

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



CUADERNO DE
INVESTIGACION
Nº 2

**Tendencias sindicales:
Análisis de una década**

Malva Espinosa



Cuaderno de Investigación N° 2
Dirección del Trabajo
Departamento de Estudios

Editado por
Oficina de Comunicaciones y Difusión
Octubre de 1996

PRESENTACION

El presente documento explora las tendencias de desarrollo sindical, a partir de las series estadísticas que registra la Dirección del Trabajo. Aún cuando esta información ha estado disponible al público mediante las memorias anuales de la institución y otras publicaciones oficiales, en esta oportunidad se agrega a la presentación tradicional de los datos la elaboración de series en términos de tasas de sindicalización, que revelan de manera más elocuente las tendencias en curso, así como también otros indicadores que permiten tipificar mejor los fenómenos de los que dan cuenta los datos.

También se ha estimado pertinente contextualizar la evolución del sindicalismo en un marco analítico que incorpora algunos elementos de la situación del país en esta coyuntura de transición política y de cambio estructural, incluyendo las preguntas que rondan el debate intelectual acerca de la transformación de las relaciones laborales y de sus actores principales.

La exposición está dividida en tres partes. La primera examina las grandes interrogantes que preocupan al movimiento sindical actual, las que de alguna manera constituyen lo que se podría llamar los desafíos para el sindicalismo en una época de cambio a nivel planetario. La segunda parte explora un marco de interpretación sobre los procesos estructurales que están en la base de las tendencias presentes en el caso chileno; mientras que la tercera parte describe el tema según variables relevantes de las estadísticas de crecimiento y evolución sindical: presencia sectorial y regional; tipos de sindicatos; evolución de las federaciones y confederaciones y perfil de los dirigentes sindicales.

Esperamos que este trabajo cumpla con el doble objetivo de constituir un aporte al debate sobre el sindicalismo como fenómeno social, el que está indisolublemente ligado al desarrollo de la sociedad, y también describir la evolución cuantitativa del fenómeno a partir de los registros estadísticos.

Las interpretaciones y opiniones que contiene este análisis son de exclusiva responsabilidad intelectual de la autora y no comprometen una postura de la Dirección del Trabajo.

Indice

	Pág.
PRIMERA PARTE	
<i>Escenarios y Actores</i>	5
Ajuste estructural y ajuste de roles	5
El nuevo contexto del crecimiento con equidad	8
Reformas laborales y modernización	11
Las posturas empresariales	12
Las posturas sindicales	14
El pasado como punto de referencia de los actores	15
¿Crisis sindical o profesía autocumplida?	16
El papel del Estado y las políticas públicas hacia lo sindical	22
SEGUNDA PARTE	
<i>Los desafíos Sindicales</i>	25
El presente estructural ¿un impedimento para el sindicalismo?	25
Estrategias sindicales en un escenario de cambio	32

	Pág.
TERCERA PARTE	
<i>Las Tendencias Cuantitativas del Desarrollo Sindical</i>	46
Evolución de la presencia sindical a nivel nacional	46
Heterogeneidad sindical: evolución de los diferentes tipos de sindicatos.	50
Evolución de la presencia sindical según ramas de actividad económica.	54
Evolución de la presencia sindical en regiones.	59
Evolución de la población afiliada a Federaciones y Confederaciones.	61
Composición según sexo de los dirigentes sindicales	62
A MODO DE CONCLUSION	64
CUADROS Y GRAFICOS	66



PRIMERA PARTE: Escenarios y Actores

Ajuste estructural y ajuste de roles

Chile no está ajeno a las transformaciones estructurales de la economía a nivel mundial. En el país se han producido algunos procesos iniciados desde fines de la década de los setenta- básicamente las políticas de ajuste estructural puestas en práctica por el régimen militar- cuya consolidación se produjo a mediados de los ochenta, después de la crisis de 1981-82. Estas políticas facilitaron la apertura de la economía con bastante antelación, si se la compara con lo ocurrido en otros países latinoamericanos, que iniciaron sus procesos de ajuste con posterioridad.

La inserción internacional fue acompañada de la implementación de un modelo de orientación neoliberal en lo económico y autoritario en lo político, lo que permitió un ajuste de corte drástico, que no escatimó costos sociales de gran magnitud ⁽¹⁾. El ajuste neoliberal bajo el régimen militar fue en esencia un traspaso de la iniciativa económica al sector privado y la pérdida de facultades redistributivas del Estado, sin que mediaran políticas de alcance intermedio que pudieran paliar los costos del ajuste que involucró tanto a sectores empresariales como laborales.

Por otra parte, la disminución del gasto social como parte del ajuste fiscal tuvo importantes consecuencias en la provisión de servicios sociales para los segmentos más pobres de la población. La política de

(1) Al respecto conviene recordar, las altas tasas de desocupación de los primeros 5 años de la década de los ochenta, que bordearon en promedio el 14% y los cinco millones de pobres, con los que se inició el gobierno de reinstalación democrática, momento que marca un cambio en la implementación del modelo neoliberal en su versión extrema, para dar paso a políticas sociales correctivas de los peores efectos heredados. A saber, aumento del gasto social, aumento de los salarios mínimos, políticas hacia la extrema pobreza y otras, que sin duda han mejorado en alguna medida la situación social derivada del ajuste neoliberal.



subsidiaridad del Estado, llevó a una reducción drástica del aparato estatal y a una pérdida de eficacia en su rol de asignador de recursos.

Algunos especialistas afirman que fueron costos inevitables para producir una reestructuración de la economía y otros sostienen que pudo haber políticas de ajuste que tuvieran presente el costo social, y que aminoraran en parte los efectos sobre los trabajadores y las poblaciones más vulnerables (2). De hecho, si se comparan las políticas implementadas en otros países con posterioridad al caso chileno, (Argentina, Brasil, México, Colombia y otros) la radicalidad y velocidad de las medidas tomadas, incluidas las reformas a la legislación laboral, fueron más cautelosas sobre los efectos sociales que en el caso chileno.

Las características del ajuste realizado bajo el régimen militar fueron entre otras:

a) Horizonte temporal limitado: Recuérdese por ejemplo la llamada política de shock, que significó una drástica reestructuración productiva mediante la eliminación de las orientaciones proteccionistas, que afectó mayoritaria y masivamente a las pequeñas y mediantas industrias. A diferencia de las políticas de shock, el ajuste con equidad recomienda prever procesos graduales de reconversión productiva para evitar el desempleo masivo. La actual política aplicada en relación al sector agrario y el Mercosur, es un buen ejemplo para argumentar sobre la necesidad de considerar a los sectores más vulnerables frente a políticas de interés general. En este caso se prevé un lapso de 20 años para que estos sectores hagan una reconversión en caso de resultar perjudicados por la competitividad del Mercosur.

(2) La posibilidad de realizar un ajuste estructural que permita obtener las ventajas que representa su realización minimizando los costos sociales, no es una alternativa imposible. De hecho algunos expertos en dichas materias, han presentado una visión crítica al modelo de ajuste practicado en Chile y levantan la tesis de la gradualidad y la planificación de los efectos sobre las poblaciones vulnerables. Ver, entre otros, UNICEF: Giovanni Cronea, Richard Jolly y Francis Stewart, compiladores. Ajuste con Rostro Humano. Dos volúmenes, 1987. Patricio Meller, Adjustment and social costs in Chile during the 1980s. World Development, Vol 19.Nº11, Special issue, November 1991.

b) Una contracción brusca de la demanda para conseguir el equilibrio externo: Durante los años ochenta el índice de remuneraciones se mantuvo bajo el nivel de 1970, superándolo en 1.3 % recién en 1992, aún cuando la economía estaba creciendo a importantes tasas desde 1985⁽³⁾. El modelo de ajuste con equidad recomienda ligar de manera progresiva el crecimiento con las remuneraciones, para evitar la extrema redistribución regresiva del ingreso. De hecho, alcanzado el umbral de la estabilidad, la política de remuneraciones puede basarse en criterios de productividad, más que en criterios de bajo costo.

c) Predominio absoluto de las políticas macroeconómicas frente a las políticas sectoriales con objetivos específicos destinadas a ayudar a los grupos y sectores especialmente necesitados. Aunque nadie discute hoy día la importancia de los equilibrios macroeconómicos, el ajuste con equidad recomendaría una mirada más cuidadosa de los grupos que se verían más afectados por una medida determinada.

Recuérdese, por ejemplo, la medida de las autoridades económicas bajo el régimen militar destinada a no aumentar las pensiones de los jubilados en el 10.6 % para ajustar el presupuesto fiscal. El ajuste con equidad recomendaría elegir un grupo menos vulnerable que la Tercera Edad para dicho ahorro o, como se hizo en 1995, un impuesto especial para obtener financiamiento adicional para el aumento de las pensiones.

d) Falta de una consideración explícita de los efectos de tales programas en la distribución del ingreso, en la incidencia de la pobreza o el estado de nutrición y salud de determinados grupos. Recuérdese que los niveles de indigencia y de pobreza sumados aumentaron del 28.5 % de los hogares en 1969 al 41.2% en 1989⁽⁴⁾. El ajuste con equidad

(3) Ver, Índice Real de Remuneraciones en: Economía y Trabajo en Chile, Informe Anual 1993-1994, Santiago, PET, 1994.

(4) Ver, Economía y Trabajo en Chile, op. cit.

recomendaría una reasignación del gasto, una sustantiva mejora de la gestión y una estrategia para combatir la pobreza, como se ha estado realizando bajo los dos gobiernos de la Concertación.

e) En lo que se refiere al ámbito específico de lo laboral para el logro de la flexibilidad del mercado de trabajo el ajuste neoliberal permitió el despido sin expresión de causa y restringió con diversas disposiciones la efectividad de la acción colectiva sindical, entre otras, el derecho a huelga y la prohibición para formar Centrales Sindicales⁽⁵⁾. El ajuste alternativo recomendaría cautelar la flexibilidad bajo regulaciones pactadas entre los actores, minimizando tanto el riesgo de un uso indiscriminado del despido como de acciones desestabilizadoras sobre las empresas. A esos objetivos han apuntado las políticas recientes de reformas laborales impulsadas por la Concertación.

El nuevo contexto del crecimiento con equidad

En el debate chileno e internacional han primado dos nociones sobre el ajuste realizado: una, la inevitabilidad del ajuste como respuesta a la crisis y adaptación a las nuevas condiciones económicas; y dos, sus virtudes respecto de la estabilización y el crecimiento. Se podría decir que los éxitos económicos del modelo han oscurecido los efectos negativos que tuvo sobre la población. El desafío actual para el gobierno democrático es repensar el desarrollo de manera tal que permita una estabilización democrática, basada en condiciones crecientes y progresivas de equidad. Se trata en los noventa de hacer un "ajuste social" al exitoso ajuste económico que se ha realizado. De hecho, independientemente de que pudo haber sido menos drástico y más gradual,

(5) El Decreto Ley N° 2.347 de 1978, declaró ilícitas las asociaciones que asumiern la representación de los trabajadores sin tener personalidad para ello y estableció sanciones penales a sus dirigentes.



sus efectos positivos en la estabilidad y el crecimiento actuales son una base sólida con la que cuenta hoy la sociedad chilena para avanzar en la reorientación del modelo de desarrollo. Tal como ha sido definido por el gobierno actual, la meta del proyecto país es avanzar hacia un modelo de crecimiento con equidad.

No es casual que algunas de las primeras medidas del gobierno de la Concertación fueran el aumento progresivo de los salarios mínimos, el logro de un acuerdo político para realizar una reforma tributaria -que le permitió contar con mayores recursos para fortalecer, justamente, las políticas sociales que se habían visto afectadas bajo el régimen militar- y las reformas laborales, que permitieron un mayor nivel de legitimidad a la legislación laboral que había estado vigente bajo el régimen militar. Es importante destacar que en todas estas medidas el gobierno de la Concertación logró importantes consensos políticos con la derecha y el sector empresarial, lo que significa que las condiciones estructurales y económicas no son un "cinturón de hierro" cuando hay condiciones políticas que permitan una reorientación del modelo de desarrollo.

Las reformas laborales aprobadas entre 1990 y 1993, durante el primer gobierno democrático de la Concertación, restituyeron algunos derechos, entre otros, la facultad para crear Centrales Sindicales. También se ampliaron las posibilidades de sindicalización y de negociación colectiva, y se limitó la facultad del despido sin expresión de causa. En las reformas aprobadas en 1991 se introdujo la causal de "necesidades de la empresa" en caso de despido, que cautela las condiciones necesarias de flexibilización. Por otra parte, se aprobaron disposiciones para regular las indemnizaciones, aumentando el período a un mes por año trabajado hasta un tope de 11 años. Para aquellos trabajadores contratados hasta 1981, la indemnización no tiene tope.

Si se analizan los informes económicos y sociales del período 1990 - 1993 no cabe duda que las reformas implementadas durante ese lapso no tuvieron consecuencias negativas ni para el desempeño económico de las empresas, ni sobre el control de los indicadores de equilibrios macroeconómicos. De hecho la economía creció, aumentaron las inversiones privadas nacionales y extranjeras, el desempleo y la inflación disminuyeron en un contexto de aumento moderado pero sostenido de los salarios reales. Todo esto en un clima de paz social, con una conflictividad mínima si se considera que en el mismo período se estaba produciendo un importante esfuerzo de sindicalización. Este balance positivo también debería considerar que los resultados globales, por buenos que sean, se miden como promedios o cifras finales que siempre ocultan los factores de desequilibrio que involucran a importantes conjuntos humanos: la población en estado de pobreza y los sectores laborales de trabajo precario y bajos salarios: Es justamente, hacia la corrección de esos desequilibrios adonde apuntan las actuales políticas sociales y laborales actuales.

Por su parte, a pesar de que el liderazgo sindical en reiterados planteamientos públicos califica los avances alcanzados en materias laborales como limitados, es indudable que no habrían sido posibles bajo el régimen autoritario y que, sumados a otros factores del contexto democrático, particularmente un clima de mayor libertad y respeto a los derechos humanos, tuvieron un importante impacto en el dinamismo sindical. En efecto, entre 1990 y 1994 se crearon el 43.9 % de los sindicatos vigentes a la fecha, siendo los años más determinantes entre 1990 y 1992 ⁽⁶⁾.

Desde el punto de vista de la normativa laboral, se puede decir que el período democrático ha significado un mejoramiento para los trabajadores y en una primera fase se han logrado, si no todas, algunas

(6) Entre 1990 y 1994, se crearon 5.267 sindicatos de un total de 12.109 sindicatos vigentes a Diciembre de 1994.

de las demandas del movimiento sindical; particularmente la posibilidad de institucionalizar a la CUT y una situación de mayor protección al empleo y al derecho de sindicalización.

Reformas laborales y modernización

Durante el segundo gobierno de la Concertación se han planteado nuevas reformas laborales que apuntan a fortalecer la acción sindical, mejorando el acceso a la información y participación de los trabajadores, ampliando las posibilidades de negociación colectiva a sectores excluidos de ella y estableciendo mecanismos para facilitar la negociación supraempresa la que sería posible con el acuerdo de todas las partes. Ante un proyecto de negociación presentado por los sindicatos interempresa, o por varios sindicatos que se reúnen con el objetivo de negociar, los empleadores pueden elegir si negocian a nivel de cada empresa o si aceptan la negociación conjunta.

Las justificaciones para este nuevo paso en las reformas laborales han sido fundamentalmente dos: fortalecer las posibilidades de participación efectiva de los actores sociales y avanzar hacia una nueva etapa en la modernización del país más acorde con las condiciones actuales del proceso de crecimiento. Tal como se plantea en la formulación del proyecto enviado a la Cámara por el Ejecutivo, "la política laboral constituye un componente esencial para modernizar el país con equidad. Sus dos principales desafíos consisten en contribuir a implementar una sólida estrategia de desarrollo económico social equitativo y de modernización productiva, fundada en la elevación de la productividad y en promover la participación y contribución activa de los actores sociales en el diseño e implementación de tales políticas así como en el acceso a los resultados de las mismas"⁽⁷⁾

(7) Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia el Proyecto de Ley sobre Negociación Colectiva y materias afines. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Enero de 1995.

Las posturas empresariales

Los empresarios y la derecha política han manifestado públicamente su desconfianza y rechazo a estas nuevas iniciativas. Los argumentos que se han entregado para fundamentar esta resistencia no han permitido examinar de manera objetiva las repercusiones favorables o desfavorables que implicarían las reformas para el funcionamiento de las empresas. Esta postura ha llevado a los dirigentes corporativos a declaraciones innecesariamente extremas, como por ejemplo, a negar la vigencia y necesidad del sindicalismo. Por otra parte, la CUT también le ha restado validez al proyecto por considerarlo insuficiente respecto de sus expectativas.

Los principales argumentos empresariales se han movido en la consideración de que el proyecto "tiene la misma filosofía de la legislación existente en los años setenta y de aprobarse constituye una amenaza y un retroceso para la economía nacional, con efectos negativos sobre el empleo y la inversión". Las aprensiones empresariales se centran en la consideración que la negociación supraempresa sería equivalente a la negociación por rama que existía en el pasado y que las reformas propuestas en su conjunto atentarían contra la flexibilización, que es la tendencia actual en todos los países desarrollados⁽⁸⁾.

Si se analiza el proyecto de reformas laborales que se está tramitando en el Legislativo, no puede sino concluirse que es cauteloso en las modificaciones propuestas. En cada uno de los puntos se han tomado precauciones para ampliar derechos y resguardar los riesgos de uso indiscriminado de las posibilidades de negociación que abrirían estas reformas. Así, por ejemplo, ningún empleador estaría obligado a integrar un proceso de negociación conjunta con otras empresas y/u otros sindi-

(8) Declaraciones de Pedro Lizana, Presidente de la Sociedad de Fomento Fabril. El Mercurio 22 de Agosto de 1995.

catos. Sin embargo, la norma propuesta permitiría a aquellos empleadores innovadores ampliar las formas de negociación, si es que evaluaran que esto es ventajoso para sus intereses. Es decir, esta es una norma que flexibiliza las posibilidades de negociación, ya que el nivel supraempresa no sería obligatorio. Su uso o no es una facultad discrecional del empleador. Tampoco es equivalente a la negociación por rama porque el empleador que llegue a acuerdo con sus trabajadores puede firmar el contrato colectivo con el sindicato interempresa y excluirse de la negociación conjunta.

En el caso de la negociación colectiva para los sindicatos eventuales o transitorios, la propuesta le deja al empleador la facultad de definir el momento de la negociación. Es decir, se toman resguardos para que en aquellos momentos productivos críticos, no existan posibilidades de huelgas u otras formas de presión de los trabajadores durante la negociación. Además se plantea negociar tarifados mínimos, por faena o tarea, dejando un amplio margen para que sea el mercado el que defina los niveles reales de las remuneraciones.

Respecto a mejorar los mecanismos y la calidad de la información entre los sindicatos y los empleadores, la norma propuesta apunta a reconocer el valor que tiene el flujo de información en el mundo contemporáneo. De esta manera compartir la información relevante durante una negociación pareciera ser una medida del todo coherente con una situación de modernidad. Significaría, entre otras cosas, poder avalar con mayor solidez los argumentos en pro o en contra de las demandas sindicales y las ofertas empresariales.

La transparencia en el marco de las negociaciones permitiría despejar las desconfianzas mutuas y actuar sobre un marco de realidad. Por ejemplo, disminuir la práctica del "tejo pasado", minimizar las demandas excesivas por parte de los trabajadores y también comprometerse con metas para subsanar aquellos puntos débiles de la gestión.



El proyecto resguarda la confidencialidad de la información por dos vías: deja al empleador la facultad de definir qué información considera confidencial y sanciona al dirigente sindical o al trabajador que haga mal uso de la información disponible.

Las posturas sindicales

Las aprensiones sindicales se mueven en la perspectiva de considerar el proyecto positivo pero insuficiente, justamente por los resguardos que contiene para que la ampliación de derechos no se traduzca en situaciones de inestabilidad o rigideces que perturbarían el buen funcionamiento de las empresas. Así, por ejemplo, en el documento que contiene las indicaciones al proyecto, la dirigencia sindical manifiesta que "la Central Unitaria de Trabajadores hizo pública su opinión en cuanto a manifestar que el proyecto gubernamental constituía un paso adelante y que reconocía el esfuerzo del gobierno por avanzar en estos temas, pero a la vez claramente señaló la insuficiencia del mismo, en el sentido que contenía materias que no compartía, y por otro lado, que observaba la ausencia de temas fundamentales como la obligatoriedad de la negociación supraempresa, el piso de la negociación colectiva, la prohibición de reemplazantes antes y durante la huelga, el reintegro del trabajador en caso de despido injustificado, la prohibición de despido masivo de trabajadores"⁽⁹⁾.

Si se analiza con calma y seriedad el proyecto enviado por el Ejecutivo, que ya ha cumplido una serie de trámites legislativos,⁽¹⁰⁾ no podría concluirse que éste "atenta contra las bases mismas del orden

(10) El proyecto cumplió en Enero de 1996 el Primer Trámite Constitucional y fue despachado con varias modificaciones por la Cámara de Diputados. Se encuentra en su Segundo Trámite en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado. Sobre las modificaciones incluidas en la Cámara ver, Bitácora Legislativa N° 177, Programa de Apoyo Legislativo, Santiago 15 al 19 de Enero de 1996.

(9) Ver Central Unitaria de Trabajadores, Mensaje de las Indicaciones de la CUT al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materias de negociación colectiva y otras. Santiago, Abril de 1995

social y económico del país y sea una amenaza a la propiedad privada”, como se ha llegado a sostener en el acalorado debate político.

Tampoco se podría afirmar que es una modificación secundaria y cosmética en la que todo queda igual, como lo sugiere el débil apoyo que el proyecto ha obtenido por parte de los trabajadores. De hecho, el proyecto propone ampliar las negociaciones colectivas a sectores que hoy están excluidos, también se preocupa del tema de la información y la participación y en general abre de manera clara un desafío para una acción sindical renovada. Además, debe destacarse que en la Cámara fueron incorporadas algunas de las indicaciones de la CUT. Desafortunadamente, no se ha llegado a acuerdos políticos con la derecha en ninguna de estas materias, lo que hace prever la creación de una Comisión Mixta de la Cámara y el Senado en caso de que éste último rechace la idea de legislar.

El pasado como punto de referencia de los actores

Dicho esquemáticamente, se podría afirmar que el debate público sobre lo laboral ha estado oscurecido por la reiterada referencia al pasado que tienen los actores para mirar, evaluar y en definitiva medir su posición en la situación actual. Aún cuando hay cambios de orden económico y estructural, así como también en el ámbito de lo político, social y cultural, los actores sociales reaccionan ante estos desafíos de manera defensiva, tomando como referencia el pasado democrático previo a 1973 en el caso de los trabajadores y el régimen militar en el caso de los empresarios. Ninguna de las partes examina sus ventajas y debilidades en la situación actual.

Por cierto, tanto el actor sindical como empresarial han sufrido diversos cambios no sólo de protagonismo y visibilidad en la escena social y política, sino también en el punto de vista desde dónde miran y son mirados por la sociedad. La imagen de un empresariado exitoso y fuerte y de un sindicalismo débil y marginado, puede llegar a ser sólo un espejismo si se constata que la modernidad de las empresas es al menos incompleta al analizar el tratamiento de los recursos humanos que mayoritariamente se realiza en ellas; mientras que, por otra parte, la debilidad sindical es política, pero no corporativa, si se constata que el sindicalismo ha logrado crecer, mantenerse y sustentarse en un escenario de cambios de índole política, estructural y cultural.

¿ Crisis sindical o profecía autocumplida ?

En el caso del actor sindical, cuando en el discurso público se habla de crisis, es probable que se esté aludiendo a una pérdida de centralidad del sindicalismo, en su condición de actor sociopolítico. Efectivamente, durante la vigencia de una matriz de constitución político-céntrica ⁽¹¹⁾ el sindicalismo chileno cumplía un rol particularmente visible, porque los partidos necesitaban una base de apoyo a sus políticas, ya que se sustentaban en el principio de la "representación" de los conglomerados sociales.

El concepto de matriz sociopolítica alude a una forma histórica de articulación entre la sociedad civil, el sistema político y el Estado que en el caso chileno hasta antes de 1973 se caracterizaba por una imbricación de lo social y lo político, en la cual las fronteras y roles de partidos y sindicatos se hacían difusas. Para efectos de analizar el fenómeno sindical

(11) Sobre el concepto de matriz sociopolítica, ver M.A. Garretón y M. Espinosa "Tendencias de cambio en la matriz sociopolítica: una aproximación empírica". Informe final proyecto FONDECYT 93-282



podría decirse que los partidos, particularmente los de la izquierda, presionaban al Estado para la intermediación de las demandas sociales de los trabajadores. Por otra parte, los empresarios tenían sus propios canales políticos de intermediación partidaria. La característica de este modo de relacionamiento era una hiperpolitización y una centralidad del Estado y del sistema político en el ordenamiento de la vida económica y social. Esta matriz de constitución, que estuvo vigente hasta 1973, entró en profundos procesos de desarticulación bajo el régimen militar, uno de cuyos efectos es el distanciamiento (o funcionamiento autónomo) de las esferas de lo social y lo político. Esto ha llevado en la coyuntura de reinstalación democrática a una pérdida de centralidad política del actor sindical, que en la matriz anterior era conducido por la lógica político partidista y que hoy, en cambio, necesita un desarrollo autónomo de su acción colectiva; independientemente de que como movimiento social pueda adherir a un proyecto político, por ejemplo, a la estabilización de la democracia por la que ha optado el movimiento sindical.

Sin entrar en la discusión sobre el papel de "correa de transmisión" de las políticas partidistas que se le asigna a los sindicatos en relación a los partidos en el esquema político previo al 73 (cuestión que excede los objetivos del presente trabajo), nos interesa destacar un sólo hecho que marca una importante diferencia en la situación actual respecto del pasado: ni los partidos ni los sindicatos se conciben a sí mismos como partes de una misma entidad (la idea preexistente del brazo político y el brazo obrero de un mismo proyecto político que tenían por ejemplo, los partidos de izquierda en el pasado), sino que representan actores políticos y actores sociales que se mueven en sus roles específicos, en sus áreas de acción propias y en sus proyectos y lógicas, que no son ni tienen por qué ser necesariamente coincidentes. Es posible, y en los hechos de la política contingente eso es particularmente visible, que la lógica del movimiento social sea por naturaleza reivindicativa, en tanto que la

lógica política del gobierno tiene una perspectiva de políticas de Estado que no responde a los intereses particulares de los actores. Hoy en día todos los partidos, incluyendo aquellos que reclamaban una representación de los sectores populares, se mueven más en la lógica de administración de lo político y privilegian el rol de liderazgo de corrientes de opinión. De allí que haya surgido el concepto de representar "sensibilidades" antes que clases sociales.

La lucha democrática que desarrolló el sindicalismo bajo el régimen militar, extendió su centralidad política en una situación de autonomía relativa al constituirse en un referente visible de movilizaciones, lucha por los derechos humanos y presencia como actor independiente de los partidos que estaban prohibidos y cuya reconstitución en la vida pública recién se hizo visible durante la campaña por el plebiscito de 1988. El punto central consiste en cómo el sindicalismo de los noventa obtiene ventajas en esta nueva posición, en vez de entender el distanciamiento como una pérdida o debilidad.

Para expresarlo de otra manera, se ha producido un traslado desde la arena política a la arena social para el desarrollo y realización de la acción colectiva y es allí donde el sindicalismo tiene que fortalecer su desarrollo, porque la empresa se constituye en el espacio natural para desplegar sus acciones reivindicativas. Esto significa que su rol corporativo pasa a ser fundamental porque sus demandas básicas (salario, estabilidad del empleo y condiciones de trabajo) no se van a negociar exclusiva o preponderantemente en el sistema político, como era en el pasado previo a 1973, sino que se van a tener que negociar crecientemente al interior de cada empresa.

Los hechos muestran que quizás el último acto netamente político que cumplió el sindicalismo, fue la firma del Acuerdo Marco Tripartito a inicios del gobierno de reinstalación democrática. De allí en adelante,

la presencia política del actor sindical se ha diluido en diálogos frustrados y rupturas con el actor empresarial y el gobierno, en una posición de desgaste en que las acusaciones mutuas y la baja autoestima del actor sindical generan una impresión de crisis terminal en la opinión pública; la que no está avalada por fracasos netamente reivindicativos y de la dinámica propia sindical, sino por aparentes fracasos políticos del liderazgo sindical.

La causa principal de esta debilidad es la inadecuación del sindicalismo a su nueva posición de autonomía. Ha estado esperando, y así lo reflejan las declaraciones de sus líderes más visibles, que el gobierno se alinee con sus posturas específicas y no ha usado su poder de convocatoria para entenderse "vis a vis", por ejemplo, con los mismos partidos de la Concertación, con el gobierno, con los empresarios o con la oposición. Es probable que si hubiera establecido un programa de diálogos bi o tripartitos por su propia iniciativa, no se habrían producido los desencuentros que ha tenido en los últimos dos años con los otros actores. En otras palabras, ha actuado básicamente de manera reactiva, sin utilizar el valor de su legitimidad histórica para confeccionar una agenda a la cual difícilmente se habrían podido restar los otros actores.

El discurso empresarial también contribuye a esta idea de debilitamiento sindical, ya que al calor del debate sobre las reformas laborales ha llegado a declarar la obsolescencia del sindicalismo, en un claro retroceso de las tendencias más políticas que mostró el liderazgo empresarial en la coyuntura de reinstalación democrática. De hecho, las reformas laborales aprobadas en 1991 llegaron a ser calificadas por el Presidente de la Corporación de la Producción y el Comercio de aquel entonces, Manuel Feliú, como acuerdos de trascendencia histórica, que se dieron en el contexto del Acuerdo Marco Tripartito firmado por los actores sociales y el gobierno.

Los representantes empresariales más visibles en la actualidad, particularmente aquellos de los gremios más grandes e influentes como la Corporación de la Producción y el Comercio y la Sociedad de Fomento Fabril, no han medido en toda su importancia el rol pacificador que cumplió el sindicalismo en la primera etapa de reinstalación democrática y el hecho, avalado por el clima de ausencia de conflictos, que el mejor aliado que han tenido para la estabilidad de sus negocios, es un sindicalismo dialogante, moderado y paciente que ha conducido a sus bases con cautela y responsabilidad democrática, para dar tiempo a un reacomodo de las fuerzas sociales en la coyuntura de recuperación de la democracia. En este sentido se podría afirmar que los avances logrados para una gobernabilidad democrática, que incluyen un reconocimiento de la legitimidad de otros actores e intereses en el juego democrático, se han visto frustrados por una actitud intransigente de los actores sociales, tanto empresarios como trabajadores. Esta intransigencia ha mermado la capacidad de negociación y los niveles de tolerancia necesarios para encontrar acuerdos en las materias sobre las que discrepan.

También contribuyen a la imagen de crisis y debilitamiento sindical los actores políticos, gobierno, partidos y Parlamento; quienes en aras de la gobernabilidad eficaz han potenciado el rol político del actor empresarial, que en contraste con el sindicalismo aparece con mayor presencia, con más interacciones en el ámbito político, mejores instancias de consulta, alcanzando mayores grados de consenso y en definitiva objeto de atención y de políticas específicas que reconocen su gravitación en el modelo de crecimiento y su contribución al desarrollo. Evidentemente, esta imagen refleja que para los actores políticos el eslabón más débil respecto a la gobernabilidad democrática fueron los empresarios, y no los trabajadores y su liderazgo sindical. Entre éstos y el gobierno de la Concertación existiría un pacto de gobernabilidad tácito al compartir el proyecto democrático, expresado en la mayoría política que representa la Concertación y sus dos gobiernos recientes.

De esta manera y para concluir el argumento sobre el peso del pasado en la conducta actual de los actores, sería necesario un esfuerzo de racionalidad democrática o simplemente una necesaria espera de que maduren las condiciones, para que el actor sindical mida su presencia, sus fuerzas y potencialidades en un nuevo contexto, fortaleciendo su autonomía, trasladando el centro de gravitación en la acción sindical al interior de las empresas y gestando una fuerza social capaz de reemplazar su anterior fuerza política por una capacidad de negociación diversificada en la base, para desde allí recuperar la gravitación política que legítimamente debe tener el sindicalismo en una sociedad democrática.

Por otra parte, sería interesante que los empresarios pudieran integrar en sus reflexiones y análisis actuales la idea que las condiciones de todo orden (políticas, económicas, e inclusive productivas) que tuvieron bajo el autoritarismo son irrepetibles. Esto no sólo por cuestiones de voluntad política de las autoridades de gobierno, sino también y de manera muy particular por las exigencias del propio modelo de crecimiento que necesitará de manera creciente el concurso de los trabajadores para mejorar la calidad y la productividad, desafíos que no pueden lograrse si no se eleva la calidad de las relaciones laborales.

El gobierno, a su vez, tendría que perseverar en sus esfuerzos para potenciar las iniciativas tendientes al reconocimiento de que el trabajo, los trabajadores y sus sindicatos tienen una centralidad que no se mide solamente por sus actos políticos, sino también por un proceso de desarrollo interno del movimiento sindical que necesita un reconocimiento de su gravitación en las definiciones del modelo de desarrollo y del régimen democrático. Para el gobierno, el mayor desafío es restituir las condiciones de diálogo tripartito. La falta de reconocimiento por parte de los empresarios, del gobierno e inclusive de los partidos políticos, podría conducir al movimiento sindical a

posturas confrontacionales sobre la base de una acumulación de fuerza fáctica. Indudablemente esto podría llegar a romper el equilibrio, la estabilidad y los consensos nacionales que son necesarios para construir un país democrático y desarrollado, meta a la que aspira, por lo demás, la gran mayoría de los chilenos.

El papel del Estado y las políticas públicas hacia lo sindical

No cabe duda que una de las transformaciones más importantes incorporada al nuevo esquema de relaciones entre la sociedad y el Estado, es la transición desde un esquema de relaciones laborales tri-partito a uno bi-partito entre los actores sociales con la prescindencia del Estado. Sin embargo, como en todo momento de cambio en que se desarticulan relaciones preestablecidas, hay una etapa en la que se generan vacíos mientras no se consoliden nuevas formas de relacionamiento entre las partes: eso justamente acontece en el actual esquema de relaciones laborales. El sindicalismo necesita un período de ajuste para consolidar su presencia, tener un mayor poder de negociación de sus demandas y planteamientos y ejercer con plenos derechos su gravitación en la toma de decisiones sobre el modelo de desarrollo económico y político del país.

El Estado, aparte de su rol de impulsar regulaciones laborales que cautelen la racionalidad económica, también debe generar un marco de equidad para los actores. En este sentido, el Estado regido por un proyecto democrático de convivencia tiene la responsabilidad de perfeccionar los mecanismos de una democracia completa. La participación ciudadana en el ámbito de lo laboral es la existencia de organizaciones sociales representativas de los empresarios y los trabajadores, además de mecanismos institucionales y políticos que

permitan el diálogo, el disenso, la negociación y los consensos. La sociedad civil es heterogénea y tiene intereses particulares que no pueden ser homogeneizados por la simple ausencia de una o todas las partes. Para el futuro del país no sería conveniente reemplazar la politización de lo social que existía en el pasado, por la economización de la sociedad en el presente. La crítica al sobredimensionamiento del Estado en la matriz anterior no debería dar lugar a una subordinación de lo social exclusivamente al mercado o a la lógica económica. En ambos casos, la sociedad y sus actores desaparecerían y con ello se pondría en riesgo la calidad y eficacia de la democracia.

El régimen democrático supone una sociedad civil desarrollada, con voz y voto y con capacidades de negociación autónomas. Para ello, el Estado tiene que asegurar condiciones en que este desarrollo sea posible. Ello exige cautelar los derechos vía perfeccionar la legislación laboral y su cumplimiento; promover la legitimidad de las contrapartes sociales; proveer los espacios de negociación y finalmente, pero no menos importante, adoptar políticas públicas de fortalecimiento de los actores sociales.

En este contexto deben entenderse los esfuerzos desplegados por los dos gobiernos de la Concertación que se orientan a perfeccionar la legislación laboral, las iniciativas de Concertación Social a nivel tripartito y los canales de interlocución desplegados tanto hacia los trabajadores como hacia los empresarios. Nuevas iniciativas podrían apuntar a mejorar la institucionalidad participativa, estableciendo canales estables de consulta y participación de ambos actores en las materias que les competen: reformas laborales, política de salarios, empleo, capacitación, condiciones de trabajo, tratados de libre comercio, entre otras.

La experiencia internacional tiene buenos modelos de espacios institucionales de diálogo, por ejemplo los Consejos Económico Sociales de España que tienen una composición amplia de representantes empresariales y laborales o los mecanismos de negociación en Alemania y, en general, la institucionalidad laboral de los países de Europa; en los cuales el Estado, sin caer en intervencionismos, juega un rol de convocatoria a los agentes económicos, y más amplio aún, cuando se trata de materias específicas de otros actores sociales comprometidos en las políticas.



SEGUNDA PARTE: Los Desafíos Sindicales

*El presente estructural
¿un impedimento para el sindicalismo?*

A. Las nuevas tecnologías

Los análisis de diversos expertos internacionales indican que, para comprender económica y sociológicamente al mundo productivo de fines de siglo, es necesario considerar la revolución tecnológica y otros procesos de racionalización productiva y organizacional; por ejemplo, los encadenamientos y la externalización de partes y procesos, las modalidades de jornada parcial, la intermitencia de entrada y salida de la fuerza de trabajo secundaria, la subcontratación y el trabajo eventual, entre otros cambios en el modo de producir. Según este argumento, estos cambios llevarían a la disolución natural de la forma sindicato, porque en la sociedad post-industrial ya no se vuelven a repetir las condiciones que dieron origen al sindicalismo clásico: la concentración en grandes fábricas y la producción masiva, con procesos estandarizados y homogéneos. Incluso en las imágenes del futuro se vaticina que antes del tercer milenio, es dable imaginar a los trabajadores especializados conectados en redes computacionales manejadas desde sus hogares, premunidos de computadores personales, con equipamientos multimedia y cascos de realidad virtual, sin contacto con sus pares, excepto por las redes de conversación electrónica.

En este marco de análisis no menos importantes son los cambios culturales que operan en el sujeto "trabajador" que vive por circunstancias del cambio de época procesos de individuación que lo separan de la acción colectiva; la que a su vez sería un proceso social



innecesario para lograr las metas individuales, que reemplazan a las metas sociales que se proponía la sociedad industrial. Esta conclusión que resultaría verosímil, si lo que proyectan las tendencias del cambio tecnológico y organizacional fueran efectivamente así.

La pregunta que ronda al sindicalismo mundial y también al chileno, es qué profundidad y extensión tienen estos procesos en el contexto de cada nación y qué tan extinguidos están los sindicatos y la acción colectiva en este nuevo orden económico. Los acontecimientos del mundo real parecieran dejar esta pregunta en una hipótesis de futuro. Si se piensa por ejemplo, que en Chile aún existen empresas en las que las condiciones de trabajo y calidad de las relaciones laborales están bastante distantes de esa apología tecnológica del futuro, o más aún, cuando se ve en el otro extremo del mundo un país como Francia, que estaría supuestamente más cerca de esta revolución tecnológica, paralizado durante más de veinte días para proteger derechos adquiridos,⁽¹²⁾ entonces la pregunta por la necesidad de formas de organización del mundo del trabajo echa por tierra la tesis de la obsolescencia del sindicalismo. Por el contrario, ante la creciente atomización y diversificación de las formas de producir, la necesidad de mecanismos sociales de integración, una de cuyas manifestaciones es el sindicalismo, resulta ser una forma necesaria de organización social y de adaptación a los cambios.

(12) Nos referimos a las movilizaciones que paralizaron a Francia a fines de 1995, con motivo de los anuncios de ajuste realizados por el gobierno del Presidente Jacques Chirac.

B. El otro modo de producir

No pueden obviarse en el análisis del sindicalismo actual los impedimentos reales a los que está sometido el proceso de sindicalización en Chile y que no devienen tanto de limitaciones legales, aunque éstas influyen en alguna medida, sino más bien de la diversificación y/o segmentación productiva. Algunas manifestaciones de este fenómeno son la externalización de procesos con la subcontratación de partes o procesos completos fuera de la empresa matriz, la existencia creciente de una masa flotante de trabajadores "free lance" (por ejemplo, los comisionistas de tarjetas de crédito y otros vendedores o promotores de productos o servicios), el aumento del número de trabajadores eventuales o de temporada, las jornadas parciales, el trabajo a domicilio, el trabajo por faenas determinadas y otras formas atípicas de contrato que han surgido en los últimos años, algunas de las cuales se han conceptualizado como formas de precarización del empleo ⁽¹³⁾.

Las ventajas para las empresas que han iniciado este camino de racionalización son evidentes. Se ahorran los costos previsionales, los costos de instalaciones, la mantención y reparación de maquinaria, el exceso de fuerza de trabajo cuando hay fluctuaciones estacionales o de mercado y costos en insumos energéticos; en suma, la mayor parte de las responsabilidades empresariales que derivan de los contratos típicos de una fuerza de trabajo estable. También se puede argumentar que este proceso es una necesidad ineludible de adaptación de las empresas en el marco de economías competitivas y que las formas atípicas de empleo permiten el ingreso al mercado de trabajo a segmentos estructuralmente más vulnerables como las mujeres, los jóvenes o los desempleados crónicos. El punto central frente a estas tendencias de flexibilización

(13) Si bien en términos estrictos no toda contratación atípica da lugar a una situación de precaridad, en muchos casos la precaridad se esconde bajo formas atípicas de contratación. Esto es particularmente visible en aquellas modalidades de trabajo eventual en empresas de contratistas.

del empleo no es impedir su ocurrencia; sino por el contrario, en la medida que sea posible generar una equiparación de condiciones salariales, previsionales y de seguridad e higiene en el trabajo similares al empleo típico. En los países europeos se están ensayando y discutiendo alternativas respecto a la flexibilidad numérica; entre otras, un fomento a las jornadas parciales, la subcontratación de terceros, el trabajo en los hogares, fórmulas que no necesariamente implican una precariedad del empleo, sino arreglos más racionales del factor trabajo. Por otra parte, parece lógico pensar que el dilema de la estabilidad versus la flexibilidad tiene un límite natural que está dado por la "excepcionalidad" de las circunstancias. Así, para un conjunto de países europeos los empleados temporales en promedio representan aproximadamente el 12.2 % de los trabajadores en relación de dependencia y los de tiempo parcial constituyen el 18.14 %.⁽¹⁴⁾

Ni para las empresas, ni para los trabajadores lo atípico debería constituir la primera alternativa, sino una opción que se justifica por circunstancias de adaptación tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores. También en las experiencias internacionales se advierte que, mirado este proceso en el largo plazo, es posible que aparezcan algunas disfuncionalidades, particularmente las que derivan de las mayores exigencias de calidad y productividad.

En medio de esta fluidez y movilización del mercado de trabajo, cuyas ventajas económicas y empresariales se han descrito anteriormente, será posible avizorar comportamientos sociológicos del sujeto trabajador también fluidos como resultado de la inestabilidad permanente del

(14) Datos para 9 países (Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Holanda, Suecia, Italia y Gran Bretaña). Fuente Eurostat, tomado de Ulrich Walwei. Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: experiencias internacionales y opciones, Fundación Friedrich Ebert.

empleo. Es posible imaginar un descompromiso del trabajador con las tareas asignadas y una pérdida de la experiencia adquirida, toda vez, que si transita de una empresa a otra, pasaría en aprendizaje y adaptación permanentes. También un aumento potencial de su capacidad de abandonar el empleo voluntariamente, porque ya no sería necesario cuidar el puesto de trabajo y, por ende, el cumplimiento eficaz de sus tareas sería cada vez menos una autoexigencia, como es en el caso de un trabajador estable. En este contexto y con una situación de bajas tasas de desempleo, la competencia por la fuerza de trabajo podría transformarse en una lucha encarnizada.

Por otra parte, el empleo precario somete a tensiones a los trabajadores, que en algunos casos aceptan condiciones inhumanas ante la necesidad de obtener los ingresos indispensables para la sobrevivencia. Tal es el caso, por ejemplo, de la intensificación voluntaria de la jornada en el trabajo a domicilio o las graves falencias en la seguridad del trabajo de los eventuales o cuadrillas de trabajo subcontratado. No debe olvidarse que entre estos trabajadores la tasa de accidentabilidad supera con creces la tasa de los trabajadores estables ⁽¹⁵⁾. Desde este punto de vista el desafío ante la precaridad es tanto económico como ético, referido a derechos humanos básicos que obligan a que los empleos se muevan dentro de los umbrales de la seguridad de la sobrevivencia física.

El dilema fundamental al que estamos enfrentados como país es el de encontrar fórmulas de flexibilidad en el empleo que concilien la adaptación a los flujos de mercado, afectando lo menos posible a las personas que dependen de un trabajo para su existencia. Las fórmulas

(15) La tasa de accidentabilidad promedio en 1993 fue de 13 trabajadores al año en aquellas empresas de más de 100 trabajadores. Esta se elevó al 24 % entre las empresas pequeñas donde priman las relaciones precarias. Lo mismo sucede en aquellos sectores de concentración del empleo temporal o subcontratado. Por ejemplo, en la minería la tasa para las empresas de más de 100 trabajadores fue de 12 %, en tanto para las de menos de 5 ocupados fue de 26%. En la Construcción la diferencia fue de 17 % al 29%. Ver, Magdalena Echeverría, Mejores Condiciones de Trabajo: un desafío actual en TEMAS LABORALES N°2, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Enero de 1996.

pueden ser múltiples y no necesariamente recaer exclusivamente sobre las empresas, pero no puede obviarse el hecho que a éstas les cabe una responsabilidad importante, en la medida que el sector privado ha pasado a tener un rol importantísimo en la asignación de recursos en el actual esquema económico, lo que conlleva también responsabilidades sociales que antes asumía el Estado.

En la década del 80 en Chile, frente a una abundancia de mano de obra (recuérdese que la cesantía en esos años estuvo muy por sobre los estándares históricos), la posibilidad de contar con un gran contingente de fuerza de trabajo disponible de trabajadores experimentados (que habían sido expulsados por la recesión) permitía un proceso de reclutamiento rápido y fácil. No sucede lo mismo a mediados de los noventa. La fuerza de trabajo disponible es más abundante entre los que no tienen experiencia (el desempleo juvenil y femenino, por ejemplo, es considerablemente superior el desempleo de las otras categorías de trabajadores), lo que transforma el mercado de trabajo en un mercado segmentado, con nichos de gran escasez y otros que constituyen la masa flotante que oscila entre el subempleo, el trabajo eventual, el "cuentapropismo" y otras formas de subsistencia que han sido desarrolladas históricamente en las sociedades dualizadas por condiciones de exclusión.

En la década de los noventa, la introducción efectiva de innovaciones tecnológicas en algunos segmentos productivos, particularmente en aquellos orientados a la exportación, y la necesidad de contar con trabajadores calificados y experimentados en estas nuevas tecnologías introducen variables diferentes en el tema de la calidad y estabilidad del empleo. En este contexto, el sindicalismo necesita adecuar sus estrategias de acción anticipando un proceso que puede acelerarse con el ingreso del país a los tratados de libre comercio o simplemente por la expansión de la economía, que los análisis económicos presentan como un proceso estable y duradero.

C. Jóvenes y mujeres, culturas etarias y de género ¿un impedimento para el sindicalismo?

Otra condición nueva, que de alguna manera va asociada a los cambios organizacionales, (particularmente a los contratos llamados atípicos tales como trabajo eventual, tiempo parcial, trabajo a domicilio y otras formas de subcontratación) es la composición de este mercado periférico mayoritariamente por mujeres y jóvenes ⁽¹⁶⁾. En los análisis recientes sobre lo laboral, a menudo se mencionan estas características como un elemento que incide de manera directa en las tasas de sindicalización, porque entre las mujeres y los jóvenes las prácticas culturales de sindicalización son menores que en la fuerza de trabajo adulta y masculina. De hecho, el sindicato es un ámbito masculinizado tanto por la composición de sus afiliados como por la preeminencia masculina y adulta entre su dirigencia. Como se verá en la tercera parte de este trabajo, también en el caso chileno el sindicalismo presenta estas características.

Sin embargo, sostener que este es un rasgo que se presenta con una gran regularidad, no significa que es natural e inmodificable. Plantearse en estos términos significaría una postura de determinismo cultural tan nociva como cualquier postura determinística unidireccional. Tampoco es una cuestión de fácil resolución o que dependa exclusivamente de la voluntad de los actores. Hay condicionantes objetivas que amplifican las dificultades de la sindicalización femenina y juvenil, entre otras, la precariedad del empleo, las exigencias de la vida familiar en el caso de las mujeres y la vulnerabilidad del empleo joven.

(16) Ver tasas de desempleo según sexo y edad en Encuesta de Empleo, INE

Frente a estas realidades, un desafío mayor del sindicalismo es permeabilizar su estructura, readecuar sus políticas y facilitar la incorporación mayor de estos segmentos, al menos en una relación de mayor proporcionalidad con su participación en la fuerza de trabajo. El sindicalismo chileno ha sido lento en reaccionar frente a estas readecuaciones. De hecho la problemática de género ha tenido una lenta introducción como tema sindical, asociándose más con una cuestión particular de grupos de interés específico -es decir un "tema de mujeres" activado generalmente por mujeres- que como una problemática de trabajo de incidencia real en el conjunto de los trabajadores y la sociedad. Esta tendencia, por lo demás, no es exclusiva del sindicalismo. También ha sucedido en el ámbito de la política, la educación, la ciencia y cualquier otra actividad en que el género, o en algunos casos la condición juvenil, son variables de discriminación. En este sentido el reto para el sindicalismo es doble: no sólo tendría que implementar políticas novedosas hacia las mujeres y los jóvenes para facilitar su incorporación sindical, sino a la vez, entregar una señal de liderazgo en estos temas hacia el conjunto de la sociedad.

*Estrategias sindicales en un escenario de cambio
Desde posturas defensivas hacia un liderazgo por los cambios*

La estrategia sindical, no sólo en Chile sino también en otros países, ha sido la lucha por asegurar niveles de protección en la legislación laboral. El caso chileno es paradigmático en este punto, concentrando grandes energías del liderazgo sindical hacia este objetivo. En otros países, como Brasil, un importante número de derechos laborales fueron incorporados a la Constitución como una medida preventiva a la desregulación que se avizoraba en otras experiencias latinoamericanas. Lo mismo sucedió en Paraguay durante el proceso de democratización ⁽¹⁷⁾.

(17) Ver, Selección de lecturas a cargo de Oscar Ermida Uriarte en: Curso Introductorio de Relaciones Laborales Nº 4 Fondo de Cultura Universitaria.

Por otra parte, los planteamientos proclives a flexibilizar las normas de contratación se han ido extendiendo hacia una postura mucho más radical, en la que prácticamente se pone en cuestión todo el andamiaje del Derecho Laboral. Así, por flexibilizar se ha entendido desregular al máximo, para permitir que sea exclusivamente el mercado el que defina las cuestiones centrales de las relaciones de trabajo. Esta postura niega, de alguna manera, la concepción de la existencia de derechos laborales que ha estado en la base del desarrollo legislativo nacional y normativo internacional desde la creación de la OIT. La negación del derecho ha dado paso también a una postura radical de protección al derecho y ni una ni otra alternativa permite a los actores abrir un nuevo campo de conversaciones, en el que podrían encontrarse mayores consensos acerca de qué y cómo es necesario proteger.

• A. La calificación del empleo: una defensa eficaz

El punto central es que si bien la protección legislativa puede ayudar, la mejor defensa del empleo en este cuadro de cambios inexorables va a ser progresivamente, la adquisición de mayores y más adecuados niveles de calificación frente a las exigencias productivas. Es decir, la implementación de una "barrera natural" a la posibilidad de contar con una mano de obra "desechable". Un trabajador cada vez más calificado frente a las exigencias particulares de las empresas -más aún si se piensa que habrá un desarrollo constante de nuevas tecnologías-, no podrá ser reemplazado fácilmente y, por ello, los empleadores tendrán que encontrar otros mecanismos para asumir las fluctuaciones temporales de mercados, los aumentos de los costos de producción u otras variables asociadas a la necesidad de flexibilidad. En ese marco el empleador deberá inventar estrategias distintas al recurso más fácil que tiene en la actualidad, cual es prescindir de la fuerza de trabajo ante cualquier fluctuación de su posición en el mercado.

•



El proyecto de ley que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo es una respuesta al desafío de adecuar la calificación a las exigencias productivas del mundo de hoy. Es un hecho conocido, y diversos diagnósticos así lo confirman, que la exención tributaria del 1% de los salarios imponibles, cuando es usado para capacitación, es un subsidio subutilizado por las empresas y su eficacia se ve disminuida por diferentes factores que el proyecto en curso intenta modificar.

Una estrategia de protección del empleo por la vía de adecuar la capacitación a las necesidades productivas de las empresas, necesita como complemento considerar la vulnerabilidad del mercado de trabajo paralelo; es decir, el trabajo eventual, a domicilio y las otras formas atípicas que se han generalizado. Esto le presenta al sindicalismo también desafíos nuevos, porque le significa hacerse cargo de sectores de trabajadores que no están necesariamente en sus filas bajo la modalidad de sindicatos de empresas (que son, por lo demás, la forma más extendida y mayoritaria de sindicalización), pero para quienes existen aún en la precariedad de la legislación actual algunos mecanismos: los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y los sindicatos independientes que podrían amparar a estos trabajadores con una adecuada estrategia de crecimiento sindical.

La evidencia muestra que aún para los trabajadores transitorios (por ejemplo, los temporeros de la fruta) la calificación y la experiencia son la mejor manera de proteger inclusive este trabajo estacional, transformándose en trabajadores transitorios-permanentes, es decir; que vuelven a ser contratados si su desempeño ha sido satisfactorio justamente porque han desarrollado habilidades o utilizan destrezas adquiridas por un tipo de socialización, como es el caso de las mujeres que tienen una mejor manipulación en tareas delicadas. En esta perspectiva, adoptar iniciativas relevantes de calificación incluso podría ser una forma de defensa del empleo para trabajadores que, en la legislación actual, están impedidos de negociar colectivamente y que laboran bajo modalidades atípicas de contratación.



La necesidad de mejorar la calificación de la fuerza de trabajo mediante una capacitación coherente y programada debería ser una materia de consenso nacional. ¿Quién podría discutir las ventajas que tendría para el país, para las empresas, para los trabajadores, para los jóvenes y las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, para los niños que inician su formación en miras a llegar a ser los trabajadores del siglo XXI, una inversión sustantiva e inteligente en la calificación de la fuerza de trabajo?

Evidentemente, ésta es una materia que excede los intereses particulares de los sindicatos, de las empresas o de cualquier actor social en particular. Esta es una materia de Estado, en la que éste debería no sólo plantear un proyecto de ley de mejoramiento de las condiciones actuales - aunque éste es un paso que el sindicalismo no debe menospreciar en su radical importancia-, sino sobre todo implementar una política nacional de largo plazo que incluya las posibilidades del mercado de la capacitación, regulado por la oferta y la demanda, pero que a la vez sea capaz de anticipar las exigencias para el trabajador del mañana.

Obviamente, una tarea de esta envergadura puede amilanar por su magnitud a los actores actuales, pero no sería una mala idea colocar en el centro del debate nacional este desafío, junto al de las metas para terminar con la pobreza. En el sentido común de cada chileno existe el más grande convencimiento de que la educación (de la cual la calificación específica debe constituir parte de un continuo) es y seguirá siendo la mejor manera de superar una situación económica y social desmedrada.

B. Modernización programada y participativa

En Chile, pocas son las empresas que hacen uso de las tecnologías modernas de gestión de los recursos humanos. En los hechos, la inversión en recursos humanos y la incorporación de innovaciones en este campo, es la última prioridad en los procesos de modernización productiva que

se están verificando en el país. Algunas técnicas avanzadas de gestión ampliamente usadas en el mundo desarrollado, como son, la planificación estratégica, la calidad total, estudios de clima organizacional, la formación de equipos y sistemas de liderazgo transformacional, los estudios de evaluación de cargos y desempeño, entre otros; son en nuestro país prácticas de elite asociadas a la gran empresa, especialmente a las empresas transnacionales.

En la medida en que muchas empresas iniciaran este tipo moderno de gestión, en el que se definen las metas, se planifican los recursos humanos y materiales para alcanzarlas, se generan indicadores de cumplimiento en relación a esas metas, se anticipan los obstáculos y debilidades de la empresa y se analizan las variables del entorno y la competencia, será también posible "adelantarse" analíticamente a las necesidades de expansión (y eventualmente contracción) y calificación del empleo. Si, más aún, en esta planificación tomara parte el sindicato como un agente participativo y constituyente de la empresa, entonces se podría pensar en escenarios de adaptación pactados entre los trabajadores y los empleadores, en relación a esas mismas metas. De esta manera el éxito o el fracaso de la gestión estaría asociado a los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva y sería posible hacer diagnósticos anticipados de dónde está el eslabón débil de la gestión. Así, ante fluctuaciones de mercado, sería posible ensayar otras alternativas antes que despedir trabajadores: mejorar el marketing, diversificar productos, diferenciarse por aumento de la calidad y obviamente mejorar la productividad, si ésta está asociada a los salarios. (18)

(18) Por extensión este mismo argumento es aplicable a la modernización del Estado. Cualquier proceso de mejoramiento de la gestión en el sector público va a estar necesariamente ligado a la posibilidad de hacer planificación estratégica y, como componente de ésta, a la participación de las Asociaciones de Funcionarios en estas definiciones. Si no se hace este esfuerzo de participación, la modernización del Estado será resistida por los trabajadores generando obstáculos subsanables dentro del mismo proceso. Por otra parte, el propio Estado puede dar una señal al sector privado al adoptar modernas de operar ante la necesidad de racionalizar sus recursos.

Naturalmente, este tipo de gestión exigiría un cambio de actitudes culturales de los actores para el que probablemente no están preparados ni la mayoría de los empleadores ni los trabajadores, aún cuando existan en el país segmentos innovadores, con mayor apertura a los cambios (19). La modernización productiva en Chile ha sido caracterizada en diversos trabajos (20) como un proceso parcial (porque está radicada en un segmento de empresas) y desequilibrado, porque está asociado a una modernización tecnológica "dura" más ligada a recambio de máquinas y equipos antes que a innovación en procesos de gestión de los recursos humanos. De alguna manera se ha producido una priorización de factores de modernización más acordes con una era industrial (que se supone está quedando atrás) que con las nuevas condicionantes de la competitividad: diferenciación del producto, calidad y productividad.

En este sentido se podría decir que ha primado un productivismo con soluciones fáciles y ventajosas en apariencia, como son obtener más producción con la introducción de maquinarias, la intensificación del trabajo, la maximización del uso de instalaciones estableciendo turnos de noche y otras modificaciones, como la subcontratación desprotegida; pero sin considerar otro tipo de racionalizaciones, por ejemplo más y mejores medidas de seguridad, protección de las personas en el trabajo y una buena calidad de las relaciones laborales.

Un sólo dato puede ser ilustrativo de la ineficacia del productivismo y la disfuncionalidad de la ausencia de políticas de recursos humanos.

(19) Por ejemplo, los empresarios, en el discurso público, se manifiestan permanentemente en contra la posibilidad de compartir información relevante de la empresa con los trabajadores. Ello por el temor de que ésta sea usada como argumento en el alza de los salarios o en una intervención negativa en la gestión, lo que han llegado a calificar como un atentado contra la propiedad privada.

(20) Sobre las actitudes y percepciones de la modernización productiva en la PYME ver entre otros, M. Espinosa et. al. Trabajadores y empresarios frente a la modernización productiva, Sercotec, Santiago 1994.

En el año 1994 se perdieron 4.500.000 días hombre por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en tanto se perdieron sólo 229.428 días-hombre en huelgas legales. ⁽²¹⁾

En este sentido, y ante la lentitud para reaccionar de la mayoría del segmento empresarial, le correspondería al sindicalismo elevar su competencia en las modalidades de gestión de los recursos humanos, incluyendo todo lo que está ligado a las tecnologías de proceso como son las condiciones de seguridad. Si los sindicatos supieran sobre estas materias, podrían incluso llegar a convencer a los empleadores sobre mejores soluciones a los problemas de organización del trabajo y la productividad.

Este tipo de conocimiento es al que se refiere el concepto de tecnificar la acción sindical. Es posible que cuando los expertos laborales hablan de ello, los sindicalistas vean en estas propuestas una suerte de neutralización política, que les quitaría argumentos y debilitaría su acción reivindicativa. A veces, los empleadores tienden a entender que debería significar una mejor comprensión de sus argumentos económicos por parte del actor sindical, para negociar la remuneración al trabajo. La verdad es que independientemente de cuáles sean los argumentos de una negociación, la verdadera tecnificación de la acción sindical radica en un manejo del conocimiento sobre todos los factores que inciden sobre la condición de trabajo. Es allí donde se juega en última instancia la calidad del empleo y de la remuneración.

En esta perspectiva de formación, es importante que el actor sindical, tanto en el nivel descentralizado de los sindicatos de base y las organizaciones de mayor nivel, tales como Federaciones,

(21) Los datos de días-hombre por accidentes y enfermedades laborales han sido tomado de Magdalena Echeverría, *Mejores condiciones de trabajo...* op.cit. Los datos de días hombre perdidos por Huelgas, han sido tomados de la base de datos de la Dirección del Trabajo.

Confederaciones y Central Sindical, utilice los recursos de que dispone para una formación sindical acorde con las exigencias técnicas de las nuevas tecnologías. Ello en el entendido de que éstas no son reducibles a maquinarias y equipos sofisticados, sino también a políticas de recursos humanos de alta sofisticación, que los trabajadores deben conocer y hacer suyas a pesar de la resistencia o el desinterés empresarial. De la misma manera como la capacitación no ha sido un tema prioritario para todos los empleadores, una modernización integral no tecnocrática es actualmente un espacio para que el sindicalismo comience a ejercer un liderazgo que los otros actores no han tenido.

Una estrategia posible para el sindicalismo es negociar nuevos y más recursos para la capacitación sindical, en esta línea de calificación en gestión de recursos humanos que les permita a los sindicatos transitar autónomamente en este reciclaje. Estos conocimientos, sumados a las dinámicas propias y tradicionales para llevar adelante una buena negociación con los empleadores, tales como el conocimiento de la ley, la experiencia negociadora, el liderazgo real del sindicato sobre los asociados y otros, permitiría dotar al sindicalismo de un amplio campo de materias nuevas para concordar con los empleadores. Indudablemente que esta estrategia tendría sentido en la medida que las empresas tuvieran una buena disposición y apertura para entender que una gestión participativa es más eficiente que una gestión unilateral y segmentada, como lo demuestran las políticas de organización que se aplican en las empresas de punta a nivel nacional e internacional.

C. Productividad y salarios

En Chile, tanto los salarios como la productividad son bajos si se los compara con los de países desarrollados y con los de las economías emergentes del Sudeste Asiático. La posición relativa de Chile es superior a otros países latinoamericanos, si bien no lo es con respecto a todos, ni en todos los parámetros. El modelo de crecimiento en que estamos embarcados intenta llegar en plazos relativamente cortos a los niveles de los países desarrollados, o al menos de los países del Sudeste Asiático que a menudo se ponen como paradigma por su rápido crecimiento y éxito económico. Sin duda, esto le significa a la economía chilena retos de importante magnitud, cuales son aumentar la competitividad por la vía de incrementar la productividad de su economía, sin sacrificar los logros reales (y no menos los potenciales) en el empleo y los salarios.

Entre 1990 y 1994 en los establecimientos industriales chilenos, aumentaron simultáneamente el producto (6.6% anual), la ocupación (3.8 % anual), el producto por ocupado (2.7%) y los salarios reales (5.1%); es decir se verificó un aumento de la productividad sin disminuir el empleo, ni los salarios⁽²²⁾. No ocurrió lo mismo en otras economías como la Argentina, en donde la productividad aumentó a costa del empleo. La tendencia que se verifica en el caso chileno muestra que el argumento de que un aumento de salarios bajaría el nivel del empleo y elevaría los costos de producción a niveles insostenibles, no resulta efectivo. A pesar de mostrar este crecimiento en el nivel salarial, no puede olvidarse el hecho de que en Chile se partió de un nivel muy bajo y que los salarios mínimos reales urbanos en 1994 representaban el 91.9 % de los salarios reales de 1980.

(22) Ver. OIT, El desafío del empleo en América Latina y el Caribe, Lima, 1994



Esto significa que, a pesar de haber aumentado los salarios, en Chile éstos siguen siendo bajos y convendría rediscutir la incidencia de los costos laborales en la competitividad de la economía. El estudio de la OIT anteriormente citado presenta un cuadro comparativo de costos laborales para diferentes países, entre los que se cuentan Estados Unidos, Corea del Sur, Hong Kong y algunos países latinoamericanos. De acuerdo a estos datos el costo laboral por unidad de producto en Chile resulta ser el más bajo, igualable sólo al de Perú. En efecto, en Estados Unidos éstos representan el 45% del costo total; en Corea del Sur el 28%; en Argentina el 21%; en Brasil el 24%; en México el 20% y en Chile y Perú sólo el 19%. La distancia es aún mayor si se considera el costo laboral en dólares por hora. Este es de 16.10 dólares en Estados Unidos; 5.08 en Corea del Sur; 4.38 en Hong-Kong; 3.60 en Argentina; 2.79 en Brasil; 2.74 en Chile; 2.54 en México y 1.93 en Perú.⁽²³⁾

En el caso chileno existe un margen de aumento posible de los costos laborales (de los cuáles los costos salariales forman parte) que no dañaría la competitividad si al mismo tiempo aumentara la productividad. Hay que considerar que éste es el factor decisivo de la mayor competitividad de las economías de Estados Unidos y el Sudeste Asiático con respecto a América Latina, donde como se vió en las cifras anteriores los costos laborales son sensiblemente más altos. Para Chile el dilema empresarial no debería ser cómo mantener los salarios bajos, sino cómo aumentar la productividad media sin sacrificar el empleo, para mantener condiciones de competitividad.

En esta materia, los empresarios, los trabajadores y los gestores de políticas económicas tienen un amplio campo de conversaciones que permitirían desentramar la discusión sobre los salarios y el empleo, al menos en aquellos sectores económicos donde la productividad media es más alta. Si los aumentos de productividad estuvieran asociados a los

(23) Mediciones para el año 1990 (op. cit.).

salarios, éstos podrían ser no sólo el fruto de esa mayor productividad, sino a la vez y primordialmente el motor de la misma.

De la misma manera como se ha planteado con los temas examinados anteriormente, a saber, la calificación y la modernización participativa, al sindicalismo le corresponde asumir el tema de productividad como una preocupación sindical. Ello porque si no lo hace, corre el riesgo de que cualquier avance que presente la economía en esta materia, no se traduzca en una mejoría relativa de los trabajadores, sino que aumente los márgenes de rentabilidad de la economía en general y de las empresas en particular y no de la economía de los trabajadores. Por otra parte, para aumentar la productividad en condiciones de equidad (manteniendo y mejorando el empleo) el concurso de los trabajadores es imprescindible.

El Foro Productivo que se inició a fines de 1994 como una iniciativa gubernamental y que mantuvo algún nivel de actividad en 1995, pero del cual se retiró la CUT, es una instancia de concertación social que el sindicalismo no debe desestimar. Por ello su decisión reciente de reincorporarse al Foro durante 1996, es una acertada iniciativa. Podría ser el inicio de un acuerdo social desideologizado entre los actores, en el que está la clave del viejo dilema de la negociación entre la retribución al trabajo y la retribución al capital.

D. Tomar el liderazgo en los temas nacionales

Si el actor sindical se propone recuperar centralidad política, cuestión más que legítima en una sociedad democrática, deberá tomar el liderazgo en los temas nacionales que se han examinado en la sección precedente y, particularmente, en aquellos sobre los cuáles el actor empresarial no manifiesta un interés prioritario porque en el corto plazo dispone de recursos legales (la facultad para despedir por razones de la empresa) y estructurales (un mercado de trabajo relativamente disponible y de bajo costo).

Esta situación le otorga ventajas momentáneas a las que se le suman otros factores como son, un incipiente desarrollo tecnológico de la empresa nacional (concentrado en la gran empresa) un bajo valor agregado de la producción y particularmente de las exportaciones, costos de los salarios aún muy por debajo de los umbrales de las economías desarrolladas y precariedad en las condiciones de trabajo; entre otras, la seguridad e higiene ambiental, el equilibrio ecológico y otras que de mejorarse implicarían mayores costos de producción. Estas condiciones siguen constituyendo ventajas comparativas para los precios internacionales, pero en el mediano plazo serán los mayores obstáculos para la competitividad, porque inciden de manera fundamental en la baja productividad de la economía. Estas desventajas se agravarían en el escenario de ingreso a los tratados de comercio internacional.

Estando a menos de cuatro años del siglo XXI, el sindicalismo chileno y mundial está obligado a superar las debilidades actuales y adaptarse al cambio de época. No es necesariamente cierto que deba desaparecer o esté en vías de extinción, pero sí necesita una readecuación tanto de sus estructuras como de sus discursos, o lo que es lo mismo, de su identidad como actor social. En el esquema clásico el adversario principal (como factor de oposición necesario al juego de identidades), estaba corporizado en una clase empresarial de contornos distinguibles que también se constituía por oposición a la clase trabajadora. El Estado, por su parte, era un referente de mediación en el juego y equilibrio de fuerzas de los actores. Hoy en día la relación entre los actores sindicatos y empresarios, y entre éstos y el Estado, está mediatizada por el discurso del mercado, que se transforma en una entidad reguladora externa e inmanejable por los actores. Incluso, en algunas legislaciones de países donde se ha analizado el Código, los que antes se llamaban trabajadores hoy día se llaman "mercado laboral". Y esta transposición no es un tema banal. La categoría mercado de trabajo es una categoría económica, para tipificar un fenómeno de demanda y oferta de mano de obra, en tanto

trabajadores es una categoría social y no alude a lo mismo, porque el trabajador es un sujeto social dotado de derecho y portador de una cultura y por ello con capacidad de modificar su entorno. En este contexto, quiéralo o no, el sindicalismo debe asumir el debate sobre el mercado, no para combatirlo como un factor intrínsecamente perverso (como pareciera desprenderse del pronunciamiento público) sino para protegerse de los efectos que pudiera presentar una política de mercantilizar lo que no se puede mercantilizar sino negociar socialmente: las condiciones de empleo y salario.

E. Tomar el liderazgo hacia sus bases reales y solidarizar con sus pares.

No cabe duda que el desafío principal para el sindicalismo es no sólo lograr la afiliación máxima posible entre sus bases, sino también hacer uso de todas las potencialidades que le permite la ley. Hacer que el sindicato sea atractivo, útil y eficaz no depende exclusivamente de las reformas laborales. Llama la atención por ejemplo, el debilitamiento progresivo que ha adquirido el mecanismo de las negociaciones colectivas, las que han venido disminuyendo desde 1993 a la fecha tanto en la cantidad de instrumentos como de los trabajadores involucrados (24). También es importante señalar que entre los sindicalismos de base y las representaciones nacionales, hay indicios de la existencia de una brecha de comunicación y de participación que el movimiento social debe asumir en todos los niveles. La percepción de algunos sindicatos de base es que las cúpulas están inmersas en preocupaciones que tienen

(24) Los contratos colectivos y convenios suscritos en 1993 fueron 3.038, involucrando a 256.092 trabajadores. En 1995 éstos descendieron a 2.665 instrumentos y 201.527 trabajadores. Base de Datos de la Dirección del Trabajo.



poco que ver con los problemas reales que se viven en las empresas y que una mayor coordinación resultaría de gran utilidad para fortalecer al movimiento sindical (25).

No menos importante es que el sindicalismo, como movimiento social, debe hacerse cargo de los problemas que enfrentan los trabajadores que están excluidos de la sindicalización, ya sea por problemas de quórum o por las condiciones estructurales de empleo precario. Es un hecho conocido que eventualmente puede haber conflictos de intereses entre grupos de trabajadores que están en una condición de planta o de temporalidad, ya sea por que se vean amenazados los empleos estables o por diferencias salariales y de condiciones de trabajo. Es cierto que el sindicalismo se debe principalmente a sus asociados, pero también debería estar en condiciones de abordar la situación de sus pares, abogando por políticas de nivel más general que consideren la existencia de trabajadores en situación de competencia, para examinar de qué manera la obtención de sus propias reivindicaciones no afecte o incluya a aquellos que puedan verse como una amenaza a la estabilidad.

Estos problemas le abren al sindicalismo un campo de acción hacia el interior del movimiento social, como una variable que necesita una cuidadosa evaluación para el diseño de sus estrategias de crecimiento y fortalecimiento en los años venideros.

(25) Opiniones vertidas en grupos focales con dirigentes sindicales de base, realizados en 1995, por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo con el objetivo de diseñar una encuesta sindical.

TERCERA PARTE

Las Tendencias Cuantitativas del Desarrollo Sindical

Evolución de la presencia sindical a nivel nacional

Si se examinan las estadísticas sindicales durante la última década, se observa una tendencia de crecimiento lento pero sostenido tanto del número de sindicatos creados, como de la población afiliada a ellos. Los sindicatos aumentaron de 5.391 en 1986 a 12.482 en 1995, y la población afiliada lo hizo de 386.987 a 679.993 en el mismo período. (Ver Cuadro N°1). Estas cifras indican que el número de sindicatos ha crecido a un promedio de 8.9 % al año y que la población afiliada lo ha hecho a un promedio de 6.1%. Por su parte la fuerza de trabajo asalariada lo hizo a una tasa mucho menor (2.5%) en el mismo período. (Ver Cuadro N° 2)

El índice de crecimiento, comparando 1995 en relación a 1986, muestra que el número de sindicatos se ha incrementado en un 131.5 % y que la población afiliada lo ha hecho en un 75.7 %. Si se comparan estos índices con el crecimiento de la fuerza de trabajo asalariada, que en el mismo período fue de 27.1 %, no puede sino concluirse que el dinamismo sindical ha sido substancialmente mayor que el crecimiento de los asalariados. (Ver Cuadro N° 3 y Gráfico N° 1)

Los años más significativos de crecimiento sindical durante la década fueron entre 1990 y 1992, período durante el cual se crearon 3.779 sindicatos que corresponden al 30,3 % de los sindicatos vigentes a la fecha, años que coinciden además con la reinstalación democrática. Esto permite afirmar que el crecimiento sindical es un proceso sensible a un

clima de institucionalización política y probablemente los sindicatos creados durante esos años fueron estimulados por el contexto de mayor libertad y por las reformas laborales aprobadas durante ese mismo período, las que permitieron la legalización de la Central Unitaria de Trabajadores. Por otra parte la tasa de "mortalidad sindical", es decir, el porcentaje de sindicatos disueltos sobre el total de sindicatos creados durante la década, disminuye desde 16.7 % en 1986 a un 9.4 % en 1994, lo que habla de una mayor estabilidad en la supervivencia sindical. (Ver Cuadro N^o 4)

Este dinamismo topa techo en 1993 año en que se comienza a revertir la tendencia mostrando un estancamiento tanto en la creación de nuevos sindicatos como en la afiliación sindical, en términos absolutos y relativos. Esta última baja de 724.065 afiliados en 1992 a 684.361 en 1993, para volver a repuntar un poco en 1995. (Ver Cuadro N^o1)

En cuanto a la tasa de sindicalización, ésta aumentó de 14.2 % en 1986 al 19.7 % en 1995.⁽²⁶⁾ (Ver Cuadro N^o 1) Si se compara esta cifra con la tasa histórica que existía antes del régimen militar, que era de aproximadamente el 30% en 1973, es evidente que la tasa actual resulta baja. Sin embargo, mirada en el nuevo contexto, ésta se ha movido de menos a más y por ello no debe menospreciarse este dinamismo,

(26) En este trabajo la tasa de sindicalización se ha calculado como porcentaje de sindicalizados sobre la fuerza de trabajo asalariada. Salvo que se indique lo contrario, todas las mediciones de tasas se han hecho utilizando sólo las categorías de ocupación de obreros, empleados y personal de servicio de la Encuesta de Empleo INE, trimestres de Octubre a Diciembre de cada año. Consideramos que considerar sólo a los trabajadores dependientes refleja mejor el proceso de sindicalización que tomar toda la fuerza de trabajo donde están incluidos empleadores, trabajadores independientes y familiares no remunerados. De todas maneras, conviene recordar que la categoría de la ocupación también incluye a trabajadores públicos que por ley no pueden sindicalizarse. En las estadísticas de 1994 comienzan a registrarse en la Dirección del Trabajo las Asociaciones de Funcionarios, por lo que en este trabajo no han sido consideradas como población sindicalizada. La cantidad de sindicalizados para calcular las tasas incluye a los sindicatos de independientes, que por definición son trabajadores sin relación de dependencia. Sin embargo, informaciones secundarias indican que este tipo de sindicatos ha sido utilizado por trabajadores temporales que tienen relaciones asalariadas. También el trabajo doméstico podría organizarse bajo esta modalidad. Por todas estas consideraciones no se han excluido en los cálculos de tasas.



tomando en cuenta que el país ha vivido cambios políticos, económicos y culturales que han redundado en una inestabilidad del empleo y en una actitud hostil, o al menos indiferente, hacia la organización sindical, tanto por parte de los empleadores como de los mismos trabajadores. Los sindicatos existentes y la población afiliada a ellos, es decir este 19.7% de la fuerza de trabajo asalariada que está en sindicatos representa un contingente de sindicalismo "duro" (por llamarlo de alguna manera) que ha podido sortear un clima poco favorable a la organización sindical y por ello, puede ser una cifra más elocuente que la existente en un contexto político donde la sindicalización era un hecho más "natural" o de mayor legitimidad social.

Las preguntas relevantes que surgen de las tendencias examinadas en esta sección podrían resumirse en las siguientes interrogantes como materia de análisis y reflexión.

1. El sindicalismo crece, pero lo hace lentamente. El período de mayor crecimiento lo constituye el cambio del contexto político desde el régimen militar al régimen democrático, sin embargo ese repunte toca techo y el crecimiento se estanca.
2. La pérdida de dinamismo no es sólo atribuible a factores culturales o de la acción desplegada por el movimiento sindical, sino que también podrían estar influyendo cuestiones estructurales que probablemente son decisivas en el crecimiento sindical. La declinación de la población afiliada a sindicatos a partir de 1993, coincide con una disminución en números absolutos de la fuerza de trabajo asalariada durante esos mismos años. Por otra parte, trabajos recientes ⁽²⁷⁾ señalan que la tendencia dominante en el modo de operar de las empresas, particularmente

(27) Ver Alvaro Díaz, Tendencias de la reestructuración del empleo urbano en Chile. Proyecto LACC/FLACSO, North-South Center, Florida International University, (mimeografía) Octubre de 1995

a partir de los años noventa, propende a una disminución del tamaño medio de las unidades productivas, a la vez que se ha generalizado la externalización de procesos en empresas de servicios a las industrias.⁽²⁸⁾ El tamaño del establecimiento es una variable decisiva en la sindicalización, no sólo porque hay quórum mínimos para formar sindicatos establecidos por ley, sino también porque aún cumpliéndose la condición de los quórum,⁽²⁹⁾ la sindicalización es más difícil y resistida en las empresas de menor tamaño por el tipo de relaciones laborales que se establecen en ellas, (predominantemente paternalista) y por la posibilidad de mayor control social de la fuerza laboral por parte de los empleadores.

Para el sindicalismo los problemas a sortear para seguir creciendo son de doble carácter. Primero, debe desarrollar una acción específica y focalizada en las empresas de menor tamaño, es decir las de menos de 49 trabajadores, para fomentar en ellos el deseo y las ventajas de sindicalizarse y negociar colectivamente. Por otra parte, debe asumir la problemática de la subcontratación que es trans-empresa; es decir, que atraviesa transversalmente tanto a las unidades productivas como a los trabajadores subcontratados que están espacialmente dispersos y socialmente disgregados, ya sea por la temporalidad de las faenas o por la transhumancia. Ambos factores inciden en la precaridad del empleo y evidentemente, en las posibilidades reales de sindicalización.

Ambos desafíos deberían estar radicados fundamentalmente en la acción sindical de las Federaciones y Confederaciones. Ello porque aún cuando no hay la facultad legal para que estas organizaciones negocien colectivamente, nada les impide desarrollar tareas de fomento, asesoría

(28) El coeficiente asalariados /empleadores en 1966 era de 45 trabajadores por empleador. En 1994 se ha reducido a 19 en el sector primario. En el sector secundario era de 55 y se ha reducido a 21 y en el terciario era de 26 y se ha reducido a 12. A. Díaz, op. cit

(29) La ley establece que se necesita un mínimo de 8 trabajadores que representen a lo menos al 50 % del total para poder crear un sindicato.

y orientación al sindicalismo de base. Una tarea de coordinación sindical de las unidades más pequeñas, permitiría una amplificación de la eficacia sindical para aquellos actores cuyo menor tamaño relativo menor, les resta capacidad de acción sindical.

Heterogeneidad sindical: evolución de los diferentes tipos de sindicatos.

El Código Laboral chileno reconoce la existencia de cuatro tipos de sindicatos que se definen por el tipo de trabajadores que afilien. Estos son los siguientes. ⁽³⁰⁾

a. sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

b. sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

c. sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

d. sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

El sindicalismo chileno está constituido mayoritariamente por los sindicatos de empresa, que representaron en 1995 el 63.8% del total de las organizaciones. Le siguen en importancia los sindicatos de trabajadores independientes con el 25.7 %, los sindicatos interempresas con el 7.5 % y finalmente los de trabajadores transitorios con sólo el 3%, respecto del mismo año.

(30) Código del Trabajo, Libro III, Título 1, artículo 216



Si se compara esta distribución porcentual del año 95 con la que existía en 1984, se constata que ha habido muy pocas variaciones, manteniéndose el mismo orden de importancia. Los cambios observados son una leve disminución de la participación de los sindicatos interempresa, del 10.4% al 7,5%, y un aumento de la participación de los sindicatos independientes del 19.6% al 25.7%. Es decir, el sindicalismo mantiene su perfil tradicional radicado en las empresas formales, mayoritariamente industriales y con trabajadores estables, ya que no se ha expandido significativamente a organizaciones como los sindicatos de transitorios, que podrían responder más adecuadamente a la expansión de actividades productivas que ocupan fuerza de trabajo eventual. (Ver Cuadro 6 y gráficos 3 y 4)

En cuanto al dinamismo que presenta la creación de organizaciones, se constata que durante la década considerada el sindicalismo más dinámico fue el de trabajadores independientes, que aumentó en un 246.8% en 1995 con respecto a 1984. En tanto, el sindicalismo de empresa creció en un 157.0%, el interempresa en 91.4 % y el de transitorios en un 85.5% . (Ver Cuadro N° 7 y gráfico N° 4). La relación de crecimiento de la población afiliada a los diferentes tipos de sindicatos en el mismo período mostró que el sector que más creció fue el sindicalismo de independientes, que aumentó en un 148% en 1995 con relación a 1984, seguido por la población afiliada a sindicatos de empresa que se incrementó en un 92.4 %, la de los transitorios en un 90.2 % y los sindicatos interempresa con un 73.1 % . (Ver Cuadros 8 y 9)

Estas tendencias reafirman la idea, expresada anteriormente, que el sindicalismo de la fuerza de trabajo "atípica" (trabajadores eventuales o transitorios) tiene un escaso desarrollo, en tanto que el sindicalismo de empresa e inclusive el de los trabajadores independientes (que en estrictu sensu es más una organización de tipo cooperativo que sindical, dado que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno) se muestran como instrumentos viables y adecuados para responder a las necesidades de organización de la fuerza laboral.

La pregunta de por qué los trabajadores eventuales no utilizan el sindicato de transitorios para organizarse, se puede responder ya sea desde factores ajenos a la forma sindical misma como de factores inherentes al instrumento. En los factores ajenos al instrumento está, por supuesto, la condición misma de transitoriedad y transhumancia de los trabajadores que son sujetos de este tipo de sindicatos. No es difícil imaginar las dificultades para lograr el acuerdo de formar un sindicato entre trabajadores que cambian continuamente de empleador y de contingente de compañeros de trabajo. También es difícil imaginar la continuidad de las comunicaciones entre la directiva y los socios y entre los mismos socios. Por otra parte, los sindicatos de transitorios están limitados en su acción sindical, toda vez que los trabajadores eventuales no pueden negociar colectivamente; es decir, nacen limitados en lo que constituye una de las principales funciones y motivaciones para la organización.

En este sentido se puede afirmar que si bien la ley permite la organización de los eventuales, las limitaciones que le impone en sus ámbitos de acción hacen de este tipo de sindicato un instrumento poco eficaz y de difícil implementación. Por ello, no es de extrañar que aún cuando la fuerza de trabajo eventual o transitoria se expande (y generalmente las condiciones de trabajo de estas personas son precarias) no se amplía de la misma manera el esfuerzo organizativo.

No cabe duda que de aprobarse la reforma laboral que se discute en el Congreso relativo a ampliar la negociación colectiva a los trabajadores eventuales, habría un crecimiento importante de los sindicatos de transitorios. Algunas estrategias sindicales complementarias a la reforma laboral deberían orientarse, por ejemplo, tomar algunas medidas para fortalecer la "materialidad" del espacio de encuentro y coordinación de este tipo de sindicatos. Esto significa asegurar sedes sindicales en las regiones o comunas donde se concentran trabajadores eventuales, para otorgarles a los socios y a las directivas una condición de continuidad en medio de la transhumancia.



Por su parte, el débil desarrollo de los sindicatos interempresa puede deberse a algunas condiciones parecidas a las de los sindicatos de transitorios, no en el tema de las condiciones precarias, sino fundamentalmente en la limitación de la negociación colectiva interempresa. La legislación actual la permite con el consentimiento voluntario de la parte empleadora, pero en este sentido su viabilidad está sujeta a la decisión unilateral de una de las partes y eso la hace más difícil. Un estudio sobre normas laborales encargado a la Dirección del Trabajo mostró que del total de negociaciones colectivas realizadas entre 1992-1993, sólo 2 en 1992 y 12 en 1993 (que representan el 0.07% y el 0.4 %, respectivamente) fueron negociaciones supraempresa; es decir, una proporción mínima ⁽³¹⁾.

Con los sindicatos interempresa podría ocurrir un fortalecimiento similar al de los transitorios, si se aprueba en el Congreso la reforma laboral que se está tramitando. El proyecto del Ejecutivo facilita este tipo de negociación, aunque mantiene la condición de voluntariedad de las partes permitiendo que dos o más empleadores y dos o más sindicatos puedan acordar una negociación conjunta.

(31) Ver, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, "Como operan las Normas de Negociación Colectiva y de Organizaciones Sindicales. Resultados de un estudio empírico". Cuaderno de Investigación N° 1, 1996.

3. Evolución de la presencia sindical según ramas de actividad económica.

a. Número de sindicatos y población afiliada según ramas de actividad económica.

Históricamente el sindicalismo es una forma de organización asociada más fuertemente a la industria extractiva y manufacturera y sólo por extensión se fue transformando en un derecho para las otras actividades económicas. En Chile la sindicalización campesina fue una conquista tardía, implantada a mediados de la década del 60, en tanto el movimiento obrero industrial y minero ya se afirmaba desde principios de siglo. Lo mismo puede decirse de la sindicalización del segmento empleados públicos, que ha estado y sigue estando impedido por ley para formar sindicatos, aunque en la práctica social concreta se hayan organizado con otros nombres como "asociaciones de funcionarios", las que obtienen legitimidad en la legislación actual a partir de 1994. La asociación sindicalismo/industria ha marcado el perfil del sindicalismo chileno y es así que en 1995, casi un tercio (el 27.43%) de los sindicatos están radicados en dicha rama de actividad económica. Le siguen en importancia los sectores de Comercio; Transporte; Servicios comunales, Sociales y Personales; Agricultura; Minería; Construcción; Servicios Financieros; y Electricidad, Gas y Agua. Esta relación se mantiene en proporciones similares respecto de la población sindicalizada. (Ver Cuadros N° 10 y 12 y gráficos 7 y 8)

Las facilidades "naturales" para el sindicalismo industrial; esto es, la concentración de grandes contingentes de trabajadores en un mismo espacio físico con un empleador reconocible y con relaciones contractuales formales, también está en proceso de transformación y por ello no es difícil imaginar que durante las próximas décadas esta preeminencia del sindicalismo industrial podría comenzar a revertirse.

Primero, porque las actividades económicas en expansión (y generadoras de empleo) están radicadas en el sector terciario⁽³²⁾ y porque también es en ese sector donde se radica la fuerza de trabajo femenina, que es un contingente hacia donde el sindicalismo puede y debería expandirse como campo de crecimiento.

Respecto de la población afiliada según sectores, se observa la misma relación que en el número de sindicatos. Es decir; la mayor proporción de sindicalizados se encuentra en la Industria, seguida de Transporte, Comercio y Servicios Sociales y Comunes. Sin embargo, este ordenamiento, como se verá más adelante, se transforma completamente al observar las tasas de sindicalización como porcentaje de sindicalizados sobre la fuerza de trabajo asalariada de cada sector.

Respecto del crecimiento en números absolutos de la población afiliada a sindicatos, se observa que las ramas que más han crecido son Industria; Comercio; Servicios Comunes, Sociales y Personales; Construcción; Transporte y Agricultura. Han crecido muy poco, (menos de dos dígitos) Servicios Financieros y Electricidad, Gas y Agua. En tanto la Minería presenta un saldo negativo de -6.505 afiliados en el período, siendo la única rama que ha disminuido la afiliación en términos absolutos. (Ver Cuadro 13 y gráfico 10)

(32) La composición sectorial del empleo asalariado nacional ha sufrido una drástica modificación en las últimas décadas. En 1966 el sector primario representaba el 23 % del empleo asalariado nacional y en 1994 había descendido a 17 %. El sector secundario descendió de 37 % al 29 % y el terciario aumentó desde el 40% al 54 % en el mismo período. Es decir, en 1994 más de la mitad del empleo asalariado, que son los trabajadores susceptibles de sindicalizarse, está radicado en los servicios. Ver cifras en Alvaro Díaz, op. cit., basado en datos del INE.

b. Tasas de sindicalización según ramas de actividad económica.

Independientemente de la cantidad de sindicatos creados o de la población afiliada a ellos, la verdadera eficacia sindical se mide por la tasa de sindicalización y es en éste indicador donde pueden observarse los principales cambios en los últimos años.

Así como la cantidad de sindicatos y la población sindicalizada según ramas presenta una gran heterogeneidad, la tasa de sindicalización, entendida como porcentaje de sindicalizados sobre la fuerza de trabajo asalariada en cada rama, también presenta una gran heterogeneidad, con sectores que alcanzan hasta el tope superior del 65% en la Minería y el tope inferior del 8.8% en Servicios Sociales, Comunes y Personales. Es decir; aún cuando esta última rama ha presentado un crecimiento en términos absolutos de sindicatos y afiliados, está lejos aún de constituir una tasa significativa del contingente de asalariados que agrupa. Por otra parte, la Minería y Electricidad, Gas y Agua, que presentan las mayores tasas y que constituyen el sindicalismo más consolidado en su desarrollo, muestran un descenso desde representar el 80.7 % en 1988 al 65.7 % en 1994, en el caso de la Minería. Esto implica una pérdida de 15 puntos porcentuales en el lapso de 6 años. En el caso de la Electricidad el descenso fue de 6 puntos porcentuales. (Ver Cuadros 15 y 16 y Gráfico 11)

Datos adicionales con los que cuenta la Dirección del Trabajo permiten conjeturar que el descenso en la tasa de sindicalización en la Minería puede estar asociado a la expansión del trabajo subcontratado, ya que en este sector, tanto en las empresas antiguas como en las nuevas actividades que inician su explotación, la tendencia es a externalizar las actividades de servicios a las industrias como parte de los procesos productivos que antes se realizaban con trabajadores de planta. Nuevamente el factor subcontratación podría estar influyendo

fuertemente en los procesos de sindicalización. Lo mismo podría estar ocurriendo el sector Electricidad, Gas y Agua que son por definición actividades de servicios a las industrias.

Otra fuente de explicación para el descenso en la tasa de afiliación sindical en la Minería puede deberse a la crisis del sector carbonífero, que ha expulsado en corto plazo un importante contingente de trabajadores, crisis que aún no ha topado fondo y que en los próximos años se irá ahondando.

Por otra parte, los sectores más dinámicos en el período considerado son Agricultura y Construcción, que partiendo de una baja tasa de sindicalización logran crecer en 6.4 y 8.4 puntos respectivamente entre 1988 y 1994. Ambos aumentos pueden estar asociados al propio dinamismo de ambos sectores. Por ejemplo, la Construcción aumentó la edificación total en el país desde 5.585.188 metros cuadrados en 1988 a 9.974.163 metros cuadrados en 1993.33 Indudablemente este crecimiento le ha otorgado una mayor estabilidad en el empleo a los asalariados del sector, lo que puede haber favorecido la dinámica organizativa. En el caso de la Agricultura, lo más probable es que la sindicalización se haya producido, además del dinamismo del sector agroexportador, por la mayor libertad que otorgó el cambio democrático. Es un hecho sociológico conocido que el trabajador rural, por la estrechez de la comunidad, está potencialmente más sometido al control social y político por parte de los empleadores y por ello no es aventurado conjeturar que un clima de menor temor y mayor libertad puede haber favorecido la sindicalización. También es importante considerar que en este sector se incluye la pesca, actividad que también ha vivido nuevas condiciones: la promulgación de la Ley de Pesca propicia la formación de sindicatos para acceder a autorizaciones, ventajas y otras particularidades que ella establece. (Ver Cuadros 15 y 16 y Gráfico 11)

En síntesis, la década muestra que las ramas de mayor tasa de sindicalización tienden a disminuir y viceversa. Las ramas que están sobre la tasa promedio nacional que es de 19.3 % en orden ascendente son Comercio (20.1); Industria (28.3); Transporte (40.9); Electricidad, Gas y Agua (49) y Minería (65.7) . Las ramas que están bajo el promedio nacional, en orden descendente, son Servicios Financieros (14.2); Agricultura (13.5); Construcción (13.4 y finalmente Servicios Sociales, Comunales y Personales, que está en el mínimo de la escala (8.8). (Ver Cuadro 16 y Gráfico 12)

Los desafíos para el sindicalismo a partir de las tendencias observadas en esta sección, no son sólo de índole económica. Particularmente el descenso en la tasa de sindicalización minera tiene un significado sociopolítico, en la medida en que el sector minero es el de más antigua data en el país y el que históricamente ha presentado la mayor capacidad reivindicativa, tanto por sus logros económicos y sociales como por su unidad corporativa y capacidad de movilización. Es, por así decirlo, un paradigma de acción sindical al que el resto de los trabajadores ha mirado - no sin cierta dosis de sana envidia- como un modelo a seguir. El sindicalismo minero ha sido determinante no sólo en sus políticas corporativas, sino también en políticas nacionales, como por ejemplo su participación en los procesos de nacionalización del cobre y actualmente en la modernización de la minería. Por ello, este descenso de la tasa de sindicalización, más allá de constituir una señal de alarma para el propio sector, es una señal negativa hacia la sindicalización como proceso global del país.

El segundo desafío es realizar una acción focalizada hacia los sectores más deprimidos: Servicios, Construcción y Agricultura. En estos dos últimos sectores, las trabas son fundamentalmente estructurales y por ello la búsqueda debe orientarse a adecuar la forma sindicato a la temporalidad, transhumancia y subcontratación. En el caso de los

Servicios, la baja tasa de sindicalización se explica no sólo por la ineficacia sindical, sino también porque en este rubro se concentran un importante contingente de asalariados que no pueden sindicalizarse bajo las leyes actuales, al menos no bajo la denominación de sindicato (sector público, maestros, Fuerzas Armadas y otras categorías ocupacionales que se organizan como gremios o asociaciones de funcionarios o que simplemente no pueden organizarse en forma alguna como las Fuerzas Armadas). También es relevante en este sector el contingente del servicio doméstico, que aún cuando podría organizarse como sindicato de independientes tiene dificultades reales por la disgregación espacial y la multiplicidad de empleadores. Estas condiciones particulares del sector hacen suponer que su tasa de sindicalización tiene un tope estructural, legal y concreto, más allá del cuál el sindicalismo no puede crecer. No obstante, la tasa del 8.8 % representa un punto muy bajo y es probable que potencialmente pudiera crecer sustantivamente con una adecuada estrategia sindical acorde con sus particularidades. Entre otras, hay que considerar la fuerte participación femenina en esa rama.

Evolución de la presencia sindical en regiones

Tanto en la cantidad de sindicatos existentes, como la proporción de población afiliada a ellos, se observa un fenómeno de alta concentración en la Región Metropolitana. De hecho el 45.9% de los sindicatos y el 51.2% de la población sindical se encuentra en dicha región. Le siguen en importancia Bío-Bío y Valparaíso, que como se sabe son las regiones de mayor concentración poblacional y de mayor desarrollo industrial. Por ello, no es extraño que el sindicalismo también presente esta tendencia a la concentración. (Ver Cuadros N°18 y N°20 y Gráficos N° 13 y 15)

Por otra parte, si se miran las tasas de sindicalización como porcentaje de la fuerza de trabajo asalariada en cada región, tanto Bío-Bío como Valparaíso quedan bajo la media nacional y la Región Metropolitana, aunque supera levemente al promedio, queda en el tercer lugar de más alta tasa, después de Antofagasta y Atacama. Es decir, la concentración en las regiones más pobladas deviene más de factores demográficos que de un dinamismo en el fenómeno sindical propiamente tal. (Ver Cuadro N° 25 y Gráfico N° 18)

Si se observan las tasas en el tiempo, se puede concluir que aquellas que han crecido más son Aysén, Antofagasta y Los Lagos, en las que se observa una diferencia de 12, 7.6, y 6.2 puntos porcentuales respectivamente entre 1986 y 1994. En esta última región se ha verificado, en los últimos años, un proceso de expansión de actividades emergentes, tales como las salmoneras y forestales. En el caso de Aysén se partió de un punto muy bajo y en Antofagasta es la única zona minera donde se verifica un aumento. Las regiones en que las tasa de sindicalización ha crecido menos son Bío-Bío (1.6) y Atacama (2.0), que están muy por debajo de la media nacional de 5.1 puntos porcentuales en el período. (Ver Cuadro N° 24 y Gráfico 17)

Las reflexiones que surgen de estas tendencias de desarrollo sindical en regiones revelan que el sindicalismo presenta una concentración en las regiones de mayor densidad poblacional, como son la Metropolitana, Bío-Bío y Valparaíso, sin embargo, la mayor eficacia sindical medida como las tasas de sindicalización más altas y el mayor dinamismo medido como el aumento de la tasa se presentan en regiones diferentes a las de mayor concentración. Un fenómeno preocupante es el de la región del Bío-Bío, que por una parte está 3.5 puntos bajo la tasa media nacional y por otra es la menor crecimiento en el período considerado.

Evolución de la población afiliada a Federaciones y Confederaciones

La población afiliada a Federaciones y Confederaciones presenta un alto dinamismo. Es sin lugar a dudas el indicador más positivo de desarrollo sindical en el período considerado. Si se observa el índice de crecimiento desde 1982 a 1994, se puede ver que la población afiliada a Federaciones ha aumentado en un mil por ciento comparada con 1982 y las Confederaciones lo han hecho por su parte en un 500 %.

Este dinamismo es particularmente interesante si se considera que, en realidad, las organizaciones de segundo grado tienen pocas atribuciones directamente reivindicativas. Recuérdese que en la legislación chilena no se puede negociar colectivamente a ese nivel. Probablemente este esfuerzo federativo y confederativo responda más a una necesidad de "agregación" de un movimiento sindical, atomizado por la forma organizativa predominante que es el sindicalismo de empresa.

De cualquier manera este es un signo alentador, porque indudablemente existe una cantidad muy importante de funciones que el sindicalismo desarrolla a nivel de las organizaciones de mayor grado y por esta vía es posible pensar en una recuperación importante del movimiento sindical, si las organizaciones de mayor nivel ejercen a cabalidad un rol de liderazgo y coordinación. Inclusive si se aprueban las negociaciones interempresas, las Federaciones, aunque no suplanten el nivel negociador de los propios sindicatos involucrados, podrían establecer vínculos de información y asesorías entre sindicatos similares que pudieran plantearse dicho tipo de negociación.

Composición según sexo de los dirigentes sindicales

En 1994, el número total de dirigentes sindicales en el país alcanzaba un cifra de 18.193 personas. De éstos, sólo 2.578 (14.1%) eran mujeres, lo que indica una alta masculinización de la dirigencia sindical. (Ver cuadro N° 27 y Gráfico N° 20). Esta es una característica histórica que refleja un rasgo de fuerte persistencia, que no se corresponde con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. La participación femenina en la fuerza laboral en los últimos años ha mostrado una tendencia creciente, alcanzando cerca de un 33% de la fuerza de trabajo total. Como se sabe, las mujeres se ubican preferentemente en las ramas de Servicios y dentro de la rama, el servicio doméstico ocupa a una parte importante de las trabajadoras. Justamente en este sector la sindicalización tiene trabas estructurales de muy difícil resolución. Si a esto se agrega que también se ubican preferentemente en actividades que utilizan el trabajo eventual (sin considerar aquellas directamente no sindicalizables como las actividades por cuenta propia o los familiares no remunerados), entonces se puede concluir que a las condiciones particulares de género se le suman dificultades adicionales para la sindicalización femenina. En este contexto, el 14.1 % de dirigentes femeninas representan una cifra importante en términos relativos, porque querría decir que el contingente femenino verdaderamente sindicalizable lo ha hecho en una interesante proporción.

Por otra parte es necesario agregar que los cargos que ocupan preferencialmente en el sindicato son los de Secretarías y Tesoreras y una menor proporción ocupan el cargo de Presidentas. (Ver Gráfico N°21)

Si se observa la distribución de dirigentes por sexo y rama se observa que en todas ellas las dirigentes mujeres son minoritarias, aunque tienen

una mayor representación en los Servicios Sociales, Comunales y Personales y en el Comercio, ramas que registran una más alta participación de la fuerza de trabajo femenina. (Ver Cuadro N° 27 y Gráfico 22)

No cabe duda que uno de los desafíos más importantes para la expansión del sindicalismo en los años venideros es atraer a las mujeres y a los jóvenes hacia el proceso de sindicalización. Para lograr este objetivo es indudable que tendrán que modificarse muchas estructuras y conductas de la acción sindical para abordar integralmente la diversidad de los trabajadores, no sólo en cuanto a las diferencias de género y edad, sino también respecto de las actitudes culturales y condiciones estructurales que han modificado el mundo del trabajo.

Como ningún otro desafío, esto le impone al sindicalismo un actitud nueva hacia el cambio, porque no podrá sobrevivir como movimiento social sobre la base de una actitud conservadora. Por muy importantes que sean la experiencia y los éxitos de un modelo de acción sindical en el pasado, no es posible mantener la misma actitud en un contexto de cambios tan drásticos como los que vive la sociedad chilena.

A MODO DE CONCLUSION

Las tendencias examinadas en el presente trabajo entregan, en términos generales, señales de desarrollo y crecimiento, pero a la vez otras de estancamiento y declinación, particularmente a partir de 1993. Estas señales negativas no permiten hablar de crisis sindical; sin embargo, advierten sobre la necesidad de reformular las estrategias sindicales ensayadas durante el período democrático. Pareciera ser que el mayor desafío para las organizaciones de mayor nivel (Federaciones, Confederaciones y Centrales) es asumir un rol de liderazgo, coordinación y fortalecimiento organizativo de aquellos trabajadores que por condiciones estructurales no caben en la forma de "sindicato de empresa". Por otra parte, para los sindicatos de empresa el mayor desafío es aumentar la tasa de sindicalización en sus propias unidades productivas, atendiendo por una parte a la diversidad de sus propios trabajadores afiliables y por otra, mostrando una mayor eficacia en la administración del cambio, que independientemente de la voluntad del actor sindical está en el nuevo modelo productivo del país.

No cabe duda también que el mundo político está llamado a atender estas señales de estancamiento y declinación de la actividad organizativa del mundo laboral. La prescindencia del Estado en la regulación de las relaciones laborales no puede evadir un desafío básico, cual es proporcionar un marco normativo que estimule la autonomía de los actores, pero sobre condiciones básicas de equidad. Tal como se ha mostrado en este trabajo, las formas de sindicato que debieran responder a la diversidad del mundo laboral y a las nuevas modalidades de contratación y trabajo flexible, no resultan eficaces. De hecho, los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales siguen representando a una proporción minoritaria de los sindicalizados. Correspondería a las autoridades y al poder legislativo ver de que manera es posible minimizar los obstáculos que no devienen de la

ineficiencia sindical propiamente tal, sino que están radicados en trabas de índole estructural o inclusive legislativas.

Es importante que el país debata, como un tema de fondo, la importancia del sindicalismo para el desarrollo de una sociedad democrática. Tanto si se concluye que es un factor de gobernabilidad (un diagnóstico instrumental) o un tema de derechos (un diagnóstico ético-político), las autoridades de gobierno y los partidos políticos desde el poder legislativo deberán tomar las providencias para fortalecer el proceso de sindicalización. Si, por el contrario, se concluye que es un elemento disfuncional al modelo productivo, entonces sólo resta esperar a que el proceso de declinación lleve a una crisis sindical, de la cual no es posible prever sus consecuencias. Sólo es posible conjeturar que podría servir de base, ya sea a una expresión desregulada del descontento y la pérdida de derechos o a un deterioro creciente de aquellos sectores de trabajadores más vulnerables a los desequilibrios del crecimiento.

La tesis central que hemos querido ilustrar a lo largo de este trabajo es que los procesos por los que atraviesa el sindicalismo responden a factores propios y ajenos del actor y también que estos factores múltiples exceden con creces una explicación causal unívoca. Es la sociedad chilena la que está en transición. Hay cambios en el Estado, en el sistema político, en el modelo económico y también más allá de los límites del país: cambios políticos, económicos, sociales y culturales en todo el planeta. Sería una situación de excepcionalidad si el sindicalismo no se viera tensionado por estos cambios. También las estrategias y alternativas posibles para la recuperación del actor son múltiples y en ello le caben acciones, actitudes y responsabilidades tanto al propio sindicalismo como al resto de la sociedad. Lo importante es analizar finalmente, como se reconstituye una sociedad que aspiramos sea democrática, justa, inteligente y moderna. ¿Le cabe en esto un papel decisivo al mundo del trabajo? Creemos que sí. No es irrelevante que el 72 % de las personas que trabajan están incluidas en relaciones de dependencia laboral.

CUADROS Y GRAFICOS

Cuadro N° 1
Evolución de los sindicatos, la población afiliada y número de asalariados en el país
(1986 - 1995)

Año	Número de Sindicatos	Población afiliada a Sindicatos	Fuerza de trabajo asalariada *	Tasa de sindicalización
1986	5.391	386.987	2.717.500	14.2
1987	5.883	442.302	2.798.500	15.0
1988	6.446	446.194	2.944.900	15.8
1989	7.118	507.616	3.019.600	16.8
1990	8.861	606.812	3.063.100	19.8
1991	9.858	701.315	3.134.600	22.4
1992	10.576	724.065	3.295.400	21.9
1993	11.389	684.361	3.472.500	19.7
1994	12.109	661.966	3.422.700	19.3
1995 (p)	12.482	679.993	3.454.900 **	19.7

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios e INE, Encuesta de Empleo.

(*) Categorías de empleados, obreros y personal de servicio, trimestres de Octubre a Diciembre de cada año.

(**) Julio a Septiembre de 1995.

(p) Datos preliminares.

Cuadro N° 2
Tasa de crecimiento anual del N° de sindicatos de la población afiliada y de la fuerza de trabajo
(1986 - 1995)

Año	Número de Sindicatos	Población afiliada a Sindicatos	Fuerza de trabajo asalariada
1986	-	-	-
1987	9,1	14,3	3,0
1988	9,6	0,9	5,2
1989	10,4	13,8	2,5
1990	24,5	19,5	1,4
1991	11,3	15,6	2,3
1992	7,3	3,2	5,1
1993	7,7	-5,5	5,4
1994	6,3	-3,3	-1,4
1995(p)	3,1	2,7	0,9
Promedio periodo	8,9	6,1	2,5

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios e INE.
(p) Datos preliminares.

Cuadro N° 5
Evolución del número de sindicatos por tipo de organización 1984 - 1995

Año	Sindicato Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Total
1984	3.099	489	926	200	4.714
1985	3.250	511	1.017	216	4.994
1986	3.499	526	1.126	240	5.391
1987	3.834	550	1.248	251	5.883
1988	4.191	577	1.405	273	6.446
1989	4.656	624	1.557	281	7.118
1990	5.822	676	2.039	324	8.861
1991	6.462	746	2.314	336	9.858
1992	7.037	813	2.560	346	10.756
1993	7.408	861	2.762	358	11.389
1994	7.770	909	3.070	370	12.109
1995(p)	7.964	936	3.211	371	12.482

(p) Datos preliminares.
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N°1
Índice de crecimiento del número de sindicatos,
la población afiliada y la fuerza de trabajo asalariada 1986 - 1995 (base 1986=100)

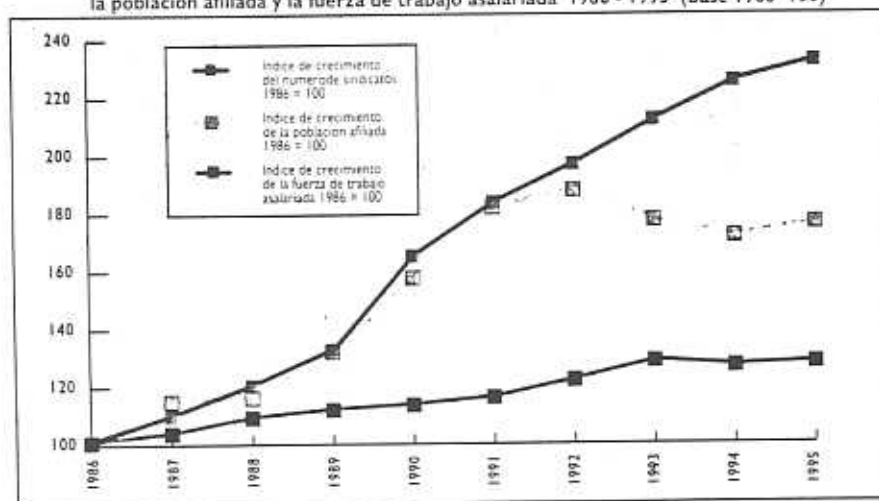


Gráfico N° 2
Distribución porcentual por tipo de organización (1984)

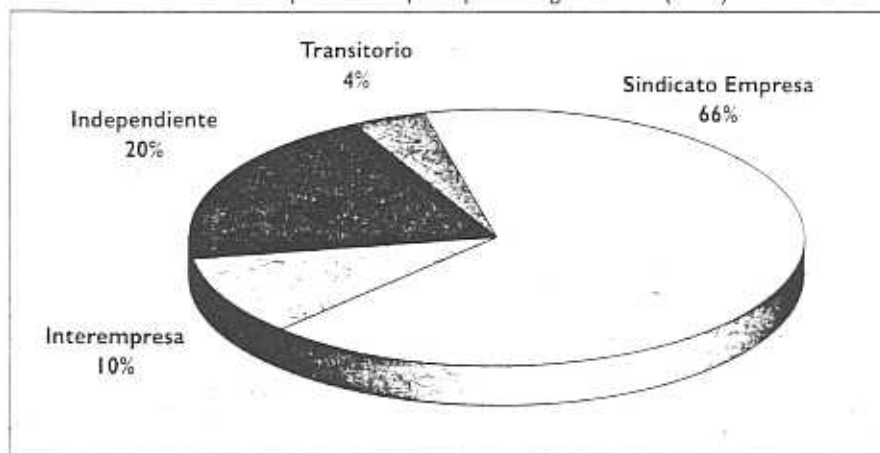
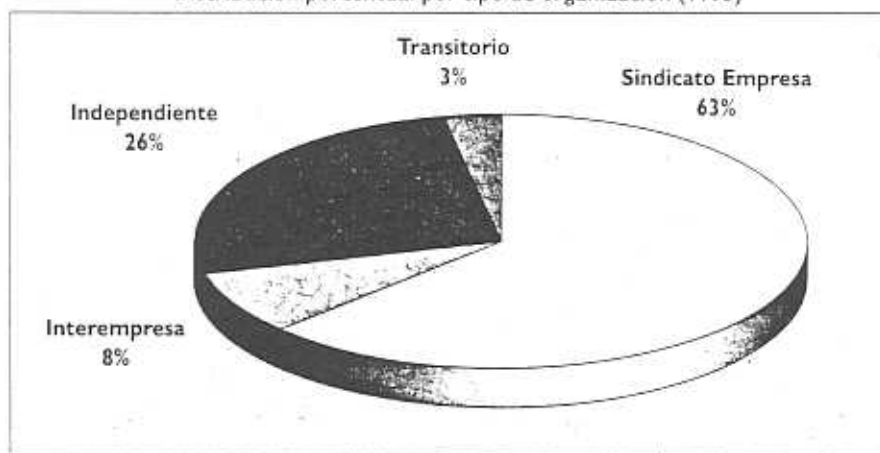


Gráfico N° 3
Distribución porcentual por tipo de organización (1995)



Cuadro N° 4
 Número de sindicatos creados y disueltos, 1984 - 1995

Año	Número de sindicatos creados	Número de sindicatos disueltos	Tasa de "mortalidad"
1984	396	66	16,7
1985	407	108	26,5
1986	485	73	15
1987	507	128	25,2
1988	631	44	7
1989	794	66	8,3
1990	1.553	64	4,1
1991	1.204	60	5
1992	1.022	88	8,6
1993	725	62	8,5
1994	763	72	9,4
1995(p)	373	n.d	n.d

(p): Datos preliminares.

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Cuadro N° 5
Evolución del número de sindicatos por tipo de organización 1984 - 1995

Año	Sindicato Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Total
1984	3.099	489	926	200	4.714
1985	3.250	511	1.017	216	4.994
1986	3.499	526	1.126	240	5.391
1987	3.834	550	1.248	251	5.883
1988	4.191	577	1.405	273	6.446
1989	4.656	624	1.557	281	7.118
1990	5.822	676	2.039	324	8.861
1991	6.462	746	2.314	336	9.858
1992	7.037	813	2.560	346	10.756
1993	7.408	861	2.762	358	11.389
1994	7.770	909	3.070	370	12.109
1995(p)	7.964	936	3.211	371	12.482

(p) Datos preliminares

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Cuadro N° 6
Distribución porcentual de los sindicatos por tipo de organización 1984 - 1995

Año	Sindicato Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Total
1984	65,7	10,4	19,6	4,2	100,0
1985	65,1	10,2	20,4	4,3	100,0
1986	64,9	9,8	20,9	4,5	100,0
1987	65,2	9,3	21,2	4,3	100,0
1988	65,0	9,0	21,8	4,2	100,0
1989	65,4	8,8	21,9	3,9	100,0
1990	65,7	7,6	23,0	3,7	100,0
1991	65,6	7,6	23,5	3,4	100,0
1992	65,4	7,6	23,8	3,2	100,0
1993	65,0	7,6	24,3	3,1	100,0
1994	64,2	7,5	25,4	3,1	100,0
1995(p)	63,8	7,5	25,7	3,0	100,0

(p) Datos preliminares

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

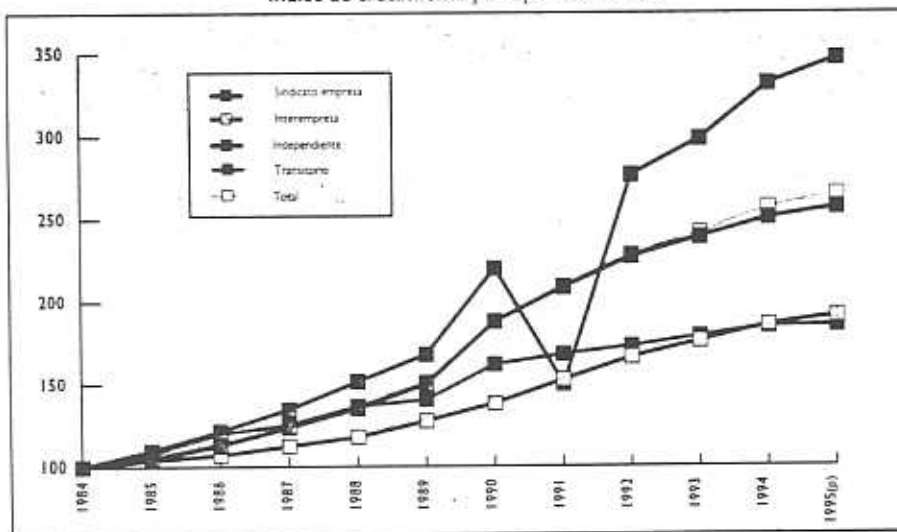
Cuadro N° 7
 Índice de crecimiento por tipo de sindicato

Año	Sindicato Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Total
1984	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1985	104,9	104,5	109,8	108,0	105,9
1986	112,9	107,6	121,6	120,0	114,4
1987	123,7	112,5	134,8	125,5	124,8
1988	135,2	118,0	151,7	136,5	136,7
1989	150,2	127,6	168,1	140,5	151,0
1990	187,9	138,2	220,2	162,0	188,0
1991	208,5	152,6	249,9	168,0	209,1
1992	227,1	166,3	276,5	173,0	228,2
1993	239,0	176,1	298,3	179,0	241,6
1994	250,7	185,9	331,5	185,0	256,9
1995(p)	257,0	191,4	346,8	185,5	264,8

(p): Datos preliminares

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Gráfico N° 4
 Índice de crecimiento por tipo de sindicato

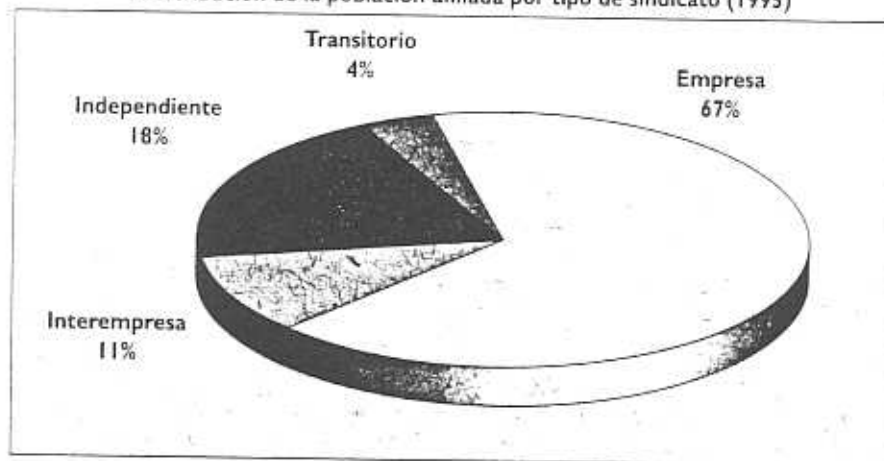


Cuadro N° 8
Evolución de la población afiliada por tipo de sindicato 1984 - 1995

Año	Sindicato Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Total
1984	236.730	42.884	50.139	13.616	343.329
1985	250.900	45.011	51.442	13.630	360.963
1986	270.901	47.481	54.840	13.765	386.987
1987	296.914	50.373	61.810	13.205	422.302
1988	311.339	53.048	67.444	14.063	446.194
1989	319.677	62.327	74.307	21.305	507.616
1990	417.514	69.651	90.987	28.660	606.812
1991	455.871	92.757	114.639	38.038	701.385
1992	473.914	87.323	121.630	41.198	724.065
1993	460.219	75.436	115.295	33.411	684.361
1994	448.370	73.561	114.104	25.931	661.966
1995(p)	455.519	74.215	124.357	25.902	679.993

(p): Datos preliminares.
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N° 5
Distribución de la población afiliada por tipo de sindicato (1995)



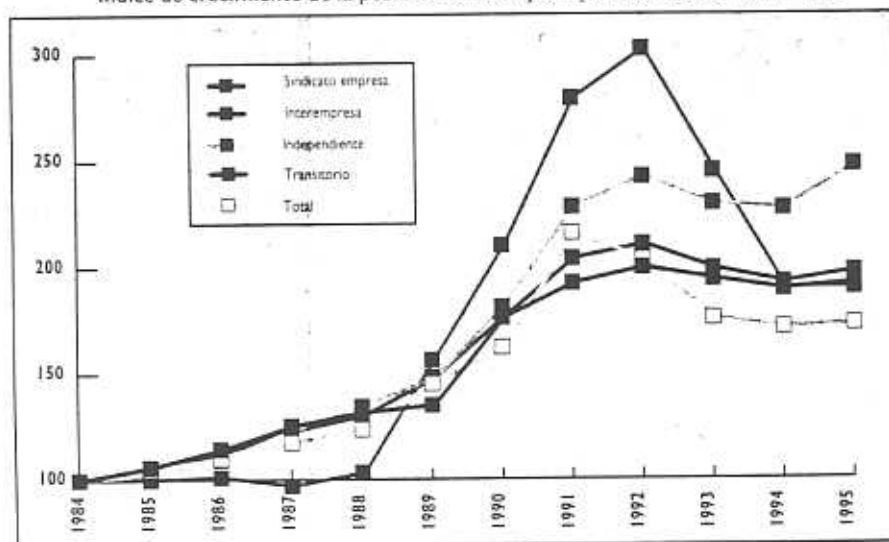
Cuadro N° 9
 Índice de crecimiento de la población afiliada por tipo de sindicato 1984 - 1995

Año	Sindicato Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Total
1984	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1985	106.0	105.0	102.6	100.1	105.1
1986	114.4	110.7	109.4	101.1	112.7
1987	125.4	117.5	123.3	97.0	123.0
1988	131.5	123.7	134.5	103.3	130.0
1989	135.0	145.3	148.2	156.5	147.9
1990	176.4	162.4	181.5	210.5	176.7
1991	192.6	216.3	228.6	279.4	204.3
1992	200.2	203.6	242.6	302.6	210.9
1993	194.4	175.9	230.0	245.4	199.3
1994	189.4	171.5	227.6	190.4	192.8
1995(p)	192.4	173.1	248.0	190.2	198.1

(p) Datos preliminares.

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N° 6
 Índice de crecimiento de la población afiliada por tipo de sindicato: 1984 - 1995

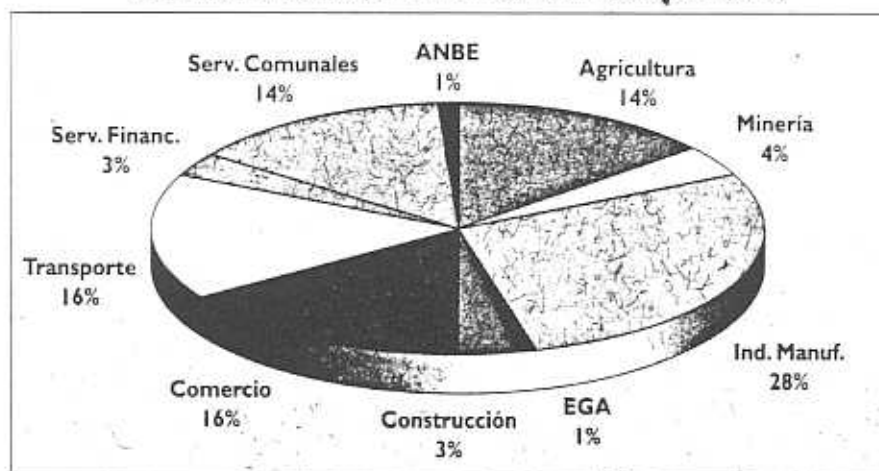


Cuadro N° 10
Número de sindicatos 1984 - 1995

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Agricultura	765	919	1.220	1.379	1.509	1.626	1.731	1.787
Minería	288	317	368*	392	411	425	441	445
Industria manuf	2.321	2.400	2.762	2.948	3.147	3.261	3.364	3.424
EGA	67	71	94	102	108	114	119	121
Construcción	189	222	294	332	365	393	426	433
Comercio	954	1.052	1.286	1.467	1.664	1.820	1.934	1.987
Transporte	943	1.005	1.262	1.437	1.560	1.655	1.893	1.953
Serv.Financ.	170	189	235	279	312	331	355	362
Serv. Comunes	743	875	1.299	1.479	1.635	1.709	1.781	1.806
ANBE	6	68	41	43	45	55	65	164
Total	6.446	7.118	8.861	9.858	10.756	11.389	12.109	12.482

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N°7
Número de sindicatos por rama de actividad económica (1995)

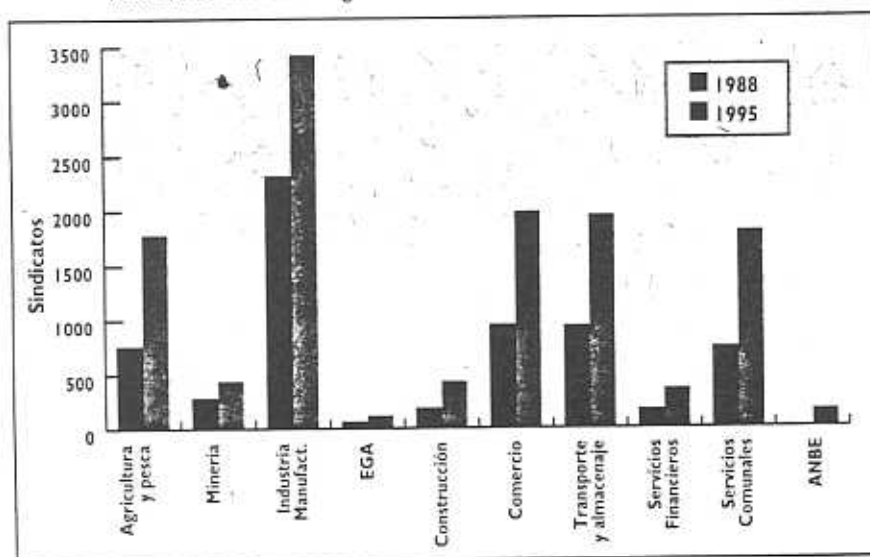


Cuadro N° 11
Diferencia del número de sindicatos por rama de actividad económica (1988 - 1995)

	1988	1995	Dif (1995-1988)
Agricultura	765	1.787	1.022
Minería	288	445	157
Industria manuf	2.321	3.424	1.103
EGA	67	121	54
Construcción	189	433	244
Comercio	954	1.987	1.033
Transporte	943	1.953	1.010
Serv.Financ.	170	362	192
Serv. Comunes	743	1.806	1.063
ANBE	6	164	158
Total	6.446	12.482	6.036

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N°8
Número de sindicatos según rama de actividad económica (1988 y 1995)

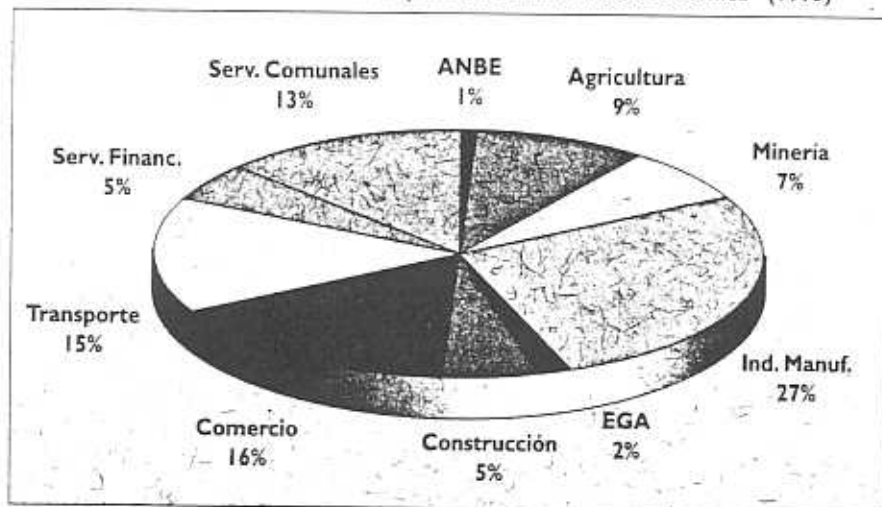


Cuadro N° 12
Evolución de la población afiliada a sindicatos según rama de actividad económica:
1988 - 1995

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Agricultura	34.502	42.481	55.501	70.859	70.492	63.065	60.308	63.665
Minería	55.857	58.823	64.210	64.864	62.262	55.360	50.787	49.348
Indust.manuf	128.419	145.689	166.078	179.192	185.366	181.018	175.945	178.009
EGA	13.904	13.948	16.942	16.685	15.885	16.549	16.249	16.020
Construcción	10.043	22.396	33.179	50.662	53.720	44.056	36.127	36.123
Comercio	56.801	65.595	77.574	94.292	100.143	99.012	96.433	101.878
Transporte	73.955	72.985	87.462	101.636	105.779	99.403	101.135	102.629
Serv.Financ.	26.260	27.925	29.508	32.429	34.416	33.765	33.839	34.261
Serv.Comuna.	46.365	54.587	74.552	87.689	92.592	89.268	89.009	90.904
ANBE	88	3.187	1.806	3.044	3.410	2.865	2.134	7.156
Total	446.194	507.616	606.812	701.355	724.065	684.361	661.966	679.993

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Gráfico N°9
Población afiliada a sindicatos por rama de actividad económica (1995)

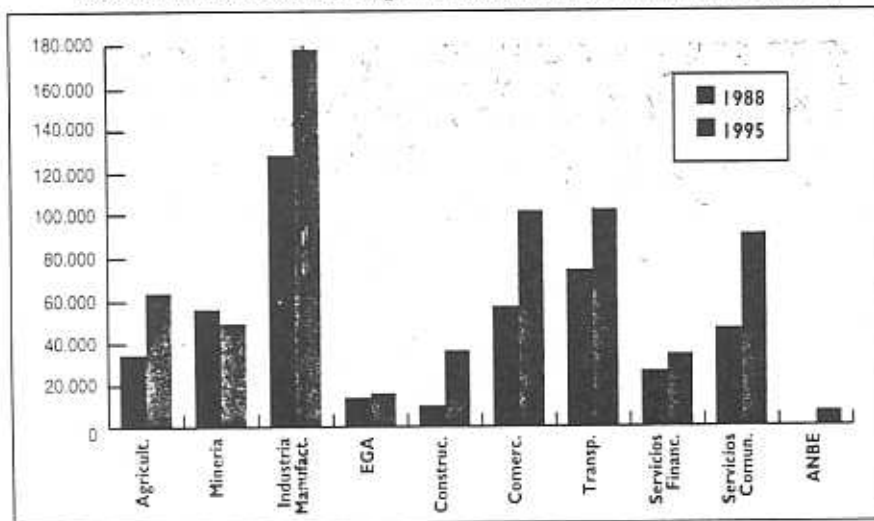


Cuadro N° 13
Diferencia de la población, afiliada a sindicatos según rama de actividad económica:
(1988 - 1995)

	1988	1995	Dif (1995-1988)
Agricultura	34.502	63.665	29.163
Minería	55.857	49.348	-6.509
Indust.manuf	128.419	178.009	49.590
EGA	13.904	16.020	2.116
Construcción	10.043	36.123	26.080
Comercio	56.801	101.878	45.077
Transporte	73.955	102.629	28.674
Serv.Financ.	26.260	34.261	8.001
Serv.Comunal	46.365	90.904	44.539
ANBE	88	7.156	7.068
Total	446.194	679.993	233.799

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N° 10
Población afiliada a sindicatos según rama de actividad económica (1988 y 1995)



Cuadro N° 14
Fuerza de trabajo asalariada según rama de actividad y categoría de la ocupación
(en miles) (*)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Agricultura	443.3	476.9	487.0	473.9	473.9	476.0	485.1	460.9	446.1
Minería	69.2	65.4	69.2	87.1	88.3	80.8	71.9	80.7	77.4
Indust.manuf	420.4	483.3	523.7	573.7	560.9	596.9	627.5	644.1	621.1
EGA	24.4	24.9	25.3	23.6	20.9	21.5	24.4	26.4	33.2
Construcción	138.6	166.3	196.0	216.8	203.6	232.4	256.0	309.1	269.6
Comercio	312.2	334.1	360.8	368.5	395.5	396.0	425.9	476.0	480.0
Transporte	160.8	171.8	192.1	206.6	205.1	203.2	219.1	235.7	247.3
Serv.Financ.	127.4	142.7	147.2	148.6	162.1	184.0	197.7	240.2	238.0
Serv.Comunal.	1.019.4	931.3	941.7	919.5	951.6	943.1	987.3	998.8	1009.4
ANBE	0.9	0.9	0.9	0.2	0.2	0.5	0.4	0.5	0.7
Total	2.717.5	2.798.5	2.944.9	3.019.6	3.063.1	3.134.6	3.295.4	3.472.5	3.422.7

Fuente: INE. Encuesta de Empleos, trimestre de Octubre a Diciembre de cada año.

(*) Empleados, obreros y pers. de servicio.

Cuadro N° 15
Tasa de sindicalización, según rama de actividad
(porcentaje de sindicalizados sobre asalariados)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Agricultura	7.1	9.0	11.7	14.9	14.5	13.7	13.5
Minería	80.7	67.5	72.7	80.2	86.6	68.6	65.7
Industria manuf	24.5	25.4	29.6	30.0	29.5	28.1	28.3
EGA	55.0	59.1	81.1	77.5	65.1	62.6	49.0
Construcción	5.1	10.3	16.3	21.8	21.0	14.3	13.4
Comercio	15.7	17.8	19.6	23.8	23.5	20.8	20.1
Transporte	38.5	35.3	42.6	50.0	48.3	42.2	40.9
Serv.Financ.	17.8	18.8	18.2	17.6	17.4	14.1	14.2
Serv. Comunales	4.9	5.9	7.8	9.3	9.4	8.9	8.8
Total	15.2	16.8	19.8	22.4	22.0	19.7	19.3

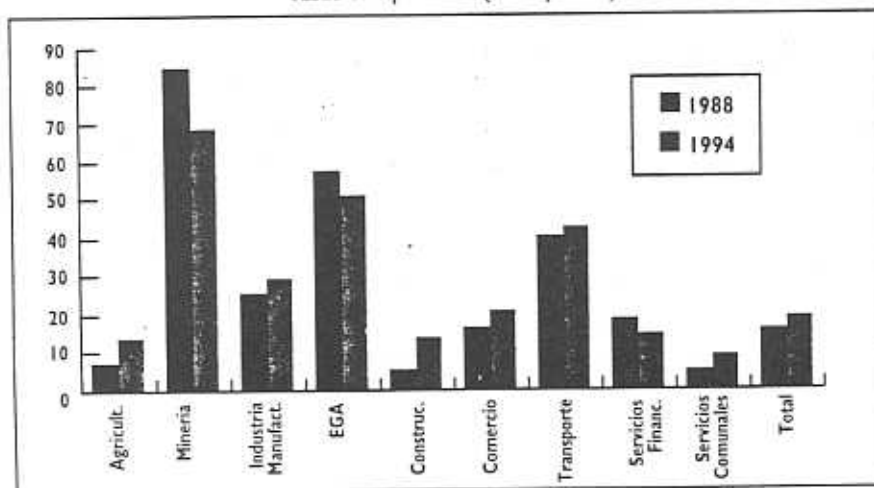
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios e INE.

Cuadro N°16
Diferencia de la tasa de sindicalización por rama de actividad económica, (1988 - 1994)

	1988	1994	Dif. 1994 - 1988
Agricultura	7,1	13,5	6,4
Minería	80,7	65,7	-15
Ind. Manuf	24,5	28,3	3,8
EGA	55,0	49,0	-6,0
Construc.	5,1	13,4	8,3
Comercio	15,7	20,1	4,4
Transporte	38,5	40,9	2,4
S. Financ.	17,8	14,2	-3,6
S. Comunales	4,9	8,8	3,9
Total	15,2	19,3	4,1

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios e INE

Gráfico N°11
Sindicalización según ramas de actividad económica
Tasas comparadas (1988 y 1994)

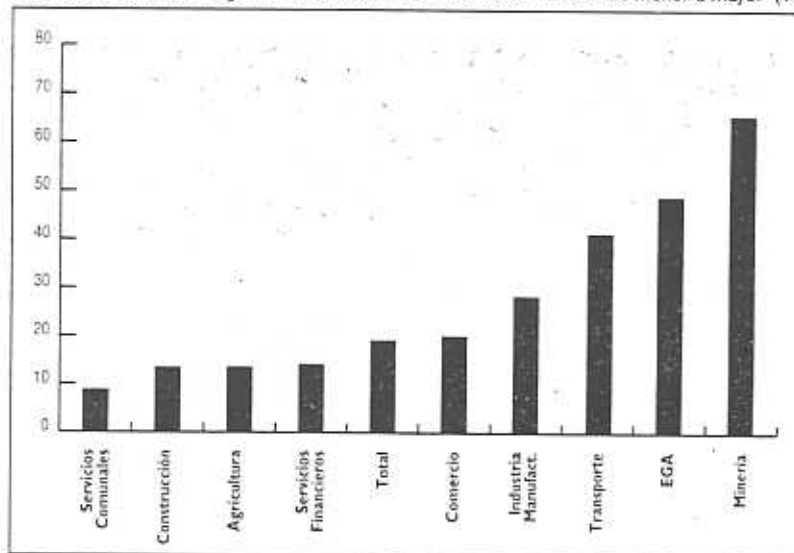


Cuadro N°17
Tasa de sindicalización según rama de actividad económica ordenadas de menor a mayor.

	1994
Serv. Comunal	8,8
Construcción	13,4
Agricultura	13,5
Serv. Financ.	14,2
Comercio	20,1
Indust. manuf.	28,3
Transporte	40,9
EGA	49,0
Minería	65,7

Fuente: Dirección del Trabajo
Departamento de Estudios.

Gráfico N°12
Tasa de sindicalización según rama de actividad económica ordenadas de menor a mayor (1994)

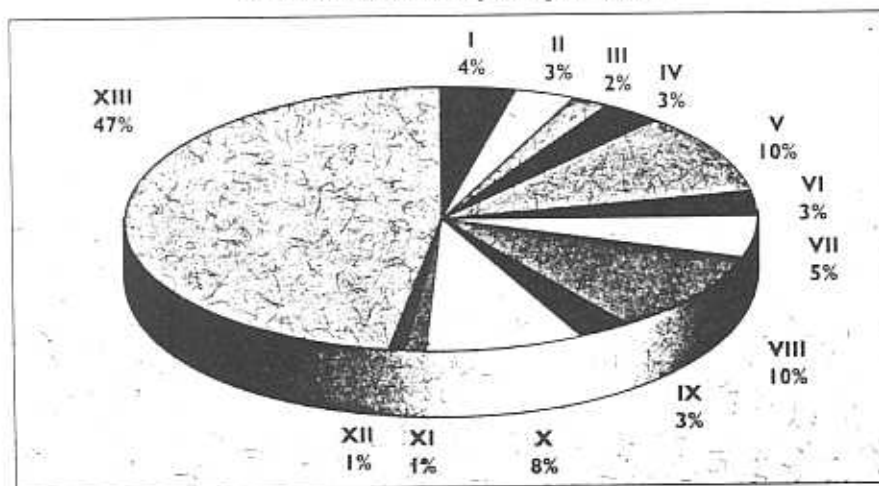


Cuadro N° 18
Número de sindicatos según regiones (1984 - 1994)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
I	189	200	221	242	264	289	360	392	435	458	487
II	153	161	176	196	218	249	308	340	368	386	421
III	94	103	111	117	123	128	170	194	219	243	276
IV	133	143	148	157	170	184	244	284	315	333	365
V	534	552	591	622	673	732	910	1.013	1.094	1.175	1.243
VI	135	144	156	170	195	223	264	303	331	348	399
VII	234	251	256	280	310	349	438	499	550	587	640
VIII	466	498	539	588	647	708	863	959	1.044	1.097	1.172
IX	98	103	104	114	125	146	196	232	271	292	315
X	269	305	363	402	454	529	725	811	897	942	1.006
XI	16	13	14	20	21	23	38	38	47	57	64
XII	57	62	65	74	80	93	116	127	136	147	152
XIII	2.336	2.459	2.647	2.901	3.166	3.465	4.229	4.666	5.047	5.324	5.569
Total	4.714	4.994	5.391	5.883	6.446	7.118	8.861	9.858	10.756	11.389	12.109

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N° 13
Número de sindicatos por región (1994)

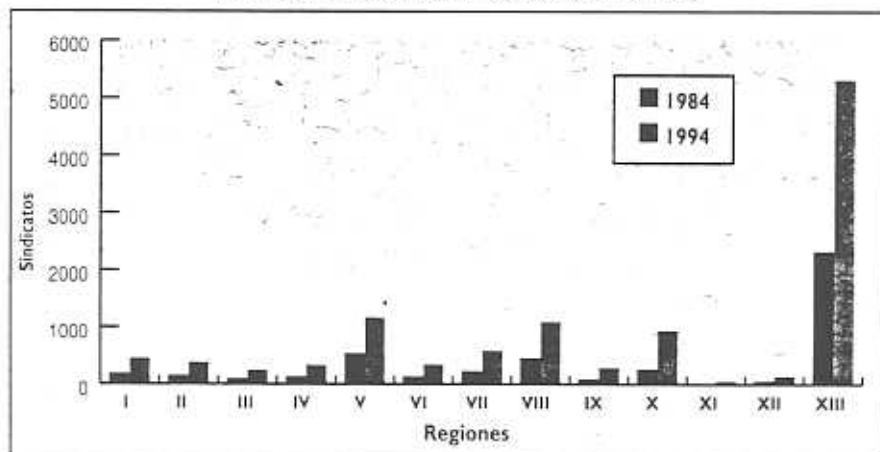


Cuadro N°19
Diferencia del número de sindicatos según regiones (1984 - 1994)

	1984	1994	Dif. 1994 - 1984
I	189	458	298
II	153	386	268
III	94	243	182
IV	133	333	232
V	534	1.175	709
VI	135	348	264
VII	234	587	406
VIII	466	1.097	706
IX	98	292	217
X	269	942	737
XI	16	57	48
XII	57	147	95
XIII	2.336	5.324	3.233
Total	4.714	11.389	7.395

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Gráfico N°14
Número de sindicatos por regiones (1984 y 1994)

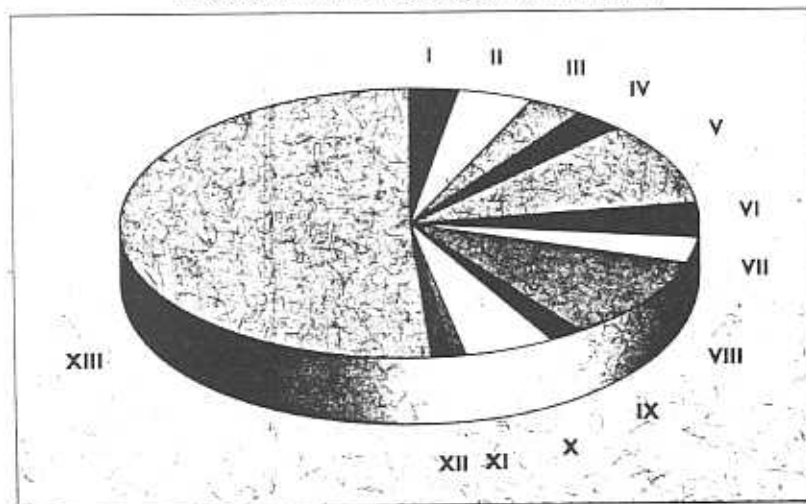


Cuadro N° 20
Población afiliada a sindicatos según regiones (1984 - 1994)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
I	11.601	11.759	11.640	12.543	13.413	16.819	19.507	22.396	23.575	21.628	20.137
II	21.420	21.825	22.250	24.478	25.848	26.943	31.068	32.139	31.806	28.921	27.964
III	8.902	9.129	9.773	9.839	10.149	11.543	14.118	16.137	17.921	18.026	17.798
IV	8.593	9.330	8.985	10.236	10.772	12.658	16.193	18.668	19.935	18.241	18.598
V	36.694	37.424	38.554	40.457	43.038	5.003	62.549	71.513	73.170	67.502	65.847
VI	15.569	16.125	16.745	17.273	18.455	22.208	26.945	29.461	28.701	27.019	27.039
VII	9.869	9.480	10.153	10.509	11.455	15.700	19.609	24.319	24.617	22.083	21.446
VIII	37.235	40.449	45.431	48.496	51.206	57.512	66.640	72.494	72.722	67.576	65.084
IX	5.415	6.015	6.006	6.608	7.025	8.287	10.187	14.254	14.582	13.191	14.265
X	12.397	13.482	16.292	17.745	19.661	24.005	31.650	37.564	39.127	35.221	32.725
XI	848	873	752	1.153	1.223	1.352	2.550	2.900	3.242	3.572	3.770
XII	4.124	4.134	4.611	5.210	5.402	4.977	6.796	7.368	8.643	8.444	7.741
XIII	170.672	180.868	195.795	217.755	228.447	255.609	299.000	352.142	366.024	352.937	339.552
Total	343.339	360.893	386.987	422.302	446.094	507.616	606.812	701.355	724.065	684.361	661.966

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N°15
Población afiliada a sindicatos por regiones (1994)

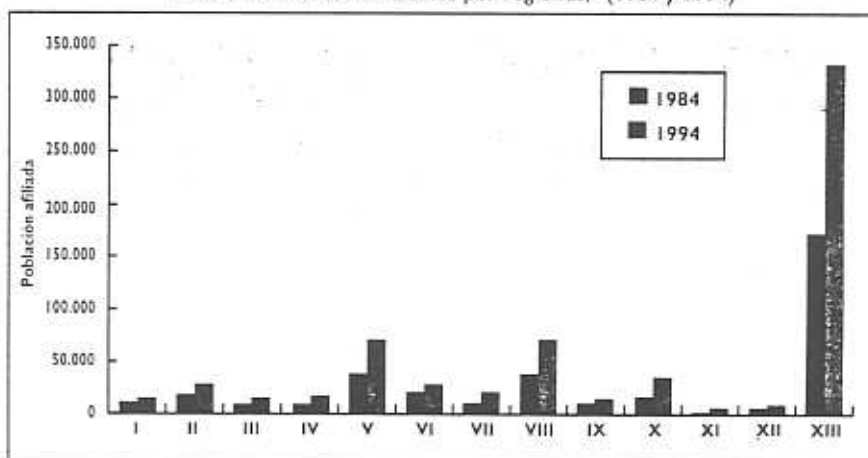


Cuadro N° 21
Diferencia de la población afiliada a sindicatos por regiones (1984 - 1994)

	1984	1994	Dif. 1994 - 1984
I	11.601	20.137	8.536
II	21.420	27.964	6.544
III	8.902	17.798	8.896
IV	8.593	18.598	10.005
V	36.694	65.847	29.153
VI	15.569	27.039	11.470
VII	9.869	21.446	11.577
VIII	37.235	65.084	27.849
IX	5.415	14.265	8.850
X	12.397	32.725	20.328
XI	848	3.770	2.922
XII	4.124	7.741	3.617
XIII	170.672	339.552	168.880
Total	343.339	661.966	318.627

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N° 16
Población afiliada a sindicatos por regiones, (1984 y 1994)



Cuadro N° 22
 Fuerza de trabajo asalariada según regiones: 1986 - 1994
 (en miles)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
I	69.0	76.2	73.8	73.3	75.5	86.6	87.93	90.84	91.9
II	86.8	92.1	91.2	93.6	97.9	97.8	102.18	107.58	101.5
III	42.4	42.9	46.4	49.4	49.5	48.6	52.91	56.17	58.1
IV	77.7	76.6	86.2	90.8	91.6	94.8	96.7	102.57	104.4
V	289.6	287.2	309.6	314.7	312.3	309.9	339.1	374.79	355.0
VI	148.7	153.4	156.4	157.3	164.5	164.9	173.0	181.85	174.7
VII	164.7	161.5	166.9	167.0	164.9	173.5	181.8	176.94	176.4
VIII	311.4	317.2	354.7	363.6	377.5	388.9	389.9	395.95	402.4
IX	112.0	116.4	118.2	117.8	199.6	124.1	138.2	142.44	134.7
X	156.0	171.9	172.0	172.6	173.4	181.2	189.2	194.38	202.4
XI	18.5	19.5	19.5	19.4	19.3	20.5	21.8	22.31	23.4
XII	44.5	43.2	48.6	51.2	44.9	45.7	47.05	51.13	53.4
XIII	1.194.2	1.238.3	1.299.4	1.346.8	1.372.1	1.398.1	1.475.6	1.575.63	1.544.4
Total	2.717.5	2.798.5	2.944.9	3.019.6	3.063.1	3.134.6	3.295.4	3.472.5	3.422.7

Fuente: INE, Encuesta de Empleo, trimestre de Octubre a Diciembre de cada año.
 (*) Empleados, obreros y pers. de servicio.

Cuadro N° 23
Tasa de sindicalización según regiones: 1986 - 1994

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
I	16,9	16,5	18,2	22,9	25,8	25,9	26,8	23,8	21,9
II	25,6	26,6	28,3	28,8	31,7	32,9	31,1	26,9	27,6
III	23,0	22,7	21,9	23,4	28,5	33,2	33,9	32,1	30,6
IV	11,6	13,4	12,5	13,9	17,7	19,7	20,6	17,8	17,8
V	13,3	14,1	13,9	15,9	20,0	23,1	21,6	18,0	18,5
VI	11,3	11,3	11,8	14,1	16,4	17,9	16,6	14,9	15,5
VII	6,2	6,5	6,9	9,4	11,9	14,0	13,5	12,5	12,2
VIII	14,6	15,3	14,4	15,8	17,7	18,6	18,7	17,1	16,2
IX	5,4	5,7	5,9	7,0	8,5	11,5	10,6	9,3	10,6
X	10,4	10,3	11,4	13,9	18,3	20,7	20,7	18,1	16,2
XI	4,1	5,9	6,3	7,0	13,2	14,1	14,9	16,0	16,1
XII	10,4	12,1	11,1	9,7	15,1	16,1	18,4	16,5	14,5
XIII	16,4	17,6	17,6	19,0	21,8	25,2	24,8	22,4	22,0
Total	14,2	15,1	15,1	16,8	19,8	22,4	22,0	19,7	19,3

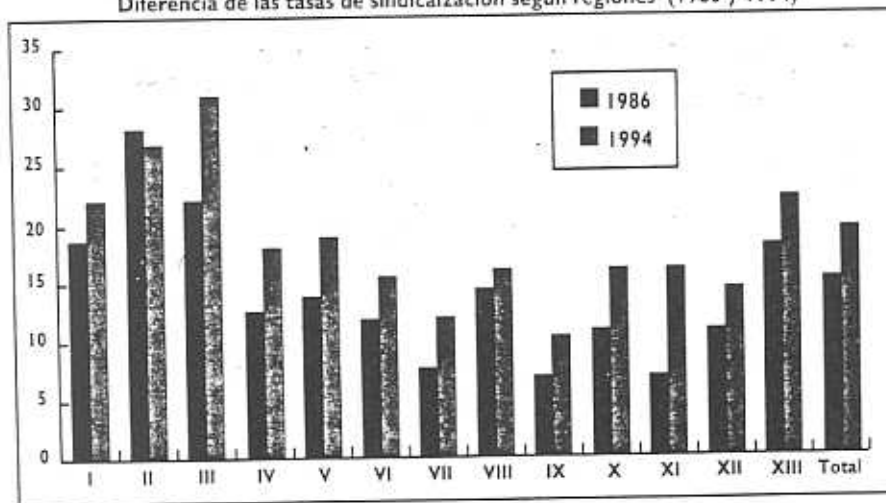
Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Cuadro N° 24
Diferencia de la tasa de sindicalización según regiones (1986 - 1994)

	1986	1994	Dif. 1986 - 1994
I	16,9	21,9	5
II	25,6	27,6	2
III	23	30,6	7,6
IV	11,6	17,8	6,2
V	13,3	18,5	5,2
VI	11,3	15,5	4,2
VII	6,2	12,2	6
VIII	14,6	16,2	1,6
IX	5,4	10,6	5,2
X	10,4	16,2	5,8
XI	4,1	16,1	12
XII	10,4	14,5	4,1
XIII	16,4	22	5,6
Total	14,2	19,3	5,1

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Gráfico N°17
Diferencia de las tasas de sindicalización según regiones (1986 y 1994)

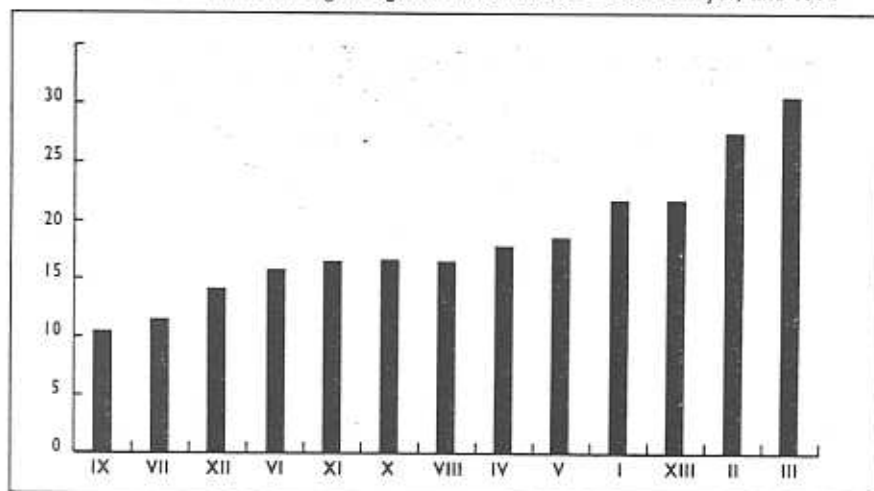


Cuadro N° 25
Tasa de sindicalización según regiones ordenadas de menor a mayor (1994)

Regiones		
IX	Araucanía	10,6
VII	Maule	12,2
XII	Magallanes	14,5
VI	O'Higgins	15,5
XI	Aysén	16,1
X	Los Lagos	16,2
VIII	Bio-Bio	16,2
IV	Coquimbo	17,8
V	Valparaíso	18,5
I	Tarapacá	21,9
XIII	Metropolitana	22,0
II	Atacama	27,6
III	Antofagasta	30,6

Fuente: Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.

Gráfico N° 18
Tasa de sindicalización según regiones ordenadas de menor a mayor, año 1994

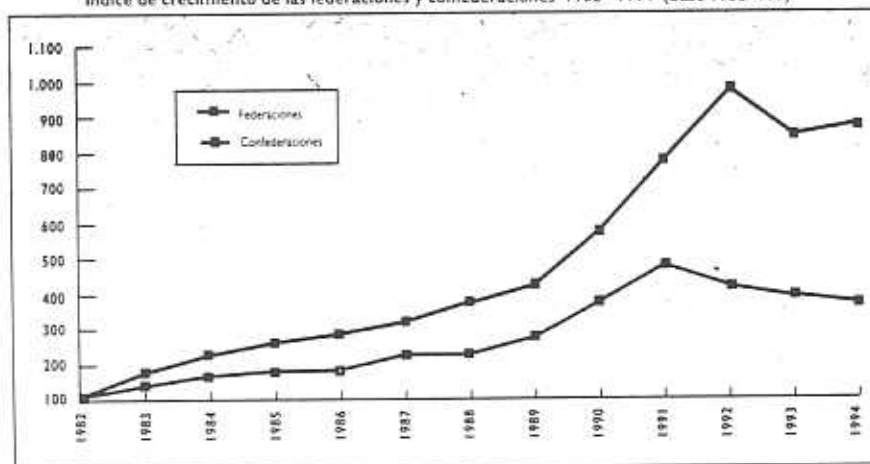


Cuadro N° 26
Evolución de la población afiliada a federaciones y confederaciones (1982 - 1994)

Año	Federaciones	Confederaciones
1982	26.617	59.110
1983	45.256	79.235
1984	59.007	90.135
1985	69.812	103.738
1986	79.659	110.108
1987	88.549	133.093
1988	99.783	139.326
1989	114.889	162.974
1990	157.568	216.720
1991	207.404	280.144
1992	266.369	251.991
1993	227.214	237.184
1994	232.646	220.897

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gráfico N°19
Índice de crecimiento de las federaciones y confederaciones 1982 - 1994 (base 1982=100)



Cuadro N° 27
Dirigentes sindicales por cargo ocupado, según sexo (1994)

Sexo	Presidente	Director	Tesorero	Secretario	Total
Hombres	5.434	756	4.799	4.626	15.615
Mujeres	713	86	855	924	2.578
Total	6.147	842	5.654	5.550	18.193

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Gráfico N° 20
Distribución de dirigentes sindicales según sexo (1994)

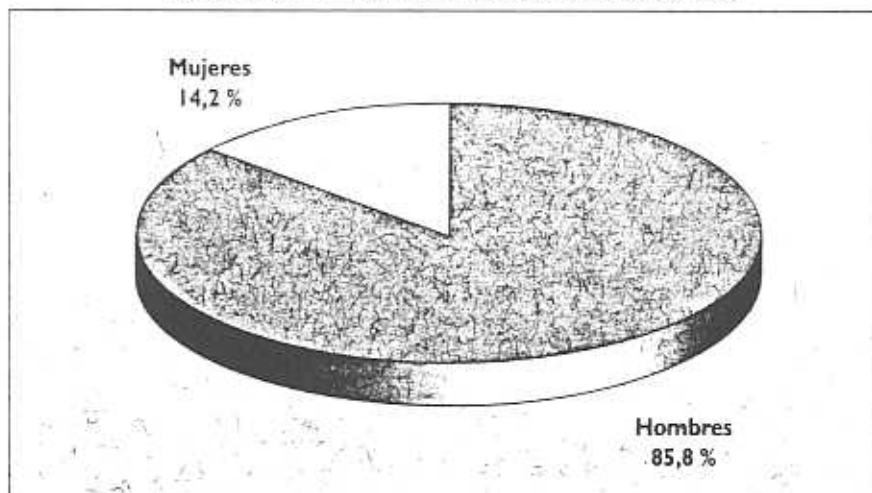
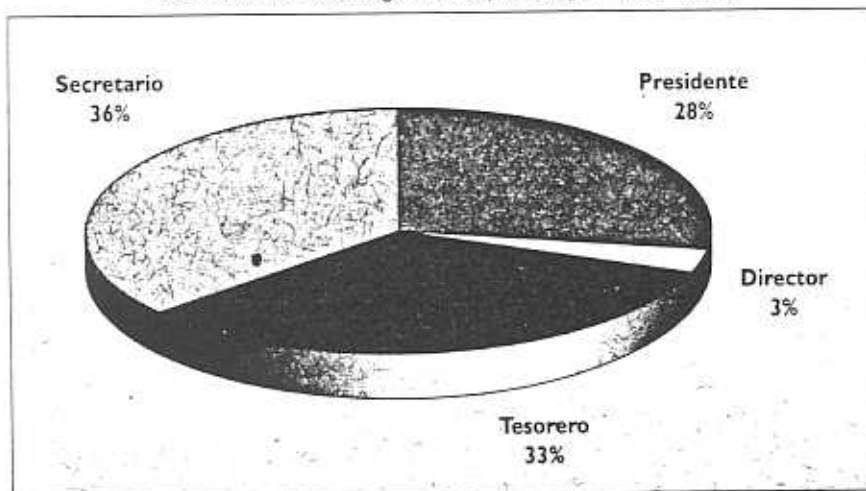


Gráfico N° 21
Distribución de las dirigentas mujeres según cargo (1994)

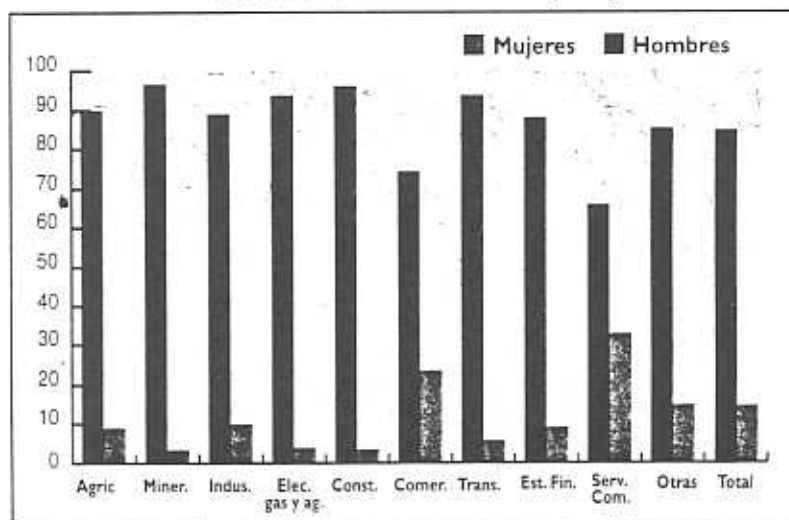


Cuadro N° 28
Dirigentes sindicales por sexo y sector de actividad económica. Año 1994

Actividad económica	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Agricultura	2.123	91,2	205	8,8
Minería	736	98,4	12	1,6
Industria	4.236	90,3	454	9,7
Electricidad, gas y agua	277	96,5	10	3,5
Construcción	534	98,7	7	1,3
Comercio	2.294	76,6	699	23,4
Transporte	2.927	95,1	150	4,9
Serv. Financieros	495	88,7	63	11,3
Serv. Comunes	1.874	66,2	958	33,8
Otras	119	85,6	2.578	14,2
Total	15.615	85,8	2.578	14,2

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Organizaciones Sindicales

Gráfico N° 22
Comparación del número de dirigentes por sexo según sector de actividad económica (1994)



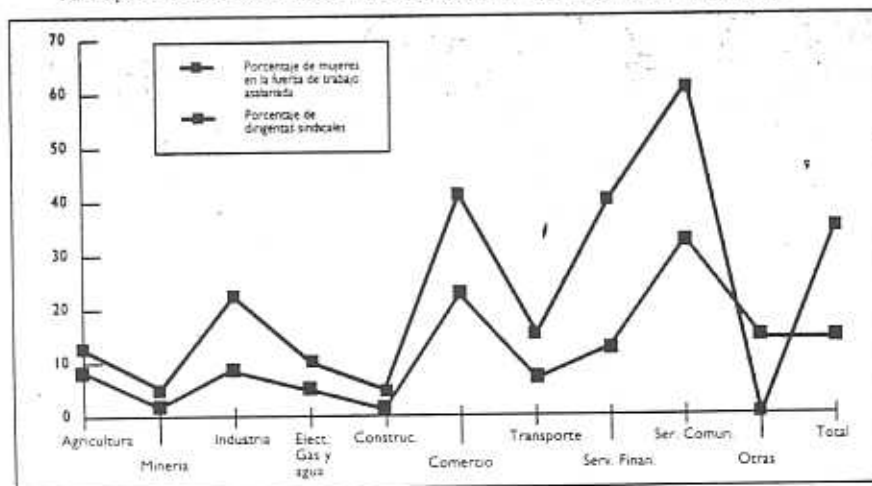
Cuadro N° 29
Participación femenina en la fuerza de trabajo asalariada y la dirigencia sindical
según sector de actividad económica

Actividad económica	Porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo asalariada	Porcentaje de Dirigentas sindicales
Agricultura	12,8	8,8
Minería	3,5	1,6
Industria	22,0	9,7
Electricidad, gas y agua	9,0	3,5
Construcción	3,5	1,3
Comercio	42,1	23,4
Transporte	14,4	4,9
Servicios financieros	38,9	11,3
Servicios Comunes	62,9	33,8
Otras	(*) 0,0	14,4
Total	34,3	14,2

(*) En otras, el valor 0 no significa que no haya participación femenina en el rubro Actividades no especificadas, sino que se debe a problemas de aproximación.

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios sobre la base de información del Departamento de Organizaciones Sindicales y del INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre 1994.

Gráfico N° 23
Participación femenina en la fuerza de trabajo asalariada y en la dirigencia sindical, 1994



CUADERNOS DE INVESTIGACION

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



DIRECCION
DEL TRABAJO