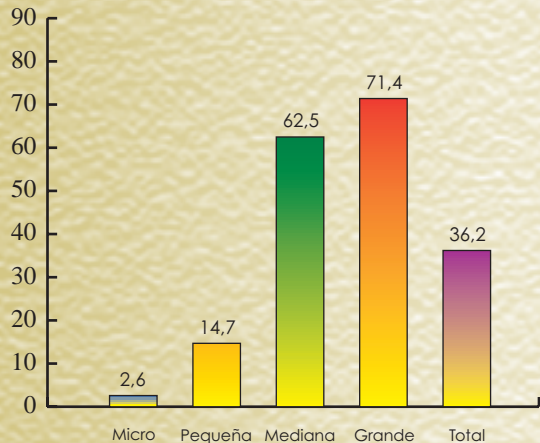


## VI. SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES

A continuación revisaremos la institucionalidad laboral y las relaciones laborales a partir de un conjunto de indicadores que la encuesta ENCLA permite medir.

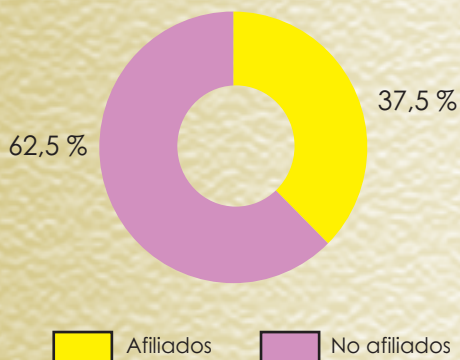
En primer término, los datos muestran que en poco más del 35 por ciento de las empresas encuestadas existía sindicato. Tal como lo muestra el siguiente gráfico, esta proporción de empresas con sindicato es significativamente más alta en las empresas de mayor tamaño.

**Existencia de sindicato según tamaño de empresa**  
(Fuente: Empleadores)



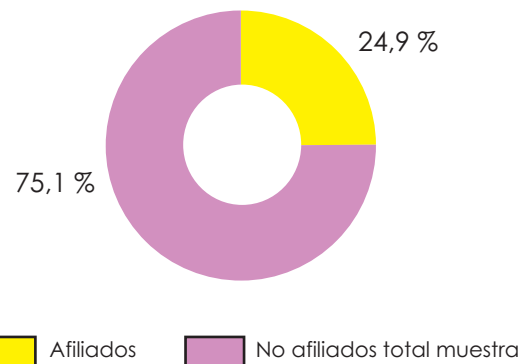
Los problemas que enfrentan las organizaciones sindicales para poder constituirse y funcionar adecuadamente se reflejan también en la proporción de trabajadores afiliados al sindicato en aquellas empresas que cuentan con uno. A este respecto, se aprecia que sólo un 37,5% de los trabajadores de aquellas empresas con sindicato está afiliado a este último.

**Porcentaje de trabajadores afiliados en empresas con sindicatos**  
(Fuente: Dirigentes sindicales)



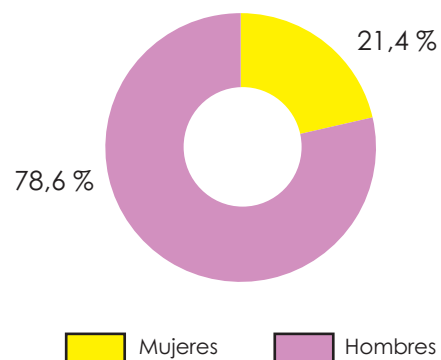
Ahora bien, si se relaciona el número de trabajadores afiliados a sindicatos con el total de trabajadores en las empresas de la muestra, esta proporción es aún menor, tal como lo muestra el gráfico siguiente. Esta proporción corresponde a la afiliación general, considerando el universo de empresas que cubre la encuesta ENCLA.

**Porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos sobre total de trabajadores de empresas de la muestra**  
(Fuente: Dirigentes sindicales)



La composición de los trabajadores afiliados a sindicatos, desde el punto de vista del sexo, muestra una proporción significativamente mayor de afiliados hombres que mujeres. No obstante, es evidente que la proporción de hombres en el total de trabajadores de las empresas encuestadas fue también mayor que la de mujeres, de modo que el dato de alguna manera muestra la tendencia en la composición general por sexo de estos trabajadores.

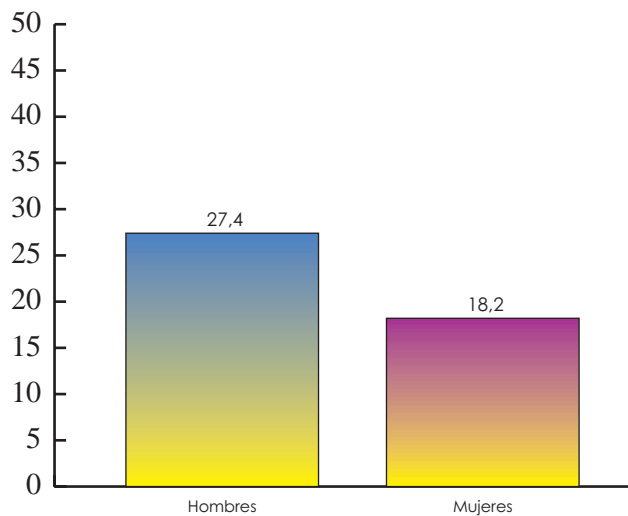
**Afiliación sindical según sexo de los trabajadores**  
(Fuente: Dirigentes sindicales)



Sin embargo, una manera de poder comparar la participación de los trabajadores y trabajadoras en sus respectivas organizaciones sindicales es mediante la tasa de afiliación, calculada sobre el total de trabajadores hombres y el total de trabajadoras mujeres de la muestra.

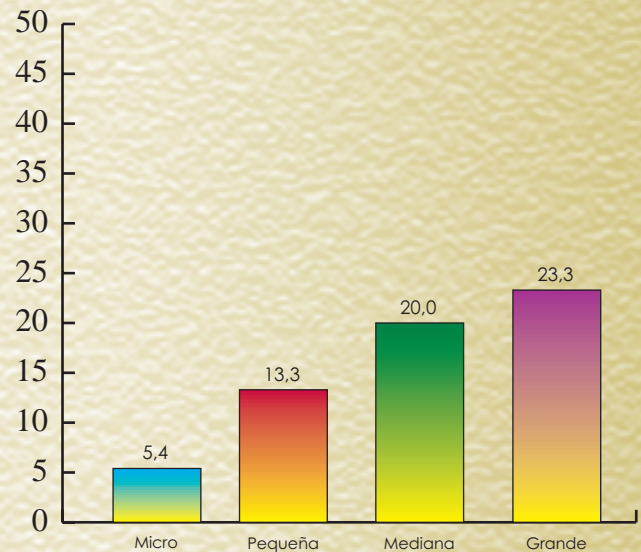
A este respecto, se aprecia en el gráfico siguiente que las mujeres presentan un nivel de afiliación sindical menor al de los hombres, lo que constituye aún un indicador de cierta desigualdad de género en este aspecto. Por cierto que esto no significa que existan impedimentos legales para la organización de las trabajadoras o su participación en las instancias que se dan los propios trabajadores sino que tiene relación más bien con aspectos socioculturales.

**Tasa de afiliación de hombres y mujeres (Fuente:Dirigentes sindicales)**



Resulta interesante observar que los niveles de participación de las mujeres en sus respectivos sindicatos varía también de acuerdo con el tamaño de las empresas, aumentando a medida que éstas son de mayor tamaño.

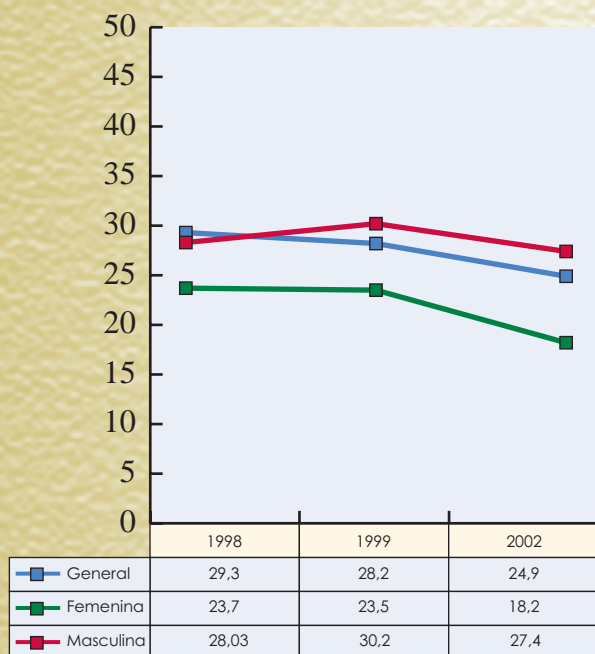
**Proporción de mujeres en sindicatos según tamaño de empresa (Fuente:Dirigentes sindicales)**



Lo significativo es comparar el comportamiento de estas variables en el tiempo, en base a las tres mediciones que la ENCLA ha realizado. De este modo, y tal como lo muestra el gráfico siguiente, es posible apreciar que en el año 2002, en relación con lo observado en años anteriores, la proporción de trabajadores sindicalizados, sobre el total de trabajadores en las empresas de la muestra, evidencia una disminución del orden de cinco puntos porcentuales.

Evidentemente que se trata de estimaciones sujetas a los respectivos márgenes de error. No obstante, y considerando la magnitud de las diferencias encontradas, pareciera tratarse efectivamente de una disminución significativa de la proporción de trabajadores afiliados, especialmente en el caso de la tasa de sindicalización femenina.

### Evolución tasa sindicalización 1998-2003 (Fuente: Dirigentes sindicales)



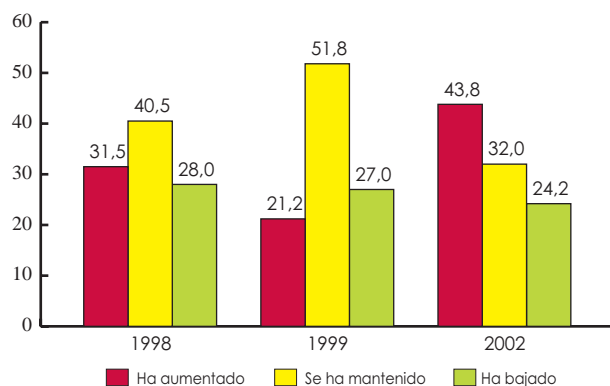
Paradójicamente, el dato anterior contrasta con lo que los propios dirigentes sindicales señalan acerca de la evolución experimentada por la afiliación sindical. Vale decir, una gran proporción de ellos considera que la afiliación ha aumentado en el último tiempo (43,8%) y sólo unos pocos considera que ha disminuido (24,2 %)

Por cierto, se trata sólo de percepciones y no necesariamente debería haber una correspondencia entre lo que la realidad muestra y las percepciones de los sujetos.

Al comparar estos datos con los años anteriores se aprecia también una falta de correspondencia con los datos sobre afiliación (informados por los propios sindicatos en la encuesta), en el sentido que entre 1998 y 1999 quienes percibían un aumento en la afiliación sindical cayeron proporcionalmente entre esos dos años. Sin embargo, entre ambos años la afiliación sindical no mostró un descenso significativo.

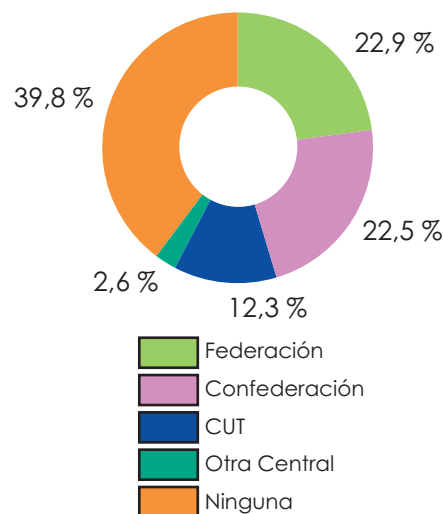
En 2002 se da la relación justamente inversa, en el sentido que hay una percepción mayor de aumento de la afiliación, en consecuencia que los datos muestran una caída.

### Percepción sobre evolución de la afiliación (1998-2002) (Fuente: Dirigentes sindicales)



En cuanto a la afiliación de los sindicatos a organizaciones multisindicales, la mayoría de ellos forma parte de alguna multisindical. Entre ellas, las federaciones y confederaciones son las más importantes. Sobre la afiliación a la CUT es necesario precisar que por estatutos de la Central, sólo pueden afiliarse directamente los sindicatos nacionales.

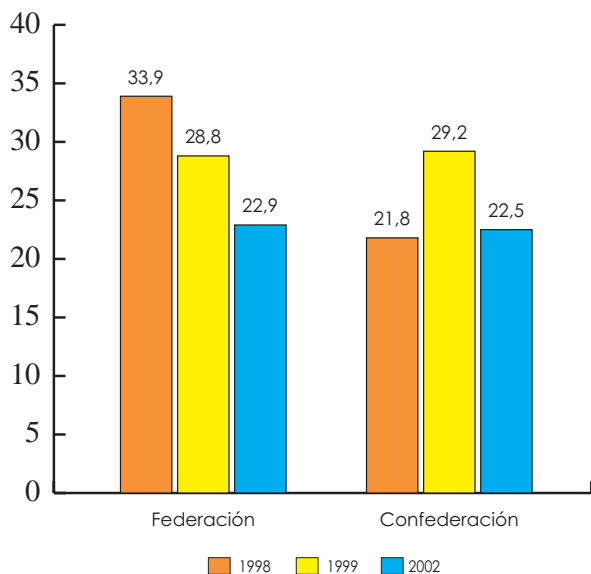
### Afiliación del sindicato a organizaciones multisindicales (Fuente: Dirigentes sindicales)



Al comparar la situación con la registrada en los años anteriores, se puede apreciar que en el período 1998 y 2002, la afiliación a las federaciones muestra un descenso regular. No así en relación a la afiliación a confederaciones, donde el año 1999 muestra un aumento significativo, que en los años 1998 y 2002 se ubica en niveles menores.

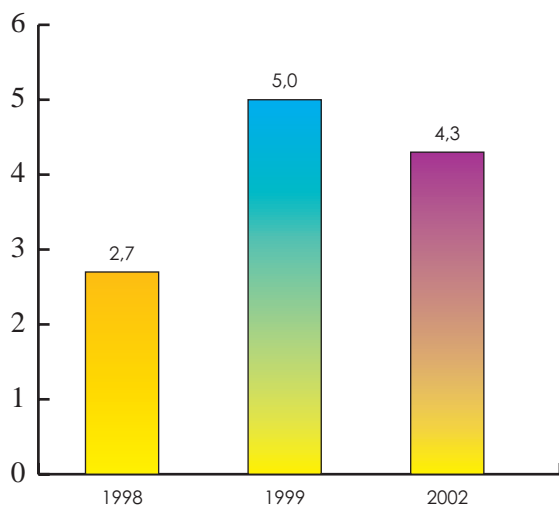
### Afiliación a federaciones y confederaciones (1998-2002)

(Fuente: Dirigentes sindicales)



La interrupción de la actividad sindical, por razones de que el sindicato ha entrado en receso durante los últimos cuatro años, se aprecia un leve descenso de la proporción de sindicatos en esa situación, pese a que se trata igualmente de una muy pequeña proporción del total de sindicatos incluidos en la muestra.

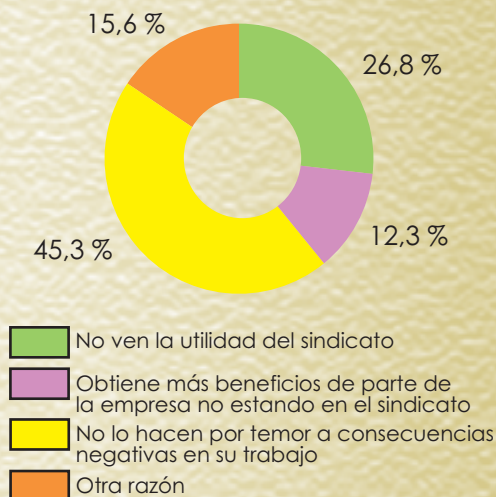
### Sindicatos en receso los últimos cuatro años (Fuente: Dirigentes sindicales)



Volviendo nuevamente al tema de las percepciones sociales, la ENCLA preguntó a los dirigentes sindicales por la percepción que los no sindicalizados tendrían sobre la sindicalización. A este respecto, la principal razón por la que los trabajadores no sindicalizados se abstienen de participar en un sindicato, es por el temor a las consecuencias que ello podría traerles. Sólo unos pocos parecieran no sindicalizarse por el hecho de que les conviene más no hacerlo en términos de los beneficios a los que puedan acceder.

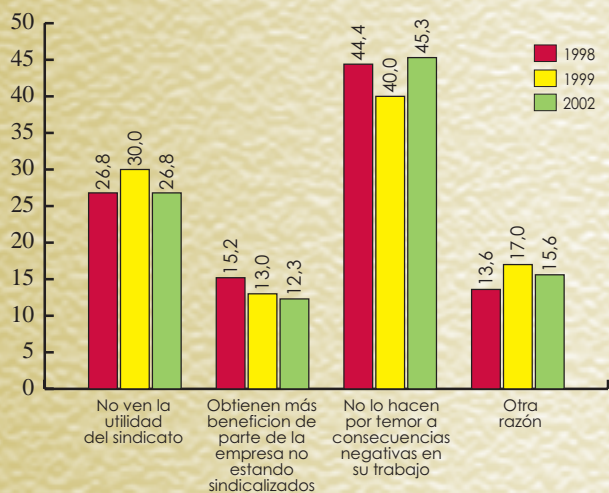
No está demás insistir en el hecho de que estos datos provienen de percepciones de los dirigentes sindicales sobre el particular.

### Percepción de los no sindicalizados hacia la sindicalización (Fuente: Dirigentes sindicales)



Al comparar estos datos con los encontrados en los años 1998 y 1999, se observa que las proporciones de las razones percibidas muestran cierta consistencia a lo largo del período., tal como aparece en el siguiente gráfico. Cabe destacar, sin embargo, un leve descenso (aunque regular en el período) en la proporción de quienes perciben como razón para lo no sindicalización de los trabajadores, la obtención de beneficios no estando estos últimos sindicalizados.

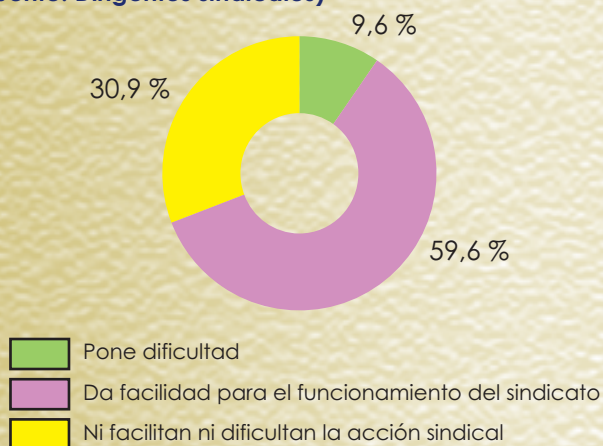
### Percepción de la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización (Fuente: Dirigentes sindicales)



Respecto a la actitud más frecuente que la empresa ha tenido con el sindicato, la mayoría de los dirigentes percibe que ésta ha sido favorable para el funcionamiento del sindicato, dando facilidades para su desempeño.

Solamente algo menos de la décima parte de los dirigentes entrevistados sostiene que la actitud de la empresa ha sido negativa, en el sentido que pone dificultades para su normal funcionamiento.

### Actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato (Fuente: Dirigentes sindicales)

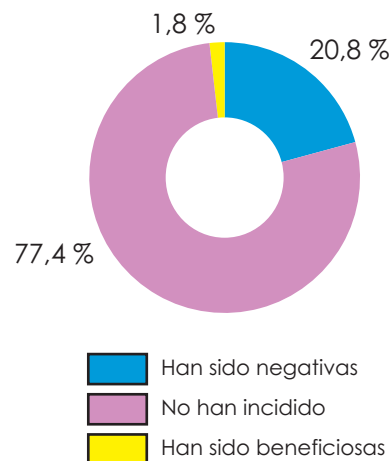


En el marco de las reformas laborales implementadas a fines del año 2001, la encuesta ENCLA incluyó una pregunta que permitiera recabar información sobre los efectos que los empresarios pudieran percibir en la entrada en vigencia de tales reformas.

A este respecto, el gráfico siguiente muestra que para la enorme mayoría de los empresarios, a casi 8 meses de su aprobación, las reformas laborales no habían tenido incidencia alguna en el normal funcionamiento de la empresa. Es más, casi un 2% declaró que habían sido más beneficiosas para la marcha de la empresa.

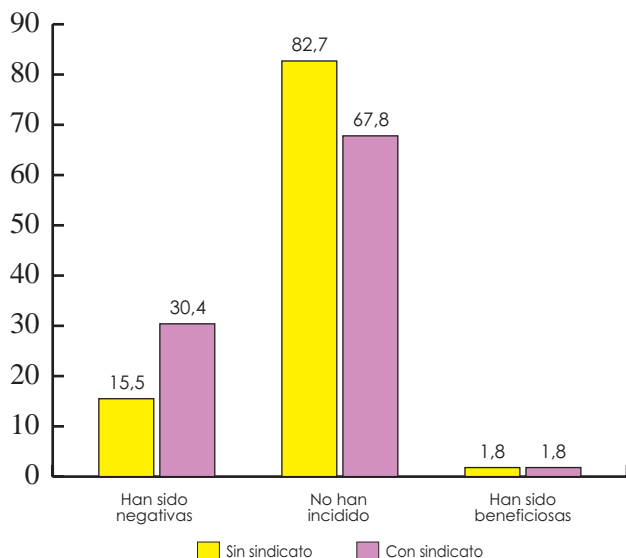
De todos modos, existe un 20,8% de los empresarios que, consistente con el discurso público del empresariado, manifestaron que las reformas habían sido negativas para sus empresas.

### Percepción sobre efectos de las reformas laborales (Fuente: Empleadores)



Al cruzar la información por la existencia o inexistencia de sindicato en la empresa, se aprecia que entre los empresarios en cuyas empresas hay sindicato, la proporción de quienes las evalúan negativamente es considerablemente mayor que entre quienes no cuentan con sindicato en la empresa.

**Percepción de empleadores sobre los efectos de las reformas laborales (Fuente: Empleadores)**



Una de las cuestiones que suscitó algún grado de debate en torno a los resultados de la encuesta ENCLA anterior, fue la percepción de parte de los empleadores y los trabajadores de un clima colaborativo en las relaciones entre ambos actores.

A este respecto, la encuesta ENCLA 2002 preguntó nuevamente sobre este aspecto de manera que permitiera comparar, a la vez que mejorar el sentido de la pregunta, objetivando el sentido del concepto “colaboración” mediante la desagregación de preguntas. No se indaga la calidad de las relaciones empresa -sindicato, ni el grado de satisfacción laboral o sindical con la gestión empresarial de personal, sino la cooperación efectiva que obtiene la empresa de parte de los trabajadores, para el desarrollo de su actividad productiva.

De este modo, la tabla siguiente muestra la percepción del clima en el marco de las relaciones entre empresarios y trabajadores. En ella se aprecia que una importante proporción de los empresarios y de los trabajadores considera que las relaciones entre empresa y trabajadores se dan en un clima de tranquilidad y colaboración aunque no exento de tensiones.

En suma, si bien en general entre los tres distintos actores la percepción del clima de las relaciones

laborales en la empresa es positivo, entre los dirigentes sindicales, la proporción de quienes perciben negativamente dicho clima es mayor que entre los dos restantes categorías. No obstante, sigue siendo una proporción muy pequeña del conjunto de dirigentes sindicales entrevistados.

**CUADRO 55: Opinión sobre clima de las relaciones laborales, según informante**

	Trabajadores	Dirigentes	Empleadores
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	38,9	26,5	44,6
Aunque a veces hay tensiones, en general es tranquilo	49,2	48,0	51,0
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	7,5	9,5	3,7
Hay más días de tensión que de tranquilidad	2,7	9,1	0,5
Hay tensión casi permanente	1,8	6,8	0,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Al controlar por la existencia de negociación colectiva en los últimos cinco años, se aprecia que los empleadores que declaran que en la empresa existe siempre un clima de tranquilidad y colaboración disminuye entre quienes sí pasaron por un proceso de negociación colectiva. De todos modos, la percepción sigue siendo positiva pese a la conciencia de las tensiones por las que pasan las relaciones entre trabajadores y empresarios.

**CUADRO 56:****Opinión de los empleadores sobre clima laboral según si hubo negociación colectiva en los últimos 5 años**

	Sí	No	Total
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	30,7	53,7	44,6
Aunque a veces hay tensiones, en general es tranquilo	63,7	43,4	51,0
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	4,4	2,7	3,7
Hay más días de tensión que de tranquilidad	1,2	0,1	0,5
Hay tensión casi permanente	0,1	0,2	0,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Por último, las diferencias entre los trabajadores y los dirigentes sindicales en cuanto a la percepción del clima de las relaciones laborales en la empresa, tiene su correspondencia también con las diferencias apreciables en la percepción de los empleadores, según cuenten o no con sindicatos en sus empresas.

**CUADRO 57:****Opinión de los empleadores sobre el clima laboral en la empresa, según existencia de sindicato**

	Sin sindicato	Con sindicato	Total
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	53,2	29,3	44,6
Aunque a veces hay tensiones, en general es tranquilo	43,2	64,7	51,0
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	3,2	4,6	3,7
Hay más días de tensión que de tranquilidad	0,1	1,3	0,5
Hay tensión casi permanente	0,2	0,1	0,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tal como lo muestra la tabla siguiente, la percepción es más positiva entre quienes no cuentan con sindicatos en sus empresas.

El aumento en la percepción de tensiones en el clima laboral de los empleadores que han negociado colectivamente y en las empresas en que existe sindicato, demuestra que el ambiente laboral medido con estas preguntas se refiere al clima de fluida aceptación por parte de los trabajadores de las decisiones y órdenes empresariales y no a la calidad de las relaciones entre empresa y sindicatos. En efecto, según lo declarado por los empleadores, la negociación colectiva y la existencia de sindicato serían variables que incrementan la tensión en el clima de las relaciones laborales. Las que sin embargo se mantienen en un clima general de tranquilidad.