
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 20

**“LA DESTRUCCIÓN DEL SINDICATO:
INTOLERANCIA A UN DERECHO FUNDAMENTAL”.**
(Un estudio empírico a nivel nacional sobre separación
ilegal de dirigentes sindicales durante el 2002).

JORGE SALINERO B.
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Santiago, Noviembre del 2004

Í N D I C E

	Pág.
1. PRESENTACIÓN.....	5
2. EL PROBLEMA DE ESTUDIO.....	7
3. MARCO CONCEPTUAL.....	8
1. Cambios en la organización del trabajo y en el empleo.....	8
2. El fuero laboral.....	13
3. Las relaciones entre los actores laborales.....	17
4. METODOLOGÍA.....	22
4.1 Tipo de Estudio.....	22
4.2 Fuentes de Información.....	22
4.3 Universo de Estudio.....	22
4.4 Tipo y tamaño de la muestra.....	22
4.5 Recolección de información.....	23
4.6 Alcances y limitaciones del Estudio.....	25
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	26
5.1 Características que presentan las empresas denunciadas.....	26
5.2 El sindicato afectado.....	32
5.3 Impacto de la separación ilegal de dirigentes en el desarrollo sindical.....	37
5.4 Proceso de negociación colectiva y separación ilegal de dirigentes.....	44
5.5 Denuncia y resolución.....	51
5.6 Relaciones sindicato - empleador.....	57
1. Motivación para la formación del sindicato y acción sindical.....	58
2. Relaciones dirigentes (sindicato) – empresa.....	64
3. El conflicto. Descripción de caso.....	65
4. Estrategias de oposición a la existencia y actividad del sindicato.....	69
5. Perjuicios o costos por ejercer dirección sindical.....	78
6. Relaciones con los socios y apoyos.....	80
7. La resolución del conflicto.....	81
8. Experiencias respecto de expectativas previas y atributos del dirigente.....	84
9. Lo que hay que hacer.....	87
10. La protección del dirigente.....	89
6. CONCLUSIONES.....	92
6.1 Caracterización de las unidades productivas denunciadas por separación ilegal de dirigentes y estrategias de oposición al sindicato.....	92
6.2 El sindicato afectado.....	95
6.3 Impacto de la separación ilegal de dirigentes.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

1. PRESENTACIÓN

Este informe presenta los resultados de una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo sobre la separación ilegal de dirigentes sindicales durante el año 2002. Se inscribe en una línea de trabajo más amplia y destinada a conocer, sistematizar y analizar las prácticas antisindicales y desleales en el país.

El interés del estudio, centrado en la separación ilegal de dirigentes sindicales, se origina a partir de la constatación del aumento en la formación de nuevos sindicatos y de las denuncias por prácticas antisindicales y, dentro de ellas, de un considerable incremento de las denuncias sobre separación ilegal de dirigentes sindicales.

En efecto, durante el año 2002, primer año de aplicación de la reforma laboral introducida por la ley N° 19.759, las denuncias por separación ilegal de dirigentes y de otros trabajadores con fuero, excluida la separación ilegal por fuero maternal, crecieron en un 134 %, incremento que se presentó fuertemente asociado a la formación de nuevos sindicatos.

Por otro lado, la separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales puede considerarse como la práctica antisindical más dura para el desarrollo sindical, puesto que la exclusión de los dirigentes en la empresa afecta de manera central no sólo la estructura de organización del sindicato, sino que a todo el colectivo de afiliados y al conjunto de trabajadores de la empresa hacia donde el sindicato irradia su acción.

En efecto, desvincula a los asociados de la conducción necesaria para el desarrollo de la organización y de las tareas sindicales, establece límites a los trabajadores para la defensa de eventuales prácticas abusivas, elimina en el hecho la interlocución representativa de los trabajadores en la empresa que la ley le asigna al sindicato y, desde una perspectiva más general, compromete el ejercicio de un derecho humano fundamental, civil y político, el derecho de asociación expresado en la constitución de sindicato¹. El derecho de sindicación², como una manifestación de las libertades públicas fundamentales es parte del conjunto de derechos propios de un régimen democrático.

¹ La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) señala, en su Art.23, numeral 4: “Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

² En nuestro país el derecho de sindicación y la libertad sindical están asegurados directamente por las disposiciones constitucionales establecidas en el Art. 19, numeral 19 relativa al derecho de sindicación, la del Art. 2, inc.2°, de respetar y promover los derechos de los Tratados Internacionales ratificados por Chile (Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 87 sobre “Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, N° 98 referido al “Derecho de sindicación y de negociación colectiva” y N° 135 denominado “Sobre los representantes de los trabajadores”). También contienen disposiciones expresas relativas a la libertad sindical los tratados ratificados por Chile con Naciones Unidas denominados “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” y “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” y, del mismo modo, la ratificación de la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” (Pacto de San José de Costa Rica). En tanto, el Código del Trabajo contiene normas específicas destinadas a cautelar la libertad sindical y sancionar las prácticas antisindicales y/o desleales.

Por último, si bien cabe reconocer que las empresas involucradas en separación ilegal de dirigentes durante el año 2002 constituyen una fracción muy reducida en el universo de empresas en el país, resulta importante apreciar el impacto global, hasta ahora desconocido, que genera esta práctica para el desarrollo del movimiento sindical así como el impacto específico en la organización sindical afectada.

2. EL PROBLEMA DE ESTUDIO

El estudio, de carácter exploratorio y descriptivo, incursiona en cinco dimensiones relativas a la separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales, cuatro de ellas circunscritas específicamente a las dimensiones empíricas que expresan las denuncias y su entorno, en tanto la quinta procura averiguar la incidencia de esta práctica en el desarrollo sindical.

La primera, establece características contextuales que presentan las empresas infractoras y, en particular, informa sobre las ramas económicas de las que proceden tales empresas; el tamaño, considerando el personal que exhiben las empresas infractoras; el desarrollo de actividades sistemáticas de capacitación a sus trabajadores; la observancia de comités paritarios de higiene y seguridad; la externalización de actividades y hacia dónde orientan sus productos y servicios, esto es, mercado interno, externo o ambos.

Un segundo tipo de materias dibuja el perfil del sindicato afectado por esa práctica antisindical o desleal y determina el tipo de sindicato de base que muestra separación ilegal de dirigentes, la antigüedad que detentan los sindicatos afectados, los niveles de participación de los socios en las actividades sindicales, la existencia de otros sindicatos en la empresa e intereses comunes de acción conjunta.

El tercer orden de cuestiones indaga sobre la percepción de los dirigentes sindicales acerca de cómo la empresa visualiza al sindicato, sobre las demandas sindicales más recurrentes a los empleadores, y la existencia de negociación colectiva, así como explorar la asociación entre ambas variables.

Una cuarta dimensión explora, desde un punto de vista cualitativo, la existencia de oposición de los empleadores al sindicato e identifica estrategias de oposición en las que se enmarcan las prácticas antisindicales conducentes a la separación ilegal de dirigentes.

Una quinta y última dimensión, examina el impacto de las prácticas antisindicales referidas a la formación de sindicato y la negociación colectiva en empresas con separación ilegal de dirigentes e inquiriere, mediante estimaciones, sobre la proyección de eventuales efectos a nivel agregado.

El problema de estudio se encuentra circunscrito a la separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales durante el año 2002 y resulta adecuado precisar que el problema no agota, por cierto, las materias referidas a prácticas antisindicales o desleales denunciadas a las Inspecciones del Trabajo durante ese año. Por el contrario, los antecedentes estadísticos de las denuncias sobre las mismas indican que la separación ilegal de dirigentes constituye una proporción minoritaria sobre el total de materias denunciadas (21,7 %).

3. MARCO CONCEPTUAL

Los elementos teóricos que informan las orientaciones de este trabajo dicen relación con la libertad sindical en un contexto de cambios establecidos en el mundo del trabajo y en donde las condiciones prevalecientes en el empleo acrecientan la movilidad y vulnerabilidad del trabajador.

En la base de dicha vulnerabilidad se encuentra el poder del empleador referida al despido o a la amenaza del despido del trabajador, aspectos que cobran fuerza adicional en situaciones de depresión económica o de bajo crecimiento del empleo. Por ello, es pertinente examinar los fenómenos que caracterizan el empleo y la protección que para los fines de representación otorga el fuero laboral a los dirigentes sindicales.

Asimismo, resulta importante detenerse en los elementos que intervienen en toda separación ilegal de dirigentes, los fenómenos de tensión de los actores, y las eventuales estrategias y recursos que se emplean en las prácticas de separación ilegal de dirigentes.

3.1 Cambios en la organización del trabajo y en el empleo

a) Concentración del ingreso y empleo precario

El país ha experimentado profundas transformaciones en la organización del trabajo en las últimas décadas, impulsadas por vectores de cambio internos y externos, que adquieren un mismo sentido de orientación.

Así, en lo interno, se transita de un modelo de economía mixta, orientado hacia el desarrollo industrial, con un rol activo del Estado, hacia un modelo de mercado, con apertura al exterior, basado en las ventajas comparativas, la eliminación a las restricciones al comercio, la preocupación por los equilibrios macroeconómicos y una menor intervención del Estado en la economía.

Los cambios externos que influyen la economía nacional operan a nivel mundial a través de la globalización de los mercados (del capital y de las finanzas, de tecnología, de consumo, etc.), y la puesta en escena de la tríada liberalización, privatización y desregulación, amén de la retracción del Estado del Bienestar. Como telón de fondo, la presión por la competencia para disminuir los costos de producción de bienes y servicios ha llevado a las unidades productivas a nuevas formas de organización del trabajo.

En dicho contexto, toma creciente importancia la tendencia a la flexibilización como respuesta de adaptación al progreso técnico y a las innovaciones, a la competencia y a las oscilaciones del mercado.

Surgen en el país nuevas modalidades en los encadenamientos de producción, en particular con la fragmentación de las unidades productivas como estrategia para elevar los niveles de competencia.

Simultáneamente, aparecen modalidades de contrato caracterizadas por dar lugar a márgenes crecientes de empleos atípicos, temporales, de tiempo parcial, extendiéndose la subcontratación y el aumento de empleos por cuenta propia, con menor o ya sin protección de seguridad social, y con una proporción variable de trabajadores informales y propios de una estructura económica segmentada³.

Ilustran dicho proceso, datos de las encuestas CASEN de los años 90-94-96-98 y 2000, las cuales indican que el porcentaje de asalariados que trabajan sin contrato escriturado en el país se ha elevado desde un 17,6 % en 1990 a un 23,2 % en el 2000, y en ello se incluye a la proporción creciente de asalariados urbanos sin contrato que aumenta del 14,6 % en 1990 al 21,6 % en el 2000⁴.

En particular emerge una nueva modalidad de contratación, el suministro de trabajadores, en la que una empresa establece un contrato con un trabajador, configurándose como su empleador formal, y lo pone a disposición, mediante un contrato de prestación de servicios, de un tercero que en el hecho es su empleador real, aunque sin las obligaciones de esa relación laboral. Dada la posición de vulnerabilidad de la empresa suministradora en la relación con la mandante (usuaria del trabajador), que es la que le provee de contratos, tiene nulas o muy bajas probabilidades de garantizarle al trabajador en el ambiente productivo de la mandante las condiciones de trabajo mínimas reconocidas en nuestra legislación (horas de trabajo, descansos, feriados, trato, etc.) y menos el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad en el trabajo⁵.

³ Los empleos formales e informales en el país recogen también una cuota de trabajo infantil y adolescente bajo criterio de condiciones inaceptables, estimándose en 107.000 los niños y adolescentes que, en esas condiciones, toman parte en dicho proceso. (**"I Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescentes"** (2003). Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

⁴ MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. Encuesta de Caracterización socio-económica (CASEN) de los años 90-92-94-96-98 y 2000.

⁵ El art. 184, inc.1º, del Código del Trabajo expresa: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

El art.3º del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud responsabiliza directamente a la empresa donde los trabajadores, realizan su trabajo, por las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de estos, sean dependientes suyos o de terceros contratistas. Pero, esta responsabilidad afecta elementos básicos de la seguridad en el trabajo y no elimina el aumento en la exposición a riesgos de trabajadores contratistas y suministrados en ambientes laborales transitorios y no acondicionados para dichas faenas.

Por otro lado, la legislación laboral, tradicionalmente orientada a la protección del trabajador, introduce en los '80 un nuevo principio denominado protección a la fuente de empleo⁶, que coexiste y se coordina con el de protección al trabajador. Los cambios relativos a la flexibilidad laboral a partir de dicho principio implican para el trabajador la necesidad de incorporar, de ahí en adelante, la expectativa de mayor incertidumbre en la permanencia de su empleo formal.

De dicha incertidumbre dan cuenta, indirectamente, dos estudios. Así, una encuesta nacional efectuada recientemente indica que el 77,5 % de los trabajadores está de acuerdo con la afirmación “Puede quedar cesante de un momento a otro”⁷, cuya manifestación es coherente con la tasa de incorporación de trabajadores que exhibe el seguro de cesantía, el cual supera el desarrollo previsto⁸ y, por otra parte, consistente con los resultados de un segundo estudio que muestra una movilidad intensa y generalizada sobre trayectorias laborales en un período que cubre sólo 15 meses⁹.

Asimismo, el tránsito de la formalidad a la informalidad se acrecienta en períodos de crisis, como la experimentada en el país durante los años 1998 – 2001, extendiéndose sus efectos hasta el día de hoy en los niveles de subempleo y desempleo así como con el aumento de los trabajadores por cuenta propia. Incluso más, puede postularse que la extensión de la informalidad se traduce también en márgenes crecientes de precariedad de los empleos formales.

Una característica que ha exhibido reiteradamente la aplicación del modelo neoliberal, tanto en el mundo en desarrollo como en el desarrollado, es la concentración de la riqueza en las manos de los propietarios del capital. En los últimos 10 años, prácticamente en todos los países, los trabajadores asalariados han perdido una participación significativa en el PIB de sus respectivas sociedades producto de proporciones crecientes de trabajo precario.

⁶ LÓPEZ O, Marcos (1999). **“Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente de empleo. Algunas hipótesis”**. Serie “Aportes al debate laboral” N° 8. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

⁷ ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO (2004). **“Las chilenas y los chilenos frente a la modernización, seguridad ciudadana, relaciones de género y relaciones étnicas”**. Encuesta nacional de opinión. Primeros resultados. Escuela de Sociología. Santiago de Chile. Pág. 6.
La muestra de la encuesta es probabilística, bietápica, con un error máximo estimado de un 2,2% y un nivel de confianza de 95%.

⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO (2003). **“Seguro de cesantía. Exitoso balance”**. Revista “Observatorio Laboral” N° 10. Santiago de Chile. pp 18-22.

⁹ HENRIQUEZ, Helia y URIBE-ECHEVARRÍA, Verónica. (2003). **“Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre”**. Serie Cuadernos de Investigación, N° 18, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

En nuestro país se ha reconocido que el crecimiento económico por la aplicación del modelo ha permitido disminuir sustantivamente la pobreza en el decenio de los '90 acompañada por una distribución estable del ingreso y profundamente desigual¹⁰. Un 60% a 80 % de la reducción de la pobreza "... sería asignable al impacto del crecimiento de los ingresos promedio en el período", cercanos al 9% anual, y el resto se explicaría por el efecto de las políticas sociales¹¹.

En tales circunstancias, es evidente el riesgo de sectores de la población de volver a pasar bajo los límites de pobreza por eventuales disminuciones en el incremento de tales ingresos promedio, debido a fluctuaciones o restricciones externas, si no cuentan con la disposición y refuerzo de las políticas sociales.

El carácter social de la producción, relativa a la distribución de los beneficios del proceso productivo, no puede omitir la contribución de los actores, trabajadores y empresa, lo que vuelve insoslayable la participación con equidad del sector laboral. El desarrollo sindical apunta en esa dirección. Pero si no bastara esta dimensión social y ética del proceso productivo cabe agregar la puramente económica. En efecto, un informe del Banco Mundial, relativamente reciente y basado en el examen de más de mil estudios, provenientes de países desarrollados y en desarrollo, sobre los efectos de los sindicatos y la negociación colectiva, señala que es determinante respecto de condiciones de trabajo, salarios y rendimiento macroeconómico¹².

En consecuencia, las propiedades de la acción sindical permiten postular la consideración de esta dimensión en una estrategia de desarrollo con equidad.

b) Vulnerabilidad del trabajador

Aunque la libertad sindical está protegida en el país por la Constitución, por los tratados internacionales ratificados por Chile y por otras normas legales, en la práctica las condiciones descritas sobre inseguridad en el empleo del trabajador y el temor a la represalia del empleador que perjudique su situación laboral, aparecen como los factores recurrentes y predominantes¹³ para desalentar la formación y participación sindical¹⁴⁻¹⁵. Este temor no es antojadizo. Cuando en los mercados de trabajo el pleno empleo es más una aspiración que una realidad y en ésta la demanda de trabajo es mayor que la oferta

¹⁰ MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN (2001). "**Resultados de la VII Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica Nacional. (CASEN 1998)**". Santiago de Chile. Pág. 28.

¹¹ MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN (2001). Op.cit., pág. 28.

¹² BANCO MUNDIAL (2003). Notas de prensa sobre el estudio "**Sindicatos y negociación colectiva: los efectos económicos sobre el entorno global**".

por el factor, es un hecho que la posesión de empleo pasa a ser un bien de relativa escasez y proporcional a la magnitud de ese desequilibrio.

De allí que el temor del trabajador a la expectativa de desempleo sea consecuencia de las señales que entregan los mercados del trabajo y, en la evaluación de éstas, debe considerar la eventualidad de afrontar un doble riesgo. Por una parte, el tiempo necesario que pueda transcurrir para su nueva inserción en el mercado. Por otra, de las condiciones laborales en las que servirá el nuevo empleo.

Si una cantidad significativa de la fuerza laboral detenta empleos que financian sólo sus necesidades básicas, no resulta difícil comprender, y así lo respaldan estudios en la materia, que la pérdida de empleo y el paro del trabajador por un tiempo variable¹⁶ impacte críticamente no sólo su nivel de consumo, individual y/o familiar, hasta conseguir un nuevo empleo, sino que provoque modificaciones en su conducta para eliminar en el futuro el riesgo de tal eventualidad (proceso de adaptación y cambio para el control de situaciones de riesgo)¹⁷.

¹³ ESPINOSA, Malva (1997). **“Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal”**. Cuaderno de Investigación N° 4. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

¹⁴ ESPINOSA, Malva y YANES Hugo (1998). **“Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones”**. Serie “Aportes al debate laboral” N° 3. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

¹⁵ AGUILAR, Omar (2003). **“ENCLA 2002. Relaciones de trabajo y empleo en Chile”**. Resultados de la Tercera encuesta laboral. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Pág. 54.

¹⁶ HENRIQUEZ, Helia y URIBE-ECHEVARRÍA, Verónica.(2002). **“La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre al trabajo”**. Revista “Temas Laborales”, Año 5, N° 13, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Págs. 1 a 12.

¹⁷ ACUÑA, Eduardo y REYES, Olga (1982). **“El desempleo y sus efectos psico sociales”**. Instituto de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.

3.2 El fuero laboral

a) Concepto, finalidades y restricciones

La condición de vulnerabilidad de los trabajadores respecto de los empleadores frente al despido injusto o arbitrario por el hecho de asociarse, ha conducido en un sinnúmero de países, así como en el nuestro, a establecer en las legislaciones el derecho de fuero, aplicable a determinados trabajadores para afrontar contingencias o para ejercer apropiadamente las responsabilidades específicas de representación que detentan.

En nuestro país, el fuero consiste en una protección sobre el despido que brinda la legislación laboral a los trabajadores (Art. 174 del Código del Trabajo) para proteger la maternidad (Art. 201) y el ejercicio de las tareas sindicales y de representación, esto es, dirigentes sindicales, delegado sindical, delegado del Personal y directores de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La legislación también señala las condiciones de plazo o de tiempo variable de la protección a las distintas categorías de trabajadores sujetos a fuero.

El fuero laboral implica limitaciones a las amplias facultades del empleador para poner fin a un contrato de trabajo, pero no significa una protección de los trabajadores en esa condición contra el despido a todo evento o inamovilidad definitiva de los mismos, dado que si bien la legislación señala que el empleador no podrá poner término al contrato sin previa autorización del juez competente, éste “...podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los numerales 4 y 5 del art. 159 sobre terminación del contrato y en las del art. 160”¹⁸.

Más aún, el Tribunal puede ordenar, en cualquier estado del juicio, en forma “...excepcional y fundadamente la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración” y de no autorizar la terminación del contrato de trabajo ordenará la inmediata reincorporación a sus funciones disponiendo el pago íntegro de sus remuneraciones y beneficios (Art.174).

¹⁸ El numeral 4 del art. 159 del Código del Trabajo se refiere a vencimiento del plazo de empleo convenido en el contrato con el trabajador y a que la duración de un contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año, en tanto que el numeral 5 del mismo artículo está referido a la terminación del contrato por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

El Art. 160 establece como causales de término de contrato a: 1. Algunas conductas indebidas, de carácter grave, debidamente comprobadas, 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o actividad de los trabajadores o a la salud de estos, 6. Perjuicio material causado intencionalmente y 7. Incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato.

Dado que la norma contenida en el Art. 174 resulta de carácter prohibitivo “...su contravención significa la nulidad del acto de conformidad a lo establecido en el art. 10 del Código Civil que expresa que los actos que prohíbe la ley son nulos y sin ningún valor; salvo en cuanto designe expresamente otro efecto que el de nulidad para el caso de contravención”¹⁹.

Por lo que se concluye que para despedir válidamente a un trabajador protegido por fuero el empleador deberá ser judicialmente autorizado para ello. El juez, por su parte, podrá conceder dicha autorización sólo en los casos expresamente establecidos en la ley.

Una característica general importante de poner de relieve, relativa al derecho de fuero es que “...el tiempo de cobertura no es indemnizable” como en otros casos de término de contrato de trabajadores sin fuero, “... por ello no se trata de un derecho disponible”. No hay posibilidad de renuncia a él. De ahí que no se pueda negociar o compensar²⁰.

Efectuada la separación del dirigente sin la autorización del juez competente no cabe sino la restitución al puesto de trabajo que detentaba en la empresa, ya que una indemnización al dirigente no compensaría el daño efectuado a la organización sindical, razón que fundamenta el fuero, ya que la protección al desempeño de su cargo tiene por finalidad, precisamente, de ampararlo de las eventuales represalias del empleador motivadas por la acción sindical que ejerce. El fuero es entonces un derecho complementario de protección y está estrechamente relacionado con la libertad sindical²¹.

b) Ámbitos y cobertura del fuero en la actividad sindical

Genéricamente, el fuero en la actividad sindical se encuentra presente en cuatro situaciones con distinto alcance en cuanto a duración del fuero y del ámbito de trabajadores que comprende. La reforma laboral amplió los lapsos de dichos fueros y el número de trabajadores con fuero en el caso de los delegados sindicales de los sindicatos interempresa.

La primera situación reside en la protección que gozan los trabajadores en la constitución de sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, de interempresa y de trabajadores

¹⁹ O’ RYAN O., Leonel Alberto. (1997). “**El fuero laboral**”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Escuela de Derecho, Vicerrectoría Académica, Universidad La República. Santiago, Chile, Pág. 32.

²⁰ O’ RYAN O., Leonel Alberto. *ibid*, pág.33.

²¹ ECHAIZ M., Daniel “**El fuero sindical (una técnica laboral tuitiva)**”. Publicado en Internet por Legalinfo-Panamá.com.

eventuales o transitorios que concurren a la asamblea constitutiva. El amparo del fuero a dichos trabajadores cubre desde los 10 días anteriores a los 30 días siguientes a esa reunión constitutiva (el fuero no puede exceder, en total, 40 días)²².

En el caso de la formación de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios gozan del fuero desde los 10 días anteriores y hasta el día siguiente de la reunión constitutiva (el fuero no puede exceder, en total, 15 días)²³.

La segunda situación, se origina en la elección relativa a la renovación de la directiva sindical para los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, de interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios ya constituidos en ejercicio. En este caso, el fuero cubre a los candidatos a dirigentes por el lapso que media entre el momento que el directorio en ejercicio de los respectivos sindicatos comunica por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo la fecha en la cual se celebrará la respectiva elección y hasta que transcurra dicha fecha²⁴.

La tercera situación comprende el fuero otorgado a los trabajadores involucrados en negociación colectiva y cubre desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta los 30 días siguientes de la suscripción del mismo, y adicionalmente se extiende por otros 30 días a los trabajadores sin fuero integrantes de la comisión negociadora²⁵.

Finalmente, en cuarta y última situación, el fuero comprende los dirigentes sindicales de sindicatos de base mencionados anteriormente, a los delegados sindicales, ya que la ley les confiere las normas relativas al fuero de los dirigentes sindicales²⁶, y a los delegados del personal²⁷. A ellos se añaden los trabajadores dirigentes de organizaciones sindicales superiores, federaciones y confederaciones²⁸, y los dirigentes de centrales sindicales²⁹.

²² Art. 221, inc. 3° y art. 243 del Código del Trabajo.

²³ Art. 221, inc. 4° y art. 243 del Código del Trabajo

²⁴ Art. 238 y 243 del Código del Trabajo.

²⁵ Art. 309 y 310 del Código del Trabajo.

²⁶ Art. 243 del Código del Trabajo.

²⁷ Art. 302 del Código del Trabajo.

²⁸ Art. 274 del Código del Trabajo.

²⁹ Art. 283 del Código del Trabajo.

El fuero ampara al dirigente desde el momento de la elección hasta transcurridos seis meses posteriores a la cesación de su cargo sindical, con la excepción de los dirigentes de sindicatos eventuales o transitorios con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado, y perdurará sólo hasta la vigencia del contrato³⁰.

c) Extinción del fuero

El fuero de los dirigentes se mantiene en las condiciones antedichas y mientras se prolongue en el tiempo su calidad de dirigentes.

La legislación establece cinco casos de extinción del fuero, exceptuando lo aplicable para los dirigentes de sindicatos eventuales o transitorios como fuera mencionado en el acápite anterior.

Un primer caso tiene lugar por censura de la asamblea sindical al directorio o a un dirigente por la asamblea sindical correspondiente y en conformidad a los estatutos de la organización³¹. El segundo, por la sanción impuesta al dirigente por un tribunal competente que implique su inhabilidad para ejercer el cargo, sea, por ser sometido a proceso o ser condenado por delito que merezca pena aflictiva³². Un tercero, por disolución de la organización sindical. Un cuarto, por el término de la empresa. Y finalmente, un quinto caso, por haber procedido el desafuero judicial que autoriza al empleador a poner término al contrato del dirigente sindical.

Los tres primeros casos describirían carácter aleatorio y eventual y en donde la extinción del fuero no es originada por la voluntad del empleador. El cuarto caso, de baja ocurrencia respecto a extinción del fuero, se origina más allá del nivel de oposición del empleador a los efectos sindicales. Por lo que el empleador para poner fin al contrato de un dirigente sindical queda sujeto a lo mencionado como último caso, esto es, contar obligatoriamente con la autorización previa del juez competente basado en las causales que plantea la ley y de acuerdo a los medios de prueba que la ley indica.

³⁰ Art. 243 del Código del Trabajo.

³¹ Art. 243 y 239 del Código del Trabajo.

³² O' RYAN O., Leonel Alberto. Op. Cit., pág. 59.

3.3 Las relaciones entre los actores laborales

a) Percepciones sobre el sindicato y la negociación colectiva

La representación de intereses de los trabajadores en la empresa fundamenta la existencia del sindicato. La organización de los trabajadores tiene como efecto disminuir el desequilibrio de poder de los trabajadores, en su condición atomizada, respecto del empleador.

Surge en consecuencia, en el espacio de la empresa, un actor cuya finalidad central es la negociación. La negación a la libertad sindical y la oposición a la formación de sindicato y a la negociación colectiva por una proporción de empleadores constituye una realidad avalada por distintas fuentes, entre ellas, los registros sobre denuncias por prácticas antisindicales y/o desleales en las Inspecciones del Trabajo, los informes propios de la actividad fiscalizadora de ese Servicio y las sentencias de los Tribunales de Justicia en la materia.

Antecedentes proporcionados por un estudio realizado, a mediados de la década pasada, con datos de las causales sobre término de contrato, mostró que la causal “necesidades de la empresa” se elevaba significativamente durante los tres meses siguientes a la data de formación de sindicato y de negociación colectiva respecto de las causales de términos de contratos de los tres meses anteriores a tales acontecimientos³³. Junto con sugerir la existencia de prácticas antisindicales y desleales de oposición a la libertad sindical y a la negociación colectiva, adicionalmente puso una interrogante sobre el uso adecuado de las facultades de término de contrato entregadas por la ley a la empresa para enfrentar sus contingencias o abordar el desarrollo de sus objetivos.

Dicha realidad no pasa desapercibida a nivel social y es recogida en un estudio de opinión pública, mediante muestras, donde el 67,7 % de los entrevistados percibe que “...en Chile los trabajadores no gozan del derecho a organizar un sindicato y ejercer mediante éste sus derechos” y, en la que consultados sobre si el Estado debía o no debía preocuparse de los derechos de los trabajadores, el 94% manifestó su acuerdo con la primera opción³⁴.

³³ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1995). **“Cómo operan las normas de negociación colectiva y de organizaciones sindicales”**. Serie Cuadernos de Investigación, N°1, Departamento de Estudios. El estudio contempló una muestra probabilística, de selección aleatoria, de 335 unidades muestrales, con un alfa de 0.05, una varianza de 0.25 y un error máximo permitido de 5,3 %, para una población de 5.569 empresas que realizaron negociación colectiva en 1992 y 1993.

³⁴ Cuadros de resultados de estudio de opinión pública denominado “Barómetro” del Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC) citados por la Revista “Temas Laborales”, Año 8, N° 20 del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Noviembre de 2002. La muestra empleada en el estudio es de tipo no probabilístico, comprende 1.200 casos, extraídos de la población de ambos sexos que habita en las 29 ciudades de más de 40.000 habitantes desde la I a la X región.

La concepción que tiene del dominio o propiedad de la empresa el empleador, sujeta o no a restricciones legales en el ámbito laboral, junto al temor y estereotipo de la organización sindical probablemente influye en el reconocimiento y rol que le atribuye el empleador al sindicato en las relaciones laborales. También, el desarrollo de una cultura y un estilo de administración autoritarios en la empresa pueden intervenir negativamente en la recepción al sindicato y en la negociación colectiva.

Empíricamente, las tres encuestas laborales efectuadas en el país señalan una percepción no homogénea de los empleadores respecto de la existencia de sindicato y de la negociación colectiva³⁵.

Dichos estudios muestran que en las empresas donde existe sindicato, la percepción de los dirigentes sindicales reconoce una actitud, en la mayoría de las empresas, favorable a la existencia del sindicato, percepción consistente con la opinión de prácticamente la mitad de tales empleadores (49%) que considera como muy conveniente o conveniente la negociación colectiva.

Cabe suponer, que en tales empresas predominaría una concepción más moderna de las relaciones laborales con una estructuración más formalizada y participativa en orden a explicitar y resolver los intereses de los actores laborales.

No obstante, es preciso tener presente que el desarrollo de la negociación colectiva en el país comprende todavía márgenes reducidos de la fuerza laboral en condiciones de negociar y es más bien privativa de los contextos laborales que cuentan con organización sindical³⁶. Y, adicionalmente, donde se desarrolla, resulta débil en tanto instrumento democrático que activa la sinergia de la empresa para articular “...nuevas formas de relación y de adaptación a los nuevos desafíos que enfrenta el desarrollo productivo”³⁷.

³⁵ Encuestas laborales (ENCLA) de los años 1998, 1999 y 2002. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

³⁶ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2001). “Estadísticas laborales - 2001”. Departamento de Relaciones laborales.

³⁷ PEREIRA, Rafael.(1999) “Bases para un sistema de relaciones laborales a la altura de los nuevos desafíos”. Revista “Temas Laborales”, Año 4, N° 12, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Pág. 2.

b) Oposición a la libertad sindical y normas de protección

Las prácticas antisindicales y desleales dirigidas contra los trabajadores pueden proceder de todos los contextos laborales con sindicato y también en aquellos en condiciones de formar sindicatos. Allí, donde el sindicato no existe, eventualmente tales prácticas podrían comprender las formas de obstaculizar la formación de una organización sindical y también las acciones del empleador que "...entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos"³⁸ en el caso de la existencia de grupos negociadores³⁹⁻⁴⁰.

En tanto que la práctica antisindical concreta de separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales procede, por definición, donde la organización está formada o en funcionamiento.

Lo que sucede donde no hay sindicato es más difícil de establecer. Las denuncias relativas a despidos de trabajadores que intentaban ejercer el derecho legítimo de asociarse pueden concebirse como un indicador de la estrategia de represión destinada a impedir a la organización sindical.

Las alternativas de las que dispone el empleador frente a la formación o funcionamiento de la organización sindical son de respeto a la libertad sindical o bien de oposición a la misma.

En el primer caso, el reconocimiento a la organización sindical como interlocutora operará en forma natural con los mecanismos e instrumentos que la propia ley establece para acordar las materias de interés común, así como para resolver las controversias y diferencias entre ambos actores laborales.

En el segundo caso, la oposición al sindicato y a la negociación colectiva contribuiría a generar una tensión en el clima y en las relaciones laborales conforme a la intensidad que alcancen los niveles de oposición y respuestas de los actores. Dicha opción remitiría a la dimensión del poder, la existencia y funcionamiento de la organización sindical y de sus demandas. Formalmente, y por imperativos del marco legal, el empleador no está en condiciones de reconocer su oposición a la libertad sindical y el argumento genérico que se proporciona es propio de la casuística, y desvinculado de la acción sindical, esto

³⁸ Art. 387 del Código del Trabajo.

³⁹ Art. 314 bis del Código del Trabajo que permite a ocho o más trabajadores, sin representación sindical, unirse para unirse para negociar colectivamente con la empresa.

⁴⁰ Durante el año 2002 el 13,9 % del total nacional de contratos colectivos fue realizado por grupos negociadores y comprendió 11.544 trabajadores. Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo.

es, características específicas del trabajador y de su contribución negativa en la empresa y en su clima laboral.

La resistencia al sindicato y la fuerza aplicada a la relación con el actor laboral se manifestaría a través de la recurrencia de variadas prácticas antisindicales e inclusive mediante actitudes que comportan violencia psicológica y cuya primera manifestación se expresaría en la negación de la identidad del actor laboral y su carácter de interlocutor que le confiere la ley⁴¹. De hecho, tensiona el rol social del dirigente ante la imposibilidad de servir las expectativas asociadas y las obligaciones legales definidas de representación que detenta y por las cuales debe dar cuenta a los representados.

Analíticamente, cabe diferenciar niveles de oposición del empleador, una graduada, destinada a poner bajo control al sindicato y a su desarrollo, y otra radical, que tendría como objetivo poner fin a la organización sindical.

Es posible anticipar que ambos tipos de oposición del empleador no se darían necesariamente de forma excluyente. De este modo, sería factible que se llevara a efecto implícitamente una estrategia flexible, para estar en condiciones de adoptar una u otra conforme al desarrollo e influencia del sindicato en el conjunto de los trabajadores de la empresa en relación con los límites de permisividad predefinidos por el empleador.

La separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales, práctica antisindical de carácter extremo, indicaría una estrategia de oposición total en pleno desarrollo en los contextos laborales donde se origina, habida cuenta de la prohibición que impone el fuero laboral al empleador para despedir al dirigente sindical.

La separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales da origen a procedimientos en una instancia administrativa y eventualmente en una judicial.

En la instancia administrativa interviene la Inspección del Trabajo, la cual se constituye en la empresa para verificar la denuncia correspondiente efectuada ante ese organismo por la organización sindical o el dirigente afectado. La constatación de la infracción conduce al ente fiscalizador a instruir al empleador a dejar sin efecto dicha medida. Si la empresa acata la instrucción, la Inspección finaliza el procedimiento. En caso contrario, multa al empleador.

La Inspección no tiene facultades para hacer cumplir sus instrucciones y si no hay

⁴¹ Art. 220 y 387 del Código del Trabajo.

cambios en la posición del empleador en orden a reincorporar al dirigente, en conformidad a las normas del Código del Trabajo (Art. 292, incs. 3° y 4°) deberá obligatoriamente denunciar dicha práctica antisindical, acompañando el respectivo informe de fiscalización, al Tribunal competente (Juzgados de Letras), instancia judicial en la que se radicará para su resolución.

Ahora bien, respecto de la instancia judicial, y no obstante lo señalado en el párrafo anterior, autores señalan que la denuncia "... puede llegar más allá de un proceso ante el tribunal del trabajo respectivo" dadas las disposiciones legales vigentes de carácter penal relativas a la ley antimonopolios, específicamente el D.S.511 (publicado en el Diario Oficial del 27.10.80) del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, "**lo que envuelve, también de manera obligatoria** la denuncia a la Fiscalía Económica o a la Comisión Resolutiva para que procedan de acuerdo a la ley antimonopolios cada vez que una práctica antisindical sea coincidente con el tipo penal descrito en la letra e) de su artículo 2°"⁴².

Resulta consistente apreciar esta dimensión de daño a la libre competencia que establece la legislación nacional por prácticas contrarias a la libertad sindical y a la negociación colectiva con los estudios del Banco Mundial respecto de las bondades de los efectos económicos por la acción sindical.

⁴² THAYER M., Luis Eduardo (2001) "**Prácticas antisindicales y prácticas monopólicas**". Revista laboral chilena N° 101. Publicación del Centro de Extensión Jurídica Ltda. Págs. 68-69. El art.1° del D.S. 511 aludido señala: "El que ejecute o celebre colectivamente cualquier hecho, acto o convención que tienda a impedir la libre competencia dentro del país en las actividades económicas, tanto en las de carácter interno como en las relativas al comercio exterior será penado con presidio en cualquiera de sus grados. Cuando el delito incida en artículos o servicios esenciales tales como los correspondientes a alimentación, vestuario, vivienda, medicina o salud, la pena se aumentará en un grado. El art. 2° señala que "...se considerarán, entre otros como hechos, actos o convenciones que tienden a impedir la libre competencia los siguientes:
e) Los que se refieran a la libertad de trabajo o a la libertad de los trabajadores para organizarse, reunirse o negociar colectivamente....".

4. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de estudio

El estudio presenta un nivel de profundidad descriptivo, de carácter exploratorio, y contiene un tratamiento cuantitativo de la información relativo a distribución de frecuencias y tabulación cruzada de los datos. Complementariamente, se presenta un análisis cualitativo originado en las percepciones de dirigentes sindicales sobre la oposición a las actividades sindicales.

4.2 Fuentes de información

Las fuentes de información del estudio son básicamente primarias provenientes de la aplicación de un cuestionario estructurado y también de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales y delegados sindicales. A ello cabe agregar material secundario, procedente de registros estadísticos y estudios de la Dirección del Trabajo y de otras fuentes documentales.

4.3 Universo de estudio

Durante el año 2002 se efectuaron 590 denuncias ante las Inspecciones del Trabajo del país por prácticas antisindicales referidas a separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales. El trabajo contempla como universo de estudio a tales denuncias excluidas las denuncias interpuestas en la VIII región (91 denuncias).

Para los efectos descritos se entiende por dirigentes sindicales a los que detentaban esa calidad propiamente y a los delegados sindicales a la fecha de la denuncia.

Razones de costo y tiempo aconsejaron realizar el estudio mediante muestra.

4.4 Tipo y tamaño de la muestra

El marco muestral del estudio quedó definido por 499 denuncias de separación ilegal de funciones relativas a dirigentes sindicales y registradas en la base de datos de la Dirección del Trabajo para el período ya indicado.

El muestreo utilizado corresponde a uno de probabilidades, de selección aleatoria simple, aplicado al marco muestral. El tamaño de la muestra, constituido por 65 denuncias, estuvo determinado por la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas considerando un error de un 11,34 %, un nivel de confianza del 95% y una varianza de 0.25.

4.5 Recolección de información

a) Informantes

La información del estudio fue recogida mediante entrevistas estructuradas y entrevistas en profundidad realizadas a los Presidentes y/o Secretarios de los sindicatos de la muestra afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales. Los nombres de los informantes de los instrumentos de recolección de información mencionados y de las empresas envueltas en las denuncias sobre separación ilegal de dirigentes han sido omitidos, ya que el interés está puesto en el fenómeno social bajo análisis y no en la identificación precisa en la sociedad de dichos actores.

b) Aplicación de instrumentos

Se efectuaron 65 entrevistas estructuradas a los informantes de las unidades muestrales y cuyas preguntas abarcaron seis temas: caracterización de la empresa, desarrollo sindical, negociación colectiva, conflictividad, separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales y acción de la Inspección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia.

Las entrevistas estructuradas, en cuanto instrumento, contemplaron una cédula o cuestionario altamente estructurado con 82 preguntas, de las cuales 18 de ellas eran cerradas, 20 eran categorizadas y, de éstas, 4 ofrecían alternativas de respuestas de opción múltiple considerándose como una opción la respuesta abierta. El resto de las preguntas inquiría por información de hecho y admitía la respuesta que entregaran los informantes.

Las entrevistas en profundidad a su vez, se aplicaron a 14 dirigentes sindicales separados ilegalmente de funciones asociados al conjunto muestral de denuncias en esa materia y seleccionados por su disposición para desarrollar la entrevista. Tales entrevistas estuvieron orientadas a recoger las percepciones de los dirigentes sobre el problema de la separación ilegal, su visión y la experiencia vivida, información insustituible que permite ampliar el rango de comprensión de lo que experimenta el actor laboral.

Los informantes fueron contactados a través de las Inspecciones del Trabajo que recibieron las denuncias sobre separación ilegal de dirigentes sindicales y correspondientes a las unidades muestrales. Esta determinación se adoptó por tres razones.

Una, porque las Inspecciones habían procesado las denuncias y por tanto facilitaba la cooperación de los informantes. Dos, porque los datos básicos de contacto registrados

por los dirigentes sindicales en el momento de la denuncia podrían haber cambiado a la fecha de aplicación de la encuesta y era probable que en la mayoría de los casos fueran conocidos por las respectivas Inspecciones. Y tres, porque la disponibilidad del informe de fiscalización correspondiente y el conocimiento de los respectivos casos constituía un criterio externo de validez respecto de la información proporcionada por los dirigentes sindicales.

Las encuestas realizadas provienen de las denuncias sobre separación ilegal de dirigentes en la jurisdicción de las Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo que se indican:

I.P.T. Maipo	2	I.C.T. Quillota	1
I.P.T. Nor Oriente	8	I.P.T. San Antonio	1
I.P.T. Santiago Poniente	3	I.P.T. Rancagua	6
I.P.T. Maipú	4	I.P.T. Valparaíso	1
I.P.T. Sur- Oriente	1	I.C.T. Viña del mar	1
I.C.T. Santiago Norte	4	I.C.T. Constitución	1
I.P.T. Puente Alto	4	I.P.T. Talca	1
I.P.T. Talagante	3	I.P.T. Huasco-Vallenar	1
I.P.T. Santiago Centro	10	I.P.T. Arica	2
I.C.T. Santiago Sur	2	I.P.T. Puerto Montt	5
I.P.T. Viña del Mar	1	I.P.T. Osorno	1
I.C.T. Quilpué	1	I.P.T. Antofagasta	1

Total de encuestas: 65

c) Trabajo de campo

El trabajo de campo fue realizado por los Sres. Fernando Alvear A. (14 encuestas y 2 entrevistas en profundidad), Leonardo Polloni (11 encuestas) y Jorge Salinero (35 encuestas y 12 entrevistas en profundidad), en el período comprendido entre fines de Agosto y la primera quincena de Noviembre. Las restantes 5 encuestas fueron aplicadas directamente por la IPT de Arica (2 encuestas), IPT-Antofagasta (2 encuestas) e IPT-Huasco Vallenar (1 encuesta). Como se deduce de la nómina de Inspecciones antes mencionada, 40 encuestas se aplicaron en la Región Metropolitana y 25 en las restantes regiones.

El tiempo promedio de duración de la aplicación de la encuesta fue de una hora y quince minutos, en tanto que el tiempo promedio que tomó la aplicación de la entrevista en profundidad fue de tres horas.

4.6 Alcances y limitaciones del estudio

Cabe señalar limitaciones del estudio derivadas de dificultades en la aplicación de la encuesta. La primera, sobre el tamaño de la muestra, se refiere a que alrededor del 20 % de dirigentes sindicales asociados a las unidades muestrales no respondió o no estuvo en condiciones de responder a la invitación de la encuesta, y los reemplazos dispuestos siguieron una orientación similar.

Aún cuando la muestra representa el 13 % de la población en estudio, la situación antes mencionada desalentó intentar una mayor representación muestral para alcanzar estándares más usuales relativos al porcentaje de error.

La dificultad de aplicar la encuesta estuvo dada, en unos casos, por errores en la categorización de los trabajadores con fuero en los registros de las bases de datos, en otros por la imposibilidad de contacto por cambios de domicilio de dirigentes, sea a otras comunas en una región o a otras regiones del país. Otra fuente de dificultades se originó por la falta de cooperación de dirigentes sindicales contactados, debido al desánimo y molestia con el Servicio por las acciones de protección emprendidas ante empleadores y la imposibilidad de garantizarles el cese de la separación ilegal así como los plazos para obtener la reincorporación del dirigente. Por las circunstancias descritas, el trabajo de campo se hizo lento y difícil.

Finalmente, cabe destacar la valiosa colaboración en este trabajo del ayudante de investigación Sr. Fernando Alvear A. y del egresado de sociología Sr. Leonardo Polloni A. en el desarrollo del trabajo de campo y en el procesamiento de la información.

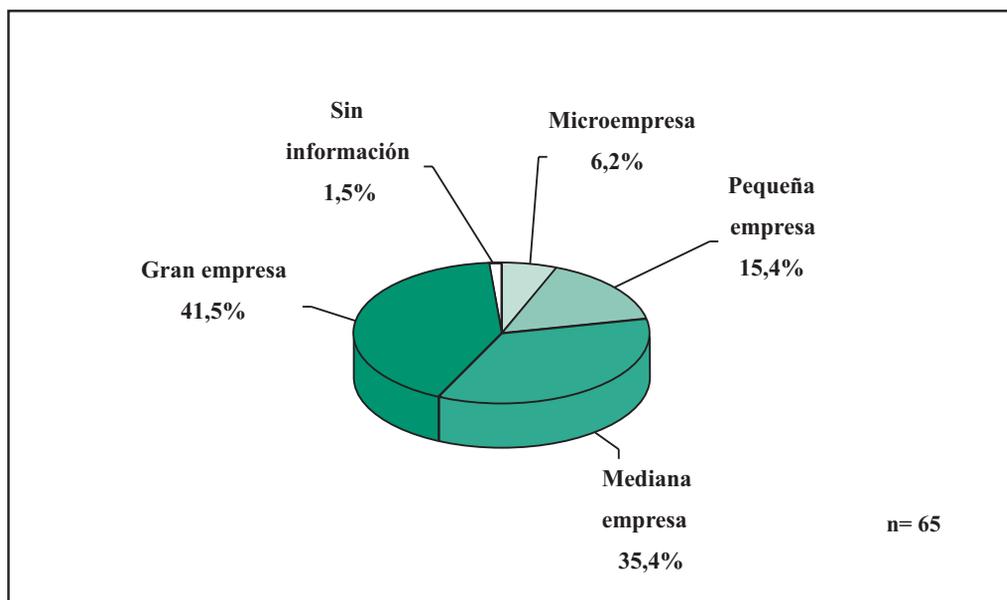
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Comprenden cinco áreas de resultados y análisis, cuatro de ellos de índole cuantitativo y el quinto de orden cualitativo, a saber: características que presentan las empresas denunciadas por separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales; el sindicato afectado por separación ilegal de dirigentes; la negociación colectiva y la separación ilegal de dirigentes sindicales; denuncia y resolución de las separaciones ilegales de dirigentes y percepciones de los dirigentes sindicales sobre estrategias de oposición de los empleadores al sindicato.

5.1 Características que presentan las empresas denunciadas

Gráfico N° 1

Tamaño de las empresas denunciadas por separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

Las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales considerando criterios habituales de clasificación según la dotación de personal que detentan son, en su mayoría, medianas y grandes empresas (76,9 % del total), y el mayor porcentaje corresponde a grandes empresas (41,5 %).

Cuadro N° 1
Rama de actividad económica de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura y Pesca	1	1,5
Minería	2	3,1
Industria	16	24,6
Electricidad, Gas y Agua	2	3,1
Construcción	4	6,2
Comercio	10	15,4
Transporte, Comunicaciones y Almacenamiento	17	26,2
Establecimientos Financieros	3	4,6
Servicios comunales, sociales y personales	9	13,8
Otras	1	1,5
Total	65	100

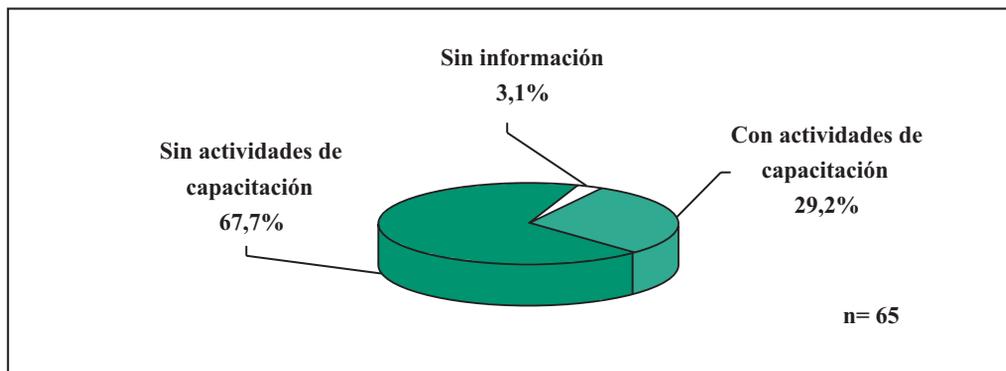
Fuente: Dirigentes sindicales

El cuadro informa tres aspectos. Uno, la existencia de denuncias por separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales en empresas de todas las ramas económicas, si bien en Agricultura alcanza valores mínimos (1,5 %). El segundo, que las empresas de cuatro ramas: de Industria, de Transporte, Comunicaciones y Almacenamiento, de Comercio y de Servicios Comunales, Sociales y Personales concentran el 80% de todas las denuncias efectuadas por separación ilegal de dirigentes. Y, el tercero indica que la mayor cantidad de empresas denunciadas por esta práctica antisindical procede de la rama de Transporte, Comunicaciones y Almacenamiento con el 26,2 % del total de las denuncias.

Es pertinente señalar que, de las cuatro ramas mencionadas en el párrafo anterior, dos de ellas, Industria y Transporte, Comunicaciones y Almacenamiento presentan, en la muestra, cifras porcentuales de separación ilegal de dirigentes muy superiores a los porcentajes que, a nivel nacional, exhiben para el restante conjunto de materias denunciadas relativas a prácticas antisindicales⁴³.

⁴³ En Industria recae el 12,6 % del total de materias denunciadas por prácticas antisindicales y/o desleales, en tanto que la rama de Transportes, Comunicaciones y Almacenamiento alcanza al 9 % de ese total. SALINERO B., Jorge (2003). **“Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la reforma Laboral”**. Serie “Aportes al debate laboral” N° 11. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 32 págs.

Gráfico N° 2
Actividades de capacitación en las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.

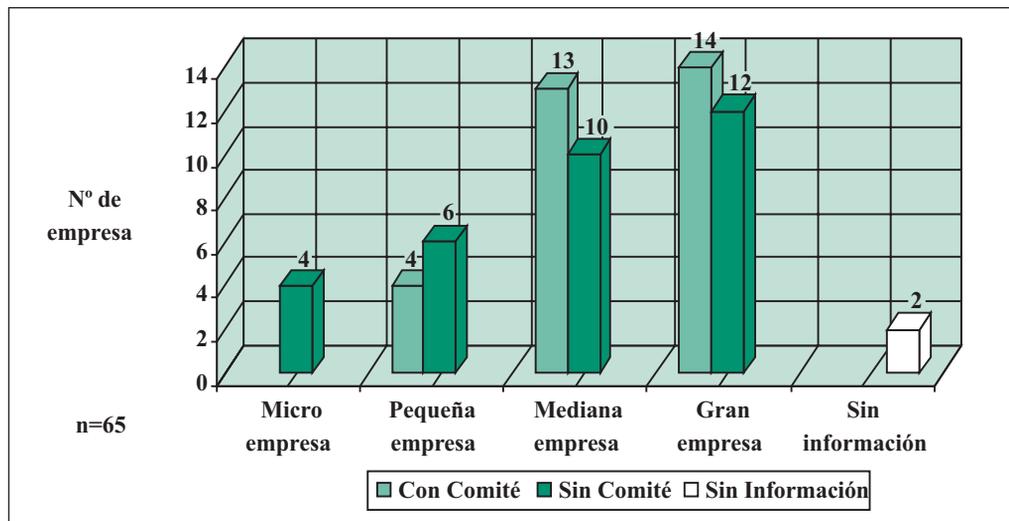


Fuente: Dirigentes sindicales

Algo más de los dos tercios de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales no realizan actividades sistemáticas de capacitación (67,7 %). Lo cual resulta significativo si se atiende a que la proporción mayoritaria de empresas denunciadas corresponde a grandes y medianas empresas y que, por tamaño, son las que se encuentran en mejores condiciones para efectuarla. Esto sugiere la probabilidad de empresas de baja innovación o de ambientes con menor potencial de desarrollo para los trabajadores. En todo caso, acusan precariedad en esta dimensión respecto de las características que en la materia exhiben las empresas de ese tamaño en el país (ENCLA – 1999 y 2002).

Gráfico N° 3

Empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales y existencia de Comité Paritario según tamaño de empresa. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

El gráfico muestra que, en el conjunto de empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales de la muestra, la existencia de Comité Paritario de Higiene y Seguridad o de su funcionamiento⁴⁴ es superior al 50% del total de las medianas y grandes empresas (27 de un total de 49 empresas).

Al respecto, cabe recordar que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituye un mecanismo esencial y obligatorio de prevención de riesgos y de seguridad para empresas y trabajadores⁴⁵. Desde luego la normativa establece que los acuerdos establecidos en las actas del Comité, en las materias propias de su competencia, representan orientaciones obligatorias para las empresas con una dotación mayor a 25 trabajadores⁴⁶ y su trabajo no es reemplazado por la eventual existencia de Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales establecidos en la empresa.

⁴⁴ El Art. 289, letra a, del Código del Trabajo considera como práctica desleal del empleador obstaculizar la formación o funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

⁴⁵ Art. 66 de la Ley N° 16.744.

⁴⁶ Art. n° 66 de la Ley N° 16.744 y arts. n°16 y n°19 del D.S. N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 21.2.69.

En consecuencia, las cifras en dichas empresas sugieren una asociación entre las denuncias por esta práctica antisindical relativa a separación ilegal de dirigentes y la infracción a otras disposiciones de la normativa laboral sobre representantes de los trabajadores.

Cuadro N° 2
Externalización de actividades en las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.

Empresas denunciadas	Frecuencia	Porcentaje
Con externalización de actividades	31	47,7
Sin externalización de actividades	34	52,3
Total	65	100,0

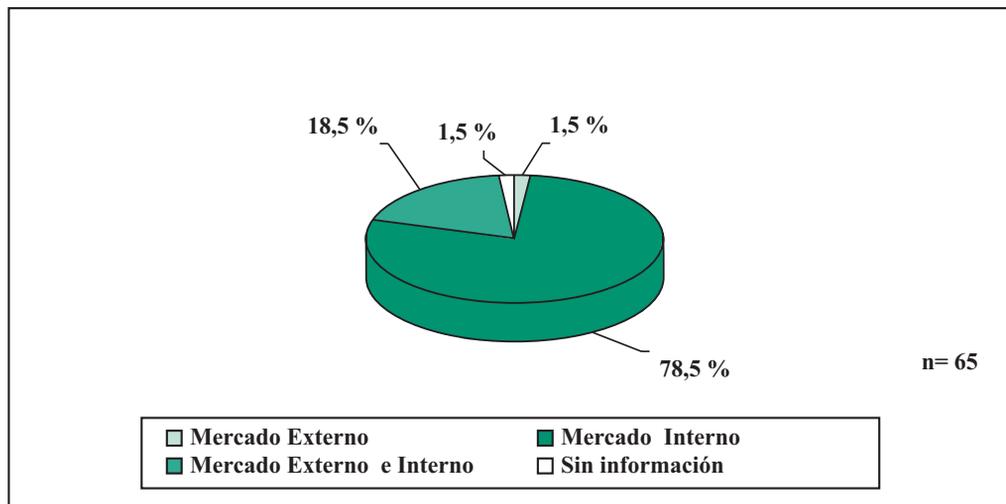
Fuente: Dirigentes sindicales

Algo menos de la mitad de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales externalizan actividades (47,7 %).

Si se considerara el tamaño que exhiben las empresas de la muestra se tendría que la externalización alcanzaría al 60% de las medianas y 54% de las grandes empresas. Cabe advertir que las cifras de la ENCLA 2002 señalan que el 66 % de medianas y el 75 % de las grandes empresas en el país externalizan partes, procesos o actividades. Estas cifras contribuyen a confirmar la idea expresada anteriormente en orden a que el conjunto de empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes presenta, especialmente la gran empresa, valores diferentes en porcentaje sobre atributos de gestión respecto de los que exhiben en el país las empresas de su mismo tamaño (capacitación, comité paritario de higiene y seguridad, externalización de actividades). Cabe interrogarse en consecuencia sobre la eventual existencia de una asociación negativa entre los atributos de gestión ya indicados y las prácticas antisindicales referidas a separación ilegal de dirigentes.

Gráfico N° 4

Empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales distribuidas según orientación de mercados (En %). Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

Se aprecia que la gran mayoría de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales produce bienes o servicios para el mercado interno (78,5%), aunque una cuota no despreciable de ellas lo hace simultáneamente para el mercado externo (18,5%) y si se agrega a las que se orientan exclusivamente hacia dicho mercado (1,5%) el porcentaje alcanza al 20%. Lo cual cobra importancia si se consideran las disposiciones sobre la libertad sindical en los tratados de libre comercio suscritos por el país con Estados Unidos y la Unión Europea.

Conclusiones

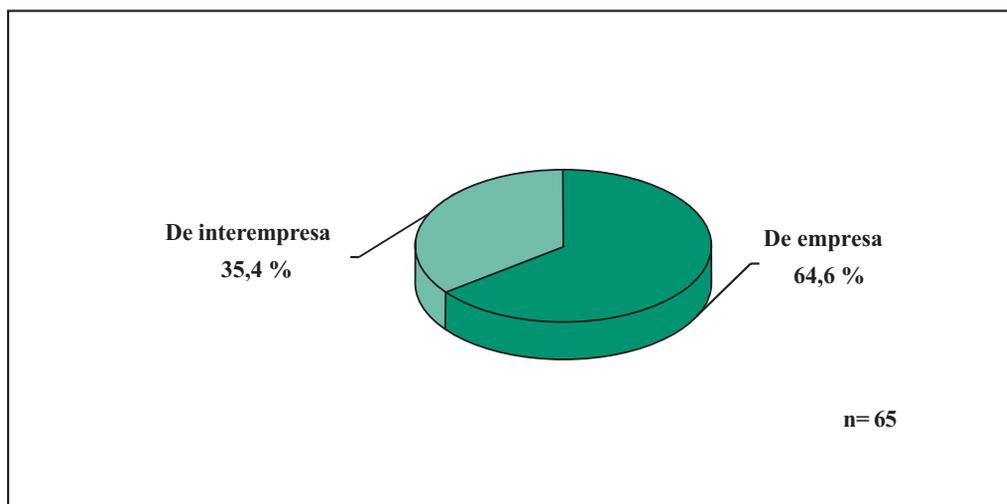
Las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales son predominantemente de mediano y gran tamaño, provienen en su gran mayoría de cuatro ramas de actividad económica, de Industria, de Transporte, Comunicaciones y Almacenamiento, de Comercio y de Servicios Comunales, Sociales y Personales; alrededor de un tercio del total de empresas denunciadas realiza actividades de capacitación; algo menos de la mitad de las medianas y grandes empresas no dispondría de Comité Paritario de Higiene y Seguridad o de su funcionamiento, y sus productos o servicios servirían demandas mayoritariamente originadas por el mercado interno y alrededor de una por cada cinco empresas se orientaría simultáneamente al mercado externo.

Las características descritas llevan a sugerir como hipótesis que el conjunto de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes, especialmente las medianas y grandes, difieren en grado relativo de las características que muestran empresas de tamaño similar en el país respecto de capacitación, externalización de actividades, disposición de comité paritario de higiene y seguridad, e infraccionalidad a la normativa laboral relativa a la representación de los trabajadores.

5.2 El sindicato afectado

Gráfico N° 5

Tipo de sindicato afectado por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales.

El tipo de sindicato afectado por separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales es básicamente un sindicato de empresas (64,6%) y con un sorprendente porcentaje de sindicatos interempresa (35,4%).

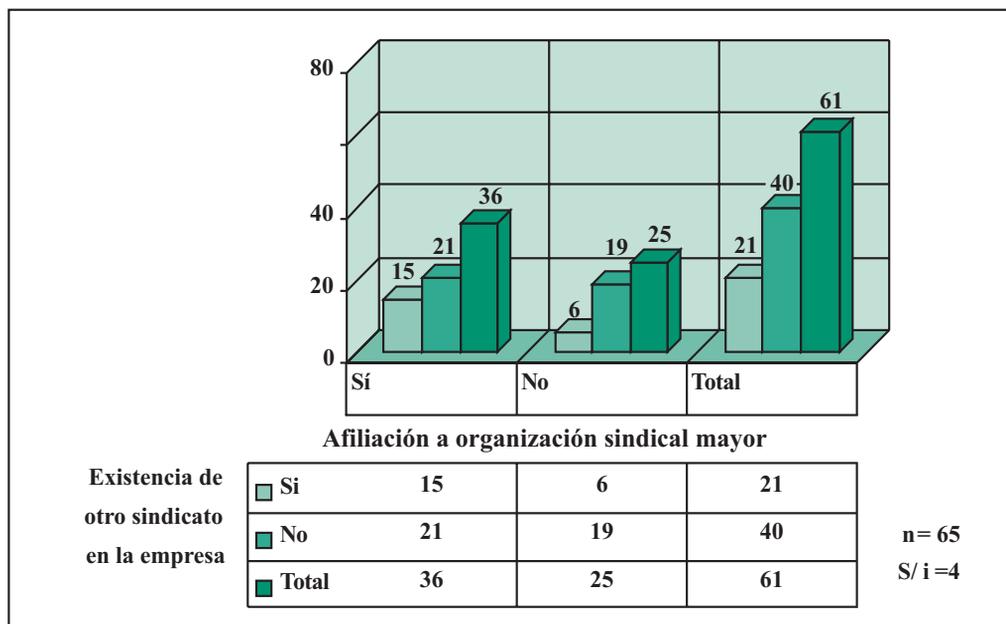
En efecto, en la estructura de sindicatos de base el sindicato interempresa no supera, en el país, el 5,8% del total de sindicatos⁴⁷ activos vigentes. Las cifras de la muestra estarían indicando que el sindicato de interempresa es más golpeado por esta práctica antisindical, en términos relativos, que el sindicato de empresa.

⁴⁷ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (2003) “Anuario de organizaciones sindicales 2002”. Unidad Gestión y Análisis, Departamento de Relaciones Laborales. Pág. 24.

Lo descrito, lleva a sugerir como hipótesis de trabajo la oposición de empleadores a dirigentes sindicales, que disponen de fuero, y cuya influencia aparece como difusa ya que la empresa no está obligado a negociar con el sindicato a que pertenecen, aunque información de otra fuente que utiliza este estudio, entrevistas en profundidad, sugiere que probablemente la oposición provenga de temores a que se instale un sindicato de empresa y reciba reclamos sobre cumplimiento de normas laborales.

Gráfico N° 6

Sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales afiliados a organizaciones sindicales mayores y distribuidos según existencia de otro sindicato en la empresa. Período 2002.



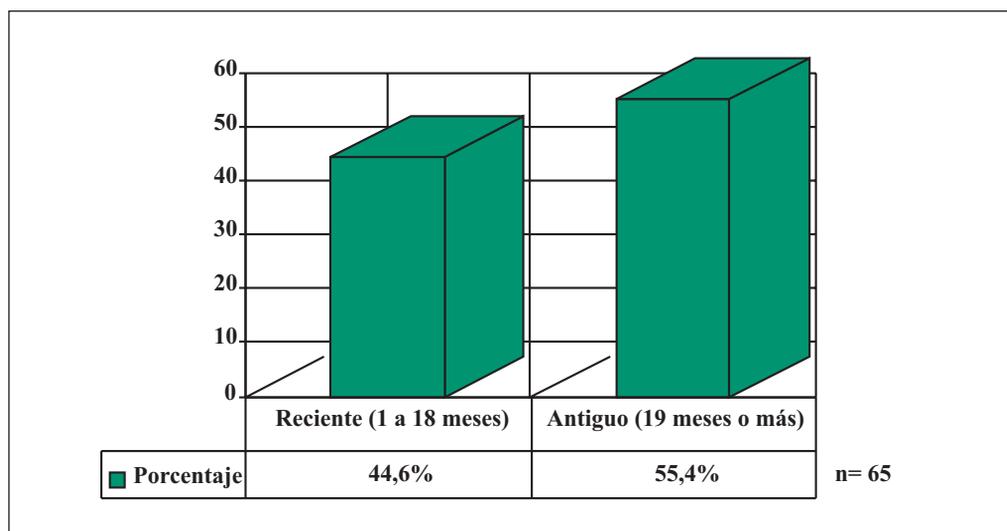
Fuente: Dirigentes sindicales

El cuadro permite observar que en dos tercios de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes de las que se dispone de información, el sindicato afectado era el único vigente (40 de 61). No obstante, en el tercio restante de los casos coexistía, junto al sindicato afectado, otro que no era afectado por el empleador (21 de 61). Ante la interrogante generada acerca de la causa de tal comportamiento de la empresa, la respuesta general de los informantes de esa categoría, aludía a que la otra organización no daba cuenta de los problemas laborales (era un sindicato manejado o de “cartón”).

Por otra parte, es interesante anotar que la mayoría de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes que compartían en la empresa el espacio sindical con otro sindicato, estaban afiliados a una organización sindical superior (15 de 21). Este hecho sugiere, al margen del objeto central de análisis, que la variable afiliación a organización sindical posiblemente es sensible a la existencia de un espacio en competencia.

Finalmente, se aprecia que más de la mitad de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes estaban afiliados a una organización sindical de carácter superior, a la fecha de aplicación de la encuesta, considerando incluso los cuatro casos sobre los cuales no se dispone de información (36 de 65).

Gráfico N° 7
Antigüedad de los sindicatos afectados por separación ilegal de funciones de dirigente sindicales. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

La información del gráfico ilustra que del total de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales algo más de la mitad son mayoritariamente antiguos (55%), entendiendo por tales a los que tienen 19 meses de existencia o más.

No obstante, los sindicatos nuevos, de 18 meses de existencia o menos desde la fecha de su formación, tienen, en la muestra, una sobrerrepresentación de más cuatro veces y media respecto de su representación en el total de sindicatos vigentes activos en el país, lo que permite apreciar el alcance y exposición de esta práctica antisindical en los sindicatos de reciente formación.

Cuadro N° 3
Nivel de participación (asistencia) de los afiliados en sindicatos de la muestra, en asambleas, en actividades de capacitación y en actividades de recreación. Período 2002.

Nivel de participación (asistencia) sindical de los afiliados.	Sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes		
	Asambleas	Capacitación	Recreación
Muy activa (80 a 100%)	29,2	13,8	21,5
Activa (60a 80 %)	18,5	1,5	9,2
Ni activa ni pasiva (40 a 60%)	23,1	10,8	12,3
Pasiva (20 a 40 %)	16,9	6,2	7,7
Muy Pasiva (1 a 20 %)	1,5	6,2	6,2
No se efectúan	3,1	53,8	35,4
No se aplica y/o sin información	7,7	7,7	7,7
Total	100,0	100,0	100,0

El cuadro muestra la participación promedio de los afiliados, declarada por los respectivos dirigentes sindicales, en los sindicatos de la muestra, dirigidos a tres actividades promovidas por ellos: asambleas de socios, capacitación sobre la normativa laboral y recreación.

Es importante anotar un par de cuestiones previas. Uno, la participación está medida por la estimación promedio que hacen los dirigentes sindicales sobre la asistencia en sus sindicatos de los afiliados para cada una de las tres categorías de actividades sindicales. Y dos, los porcentajes representan al conjunto de sindicatos con la población de afiliados asociada a esa categoría y sin considerar el tamaño de afiliados que exhibe cada sindicato.

En términos generales, se aprecia que en cerca de la mitad de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales (47,7%) los socios participan activamente

en asambleas si se atienden las dos primeras categorías de “muy activo” (29,2%) y “activo” (18,5%) y, en orden decreciente, en el 30,7% de los sindicatos los socios participan activamente en actividades recreativas, en tanto que en sólo el 15,3% de los sindicatos se participa activamente en capacitación sobre la normativa laboral.

La participación “pasiva” o “muy pasiva” de los afiliados, esto es, asistencia menor a un 40% a las asambleas a las que son convocados, no supera la quinta parte del total de los sindicatos (18,4%) y alcanza al 13,9% de los mismos para las actividades recreativas y al 12,4 % en capacitación. Pero, tales cifras se deben ponderar adecuadamente ya que en más de la mitad de los sindicatos no se desarrollan actividades de capacitación (53,8%) y otro tanto ocurre en las actividades recreativas (35,4%).

Conclusiones

En suma, el tipo de sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales, como era de prever, es predominantemente sindicato de empresa aunque aparece una notable proporción de sindicatos interempresa.

También es interesante advertir que un tercio de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes comparte el espacio con otra organización sindical y, de este subconjunto, 3 de cada 4 está afiliado a organizaciones sindicales superiores. En el caso de los dos tercios restantes, donde no hay otra organización sindical paralela, la afiliación a organizaciones sindicales superiores alcanza a 1 de cada 4 sindicatos.

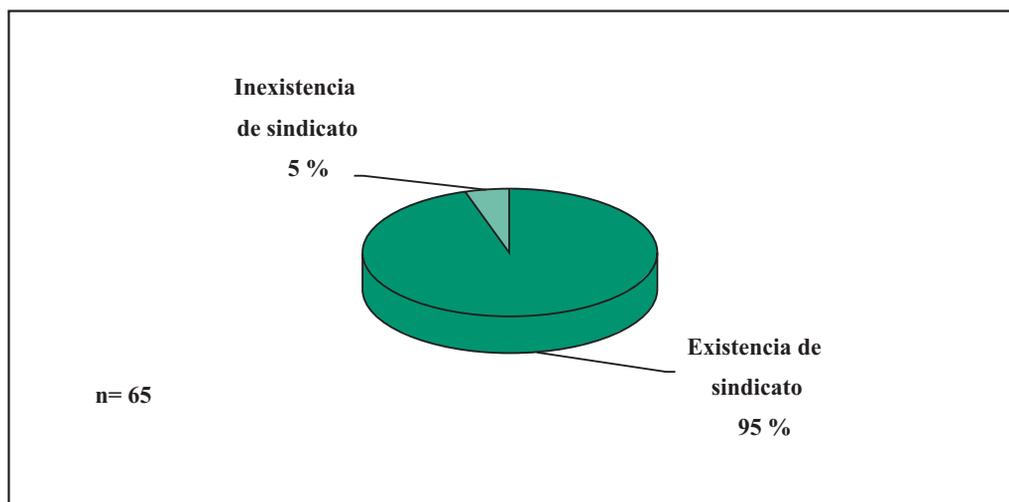
Por otra parte, la mayor parte de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes es antiguo, pero con una cuota muy alta de sindicatos recientes (44,6%), lo que sugiere que esta última categoría de sindicato, en ambientes productivos restrictivos, resulta especialmente expuesta a separación ilegal de dirigentes.

Finalmente, puede considerarse que la participación de los afiliados en sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales, medido en términos de asistencia a las asambleas y a las actividades recreativas a las que es convocado, es significativamente “muy activa” o “activa”, con una participación interesante de los afiliados respecto de la escasa invitación de la dirigencia a las actividades de capacitación laboral.

5.3 Impacto de la separación ilegal de dirigentes en el desarrollo sindical

Gráfico N° 8

Existencia de sindicato en empresas denunciadas por separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

Las cifras indican que en un 5% de los casos, el sindicato ya no existe en las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes sindicales, esto es, sin considerar el nivel de funcionamiento o impacto en los restantes.

Para apreciar debidamente el impacto, se debe tener presente que los efectos por separación ilegal del dirigente en el sindicato asumen distintas formas y la inexistencia de sindicato, sea porque no hay socios en el sindicato o porque éste, en el hecho, ya no cuenta con dirigentes, es sólo el efecto extremo.

Cuadro N° 4

Estimación del número de sindicatos afectados en el país por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.

A	B	C	D	E
Total denuncias en el país por separación ilegal de dirigentes sindicales año 2002⁴⁸	Promedio de dirigentes separados ilegalmente por sindicato. (información muestral)	Estimación de sindicatos afectados en el país por separación ilegal de dirigentes (A/B)	Nuevos sindicatos constituidos en año 2002	Impacto equivalente (C/D*100)
590	1,44	410	793 ⁴⁹	51,7

Fuente: Dirección del Trabajo

Antes de efectuar el análisis del cuadro cabe consignar que puede haber más de una denuncia por sindicato dado que la separación ilegal de dirigentes puede afectar, en distintos momentos del período considerado, a más de un miembro de la directiva del sindicato afectado por esta práctica antisindical.

La estimación del total de sindicatos afectados durante el 2002 se realiza a partir del total de denuncias formuladas por separación ilegal y por la información de la muestra respecto del número de dirigentes que envuelve cada denuncia. La información muestral permite constatar que, en dos tercios de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes, el dirigente separado con mayor frecuencia es el Presidente del sindicato y, se infiere además, que en algunas organizaciones sindicales se ha separado a más de un miembro de la directiva, por lo que en promedio se tiene que, por denuncia de esa práctica antisindical, hay 1,44 dirigentes separados ilegalmente por sindicato (ver cuadro N°9, en pág. 48). De este modo, si se asume dicho valor muestral como representativo del universo de denuncias por separación ilegal, se tendría que durante el año 2002 se habrían visto afectados 410 sindicatos.

El valor muestral encontrado (1,44) se puede estimar un valor bastante equilibrado, esto es, que no entra a disminuir ni a aumentar la representación de dirigentes separados ilegalmente de funciones y medido por las denuncias efectuadas en esta materia. Incluso pudiera estimarse como conservador habida cuenta de que una proporción importante de sindicatos, con una dotación menor a 25 afiliados, posee sólo un dirigente con fuero⁵⁰, y se desconoce la magnitud que eventualmente puede asumir la separación de dirigentes sin fuero.

⁴⁸ Incluye las denuncias efectuadas en la VIII Región.

⁴⁹ La cifra excluye los sindicatos constituidos el 2002 y pertenecientes a la categoría de trabajadores independientes.

⁵⁰ Art. 235 del Código del Trabajo.

Ahora bien, los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes representarían el 2,5% del total de sindicatos vigentes a nivel nacional (16.310 sindicatos vigentes). Sin embargo, dicho porcentaje aparece disminuido por una base de comparación inapropiada. En efecto, el porcentaje está calculado sobre una base sindical que contempla una importante proporción de sindicatos vigentes en receso (8.161 sindicatos vigentes en receso), sea por no tener dirigentes, no tener socios, no presentar actividad, y en cuyas causales del receso se debe contemplar precisamente los efectos de las prácticas antisindicales, o simplemente por la extinción de la empresa donde se asentaban.

Si se considera el complemento, esto es, los sindicatos vigentes activos, dicho porcentaje subiría al 5% (8.149 sindicatos vigentes activos). Sin embargo, se debe corregir nuevamente la base sindical y excluir a los sindicatos de trabajadores independientes (2.559 sindicatos vigentes activos independientes), ya que sus socios, por definición, no dependen de ningún empleador y no poseen la calidad de empleador. En este caso, los sindicatos afectados ascenderían al 7,3%.

No obstante, para apreciar debidamente el significado o intensidad del impacto que adquiere la práctica antisindical por separación ilegal de dirigentes, se ha puesto en relación la estimación de sindicatos afectados durante el 2002 con la formación de nuevos sindicatos, puesto que ambas cifras de la relación cubren el mismo período (2002).

Para dimensionar el impacto en el desarrollo sindical debe considerarse que la cifra de 410 sindicatos estimados, antiguos y de reciente formación, afectados por separación ilegal de dirigentes en el período considerado, equivale a algo más de la mitad del total de sindicatos constituidos durante el 2002 (51,7 %) excluidos, por razones obvias, los sindicatos de independientes.

Cuadro N°5

Total de afiliados de sindicatos de la muestra afectados por separación ilegal de dirigente sindicales, según tiempo transcurrido retrospectivamente desde la fecha de la encuesta y por tipo de sindicato. Período 2002.

TIPO DE SINDICATO	Total de afiliados para 51 sindicatos de la muestra					
	A Un año anterior a la fecha de la encuesta	En el sexto mes anterior a la fecha de la encuesta	En el tercer mes anterior a la fecha de la encuesta	B Segundo semestre de 2002: fecha de la encuesta	C Diferencia de dotación (B -A)	Incremento dotación (C/B)*100
De empresa	1.646	1.444	1.387	1.419	-227	-13,8
De interempresa	1.692	2.713	3.776	5.138	3.492	+206,4
Total	3.338	4.157	5.163	6.557	3.265	+96,4

Fuente: Dirigentes sindicales

Previamente, cabe señalar que las cifras informan sobre los cambios experimentados, en el transcurso de un año, respecto a la afiliación total de 51 sindicatos de la muestra distribuidos según el tipo de sindicato y sobre los cuales se dispone de información comparable. De estos 51 sindicatos, 35 corresponden a sindicatos de empresa y 16 a sindicatos interempresa.

Un primer examen permite observar que en el período comprendido desde la fecha de la encuesta y los 12 meses anteriores a dicha fecha se ha incrementado de manera considerable la afiliación en el conjunto de sindicatos de la muestra (96%).

Surge de inmediato una interrogante: ¿Cómo es posible dicho incremento de afiliación si esos sindicatos han sido expuestos por los empleadores a la separación ilegal de sus dirigentes y, en un contexto general, donde el temor del trabajador a la represalia del empleador por actividades sindicales aparece como una de las causas reconocidas de la no afiliación?⁵¹.

Momentáneamente dejemos pendiente la respuesta a esa interrogante para señalar que el incremento de afiliación no sólo no es homogéneo según el tipo de sindicato, sino que muestran tendencias opuestas. De este modo, en los 35 sindicatos de empresa

⁵¹ ENCLA 2002.

con separación ilegal de dirigentes el total de afiliación muestra una pérdida de 13,5 % para el período anual considerado. En el mismo periodo, el total de afiliados de los sindicatos interempresa se incrementa notablemente (206,3 %).

La elección de discriminar la afiliación que exhiben los sindicatos por la variable tipo de sindicato parece clave para responder la interrogante efectuada, puesto que permite detenerse en las propiedades de los sindicatos interempresa respecto de la afiliación y, de paso, examinar tres efectos distorsionadores, procedentes de tales sindicatos en esta materia y que ponen en cuestión a la afiliación como indicador válido de la oposición del empleador en este tipo de sindicato.

El primer efecto se refiere a la cantidad de afiliados, sensiblemente superior en los sindicatos interempresa respecto de los sindicatos de empresa⁵². En efecto, el promedio simple de afiliados por sindicato de empresa es de 47 socios, considerando la categoría B (hace un año) y de 40,5 socios en el caso de la categoría A (segundo semestre 2002: momento de la entrevista), en tanto que el promedio simple en los sindicatos interempresa es de 99, 5 socios en la categoría B y de 302,2 en la categoría A. De este modo, el tamaño promedio de los sindicatos interempresa se ha triplicado en sólo 12 meses, y la explicación se encuentra en que sólo algunos sindicatos de esa categoría experimentan un altísimo incremento de afiliados y, de paso, proyectan características no representativas sobre la afiliación para el conjunto de sindicatos de la muestra.

El segundo efecto dice relación con el alcance de la separación ilegal de dirigentes sindicales en la base de su propio sindicato y en el entorno de trabajadores de potencial afiliación. En los sindicatos interempresa la base sindical está distribuida en los afiliados de dos o más empresas y, por tanto, diferentes empleadores pueden exhibir una oposición variable o no tener el mismo nivel de oposición al sindicato que muestra el empleador que ha separado ilegalmente de funciones al dirigente sindical.

Además, en el evento que el sindicato interempresa esté constituido por afiliados de un número significativo de empresas, una determinada separación ilegal quedaría circunscrita a los trabajadores de la empresa del dirigente y, es probable, que trabajadores del resto de las empresas ni siquiera tomen conocimiento que, en otra empresa donde está presente el sindicato, se ha separado ilegalmente de funciones a un dirigente sindical y, más aún, aunque tomaran conocimiento, no debería tener repercusión en el clima de las relaciones laborales imperante en su empresa.

⁵² Para el año 2002, en el país, el promedio de afiliados en sindicatos de empresa vigente alcanza a 37 trabajadores en tanto que a 66 en los sindicatos interempresa. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo.

Consecuentemente, queda claro que la separación ilegal de un dirigente de dicho tipo de sindicato no afecta a toda su base sindical ni a toda su organización. En cambio, la separación ilegal de un dirigente de sindicato de empresa se manifestará a su base sindical y organización, con la consiguiente inquietud en los trabajadores por esa situación y por el mensaje implícito de oposición al sindicato y de que el fuero no ampara al dirigente de la voluntad del empleador.

El tercer efecto se relaciona con disposiciones del Código del Trabajo que permiten a los trabajadores de un sindicato interempresa mantener su afiliación al sindicato en condiciones de desempleados⁵³. De allí que la afiliación no constituya un buen indicador de la oposición de un empleador a la existencia de este tipo de sindicato.

Las consideraciones anteriores sin embargo, no dan cuenta del notable incremento de la afiliación del conjunto de sindicatos interempresa, ascendente a un 206%, en un lapso de 12 meses. ¿Qué ha ocurrido en este conjunto de sindicatos?. De hecho, en ocho (8) de los dieciséis (16) sindicatos interempresa de la muestra la cantidad de afiliados se mantiene inalterable en el período considerado, en cuatro(4) sindicatos baja la afiliación y aumenta en los otros cuatro(4). Pero en dos de estos últimos, de 170 afiliados en conjunto suben a 3600. Explica este hecho, una masiva afiliación de trabajadores que comienzan a trabajar en nuevos proyectos que implican el empleo de trabajadores en gran escala.

Cuadro N° 6

Total de afiliados de sindicatos de empresa afectados por separación ilegal de dirigente sindicales, según tiempo transcurrido retrospectivamente desde la fecha de la encuesta y por tipo de sindicato. Período 2002.

SINDICATO DE EMPRESA	Total de afiliados para 31 sindicatos de empresas					
	A Un año anterior a la fecha de la encuesta	En el sexto mes anterior a la fecha de la encuesta	En el tercer mes anterior a la fecha de la encuesta	B Segundo semestre de 2002: fecha de la encuesta	C Diferencia de dotación (B -A)	Incremento dotación (C/B)*100
Con negociación colectiva (20 casos)	904	787	742	708	-196	-21,7
Sin negociación colectiva (11 casos)	742	657	645	711	-31	-4,2

Fuente: Dirigentes Sindicales

⁵³ Art. 230 del Código del Trabajo: “En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales y transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios”.

En el caso de los sindicatos de empresa (31 sindicatos) se aprecia un debilitamiento de la afiliación de la base sindical que los sustentan a lo largo de un año, independientemente si han efectuado o no negociación colectiva⁵⁴. Sin embargo, se puede observar que la disminución es muy sustantiva en el caso de los sindicatos de empresa que han negociado colectivamente ya que, en términos relativos, su disminución es cinco (5) veces mayor que los que no han efectuado negociación (-21,7 % vs. -4,2 %).

La disminución en la afiliación que exhiben los sindicatos de empresa que han efectuado negociación luego de un año de funcionamiento (fecha de la entrevista – un año anterior) equivale, desde el punto de vista del total de afiliados en el transcurso de un año, a la pérdida de dotación de cuatro (4) sindicatos de un total de veinte (20). Naturalmente que esto es sólo una medida cuantitativa para ilustrar el deterioro de la afiliación, pero no señala el deterioro cualitativo del desarrollo sindical. Esto lleva a plantear que, donde hay alto nivel de oposición al sindicato, medido por la separación ilegal de dirigentes sindicales y represalias diversas, la negociación colectiva no preserva la dotación de afiliados de los sindicatos.

Conclusiones

El examen del impacto de la separación ilegal de dirigentes afecta tres planos. Uno, se refiere a que un porcentaje muy pequeño de sindicatos (5 %) ha dejado de existir, de modo formal o de hecho.

Un segundo impacto, se refiere al deterioro experimentado por la dotación de afiliados de los sindicatos de empresa en el período de un año, que se vuelve severo en el caso de los sindicatos de la muestra que han efectuado negociación colectiva, desde 1999 en adelante. En cambio, los sindicatos interempresa durante el 2002 no registran aparentemente ese debilitamiento de su base sindical y por el contrario o pese a la separación ilegal de dirigentes elevan dicha base.

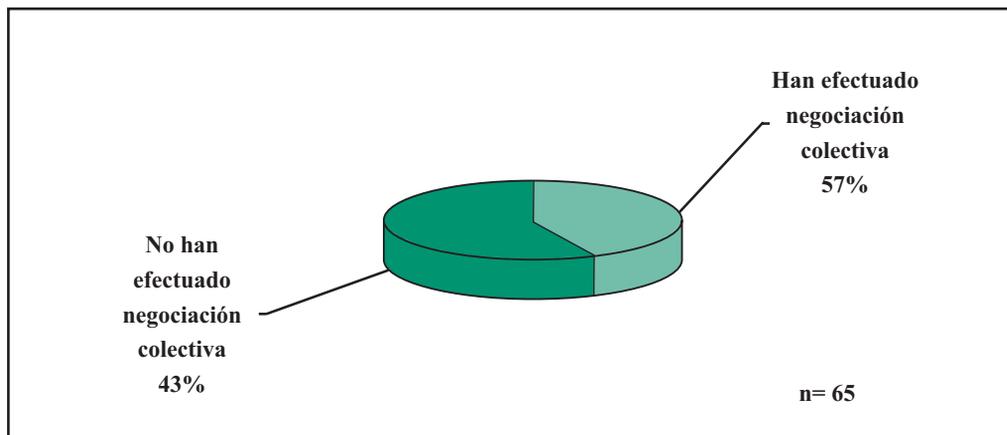
Finalmente, se puede prever un impacto negativo de significación en el desarrollo sindical global por separación ilegal de dirigentes ya que dicha situación comprendería el equivalente al 51,7% de los sindicatos generados en el período que cubre el estudio y por el efecto combinado con el debilitamiento de la base sindical en el caso de los sindicatos de empresa que han negociado colectivamente.

⁵⁴ Para los efectos del estudio se consideró la realización de negociación colectiva desde 1999 en adelante.

5.4 Proceso de negociación colectiva y separación ilegal de dirigentes

Gráfico N° 9

Desarrollo de negociación colectiva (reglada y sin sujeción de normas de procedimiento) por sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.



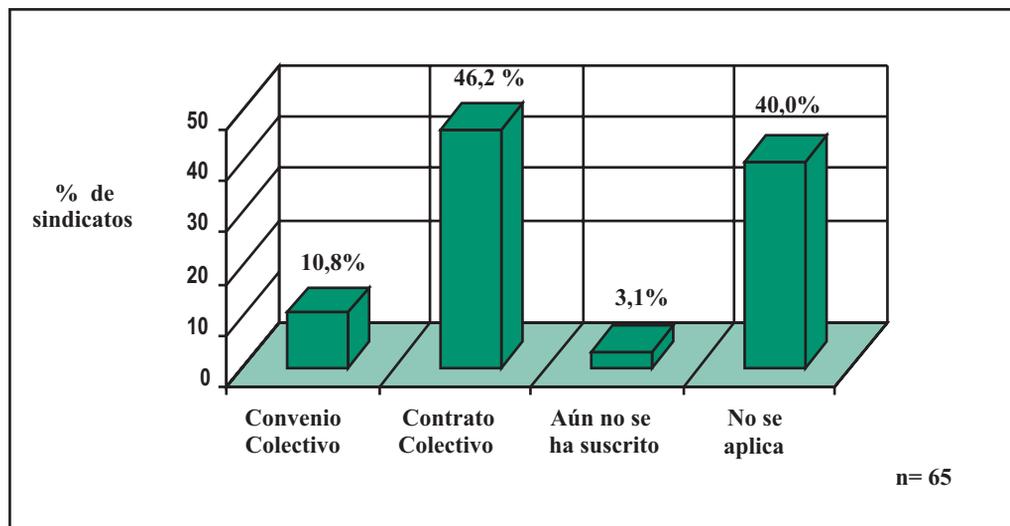
Fuente: Dirigentes sindicales.

Algo más de la mitad de los sindicatos de la muestra ha efectuado negociación colectiva (37 de 65) en el período 1999 - 2002. Dado que sabemos que la mayoría de tales organizaciones tienen una antigüedad superior a los 18 meses, la cifra cabe apreciarla como bastante restringida. En esta materia, la ENCLA 98, 99 y 2002 señala porcentajes de empresas superiores al 90% que han desarrollado negociación colectiva donde existe sindicato en un período de 5 años.

Las cifras sugieren en consecuencia ambientes restrictivos para la negociación en los sindicatos bajo examen, sin que ello signifique excluir la posibilidad de una eventual negociación colectiva que se hubiere realizado entre otros sindicatos que coexisten con los de la muestra y los respectivos empleadores, así como en la existencia de negociación colectiva de grupos negociadores en dichas empresas.

Gráfico N° 10

Naturaleza del último instrumento colectivo en sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.



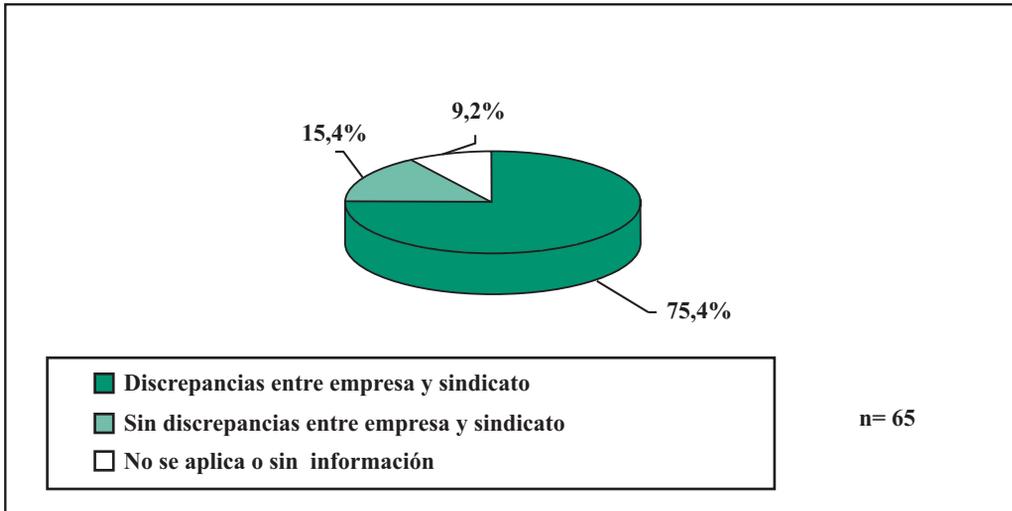
Fuente: Dirigentes sindicales.

La información de este gráfico avala, en cierta manera, que no sería la falta de iniciativa de la organización sindical la que impediría la negociación. Así, cabe subrayar que en las empresas donde se ha desarrollado negociación colectiva, el instrumento utilizado es el contrato colectivo (76,9 %), en un porcentaje muy superior al porcentaje promedio nacional.

¿Cómo se compatibilizan dichas cifras con la práctica antisindical bajo estudio? Es factible que los resultados de la negociación expresen en forma relativa los intereses de la acción sindical. Una posibilidad en esta dirección la abre la información del cuadro siguiente.

Gráfico N° 11

Enfoques discrepantes en materias laborales específicas entre sindicatos y empleadores en el transcurso de seis (6) meses previos a la separación ilegal del dirigente. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales.

La gran mayoría del conjunto de sindicatos de la muestra (75,4%) mantuvo con la empresa enfoques discrepantes respecto de materias laborales específicas.

Ahora bien, cabe interrogarse si esas discrepancias constituyeron una fuente de tan intenso conflicto, al punto de separar ilegalmente a dirigentes con fuero, lo que remite a la capacidad de manejo regulado de conflicto de parte de la empresa, así como al grado de tolerancia a los enfoques discrepantes respecto de las demandas sobre distintas materias laborales, algunas de ellas básicas en la relación laboral.

Cuadro N°7

Peticiones o reclamos efectuadas por los sindicatos de la muestra a sus empleadores en los seis (6) meses previos a la separación ilegal de dirigentes. Período 2002.

Materias de discrepancia	Frecuencia	Porcentaje
Por aplicación del instrumento colectivo	16	32,7
Por jornada ordinaria de trabajo	30	61,2
Por feriado anual y progresivo	25	51,0
Por horas extraordinarias	30	61,2
Por condiciones de trabajo	31	63,3
Por cotizaciones previsionales	20	40,8
Por prácticas antisindicales	26	53,1
Por otras materias	9	18,4

Fuente: Dirigentes sindicales

Previamente se debe señalar que la información del cuadro deriva de respuestas a una pregunta de opción múltiple, acorde a la posibilidad de que los sindicatos puedan haber efectuado más de una petición o reclamo a sus respectivos empleadores en el transcurso de seis meses previos a la separación ilegal. A su vez, las frecuencias expresan el número de sindicatos que planteó peticiones en el ítem correspondiente.

Lo primero que se deja ver es que las peticiones o reclamos cubren el espectro general de materias de interés básico en la relación laboral.

En segundo término, se pone de relieve el alto porcentaje de sindicatos con discrepancias, con sus respectivas empleadores, en tres materias: jornada ordinaria de trabajo, horas extraordinarias y condiciones de trabajo.

Y, finalmente, que a las peticiones por la aplicación de instrumentos colectivos suscritos, adicionalmente cabe cuestionar la utilidad de éstos respecto de condiciones de trabajo esenciales para los trabajadores, los que sin resolución afloran en el espacio cotidiano de la acción sindical.

Cuadro N° 8
Procesos en la última negociación colectiva reglada (contratos colectivos) correspondiente a los sindicatos de la muestra. Período 2002.

Proceso de la última negociación colectiva	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Se llegó a un acuerdo rápidamente	12	18,5	40,0
Se llegó a un acuerdo en el límite de los	4	6,2	13,3
Se votó afirmativamente la huelga	11	16,9	36,7
Se encuentran en negociación	1	1,5	3,3
Se cumplieron los plazos y presentación pasó a ser contrato	1	1,5	3,3
Se fue a mediación	1	1,5	3,3
(Total)	(30)	(46,1)	(99,9)
No se aplica	35	53,9	
Total	65	100,0	

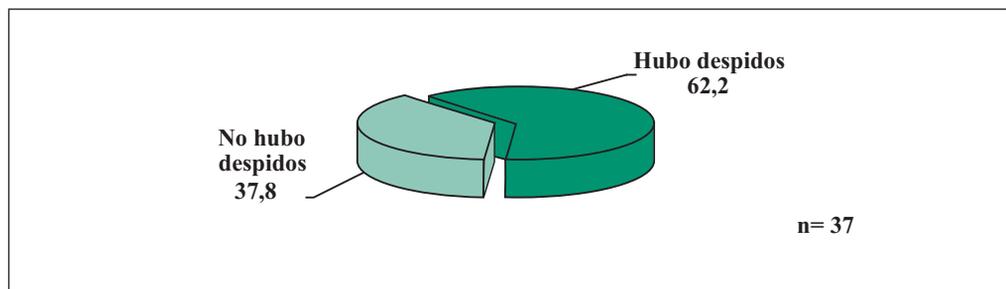
Fuente: Dirigentes sindicales

Esta información agrega nuevas dimensiones a las posiciones divergentes, entre el conjunto de sindicatos de la muestra que efectuó negociación colectiva y sus respectivos empleadores, reflejada en el cuadro anterior.

De inmediato, las cifras indican procesos de negociación con un grado de conflictividad, expresada en la falta de acuerdo y la votación de huelga en la última negociación, donde el 36,7% de los sindicatos que negociaron votó la huelga. A ello se une un 3,3% que fue a mediación como recurso para superar la huelga, lo que señala que el 40% del total de sindicatos, en las condiciones antes descritas, mantenía con sus empleadores diferencias importantes respecto de las materias objeto de la negociación. También es interesante apreciar que una proporción similar llegó rápidamente a acuerdo en la última negociación colectiva.

Gráfico N°12

Despido de trabajadores con posterioridad a la suscripción de instrumento colectivo (contratos colectivos y convenios colectivos). Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

La información del gráfico termina de clarificar la profundidad de las discrepancias entre sindicato y empleadores en la mayor parte de los ambientes productivos, expresadas en la resolución de prácticas desleales relativas al despido de trabajadores con posterioridad a la negociación colectiva (62,2 % de empresas que negociaron colectivamente), algunas incluso en el período de fuero que la ley otorga al trabajador, lo cual advierte sobre contravención a normas de la legislación vigente y permite ilustrar el contexto en el cual se desarrollaron las negociaciones colectivas.

Cuadro N° 9

Dirigentes sindicales separados ilegalmente según cargo que ocupaban en la directiva sindical y por tipo de sindicato. Período 2002.

Dirigentes sindicales separados ilegalmente de funciones	Tipo de sindicato		Total	
	De empresa	De interempresa	N°	(%)
Presidente	33	10	43	45,7
Secretario	16	7	23	24,5
Tesorero	16	6	22	23,4
Delegado sindical	-	6	6	6,4
Total dirigentes	65	29	94	100
Total sindicatos	42	23	65	(100)

Fuente: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.

Tres apreciaciones caben formular, entre otras, de la observación del cuadro. Una, consiste en que la separación ilegal a dirigentes afecta a las distintas posiciones que ocupan los dirigentes en la directiva. La segunda dice relación con el alto número de presidentes de sindicatos separados ilegalmente de su puesto de trabajo (33 en 42 sindicatos de empresa y 10 en 23 sindicatos interempresa). Y la tercera, el alto número de trabajadores aforados excluidos ilegalmente de la empresa, 94, en un total de 65 empresas.

Resulta evidente prever que provocará “efectos” en el desarrollo de la acción sindical la separación de quienes disponen de convocatoria o concitan adhesión, uno de los cuales, como se vio anteriormente, se presenta asociado a la disminución de la cantidad de afiliados en los sindicatos de empresa de la muestra.

Cuadro N° 10
Fases de actividad sindical asociadas a la separación ilegal de dirigentes sindicales de los sindicatos de la muestra. Período 2002.

Fase asociada a la separación ilegal de dirigentes sindicales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Etapa previa a negociación colectiva	4	6,2	6,3
Durante la negociación colectiva	3	4,6	4,8
Etapa posterior a la negociación colectiva	2	3,1	3,2
Etapa previa a la formación del sindicato	22	33,8	34,9
Después que asumiera otra directiva sindical	1	1,5	1,6
En otra situación	28	43,1	44,4
Etapa posterior a la formación del sindicato	3	4,6	4,8
(Total)	(63)	(96,9)	(100,0)
Sin información	2	3,1	
Total	65	100,0	

Fuente: Dirigentes sindicales

La separación ilegal de funciones en los sindicatos de la muestra ocurre, de preferencia, en diversas situaciones no especificadas (44,4%), y también en relación con la formación de sindicato, en etapa previa de organización (34,9%), y, en etapa posterior, cuando el sindicato desarrolla sus tareas sindicales (4,6%). Cabe también apreciar separación ilegal en tres casos durante la negociación colectiva.

Conclusiones

En términos globales, la información de este acápite sugiere ambientes y condiciones restrictivas para desarrollar la tarea sindical, así como enfoques divergentes, entre sindicato y empresa sobre condiciones laborales básicas.

Por otra parte, se advierte una gran cantidad de sindicatos que no negocia y los que lo han hecho muestran una proporción alta de haber votado la huelga y acompañada con despidos después de la suscripción del instrumento colectivo.

5.5 Denuncia y resolución

Cuadro N° 11

Acción de la Dirección del Trabajo frente a las denuncias por separación ilegal de dirigentes sindicales. Período 2002.

Acción de la Inspección del Trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Instruye el cese de la separación ilegal	60	92,3	98,4
Aplica multa al empleador	35	53,8	57,4
Sub total denuncias	61	93,8	100,0
No se aplica y sin información	4	6,2	
(Total denuncias)	(65)	(100)	

Fuente: Dirigentes sindicales

En este cuadro los porcentajes de cada acción de la Inspección del Trabajo están referidos al total de denuncias. Se observa que las acciones de la Inspección del Trabajo, etapa administrativa de resolución, se ve reflejada en la instrucción que hace al empleador de dejar sin efecto la separación ilegal del dirigente sindical (98,4% del total de casos válidos) y de las multas que cursa por la infracción en la que ha incurrido el empleador (57,4 % de dicho total).

La efectividad de las acciones descritas se aprecia en la información del cuadro siguiente:

Gráfico N° 13

Acatamiento de empleadores respecto de la instrucción de la Inspección del Trabajo de reincorporar a la empresa a los dirigentes sindicales separados ilegalmente. Período 2002.



Fuente: Dirigentes sindicales

El acatamiento de los empleadores frente a la instrucción de la Inspección del Trabajo de reincorporar a los dirigentes sindicales separado ilegalmente de funciones alcanza al 61,5 % del total de casos en esa materia, reincorporación que se eleva a los dos tercios (65,6 %) si se excluyen los casos de la categoría “no se aplica y/o sin información”, proporción que señala el nivel de restablecimiento de los dirigentes en sus puestos de trabajo y haciendo efectiva la protección que la ley les otorga.

Cuadro N° 12
Dirigentes sindicales separados ilegalmente que recurren a la justicia para solicitar la nulidad de la separación. Período 2002.

Recurrencia a los Tribunales de Justicia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Sí	23	35,4	37,7
No	38	58,4	62,3
Total	61	93,8	100,0
No se aplica y sin información	4	6,2	
Total	65	100,0	

Fuente: Dirigentes sindicales

La información muestra un significativo porcentaje de dirigentes sindicales separados ilegalmente de funciones que deben recurrir a los Tribunales de Justicia (37,7% de casos válidos) para solicitar, mediante juicio, que el fuero les otorgue la protección que establece la legislación.

Cuadro N° 13
Estado de los juicios, en primera instancia, entablados por los dirigentes sindicales separados ilegalmente de funciones de la muestra. Período 2002.

El juicio, en primera instancia:	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Fue favorable al dirigente separado de funciones	7	10,8	30,4
Fue favorable al empleador	2	3,1	8,7
Se encuentra pendiente resolución judicial	14	21,5	60,9
Total	23	35,4	100,0
No se aplica y sin información	42	64,6	
Total	65	100,0	

Fuente: Dirigentes sindicales

La información relativa a la etapa de resolución judicial, en primera instancia, muestra que el Tribunal ha ordenado la reincorporación de dirigentes en siete de un total de nueve casos con sentencias y dos de éstas han sido favorables al empleador. Por otra parte, se observa que la mayoría de los juicios se encuentran en proceso (14 de un total de 23).

Cuadro N° 14

Estado de los juicios en segunda instancia relativos a la separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales de la muestra. Período 2002.

El juicio, en segunda instancia:	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Fue favorable al dirigente separado de funciones	1	1,5	25,0
Se encuentra pendiente resolución judicial	3	4,6	75,0
(Total)	(4)	(6,2)	(100,0)
No se aplica	60	92,3	
Sin información	1	1,5	
Total	65	100,0	

Fuente: Dirigentes sindicales

El cuadro muestra que no son más de cuatro casos los que han sido sometidos a segunda instancia y uno ha sido resuelto y de manera favorable para el dirigente sindical, en tanto que los tres restantes se encuentran pendientes para fallo.

Cuadro N° 15

Percepción de las relaciones laborales entre sindicato, con separación ilegal de dirigentes sindicales de la muestra, y empleadores, después de la acción de la Inspección del Trabajo.

Relaciones empresa - sindicato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bastante mejores	3	4,6	9,7	9,7
Algo mejores	7	10,8	22,6	32,3
Iguales que antes	7	10,8	22,6	54,8
Algo peores	3	4,6	9,7	64,5
Bastante peores	10	15,4	32,3	96,8
Finalizó la empresa	1	1,5	3,2	100,0
(Total)	(31)	(47,7)	(100,0)	
No se aplica	24	36,9		
Sin información	10	15,4		
Total	65	100,0		

Fuente: Dirigentes sindicales

El cuadro contiene información que se debe apreciar con cautela ya que se dispone de información de algo menos de la mitad del total de casos de la muestra (31 de un total de 65).

Se observa que un tercio (32,3% de los casos válidos) de los dirigentes perciben que, después de la acción de las Inspecciones del Trabajo, las relaciones laborales entre sindicato y empleador son “bastante mejores” o “algo mejores” de lo que eran previamente, es decir, que antes y durante la separación ilegal. Probablemente en eso influya que la tensión de la separación ilegal haya concluido por efecto de la instrucción de la Inspección. Sin embargo, el 42 % de los dirigentes aprecia que, posteriormente a la intervención de

la Inspección, las relaciones sindicato/empleador son “algo peores” o “bastante peores”. En esta percepción debe estar contenido la proporción de casos que no han obtenido solución en etapa administrativa y han debido pasar a etapa judicial.

Pero una observación más atenta permite agregar los casos clasificados en la categoría “iguales que antes”, ya que acusan la mantención de una situación restrictiva previa para dirigentes y sindicatos, de manera que la percepción negativa en las relaciones laborales, luego de la reincorporación de los dirigentes, alcanzaría el 64,6% de los casos válidos.

Cuadro N°16
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
Iguales 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)	(20,0)	(100,0)	
No se aplica	47	72,3		
Sin información	5	7,7		
Total	65	100,0		

Fuente: Dirigentes sindicales

Se aprecia que más de dos tercios (9 de 13) de los dirigentes sindicales de la muestra que han llegado a Tribunales perciben un empeoramiento de las relaciones sindicato - empresa. Probablemente influya en ello la tensión experimentada por los actores laborales tanto en la etapa de juicio ya concluida como de la que se encuentra pendiente de resolución.

Conclusiones

En síntesis, luego de la separación ilegal de dirigentes sindicales, en la etapa administrativa, con la intervención de la Inspección del Trabajo, se logra concluir esa infracción a la normativa laboral en cerca de los dos tercios del total de casos. El otro tercio, o algo más, debe recurrir a etapa judicial y cuyo proceso, en la medida que se encuentre pendiente de resolución, probablemente contribuye a la incertidumbre y a mayores niveles de deterioro de las relaciones laborales.

5.6 Relaciones sindicato - empleador

Aspectos metodológicos

Esta parte del estudio, de índole cualitativa, procede de material recogido mediante 14 entrevistas en profundidad aplicadas a dirigentes sindicales separados ilegalmente de funciones durante el 2002 y asociados a la muestra sobre denuncias por separación ilegal. Por tanto, complementa, ilustra y da sentido, a la información cuantitativa ya expuesta.

El análisis que se hace a continuación, procura introducirse en relaciones sindicato – empleador teñidas de conflictos a través del conocimiento de las percepciones y opiniones de trabajadores en su rol de dirigentes y de la experiencia adquirida de los problemas y sucesos de los que han sido partícipes.

Por tanto, se excluye de los propósitos del análisis, por la naturaleza del tipo de información empleada, la búsqueda de generalizaciones o de medidas que caractericen cuán extendidas están determinadas prácticas antisindicales en las empresas. Por el contrario, se busca obtener la identificación de elementos de proceso de la separación ilegal de dirigentes y como juegan estos en las estrategias de oposición al sindicato.

Si bien cada una de las entrevistas en profundidad, en rigor, constituye una unidad, se ha optado por seleccionar y extraer información (texto) de las entrevistas en cada una de las 10 áreas definidas para análisis: motivación para la formación del sindicato y acción sindical; relaciones dirigentes (sindicato) – empleadores; el conflicto (descripción de caso); estrategias de oposición al sindicato; perjuicios o costos por ejercer dirección sindical; relaciones dirigentes - socios y apoyos; resolución de los conflictos; expectativas previas y atributos del dirigente; lo que hay que hacer y la protección del dirigente.

Dicha opción de análisis, que sacrifica las representaciones integradas de los acontecimientos totales experimentados por cada uno de los entrevistados, presenta la ventaja de centrar la atención, de manera horizontal, en las modalidades o variaciones de las representaciones del segmento bajo análisis, ampliando por tanto el rango de comprensión del interior de cada área de análisis.

El análisis comprende la selección de los textos, encabezados por una frase o palabras extraídos del texto correspondiente (significantes), o alternativamente por una palabra o frase de síntesis formulada para denotar un mensaje multidimensional, que expresa el núcleo del mensaje en referencia al área bajo análisis (significado) y que se encuentran acompañados de breves comentarios destinados a subrayar el mensaje contenidos en los textos. A ello se agregan las conclusiones del análisis.

Al interior de cada área de análisis se han recogido los casos que agreguen información en el examen del área. En cada área los textos expuestos provienen de distintos entrevistados, por lo que no hay dos textos o mensajes de un mismo caso, con excepción del área de “Estrategias de oposición al sindicato” para captar la variabilidad de las mismas, esto es, modalidades y aplicación diferenciada en distintas fases del conflicto que da origen a la separación ilegal del dirigente.

Las entrevistas se aplicaron a doce (12) presidentes, un (1) secretario y un (1) tesorero de sindicatos de las ramas de actividad económica que se indican: Transportes (2 dirigentes), Construcción (2 dirigentes) Industria (4 dirigentes), Comercio (1 dirigente), Servicios Sociales, Comunales y Personales (5 dirigentes).

5.6.1 Motivación para la formación del sindicato y acción sindical.

Para conocer qué había llevado a los trabajadores a transformarse en dirigentes sindicales se los interrogó sobre cuáles eran las razones concretas de ello.

...pero las cosas no iban tan bien en el pago.

“Llegué a..., una empresa suministradora de personal, que trabajaba para una Isapre. Mi jefe fijaba las metas a todas las vendedoras y había bonos por metas. El sueldo fijo era muy bajo, \$24.000 mensuales más \$ 5.000 de gratificación, el resto era variable, por comisiones de las ventas. Me iba bien en las ventas, pero las cosas no iban tan bien en el pago, ya que las comisiones se pagaban al cuarto mes de la incorporación del afiliado. La rotación de personal en la empresa era muy alta y una gran cantidad no duraba los cuatro meses, por lo que no pagaban los bonos... si yo me iba, el 10% entraba al finiquito y el 90% quedaba en la empresa”.

Aparece claramente la dimensión económica en la relación laboral percibida como de inequidad o de insatisfacción hacia una regla de la empresa de pagar los bonos al cuarto mes cuando, en la práctica, la rotación de personal impedía obtenerla a una proporción importante.

Percepción de abuso

“...el dueño siempre está de mal humor y con garabatos con la gente, no nos pagaba las horas extras, nos descontaba los uniformes y la loza que se quebraba. De los \$ 105.000 todos los meses nos hacían un descuento (\$5.000 de promedio). Pero eso se paró con el sindicato (el descuento de la loza). No tengo expectativas de carrera laboral cuando dije basta a los atropellos”.

Aquí el dirigente señala un trato percibido como poco digno, infracciones a la ley laboral, no pagar las horas extras, acompañada de una regla que castigaba económicamente a los trabajadores por la ocurrencia de hechos fortuitos (deterioro de la loza).

...hacer ayuda social a los conductores

“Llegué a la acción sindical por casualidad, por hacer ayuda social a los conductores y sus familiares....hay enfermos en los hogares de los conductores y nadie ayuda. Saber por qué están estresados, por qué a veces están agresivos en las calles y para ayudarlos. Me nace hacerlo. Incluso he sido empresario y perdí todo por esta vocación mía, ya que di cheques de garantía en hospitales, para costear enfermedades. No estoy arrepentido y a pesar de los problemas, mi familia me ha apoyado y me dice que no cambie”.

La vocación social del trabajador encuentra un espacio en la formación del sindicato para ejercer acciones que contrarresten la desprotección que percibe en la situación de sus colegas.

...mejorar las condiciones de trabajo que eran muy malas

“ La formación del sindicato fue por mejorar las condiciones de trabajo que eran muy malas y que lo daba la gente de la empresa mandante. Por ejemplo un señor de apellido(x) mandó cortar todos los candados de los casilleros donde teníamos ropa de faena. Encontramos todo apilado en una esquina. Como éramos muchas trabajadoras, imagínese había centenares de pares de botas, era muy difícil saber qué ropa era de quién, así es que tuvimos que ponernos la de cualquiera. Cuando pregunté por qué no se esperó a que hubiéramos llegado para retirar nuestras cosas, ese señor me dijo “Yo no hablo

con ninguna vieja huevona, porque éstas ni siquiera son de planta” ...nosotros veíamos que hacíamos las mismas cosas que las de planta, pero nos pagaban menos y nos trataban sin respeto y con amenazas. Este trato era tan permitido que los propios trabajadores, con el ejemplo que veían, nos trataban mal, a pesar de que hacíamos trabajo en conjunto. También queríamos parar otros abusos. No se respetaba la jornada. Entrábamos a las 8, pero teníamos que presentarnos en el paradero de la micro de la empresa a las 6.30 a.m. y salíamos a las 19 y a las 20 horas. Pero el bus no llegaba a buscarnos, se demoraba más de una hora, nosotros al salir de la empresa ya no podíamos volver y en muchas ocasiones llovía y debíamos esperar una o dos horas de pié y con lluvia. Esto era común. En más de una vez tuvimos que esperar cerca de 5 horas en esas condiciones. “...los sueldos los pagaban con atraso de una semana (5 a 7 días) pero no lo reconocían porque las liquidaciones aparecen con otra fecha, la que correspondía. Por eso era difícil reclamar, porque los comprobantes firmados eran con otra fecha ...”.

Un trato percibido como poco digno y prepotente, el retraso de las remuneraciones e infracciones a la ley laboral, no respetar duración de la jornada, motiva a la trabajadora para la formación del sindicato.

...el abuso de las jornadas laborales

“ La motivación de ser dirigente es por el abuso de las jornadas laborales que sufrían los compañeros de trabajo y que no cancelaran las horas extras. El trato de la empresa hacia los trabajadores era de lo más horrible, vejatorio. Le designaban sus trabajos con grosería y amenazándolos con despidos diciéndoles cosas como “ si no te gusta te vai, perro”. Formé el sindicato desde sus inicios”.

La percepción negativa sobre el trato que recibe del empleador junto con la infracción laboral, no respetar la duración de la jornada, motiva al trabajador para la formación del sindicato.

...la empresa hacía muchos abusos

“ ...la empresa hacía muchos abusos. No respetaban las fechas de pago establecidas lo que nos ponía con problemas porque uno necesita pagar sus cosas. Varias veces paramos de trabajar y entonces nos cancelaban. Tampoco respetaban la jornada de trabajo, entrábamos a las 9.00 a.m. y salíamos como a las 12 de la noche. Así pasábamos entre 15 y 20 días clavados en el mes. La situación en la casa era muy mala. No había momentos ni siquiera para conversar tranquilo con la señora, porque lo único que uno quería era dormir. El trato era sin respeto, lleno de garabatos”.

Retraso en las remuneraciones, la excesiva duración de la jornada y no pagar las horas extras motivaron al trabajador para formar sindicato.

...el enorme abuso y maltrato a la gente

“Pero lo que más me ha decidido en las tareas sindicales es el enorme abuso y maltrato a la gente. Le cuento, aunque no lo crea, que hay empresarios que han cerrado el portón (en la terminal de buses) y soltado a los perros para que mordieran a conductores que tenían poco boletaje... así que algunos tuvieron que comprar pistolas a fogeo para asustar a los animales... tratan permanentemente al personal de ladrones y sinvergüenzas. Cuando una máquina va a revisión técnica, hay que hacer varias reparaciones (para que pase la revisión) y ahí puede estar parada como una semana como mínimo. No hay pago, ni siquiera almuerzo. No se respetan los horarios de trabajo, no hemos visto nunca un peso de hora extraordinaria, a pesar de que uno puede hablar de un promedio de 2 horas diarias”.

La percepción de maltrato, infracción a la ley laboral, no respetar la duración de la jornada, y la indefensión frente a los finiquitos decidió al trabajador por las tareas sindicales.

... bien conocida..... pero muy abusadora

“Luego de un tiempo, me cambié a otra empresa de seguridad mucho más grande y bien conocida..... pero muy abusadora. Trabajaba hasta 14 horas diarias con un solo día libre al mes. Si llegaba a faltar un día descontaban el 30% del sueldo aunque uno hubiera trabajado 29 de los 30 días del mes. Perdí mi vida familiar. Me enfermé de bronquitis obstructiva y hasta el día de hoy debo usar inhalador y eso por trabajar a la intemperie y sin equipo adecuado”.

La motivación para formar el sindicato recoge una excesiva duración de la jornada y condiciones insatisfactorias relativas a reglas sobre descuento de remuneraciones.

...tenía vocación social

“Me doy cuenta que tenía vocación social, porque constantemente hablaba con el jefe para pedirle mejoras para el personal, sin que éstas llegaran a buen término. Por lo cual cuando me propusieron formar un sindicato acepté con entusiasmo”.

La vocación social, expresada en la expectativa de contribuir a mejoras para el personal encausa la decisión del trabajador de formar el sindicato.

...me entusiasmó la idea de ayudar a la gente

“Mi padre era dirigente político en los '70 ligado a un partido de izquierda y a dirigentes sindicales en la empresa en la que trabajaba y creo que por esa enseñanza me entusiasmó la idea de ayudar a la gente. Fui dirigente durante 4 años en una empresa constructora. En otra constructora fui dirigente del Comité Paritario en representación de los trabajadores. Por lo que tengo algún curriculum de dirigente...”

El trabajador reconoce en la tradición familiar su motivación para ser dirigente.

..vi mucha injusticia

“Me metí a sindicalista porque vi mucha injusticia y creí que podía contribuir a mejorar el sistema de trabajo y de relación con la empresa. Por ejemplo respecto de la gente analfabeta que no sabe si le pagan bien o mal y no tiene a quién recurrir. Explotan a esa gente. La hacen trabajar más de la cuenta. ...antes del sindicato le puedo decir que le cargaban la mano a los analfabetos y a los más humildes, los más callados, los más tranquilos, no saben reclamar ni qué reclamar en relación a sus derechos que establece el Código del Trabajo”

Mejorar las relaciones laborales y la percepción de desamparo de los trabajadores analfabetos aparecen como motivaciones del trabajador para formar el sindicato.

...hay que hacer algo aquí

“ Yo pensé un día: hay que hacer algo aquí, porque las condiciones son muy malas, no somos delincuentes, somos trabajadores y empecé a reunir firmas para formar el sindicato con otros dos trabajadores y una compañera de trabajo, (los cuales fueron despedidos y pagaron el costo de formar el sindicato). Y me propusieron tiempo después de formado el sindicato postular a secretario, cargo que había quedado vacante, porque yo les daba confianza para trabajar en la directiva. Y la gente me dio su voto. De primera no sabía a lo que iba, pero quería que esto funcionara y tenía que ser un aporte y responder a la confianza”

Las motivaciones del trabajador para la formación del sindicato son de orden general y relativas a las condiciones de trabajo. Lo que expresa sugiere un trato poco digno (...no somos delincuentes).

Amenaza de destrucción de sindicato

“En la empresa en la que trabajo actualmente se formó un sindicato que apoyamos todos (80%), pasó que echaron ilegalmente al Presidente y al Tesorero. Se reclamó a la Inspección del Trabajo, se pidió el reintegro, la empresa no aceptó y posteriormente los dirigentes firmaron el finiquito. En vista de lo sucedido, yo me comprometí con la tarea sindical .”

“...luego del debilitamiento del sindicato vino una reagrupación de la gente donde salí elegido Presidente con la mayoría absoluta. Al decidir ser candidato con la posibilidad de ser elegido Presidente pensé que a lo mejor podría tener dificultades laborales, pero no muchas porque tomo las cosas con mesura, no me tiro a la piscina así no más y no soy atropellador”.

La motivación de transformarse en dirigente sindical se relaciona con la afirmación de ejercer el derecho a la acción sindical.

Conclusiones

La motivación declarada de los trabajadores para formar sindicato y transformarse en dirigentes está conectada con una elevada insatisfacción laboral dada la valoración que hace el trabajador por recibir un trato digno; en la dimensión económica por rechazo a reglas percibidas como abusivas, esto es, cobros o descuentos indebidos que afectan a la remuneración; por la sensación de indefensión en cuanto a la inaplicación de la ley laboral relativa a jornadas extensas y el no pago de las horas extras.

Asimismo, actúan como elementos motivadores, la vocación social, en el sentido de contribuir a la mejoría de las relaciones laborales y también ejercer, como sujeto de derecho, los derechos que le asisten para la acción sindical.

5.6.2 Relaciones dirigentes (sindicato) – empresa

Las opiniones sobre relaciones sindicato/empresa corresponden a dirigentes reincorporados a quienes se les interrogó sobre cómo luego de esa situación apreciaban las relaciones con la empresa.

...hicimos ver a la empresa nuestro ánimo constructivo

“Desde el principio hicimos ver a la empresa nuestro ánimo constructivo, que no ampararíamos conductas irregulares de los conductores y que nos interesaba una buena relación. También planteamos que nos interesaba mejorar aspectos de la relación laboral como por ejemplo que se impusiera por toda la remuneración – aunque sacáramos menos sueldo (ya que el descuento se hace con el dinero del trabajador). También que se hiciera descuento por planilla por el pago de la cuota sindical. Ninguna de estas cosas se logró, aunque reconozco que alguna ayuda de tipo social se entregó al principio. Con bajas impositivas nadie puede enfermarse y salir a vacaciones es pensar en salir al infierno. Durante 20 años no tuve vacaciones...”

El dirigente expone que la acción sindical es iniciada de manera constructiva, y con demandas razonables (...*que se impusiera por toda la remuneración*) relativa a la previsión y para los efectos de salud previsional y mantención de la remuneración en el feriado legal.

... mucha pelea ficticia

“Creo que han ido aceptando el sindicato después de mucha pelea ficticia, que ellos (empleador) se imaginaban que iba a ser el terror, que quería sacarles plata, pero se han dado cuenta que no hay nada de eso”.

El dirigente percibe que la empresa ha ido aceptando el sindicato, lo que sugiere mejoría en las relaciones sindicato – empresa.

...la empresa ha sido favorable al sindicato

“La empresa ha sido favorable hacia el sindicato y le ha dado facilidades para el ejercicio sindical. Se han reincorporado trabajadores gracias a la acción del sindicato. La relación ha sido buena con la empresa aún cuando hasta el momento no hemos hecho negociación colectiva. El único problema, no avisarle al sindicato el despido de dos trabajadores por el cierre de un servicio. Estos trabajadores estaban afiliados al sindicato por lo que sospechamos que esa podría ser la razón del despido ya que fueron reemplazados después por trabajadores contratistas”.

La opinión del dirigente es que, más allá del problema inicial de separación ilegal, la empresa ha facilitado la acción sindical.

... el sindicato viene a empañar el desempeño de la empresa

“Estoy un poco desilusionado en mi cargo de Presidente por la comprensión de la empresa por este cargo, ya que percibo que la empresa no es receptiva a tener sindicato, ya que creen que el sindicato viene a empañar el desempeño de la empresa. Yo creo que el sindicato sirve para juntar empresa y trabajador y tirar para el mismo lado que les vaya bien a la empresa y a los trabajadores”.

El dirigente acusa cierta frustración por nula comprensión del empleador respecto del cargo de representación que detenta y percibe que no se valora el sindicato lo cual sugiere relaciones sindicato – empresa poco fluidas o con algún grado de tensión.

Conclusiones

Los dirigentes reconocen un cierto grado de aceptación del sindicato de parte de los empleadores pero sin percibir avances mayores en las relaciones laborales, con la excepción de un caso, en la que explícitamente se declara una actitud favorable para la acción sindical.

5.6.3 El conflicto. Descripción de caso.

Se le preguntó a los dirigentes sindicales por la causa o circunstancia que generó, a su juicio, la separación ilegal.

...la empresa no quería sindicato

“El problema fue que la empresa no quería sindicato. El dueño, por mala asesoría, creo que no sabe lo que es un sindicato. Cuando le presentamos el proyecto de negociación colectiva lo tuvimos que hacer por la Inspección del Trabajo, porque cuando se lo entregamos personalmente leyó el título y burlonamente dijo que no lo firmaba porque la gente estaba contenta y que tenía plata. El contrato colectivo se aprobó por no respuesta y vencimiento de los plazos. Hoy tenemos, un contrato colectivo al cual no se le ha dado cumplimiento en ninguna de sus cláusulas ”.

El dirigente plantea que la oposición del empleador a la acción sindical es el motivo de su separación ilegal.

...el problema comienza con la formación de sindicato

“El problema comienza con la formación de sindicato. El sindicato lo hicimos porque se cambió, y más de una vez, la razón social de la empresa y perdíamos la antigüedad para la indemnización, porque no nos reconocían ni nos pagaban el tiempo de servicio. También influyó el hecho que descubrimos que no nos tenían las cotizaciones pagadas y no la iban a pagar, porque la nueva empresa no reconocía deudas y nos decían que eso era un problema que debía resolver el representante legal de la empresa anterior”.

La oposición a la existencia del sindicato y demandas laborales relativas a cotizaciones previsionales percibe el dirigente como causa de su separación ilegal.

... supo que al día siguiente se formaría el sindicato

“ Me despidieron muy reglamentadamente. Me fueron a dejar una carta de despido a la casa y con el finiquito listo para que lo firmara. Lo llevaron el contador de la empresa con la secretaria y andaban apurados para que lo firmara. En realidad no había razón para que me echaran, me despidieron porque la empresa supo que al día siguiente se formaría el sindicato y que yo era uno de los principales que estaba metido en eso”.

El dirigente señala que el conocimiento del empleador de su participación en la formación del sindicato sería la causa de su separación ilegal.

...señalé que tenía fuero sindical, no les importó

“Fui despedida a mediados del 2002 siendo Presidenta de Sindicato de Interempresa y por tanto disponía de fuero sindical, situación que era conocida por la empresa. ... cuando salí elegida Presidenta, comuniqué (por carta certificada) a las empresas de trabajadores afiliados al sindicato el nombre de los dirigentes electos. ..fui llamada por la Oficina de Personal de la empresa me entregaron una carta y me dijeron que estaba despedida por necesidades de la empresa. También me indicaron que me avisarían cuando estuviera listo el finiquito. Yo señalé que tenía fuero sindical, no les importó, dijeron que no había sindicato en la empresa y que por qué mentía. Tuve que irme y fui a denunciarlos a la Inspección del Trabajo”.

La dirigente señala que fue separada ilegalmente de funciones una vez que el empleador tomó conocimiento de que era presidenta de un sindicato interempresa y que para ello se utilizó la causal de “necesidades de la empresa”.

...haber cambiado a sindicato de empresa

“El verdadero problema fue haber cambiado a sindicato de empresas, porque ahí podíamos negociar colectivamente. Y establecimos 24 puntos en la presentación de un proyecto de negociación colectiva. Estuvimos con una mediadora, pero no se llegó a ningún acuerdo... a pesar de que estábamos dispuestos a abandonar 23 de los 24 puntos del proyecto pero no lo de las imposiciones, que las pagamos nosotros, y por eso es lo que estábamos dispuestos a luchar, porque creíamos tener razón en que se impusiera por todo el sueldo o por un promedio ...”.

El problema real, negociación colectiva y las demandas previsionales, (para incorporar la proporción de remuneración variable procedente de un porcentaje de ventas) originan, según el dirigente sindical, el conflicto con el empleador.

...me despiden por ser el promotor del sindicato

“Me despiden por ser el promotor del sindicato. Los problemas eran graves. Y explotan cuando despiden a un compañero que tenía lumbago y se presentó al trabajo unos días antes que venciera la licencia médica y el hijo del dueño lo garabateó y lo despidió. Entonces formamos el sindicato. Eso fue en la noche del sábado.... el domingo llamé a un grupo a reunión y entramos a conversar que había que hacer algo porque lo existente era amenazante. Al final se adoptó la idea de formar el sindicato y al otro día me despidieron por necesidades de la empresa”.

El dirigente señala que la separación ilegal es causa directa de la formación de sindicato y que se utilizó la causal de “necesidades de la empresa”.

...sabían que estaba formando el sindicato

“Me comunicaron verbalmente, y basados en el art. 161, que me despedían. Querían que firmara, pero no lo hice. La razón era que sabían que estaba formando el sindicato, ya que ellos mismos (empleados de la empresa) me lo dijeron 3 ó 4 días después. Nunca hubo antes sindicato en la empresa. Esto fue un día sábado. El domingo me llamó la secretaria, para decirme que reconsiderara lo que estaba haciendo, que firmara el finiquito, que pensara que tenía familia, que habían \$700.000, en un cheque esperándome y que no me presentara en la Inspección. Cosas que no hice. Por el contrario, pensé: estoy en mi derecho”.

El dirigente menciona que la separación ilegal se produce una vez que la empresa se entera que él estaba formando el sindicato, aplicándosele la causal de “necesidades de la empresa”.

...y sin que ocurrieran problemas

“Luego de tres años de trabajo en la empresa de la noche a la mañana y sin que ocurrieran problemas con mis jefes directos (supervisores) no me querían en ninguna de las dos partes. Así de simple. Los supervisores me decían: este asunto no está en nuestras manos. Viene de más arriba. Y de la misma manera a los otros miembros de la Directiva. No somos gratos. No han podido encontrar falta en lo que hago. Y ahí estamos”.

El dirigente, de sindicato interempresa, se muestra confundido sobre el despido, ya que no observa problemas laborales en su entorno, además sus supervisores (de la empresa mandante) le comunican que la cosa viene de más arriba. Piensa que el despido es por su condición de Presidente interempresa.

Conclusiones

Los casos de separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales muestran ambientes productivos extremadamente sensibles a la formación de sindicatos y que se extiende a la sospecha de su formación. Ello sugiere un sistema de detección, al interior de la empresa, para identificar a los trabajadores interesados en dar existencia a una organización

sindical. Colateralmente, estas prácticas en esos ambientes indican una brecha apreciable con el concepto relaciones laborales modernas, con el ejercicio de derechos fundamentales, con el respeto a la legislación laboral e inclusive con la correcta utilización de las facultades de administración que la ley le ha conferido al empleador.

5.6.4 Estrategias de oposición a la existencia y actividad del sindicato.

En la entrevista se les solicitó a los dirigentes que indicaran la conducta del empleador frente a la existencia y funcionamiento del sindicato.

Estigma

“Voy entrando al trabajo y los guardias me dicen que no tengo derecho a entrar al recinto. Fui a hablar con mi empleador que me dice que yo no soy grato a...(la empresa mandante) y que no me quieren allí (por ser dirigente sindical). Para justificar el despido me pusieron en una lista donde ponían a los que decían que tomaban, que robaban, que tenían inasistencias. Reclamé a mi supervisor que se mostró extrañado por esta situación, se contactó con la gente que toma las decisiones en la (empresa mandante) y luego me dijo que no podía hacer nada porque la cosa venía de los mandos altos de la empresa (o más altos que él)”.

El dirigente manifiesta que se le estigmatiza para “justificar el despido”.

...me inventaron

“Me inventaron cuando volví, que había llegado curado a la empresa, pateando puertas y gritando insultos. Fueron puros inventos. Lo que prueba que lo que digo es cierto es que en ese estado los guardias no sólo no me habrían dejado entrar sino que habrían llamado a carabineros para que me metieran preso”.

Al igual que en el caso anterior, el dirigente destaca que se le estigmatiza para justificar la separación ilegal.

...prometían golpearme

“La carga era pesada y lo menos que me decían (jefes o dueños de la empresa) era “huevo”, “hijo de puta”, prometían golpearme y que a ellos no les iba pasar nada. Como soy un ser humano varias veces me atemorice, incluso hoy día tengo temor por mi familia. Pero mi decisión no era de dudas, sabía que había que hacerlo. Claro que hay momentos en que uno se encuentra solo, siente que los compañeros de trabajo lo dejan solo”.

El dirigente señala que es amenazado y en ocasiones siente temor por él y su familia y expresa también un cierto desaliento (“*hay momentos en que uno se encuentra solo*”).

... he sufrido amenazas telefónicas y mi mujer también

“He sufrido amenazas telefónicas y mi mujer también se le ha dicho, en tres ocasiones, que nos iban a quemar la casa. Conversándolo con ella hemos estimado no hacer la denuncia a Carabineros. Más bien lo hemos tomado como una forma de presión. Al tesorero de mi sindicato lo amenazaron de muerte, que lo iban a matar de un balazo. (el mes antepasado), pero como ha sido asaltado 4 veces en su máquina, se preocupó un poco, pero no demasiado”.

El dirigente acusa que ha recibido él y su mujer, como asimismo el tesorero del sindicato, fuertes amenazas.

Formación de sindicato y aislamiento

“Apenas fui elegido delegado sindical de un sindicato interempresa de guardias y vigilantes privados, llega la orden a los administradores del local donde me desempeñaba para trasladarme a Puente Alto, a un sitio eriazo donde se depositan materiales en desuso. Al mes de estar ahí formé un sindicato de empresa siendo elegido Presidente. Antes había renunciado al sindicato de interempresa”.

El aislamiento inmediato aparece como una estrategia de oposición del empleador a la acción sindical frente a la elección del trabajador como delegado sindical.

...al que veían al lado mío ese mismo día lo despedían

“Cuando salí elegida, yo no podía hablar con nadie, ni siquiera con mis amigos. Al que veían al lado mío, ese mismo día lo despedían. Ya no aparecía en el trabajo al otro día”.

Al aislamiento, como estrategia de oposición, se une en este caso el despido de los trabajadores que tienen algún contacto con la dirigente (*“Ya no aparecía en el trabajo al otro día”*).

...he sufrido un hostigamiento permanente

“Me aislaron, al ponerme en una oficina sola, sin teléfono (yo estaba en ventas) sin supervisora y mis compañeros tenían prohibido hablarme. He sufrido un hostigamiento permanente. Se esconde el libro de asistencia para que yo no firme, pusieron cámaras de TV a la entrada de mi oficina, he sufrido una agresión en el trato y también física”.

La dirigente acusa aislamiento, acoso moral y constante agresión verbal y física.

Aislamiento

“Luego de que la empresa (mandante) nos negó el ingreso al recinto, el empleador nos ofreció un trabajo aislado de nuestros compañeros socios del sindicato y en funciones diferentes para las que fuimos contratados. No se pudo llegar al reintegro a los puestos de trabajo, en la mediación que hizo la Inspección, porque se dice que la empresa (mandante) no quiere. La Inspección ha constatado que no podemos ingresar a nuestro trabajo. Pienso que no se ha llegado a acuerdo porque no quieren al sindicato, no sé si de mi empresa o de la otra empresa (mandante) o por una relación de interés de las dos, ya que ellas niegan el conflicto y dicen que esa decisión se debe a la otra”.

El dirigente de sindicato interempresa no es reintegrado a sus funciones, no obstante la mediación de la Dirección del Trabajo. Según el dirigente ambas empresas, empleadora y mandante, descargan en la otra la responsabilidad (niegan el conflicto).

...presionaban a la gente para que no me hablaran

“No fue fácil mi vuelta en la empresa. Cuando volví presionaban a la gente para que no me hablaran – los llamaban a la oficina (...de administración) de a 4 o de a 5 y los sentenciaban que si conversaban conmigo las cosas se iban a poner difíciles para ellos...iban a perder permisos o favores que pidieran, como adelanto de sueldo”.

El dirigente señala acciones deliberadas de aislamiento de parte del empleador, con amenazas al personal que desatendiera el aislamiento.

...lo que hizo que bajara el sueldo

“...después tuvieron que reincorporarme por la Dirección del Trabajo que en tres ocasiones pidió la reincorporación y por las multas que les cursaron. Me cambiaron de máquina, me dieron una en mal estado, lo que hizo que bajara el sueldo de \$ 320. 000 a \$140.000, hasta el día de hoy. Llevo así como un año y tres meses. Aunque he pedido que me repongan la máquina (o una en mejor estado) no lo han hecho, pero no pierdo las esperanzas”.

Una vez reintegrado, el dirigente indica la aplicación de represalias económicas que le representa una baja en el ingreso.

... y eso me bajó la remuneración

“Solicitamos la reincorporación, lo que hace la empresa cuando la Inspección del Trabajo visita el establecimiento. Y ahí la empresa me da vacaciones. Durante las vacaciones me dicen que el Presidente había renunciado (pero no al sindicato). A la vuelta de las vacaciones, con otro dirigente, nos propusimos reclutar más afiliados y además soy nombrado para remplazar al Presidente. Esto se filtró a la empresa y me castigaron: me mandaron al 2° piso y se me dice que “ yo sabía la razón: el sindicato”. Y aunque en el 2° piso sólo se trabaja los Viernes, Sábados y Domingos me mandaron por toda la semana. Y eso me bajó la remuneración y además no me mandaban clientes, situación que dura hasta hoy día”.

El dirigente pone de relieve una estrategia de castigo económico por reclutar afiliados al sindicato.

... me bajaron el bono de producción

“..... y me bajaron el bono de producción. Me tuvieron así, pausado como cinco meses. Me daban lo que indicaba el contrato eso sí. Pero también el contrato daba un adicional, que no indicaba el monto, de manera que me bajaba casi a la mitad el bono por productividad. Una vez que la cosa se fue normalizando me dieron lo mismo que le dan al resto”.

El dirigente menciona que lo castigaron económicamente durante un tiempo por su actividad sindical.

Intento de soborno a los dirigentes para terminar la huelga.

“La empresa negó la calidad de sindicato de empresa, estaba dispuesta a negociar pero como sindicato interempresa. También nos ofrecieron las imposiciones por el total y subirnos el porcentaje de un 18% a un 20% por boleto cortado, pero esto a nosotros, los tres dirigentes, no al resto de los compañeros, y que ellos cada uno negociara con su empleador y, por supuesto, que se terminara la huelga. No aceptamos y seguimos la huelga”.

El dirigente destaca que se intentó sobornar a toda la directiva sindical para terminar la huelga.

Intento de soborno y cooptación.

“...me han ofrecido de todo, ser jefe, y arreglarme plata en mano, pero no, hoy estamos en Tribunales. Es bueno sacarse todas esas cosas de encima y poder conversarlas”.

El dirigente indica que se lo ha intentado cooptar y corromper (“...ser jefe y arreglarme plata en mano...”).

...como te verías con eso...

“En un comienzo ni siquiera me atendían...cuando las cosas mejoraron por las conversaciones tenidas con la empresa, el Gerente me llamó a la oficina, me invitó a un café, me ofreció cigarrillo, yo estaba asombrado, y me dijo: “ ... sabes que mirándote veo que te quedaría muy bien una chaqueta de cuero nuevita que me compré hace poco”. Le dije que no podía aceptar. Primero.... uno puede ser pobre pero igual tiene principios que le han enseñado. ...todo el mundo en la Planta sabe que nunca me había puesto una chaqueta de cuero – no lo hice de soltero cuando podría haberlo hecho con mi plata- y no ahora que la plata me faltaba. Seguimos conversando, luego agarró un lápiz y un papelito - algo puso – lo dio vuelta hacia mi lado de la mesa y me dijo: “ ... cómo te verías con eso (\$2.500.000) fuera de la liquidación, agarras la platita, te vas y me dejas tranquilo”. Me sentí incómodo – tengo necesidades y la tentación fue re fuerte. Pero le dije “Don (X), hasta aquí no más seguimos conversando. Me paré y me fui. Trató de detenerme pero me fui”.

“...unos días después me llamó y me dio disculpas, que olvidara lo pasado e hiciéramos borrón y cuenta nueva. Creo que no le sigue gustando el sindicato, quizás no le guste nunca, pero ya no nos persigue”.

En este caso el dirigente pone de relieve una estrategia destinada a corromperlo para que renunciara a la empresa e indica que el empleador posteriormente cambia hacia una actitud de tolerancia al sindicato.

...se formó otro sindicato donde el dueño fue un activo participante...

“La empresa ha cambiado de razón social y traspasado a la totalidad de los trabajadores a la nueva empresa menos a los dirigentes sindicales. Hoy entonces no tenemos socios y los trabajadores legalmente no tienen sindicato.

Después del cambio de razón social se formó otro sindicato, donde el dueño fue un activo participante, con notario y según supe por los trabajadores se formó en la oficina del gerente general”.

En este caso el dirigente visualiza una estrategia de oposición a la existencia del sindicato por inducción de un sindicato paralelo bajo su influencia, situación fundada en un cambio de razón social de la empresa que daña al sindicato (“... hoy no tenemos socios y nuestros socios legalmente no tienen sindicato...”).

...y antes del mes ya tenían a todos los socios fuera de la empresa.

“Fui despedida en calidad de Presidenta de sindicato y antes del mes ya tenían a todos los socios (26) fuera de la empresa (suministradora de personal). Dieron como argumento que ya no habían más faenas en la empresa y de que por eso se despedía a la gente. Incluso se habló de que la empresa iba a cambiar de razón social. Nada de eso ocurrió. Salvo que despidieron a todos, dejaron pasar 20 días, nuevamente contrataron y siguieron trabajando para la misma firma. La gente firmó el finiquito que le presentaron porque necesitaba dinero y pensando que se lo iban a pagar de inmediato, pero le fueron pagando de a poco, en tres meses”.

La dirigente, de un sindicato de empresa, acusa la destrucción total del sindicato por despido de todos los afiliados.

...firma aquí tu renuncia al sindicato y si no te vai'

“A mis compañeros los amenazaban que se salieran del sindicato y a los que no eran socios que no ingresaran porque si no serían despedidos. Y esto abiertamente. Los ponían frente a un papel en blanco y les decían “firma aquí tu renuncia al sindicato y si no hoy te vai (con groserías) Varios firmaron. Y el sindicato tuvo menos socios. A cinco conductores les tenían el finiquito hecho, pero como tenían fuero (por formación de sindicato) no los pudieron despedir”.

El dirigente indica desafiliaciones al sindicato y cuyas renuncias por escrito fueron proporcionadas por el empleador bajo amenaza de despido. Al mismo tiempo, señala la protección del fuero, por formación de sindicato, a otros socios que se negaron a desafiliarse.

Despido y hostigamiento

“Los capataces y supervisores hostigaron a los afiliados y además los despidieron”.

Hostigamiento y despido de los socios advierte el dirigente.

... nos hicieron comentarios que usted estaba revolviendo el gallinero

“Cuando tuve la certeza de que se podía formar (el sindicato) fui a la Inspección para solicitar ministro de fe. Un día antes de formarlo el empleador supo que yo estaba metido en eso. Comencé mi labor a las 7 a.m. Llegué de ruta protegiendo valores en un camión como a las 22.15 horas y ahí me dicen, por radio, que tenía que reportarme al jefe de seguridad. Eso hice y me comunican que estaba despedido. Frente a mi extrañeza sobre los motivos se me dijo “usted ya no es una persona de confianza de la empresa ya que nos hicieron comentarios que usted estaba revolviendo el gallinero”.

El dirigente explica que su despido obedece a la pérdida de confianza del empleador por su interés en formar un sindicato.

Percepción de oposición al sindicato

“Pienso que la empresa me quería despedir por estar formando el sindicato y tanto el problema real como el declarado por la empresa fue la solicitud de permiso (del dirigente)”.

El dirigente percibe que el problema declarado por el empleador era sólo aparente y que lo despidieron por formar el sindicato.

...no le gustó que se organizaran los trabajadores

“El problema real es que a la empresa no le gustó que se organizaran los trabajadores y el cambio de la razón social les sirve porque pueden descabezar o desarmar al sindicato”.

La organización de los trabajadores es lo que causa problemas con el empleador según el dirigente sindical.

...por el art. 161, yo estaba despedido

“Las primeras dificultades vinieron cuando hice presente la cuestión del uniforme que debían comprar los guardias y llevaba impreso en tres partes diferentes el logo de la empresa. Fíjese, yo y los otros guardias le pagábamos la propaganda a la empresa cuando vigilábamos en los lugares abiertos al público que nos asignaban. Para este asunto me identifiqué como dirigente sindical y la empresa me pidió que se lo demostrara con el acta de constitución de sindicato, pero me agregaron que aunque lo demostrara estaba cagado porque estaba despedido. Al otro día les llevé el acta que acreditaba que era Secretario, pero me dieron una carta en que, por el art.161, yo estaba despedido. Dije que tenía fuero sindical y que el juez debía autorizar el desafuero, pero dijeron que no lo iban a ver con el juez, sino que en la Inspección. Después de 15 días autorizaron mi reintegro”.

El dirigente relata que fue separado ilegalmente de funciones por “necesidades de la empresa” pese a haber acreditado su condición de dirigente sindical.

...tú no tienes derechos porque eres de contratista

“Cuando me despidieron me llamaron para que firmara mi finiquito. Me aplicaron el art. 161 sobre “necesidades de la empresa”. Yo me negué porque era dirigente. Ellos, (el empleador) me dijeron:” no vas a sacar nada y vas a perder tu tiempo y plata, tú no tienes derechos; porque eres (trabajadora) de contratista ”.

La dirigente señala la aplicación de la causal “necesidades de la empresa” para la separación ilegal e ilustra sobre los derechos laborales en los empleos de empresas contratistas (“...tú no tienes derechos, porque eres de contratista”).

...la razón era... el art.161

“...la razón era, así aparecía en la carta, el art.161, por baja de productividad, lo que era falso. El asunto era que no les gustaba el sindicato. Por eso despidieron antes a otros trabajadores que aparecían como candidatos”.

El dirigente, junto con señalar la aplicación de la causal “necesidades de la empresa” para la separación ilegal, indica despidos para quienes aparecían como eventuales candidatos a dirigentes sindicales.

...creo que estoy en una lista negra

“No estoy con trabajo, creo que estoy en una lista negra porque siempre paso las entrevistas, pero al final sucede algo y no me dan el trabajo. A veces no tengo con qué comprar pan para mis hijos. No sé que hacer. Mi mamá, con 72 años, me ayuda y sé que sufre porque no me puede ayudar lo que quisiera. Pese a todo, creo que me he desarrollado como dirigente. Antes no sabía nada, me avergonzaba de hablar ante la gente, hoy me considero con mayor personalidad, ya que ahora me atrevo a decir lo que no me gusta”.

La dirigente atribuye su cesantía a estar en una lista negra entre los empleadores del ramo (“...porque siempre paso las entrevistas, pero al final sucede algo y no me dan el trabajo.”).

... los amenazan con ponerlos en la lista negra

“A los trabajadores se les despide cuando quiere y si no firman el finiquito que se les presenta, los amenazan con ponerlos en la lista negra, que significa no poder trabajar en la locomoción colectiva. Casi todos, por miedo, aceptan. Firman entonces el finiquito que la empresa decide”.

El dirigente acusa amenazas de represalias en el tiempo al trabajador si no acepta el finiquito que impone el empleador.

Conclusiones

De los relatos de los dirigentes se aprecia un repertorio de estrategias de oposición a la existencia y actividad del sindicato, las cuales se utilizan en forma combinada según los casos. Tales estrategias que implican sanciones de un verdadero código implícito, dicen relación con: 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.

Las estrategias de más intensa oposición se relacionan con la formación de sindicato.

5.6.5 Perjuicios o costos por ejercer dirección sindical

Los dirigentes fueron interrogados sobre los efectos laborales personales por su calidad de dirigentes.

...me dijeron que siendo dirigente me había cerrado las puertas

“Antes de que fuera dirigente mi relación con la empresa era buena, sin problemas en lo personal, pero una vez que salí dirigente la empresa se sorprendió porque yo ganaba, como operador de grúa, mucho más que los operarios y me dijeron que siendo dirigente me había cerrado las puertas porque entonces nunca iba a estar de planta. La comunicación era buena con los supervisores... en un principio como dirigente las relaciones eran normales, pero pronto me di cuenta que me esquivaban, sólo me hacían una seña cuando nos topábamos, cuando antes conversábamos, un par de veces se me acercaron para felicitarme porque otros les habían dicho que yo hacía bien el trabajo,me dijeron que siendo dirigente me había cerrado las puertas . Sentía que tenía buena carrera laboral porque yo había hecho cursos sobre normas ISO y la empresa recién estaba preocupada por esos temas. Me ofrecieron empleo en la empresa (mandante) pero se diluyó cuando supieron que era dirigente”.

El dirigente relata la pérdida de opciones y expectativas de desarrollo por el hecho de ser dirigente.

Cambio en el trato

“Antes de ser dirigente sindical tenía muy buena relación con la empresa –jugaba fútbol con los dueños - tanto es así que llegué a la empresa por uno de los dueños que fue hablar conmigo para que trabajara. Esto duró hasta que supieron que iba a formar el sindicato. Junto con despedirme me amenazaron, que ellos tenían fuerza y poder, que con la plata podían comprar todo (los inspectores del trabajo) y que yo no tenía nada. Eso me lo decían para desalentarme para que firmara el finiquito y no organizara el sindicato”.

El dirigente advierte un cambio a la consideración que se le tenía previamente antes de formar el sindicato.

... no hay carrera laboral

“Como guardia, en todas las empresas de seguridad en que he trabajado, uno no tiene ascensos ni privilegios. Puede estar 20 años en el mismo puesto sin ningún aumento. No hay carrera laboral. A lo máximo se puede llegar a ser jefe de grupo con mucha más responsabilidad y una asignación que es pequeña. En la empresa en que fui despedido no sabían antes que era Presidente de Sindicato Interempresa y no tenía problemas con nadie. Al revés, muchas veces me dieron tareas extras y por algo será. Siempre tomé esos ofrecimientos, porque me permitía llevar un dinero extra a la casa”.

El dirigente señala, de manera general, que los problemas comienzan cuando se es dirigente.

...antes de ser dirigente yo era importante para la empresa

“Antes de ser dirigente yo era importante para la empresa o por lo menos estaba bien considerada, porque sabía trabajar todo el proceso, o sea podía desempeñar varios trabajos. Cuando pedía permiso para asistir a reuniones de apoderados en el colegio de mis hijos, me lo daban pero sintiéndose complicados, porque decían que quién me podría reemplazar”.

Buena consideración del empleador hacia ella señala la dirigente, hasta antes de ser elegida en la directiva sindical.

...todo eso cambió

“Antes de ser despedido yo era considerado uno de los mejores trabajadores de la empresa. Todo eso cambió (a partir de su calidad de dirigente sindical)”.

El dirigente señala reconocimiento del empleador como trabajador y luego un cambio de consideración por su calidad de dirigente.

...he intentado hacer lo correcto

“Por una parte, he intentado hacer lo correcto y creo que lo he logrado. Por otra, creo que tal vez he perjudicado a mi familia. No me siento ingenuo. Creo en lo que está escrito en el Código del Trabajo, pero puedo decir que no se respeta”.

Sentimientos encontrados expresa el trabajador, necesidad de hacer lo correcto y pensar que ha perjudicado a su familia por pérdida de expectativas laborales (a causa de la acción sindical).

Conclusiones

Los dirigentes sienten que han debido internalizar costos laborales por su calidad de dirigentes, expresados por cambios en el trato y en el reconocimiento recibido primeramente del empleador.

5.6.6 Relaciones con los socios y apoyos

Se le pidió a los dirigentes sindicales que señalaran si tuvieron apoyos en el conflicto con los empleadores.

El sindicato me apoyó inmediatamente

“Al volver a mis funciones encontré a otra persona en mi puesto de trabajo y esa persona se encontraba embarazada. El sindicato me apoyó inmediatamente y fue a estampar la denuncia a la Inspección del Trabajo. También recibí el apoyo de los socios del sindicato”.

El dirigente da cuenta de un apoyo inmediato recibido de parte del sindicato.

...solidaridad y apoyo.

“La relación con los afiliados se mantuvo siempre igual, recibí solidaridad y apoyo”.

El dirigente refiere el apoyo permanente de la base sindical.

...apoyo sólo de los propios trabajadores de la empresa.

“Tuvimos el apoyo sólo de los propios trabajadores de la empresa, la Confederación a la que estábamos afiliados no nos apoyó. La Inspección del Trabajo nos apoyó, pero no en todas las instancias. Reconozco que la empresa no nos perjudicó económica y laboralmente pero me maltrató psicológicamente porque cada vez que despedían a alguien hacían ver a los trabajadores que el sindicato era culpable de lo que les pasaba”.

El dirigente indica apoyo recibido de los trabajadores, la exposición a maltrato psicológico de parte del empleador. Valora negativamente la indiferencia de la Confederación a la que estaban afiliados y refiere ambigüedad o apoyo parcial de la Inspección del Trabajo.

...buena comunicación y relación entre socios y sindicato.

“Conseguimos cosas como sindicato: que se pagara en un día fijo el sueldo del mes, y no como se hacía con demoras de hasta 2 semanas, vestuario de trabajo, que los supervisores de nuestra empresa mejoraran el trato... se estableció buena comunicación y relación entre socios y sindicato... contactamos a federaciones para que nos orientaran en el conflicto”.

El dirigente refiere buena relación con los socios e iniciativas para recibir apoyo de organizaciones sindicales superiores.

Conclusiones

Los dirigentes aprecian apoyo de la base sindical que lo sustenta y de la Inspección del Trabajo en cuanto entidad pública fiscalizadora aunque con variabilidad en la percepción de apoyo. La percepción de los dirigentes no incluye el apoyo de organizaciones sindicales superiores.

5.6.7 La resolución del conflicto

Se interrogó a los dirigentes sobre la resolución de la separación ilegal, de la reincorporación por vía administrativa en unos casos y, en otros, de etapa judicial, del juicio por nulidad de la separación ilegal.

...el juicio me fue favorable

“El 31 de diciembre me despidieron, junto con el Secretario del sindicato por negarme a finiquitar con la empresa debido a cambio de razón social... ya que de hacerlo impediría la subsistencia del sindicato. Después nos despidieron y estuve fuera de la empresa por 9 meses. Aunque la empresa multó en 2 ocasiones a la empresa no fui reincorporado. El juicio me fue favorable, la jueza pidió el reintegro que no se nos comunicó oportunamente (yo y el secretario) por lo que tuve que transigir con la empresa para el reintegro”.

El dirigente ya está reintegrado a la empresa y tuvo que transigir económicamente.

...no sé cómo se va resolver el conflicto

“No sé cómo se va a resolver el conflicto...está en manos de los Tribunales... hicimos, como corresponde la presentación para la negociación colectiva y ya nos hemos sentado 2 veces a conversar, sin café y sin galletas, pero eso es más transparente. Y, aunque se dice, interesadamente por algunos, que los dirigentes sindicales se arreglan, la verdad es que tenemos puras dificultades...”

No obstante, la incertidumbre en cómo se resolverá la separación ilegal, la presentación del proyecto de negociación colectiva ha proporcionado un espacio de encuentro para dirigentes y empleador.

...no tengo claro cómo va a terminar el conflicto.

“No tengo claro cómo va a terminar el conflicto. Creo que en el futuro si soy dirigente sindical hablaré con mi familia ya que ellos sufren los problemas que tengo yo. Pese a todo, cuando la gente me ha reconocido que me las he jugado por ella me siento bien. Me han dicho que soy “luchador”, pero a veces me siento solo”.

El dirigente expresa incertidumbre sobre cómo se resolverá su caso.

...parece que no hay avances.

“El conflicto no está resuelto. Está en los Tribunales. Pero parece que no hay avances. No pueden notificar al representante legal porque no se ubica. Así que no sé que va a pasar. Me siento engañado y también veo que se opera con impunidad”.

El dirigente experimenta frustración por el escaso avance de su caso y advierte dudas sobre la resolución del caso.

...fui reincorporado inmediatamente.

“Informé a la jefatura de la empresa que había hecho la denuncia de lo que me había sucedido a la Inspección del Trabajo, y que debía cesar la empresa de esa conducta, por lo que fui reincorporado inmediatamente. El fiscalizador fue más tarde, en el mismo día, para constatar que todo estaba en regla y me informó que no había multa para la empresa ya que el cese fue acatado por la empresa. La jefa cambió de actitud hacia mí y se volvió indiferente con una comunicación normal”.

El dirigente señala que una vez que comunica al empleador la denuncia efectuada a la Inspección del Trabajo por separación ilegal, es reincorporado por el empleador.

...el juicio dura cerca de un año y medio y no sé cuándo habrá resultados

“No tengo trabajo. No sé cuando voy a conseguir trabajo. La situación que atravieso es muy dura. A todo el mundo le debo dinero. El juicio dura cerca de un año y medio (primera instancia) y no sé cuándo habrá resultados”.

La dirigente reflexiona en torno de la incertidumbre que le acarrea la duración del juicio por separación ilegal.

... creo que los Tribunales han sido muy importantes en esta resolución

“La denuncia del despido fue ganada en primera instancia y ratificado el fallo de reincorporación y pago de bonos adeudados, lo que no se ha hecho. Creo que los Tribunales han sido muy importantes en esta resolución con justicia. Pero todavía no se cumple la sentencia de segunda instancia. También la Inspección ha sido importante por las orientaciones y verificación de las denuncias”.

El dirigente destaca positivamente la acción de los Tribunales de Justicia.

Diálogo como mecanismo de solución.

“En distintas reuniones, con apoyos de la SEREMI, de la Dirección Regional del Trabajo, e indirectamente con el concurso del gerente general y el abogado de la empresa, los cuales no estaban al tanto del comportamiento que tenía con nosotros el gerente zonal, llegamos a un acuerdo. No es lo mejor, pero estoy de pie y lo bueno es que he logrado beneficios para los trabajadores”.

El dirigente pone de relieve la efectividad del diálogo como instrumento de acuerdo con el empleador.

Conclusiones

En la resolución del conflicto por separación ilegal los dirigentes valoran positivamente la participación activa de la Dirección del Trabajo. Lo propio acontece con la percepción que se tiene de los Tribunales de Justicia, acompañado con la incertidumbre que genera la duración de los juicios. Aparece la posibilidad de diálogo del dirigente con el empleador con el concurso de las autoridades del Trabajo.

5.6.8 Experiencias respecto de expectativas previas y atributos del dirigente

Se les pidió a los dirigentes sindicales que contrastaran las experiencias obtenidas en relación a sus expectativas previas y los atributos necesarios del dirigente sindical para desempeñar el cargo.

...tengo mucha pena

“Tal vez debí haber pedido una fiscalización y no haber formado sindicato. Tengo mucha pena por la gente que perdió su trabajo. No tiene otras fuentes de trabajo. Allá en no hay nada más y nunca las van a recibir por haber formado sindicato, porque me hicieron caso a mí. Yo tenía confianza, porque había conocido mis derechos en la Inspección o por lo menos eso es lo que yo creí. Yo transmití esa confianza: teníamos derechos. Hay hartas leyes que parece sólo se predicán. Tengo una gran duda ¿si tenemos derecho a sindicalizarnos por qué teníamos que andar escondidas para formar sindicato? Fijese que el libro de socias las trabajadoras tenían que firmarlo en el baño. Daba la impresión que éramos unas ladronas”.

La dirigente se cuestiona haber liderado el ejercicio de los derechos sindicales y las consecuencias negativas para las trabajadoras. También alude implícitamente a un ambiente de suma restricción para la afiliación al sindicato.

...buena comunicación

“Tengo muy buena comunicación con la gente, mejor que antes y casi estoy de confidente, escuchando problemas que me cuentan y muchas veces de cosas na que ver con la empresa”.

El dirigente ejemplifica la comunicación por la confianza que se le deposita en el terreno extra sindical.

...uno tiene el peso enorme de observar gente despedida

“Nunca pensamos llegar a esta situación. Pensamos que podía haber problemas (cualquier tipo de problema) pero solucionable en unos pocos días. Creía que se podía hacer un sindicato con una labor social activa. El sindicato de origen, interempresa, a pesar de su largo tiempo (1943) todavía no tenía lugar propio (sede) y menos un terreno para vacaciones. Por eso hicimos planes, para beneficio de los socios. Y lo principal, contribuir a que se respetara la ley laboral. La labor de dirigente sindical es difícil porque uno tiene el peso enorme de observar gente despedida, sin razón, sólo por el atrevimiento de pedir algo que es legal”.

El dirigente expresa la complejidad del cargo y el peso que representa la responsabilidad de su ejercicio.

...con el sufrimiento se sacan otras fuerzas

“Hay que tener vocación para ser dirigente y ser honesto. Porque me han ofrecido dinero, y no sólo a mí, sino también a los otros miembros de la directiva. Y ofrecieron varios millones para cada uno. Pero aunque estemos en problemas, parece que con el sufrimiento se sacan otras fuerzas y vamos a estar luchando para mejorar a los trabajadores”.

El dirigente realiza los atributos de vocación y honestidad necesarios para el desempeño del cargo.

...siempre se aprende

“Como dirigente con experiencia ya sabía el cuento que me iba a tocar bailar. Y que las cosas no eran fáciles y que siempre se aprende en el camino. Ahora me puedo defender mejor que antes y esto significa que mis compañeros socios del sindicato tienen a quién recurrir para que los defienda”.

La experiencia es relevada por el dirigente para afrontar las tareas sindicales.

...quería proyectar una buena imagen del sindicato ... pero no lo permiten

“Mi pensamiento al asumir era que el sindicato pudiera aportar logros para la gente y no nos han dejado trabajar y aunque se ha conseguido algo nos falta mucho todavía.. Yo creí que por ser buen trabajador no iría a tener problemas. Yo quería proyectar una buena imagen del sindicato y de uno como dirigente pero no lo permiten. Para el empleador un buen dirigente es que no pone nunca los problemas en la mesa”.

Hace hincapié el dirigente sobre los obstáculos que surgen en el ejercicio del cargo, independiente de las buenas intenciones.

...hemos logrado algunas cosas

“ Hemos logrado algunas cosas, aunque ha sido duro y más de una vez creí que la cosa se iba a poner muy cuesta arriba para mí.. Fueron pequeños momentos de debilidad de mi parte. Pero me rehice y si se lograra el reconocimiento de antigüedad para la indemnización estaría más satisfecho. Hay mucha gente que quiere pertenecer al sindicato pero no ven el apoyo que se necesita porque los trabajadores son la parte débil. Si no hay frutos de las denuncias de los dirigentes los trabajadores se desmoralizan y piensa que el riesgo es muy alto. Y además piense que a los trabajadores le descuentan todos los meses por pertenecer al sindicato”.

El dirigente deja traslucir, que pese a lo duro del ejercicio del cargo, hay satisfacción con lo logrado.

...hay más respeto para los trabajadores

“Desde que se formó el sindicato hay más respeto para los trabajadores. Cuando los supervisores tratan mal a una persona se pide hablar con el gerente y la mayoría de las veces el asunto se soluciona”.

...el sindicato ha conseguido que los pagos sean en quincenas y fin de mes en los plazos acordados....también que se dé el vestuario, botas, delantal y gorra que se había suspendido, ropa de trabajo que tenía que colocar el trabajador porque cuando ingresaba a la empresa se demoraban casi 3 meses en dársela....ahora han mejorado las colaciones. ...incluso han mejorado los términos en que estaba acordada la jornada. Ahora si no hay pescado para procesar el problema es de la empresa, pero la jornada corre desde las 9.00 a.m. y no como antes que se consideraba descanso o feriado”.

El dirigente detalla los beneficios obtenidos por los trabajadores por la existencia y acción del sindicato y valora como efectos la mejora en el trato a los trabajadores.

Conclusiones

Los dirigentes ponen de relieve una brecha entre las expectativas previas y el ejercicio real del cargo, en términos de los riesgos del ejercicio del cargo, de los efectos de su desempeño en la estabilidad en el trabajo de los demás afiliados. Junto con ello, la satisfacción de logros y los beneficios obtenidos para los trabajadores por la acción sindical. Como atributos del dirigente en el ejercicio de su cargo se valora la experiencia, vocación y honestidad.

5.6.9 Lo que hay que hacer

Se les señaló a los dirigentes que indicaran las medidas que se deberían adoptar para mejorar las situaciones que afectan a los dirigentes.

Capacitación - Presencia sindical a nivel comunal-Tribunales de Justicia

“Hay muchas cosas que se pueden hacer: primero, instruir a los socios sobre por qué nacieron las organizaciones ¿Para dónde apuntan? ¿De qué les sirve? ¿En qué los puede proteger y qué no? ...Segundo, para fortalecer la organización sindical en cada comuna debería existir “la casa del trabajador” para orientar y para ayudar a los trabajadores en sus problemas laborales y tercero, los tribunales laborales ya deberían estar funcionando”.

El dirigente destaca, entre las cosas que hay que hacer, la capacitación a los trabajadores, la orientación y apoyo que proporcione una instancia a nivel local y la puesta en marcha de los tribunales laborales programados.

No permitir presión de los empleadores

“Que no haya presión de parte de los empleadores para que los trabajadores no entren al sindicato. Hubo un caso en la Clínica, de una niña que se había afiliado al sindicato en la mañana y en la tarde se desafilió al parecer, por su jefa”.

El dirigente sugiere poner atención en la presión del empleador sobre el trabajador para impedir su afiliación al sindicato.

Fiscalización constante

“Que los fiscalizadores estén constantemente fiscalizando, porque no basta con esperar que se hagan denuncias ya que hay mucho temor de parte de los trabajadores de la empresa”.

El dirigente subraya el valor de la fiscalización programada y de oficio frente al temor de los trabajadores por realizar denuncia.

Capacitación y preocupación por los trabajadores de servicios

“Hay que instruir a los dirigentes sindicales, hacerles capacitación para que estén en mejores condiciones para colaborar en que se respete la ley, hacer mayor difusión de lo que dice el Código del Trabajo. Las inspecciones del Trabajo deberían preocuparse más de los trabajadores de servicios ya que pienso que son más vulnerables por el tipo de contrato que se hace con ellos”.

El dirigente opina que se debería capacitar a los trabajadores en la ley laboral y las Inspecciones tener más preocupación con los trabajadores de Servicios.

...un programa de capacitación en el país sobre todo lo sindical

“Debería haber un programa de capacitación en el país sobre todo lo sindical para los trabajadores y uno especial para los dirigentes. También hay que educar a los empresarios de que no tienen derecho en prohibir los sindicatos. Esto podría ayudar bastante a que la gente pierda el miedo”.

Capacitación a trabajadores, a dirigentes y empleadores propone el dirigente sindical.

Más claridad en los deberes del empleador y más fiscalización

“Que los contratos debieran establecer con mayor claridad los deberes del empleador, no deberían existir los anexos –aunque si no hubiera trampa podrían existir- pero sirven para que los trabajadores firmen algo que en la mayoría de los casos está en blanco. También en contratos por obra o faena o a plazo, me finiquitan, no me pagan indemnización y a los dos días me recontratan. Así nunca voy a tener indemnización y la indemnización en las empresas de servicios es letra muerta.

Se precisa más fiscalización de los libros de asistencia. Aparecen en los libros, no las horas reales de presencia del trabajador, sino las dictadas por el supervisor”.

El dirigente indica la necesidad de mayor fiscalización, especialmente de los libros de asistencia, y claridad en los contratos y deberes del empleador.

Garantizar la remuneración durante la separación ilegal.

“Sería importante que la empresa cancelara los sueldos y no los suspendiera (...porque de eso vive uno) sin autorización del juez. También creo que son lentos los trámites de los tribunales de justicia.. Aquí (x) pusieron un recurso de protección contra las multas de la Inspección del Trabajo y con ello –mientras no se resuelva- la Inspección queda como paralizada. No nos dan el sueldo con el ánimo de bajarnos la moral y de que negociemos nuestro retiro”.

El dirigente propone que se asegure la remuneración del trabajador durante el período de conflicto.

Conclusiones

Los dirigentes plantean la necesidad de programas de capacitación sindical a los trabajadores, fiscalización de oficio para resguardar derechos laborales, establecer con más claridad los deberes del empleador en los contratos, la instalación de los tribunales contemplados para el área laboral y garantizar la remuneración durante la separación ilegal de funciones.

5.6.10 La protección del dirigente.

Se les pidió indicar a los dirigentes sobre cómo han experimentado la protección que les proporciona la legislación.

...que los juicios laborales no se demoren tanto.

“Creo que hay varias cosas importantes. Lo más importante es que los juicios laborales no se demoren tanto, porque hay muchos que se echan para atrás por la demora. Si se gana es bueno, pero puede que no sirva tanto, cuando se requiere”.

El dirigente subraya la necesidad de juicios laborales más rápidos.

Protección es nula.

“Tengo una opinión nula de la protección al trabajador y soy ejemplo de ello”.

Los dispositivos de protección no han cubierto al dirigente.

...la Inspección es débil

“Creo que la Inspección es débil porque le faltan atribuciones para resolver y le falta personal y, en otros casos, hemos apreciado negligencia y poca responsabilidad en sus labores”.

El dirigente señala débiles atributos de la Inspección del Trabajo frente a su tarea y acusa deficiencias en su labor.

...buena opinión.

“Tengo buena opinión de la acción de la Inspección del Trabajo. Ha tenido eficacia en nuestro caso”.

El dirigente opina positivamente de la acción de la Inspección.

Buena protección.

“Buena, rápida y eficaz”.

El dirigente asigna efectividad a la protección.

...en oportunidades me he sentido protegida.

“En oportunidades me he sentido protegida por la acción de la Inspección, pero en otras no, yo puedo estar errada, tenemos más urgencia que el resto de los trabajadores (sin menoscabar a los trabajadores) de que actúen rápido y solucionen el problema. Creo que las multas deberían ser más grandes para que el empleador lo piense dos veces antes de perseguir a los dirigentes”.

Rapidez en la acción protectora, aumentos de multas para disuadir al empleador de la persecución a los dirigentes plantea la dirigente que ha sentido una protección variable de la Inspección del Trabajo.

Evaluación dispar.

“La Inspección le señaló en 2 ocasiones al empleador que me debía reintegrar y les puso una multa, pero la empresa se negó. Tengo la sensación que al principio (formación de sindicato) tuve apoyo y luego, en otras situaciones que ocurrieron no me ayudaron como correspondía”.

El dirigente aprecia una protección variable de la Inspección.

Conclusiones

Los dirigentes han experimentado un grado de protección variable de la Inspección del Trabajo, manifestada como eficaz en algunos casos, heterogénea o insatisfactoria en otros y atribuida a limitaciones institucionales o debilidades operativas de la Institución. Formulan, como atributo positivo de la protección, la rapidez en la aplicabilidad de la acción protectora.

6. CONCLUSIONES

Consideraciones previas

Las conclusiones procuran integrar los resultados de los dos instrumentos de información utilizados en el estudio, esto es, una encuesta efectuada a dirigentes, Presidente o Secretario, de los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes durante el 2002 y una entrevista en profundidad realizada a un conjunto menor de dirigentes (14) que fueron separados ilegalmente de funciones en el año indicado.

Los resultados de la encuesta, provienen de una muestra probabilística y, por tanto, son generalizables al universo de denuncias efectuados por separación ilegal de dirigentes a nivel nacional, excluida la VIII región, y conforme al nivel de confianza y error señalados en la metodología. Los resultados de las entrevistas en profundidad proporcionan, desde el ángulo de las percepciones, motivaciones y opiniones de los dirigentes, información de procesos sobrevenidos en la relación dirigente - empleador y no captables por la encuesta.

Las conclusiones apuntan en tres direcciones y dos de ellas situadas en un distinto nivel de profundidad. Las dos primeras, de carácter descriptivo, precisan sucesivamente las características que presentan las unidades productivas donde se origina la separación ilegal de dirigentes (el despido ilegal) y los rasgos respecto a los sindicatos afectados. Asimismo, tipifican la percepción de los dirigentes sindicales sobre el ambiente en los que se desarrollan las relaciones empleadores - sindicato y las estrategias de oposición de los empleadores hacia los dirigentes y el sindicato. El segundo tipo de conclusiones, agrega al carácter descriptivo, un nivel explicativo referido al impacto de la separación ilegal de dirigentes en los sindicatos afectados por esta práctica antisindical y en el desarrollo sindical del país.

6.1. Caracterización de las unidades productivas denunciadas por separación ilegal de dirigentes y estrategias de oposición al sindicato

Las denuncias por separación ilegal de dirigentes se originan de preferencia y por orden de importancia, en grandes y medianas empresas, si se considera la dotación de personal que comprenden.

Dichas empresas proceden de todas las ramas económicas, sin embargo, cuatro de ellas, las de Industria, de Transporte, Comunicaciones y Almacenamiento, de Comercio y de Servicios Comunales, Sociales y Personales, concentran el 80% del total de denuncias en la materia.

Asimismo, sólo un tercio de las empresas denunciadas por separación ilegal de dirigentes realizan actividades sistemáticas de capacitación, proporción inferior a la que señalan estudios respecto a la capacitación que desarrollan empresas de ese tamaño a nivel nacional. Si se excluye al sector de industria, se puede advertir, que se trata de ambientes productivos con un relativo menor potencial innovador.

De manera concordante con las ramas de procedencia, la producción de las empresas denunciadas se orienta fundamentalmente hacia el mercado interno, a la vez que externalizan actividades o procesos de producción en menor medida que las empresas de su tamaño a nivel nacional.

Por otra parte, cabe señalar que la separación ilegal de dirigentes se origina en empresas que exhibirían indicadores frágiles respecto del cumplimiento de la ley laboral en materias sustantivas como el establecimiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, obligación que implica la participación de los trabajadores, lo que sugiere empleadores adversos a cualquier tipo de participación representativa de los trabajadores en la empresa.

No puede descartarse que una explicación a las bajas proporciones de empresas que realizan actividades de capacitación y disponen de Comité Paritario se deba a la influencia que ejerce en la muestra un subconjunto de empresas contratistas o suministradoras de personal. Este tipo de empresa ofrece menores oportunidades de capacitación sistemáticas con excepción de aquellas a quienes la capacitación está contemplada en disposiciones dirigidas a regular el ejercicio de actividades de la empresa en el mercado (por ejemplo, empresas de vigilantes y guardias de seguridad).

Algo similar ocurre con el establecimiento de Comité Paritario, ya que las normas de seguridad tienen sentido, en la mayor parte de los casos, en el espacio donde el trabajador realmente ejerce su actividad laboral, sea en una o en varias empresas mandantes, y origina la situación de que el empleador contratista no puede garantizar allí al trabajador las condiciones mínimas que la ley exige en estos aspectos. Por el contrario, información contenida en uno de los instrumentos utilizados en el estudio, las entrevistas a dirigentes, muestra casos en los cuales trabajadores reciben instrucciones de la empresa mandante sin los debidos resguardos de seguridad que permitan preservar su salud (“...así cuando en frigoríficos faltaba un operario de planta, mandaban que lo reemplazara uno de contratista. Las trabajadoras tenían que ir sin el equipo adecuado (buzo térmico) y se enfermaban de sistitis”)⁵⁵.

⁵⁵ Testimonio de una dirigente sindical de empresa contratista.

Da cuenta de dichas condiciones de trabajo el hecho de que la motivación de los dirigentes para la formación de sindicato no tuviera como principal fundamento la negociación colectiva, sino más bien el propósito de disponer de un instrumento (sindicato) que permitiera a los trabajadores enfrentar prácticas abusivas del empleador referidas a un trato considerado indigno, impedir reiteradas infracciones al Código del Trabajo, especialmente respecto a la extensión de la jornada, el pago de las horas extras, cobros o descuentos considerados indebidos al trabajador, y el retraso en el pago de las remuneraciones.

Los resultados de la encuesta avalan la información proporcionada por las entrevistas y muestran que, en el transcurso de los seis meses anteriores a la separación ilegal de dirigentes, todos los sindicatos de la muestra efectuaron a los empleadores correspondientes un conjunto de peticiones que dieron origen a discrepancias entre sindicato y empleador. Las peticiones con mayores recurrencias estuvieron dadas en jornada ordinaria de trabajo, condiciones de trabajo y las horas extras, tanto por su cuantía como por la resistencia del empleador a darles el pago correspondiente o simplemente por no cancelarlas. Las características mencionadas se presentan indiferenciadamente en unidades productivas con sindicatos, asociados a la muestra, de formación reciente o antiguos.

Se trata, en consecuencia, de ambientes laborales reactivos a la acción sindical, donde impera la imposición de un código de conducta, en que parte del mismo no es declarado, implícito, que tiene existencia real en el clima interno de la empresa y destinado a regular las relaciones laborales con reglas arbitrarias y orientar, de esa forma, la conducta de los trabajadores. Esto apuntaría a un estilo de gestión que castiga toda iniciativa colectiva de participación y representa modelos opuestos a los de gestión moderna del personal en las empresas.

La hostilidad hacia el sindicato, en la percepción de los dirigentes entrevistados, se expresa en un conjunto de estrategias empleadas de oposición y de represión al sindicato. Entre éstas se encuentran, de aplicación única o combinada, la estigmatización al dirigente en el ámbito de la empresa, el aislamiento del dirigente de los trabajadores, la amenaza física a los dirigentes, la cooptación y cohecho a los dirigentes, la disminución de los ingresos de aquellos, la formación de organización sindical paralela bajo la influencia del empleador, el despido selectivo de trabajadores afiliados al sindicato y el despido ilegal de dirigentes. A ello se agrega la amenaza explícita, a trabajadores y dirigentes, de incluirlos en una eventual lista negra que les impediría, una vez despedidos, ser contratados por otro empleador.

El despido selectivo de afiliados, en algunos casos, asume el carácter de una verdadera extorsión, ya que, ante iniciativas del sindicato, se responde con despido selectivo, que recae única o preferentemente en trabajadores afiliados, tendientes a paralizar la acción del sindicato y alejar a los trabajadores de la organización sindical.

Finalmente, los antecedentes de ambos instrumentos, encuesta y entrevistas, indican que las estrategias de más intensa oposición de los empleadores se relacionan con los sindicatos nuevos o de reciente formación. Lo cual es reafirmado en la sobrerrepresentación de los nuevos sindicatos de la muestra asociada a las denuncias por separación ilegal de dirigentes. En efecto, mientras los nuevos sindicatos representan el 44,6% del total de sindicatos de la muestra, en el universo de sindicatos vigentes activos los nuevos sindicatos representan sólo el 9,3% de ese universo.

6.2. *El sindicato afectado*

Los sindicatos afectados por separación ilegal de dirigentes, como se ha podido inferir, son mayoritariamente antiguos (55,4%), esto es, con más de 18 meses, contados desde su constitución. En todo caso, existe alta cuota de sindicatos afectados de reciente formación (44,6%).

La gran mayoría de los sindicatos afectados (75%) está afiliado a organizaciones sindicales de nivel superior, vale decir, federaciones, confederaciones y centrales sindicales, y una proporción de ellos tenía expectativas de un apoyo más activo y diligente de las organizaciones superiores para resolver las prácticas antisindicales. Particularmente, los sindicatos con menor afiliación resienten no estar en condiciones de disponer de asesoría legal adecuada.

Asimismo, un tercio de los sindicatos afectados comparte el espacio de la empresa con otro sindicato, caracterizados por algunos dirigentes de la muestra como sindicatos manejados por el empleador o “de cartón”, con los cuales no trabajan conjuntamente y de los que no recibieron solidaridad frente a la oposición y represión del empleador.

En la mayoría de los sindicatos afectados la participación de los afiliados puede considerarse activa respecto de la asistencia a las asambleas y actividades de recreación a las que son convocados, pero realizan escasos eventos de capacitación sobre la normativa laboral.

Por otra parte, se advierte una gran cantidad de sindicatos que no realizan negociación colectiva y una proporción significativa de los que la efectuaron votaron la huelga y luego de la suscripción del instrumento colectivo sufrieron despidos.

La separación ilegal de dirigentes en el conjunto de sindicatos de la muestra comprende, de preferencia, a presidentes de sindicato (43 en 65 sindicatos) y, en un rango menor, a secretarios y tesoreros (45 en 65 sindicatos) y a delegados sindicales (6 en 65 sindicatos), cuya cuantía, 94 dirigentes en 65 sindicatos, implica un daño en la organización sindical, cuya magnitud necesariamente debe afectar la sobrevivencia del sindicato.

Los antecedentes proporcionados por la muestra indican que la protección del fuero se ha hecho efectiva, tanto por la vía administrativa como por la judicial, a través de la reintegración en sus respectivas empresas, del 95% de los dirigentes separados ilegalmente de funciones, excluidos los casos sobre los que no se cuenta con información o no se aplica⁵⁶ unidos a los casos que a la fecha de aplicación de la encuesta se encontraban pendientes de resolución judicial⁵⁷.

El tiempo que media desde la separación ilegal hasta la reintegración del dirigente es un aspecto sensible respecto de las condiciones en que el dirigente, sin remuneración, afronta el despido ilegal e igualmente delicado por la precariedad en que queda la organización sindical⁵⁸. La prolongación en el tiempo de la separación ilegal del dirigente puede afectar la propia sobrevivencia del sindicato.

Luego de la reintegración de los dirigentes a sus funciones en las empresas correspondientes las relaciones entre sindicatos y empleadores mejoraron en un tercio de los casos y se mantuvieron o empeoraron en los dos tercios restantes. De ello se concluye que ha existido un avance, en una proporción importante de los ambientes productivos asociados a la muestra, en las relaciones de empleadores y sindicatos respecto de la precaria situación previa a la separación ilegal de dirigentes.

No obstante, la mantención y empeoramiento de las relaciones laborales en los dos tercios restantes alude a la persistencia de la intolerancia hacia el sindicato y a la acción sindical.

⁵⁶ Existe un 6,2% de los casos sobre los cuales no se dispone de información o bien no se aplica esta situación (por ejemplo por la extinción de la empresa y/o extinción del sindicato).

⁵⁷ A la fecha de aplicación de la encuesta (segundo semestre de 2003) se contaba con nueve resoluciones judiciales en primera instancia, siete favorables al trabajador y dos al empleador, y catorce (14) casos pendientes de resolución. En tanto, en segunda instancia, había una resolución, favorable al trabajador, y tres casos pendientes de resolución.

⁵⁸ Antecedentes de la duración de los juicios laborales terminados en sentencia, de primera instancia, en la Región Metropolitana, indican una duración promedio de 201 días en juzgados con carga normal de trabajo y de 305 días en aquellos con sobrecarga o congestionados. GAZMURI R., Consuelo (2003). **“La Justicia del Trabajo en Chile, realidad y perspectivas”**. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

6.3. *Impacto de la separación ilegal de dirigentes.*

Los antecedentes del estudio permiten afirmar un impacto diferenciado de la separación ilegal de dirigentes en los sindicatos de base, de empresas e interempresas, considerando la base de afiliación o de socios de los sindicatos asociados a la muestra.

De este modo, no se registra debilitamiento de la base de afiliación en los sindicatos interempresa y, por el contrario, pese a la separación ilegal de dirigentes, esos sindicatos elevaron su base de afiliación. Eso se explica por las características de estos sindicatos, en los que su base sindical está distribuida en dos o más empresas y la legislación permite a sus socios proseguir en esa calidad después de su desvinculación de la empresa, lo que hace a la afiliación un mal indicador para medir la oposición del empleador en estos sindicatos.

La situación experimentada por los sindicatos de empresa es radicalmente opuesta. Existe, en el período de un año, un deterioro severo de la dotación de afiliados de los sindicatos de empresa que han efectuado negociación colectiva, desde 1999 hasta el 2002 (-21,7%) y de baja significación (-4,2%) en los sindicatos que no han presentado proyectos de negociación a sus empleadores durante el período que comprenden los años antes mencionados. Esto sugiere niveles de oposición del empleador asociados a la negociación colectiva y expresados en represión a la base de afiliación sindical.

Por último, es pertinente anticipar un deterioro cualitativo de la acción combinada de separación ilegal de dirigentes y debilitamiento de la base de afiliación.

En un plano agregado, las cifras de separación ilegal de dirigentes sindicales pueden estimarse de alto impacto para el desarrollo del movimiento sindical.

En efecto, los sindicatos que se estiman afectados por separación ilegal de dirigentes alcanzan al equivalente del 52% del total de nuevos sindicatos generados durante el 2002, excluidos los sindicatos independientes. O sea, el equivalente a más de la mitad de los sindicatos que se formaron el 2002 serían afectados por separación ilegal de dirigentes sindicales en el mismo período.

Si el problema se aborda como proceso y desde la perspectiva de las relaciones sindicatos – empleadores, cabe apreciar mejoría, al menos de corto plazo, de tales relaciones en un tercio de las empresas asociadas a la muestra luego de la reintegración efectuada de los dirigentes sindicales a sus respectivas empresas. Por lo que, excluido ese subconjunto de la base de impacto por separación ilegal de dirigentes, el impacto a todo evento, esto es, presencia de un acentuado desarrollo de oposición del empleador al sindicato, agotadas las acciones administrativas y judiciales por esta práctica antisindical,

comprendería un subconjunto equivalente al 34% de los sindicatos formados en un año.

La reproducción del movimiento sindical se realiza a través de los nuevos sindicatos. Llegados a este punto cabe agregar un nuevo elemento, relativo a la recesión de sindicatos vigentes esto es, sindicatos que no presentan actividad⁵⁹, situación que ha ido en aumento en los últimos años⁶⁰.

Mientras, en el año 1991, los sindicatos vigentes en receso alcanzaban a 2.140 sindicatos (21,7%) y los vigentes activos 7.718 (78,3%), en el 2002, período que cubre este estudio, los primeros habían pasado a ser dominantes (8.161) y los sindicatos vigentes activos (8.149) habían decrecido porcentualmente a la mitad. Así, a pesar de que la cantidad de sindicatos vigentes activos creció por formación de sindicatos desde 1991 al 2002, la tasa de crecimiento de los sindicatos en receso fue mucho más acelerada. ¿Cuáles son las fuentes del receso sindical? Probablemente recibe los efectos de múltiples variables, algunas de las cuales se originan en el propio movimiento sindical.

Sin embargo, y como lo muestra este estudio, el impacto de la separación ilegal de dirigentes en la reproducción del movimiento sindical es considerable y mueve a establecer, en términos de hipótesis, a dicha práctica antisindical como una de las causas más importantes del receso sindical.

⁵⁹ “Sindicatos vigentes en receso son los que no tienen directiva sindical vigente o no tienen afiliados y no presentan actividad sindical durante más de un año posterior a la última elección de directores sindicales y por consecuencia se encuentran en causal de disolución. En el caso de sindicatos de empresa por disolución de la empresa base”. En “Anuario de organizaciones sindicales”. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo. Pág. 59.

⁶⁰ MORRIS K., Pablo (1998). “Sindicatos en receso: la otra cara de la estabilidad laboral”. Serie “Aportes al debate laboral”, N° 4, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO. "Las chilenas y los chilenos frente a la modernización, seguridad ciudadana, relaciones de género y relaciones étnicas". Encuesta nacional de opinión. Primeros resultados. Escuela de Sociología. Santiago de Chile, 2004.

ACUÑA Eduardo y REYES, Olga. "El desempleo y sus efectos psico sociales". Instituto de Relaciones del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Chile. Santiago de Chile, 1982.

AGUILAR, Omar (2003). "ENCLA 2002. Relaciones de trabajo y empleo en Chile". Resultados de la Tercera encuesta laboral. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2004.

BANCO MUNDIAL Notas de prensa sobre el estudio "Sindicatos y negociación colectiva: los efectos económicos sobre el entorno global".

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. "Pacto de San José de Costa Rica" firmada en San José, Costa Rica el 22 de Noviembre de 1969.

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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. "Gráficos y cuadros". Sección de la Revista "Temas Laborales" Año 5, N° 13, Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 1999.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. "Código del Trabajo". Boletín oficial. Publitecsa. Santiago de Chile, 2002.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. "Estadísticas Sindicales 2001". Unidad de Análisis e Información. Departamento de Relaciones Laborales. Santiago de Chile, 2001.

ECHAIZ M., Daniel "El fuero sindical (una técnica laboral tuitiva)". Publicado en Internet por Legalinfo – Panamá.com.

ESPINOSA C., Malva y Otros. "Encuesta Laboral 98. Informe de resultados". (ENCLA 98)". Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 1999.

ESPINOSA C., Malva y DAMIANOVIC C., Niniska “Encuesta Laboral 99. Informe de resultados”. (ENCLA 99)”. Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2000.

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

GAZMURI, Consuelo. “La Justicia del Trabajo en Chile, realidad y perspectivas”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2003.

HENRIQUEZ, Helia y URIBE-ECHAVARRÍA, Verónica “Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre”. Serie Cuadernos de Investigación, N° 18, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2003

HENRIQUEZ, Helia y URIBE-ECHAVARRÍA, Verónica. “La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre al trabajo”. Revista “Temas Laborales”, Año 5, N° 13, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2002

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

MENGOD J., Rosa María “Libertad sindical. Efectos de la promulgación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en la legislación Chilena”. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2002.

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. “Resultados de la VII Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica Nacional”. (CASEN 1998)”. Santiago de Chile. 2001

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. “I Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescentes”. Santiago de Chile, 2003.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. “Seguro de cesantía. Exitoso balance”. Revista “Observatorio Laboral” N° 10. Santiago de Chile, 2003

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

NACIONES UNIDAS. “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Resolución 217 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948.

NACIONES UNIDAS. “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” Resolución 2200 de las Naciones Unidas del 16 de Diciembre de 1966.

NACIONES UNIDAS. “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” Resolución 2200 de las Naciones Unidas del 16 de Diciembre de 1966.

NUÑEZ O., Roberto. “Anuario de organizaciones sindicales 2002”. Unidad Gestión y Análisis, Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2003.

O’ RYAN O., Leonel Alberto. “El fuero laboral”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Escuela de Derecho, Vicerrectoría Académica, Universidad La República. Santiago de Chile, 1997.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” (Convenio 87), adoptado el 9 de Julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” (Convenio 98), adoptado el 1º de Julio de 1949 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). “Convenio sobre los representantes de los trabajadores” (Convenio 135), adoptado el 23 de Junio de 1971 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

PEREIRA, Rafael. “Bases para un sistema de relaciones laborales a la altura de los nuevos desafíos”. Revista “Temas Laborales”, Año 4, N° 12, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1999.

REPÚBLICA DE CHILE. “Constitución Política de la República de Chile”. Edición oficial. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 2000.

SALINERO B., Jorge. “Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la reforma Laboral”. Revista “Aportes al debate laboral N° 11”. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2003.

THAYER M., Luis Eduardo. "Prácticas antisindicales y prácticas monopólicas". Revista laboral chilena N° 101. Publicación del Centro de Extensión Jurídica Ltda. Santiago de Chile, 2001.

YANES, Hugo y ESPINOSA, Malva. "Sindicalismo en Chile: un actor que sobrevive contra viento y marea" en Revista "Temas Laborales" N° 8, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 1998.