizados ante la amenaza de perder su trabajo o sometidos al riesgo constante del despido y del desempleo en una dinámica de colectivización, de la urgencia de instalar una interacción colectiva con la empresa con la finalidad de lograr un mayor equilibrio en las relaciones laborales por medio de una mayor participación en las cuotas de poder interno de la organización, se ha tornado hoy en una tarea cuyos resultados se alejan de los idealmente esperados. Prácticamente la totalidad de los entrevistados dan cuenta de la desarticulación del colectivo laboral como consecuencia de las estrategias antisindicales de la empresa.

En efecto, del total de sindicatos (13) que finalmente participaron en esta investigación, solo uno reconoció un crecimiento en el número de trabajadores sindicalizados. *El nuevo sindicato se inició con diez socios. Hoy tiene 90 y el total de trabajadores de la empresa son 140. Prácticamente el 65% de los trabajadores está sindicalizado, lo que le otorga al sindicato un buen nivel de representación. En la alta adhesión de los trabajadores al sindicato influyó decididamente el que la empresa perdiera el juicio por prácticas antisindicales. No obstante, la empresa ha continuado con sus malas prácticas de atemorizar a los trabajadores con continuas amenazas. Su pretensión es sembrar la desconfianza y la inseguridad con la finalidad de dividir a los trabajadores y lesionar su adhesión al sindicato.*

A juicio de los dirigentes sindicales la política empresarial contraria al sindicato y que se materializa en conductas y actos concretos en contra del sindicato y de los trabajadores sindicalizados, así como *crear división entre dirigentes y entre trabajadores, en estos últimos la empresa utiliza prácticas que van desde las amenazas y el despido, al trato diferenciado*, lo que produce una segmentación del colectivo de trabajadores que conduce inevitablemente al debilitamiento del sindicato en su relación con la empresa frustrando sus proyectos y demandas, lo que lleva finalmente, y de manera imposible de evitar, a la destrucción de la organización de los trabajadores. *De hecho, la afiliación al sindicato ha disminuido en forma importante. Las amenazas de despido que se hicieron sentir directamente por el empresario, atemorizaron a muchos trabajadores frustrando así su incorporación al sindicato. Hoy quedamos solo tres. Una vez constituido el sindicato arremetieron los malos tratos del empresario en contra de los dirigentes y de los sindicalizados. Denuncian los dirigentes entrevistados.*

Además de las malas prácticas empresariales que se ejercen directamente sobre los trabajadores individualmente, como es el caso de los despidos, mal trato, discriminación y amenazas, destacan aquellas otras dirigidas al sindicato como organización de los trabajadores, con la finalidad de debilitarlo o destruirlo, en tanto expresión o materialización de la vocación colectiva de los actores laborales, de su derecho a expresarse colectivamente ante el poder total del empresario.

Diversos son los actos empresariales y que tienen como objetivo afectar al sindicato, ya sea en su etapa de formación como en su funcionamiento como organización de los trabajadores; entre los actos empresariales antisindicato más significativos destacan:

- Despido de dirigentes con fuero
- Despido de trabajadores con fuero
- Intervención del sindicato desafiando a sus socios y afiliándolos a sindicatos que están bajo el control de la empresa
- Desconocer o ignorar al sindicato y sus dirigentes
- No descuento de la cuota sindical

Destacan también entre las denuncias de los entrevistados con relación a este tema, el trato salarial diferenciado a dirigentes, por cierto, lo que se busca con el trato especial al menos a algunos de los dirigentes sindicales es crear la desconfianza en los miembros y la división al interior del sindicato. Otro de los actos antisindicato mencionado es el trato discriminatorio hacia los trabajadores asociados al sindicato, no son considerados en los ascensos, traslados sin previo aviso, cambio frecuente de funciones y son excluidos de las horas extras.

También es recurrente la acción de extender beneficios logrados por el sindicato para sus socios, a los no sindicalizados, con lo que los trabajadores no sienten la necesidad de sindicalizarse. Esta es una práctica que aunque legal, abiertamente es ejercida por los empresarios para evitar la sindicalización a la que se oponen, comentan los dirigentes sindicales. *Es recurrente la acción de extender beneficios logrados por el sindicato para sus socios a los no sindicalizados, con lo cual los trabajadores no sienten la necesidad de sindicalizarse. Esta es una práctica que aunque legal, abiertamente es ejercida por los empresarios para evitar la sindicalización a la cual se oponen.*

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales por tamaño de empresa. Años 2014, 2015 y 2016 (septiembre)

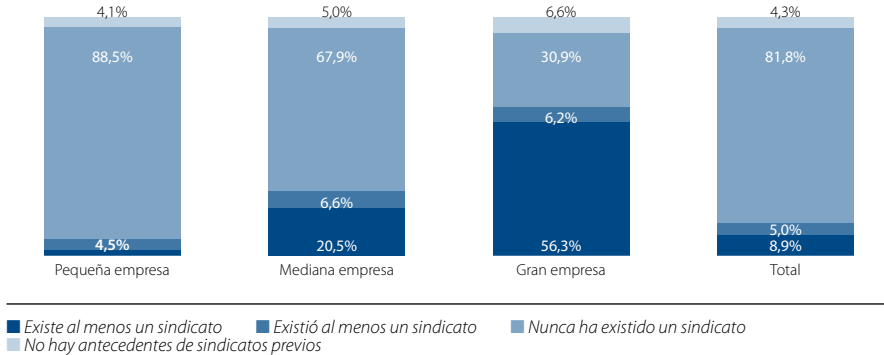
Tamaño de la empresa	2014	2015	2016	Total
Microempresa	24	21	18	63
Pequeña empresa	79	81	91	251
Mediana empresa	315	330	222	867
Gran empresa	1.137	1.210	750	3.097
Total	1.555	1.642	1.081	4.278

Fuente: Registros de contribuyentes correspondientes formulario 1.879 del año comercial 2014.
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Los datos administrativos de la Dirección del Trabajo señalan que para el 2014, 2015 y septiembre del 2016, las denuncias de los trabajadores por prácticas empresariales que representan un manifiesto atropello de su derecho a organizarse y actuar sindicalmente, o como señala R. Castel a constituirse en colectivos militantes, suman 4.275 denuncias. Dicha conducta empresarial tiene como finalidad frenar los intentos de colectivización de los trabajadores, vale decir, en unos casos impedir la sindicalización y en otros provocar la desafiliación de los trabajadores al sindicato. Esta claridad que sobre el tema tienen los trabajadores se sustenta no solo en las prácticas descolectivizadoras concretas de las empresas, sino que también en su discurso antisindicato, “la empresa ha dicho claramente que no aceptarán sindicato alguno y que despedirán a todos los trabajadores”.

Evidentemente dichas prácticas contra el sindicato se presentan con más fuerza en los segmentos de empresa con mayor número de trabajadores y, por tanto, con una más alta sindicalización, como es el caso de las medianas y grandes empresas. Los datos expuestos muestran que en el caso de las grandes empresas las denuncias por la existencia de estas prácticas empresariales ascienden a más de mil al año, en el periodo considerado (2014-2016).

Distribución de empresas por tamaño, según existencia actual y pasada de sindicatos²



(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores.

(2) Unión de casos entre la base trabajadores (empresas sin sindicatos) y la base de dirigentes sindicales.

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, dirigentes sindicales.

Según los datos de la Encla 2014, las medianas y grandes empresas son las que concentrarían una mayor sindicalización. En el 65,3% de las grandes empresas y en el 20,5% de las firmas de tamaño mediano existe al menos un sindicato. Por cierto en estos segmentos de empresas es donde los trabajadores han experimentado y denunciado la mayor existencia de actos empresariales cuyo objetivo es poner en situación de riesgo a la organización sindical.

Los datos consignados en las bases administrativas de la Dirección del Trabajo dan cuenta, a partir de las denuncias por materia de práctica antisindical entre 2014 y 2016, de la diversidad y cantidad de actos interaccionales desde la empresa hacia los actores laborales y la organización sindical, en su estrategia de descolectivización. La mayor frecuencia de estos se concentra en acciones que tienen como objetivo a los dirigentes sindicales o trabajadores con fuero laboral. En efecto, de las 5.548 infracciones registradas en el periodo, 3.736 tienen como objetivo a los dirigentes sindicales, es decir, 67,3%.

Los actos interaccionales que dan origen al hecho social de descolectivización, de reindividualización de la relación laboral mediante la disolución del sindicato como organización de los trabajadores cuyo propósito es otorgarle a dicha relación un carácter colectivo despojándola de la individualidad con que la empresa la caracteriza o define, da cuenta del objetivo empresarial que está a la base de las actuaciones contra el sindicato. Dichas actuaciones se conocen como prácticas antisindicales.

Frecuencia de denuncias por materia de práctica antisindical. Años 2014, 2015 y 2016 (al mes de septiembre para este último año)

Materia	Periodo 2014 - 2016	2015	2016	Total
Prácticas antisindicales (artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo)	1036	375	326	1.036
No otorgar el Trabajo Convenido a un Dirigente Sindical	649	256	167	649
Poner término al contrato de trabajo del trabajador(a) con fuero laboral del orden sindical. (Delegados sindicales, delegado del personal y miembro aforado del comité paritario de H. y S.)	618	222	177	618
Separación ilegal de dirigente con fuero sindical	607	235	152	607
Prácticas antisindicales: obstaculizar formación o funcionamiento del sindicato. Amenazas de despido o pérdida de beneficios	185	149	139	473
No pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente sindical (permisos sindicales)	379	133	136	379
Ejercer facultades que establece el art. 12 del Código del Trabajo respecto de directores sindicales sin mediar caso fortuito o fuerza mayor	354	164	82	354
No conceder permiso sindical	40			
Separación ilegal de funciones al delegado sindical	24			
Ejercer ilegalmente las facultades del art. 12 respecto de dirigente o delegado sindical	23			
No asignar otro cargo de igual grado y remuneración al que tenía antes de hacer uso de permiso sindical adicional	3			

Aplicar las facultades del art. 12 del Código del Trabajo, a dirigentes sindicales	1			
No conceder permiso sindical	1			
Aplicar las facultades del art. 12 del Código del trabajo a dirigentes sindicales	1			
Total	1.947	2.078	1.523	5.548

Fuente: Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaborado por la Unidad de Estadísticas del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Reinstalar o profundizar en una relación laboral individuada y por tanto sometida a los propósitos de la empresa, propósitos que están más allá de una habitual disputa empresario-trabajadores en torno a un reajuste salarial mayor o menor, o en torno a una mejora en las condiciones de trabajo, sino que como diría Emile Durkheim, tiene una explicación en otro hecho social de mayor envergadura¹², desestructurar la organización y la solidaridad de los trabajadores y, de esta forma, reafirmar, consolidar la posición subordinada de dichos actores en la relación laboral, con el propósito de mantener las estructuras organizativas de la empresa y asegurar, de este modo, el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, la competitividad o la posición de mercado y la rentabilidad.

Dicha dinámica empresarial para asegurar la competitividad de la empresa es lo que los especialistas han llamado la lógica de “la ganancia a toda costa”. Como contrapartida existe en el mundo empresarial la otra posición, la otra forma de ver la empresa, su competitividad y rentabilidad, conocida como “ganar sin dañar”. Sin dañar el entorno y sin dañar a las personas, trabajadores y consumidores.

Según Bourdieu¹³, el campo económico está socialmente construido sobre la base de posiciones jerarquizadas, entre estas se establecen relaciones de orden y de dominación, por tanto, mantener la posición subordinada que ocupan los trabajadores en los espacios de poder de la empresa constituye una necesidad

12 Ver Durkheim, Emilio. *Las reglas de método sociológico*. Fondo de Cultura Económica. México. 2001.
 13 Bourdieu, Pierre. *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Editorial Anagrama. Barcelona. 1997.
Las estructuras sociales de la economía. Editorial Manantial. Buenos Aires. 2005.

organizativa para enfrentar los requerimientos del mercado con una adecuada flexibilidad interna. Para tal efecto surge como necesario para el cumplimiento de dichos objetivos, obstaculizar e impedir, desde las estructuras superiores de la empresa, la organización de los trabajadores en sindicato con la finalidad de mantener concentrado el poder interno o decisional exclusivamente en los niveles de dirección o superiores de la empresa o, lo que es lo mismo, en los actores que ocupan los cargos directivos de la organización. Afianzar la posición subordinada de los trabajadores es la estrategia de relaciones laborales diseñada para asegurar el cumplimiento de los objetivos económicos y financieros de la empresa.

La pretensión del sindicato de lograr un mayor equilibrio en las relaciones empresario-trabajadores, establecer una nueva distribución del poder interno, repositando los derechos laborales en la empresa, contradice el discurso neoliberal que proclama la incompatibilidad entre los derechos de los trabajadores y la competitividad de la empresa.

Sin embargo, la información disponible al respecto pone en discusión esta afirmación, que en definitiva conduciría al desencuentro entre empresa y trabajadores, afectando negativamente la productividad del trabajo.

En efecto, el estudio realizado por el experto de la OIT Juan Chacaltana, en torno a este tema en varios países latinoamericanos, titulado "Dimensiones de la Productividad del Trabajo en las empresas de América Latina", concluye que la baja productividad del trabajo en las empresas de los países considerados en el estudio, no es ajena al trato que se da a los trabajadores, vale decir, el desconocimiento, incumplimiento y vulneración de los derechos laborales estaría afectando negativamente el compromiso de los trabajadores con la empresa y por tanto los objetivos de competitividad de las firmas¹⁴. Instalar el diálogo en las empresas, reconocer al sindicato y su directiva como interlocutores válidos, incorporarlos a las decisiones, al menos en aquellos temas que les atañen directamente,

14

Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina*. OIT 2005.

incorporar los intereses de los trabajadores en el proyecto empresarial, parece ser el camino para una mayor productividad del trabajo y una justa competitividad de la empresa. Así lo demuestra el mundo empresarial que ha optado, con la finalidad de asegurar la competitividad, el éxito de sus empresas en los mercados, por un estilo de gestión inclusivo.

El conflicto en la empresa entre los mandos superiores y los trabajadores, unos por impedir la organización y la acción sindical y otros por preservar y empoderar al sindicato como el colectivo militante que expresa y representa los derechos e intereses del grupo de trabajadores de la empresa, como es precisamente el de la libertad para organizarse y actuar sindicalmente, es en realidad una disputa que tiene su origen y fundamento en estructuras empresariales o en un orden social empresarial cuyo propósito central es mantener la inequidad que impera en las relaciones laborales, la concentración total del poder y de las decisiones en los mandos superiores de la empresa excluyendo definitivamente a los trabajadores de los ámbitos del poder de la organización.

La estructura jerárquica de la empresa que concentra la totalidad del poder en los niveles superiores de la organización se constituye en la base y sustento de las relaciones laborales de dominación, poniendo en curso de colisión los intereses de empresario y trabajadores, situación en que los trabajadores tenemos todas las de perder.

Los intentos descolectivizadores, con resultado favorable para la empresa y que se materializan principalmente en prácticas o actos empresariales antisindicato, obstaculizan o impiden, objetivamente, la consolidación y el funcionamiento del sindicato. Al respecto, la Encla 2014 señala con exactitud las prácticas del poder organizacional que afectan decididamente la institucionalidad de los trabajadores.

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

Actitud negativa, práctica antisindical o desleal	Cantidad	Porcentaje
Obstaculación de la afiliación sindical	1.169	25,8
Entorpecimiento 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

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores.

(2) Solo sindicatos de empresas activos.

(3) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%.

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales.

Dicha estrategia empresarial tiene como consecuencia inmediata la no afiliación de trabajadores a la organización sindical o la desafiliación al sindicato, afectando seriamente el accionar del órgano colectivo y por último su existencia como organismo de los trabajadores. Así describen también los trabajadores su experiencia sindical, su intento de organizarse con el propósito de defender colectivamente sus derechos e intereses.

El sindicato se organizó con 120 socios de un total de 350 trabajadores. Los trabajadores decidieron constituirse en sindicato para defender colectivamente los derechos laborales, enfrentar los malos tratos y abusos de la empresa, tales como ausencia de contrato de trabajo, no pago de horas extras, descuentos indebidos en los salarios, no pago de locomoción y despido de trabajadores con fuero. A pesar de estos atropellos objetivos y concretos no todos los trabajadores se sindicalizaron, básicamente por temor. Las amenazas de despido a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados para que no se incorporaran al sindicato y el despido de trabajadores incluso con

fuero, ha contribuido a diezmar a la organización al punto que hoy solo existen 15 trabajadores en el sindicato.

La exclusión de los trabajadores de los ámbitos y procesos decisionales al interior de la empresa, como por ejemplo en las decisiones que los mandos superiores de la empresa toman respecto de la organización del trabajo y de las condiciones de empleo, temas que los afectan directamente, como también en lo que se refiere a la aplicación de medidas disciplinarias, significa dejar a todos los actores laborales al arbitrio absoluto de las decisiones unilaterales de la compañía. *En este contexto de relaciones laborales de dominación ha imperado el autoritarismo, el mal trato, el desconocimiento y la negación del sindicato y de su directiva como interlocutor ante la empresa en representación del colectivo de trabajadores, atropellando los derechos laborales.*

Los actos empresariales conocidos como antisindicales se representan para los trabajadores como conductas de carácter represivas de los derechos laborales, un abuso de poder de la empresa que tiene su origen y sustento en una relación laboral inequitativa que al concentrar el poder en el empresario lo capacita para imponer las reglas del juego en la organización. Oponerse a esta realidad ha costado caro a los trabajadores al perder sus empleos y frustrar sus intenciones de sindicalizarse con la finalidad de defender unidos sus derechos, *el intento de ejercicio de un derecho laboral colectivo terminó en un daño efectivo, la destrucción del sindicato y el desempleo de muchos trabajadores.*

Defender y mantener a toda costa las exigencias de movilidad, flexibilidad y competitividad sin protección y seguridad para los trabajadores, *rompe las culturas de empresa, que la sociología industrial mostró que son esenciales para garantizar la transmisión de los conocimientos y las habilidades indispensables para la productividad de las firmas.* La articulación de lo económico y lo social en la empresa permite un mayor y más armónico desarrollo, por el contrario, desconocer la dimensión social o de los derechos de los trabajadores, sistema de protecciones, seguridad y derecho a organizarse, genera un conflicto que termina por afectar la productividad del trabajo frenando el crecimiento y competitividad de la empresa.

Después de una denuncia por prácticas antisindicales la empresa despidió al 80% de los trabajadores, desmembró al sindicato y a través de estrategias de cooptación logró la desvinculación de los dirigentes sindicales.

Posteriormente a la denuncia por prácticas antisindicales y la condena de la empresa por el tribunal, arreciaron las conductas de hostigamiento a socios del sindicato y dirigentes, acentuando los despidos de trabajadores socios del sindicato, cambio de funciones a los dirigentes y a los socios del sindicato con evidente menoscabo laboral. Asimismo se excluye sin explicaciones a los trabajadores sindicalizados de los ascensos y promociones. Todo este conjunto de medidas tienen el claro objetivo de presionar a los trabajadores para que abandonen el sindicato, lo cual ha ocurrido, perdiendo el sindicato a casi todos sus socios.

Por cierto, después de las denuncias presentadas por prácticas antisindicales y que significaron la condena de la empresa en los tribunales, las conductas antisindicato que se practican desde los mandos superiores de la empresa y muy especialmente desde los mandos medios, han arreciado. Tales eventos que buscan diezmar al sindicato, ocurren hoy en la etapa de postdenuncia y condena de la empresa, con mayor frecuencia y rudeza. Con esto queda más que claro que el objetivo perseguido por la empresa es destruir la organización de los trabajadores, el sindicato.

Se destacan dos eventos, a partir de estos la empresa despidió cantidades importantes de trabajadores: la negociación colectiva y el juicio por prácticas antisindicales. A partir de este último evento, la empresa despidió a trabajadores socios del sindicato e inició una verdadera campaña de hostigamiento al personal que, entre otras cosas, contempló traslados sin razones ni previo aviso, cambio de funciones de forma autoritaria y por tanto sin explicación alguna, y profundizó las diferencias de trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, favoreciendo abiertamente a estos últimos. Los despidos de dirigentes sindicales es un común proceder en

las empresas que se han visto enfrentadas a denuncias y condenas por prácticas antisindicales.

Imponer a toda costa la doctrina empresarial de sindicato cero, *la empresa nos hizo saber claramente, que ellos no van a aceptar sindicato y que nos van a despedir a todos*, constituye la reafirmación de la relación laboral como una relación de dominación y por tanto del rol subordinado de los trabajadores en la empresa. Concepción empresarial de la relación laboral en torno a la que se pretende legitimar las políticas y estrategias empresariales de desestructuración de los colectivos laborales. Los dirigentes relatan cuáles son las más recurrentes prácticas destructivas del sindicato que las empresas ponen en marcha con este propósito.

La empresa en su estrategia descolectivizadora de las relaciones laborales establece como práctica el trato claramente diferenciado a los trabajadores según estén o no sindicalizados, siendo estos últimos, los no sindicalizados, los que obtienen mayores beneficios. La empresa, por un lado practica los malos tratos a los socios del sindicato e instala una política confrontacional con el sindicato y, por el otro, tiene una conducta de buenos amigos con los no sindicalizados, todo esto con la finalidad de dañar al sindicato, lo cual ha conseguido. Hoy el sindicato cuenta con aproximadamente el 20% de los socios que lo constituyeron, lo que da cuenta de la situación desmedrada en que se encuentra y por lo tanto la escasa capacidad de acción de la organización.

Lo anterior grafica la afirmación de Robert Castel, al referirse a las prácticas del capitalismo que apuntan a un cambio sistémico, que trastocan el sistema de relaciones laborales de la sociedad salarial o industrial, al decir que estas son *dinámicas del capitalismo que relevadas por la ideología neoliberal pretenden la desestructuración de los sistemas de regulaciones colectivas que le dieron la necesaria estabilidad a la condición salarial*¹⁵.

Lo que está en juego definitivamente es la condición de sujeto de los trabajadores, de su capacidad de ser actores sociales o agentes, como menciona Bourdieu. La sociología según R. Castel, *reconoce como individuos de pleno derecho a aquellos miembros de la sociedad que disponen de un basamento de recursos, derechos y garantías, asociadas a su condición de asalariados*. Es lo que constituye la llamada propiedad social que es el soporte de la independencia social de los individuos, en este caso de los asalariados, a diferencia o en contraposición a la propiedad privada. Por tanto, lo que hoy está en riesgo para los trabajadores es precisamente el soporte de su condición de sujeto, de actor, es decir, la propiedad social, conocida como el conjunto de protecciones que consolidaron la condición de asalariado, derecho del trabajo, protección social y garantías asociadas al empleo.

Derechos y protecciones que al estar en situación de riesgo por las estrategias empresariales antiolectivización de los trabajadores, constituye una amenaza cierta de retornar a la situación en que imperaban las relaciones unilaterales de dependencia entre empresa y trabajadores, al poner en situación de riesgo las relaciones de interdependencia existentes entre los actores de la empresa al amparo de las normas del derecho colectivo del trabajo y de la organización de los trabajadores en colectivos militantes, vale decir, el sindicalismo como uno de los pilares fundamentales de esta relación social y cuyo garante es el Estado.

Poner en práctica en la empresa estrategias de destrucción del sindicato o frustrar los intentos de los trabajadores por organizarse sindicalmente constituye, por una parte, un acto de desconocimiento, de rechazo de los derechos y protecciones de los trabajadores y, por la otra, una forma de impedir que los trabajadores accedan a la posesión de recursos o elementos que constituyen y dan forma y existencia a la propiedad social, basamento de su condición de sujetos o individuos reconocidos socialmente y que en tal condición participan en los intercambios sociales. En definitiva los actos empresariales conducentes a la destrucción del sindicato ponen en tela de juicio, en riesgo cierto, los derechos y protecciones de los trabajadores, situando a dichos actores a un paso de retornar a la condición de servidumbre en que se encontraban en la sociedad preindustrial.

La actitud empresarial beligerante hacia el sindicato toma nuevos bríos en el entorno de la modernidad de la sociedad postindustrial. Al respecto, un estudio realizado el 2002¹⁶ acerca del tema señala que de los relatos de los dirigentes sindicales entrevistados se concluye la presencia de un conjunto de prácticas empresariales que denotan una oposición a la existencia y actividad del sindicato. Entre ellas destacan: *estigmatización o descrédito del dirigente, amenazas de castigo físico, aislamiento, sanción económica, soborno y cooptación, inducción de organización sindical paralela bajo influencia del empleador, despido selectivo de afiliados, de dirigentes del sindicato y la eventual inserción en una "lista negra", que impediría al dirigente ser empleado por otras empresas del ramo. Se trata de asegurar la individualidad total en las relaciones laborales mediante la desafiliación total.*

Las evidencias encontradas por el estudio mencionado son muy coincidentes con los relatos de los dirigentes sindicales entrevistados en la presente investigación. Dichos actores sindicales mencionan, en su totalidad, la existencia de actos persecutorios desde la empresa hacia los dirigentes del sindicato y los trabajadores sindicalizados, como los despidos de trabajadores y dirigentes con fuero y despidos masivos de trabajadores, actos que califican de antisindicales,

La empresa ha intensificado sus conductas tendientes a afectar al sindicato, mediante actos que buscan la destrucción del mismo, a través de crear división entre dirigentes y entre trabajadores, en estos últimos la empresa utiliza prácticas que van desde las amenazas y el despido, al trato diferenciado.

En cuanto a los dirigentes sindicales, las conductas empresariales desplegadas con la finalidad de dañar de manera certera al sindicato, van desde la cooptación con dinero a los dirigentes, al despido de estos.

16

Salinero, Jorge. *La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental*. Cuaderno de Investigación N°20. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. 2002.

En síntesis, se trata de poner efectivamente en riesgo la existencia del sindicato atacando sus dos flancos más sensibles en tanto constituyen los pilares principales de sustento de la organización, la representación del sindicato y la representatividad de sus dirigentes. La primera, disminuyendo la sindicalización por las vías de la discriminación a los asociados, el mal trato, el despido y la amenaza. La segunda, desconociendo al sindicato y sus dirigentes, despidiendo a dirigentes con fuero.

Después de la denuncia por prácticas antisindicales la empresa despidió al 80% de los trabajadores, desmembró al sindicato y a través de estrategias de cooptación logró la desvinculación de los dirigentes sindicales. El sindicato efectuó una denuncia al tribunal por prácticas antisindicales, la empresa fue condenada y el empleador despidió a todos los trabajadores sindicalizados. Los tres trabajadores sindicalizados que aún permanecemos en la empresa sabemos, porque así lo ha hecho saber el empresario, que tenemos el tiempo contado.

Las prácticas empresariales antisindicato constituyen eventos que buscan diezmar al sindicato, ocurren hoy, en la etapa de postdenuncia y condena de la empresa, con mayor frecuencia y rudeza. Con esto queda más que claro que el objetivo perseguido por la empresa es destruir la organización de los trabajadores, el sindicato.

Percepción de las relaciones laborales, entre sindicatos y empleadores, en el marco de la acción de los Tribunales de Justicia

Relaciones empresa-sindicato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bastante mejores	1	1,5	7,7	7,7
Algo mejores	1	1,5	7,7	15,4
Igual que antes	2	3,1	15,4	30,8
Algo peores	2	3,1	15,4	46,2
Bastante peores	7	10,8	53,8	100,0
(Total)	(13)	(20)	(100)	
No se aplica	47	72,3		
Sin información	5	7,7		
Total	65	100,0		

Fuente: Dirigentes sindicales

Según el estudio en referencia, las relaciones empresa-sindicato empeoraron después de denunciar los trabajadores prácticas antisindicales. El 69,2% de los dirigentes sindicales de las empresas denunciadas y condenadas por prácticas empresariales destructivas del sindicato, reconocen un empeoramiento de las relaciones empresa-sindicato, visión que coincide con la de los dirigentes sindicales informantes en esta investigación, quienes se refieren a la persecución que han sido víctima después de denunciar las prácticas antisindicales en los tribunales, lo que trajo como consecuencia final la desaparición del sindicato.

Ambos segmentos de dirigentes sindicales coinciden en sus denuncias respecto de la persistencia de prácticas empresariales persecutorias que tienen el propósito de impedir o restringir las actividades propias tanto de los dirigentes como del sindicato. Las prácticas antisindicato denunciadas por ambos grupos de dirigentes sindicales constituyen una forma de impedir el funcionamiento de la organización de los trabajadores y, por tanto, una vulneración a la libertad sindical, poniendo en riesgo la existencia del sindicato.

El hostigamiento a los sindicalizados, que somos los que hacemos ver los problemas y pedimos soluciones, tiene como resultado una alta

rotación laboral producto de los constantes despidos y renunciaciones. Esta política empresarial logra su objetivo de desactivar el sindicato, de hecho no quedan más de 10 socios. La gente se asusta, renuncia, se retira y no participa en ninguna otra organización.

Las empresas del sector rechazan la sindicalización de los trabajadores y realizan acciones abiertas y sobre todo encubiertas, para impedir que los trabajadores se sindicalicen, una de sus estrategias más recurrentes es el amedrentamiento de los trabajadores por la vía de la amenaza, la cual es una herramienta muy efectiva cuando se trata de atemorizar al colectivo laboral. De esta manera, ya sea abierta o encubierta, generan una presión sobre los trabajadores, difícil de contrarrestar.

La libertad constituye un valor muypreciado por el capitalismo neoliberal, sobre este principio y derecho de la libertad total, llevada al extremo y que se expresa principalmente en el ejercicio ilimitado y sin cortapisa alguna de la libertad de emprender y de competir, se ha instalado y desarrollado en el mundo. Sin embargo la pregunta que surge aquí es si estos trabajadores, los que denuncian actos empresariales en contra de su derecho a organizarse, a expresar y defender sus intereses colectivamente, son libres o si tienen también el derecho a ser y ejercer su libertad o, dicho de otra forma, los trabajadores pueden ser realmente libres como actores en una empresa que se organiza y gestiona desde el ejercicio absoluto del poder y la autoridad, con una relación laboral que se define como de subordinación y dependencia y que consecuentemente los trabajadores deben, y de hecho están, sometidos a la empresa.

Desde esta definición de la relación laboral y desde los relatos de los dirigentes entrevistados acerca de sus experiencias como trabajadores y como sindicalizados, la libertad parece ser un derecho del que los trabajadores están excluidos. En efecto, qué libertad pueden tener los trabajadores en el momento de incorporarse al trabajo y concordar su situación contractual, su remuneración y las demás condiciones de empleo y trabajo cuando su única opción es aceptar las condiciones de empleo ofrecidas y las limitaciones que las empresas les imponen o la cesantía. Los relatos de

los entrevistados acerca de las razones que tuvieron los trabajadores para organizar o intentar constituir el sindicato son decisivos al respecto y de ellos se desprende con claridad que la libertad de los trabajadores en el contexto organizacional de la empresa es solo un discurso.

El sindicato surge para defender los derechos laborales, demandar a la empresa el respeto a la ley, el cumplimiento pleno de la normativa laboral vigente, asimismo, enfrentar colectivamente y desactivar la política empresarial de abusos y malos tratos a los trabajadores y por último hacer realidad otra de las necesidades sentidas por todos los trabajadores sindicalizados, la de regularizar los salarios e igualar los beneficios. En otras palabras, terminar con las diferencias en estas materias que en el fondo constituyen la expresión de un trato discriminatorio a los trabajadores, lo que no es aceptado por la mayoría.

El sindicato se organizó con 120 socios de un total de 350 trabajadores. Los trabajadores decidieron constituirse en sindicato para defender colectivamente los derechos laborales, enfrentar los malos tratos y abusos de la empresa, tales como ausencia de contrato de trabajo, no pago de horas extras, descuentos indebidos en los salarios, no pago de locomoción y despido de trabajadores con fuero.

A pesar de estos atropellos objetivos y concretos, no todos los trabajadores se sindicalizaron, básicamente por temor. Las amenazas de despido a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados para que no se incorporen al sindicato y el despido de trabajadores incluso con fuero, está destruyendo la organización sindical al punto que hoy solo existen 15 trabajadores en el sindicato.

Los datos de la Encla 2014 corroboran la información que los dirigentes entregan respecto de la vigencia y extensión de las prácticas empresariales que tienen la finalidad de impedir la organización de los trabajadores en sindicato o desactivar dicha organización de los trabajadores.

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

Actitud negativa, práctica antisindical o desleal	Cantidad	Porcentaje
Obstaculación de la afiliación sindical	1.169	25,8
Entorpecimiento 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 empresas activos

(3) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%

Fuentes: Encla 2014, Dirigentes sindicales

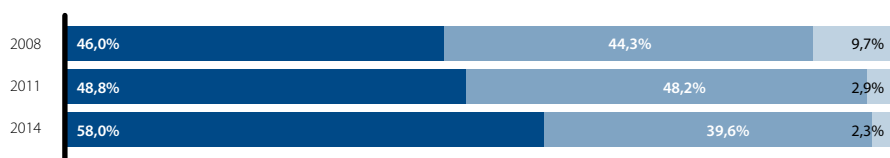
Al respecto, la Encla reporta que de 4.624 empresas con diez o más trabajadores y con sindicato activo, en el 45% de ellas, 2.080 empresas, los dirigentes sindicales consultados reportan la existencia de prácticas antisindicales o actitudes negativas hacia el sindicato, sus dirigentes o los trabajadores afiliados.

Los datos expuestos también señalan que los agentes laborales, dirigentes sindicales y trabajadores socios del sindicato, que en mayor número o con mayor frecuencia son objeto de las actitudes negativas de las empresas hacia el sindicato o sus socios y de las prácticas conocidas como antisindicales, son los trabajadores que se disponen a ingresar al sindicato haciendo uso de su derecho a la libertad sindical, 25% de los actos de las empresas se refieren a obstaculizar la afiliación sindical, 15% y 12% de los actos empresariales en contra del sindicato se focalizan en el segmento de los dirigentes sindicales, 13% en los trabajadores socios sin fuero sindical y 2,8% en los trabajadores con fuero. Por tanto, se constata acá que las empresas despliegan una batería de acciones concretas destinadas a impedir la constitución del sindicato o a desactivarlo. En este último caso, la Encla nos informa acerca de la existencia de actitudes negativas de la empresa que obstaculizan el funcionamiento

de la negociación colectiva, poniendo en tela de juicio la eficacia no tan solo del mencionado instrumento sino que también la utilidad del sindicato como agente de diálogo y de representación de los trabajadores.

Asimismo, la encuesta señala que en el total de empresas en que se detecta al menos una de las acciones a que se refiere el cuadro anterior, el 47,7% corresponde a medianas empresas, el 31,9% a grandes empresas y el 20,4% a pequeñas empresas, lo que significa que esta práctica empresarial es transversal a todos los tamaños de empresas con una mayor presencia en las del segmento de empresas de mayor tamaño, grandes y medianas.

Distribución de trabajadores según ocurrencia de una o más actitudes negativas, prácticas antisindicales o desleales, por año. Periodo 2008-2014



■ No ■ Sí ■ No sabe/no responde

Fuente: Encla 2008-2011-2014. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Unidad de Estadísticas.

Una mirada más extensa del fenómeno tratado indica que este es persistente en el tiempo. Que las prácticas empresariales antisindicato están instaladas en las empresas, como uno de sus propósitos u objetivos permanentes. No en vano los entrevistados hacen referencia a esta posición de la empresa cuando mencionan la advertencia que reciben desde los niveles superiores.

No vamos a aceptar sindicato en la empresa y vamos a despedir a todos aquellos trabajadores que opten por pertenecer al sindicato.

La empresa ha mandado a los trabajadores un mensaje inequívoco, que está frontalmente en contra del sindicato o de cualquier acción de los trabajadores encaminada a sindicalizarse, *la empresa solo quiere despedir a todos los trabajadores sindicalizados, lo que hace insostenible la relación laboral.*

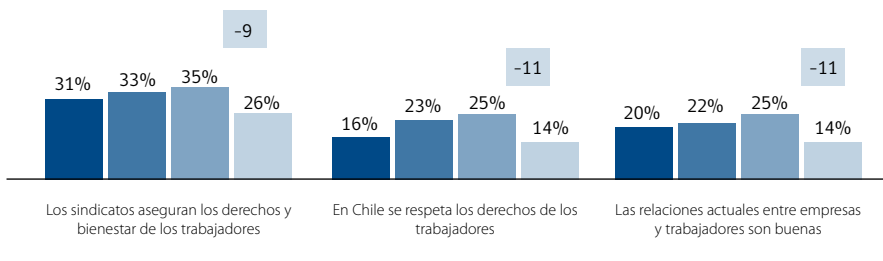
Las prácticas interaccionales en contra de los trabajadores que se organizan en colectivos militantes, en sindicatos que accionan demandando no solo beneficios materiales sino que respeto a los derechos laborales, reconocimiento e incorporación de sus intereses en el proyecto empresarial, en otras palabras, inclusión y reconocimiento social, surgen desde una concepción de las relaciones laborales en la empresa como relaciones de dominación, lo que se profundiza al enfatizar el empleador amparado en la concepción legal de las relaciones laborales como una relación de dominación, la situación de subordinación y dependencia en que se encuentra el trabajador respecto de su empleador. Como señala Robert Castel, *forma moderna de la servidumbre de la persona al llevar a cabo, so capa del contrato, la dominación absoluta de uno de los participantes. El derecho del trabajo no deroga la dominación patronal, por el contrario, la mantiene y le da un carácter jurídico preciso bajo la forma de la subordinación salarial.* La condición laboral de servidumbre cambia de nombre, hoy se le llama subordinación y dependencia.

En esta materia no se ve solución alguna. El sistema favorece abiertamente a los empleadores, ya que está construido para que la empresa ejerza un dominio sobre el trabajador. Esto inevitablemente nos deja como perdedores, puesto que la empresa desde su posición dominante será siempre la que imponga las reglas del juego como forma de proteger sus intereses por sobre los propios de los trabajadores. No hay ni habrá acuerdos sino que por el contrario solo imposiciones.

Comentarios finales

Los sindicatos intentan subsistir en un entorno de empresa que les es adverso. En efecto, las empresas no son proclives a la colectivización de los trabajadores, a una relación intermediada por el sindicato, por el contrario, privilegian la relación individual o cara a cara con cada trabajador. Consecuentemente, desconocen al sindicato como interlocutor válido y procuran con diversas estrategias su destrucción, dañando las relaciones con sus trabajadores y por tanto la productividad y desarrollo de la empresa. Al respecto especialistas como el profesor y doctor Carlos Portales, afirma que las empresas deben plantearse hoy ante las urgencias del desarrollo en una nueva dinámica de las relaciones laborales, una dinámica interaccional entre empresarios, ejecutivos y sindicatos en vista a generar las confianzas necesarias para avanzar en equidad y productividad.

Opiniones sobre las relaciones laborales % "De acuerdo" o "Muy de acuerdo"



■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016
Puntos % de diferencia respecto al 2015.

Los dirigentes sindicales entrevistados coinciden con los trabajadores participantes del estudio Zoom al Trabajo de la Universidad Adolfo Ibáñez al momento de referirse a las relaciones empresa-trabajadores.

Las relaciones laborales no son bien evaluadas por los trabajadores en Chile. Es lo que se desprende de los datos recogidos por el estudio de la Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez y que se muestran en el gráfico siguiente.

Solo un 14% de los entrevistados califica como "buenas" las relaciones entre empresa y trabajadores. En este aspecto destaca una caída de 11 puntos entre el año 2015 y 2016. Consecuentemente solo el 14% de los entrevistados dice que en Chile se respetan los derechos laborales.

Coherentemente con los resultados del estudio mencionado, los dirigentes sindicales tienen una visión de las relaciones laborales como relaciones sociales de dominación. Al interior de las empresas impera el autoritarismo, el mal trato, el desconocimiento y la negación del sindicato y de su directiva como interlocutor válido ante la empresa en representación del colectivo de trabajadores. Los derechos laborales son puestos en tela de juicio bajo el pretexto de que constituirían un obstáculo para la productividad y competitividad y, por tanto, para un desempeño exitoso de la empresa en los mercados.

En un contexto interaccional empresa-trabajadores basado en el ejercicio absoluto del poder organizacional desde el empleador, desconociendo, por un lado, los derechos e intereses de los trabajadores y, por el otro, su aporte a la creación de valor, alienta las desconfianzas, genera la incomunicación entre los actores, profundiza la distancia entre trabajadores y directivos, lo que tiene un claro efecto negativo en el compromiso de los trabajadores y por tanto en la productividad del trabajo. Por otra parte, en este entorno de empresa, el ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical se hace prácticamente imposible.

En un entorno de empresa donde imperan relaciones laborales de dominación dando cabida al autoritarismo, al mal trato, al

desconocimiento y la negación del sindicato y de su directiva como interlocutor ante la empresa en representación del colectivo de trabajadores, el derecho a la libertad sindical queda reducida en los hechos a solo una declaración. Como señala otro dirigente, esto parece increíble, pero estamos ante un empresario que incluso resiste a los tribunales de justicia, cuando de juicios laborales se trata.

Impedir a toda costa la sindicalización y plantearse frente al sindicato como si este fuera el enemigo número uno de la empresa y su competitividad, es definitivamente una mirada equivocada de muchos empresarios que los lleva a instalar una relación con sus trabajadores desde el terror organizacional. Las amenazas de despido que se hacen sentir directamente por el empresario, atemoriza a los trabajadores impidiendo su incorporación al sindicato o abandonando su pertenencia a la organización. La reacción empresarial frente a la organización de los trabajadores se destaca por ser significativamente más agresiva que la que ejerce sobre los trabajadores en la etapa previa a la constitución del sindicato, acentuándose de esta forma la política empresarial antisindicato.

Destacan dos eventos a partir de los cuales la empresa despidió cantidades importantes de trabajadores, la negociación colectiva y el juicio por prácticas antisindicales. A partir de este último evento la empresa despidió a trabajadores, socios del sindicato e inició una verdadera campaña de hostigamiento al personal que entre otras cosas, contempló traslados sin razones ni previo aviso, cambio de funciones de forma autoritaria y por tanto sin explicación alguna, y profundizó las diferencias de trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, favoreciendo abiertamente a estos últimos.

Se menciona como un propósito principal de la constitución del sindicato, la protección de los derechos de aquellos quienes producen la riqueza, de los que hacen posible el acto de producir, los trabajadores, enfrentando colectivamente el mal trato, las malas prácticas empresariales como el autoritarismo, la política de la empresa de despidos permanentes e injustificados y los abusos reiterados. Detrás de la voluntad e intento de los trabajadores de organizarse sindicalmente

está inequívocamente el reconocimiento del valor de la unidad para luchar contra la precarización creciente del empleo, las arbitrariedades patronales, y contra la fragmentación del trabajo producto de la individualización de las tareas, de la optimización de la competencia y la rentabilidad.

La destrucción del sindicato como estrategia empresarial, niega la posibilidad del diálogo y, consecuentemente, de un encuentro entre el empresario y los trabajadores organizados. Bloquear el diálogo y los acuerdos no tienen otro propósito que asentar la política empresarial de la individualización de la relación laboral, de mantener una relación empresa-trabajador esencialmente de carácter individual. Sin duda, el empresario se siente más cómodo en una relación individual o cara a cara con cada uno de sus dependientes, relación abiertamente inequitativa que como tal le permite imponer al trabajador las condiciones de empleo y trabajo a las que deberá someterse.

Remercantilizar el trabajo, precarizar el empleo bajo la pretensión legítima de la empresa de la rentabilidad y la competitividad a cualquier precio, representa el mecanismo de protección que adoptan las empresas con la finalidad de sortear los cambios de la economía y de protegerse de los vaivenes del mercado. Los grandes perjudicados de estas estrategias empresariales para sortear los avatares de su existencia en los mercados son, por cierto, los trabajadores. *Los grandes ganadores del modelo de la rentabilidad y la competitividad son los que se ubican en el ámbito de los intereses del capital y no precisamente de los intereses del trabajo*¹⁷.

En este entorno de sociedad que camina hacia la implantación de las dinámicas económicas y sociales competitivas que tienen su origen en el mercado y en los intereses de los grupos dominantes, los perdedores serán siempre los trabajadores, auténticos creadores de una riqueza de la que no disfrutarán, actores de una sociedad que los excluye de los beneficios del desarrollo, que no internaliza la importancia del trabajo en la creación de la riqueza, y que la distribución de los beneficios, de los resultados del desarrollo, debe ser equitativa.

La relación laboral de carácter individual significa para el trabajador poner en riesgo sus derechos y protecciones sociales o su llamada, "propiedad social". Derechos y garantías colectivas de cada trabajador conquistadas por su adscripción al sindicato y consecuentemente por la acción colectiva. En cambio para el empresario, la relación individual o cara a cara con cada trabajador significa confirmar su dominación absoluta sobre el trabajador y mantener el control total del poder interno en la empresa. Actor a quien y no a otro en la empresa, se le dota legalmente del poder total para dirigir y disciplinar. Desde luego a los trabajadores de la firma.

La sociedad de la individuación no reconoce a los trabajadores su condición de actores sociales, lo que trae como consecuencia lógica la negación de los derechos y garantías del trabajo, que precisamente tienen su origen en la acción colectiva de los trabajadores, por tanto, al negar unos se está negando otros y como bien afirma Castel, la dinámica de la individuación termina *maximizando las posibilidades de unos e invalidando las de otros*. La individuación, como la dinámica de la relación laboral de la sociedad postindustrial y en oposición a la sociedad industrial o de la modernización y de la colectivización, desconoce y por tanto pone en situación de riesgo los derechos laborales y las protecciones sociales de los trabajadores. La individuación acentúa la exclusión y con esto profundiza la segmentación de la sociedad separando a los individuos en dos tipos de actores laborales, y como señala el autor ya mencionado, *unos provistos de todos los recursos y otros a quienes les faltan los medios para realizar sus aspiraciones personales*.

El tipo de relaciones laborales basadas en el trato directo del empresario con cada trabajador, excluyendo toda intermediación al impedir la organización del colectivo laboral en sindicato, tiene un impacto macrosocial, vale decir, más allá de la empresa, pues da origen a inmensos grupos de trabajadores que excluidos, marginados de lo laboral y sin medios de subsistencia en el *mundo moderno que se consume en una dinámica de relaciones sociales en que se espera que cada sujeto se enfrente y dé una respuesta satisfactoria a las exigencias del trabajo y a las condiciones de empleo impuestas por sus empleadores*¹⁸.

El paradigma social de la individualidad imperante en la sociedad postindustrial y que redefine el trabajo desconociendo su carácter colectivo que le reconoció la sociedad industrial, no solo potencia los riesgos del trabajo, que ya es bastante, sino de toda la sociedad al profundizar las desigualdades existentes poniendo en riesgo cierto la cohesión social. *Una sociedad escindida en función de las meras exigencias de la competencia económica entre ganadores y perdedores, pudientes y sacrificado, incluidos y desafiados*¹⁹.

La destrucción del sindicato, el ejercicio absoluto del poder, relaciones laborales de dominación que dan paso al abuso patronal y al mal trato de los trabajadores, no es el único y mejor sistema de relaciones laborales para asegurar el éxito de la empresa en los mercados y su legítima rentabilidad. Como señala el profesor Portales, *las empresas deben incorporar a todos sus actores a la creación de valor y a beneficiarse del resultado del esfuerzo conjunto, basado en la confianza, en el buen trato, en la participación y la igualdad*.

La rentabilidad de las empresas es un objetivo indiscutiblemente legítimo, pero aquellas dinámicas de rentabilidad a toda costa instaladas en muchas de estas, dañando a las personas, convierten la ganancia en ilegítima. Las relaciones de dominación, origen y sustento del abuso, del mal trato a los trabajadores, la discriminación y la exclusión, puede ser una estrategia empresarial para la productividad, pero claramente no es la mejor estrategia, porque no ha demostrado ser capaz de lograr la productividad potencial de la empresa, lo que significa que estas unidades económicas son altamente ineficientes en el uso de los recursos de que disponen, muy por el contrario de lo que creen sus gestores. Si no es así, ¿cómo se explica entonces que Chile esté en los rankings mundiales de productividad laboral entre los países que se ubican en las posiciones de menores logros en este factor?

Las mediciones de The Conference Board y de la OCDE que se exponen a continuación así lo confirman.

19

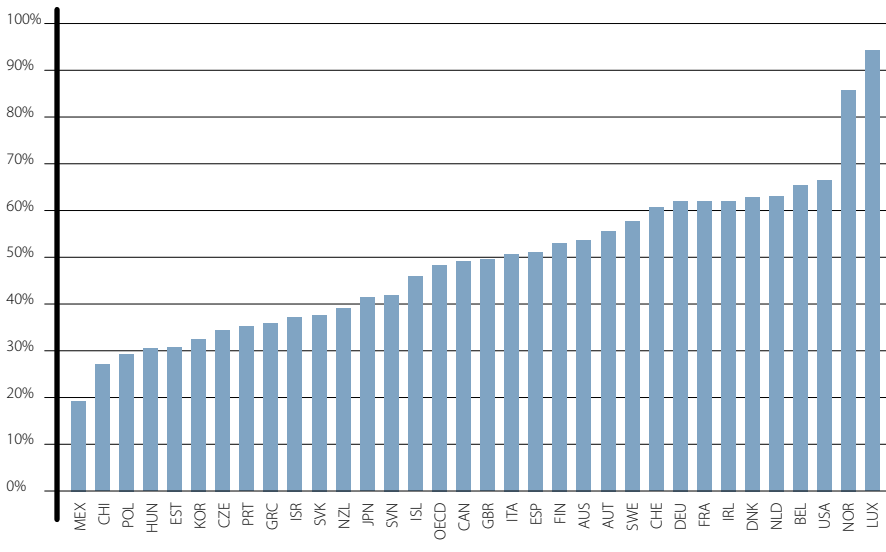
R. Castel. Op. cit.

Ranking mundial de productividad por trabajador Medición 2013 entre las 50 principales economías del mundo

Lugar	País	Productividad en dólares	Var. (%)
1	Noruega	75,1	1,4
2	Luxemburgo	73,2	-0,2
3	Estados Unidos	67,3	0,9
10	Dinamarca	55,8	0,9
20	Japón	43,8	1,3
21	Singapur	41,5	1,6
22	Hong Kong	41,3	3,1
23	Taiwán	40,0	1,7
33	Lituania	27,5	2,0
40	Chile	19,5	3,8
42	México	16,2	0,3

Fuente: The Conference Board.

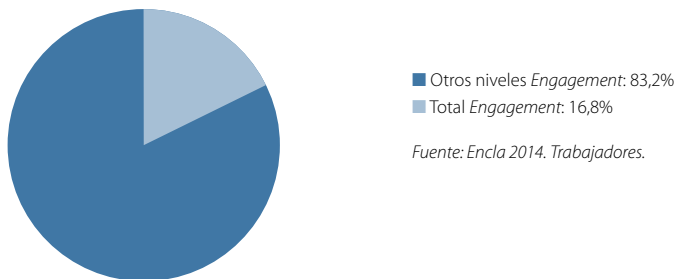
Labour productivity, 2013. GDO per hour worked, total economy, US dollars, current prices and current PPPs



Fuente: OECD Comendium of Productivity Indicators 2015

Por último parece interesante referirse al estudio de la Fundación Chile, Engagement Chile 2016, que *evaluó la forma en que las personas se sienten en su trabajo y sus impresiones acerca de las características más importantes del ambiente laboral al que están expuestos*. Su importancia, según el estudio, radica en que el cómo se siente la persona en su trabajo impacta en el resultado de la organización.

El estudio en referencia midió el *engagement*, en 9.500 personas. Los resultados de este estudio señalan el *total engagement*, concepto que se refiere al *estado de activación y entusiasmo que caracteriza a aquellas personas que muestran mayor pasión por el trabajo que realizan y tienden a mostrar resultados superiores en términos de productividad*.

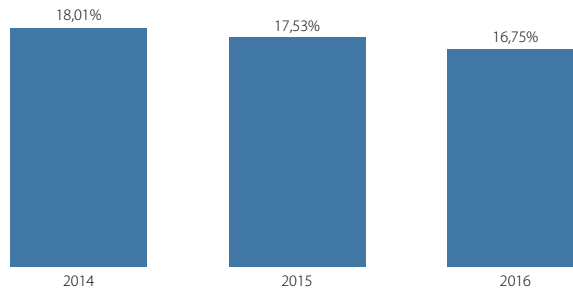


Los resultados del estudio en referencia para el 2016 señalan que solo el 16,8% de los encuestados se reconoce en el estado conocido como *total engagement*. Personas que experimentan un estado de activación y entusiasmo y por tanto tienen una mayor pasión por el trabajo. La gran mayoría de los encuestados, el 83,2% no se reconoce en el estado de *total engagement*, no están a gusto en su trabajo.

El alto porcentaje de trabajadores que no lograrían el nivel de *total engagement* que requieren las empresas para lograr los resultados esperados, no le permitiría a estas alcanzar una productividad de sus trabajadores que le permitan ser competitivas en los mercados. Según los expertos que dirigieron el mencionado estudio, el

entusiasmo, la pasión que ponen los trabajadores en su trabajo, el sentirse a gusto en la organización se vincula o tiene un efecto en su productividad y por tanto en el éxito de la compañía en los mercados.

Proporción en total engagement



Fuente: Fundación Chile. Medición Engagement Chile 2016. Innovum Fundación Chile. 2017.

Finalmente los datos del estudio muestran una tendencia a la disminución, año a año, de los niveles de *total engagement*. Las recomendaciones que entregan los expertos con la finalidad de mejorar los niveles de *total engagement*, toca los aspectos centrales de una relación laboral que los dirigentes sindicales denuncian como malas prácticas de las empresas. Prácticas que en definitiva terminan dañando no solo a los trabajadores al deteriorar el ambiente de trabajo y la relación empresa-trabajador, sino que también a la propia organización, a su objetivo de competitividad al no conseguir los resultados esperados, *mostrar resultados superiores en términos de productividad*.

A partir de esta constatación que afecta el compromiso de los trabajadores con la organización y por tanto a los resultados de la misma, los autores señalan que para mejorar los niveles de *engagement* lo más relevante es generar una experiencia de trabajo libre de demandas emocionales, conflictos de rol, presión en el trabajo, trabas administrativas y la escasez de oportunidades.

Todos factores que desterrarlos supone un cambio radical en las empresas, transitar de estilos de gestión de corte autoritario hacia otros más dialogantes y comprensivos, innovar en la estructura de la empresa superando su verticalidad y carácter excluyente por formas horizontales que favorecen la inclusividad aprovechando plenamente la experiencia y el conocimiento de todos los actores al incorporándolos activa y reflexivamente al proceso de creación de riqueza, respetar los derechos laborales e incorporar los intereses de los trabajadores en el proyecto de la empresa logrando de este modo altos niveles de compromiso de todos los actores con la productividad y la competitividad.

Por último se destaca la coincidencia de la propuesta que plantean los expertos que dirigieron el estudio de la Fundación Chile de aspectos a mejorar en las empresas con la finalidad de lograr el *total engagement*, un elevado nivel de involucramiento y entusiasmo de los trabajadores con su trabajo, propuesta que surge de constatar la forma en que las empresas se relacionan con sus trabajadores, lo que constituye un verdadero obstáculo para lograr el *total engagement*, con las declaraciones al respecto que hacen los dirigentes sindicales. Se constata la coincidencia de la propuesta de los expertos para lograr un *total engagement* con la caracterización que hacen los dirigentes sindicales respecto del trato laboral en las empresas, destacando el autoritarismo en las relaciones de trabajo que expone a los trabajadores a actitudes y decisiones unilaterales, como cambios frecuentes de funciones, tareas y lugar de trabajo sin acuerdo y sin información previa ni consulta a los trabajadores afectados, presiones y control excesivo en los puestos de trabajo, ausencia de oportunidades de todo tipo, ascensos, capacitación, diálogo y mejoras salariales. Esto último especialmente en el caso de los trabajadores que se sindicalizan.

El trato nada de respetuoso de las empresas hacia los trabajadores genera descontento, temor e inseguridad y desmotivación, abandono de la empresa en muchos casos, daño emocional que termina impactando negativamente en el rendimiento laboral y consecuentemente en los resultados de la empresa. En esta realidad laboral se sustenta la mirada que los trabajadores tienen de la empresa, como un lugar de trabajo nada de amigable, inseguro, e inestable, *la empresa tiene una alta rotación de personal y el promedio de tiempo de permanencia es de un mes. Esto da cuenta en primer lugar del grado de inestabilidad laboral que existe, la que*

no se asocia necesariamente al desempeño sino que principalmente al pésimo clima laboral producto de la inseguridad, del mal trato y del permanente atropello desde la empresa a los derechos laborales, donde las relaciones de trabajo, se definen solamente desde criterios económicos, la optimización de la rentabilidad y la competitividad, que constituyen la razón moderna de ser de la empresa.

Esto revela la existencia de trabajadores carentes de suficientes protecciones en su trabajo, expuestos a una maximización de las exigencias normativas de subordinación y dependencia, que como señala Robert Castel, *es el nuevo nombre que se le asigna a la antigua situación laboral de servidumbre que imperaba en la sociedad preindustrial.*

Bibliografía

- Bourdieu, Pierre. *Cuestiones de Sociología*. Editorial Istmo. 2003.
- Bourdieu, Pierre. *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Editorial Anagrama. Barcelona. 1977.
- Bourdieu, Pierre. *Las estructuras sociales de la economía*. Editorial Manantial. Buenos Aires. 2005.
- Castel, Robert. *El ascenso de las Incertidumbres. Trabajo, protección y estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 2010.
- Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina*. OIT 2005.
- Dirección del Trabajo. Registros administrativos.
- Dirección del Trabajo. *Encuesta Laboral (ENCLA) 2011 y 2014*.
- Durkheim, Emilio. *Las reglas del método sociológico*. Fondo de cultura económica. México. 2001.
- Montes Cató, Juan. *Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión*. Centro de estudios e investigaciones laborales (Conicet). Athenea Digital. Argentina. 2005.
- OECD Compendium of Productivity Indicators 2015.
- OIT. *La libertad sindical y el convenio 87*. Revista Crítica Teoría y Práctica N°1. Madrid. Enero de 1999.
- Portales, Carlos. *Eco-Construcción Laboral: nuestro único camino posible al desarrollo*. MBA. UC. Escuela de Administración. Diario El Mercurio de Santiago, 5 de diciembre de 2015.
- Touraine, Alain. *Crítica de la modernidad*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1944.
- Salinero, Jorge. *La destrucción del sindicato. Intolerancia a un derecho fundamental*. Cuaderno de investigación N° 20. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2002.
- Universidad Adolfo Ibáñez. Escuela de Psicología. *Estudio Zoom al Trabajo*. Santiago. 2016.

