

27

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Pluralidad sindical:
efectos en las
relaciones laborales
e intersindicales
en empresas de
la minería y el
subsector bancario

27

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Pluralidad sindical: efectos en las relaciones laborales e intersindicales en empresas de la minería y el subsector bancario

JORGE SALINERO BERARDI
Sociólogo
Septiembre de 2013

***Pluralidad sindical: efectos en las relaciones
laborales e intersindicales en empresas de la
minería y el subsector bancario***

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

Registro de Propiedad Intelectual: 233.102
ISBN: 978-956-7978-57-1

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Andrea Fraga Yoli

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono (56-2) 6749300
www.dt.gob.cl

EDICIÓN

María Eugenia Meza Basaure

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile, septiembre de 2013
Impreso en Chile

INDICE

Presentación	5
Introducción	7
El problema de estudio	9
Descripción	9
Objetivos del estudio	10
Marco conceptual	13
Consideraciones iniciales	13
La institución sindical	13
La negociación colectiva	15
Pluralidad sindical y escenarios alternativos	20
Metodología del estudio	23
Tipo de estudio	23
Universo y muestra	23
Unidad de análisis	24
Unidades de observación	25
Fuentes de información	25
Definiciones de variables y categorías	26
Resultados y análisis	29
Características de las unidades de observación	29
Presentación de resultados	29
Relaciones laborales	29
Relaciones intersindicales	50
Relación sindicato-grupo negociador	60
Conclusiones	63
Bibliografía	69

PRESENTACION

En una proporción importante de grandes y medianas empresas, donde se alojan las organizaciones sindicales de mayor desarrollo, conviven dos o más sindicatos junto a la eventual existencia de grupos negociadores transitorios para sostener las aspiraciones e intereses de los trabajadores frente a sus empleadores en los procesos de negociación colectiva o, en el caso de los sindicatos, en la representación de los trabajadores en la vida cotidiana de la empresa.

La pluralidad sindical al interior de la empresa y los efectos que puede tener en las relaciones laborales e intersindicales, temática sobre el cual versa este trabajo, ha sido muy poco estudiada en el país.

Por ello este trabajo –realizado durante el año 2012 y de carácter exploratorio– viene a saldar una deuda sobre antecedentes de diagnóstico de las relaciones laborales de cierta complejidad, como las que originan más de un representante de los trabajadores al interior de la empresa. Se trata de una investigación que incursiona en un área poco analizada, estando circunscritos sus resultados y conclusiones a cinco grandes empresas correspondientes al sector de intermediación financiera y de la gran minería.

Finalmente, cabe señalar que este estudio habrá cumplido su propósito si los antecedentes que entrega promueven inquietudes de mayor profundidad y alcance en relación el tema.

María Cecilia Sánchez Toro

Abogada

Directora del Trabajo

INTRODUCCION

Los sectores de la Minería e Intermediación Financiera contribuyen de manera sustantiva en el nivel de desarrollo del país. El primero con los mayores retornos de divisas por sus productos de exportación; el segundo, por las prestaciones de servicios que cubren necesidades de inversión de empresas y personas.

Tienen en común el ser ramas económicas que realizan importantes aportes al Producto Interno Bruto (PIB) y que la fuerza de trabajo que ocupan es reducida, en comparación a las restantes ramas, por lo que detentan mayor productividad media. Consecuentemente, sus trabajadores obtienen ingresos superiores al promedio nacional.

En materia sindical, ambos sectores tienen un nivel de sindicalización mayor al del conjunto de las ramas económicas. En efecto, de acuerdo a datos de la Encuesta Laboral 2008 (Encla)¹, mientras la proporción de empresas con sindicatos activos a nivel nacional asciende al 5,1%, en la rama de actividad económica Intermediación Financiera el 12,3% de las empresas tiene, al menos, una organización sindical activa mientras que en la Minería, dicha proporción alcanza un 22,2%.

Lo anterior es un efecto, entre otros, de la gravitación que respecto de la organización sindical tienen en ambos sectores las grandes empresas, ya que es sabido que este segmento empresarial concentra la mayor existencia de sindicatos. En el subsector bancario, casi todos los bancos establecidos en país pueden ser clasificados como grandes empresas, mientras que es un lugar común hablar de la importancia de las grandes empresas de la minería del cobre.

En las ramas de Intermediación Financiera y de Explotación de Minas y Canteras, en el subsector bancario y en la minería del cobre, la afiliación sindical de las grandes empresas reconoce la acción de

1 *Encla 2008. Informe de Resultados. Sexta Encuesta Laboral.* Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009. La séptima (y última) Encla no presenta datos para el sector.

una pluralidad de sindicatos. Ello genera de inmediato interrogantes sobre las relaciones intersindicales y sus efectos eventuales en las relaciones laborales.

Dicho de otro modo, la pluralidad sindical ¿es indiferente a los niveles de conflictividad y cooperación con la empresa? A su vez, la conflictividad intersindical ¿persigue la búsqueda de posicionamiento sindical?; las estrategias de posicionamiento ¿están asociadas a mayores demandas por resguardos de la normativa laboral, a las instancias administrativas y judiciales? Y, de ser constatada la presencia de conflictividad intersindical, ¿qué otros efectos tiene en las relaciones laborales de la empresa?

Un supuesto básico contemplado para el inicio de este trabajo consistió en que el tenor que asumen las relaciones intersindicales, de solidaridad, competencia, cooperación y conflicto, no es indiferente para la estabilidad de las relaciones laborales. Los resultados del estudio apuntan a sostener tal hipótesis y su coherencia sugiere extenderlos al propio desarrollo organizacional de la empresa, aunque este aspecto no fue materia de indagación. La finalidad de esta investigación está orientada a proporcionar antecedentes empíricos relativos a tales interrogantes, de modo que permitan conocer mejor dicha realidad.

EL PROBLEMA DE ESTUDIO

DESCRIPCION

La regla general en Chile es que las empresas que disponen de organización sindical tengan solo un sindicato, lo que ocurre en el 78% de ellas². Esto significa que una de cada cinco empresas con organización sindical cuenta con más de un sindicato.

Más aún, el 10,5% de las empresas que presenta sindicato en Chile, posee tres o más, siendo el segmento de las grandes empresas (29,1%) las que concentran principalmente esta multiplicidad sindical, información que coincide con los antecedentes que había aportado sobre este aspecto la Encla 2008³. En cambio, en la mediana y la pequeña empresa este porcentaje llega solo a 1,2% y 1,1%, respectivamente.

La pluralidad sindical representa una realidad cualitativamente algo diferente en el dominio de las relaciones laborales de la empresa en que existe un solo sindicato. Es así como emerge un contexto sindical en el cual, junto a las relaciones laborales producto de la interacción con la empresa, subyace la presencia de relaciones intersindicales.

Ambos aspectos vienen a ser especialmente significativos en los procesos de negociación colectiva y en la coordinación intersindical, así como en la interacción sindicato-empresa. Dichas condiciones agregan más complejidad en las relaciones colectivas de trabajo con la existencia adicional de grupos negociadores.

El estudio busca ampliar, mediante un diagnóstico realizado en terreno en las empresas seleccionadas, el alcance de la realidad

2 *Encla 2011. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral.* Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012. Pág. 238. Disponible en página web www.dt.gob.cl

3 *Encla 2008. Informe de Resultados. Sexta Encuesta Laboral.* Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009. Pág. 133.

multisindical en la vida de los trabajadores en la empresa. En particular, pretende responder interrogantes sobre la atención que el empleador otorga a los sindicatos, la comunicación entre estos y el empleador, las relaciones y comunicación de los sindicatos entre sí, las complejidades del proceso de negociación simultánea y con desfase, el horizonte temporal de los compromisos contraídos en las diferentes negociaciones, los espacios de negociación de los grupos negociadores, entre otros aspectos.

Cabe señalar que el estudio, de tipo cuantitativo, tiene carácter exploratorio en la medida en que no existen en Chile antecedentes sobre el problema investigado.

La importancia del tema, especialmente para la Dirección del Trabajo, reside en que entrega antecedentes empíricos que permiten identificar la presencia de los elementos que influyen en las relaciones laborales e intersindicales en la empresa y, específicamente, de aquellos asociados a las estrategias de relaciones intersindicales. Particular interés reviste conocer, en consecuencia, la reciprocidad de tales relaciones –laborales e intersindicales– y la determinación de la eventual influencia en el nivel de conflictividad.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los *objetivos generales* que guían esta investigación consisten, por un lado, en caracterizar el espacio plurisindical y las relaciones laborales en la empresa y, por otro, determinar las estrategias que asumen los sindicatos en sus relaciones intersindicales.

Por su parte, respecto del primer *objetivo planteado* los objetivos específicos son:

- Registrar la diferenciación de sindicatos en las relaciones laborales con la empresa.
- Establecer los mecanismos e instrumentos de información, comunicación y coordinación sindicatos-empresa-grupos negociadores.
- Determinar la presencia y el perfil del grupo negociador en un escenario sindical, la distancia y/o convergencia con la

organización sindical y la importancia en las relaciones laborales de la empresa.

Respecto del segundo objetivo general, los objetivos específicos del estudio son:

- Describir las estrategias de solidaridad, cooperación, competencia y conflicto de las organizaciones sindicales entre sí y, eventualmente, con los grupos negociadores.
- Explorar el tipo de prácticas y acciones asociadas en las estrategias de relaciones intersindicales determinadas.

MARCO CONCEPTUAL

CONSIDERACIONES INICIALES

La existencia de más de una instancia organizada de trabajadores en la empresa puede abordarse desde diferentes perspectivas teóricas: la del poder, relativa a la desigualdad de los actores; la del conflicto o de oposición (voluntad de mayor equilibrio para la defensa de intereses); y la del consenso o conflicto regulado de los actores, que acentúa la estabilidad, originado por el marco normativo y la negociación.

Todas ellas, relativas a los enunciados de la práctica concreta de los actores laborales, impactan las relaciones laborales, cualquiera fuera el nivel de organización de que se trate. De allí que en la construcción de este marco teórico, el énfasis está puesto en las relaciones laborales, porque permite rescatar la lógica de las relaciones intersindicales y su conexión con las propuestas y la práctica de tales instancias, en ese ámbito, hacia la empresa; así como de esta hacia el actor sindical y sus entidades componentes.

LA INSTITUCION SINDICAL

Los cambios y deterioro en las condiciones de vida y laborales de los trabajadores en Europa occidental, desde los inicios de la industrialización (siglos XVIII y XIX) sumados a la falta de regulación de los mercados de trabajo en tales países y en los Estados Unidos (comienzos del siglo XX) dieron impulso, primeramente, a las asociaciones obreras de carácter mutualista y, luego, al nacimiento de los sindicatos. Detrás de estas iniciativas están los trabajadores calificados quienes, gracias a su poder de control en los procesos y tiempos de producción, se orientaron a mejorar las condiciones de trabajo mediante la

formación de sindicatos para "... defender el conocimiento del oficio, la profesión, los flujos de entrada y aprendizaje del mismo"⁴.

La represión a las acciones sindicales condujo a la radicalización del movimiento obrero y a "la extensión de ideologías como el anarco sindicalismo en los países latinos y el socialismo revolucionario en el centro de Europa"⁵.

Durante el siglo XIX, corporaciones profesionales y el movimiento sindical persiguieron como objetivos obtener el "reconocimiento de derechos básicos, como es el derecho de asociación, el derecho a la acción colectiva, el reconocimiento del derecho a la huelga, el derecho a negociar y, en definitiva, los derechos de ciudadanía social"⁶.

Pero, ya desde mediados del siglo pasado, la libertad sindical –individual y colectiva– es concebida como un derecho fundamental ampliamente reconocido, y adoptado en el concierto internacional⁷. En Chile, la protección de la libertad sindical descansa en normas constitucionales y legales y en los tratados internacionales que el país ha suscrito en esta materia⁸. Contempla, básicamente, el derecho a constituir sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga (asociada solo al proceso formal de la negociación colectiva) como dimensiones insoslayables de la autonomía colectiva.

En este sentido, el ambiente plurisindical en la empresa materializa la libertad sindical en su expresión individual de los trabajadores: el derecho a la libre constitución de sindicato y el derecho a la libre afiliación, a la desafiliación y a la no afiliación. En cuanto a su expresión colectiva, está relacionado con la autonomía del sindicato constituido para establecer sus intereses de acuerdo a los fines que las leyes y sus estatutos les encomiendan.

4 Blanch R., Josep Marie. *Teoría de las relaciones laborales*. Ediciones UOC., Barcelona, España, 2003. Pág. 156.

5 *Ibid.* Pág. 157.

6 *Ibid.* Pág. 157.

7 Artículo 23, numeral 4 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses".

8 Los Convenios N° 87 (1948) y N° 98 (1949) acordados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y referidos a la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, respectivamente; el *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966), y otros que sería largo enumerar.

Más allá de la importancia de este tipo de organizaciones sociales, de acuerdo a los fines que estructuraron históricamente su establecimiento, resulta interesante conocer –muy someramente y a modo de contexto– cuál es la realidad sindical en Chile⁹.

Los registros de la Dirección del Trabajo indicaban –para el período 2002 a 2012– que el número total de organizaciones sindicales activas había subido en un 29,9%. En el mismo período, la población afiliada a los sindicatos activos creció en un 52% lo que se ha traducido en un proceso de robustecimiento de los mismos¹⁰.

Por su parte, la Encla 2011 entrega datos sobre la sindicalización, referidos a empresas que cuentan con, al menos, un sindicato activo y a los trabajadores dependientes que en ellas laboran. Confirma que, tal como ha sido la tendencia observada desde hace años, la existencia de organizaciones sindicales en Chile sigue siendo baja. En efecto, al momento de su aplicación, solo el 7,8% de las empresas tenía sindicato activo¹¹. No obstante, como el incremento en la afiliación sindical en los últimos 10 años (2002-2012) ha sido superior al número de los sindicatos activos, ello se ha traducido en una mayor densificación de tales organizaciones.

LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva es el instrumento legal que concede –a trabajadores y empleadores– autonomía para regular ciertos aspectos de sus relaciones laborales en las materias y en las condiciones que la propia ley establece. Remuneraciones u otros beneficios, en especie o

-
- 9 El Código del Trabajo chileno, en su artículo 216, establece cuatro tipos de sindicatos: de empresa (y de establecimiento de empresa), de interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios, y de trabajadores independientes. Con la excepción del último tipo de sindicato, cuyos trabajadores afiliados por definición “no dependen de empleador alguno”, varios sindicatos, sean de un mismo tipo o de distinto tipo, pueden coexistir en las empresas si satisfacen los *quórum* exigidos por la ley para su constitución.
- 10 *Compendio de Series Estadísticas 1990 - 2012*. Capítulo 1 *Sindicalismo*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2013.
- 11 *Encla 2011. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012. Pág. 227.

en dinero, y condiciones comunes de trabajo constituyen las materias que, con arreglo a la normativa, pueden negociar¹².

La legislación nacional admite la negociación colectiva por medio de dos modalidades. Una, reglada o sujeta a normas de procedimientos –y que da lugar a un acuerdo llamado contrato colectivo– y otra, informal¹³, que excluye tales normas, y cuyo acuerdo entre las partes es denominado convenio colectivo. Contratos y convenios tienen la misma validez jurídica y su vigencia no puede ser inferior a dos años ni superior a cuatro¹⁴.

La negociación reglada debe cumplir las formalidades y plazos establecidos por la normativa y es en ese ámbito donde la legislación contempla la huelga de los trabajadores así como el *lockout* patronal o cierre temporal de la empresa¹⁵.

La negociación colectiva puede ser desarrollada por sindicatos, en este caso de empresa, de establecimiento, de interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios. También organizaciones sindicales de segundo nivel –federaciones y confederaciones– pueden actuar en representación de sindicatos, siempre que aquellos los faculten, y con el acuerdo de los respectivos empleadores.

12 Artículo 306 del Código del Trabajo. Agrega esta norma que: *“No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”*.

13 También existe la negociación colectiva semi reglada, en cuyo procedimiento deben observarse las normas procesales contenidas en el artículo 314 bis, (el grupo debe ser de ocho o más trabajadores, el empleador está obligado a dar respuesta dentro del plazo de 15 días, y la aprobación de la propuesta del empleador debe ser en votación secreta y ante un Inspector del Trabajo), y en los casos de los sindicatos que agrupen a trabajadores agrícolas de temporada las normas de los artículos 314 bis A y 314 bis B. Tanto la negociación no reglada como la semireglada dan origen a un convenio colectivo y, en ambos casos, por expresa disposición del inciso 2º del artículo 314 bis C, una vez suscrito el instrumento respectivo produce los mismos efectos de un contrato colectivo. Finalmente cabe señalar que, en relación con la negociación colectiva semireglada, el legislador ha establecido que aun cuando en la empresa respectiva exista un convenio colectivo celebrado por un grupo de trabajadores, unidos para el efecto de negociar colectivamente, de acuerdo con el artículo 314 bis, los restantes dependientes pueden presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad con el artículo 317 del Código del Trabajo, esto es, como en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente.

14 Artículos 347 y 350 del Código del Trabajo.

15 *Ibid*, arts. 369 a 385 (Título VI, De la huelga y del cierre temporal de la empresa).

No obstante, en la práctica y dado que la negociación está asentada en el nivel de empresa, es en el primer tipo de sindicato en el que recae la gran proporción de estas, en tanto que la negociación interempresa o supraempresa, propia del sindicato interempresa, queda sujeta –según lo establece el Código del Trabajo– a la voluntad de los respectivos empleadores¹⁶. Por último, tratándose de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, opera siempre y cuando dichos trabajadores estén contratados por un periodo superior a dos años.

La legislación también ha establecido que tiene derecho de negociación con el empleador, además de los sindicatos, una coalición transitoria de trabajadores de la empresa denominada '*grupo negociador*', el cual debe disolverse una vez suscrito el instrumento colectivo que dio origen al acuerdo entre las partes¹⁷. Y esto viene a cerrar las instancias de negociación centrada en la empresa.

El estado actual de la negociación colectiva en Chile, según la información administrativa proveniente de las bases de datos de la Dirección del Trabajo, señala que tiene un alcance limitado en la fuerza de trabajo asalariada. Al término del primer semestre de 2012, los trabajadores involucrados en negociación con instrumentos colectivos vigentes representaban el 16,9% de los ocupados asalariados del sector privado¹⁸.

Otra fuente de información al respecto es la Encuesta Laboral. Los datos de la versión 2011 indican que la mayoría de las empresas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a su aplicación. *"Esto quiere decir que solamente 11.574 empresas del universo, equivalentes a un 14,5% de ellas lo ha hecho. Aunque es un porcentaje bajo, resulta ser el más elevado que han*

16 *Ibíd*, art. 334 bis A: "Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado. Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV. En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326. En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral".

17 *Ibíd*, art. 314 bis y 315.

18 *Anuario Estadístico 2012*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2013. Pág. 72. Encuesta Nacional de Empleo (INE). Trimestre abril-junio 2012. Santiago de Chile, 2012.

registrado las encuestas laborales realizadas durante los últimos diez años (...) en este sentido el incremento entre 2008 y 2011 es significativo, ya que llega al 5,3%¹⁹.

Además, "los datos permiten constatar también que la negociación colectiva está asociada a la existencia de sindicato. Así, mientras el 88,7% de empresas con sindicato ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, la proporción de las que han negociado y carecen de sindicato asciende solo al 8,3%, es decir disminuye 10 veces"²⁰.

Finalmente, "los datos muestran que la mayoría de los dirigentes sindicales y trabajadores –en empresas con y sin sindicato– perciben como 'muy conveniente' o 'conveniente' el proceso de negociación colectiva (...). Lo anterior resulta relevante considerando que la mayoría de los trabajadores (...) no negocia colectivamente (...). La información muestra también que la percepción favorable sobre los procesos de negociación colectiva es más alta (...) en dirigentes sindicales y trabajadores de las empresas con sindicatos que en los de aquellas que carecen de organización sindical (83,6% y 72,1% respectivamente) (...). En forma correlativa, la percepción de 'inconveniente' o 'muy inconveniente' es prácticamente inexistente en las empresas con sindicato (1,9%), en tanto que en aquellas sin sindicato tales categorías totalizan el 8,4% de las percepciones de ese subconjunto"²¹.

La descripción general realizada en los puntos anteriores –sobre organización sindical y negociación colectiva– tiene como finalidad mostrar que las normas del trabajo permiten una amplia gama de organizaciones de trabajadores en situación de coexistir en el ámbito de la empresa para regular colectivamente las relaciones laborales en acuerdo con el empleador.

El reconocimiento de la institución sindical, junto a la de la negociación colectiva, representa la institucionalización del conflicto y de las relaciones laborales²². Y lo es del conflicto ya que en la base de su definición incluye la contraposición de intereses, percepciones

19 *Encla 2011. Op. cit.* Pág. 258.

20 *Ibíd.* Pág. 258.

21 *Ibíd.* Pág. 273.

22 Blanch R., Josep Marie (2003). *Op. cit.* Pág. 156.

y valores²³. En la literatura, esta contraposición queda manifiesta con los términos de '*enfrentamiento*', '*intercambio de sanciones negativas*', '*competición*', '*objetivos de las partes incompatibles entre sí*', '*intereses divergentes de personas o grupos*'²⁴.

Sin entrar a las dimensiones de la resolución del mismo, el perfil conceptual del conflicto abarca cuatro características básicas: *la intencionalidad de una parte*, que será incompatible –parcial o totalmente– con los deseos de la otra, lo cual elimina la posibilidad de que los conflictos surjan de manera espontánea²⁵; *la competición hacia la posesión de un recurso* que ambos contendientes buscan integrar hacia la dotación de medios con que cuentan o de alcanzar objetivos relacionados con el oponente (obtención de concesiones por ejemplo); *el intercambio*, ya sea que permita la orientación recíproca o el intercambio se desarrolle en un juego de suma cero; es decir, que una de las partes solo tenga pérdidas. Finalmente, y desde esta perspectiva, el conflicto puede constituir una *estrategia de enmascaramiento de otros objetivos no explicitados ni demandados* de una parte sobre la otra; o la utilidad asociada a la participación o al impulso a desencadenar un conflicto.

En una empresa con ambiente plurisindical, la realidad de las relaciones laborales está asociada estrechamente al poder relativo de los actores –empresa y sindicatos– esto es, a la capacidad dinámica de movilizar recursos en la interacción cotidiana de unos con otros y en la interacción de los actores sindicales entre sí.

En el plano antes dicho, la unidad y pluralidad sindicales y el derecho sobre la libertad sindical y la negociación colectiva pasan a ser conceptos básicos, mediatizados por el poder relativo con que cuentan los actores y sobre los cuales descansa la disposición que adopten las relaciones intersindicales, sin desconocer el dinamismo que pueda imprimir la contraparte empresarial a tales relaciones.

En otras palabras, la realidad de las relaciones laborales está superpuesta a la institucionalidad laboral y, por tanto, en esa continua

23 Esquivel G., José Antonio, Jiménez B., Francisco y Esquivel S., José Antonio. *La relación entre conflictos y poder*. Revista Paz y Conflictos. Instituto de la Paz y los Conflictos. Universidad de Granada, España, 2009.

24 *Ibid.* Pág. 10.

25 *Ibid.* Pág. 10.

interacción entre los actores se desarrolla un proceso de ajuste, más visible en el desenlace de los conflictos (administración de conflicto). Dicho proceso es tratado intersindicalmente mediante negociación, absorción, subordinación y eliminación, en un caso extremo.

PLURALIDAD SINDICAL Y ESCENARIOS ALTERNATIVOS

La existencia de más de un sindicato en la empresa, así como de grupos negociadores, ordena la generación de diferentes escenarios en los espacios reservados para la acción sindical. En lo más inmediato, constituye solo una posibilidad la dirección, estrategia y acción conjunta de los trabajadores frente a la empresa.

Para la empresa, la exposición de más de un interlocutor con intereses en las relaciones laborales –y sin entrar, por ahora, en consideraciones de un diferencial de influencia en el universo de trabajadores– plantea opciones de estrategias relacionales, acorde a sus objetivos estratégicos, y de la seguridad frente a las incertezas de su entorno.

Otras dos variables determinan las características de las estrategias relacionales. El liderazgo que ejercen quienes encabezan a los actores o, en su defecto, los actores como entidad y la cultura de la organización, que dejará su huella en la modalidad que asuman las relaciones laborales, y su orientación frente a los problemas emergentes en el escenario de la empresa.

En las relaciones intersindicales cabe distinguir las dimensiones de solidaridad, competencia, cooperación o conflicto, y la influencia o poder laboral en las relaciones con la empresa.

La noción de competencia surge en el mismo momento de reclamar la membresía sindical al universo de trabajadores de la empresa, así como de brindar una oferta de servicios sindicales alternativos. Desde luego, y en primer lugar, la representación de sus miembros en la relación con la empresa, sea en la negociación colectiva o en la negociación cotidiana con ella y, en un plano más subordinado, aquellos servicios de carácter mutualista que contemplan, eventualmente, beneficios colectivos e individuales.

La competencia intersindical por la afiliación tiene como base el interés de la representatividad de los trabajadores y el poder asociado a tal representatividad: poder sindical máximo cuando la totalidad de los trabajadores de la empresa está afiliada a un sindicato, y mínimo cuando no va más allá de los *quórum* de afiliación definidos por la ley para su constitución. Dicho interés involucra también la contribución económica o cotizaciones de los afiliados y que, en el hecho, es parte de los intereses que genera –o estimula– la competencia.

Inmediatamente queda planteada la interrogante sobre si la segmentación de la representatividad acarrea una disminución de la fortaleza de los trabajadores. Esta segmentación puede ser originada por todo tipo de categorías de trabajadores, o al interior de una determinada categoría. Y constituye el núcleo central de la relación intersindical y de aquella con la empresa.

En el primer caso, segmentación indiferenciada de categorías –personal profesional, técnico, administrativo y auxiliar– disminuyen los factores que están en la base de la competencia, aunque no la eliminan; pueden ser generadas acciones de cooperación en áreas de responsabilidad común y que afectan a las distintas categorías de trabajadores, como en la composición de las organizaciones sindicales de niveles superiores: federaciones, confederaciones y centrales sindicales, así como también cooperación por áreas de relaciones laborales de interés común de los afiliados y que trasciendan los intereses definidos por un sindicato en particular, como son la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo.

En tanto que en el segundo caso, segmentación sindical de categorías homogéneas de trabajadores –constituido por el personal profesional, por ejemplo– la dinámica de la competencia induce a desechar la cooperación, o dejarla reservada para casos puntuales y probablemente en el área de la defensa de derechos fundamentales. Por el contrario, la competencia en niveles percibidos como de amenaza real para la supervivencia y desarrollo del sindicato, puede orientar hacia el tránsito al conflicto intersindical, encubierto o simplemente abierto.

Retomando el tema del conflicto, existen muchas definiciones para este concepto. No obstante, una constante aparece en ellas: la oposición de intereses. Así, este trabajo entenderá por tal "(...) la

*presencia de intereses divergentes o percepciones incompatibles entre personas o grupos, y el deseo de seguir una conducta proporcionada a estas percepciones*²⁶.

El conflicto intersindical tensiona las relaciones laborales con la empresa, en la medida en que las demandas eventuales –junto con servir a los respectivos programas de las organizaciones– comparten las estrategias de movilización de recursos de los sindicatos definidas para el conflicto.

Luego, las relaciones intersindicales, y las modalidades que en ellas asume el ambiente plurisindical, de cooperación y conflicto, tiñen las relaciones laborales de la empresa en su ejercicio cotidiano y, en un horizonte de mediano y largo plazo, los actores laborales –trabajadores (sindicatos) y empresa (empleadores)– establecen límites y aperturas en conformidad a sus respectivos intereses. De este modo, las interacciones de la empresa en relaciones de conflicto con un sindicato constituyen señales sobre los límites trazados por esta en la situación de conflicto.

Es en cada negociación colectiva donde se juega el poder relativo de los actores laborales, y donde los acuerdos de equilibrio implican no afectar la competitividad de la empresa y reconocer en los beneficios de los trabajadores la incorporación de la productividad del trabajo. El poder, en este caso, es concebido como la potencialidad para obtener algo que favorece o vencer las resistencias del otro²⁷.

26 Esquivel C., José Antonio, Jiménez B., Francisco y Esquivel S, José Antonio (2009). *Op. cit.* Los autores citan la definición de J. Bercovitch en *Mediation and Negotiation Techniques*, Encyclopedia of Violence, Peace and Conflict, Vol. 2, New York, Academic Press, 1999. Págs. 403-412.

27 *Ibid.* *Op. cit.* Pág. 11.

METODOLOGIA DEL ESTUDIO

TIPO DE ESTUDIO

El estudio, de índole cuantitativo, tiene carácter exploratorio en la medida en que no existen en Chile antecedentes sobre el problema investigado. Dicho carácter permitió la opción de utilizar diversas técnicas, de orden cuantitativo y cualitativo, en concordancia con el tipo de registros y experiencias susceptibles de obtener en áreas sensibles al desarrollo sindical, en las condiciones que planteó el estudio.

Su nivel de profundidad es descriptivo y apropiado tanto para inferencias estadísticas restringidas al ámbito muestral, generalizaciones analíticas o inferencias del material empírico del estudio conectadas a las nociones teóricas del marco conceptual, así como para la formulación de hipótesis de trabajo.

UNIVERSO Y MUESTRA

El universo del estudio comprendió sindicatos de empresa en dos sectores de actividades económica: Intermediación Financiera (bancos) y Explotación de Minas y Canteras. Ambos presentan una proporción importante de grandes empresas y de organizaciones sindicales, características, como ya fue dicho, apropiadas para la generación de ambientes plurisindicales. Aspectos de factibilidad también fueron considerados en la elección de los sectores a estudiar.

La investigación fue realizada mediante selecciones que obedecieron a los conceptos de muestreo dirigido y de participación voluntaria de organizaciones sindicales en el estudio. Contactos preliminares, la posibilidad de entrevista en el periodo contemplado para el levantamiento de la información y la respuesta positiva a la invitación de participar en el estudio determinaron la inclusión en la muestra.

La muestra comprendió trece sindicatos y un grupo negociador los cuales, en su conjunto, estaban alojados en cinco grandes empresas con desarrollo plurisindical, cuatro de ellas correspondientes al subsector bancario y la restante a una empresa de la gran minería.

Los sindicatos escogidos fueron los de mayor nivel de afiliación en cada caso. Las cuatro empresas bancarias elegidas para el estudio abarcan, de acuerdo a los registros estadísticos de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), el 52,1% del total del personal de los 18 bancos establecidos en el país²⁸.

Los afiliados a los sindicatos de la muestra de estas cuatro empresas comprendían, por su parte, el 27,4% del total de los afiliados de sindicatos activos del país en la rama de Intermediación Financiera durante el 2011²⁹. Tres de esas cuatro empresas bancarias detentan espacios plurisindicales, en tanto que la empresa restante fue asimilada para este estudio a este tipo de espacios, atendido que existe allí un sindicato y un grupo negociador.

Los afiliados de las once organizaciones sindicales seleccionadas al interior de las tres empresas antes mencionadas comprenden alrededor del 75% del total de afiliados de sindicatos de empresa en los espacios plurisindicales del sector bancario.

A su turno, la afiliación sindical de la empresa de la gran minería escogida para el estudio equivale al 3% del total nacional de afiliación de la rama Explotación de Minas y Canteras y los dos sindicatos seleccionados incluyen el 86,7% del total de la afiliación sindical de la empresa.

UNIDAD DE ANALISIS

La unidad de análisis está referida a las propiedades relacionales de los sindicatos y empresa, específicamente de relaciones laborales en ambientes plurisindicales y de las correspondientes estrategias en las relaciones intersindicales.

28 Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), 2012.

29 Conforme a las cifras que para los efectos proporciona el *Compendio de series estadísticas 1990-2011*. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012.

UNIDADES DE OBSERVACION

Las unidades de observación comprendieron organizaciones sindicales y un grupo negociador existentes en cuatro grandes empresas bancarias del sector Intermediación Financiera y dos organizaciones sindicales correspondientes a una gran empresa del sector de Explotación de Minas y Canteras. Sobre tales entidades bancarias fueron seleccionados, a su turno, once (11) sindicatos y un (1) grupo negociador, atendido que se trata de los sindicatos de mayor nivel de afiliación en los cuatro casos de estudios.

Los sindicatos seleccionados constituyen una muestra de la totalidad de sindicatos existentes en dichos bancos y en la empresa minera seleccionada.

Cuadro 1

Existencia y número de sindicatos en las entidades bancarias y minera de la muestra, según tipo de organización

Sectores	Entidad	Número de sindicatos	Número de grupo negociador
Sector bancario	Banco 1	3	0
	Banco 2	3	0
	Banco 3	4	0
	Banco 4	1	1
Sector minero	Minera 1	2	0
Total	5	13	1

FUENTES DE INFORMACION

En el estudio fueron utilizadas fuentes primarias y secundarias. Las primeras originaron información recogida directamente de informantes calificados, presidentes de sindicato o, en su defecto, el secretario de la organización sindical seleccionada (un solo caso), y de un miembro directivo de quienes encabezaron un grupo negociador que participó en el estudio. Cabe señalar que este estudio solo contempla la opinión de los trabajadores y dirigentes sindicales, y no la de la parte empleadora.

A tales informantes les fue aplicado un cuestionario estructurado, con preguntas de opción múltiple, cerradas y categorizadas, más una alternativa abierta con la finalidad de recoger información no prevista en la categorización, o para ahondar algún aspecto interesante. Fueron realizadas 14 entrevistas, con el cuestionario ya indicado, a doce presidentes sindicales, un secretario de sindicato y un directivo de grupo negociador.

Las fuentes secundarias fueron bases de datos de estudios realizados por la Dirección del Trabajo y material bibliográfico diverso³⁰.

Finalmente cabe señalar que los nombres de las empresas, sindicatos e informantes han sido omitidos, por cuanto el interés de la investigación está centrado en los fenómenos de estudio y se resguarda la debida confidencialidad.

DEFINICIONES DE VARIABLES Y CATEGORIAS

Este acápite comprende la definición de términos de las variables y categorías empleadas en el estudio, y que fueron utilizadas en la fase de recolección de información para la homogeneidad de los datos proporcionados por los informantes.

1. Estado de las relaciones empleador-sindicato: contempla la definición del estado de las relaciones colectivas empleador-sindicato, mediante una autoasignación del presidente de sindicato respecto de una escala que comprende cinco categorías graduadas:

- *Muy buenas: relaciones de plena armonía.*
- *Buenas: relaciones predominantes de armonía.*
- *Ni buenas ni malas: relaciones ni de armonía ni de desavenencia.*
- *Malas: relaciones predominantes de desavenencia.*
- *Muy malas: relaciones enteramente desavenientes.*

30 Ver acápite bibliográfico.

2. Conflicto empresa-sindicato: comprende una autodefinición que incluye tres categorías:

- *Inexistente:* no concurre a lo largo del período definido ningún conflicto (pugna, contienda, oposición).
- *Aislado, rara vez:* concurre en una muy baja frecuencia el conflicto (dos veces, o menos, en el semestre).
- *Repetitivo y frecuente:* concurre en forma reiterada (dos o más veces en el trimestre).

3. Causas del conflicto laboral: de un conjunto de seis factores que desencadenan un conflicto laboral, contempla aquellos, no excluyentes, asignados por los presidentes sindicales:

- *Causas inherentes a la negociación colectiva:* relativas a la interpretación de las cláusulas de la negociación colectiva.
- *Causas relativas a factores salariales:* vinculadas con la modalidad de cálculo de salarios e indemnizaciones.
- *Causas sobre condiciones de trabajo:* relativas a higiene y seguridad; al medio físico y ambiental; al contrato y la previsión.
- *Causas de organización del trabajo:* relacionadas con jornadas, horas extras, funciones y condiciones de supervisión
- *Causas relativas a prácticas antisindicales* (artículos N° 292, 293 y 294 del Código del Trabajo).
- *Causas no incluidas en los factores anteriores.*

4. Denuncias por prácticas antisindicales o desleales. Contempla opiniones de hecho sobre denuncias registradas, en los registros administrativos (Dirección del Trabajo) y/o judiciales (Tribunales) en las siguientes dimensiones:

- *Despido ilegal de dirigentes sindicales* (Artículo N° 292 del Código del Trabajo).
- *Despido de socios del sindicato* (Artículo N° 294 del Código del Trabajo).
- *Discriminación a socios del sindicato* (Artículo N° 289 del Código del Trabajo).
- *Hostilidad a socios del sindicato* (Artículo N° 291 del Código del Trabajo).
- *Otras dimensiones de prácticas antisindicales.* Indicadas por el presidente de sindicato.

5. Espacio del sindicato en el escenario plurisindical de la empresa: contempla la opinión respecto a la base de trabajadores integrantes del sindicato, en términos de identificación y pertenencia. Contempla la autoasignación a una de las dos categorías siguientes:

- *Con espacio propio:* adhesión y legitimación en un sector de trabajadores.
- *Con espacio compartido:* la membresía del sindicato está determinada por la competencia en la afiliación.

6. Acciones desarrolladas por el sindicato en las relaciones intersindicales: comprende acciones de solidaridad, competencia, conflicto y cooperación.

- *Solidaridad:* incluye comunicado de los trabajadores sobre preocupación y/o apoyo ante situaciones por las que atraviesan segmentos de trabajadores pertenecientes a otros sindicatos; de representación a la empresa, en forma conjunta con otro sindicato, frente a situaciones de terceros; otra acción conjunta con otro sindicato.
- *Competencia:* incluye rivalidad por la membresía sindical.
- *Conflicto:* comunicado de los trabajadores sobre preocupación ante posiciones opuestas de las organizaciones sindicales para encarar temas específicos, excluida la negociación colectiva; alcance público en el entorno de la empresa sobre posición opuesta a la de otro sindicato respecto de la negociación colectiva (temas de la negociación).
- *Cooperación:* incluye intercambio de información; preocupaciones compartidas y/o gestiones de orden mutualista; representación conjunta ante el empleador por infracciones a la normativa; definición de objetivos y metas comunes; colaboración relativa a temas de negociación colectiva y otras acciones de colaboración.

7. Percepción sobre la actitud del empleador en el conflicto intersindical: contempla opiniones autoasignadas sobre tres categorías de percepción:

- *De recomposición:* percepción sobre orientaciones de relaciones sin conflicto, en el cuadro de organizaciones sindicales.
- *Prescindencia:* percepción de indiferencia y abstención en el conflicto intersindical.
- Consideración en la estrategia de relaciones laborales: factor de interés del empleador para la estrategia de relaciones laborales.

RESULTADOS Y ANALISIS

CARACTERISTICAS DE LAS UNIDADES DE OBSERVACION

Los resultados expuestos a continuación están basados, como fue dicho, en una muestra dirigida de sindicatos de una empresa de la gran minería y cuatro entidades bancarias de un total de 18 establecidas en el país y registra además, para este sector, información de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF). Empleando el criterio del número de trabajadores, dieciséis de esas entidades corresponden a grandes empresas, otra a una mediana empresa y la restante a una pequeña empresa.

No obstante, y de acuerdo al tamaño relativo que presenta el conjunto de las empresas –todas grandes– y en el concierto total de entidades del sector financiero, cabe caracterizar a dos de ellas como de tamaño considerable, a una tercera, de tamaño intermedio, y a la cuarta como de tamaño más pequeño.

PRESENTACION DE RESULTADOS

Conforme a los intereses del estudio, los resultados de la pluralidad de sindicatos en la empresa son presentados en dos secciones: una referida a los efectos en las relaciones laborales y otra, relativa a las relaciones intersindicales.

RELACIONES LABORALES

Cabe señalar que para efectos de este análisis, las relaciones laborales son entendidas como aquellas interacciones y relaciones sociales mediadas o a propósito del trabajo, pudiendo ser individuales o colectivas.

TAMAÑO Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS DE LA MUESTRA

Tal como ya fue señalado, la muestra constituye una proporción de todos los sindicatos activos y grupos negociadores de las empresas seleccionadas para el estudio. El cuadro siguiente ilustra dos características esenciales observadas respecto de de la membresía sindical para el conjunto de los 13 sindicatos seleccionados.

Primero, muestra la alta población sindicalizada, respecto del personal total del subconjunto de entidades bancarias, la que aumentaría sustantivamente al considerar la totalidad de afiliación de los sindicatos existentes –y que están excluidos de la muestra–, particularmente alojados en los Bancos 1 y 2. Dicha proporción concuerda con la alta afiliación que presenta el subsector a nivel nacional, muy por sobre la media, a nivel país, existente para las demás ramas económicas. Lo mismo puede decirse de la afiliación sindical de la empresa de la gran minería.

La segunda característica radica en la afiliación femenina, de carácter mayoritario, que exhiben los once sindicatos del subsector bancario. La rama Intermediación Financiera expone, el 2012 y a nivel nacional, una afiliación sindical equilibrada por sexo (50,1% mujeres y 49,9% hombres)³¹.

En el caso de los dos sindicatos de la empresa de la gran minería, la presencia de afiliación masculina es muy acentuada (94,7% del total de afiliados de ambos sindicatos), como también ha sido tradicional en el sector, dada su alta masculinización. Así, la rama Explotación de Minas y Canteras presenta una muy leve presencia sindical femenina (7,7%). En el plano nacional, y considerando todas las ramas económicas, la afiliación femenina asciende al 34,2%³².

Ambas características –alto nivel de afiliación y membresía femenina– presentes en la muestra del subsector bancario constituyen elementos de importancia al caracterizar al actor sindical, en términos del amplio marco cultural de género que podría incidir en las iniciativas y respuestas propias de las relaciones laborales.

31 *Compendio de series estadísticas 1990-2012. Op. cit.*

32 Para las dos cifras de ese párrafo, la fuente es el *Compendio de Series Estadísticas 1990-2012. Op. cit.*

Por su parte, la alta afiliación y orientación predominantemente masculina, naturalmente junto a otras variables, caracterizan la participación sindical del trabajador de la gran minería.

Cuadro 2

Porcentaje de afiliados respecto del total de personal de la empresa, correspondiente a la fecha de suscripción del instrumento colectivo vigente. Distribución por sexo de la membresía sindical. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Número	Afiliados/as personal total (%)	Membresía (en %)	
			Hombres	Mujeres
Banco 1	3	19,2	27,5	72,5
Banco 2	3	57,6	47,7	52,3
Banco 3	4	64,4	46,8	53,2
Banco 4	1	30,2	60,1	39,9
Sub total	11	42,4	45,7	54,3
Minera 1	2	76,6	94,7	5,3
Total	13	45,3	51,1	48,9

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

La información del cuadro siguiente es similar, solo que está desagregada por sindicato y reafirma, especialmente, el predominio de la membresía sindical femenina en la muestra del subsector bancario, al existir en ocho de los once sindicatos de las entidades bancarias consideradas en el estudio. Cabe señalar que ello no es efecto del promedio de uno o dos sindicatos con marcada afiliación femenina o de una empresa bancaria feminizada (como es el caso de la banca derivada de empresas de *retail*, por ejemplo).

Esta característica es reflejo de la incorporación femenina a los empleos del sector de intermediación financiera, de carácter urbano y de nivel educativo alto respecto a otras ramas económicas. La alta afiliación del sector, y de los bancos de la muestra, tiene entre otros orígenes no solo la tradición de la organización sindical en el sector bancario sino también es producto de las fusiones que ha experimentado la banca.

En los procesos de fusiones, el personal y los instrumentos colectivos de las instituciones fusionadas contaron con la proyección y el respeto de los instrumentos colectivos y de las organizaciones sindicales preexistentes.

En la minería, las cifras de los sindicatos correspondientes muestran que alcanzan un tamaño relativo similar y casi una total membresía masculina.

Cuadro 3

Proporción de afiliados por sindicato respecto del total de afiliados de la muestra.
Distribución por sexo de la membresía sindical. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos	Total afiliados/ afiliadas sindicatos de la muestra (%)	Membresía (en %)	
			Hombres	Mujeres
Banco 1	Sindicato A	51,1	27,5	72,5
	Sindicato B	34,0	40,0	60,0
	Sindicato C	14,9	56,2	43,8
Banco 2	Sindicato A	26,8	46,8	53,2
	Sindicato B	58,1	49,0	51,0
	Sindicato C	15,1	44,4	55,6
Banco 3	Sindicato A	22,9	41,3	58,7
	Sindicato B	14,0	44,6	55,4
	Sindicato C	29,9	47,9	52,1
	Sindicato D	33,2	50,5	49,5
Banco 4	Sindicato A	100,0	60,1	39,9
Sub total	11	100	45,7	54,3
Minera 1	Sindicato A	49,5	95,9	4,1
	Sindicato B	50,5	96,6	3,4
Sub total	2	100	96,2	3,8
Total	13	100	51,1	48,9

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

TIPO DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS SUSCRITOS

El cuadro a continuación provee otras dos variables de caracterización del sindicalismo del sector bancario, importantes a la hora de considerar los resultados de las relaciones empleador-sindicato.

En primer término, la negociación colectiva de nueve de los once sindicatos de la muestra del subsector bancario ha sido realizada de manera informal, dando lugar a la suscripción de convenios colectivos; ocurre lo mismo respecto del tipo de instrumentos suscritos por los dos sindicatos de la empresa de la gran minería.

Lo anterior es un hallazgo particular, toda vez que a nivel nacional, en todas las ramas económicas –y en una proporción cercana a 1 es a 2,1–, los convenios registrados que inician su vigencia en el 2012, son minoritarios frente a los contratos, en tanto en esta muestra resultan la expresión dominante del tipo de negociación.

En este sentido, según datos de 2012, de la Dirección del Trabajo, sobre el tipo de instrumento colectivo que existe en las empresas con sindicato, es dable observar que, en su gran mayoría, corresponde a contratos colectivos (76,6%)³³.

La segunda característica reside en que existe una cifra similar de organizaciones sindicales que ha establecido una duración máxima de 48 meses para los instrumentos colectivos³⁴.

En la ocurrencia de dicha situación actuarían como factores –sin considerar la importancia relativa de los mismos– la presión por parte de los afiliados del sindicato por la obtención del denominado '*bono de término de conflicto*', el hecho conocido de que ya se ha cerrado una negociación de otro sindicato y el conocimiento trascendido de que no es probable obtener cifras parecidas para el '*bono de término*', salvo que sea flexibilizada la postura de la duración del instrumento.

Todo lo anterior deja poco margen a los dirigentes sindicales para negociar una duración menor del instrumento colectivo y, de esa manera, adaptar la negociación a las condiciones cambiantes del entorno. En otras palabras, mientras más amplia sea acordada la vigencia del instrumento, más rígida resulta la negociación respecto de la variabilidad del ambiente, así como de la regulación de las relaciones laborales.

33 *Compendio de Series Estadísticas 1990-2012*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 2013. Pág.187

34 Acorde con los artículos 347, 350 y 351 del Código del Trabajo.

Cuadro 4

Tipo y duración de instrumentos colectivos suscritos vigentes
Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos y grupo negociador (2)	Instrumento colectivo		
		Tipo de instrumento		Duración (en meses)
		Contrato	Convenio	
Banco 1	Sindicato A		Convenio	48
	Sindicato B		Convenio	48
	Sindicato C		Convenio	48
Banco 2	Sindicato A	Contrato		36
	Sindicato B		Convenio	42
	Sindicato C		Convenio	48
Banco 3	Sindicato A		Convenio	48
	Sindicato B		Convenio	48
	Sindicato C		Convenio	48
	Sindicato D	Contrato		48
Banco 4	Sindicato A		Convenio	48
	Grupo negociador 1		Convenio	48
Sub total	12	2	10	
Minera 1	Sindicato A		Convenio	40
	Sindicato B		Convenio	40
Subtotal	2		2	
Total	14	2	12	

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
(2) Ha sido incluido en el cuadro el grupo negociador, dado que su negociación culmina con la suscripción de un instrumento colectivo

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

ESTADO DE LAS RELACIONES EMPLEADOR-SINDICATO Y EMPLEADOR-RESTO DE LOS SINDICATOS

Las organizaciones sindicales de la muestra definen mayoritariamente que las relaciones con el empleador son '*buenas*' y '*muy buenas*' (siete de 13 presidentes de sindicato y un directivo de grupo negociador), lo cual traduce un nivel de interacción sin mayores complejidades e, inclusive, de entendimiento.

Cuadro 5Opiniones de presidentes sindicales sobre las relaciones laborales empleador-sindicato
Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicatos y grupo negociador	Definición de las relaciones laborales empleador-sindicato				
		Muy buenas	Buenas	Ni buenas ni malas	Malas	Muy malas
Banco 1	Sindicato A			1		
	Sindicato B			1		
	Sindicato C				1	
Banco 2	Sindicato A				1	
	Sindicato B		1			
	Sindicato C		1			
Banco 3	Sindicato A		1			
	Sindicato B	1				
	Sindicato C				1	
	Sindicato D			1		
Banco 4	Sindicato A		1			
	Grupo negociador 1	1				
Subtotal	12	2	4	3	3	0
Minera 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B		1			
Subtotal	2		2			
Total	14	2	6	3	3	0

(1) Ha sido incluido en el cuadro el grupo negociador dado que, como entidad negociadora, califica en la estimación que hace de su relación, transitoria, con el empleador

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Por otra parte, la calificación formulada por los presidentes sindicales de la muestra sobre las relaciones laborales empleador-conjunto de sindicatos en la empresa, excluido el propio sindicato, no contempla las categorías extremas (ver Cuadro 6). Es pertinente señalar que esta calificación trasciende los sindicatos de la muestra, ya que el juicio comprende la totalidad de las organizaciones sindicales de las empresas consideradas.

La mayor frecuencia de opiniones sobre la materia corresponde a una percepción de relaciones laborales '*ni buenas, ni malas*' (seis de 13 sindicatos); en tanto que la distribución de las categorías aledañas, más positiva en la calificación una y más negativa la otra, es relativamente equilibrada (cuatro opiniones para '*buenas*' relaciones y tres para '*malas*'). Aquí surge una pregunta relativa a los factores que actuarían en la cognición diferenciada sobre las relaciones

laborales del empleador y el conjunto de sindicatos, donde siete de los presidentes sindicales tiene una opinión contradictoria respecto de los seis restantes. Una explicación parcial al respecto estaría dada por la posible presencia de criterios de exigencia diferenciados sobre los patrones básicos en relaciones laborales y, particularmente, sobre el reconocimiento del otro y el respeto a su identidad.

Es interesante anotar que las calificaciones que los presidentes sindicales dan sobre las relaciones laborales del empleador con el propio sindicato son superiores a las realizadas, en esta materia, por el conjunto de los sindicatos –excluido, en cada caso, el propio sindicato–. La distancia apreciable entre dicha autocalificación de las relaciones empleador–sindicato y la calificación que hace el resto de los presidentes sobre cada sindicato, sitúa con mayor objetividad la opinión sobre el tenor de las relaciones laborales empleador–organización de trabajadores.

Cuadro 6

Opiniones de presidentes sindicales sobre relaciones laborales entre el empleador y sindicatos, excluido el sindicato del informante. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicatos	Relaciones laborales entre empleador-resto de los sindicatos de la empresa				
		Muy buenas	Buenas	Ni buenas ni malas	Malas	Muy malas
Banco 1	Sindicato A			1		
	Sindicato B				1	
	Sindicato C			1		
Banco 2	Sindicato A			1		
	Sindicato B			1		
	Sindicato C		1			
Banco 3	Sindicato A			1		
	Sindicato B		1			
	Sindicato C				1	
	Sindicato D			1		
Banco 4	Sindicato A		1			
Sub total	11		3	6	2	
Minera 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B				1	
Sub total	2		1		1	
Total	13		4	6	3	

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional, y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

COMUNICACION Y MECANISMOS DE PREVENCION DE CONFLICTOS

Originado el dato en la información obtenida durante el proceso de entrevistas, resulta importante anotar que en todos los casos de la muestra los empleadores designaron de manera formal interlocutores en la relación con los sindicatos, y que tales designaciones recayeron mayoritariamente en los gerentes de relaciones laborales de las respectivas empresas.

Asimismo el empleador, en casos especiales, amplió la interlocución con el sindicato incorporando en la comunicación a otros miembros de la alta gerencia. No obstante, en la muestra del subsector bancario, el diálogo es parte de un proceso reactivo frente a la casuística de problemas que van apareciendo en la vida cotidiana de la empresa, los cuales traen un diferencial latente de conflictividad. En otras palabras, no existe un mecanismo de prevención de conflictos que permita realizar un seguimiento y tratar a tiempo aquellos problemas con potencial para oscurecer las relaciones laborales.

Distinta es la situación que registran ambos sindicatos de la muestra en la empresa de la gran minería. Sus dirigentes manifestaron la existencia de un mecanismo de prevención de conflictos, en el contexto de un programa de trabajo estructurado, con reuniones semanales o quincenales con la gerencia. La iniciativa contiene una agenda corta (capacitación, por ejemplo) y una agenda larga (programa minero).

Desde un punto de vista cualitativo, cabe señalar que, en la mayor parte de los casos, la comunicación entre empleador y sindicatos es directa y formalizada, lo cual no significa que, como producto de ello, la interacción sea equilibrada y continua.

A su vez, la comunicación entre los socios del sindicato y la dirigencia es realizada utilizando distintos recursos (boletines, correos electrónicos, presentaciones verbales producto de visitas a unidades de las empresas en el país y de visitas o reuniones solicitadas a los dirigentes en la sede central del sindicato), información que contribuye a establecer la línea cotidiana en las relaciones empleador-sindicato y a percibir el estado de las relaciones.

Por otro lado, y no obstante los esfuerzos realizados, la comunicación entre las organizaciones de trabajadores es calificada por los presidentes sindicales como relativamente precaria, si bien reconocen que, a nivel de socios y dirigentes, hay intercambios de información.

CONFLICTO EMPRESA-SINDICATO Y EMPRESA-GRUPO DE SINDICATOS

El cuadro a continuación es ilustrativo del nivel de conflictividad que aprecian los presidentes sindicales de la muestra: ninguno opta por la categoría que indica inexistencia de conflicto entre el empleador y el sindicato.

Existe una gradación en la conflictividad que, desde el punto de global, está distribuida de manera equitativa en orden al número de sindicatos, lo cual excluye la ponderación sobre la membresía de cada uno de ellos y cuya consideración podría hacer cambiar las conclusiones que, a partir el número de sindicatos, pueden ser establecidas sobre la intensidad del conflicto.

La categoría de *'aislado, rara vez'* indica que la mitad de los presidentes sindicales no aprecia una conflictividad permanente, y los juicios respectivos revelan consistencia con relaciones empleador-sindicato definidas como *'buenas'*, según exponen los registros del cuadro anterior.

De manera semejante, también es apreciable la consistencia de quienes indican conflicto *'repetitivo y frecuente'* y optaron por relaciones sindicato-empleador en las categorías *'ni buenas ni malas'* y *'malas'*.

Asimismo, el conflicto *'repetitivo y frecuente'* indica una situación de conflictividad cotidiana, en el sentido de que es acotado y está referido más bien a prácticas laborales reiteradas e improcedentes, que obligan al sindicato a intervenir en la defensa de sus socios, en distintas dimensiones de la realidad laboral. Tales prácticas cubren una amplia gama de comportamientos, desde la consideración de arbitrariedades de mandos medios hasta la determinación de montos relativos a indemnizaciones por despido.

Al igual que en el caso anterior, la opinión de los presidentes sindicales sobre el conflicto laboral entre el empleador y el resto de

los sindicatos está concentrada en la categoría central *'aislado, rara vez'* que indica que el conflicto no es apreciado de manera recurrente.

Cuadro 7

Opiniones de presidentes sindicales sobre conflicto empresa-sindicato, según categoría de periodicidad del conflicto. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos	Conflicto empresa-sindicato		
		Inexistente	Aislado, rara vez	Repetitivo y frecuente
Banco 1	Sindicato A			1
	Sindicato B			1
	Sindicato D			1
Banco 2	Sindicato A			1
	Sindicato B		1	
	Sindicato C		1	
Banco 3	Sindicato A		1	
	Sindicato B		1	
	Sindicato C			1
	Sindicato D			1
Banco 4	Sindicato A		1	
Sub total	11		5	6
Minera 1	Sindicato A		1	
	Sindicato B		1	
Sub total	2			
Total	13		7	6

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Nuevamente la categoría que remite a la inexistencia de conflicto no recibe frecuencias (ver Cuadro 8). Esto muestra, precisamente, mediante la intersubjetividad de las opiniones de los doce presidentes respecto del conjunto de los sindicatos, la existencia de conflicto desde dicha perspectiva conceptual.

Aunque las opiniones distribuidas entre las categorías de conflicto (*'aislado, rara vez'* y *'repetitivo y frecuente'*) son consistentes con las opiniones relativas a la calificación de conflicto en las relaciones laborales entre el empleador y el propio sindicato, informado en el Cuadro 5, hay una cierta rectificación de esa opinión, producto de la baja de las frecuencias de la categoría *'repetitivo y frecuente'*.

Es probable que la diferencia observada tenga origen en la menor importancia relativa asignada, por los respectivos presidentes, a los problemas que aquejan a cada uno de los sindicatos que no representan o a la baja visibilidad de problemas pequeños que atañen a la mayoría de las organizaciones de trabajadores.

Cuadro 8

Opiniones de presidentes de sindicatos sobre conflicto, entre el empleador y conjunto de sindicatos de la empresa excluido el sindicato del informante. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos	Conflicto laboral entre empleador-resto de los sindicatos		
		Inexistente	Aislado, rara vez	Repetitivo y frecuente
Banco 1	Sindicato A		1	
	Sindicato B		1	
	Sindicato C		1	
Banco 2	Sindicato A		1	
	Sindicato B		1	
	Sindicato C		1	
Banco 3	Sindicato A			1
	Sindicato B		1	
	Sindicato C			1
	Sindicato D		1	
Sub total	10		8	2
Minera 1	Sindicato A		1	
	Sindicato B			1
Sub total	2			
Total	12		9	3

(1) Muestra de diez sindicatos de tres bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería. El cuadro excluye las entidades correspondientes al Banco 4, dado que en la empresa hay solo un sindicato y el grupo negociador se disuelve concluida la negociación

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Causas del conflicto

El Cuadro 9 muestra los resultados de las opiniones relativas a las causas del conflicto laboral³⁵. Los dos factores causales de mayor

35 Los datos son presentados en frecuencias de respuestas múltiples por lo que estas exceden la correspondencia con el número de presidentes sindicales. Las opiniones recogidas mediante un instrumento estructurado apuntan a encontrar, en este caso, de entre todas las causas, aquellas consideradas más significativas y que orientan la relación de conflicto.

recurrencia consisten en '*prácticas antisindicales*', que pueden adoptar variadas manifestaciones e implican bastante tiempo y esfuerzos para abordar y dirigir hacia una adecuada resolución; y la '*organización del trabajo*', que incluye horas extras, jornadas, funciones.

Los factores causales que siguen, en orden de importancia, consisten en aquellos categorizados como '*inherentes a la negociación colectiva*' y especialmente referidos a materias acordadas, a la interpretación concedida a las mismas, o a la restricción de condiciones para la recepción de beneficios. También a los beneficios de la cuota sindical, de cláusulas de determinados instrumentos colectivos suscritos por la empresa, según la extensión que se hace a no sindicalizados.

Cuadro 9

Opiniones de presidentes sindicales sobre causas del conflicto laboral.
Opción de respuesta múltiple. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)						
	Sindicatos	Opiniones sobre causas del conflicto laboral					
		Inherentes a la negociación colectiva	Factores salariales	Condiciones de trabajo	De organización del trabajo	Prácticas antisindicales	Otras
Banco 1	Sindicato A		1	1	1		
	Sindicato B	1	1	1	1	1	1
	Sindicato C		1		1	1	
Banco 2	Sindicato A	1				1	1
	Sindicato B				1		
	Sindicato C				1		
Banco 3	Sindicato A	1	1	1	1	1	1
	Sindicato B	1					
	Sindicato C					1	
	Sindicato D	1	1		1	1	
Banco 4	Sindicato A	1				1	
Sub total	11	6	5	3	7	7	3
Minera 1	Sindicato A	1		1	1	1	
	Sindicato B			1		1	
Sub total	2						
Total	13	7	5	5	8	9	3

(1) Los datos corresponden a la muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Es interesante observar que los *'factores salariales'* no aparecen con la mayor frecuencia. La opinión sobre esta causa surge en cinco de los once sindicatos de la muestra y corresponde a dos de cuatro empresas bancarias. También es excluida como causal de conflicto laboral por dos de los presidentes de una muestra de sindicatos de la empresa de la gran minería estudiada.

Además, la frecuencia de *'factores salariales'* es registrada en sindicatos que comparten –adicional y simultáneamente– al menos, otros tres factores causales. Esto sugiere que su mención en tales organizaciones de trabajadores (cinco de 13) deriva, de modo eventual, de ambientes de mayor conflictividad que el resto.

PRACTICAS ANTISINDICALES

Las opiniones sobre prácticas antisindicales no están referidas a creencias o interpretaciones, sino a hechos que dieron lugar a alguna acción formal del sindicato sobre los mismos.

Las prácticas antisindicales, registradas en nueve de los 13 sindicatos de la muestra, materializan un conjunto de presiones que tienden hacia la erosión de la base sindical, como son el *'despido de socios'*, la *'discriminación de socios'* (de promociones, ascensos, capacitación, etcétera) y la *'hostilidad a socios'*, como respuesta de la empresa a una consideración negativa de la membresía sindical de un determinado sindicato, y manifestada de manera sutil, casi silenciosa, en la distribución de tareas y quehaceres.

En su grado más bajo, esto implica para los trabajadores una desestabilización en el acceso a los puestos laborales que ofrece la estructura de la organización "(...) *siempre se puede encontrar alguna cosa que a otro no le guste y decir que es un defecto*", y en el caso contrario "(...) *nadie que va a ser ascendido dice que es por su desafiliación*" (opinión de presidente sindical).

La *'hostilidad a socios'* entra en una zona gris de comportamientos de la empresa, muy difícil de enfrentar por los afiliados y por los propios sindicatos.

De manera semejante a lo que mostraba el cuadro anterior, relativo a los factores causales, cabe apreciar que las prácticas antisindicales no aparecen aisladamente, sino que combinadas como expresión de un marco de mayor amplitud y dirección definida.

Cuadro 10

Opiniones de presidentes sindicales sobre denuncias por prácticas antisindicales según categorías de materias denunciadas. Opción de respuesta múltiple. Septiembre de 2012

EMPRESA	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicato	Denuncias por prácticas antisindicales ante la DT y Tribunales				
		Despido ilegal de dirigentes sindicales	Despido de socios	Discriminación a socios	Hostilidad a socios	Otras
Banco 1	Sindicato A					
	Sindicato B		1		1	
	Sindicato C				1	
Banco 2	Sindicato A		1	1		
	Sindicato B					
	Sindicato C					
Banco 3	Sindicato A			1		1
	Sindicato B					
	Sindicato C			1	1	1
	Sindicato D	1	1		1	
Banco 4	Sindicato A					1
Sub total	11	1	3	3	4	3
Minera 1	Sindicato A			1		
	Sindicato B					1
Subtotal	2					
Total	13	1	3	4	4	4

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Once de los 13 presidentes sindicales entrevistados califican la negociación colectiva como *'muy importante'* para regular las relaciones laborales en la empresa, en un sistema de cinco categorías que configuraban una gradación desde el mayor atributo de la variable (*'muy importante'*) hasta el menor (*'muy poco importante'*). La opinión recayó solo en las dos primeras categorías, opinión que confirma apreciaciones similares de otros trabajos de investigación realizados por la DT³⁶.

Lo interesante, en este caso, reside en que el valor dado a la negociación implica la flexibilidad necesaria para el logro de acuerdos en el campo cotidiano de las relaciones laborales de la empresa. Más aún cuando para estos efectos existe el importante antecedente, ya mencionado, de que la mayoría de las negociaciones de los sindicatos de la muestra (once de 13) ha utilizado el recurso de la negociación no reglada para la suscripción del instrumento colectivo vigente.

Finalmente, una observación. Resulta curioso que el grupo negociador, cuya única tarea es la negociación, no le haya asignado la categoría de *'muy importante'* como mecanismo de relaciones laborales. Ello sugiere que la temporalidad del grupo restringiría su acción y su contribución a lo contingente, sin alcances en la regulación de las relaciones laborales o, en su defecto, en su resguardo, así como en alguna proyección de una orientación de más largo plazo.

A la hora de apreciar los resultados de la negociación, tal como muestra el Cuadro 12, cabe advertir que las categorías extremas de la escala no concitan frecuencias, quedando concentrada la opinión de los presidentes en la categoría que califica los resultados como *'buenos'*; en tanto una fracción minoritaria de ellos los califica de *'regulares'* y, en dos casos, de *'malos'*.

36 Morris, Pablo. *Transformaciones en el imaginario sindical. Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos*. Aportes al Debate Laboral N° 10. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2002. Pág. 30.
Salinero B, Jorge. *Flexibilidad laboral pactada por negociación colectiva. Opiniones de presidentes de sindicato y representantes de grandes empresas*. Documento interno. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 2011. Págs. 36 y 37.

Cuadro 11

Opiniones de presidentes sindicales sobre la importancia de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)		
	Sindicato	Importancia de la negociación colectiva como mecanismo para regular las relaciones laborales	
		Muy importante	Importante
Banco 1	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
	Sindicato C	1	
Banco 2	Sindicato A		1
	Sindicato B	1	
	Sindicato C	1	
Banco 3	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
	Sindicato C		1
	Sindicato D	1	
Banco 4	Sindicato A	1	
	Grupo negociador 1		1
Total	12	9	3
Minera 1	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
Sub total	2		
Total	14	11	3

(1) Los datos corresponden a la muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería. Ha sido incluido en el cuadro el grupo negociador dado que califica como entidad negociadora

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

En síntesis, la calificación de los resultados de la negociación, en general, y sin considerar resultados ponderados respecto de la dotación relativa de cada sindicato –por tanto, sin tomar en cuenta la incidencia de cada instrumento colectivo en la proporción del personal total que comprende, en cada una de las empresas correspondientes– expresa que son informados mayoritariamente, como *'buenos'* (ocho de 14); del resto (seis de 14), la cuota menor los informa como *'malos'* (dos de seis).

Estas dos frecuencias asignadas a la categoría más baja de resultados permiten percibir que la importancia que asignan los presidentes sindicales a la negociación colectiva, como instrumento de regulación de las relaciones laborales, no está contaminada por la estimación que hacen del producto obtenido en ella.

Cuadro 12

Opiniones de presidentes sindicales y directivo de grupo negociador sobre resultados de la negociación colectiva vigente. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicatos y grupo negociador	Calificación de los resultados de la negociación colectiva				
		Muy buenos	Buenos	Regulares	Malos	Muy malos
Banco 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B				1	
	Sindicato C				1	
Banco 2	Sindicato A			1		
	Sindicato B		1			
	Sindicato C		1			
Banco 3	Sindicato A			1		
	Sindicato B		1			
	Sindicato C			1		
	Sindicato D		1			
Banco 4	Sindicato A		1			
	Grupo negociador 1			1		
Sub total	12		6	4	2	
Minera 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B		1			
Sub total	2					
Total	14		8	4	2	

(1) Muestra de once sindicatos y un grupo negociador de cuatro bancos del sistema financiero nacional, y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería. Incluye al grupo negociador que como entidad negociadora está en condiciones de calificar la negociación.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

La mayor parte de los presidentes sindicales de la muestra correspondiente a empresas del subsector bancario informó que cuando el sindicato que representan realizó la negociación colectiva el empleador, simultáneamente, lo hacía con otros sindicatos que exceden el ámbito de la muestra. Asimismo informaron que tales negociaciones abarcaron una proporción variable –pero considerable– de trabajadores, conforme la entidad bancaria involucrada. El rango fluctuaba entre el 40% y el 100% de los trabajadores de la empresa.

Cuadro 13

Negociación empleador-sindicato y coexistencia de negociación con otras entidades de trabajadores. Información de presidentes sindicales. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)		
	Sindicatos y grupo negociador	Coexistencia de negociación con otras entidades de trabajadores	
		Sí	No
Banco 1	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
	Sindicato C	1	
Banco 2	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
	Sindicato C	1	
Banco 3	Sindicato A		1
	Sindicato B		1
	Sindicato C	1	
	Sindicato D		1
Banco 4	Sindicato A		1
	Grupo negociador 1		1
Sub total	12	7	5
Minera 1	Sindicato A		1
	Sindicato B		1
Sub total	2		
Total	14	7	7

(1) Muestra de once sindicatos y un grupo negociador de cuatro bancos del sistema financiero nacional, y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería. El cuadro incluye al grupo negociador ya que para su negociación estaba afecto a las condiciones del período del sindicato

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Algunos sindicatos contemplaron iniciar una negociación reglada en los plazos previstos de acuerdo a lo establecido a la legislación, ya que estimaban que era lo más conveniente para sus representados. Sin embargo, en más de un caso, la propuesta de la empresa –trascendida a la base sindical– de adelantar la negociación y establecer un convenio en conjunto con determinados mejoramientos y la cesión de un bono de término, presionó a la dirigencia para la aceptación de la negociación anticipada.

La importancia del bono resulta significativa y lo ilustra de esta forma un presidente “(...) el bono representa la desnaturalización de otros beneficios; de salud, por ejemplo. Si se pone un buen bono... optan [los socios] por lo inmediato”.

En el mismo sentido, otro dirigente señaló que “(...) todos negociaron al mismo tiempo. La negociación colectiva es prácticamente inexistente. El Banco la adelanta y pone las condiciones. Los afiliados presionan por el bono”.

RESGUARDO DE LOS DERECHOS DE LOS AFILIADOS

Las frecuencias de las opiniones de los presidentes sindicales, en este ítem, reflejan una opción de respuesta múltiple e ilustran, en acción, el rol de representación de los afiliados por el sindicato “(...) en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo cuando sean requeridos por los asociados”³⁷, requerimiento que no es necesario en el caso del ejercicio de los derechos colectivos.

Desde el 2009 hasta la fecha de elaboración de este informe, nueve de los 13 sindicatos habían efectuado denuncias por incumplimiento de la normativa respecto de los derechos laborales de sus afiliados. Seis de ellos refieren soluciones, especialmente por la vía judicial.

No obstante lo anterior, a la fecha de cierre de esta investigación, cuatro de los seis sindicatos –que ya cuentan con sentencias de Tribunales por requerimientos anteriores– tenían procesos judiciales pendientes, encaminados a resolver nuevas demandas.

La vía judicial para resolver eventuales infracciones a la normativa se desarrolla continuamente y suscita interrogantes acerca de la capacidad de obtener acuerdos para dar soluciones satisfactorias para los actores. Esta situación refleja cierta inconsistencia con la capacidad desplegada por los actores para negociar y obtener acuerdos, sin estar sujetos a normas de procedimiento.

37 Código del Trabajo, art. 220, inc. 2º.

Si a las denuncias en proceso judicial por incumplimiento de la normativa se unen, entre otras, aquellas relativas a prácticas antisindicales, es factible enunciar la alta significación que reviste la solución judicial en las controversias laborales.

Una hipótesis alternativa radica en la aceptación que la solución judicial tendría en la cultura de una organización, donde impera la racionalidad de la norma prescrita. Complementariamente, indicaría que los actores –empleadores y sindicatos– asumen que dichas controversias son circunstanciales e inevitables y, por tanto, solo comprometen el costo necesario de normales relaciones laborales en el conjunto de la empresa.

Cuadro 14

Opiniones de presidentes sindicales sobre estado de las denuncias formuladas por incumplimientos a la normativa laboral, desde el 2009 a la fecha. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos	Estado de las denuncias		
		Ha(n) sido resuelta(s)	Está(n) en proceso administrativo	Está(n) en proceso judicial
Banco 1	Sindicato A	1		
	Sindicato B		1	
	Sindicato C	1		
Banco 2	Sindicato A	1	1	1
	Sindicato B			
	Sindicato C			
Banco 3	Sindicato A	1		1
	Sindicato B			
	Sindicato C	1		1
	Sindicato D	1		1
Banco 4	Sindicato A	1		
Sub total	11	7	2	4
Minera 1	Sindicato A	1		
	Sindicato B	1		
Sub total	2			
Total	13	9	2	4

(1) Los datos corresponden a la muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

RELACIONES INTERSINDICALES

Cada uno de los sindicatos de la muestra comparte los espacios de negociación en su respectiva empresa, por lo que las relaciones intersindicales adquieren una importancia estratégica respecto de la relación coordinada y optimizada de los vínculos laborales y de la función de representatividad que, sociológica y normativamente, posee el sindicato.

La información del Cuadro 15 advierte de relaciones diferenciadas entre los sindicatos de la muestra y con impactos probables y asimismo diferenciados en los ambientes laborales que atraviesan las organizaciones de trabajadores.

En efecto, la opinión del conjunto de los presidentes sindicales está asignada de manera relativamente homogénea entre las categorías de relaciones intersindicales positiva (*'buenas'*, tres opiniones), neutra (*'ni buenas ni malas'*, cuatro opiniones) y negativa (*'malas'*, tres opiniones; y *'muy malas'*, dos opiniones).

Pero, hay que relacionar tales opiniones con el ámbito de empresa en las que tienen lugar. De este modo, las relaciones intersindicales afectarían probablemente el desarrollo y eficacia de las organizaciones sindicales en el ámbito de la empresa (Banco 1), en tanto que en el Banco 2 existe un espectro de relaciones intersindicales y, por tanto, variabilidad probable para el manejo de tales relaciones. Frente a esos casos, la situación más proclive al desarrollo sindical aparece en el Banco 3, en el cual los encuestados excluyeron frecuencias de opiniones en las categorías negativas *'malas'* y *'muy malas'*.

Las relaciones intersindicales de las organizaciones de la muestra en la empresa de la gran minería han atravesado por mejores momentos – señalan los dirigentes– y no comparten las visiones sobre las mismas, ya que asignan frecuencias a categorías opuestas.

Los presidentes sindicales de la muestra y el dirigente del grupo negociador clasificaron a su sindicato y su grupo solo en dos categorías –*'muy importante'* e *'importante'*– en las relaciones laborales en la empresa (ver Cuadro 16).

Cuadro 15

Opiniones de presidentes sindicales sobre relaciones intersindicales en la empresa
Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicatos	Relaciones intersindicales en la empresa				
		Muy buenas	Buenas	Ni buenas ni malas	Malas	Muy malas
Banco 1	Sindicato A					1
	Sindicato B				1	
	Sindicato C					1
Banco 2	Sindicato A				1	
	Sindicato B			1		
	Sindicato C		1			
Banco 3	Sindicato A		1			
	Sindicato B			1		
	Sindicato C			1		
	Sindicato D		1			
Sub total	10		3	3	2	2
Minera 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B				1	
Sub total	2					
Total	12		4	3	3	2

(1) Muestra de diez sindicatos de tres bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería. Fueron excluidas las entidades correspondientes al Banco 4, dado que carecen de organización sindical paralela

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Tal autopercepción sintetiza un conjunto de elementos o indicadores, entre los que destacan la membresía de sus sindicatos, las estipulaciones de los instrumentos colectivos e –inclusive– la relación de conflictividad empresa-sindicato.

Es así como, en este último caso, es posible apreciar que ninguno de los tres sindicatos que definieron sus relaciones con el resto de las organizaciones sindicales en las categorías denominadas '*malas*' y '*muy malas*' percibe como '*muy importante*' a su sindicato en las relaciones laborales de la empresa. Por tanto, el contenido de dichas autopercepciones va asociado a la definición que hacen respecto de las relaciones intersindicales.

En otros términos, y tiene importancia desde el punto de vista teórico, dicho resultado permite postular que la misma relación intersindical moldearía o entraría a modificar la contribución a las relaciones laborales de la empresa. Esta perspectiva señala la importancia de las relaciones intersindicales en las relaciones laborales de la empresa, para situar con mayor objetividad en la dirigencia sindical la incidencia del propio sindicato en dichas relaciones.

Cuadro 16

Opiniones de presidentes sindicales respecto de autopercepción de la importancia del propio sindicato en las relaciones laborales de la empresa. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicatos y grupo negociador	Importancia del sindicato en las relaciones laborales de la empresa				
		Muy importante	Importante	Ni importante ni no importante	Poco importante	Muy poco importante
Banco 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B		1			
	Sindicato C	1				
Banco 2	Sindicato A		1			
	Sindicato B	1				
	Sindicato C		1			
Banco 3	Sindicato A		1			
	Sindicato B	1				
	Sindicato C		1			
	Sindicato D	1				
Banco 4	Sindicato A	1				
	Grupo negociador 1		1			
Sub total	12	5	7			
Minera 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B	1				
Sub total	2					
Total	14	6	8			

(1) Muestra de once sindicatos y un grupo negociador de cuatro bancos del sistema financiero nacional, y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

La distribución de la opinión de los presidentes sindicales, ahora respecto a la importancia de su propia organización en el concierto de sindicatos de la empresa, es muy parecida a la del cuadro anterior, relativo a la consulta sobre la importancia en las relaciones laborales de la empresa.

Sin embargo, hay una diferencia de consideración que, sin duda, refleja una percepción de la realidad plurisindical en la empresa: las categorías centrales de la escala –‘importante’ (positiva) y ‘*ni importante ni no importante*’ (neutra)– concentran las opiniones, y las categorías extremas de la escala, con la salvedad de una frecuencia, no reciben mayores opiniones.

Cabe considerar que la frecuencia de opinión mayoritaria del cuadro anterior, en la categoría de ‘importante’ radica, en esta ocasión, en la correspondiente categoría intermedia de la variable importancia del sindicato (‘*ni importante ni no importante*’).

En el mismo sentido, quienes señalaron a sus propios sindicatos como ‘*muy importantes*’, en las relaciones laborales, indicaron que los mismos son ‘importantes’ en lo que respecta al conjunto de las organizaciones de trabajadores con quienes comparten el espacio de la empresa.

El Cuadro 17 refleja que los presidentes sindicales moderan su juicio respecto a la incidencia de su sindicato en la organización sindical total, por lo que puede postularse –a manera de hipótesis–, la percepción de ellos en relación a que el protagonismo sindical es compartido, con independencia de la membresía alcanzada y, más bien, con las iniciativas planteadas. O con las valoraciones asociadas a decisiones donde una determinada directiva arriesga su prestigio y sortea con éxito esos riesgos. Por ejemplo, si frente a demandas formuladas a la empresa y cuyas respuestas son estimadas como insatisfactorias, o a demandas relativas a vulneración de derechos –todo ello circunscrito a su colectivo sindical específico– adopta la iniciativa de recurrir a la justicia para resolver la controversia y luego obtiene fallo favorable.

Cuadro 17

Opiniones de presidentes sindicales sobre la importancia del propio sindicato en el conjunto de sindicatos de la empresa. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)					
	Sindicato	Importancia del sindicato en el conjunto de sindicatos de la empresa				
		Muy importante	Importante	Ni importante ni no importante	Poco importante	Muy poco importante
Banco 1	Sindicato A			1		
	Sindicato B			1		
	Sindicato C	1				
Banco 2	Sindicato A			1		
	Sindicato B		1			
	Sindicato C			1		
Banco 3	Sindicato A			1		
	Sindicato B		1			
	Sindicato C			1		
	Sindicato D		1			
Sub total	10	1	3	6		
Minera 1	Sindicato A		1			
	Sindicato B		1			
Sub total	2					
Total	12	1	5	6		

(1) Muestra de diez sindicatos de tres bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Las frecuencias sobre percepciones relativas a la acción sindical del conjunto de sindicatos, excluido el propio, y respecto a la dimensión cooperación-conflicto con la empresa, revelan que los presidentes sindicales no advierten que el conjunto de la acción sindical sea conflictiva con la empresa, ni siquiera en la opinión de presidentes de sindicato que definieron como 'malas' sus propias relaciones con la empresa.

Dicha constatación intersubjetiva proporciona validez al juicio mencionado, y resulta de importancia general, ya que es originada sobre competidores en el espacio laboral. Más aún, cuando desborda a los sindicatos de la muestra dado que fue puntualizado, a cada uno de ellos, que estaba referido a todos los sindicatos existentes en la respectiva empresa.

Es de importancia general, en la medida que son enjuiciados, alternativamente, diez sindicatos pertenecientes a tres empresas bancarias diferentes y la mayoría (nueve) distribuye sus opiniones en las categorías que indican que la acción sindical del conjunto de los sindicatos es *'cooperativa'* con la empresa o *'ni conflictiva ni cooperativa'*. Y, es de importancia particular, en la medida de su validez en las empresas seleccionadas.

En el caso de los sindicatos de la empresa de la gran minería, es factible que la percepción de las acciones colectivas del conjunto de sindicatos hacia la empresa esté enmarcada, aunque sin cuestionar el nivel de objetividad de las mismas, en una orientación de competencia por la base sindical.

Cuadro 18

Percepción de presidentes sindicales sobre la acción del conjunto de sindicatos, excluido el del informante, en las relaciones laborales de la empresa. Septiembre 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos	Acción sindical del resto de los sindicatos de la empresa		
		Conflictiva con la empresa	Cooperativa con la empresa	Ni conflictiva ni cooperativa
Banco 1	Sindicato A		1	
	Sindicato B		1	
	Sindicato C		1	
Banco 2	Sindicato A			1
	Sindicato B		1	
	Sindicato C			1
Banco 3	Sindicato A	1		
	Sindicato B		1	
	Sindicato C			1
	Sindicato D			1
Sub total	10	1	5	4
Minera 1	Sindicato A		1	
	Sindicato B	1		
Sub total	2			
Total	12	2	6	4

(1) Las entidades correspondientes al Banco 4 están excluidas porque no califican en relaciones intersindicales

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

La mayoría de los presidentes sindicales de la muestra correspondiente al subsector bancario opina que la organización tiene un espacio propio (siete de once), entendiendo por ello que está legitimada, con adhesión en un sector de trabajadores, sea con características de pertenencia específica –dado que su base proviene de una empresa que fue fusionada con la actualmente existente–; otros porque cuya base laboral tiene sus orígenes en la empresa existente. Y, en las distintas situaciones, reconocen los sindicatos membresía de distintos estamentos.

Otros sindicatos señalan compartir el espacio e, implícitamente, estaban en competencia por la afiliación, aunque sin dar lugar a conflicto intersindical.

Cuadro 19

Opiniones de presidentes sindicales sobre el espacio del propio sindicato en el escenario plurisindical de la empresa. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)		
	Sindicatos	Espacio del sindicato en el escenario plurisindical de la empresa	
		Con espacio propio	Con espacio compartido
Banco 1	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
	Sindicato C		1
Banco 2	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
	Sindicato C	1	
Banco 3	Sindicato A		1
	Sindicato B		1
	Sindicato C	1	
	Sindicato D		1
Banco 4	Sindicato A	1	
Sub total	11	7	4
Minera 1	Sindicato A	1	
	Sindicato B	1	
Sub total	2		
Total	13	9	4

(1) Muestra de once sindicatos de cuatro bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería
Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Ahora bien, si son analizadas las finalidades de las acciones intersindicales (ver Cuadro 20), es posible observar que hay sindicatos (cuatro de doce) que desarrollan un conjunto de acciones de solidaridad, competencia, conflicto y cooperación como orientaciones cristalizadas en sus comportamientos intersindicales. Luego, el arco de sus prácticas indica un despliegue de alta intensidad, producto de la polarización en sus relaciones intersindicales. Es decir, operan estrategias con distintos contenidos, eventualmente por desacuerdos de roles y objetivos, o bien de expectativas en la definición de aquellos asignados a la organización sindical en la empresa.

El conflicto y la cooperación intersindical están presentes, como partes de la estrategia, y la segunda como elemento de control de recursos disponibles que permitan mantener al primero en un nivel apropiado para su resolución, o para desactivar escalamientos del mismo.

Solidaridad y competencia alcanzan las mayores frecuencias de las opiniones de los presidentes sindicales de la muestra sobre las finalidades de las acciones intersindicales emprendidas. Previamente, hay que decir que no fue apreciado –en el nivel cualitativo de la información suministrada– un grado de interacción sindical acentuado, con la excepción de tres de los diez sindicatos de la muestra, que integran una federación de organizaciones.

Las acciones de solidaridad más recurrentes fueron el despacho de comunicados a los socios sobre problemas o situaciones que afectaban a la empresa en la que estaba envuelto un sindicato en particular, o en la representación a la empresa de su preocupación por la dilación de algún problema que los afectaba así como a otro sindicato y, también la acción conjunta frente a la empresa (de escasa frecuencia) sobre la necesidad de atender un aspecto determinado.

Las acciones de competencia, prácticamente, están reducidas a la rivalidad por afiliación de trabajadores en los respectivos sindicatos sin que, al menos en la declaración formal, se haya desatado una colisión por ello.

Las acciones de conflicto presentan baja gradación, son menos visibles; y sus manifestaciones, directas e indirectas. Entre las directas, cabe señalar el congelamiento de relaciones entre los dirigentes, algún grado mayor de oposición por la afiliación de trabajadores a

los respectivos sindicatos, lo que constituye un factor que refuerza la hostilidad entre ellos.

Respecto a las manifestaciones indirectas, aparece allí la búsqueda de alianzas y mayor orientación hacia los fines legales de la organización sindical, de trascendencia hacia la empresa, en aspectos como mayor rigidez en las demandas laborales y mayor celo en la fiscalización a las infracciones a la normativa. En otras palabras, cabe apreciar la transformación del conflicto intersindical en un giro hacia las relaciones laborales, que podría ser denominado efecto espejo, en el que cambia la orientación de la acción en la práctica, para la búsqueda de mejor posicionamiento de las organizaciones ante el universo de trabajadores de la empresa.

Por último, las acciones de cooperación registran escasos niveles de interacción, siendo las más comunes las de intercambio de información y algunas acciones cooperativas con finalidades mutualistas.

Cuadro 20

Opiniones de presidentes sindicales sobre finalidades de las acciones intersindicales
Opción de respuestas múltiples. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)				
	Sindicatos	Acciones desarrolladas en la relaciones intersindicales			
		Solidaridad	Competencia	Conflicto	Cooperación
Banco 1	Sindicato A	1	1	1	1
	Sindicato B	1	1	1	1
	Sindicato C	1	1	1	1
Banco 2	Sindicato A		1		
	Sindicato B	1	1		
	Sindicato C	1	1	1	1
Banco 3	Sindicato A	1			1
	Sindicato B	1	1		1
	Sindicato C			1	1
	Sindicato D	1	1		
Sub total	10	8	8	5	7
Minera 1	Sindicato A		1		1
	Sindicato B		1	1	1
Sub total	2				
Total	12	8	10	6	9

(1) Muestra de diez sindicatos de tres bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

La totalidad de los presidentes sindicales de la muestra, con dos excepciones, señaló que el conflicto intersindical era un elemento considerado por la empresa, en el sentido de funcionalidad a sus intereses. La contrapartida a esa percepción es la valoración negativa que los presidentes sindicales hacen de la acción plurisindical, particularmente en el sentido de que perjudica la negociación colectiva.

Cuadro 21

Percepción de presidentes sindicales sobre la actitud de la empresa en el conflicto intersindical. Septiembre de 2012

Empresa	Sindicatos seleccionados (1)			
	Sindicatos	Percepción de la actitud de la empresa en el conflicto intersindical		
		De recomposición	Prescindente	Consideración en la estrategia de relaciones laborales
Banco 1	Sindicato A			1
	Sindicato B			1
	Sindicato C			1
Banco 2	Sindicato A			1
	Sindicato B	1		
	Sindicato C			1
Banco 3	Sindicato A			1
	Sindicato B			1
	Sindicato C			1
	Sindicato D			1
Sub total	10	1		9
Minera 1	Sindicato A			1
	Sindicato B	1		
Sub total	2			
Total	12	2		10

(1) Muestra de diez sindicatos de tres bancos del sistema financiero nacional y de dos sindicatos de una empresa de la gran minería)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los casos de la muestra

Junto con ello, el nivel cualitativo recogió matices sobre aspectos interesantes de la coexistencia de sindicatos en un mismo espacio en la empresa. Estos dicen relación con inquietudes por elevar la organización a cotas acordes con las exigencias de un ambiente plurisindical, preocupaciones por el nivel de la membresía, el énfasis en las orientaciones de los respectivos sindicatos mediante la

expresión de distintos tipos de liderazgo y una atención fina a los asociados. En palabras de un presidente “(...) *el sindicato inmerso en el desarrollo con otros sindicatos levantó niveles de demanda que no existían previamente (...) el sindicato debe ser eficiente, atender a los asociados y no despreocuparse, ya que los trabajadores tienen opciones*”.

RELACION SINDICATO-GRUPO NEGOCIADOR

En el Banco 4 tiene lugar la presencia de negociación sindical y de grupo negociador. El sindicato es de reciente formación, ya que durante decenios los trabajadores de la empresa no contaron con organización sindical, la que emergió de grupos de personal de nivel medio.

El sindicato estructuró un plan de negociación considerando experiencias de organizaciones de trabajadores de otros bancos pertenecientes a una instancia sindical de nivel superior. Previo a las negociaciones, miembros de la directiva del sindicato y dependientes participantes de grupos negociadores de años anteriores sostuvieron conversaciones, sin alcanzar acuerdos. En definitiva, el sindicato negoció primero y luego el grupo negociador.

La actuación del sindicato quedó centrada en las remuneraciones fijas y en beneficios de carácter social. La operación duró 40 días, tiempo en el que celebraron cinco reuniones con los representantes de la empresa. En términos generales, estuvo ajustada a las expectativas previas, aunque estas se vieron algo disminuidas. Concluida la negociación, el sindicato analizó el proceso y sus resultados y sistematizó experiencias.

En cuanto a la constitución del grupo negociador, un aspecto importante radicó en que, a juicio de sus integrantes, las peticiones del sindicato no representaban aspiraciones de los no sindicalizados, unido al hecho de que la negociación en esta modalidad les eximía de pagar cuota sindical. La designación de los miembros de la comisión negociadora del grupo fue realizada mediante votación secreta, y con estricto apego de las votaciones obtenidas por los postulantes a encabezar la comisión.

En la negociación con la empresa, el grupo privilegió el *bono de término de conflicto*. El proceso de negociación no fue ni rápido ni lento: tomó un mes en el que fueron realizadas cuatro reuniones para llegar a acuerdo. En el grupo han estimado que, tal vez, podrían haber alcanzado mayores beneficios; pero el cierre de negociación del sindicato y el techo de beneficios alcanzados previamente con el empleador, impusieron restricciones al grupo.

No obstante lo anterior, el sindicato recurrió a la justicia por prácticas antisindicales y ganó la demanda.

CONCLUSIONES

Los antecedentes proporcionados por los resultados obtenidos permiten arribar a conclusiones de orden descriptivo y correlacional para las unidades de la muestra, las cuales son sugerentes. No obstante el carácter dirigido, y no probabilístico de la muestra, los resultados obtenidos son relevantes debido a la considerable proporción que alcanza el personal de los cuatro bancos en el total estimado del personal del subsector bancario, así como por la proporción que representa en el total de afiliación sindical de dicho subsector y en el sector de Intermediación Financiera.

Por su parte, las unidades muestrales de la empresa de la gran minería contemplada en el estudio aportaron la presencia de fenómenos relativamente similares en el ambiente plurisindical.

Las conclusiones apuntan en tres direcciones. Una, referida a las características que presenta el escenario plurisindical; la segunda, al estado de las relaciones laborales; y la tercera, sobre la garantía judicial en la resolución de los conflictos.

UN ESCENARIO CON CARACTERÍSTICAS DISPARES

El escenario plurisindical tratado por una muestra de 13 sindicatos –once (11) de ellos alojados en cuatro entidades bancarias y dos en una empresa de la gran minería– muestra cierta complejidad en las relaciones laborales empleador-sindicatos, que mantiene a las organizaciones sindicales participantes en una prudente distancia entre ellas, sobrepasadas solo por la competencia en la afiliación de los trabajadores de las respectivas empresas.

Las relaciones laborales empleador-sindicato son definidas –en general y a nivel de cada una de las organizaciones sindicales, y sin considerar una ponderación de la membresía de cada uno de ellas– en tres categorías: como *'buenas'*, en una categoría neutra *'ni buenas*

ni malas' y como *'malas'*, en una cierta simetría en las frecuencias asignadas a ellas por los informantes, y en un procedimiento de ajuste o control sobre la propia percepción de su relación con el empleador. Excluido el ajuste, la autocalificación sobre las relaciones laborales con el empleador mejora sustantivamente.

Por otro lado, es un escenario donde coexisten organizaciones sindicales de larga tradición, que han sobrevivido al término de las actividades de la entidad bancaria que les dio origen, y han proseguido en la nueva que ha liderado la fusión con la antigua, con organizaciones sindicales ya instaladas en la entidad de destino. Y ahí no han sido menores los problemas, ya sea de asimilación a las nuevas condiciones como de mantenimiento de los acuerdos colectivos suscritos con las entidades originarias. Nueve de las trece organizaciones sostienen que tienen un espacio propio en el universo de trabajadores de las respectivas empresas, aludiendo con ello a una legitimidad en el espacio de la empresa que origina la nueva membresía de cada sindicato.

La base de afiliación y los perfiles de la negociación colectiva estructuran un escenario con disparidades respecto de las características que, a nivel nacional, exhiben las distintas ramas económicas. En primer término la afiliación de los sectores, así como de las unidades de la muestra, sobrepasa con mucho las del resto de las ramas económicas.

En el caso de las empresas bancarias hay en la práctica un equilibrio en la distribución por sexo en el total de trabajadores del sector. En ocho de los once sindicatos de la muestra, la membresía sindical femenina es superior a la de los socios. También los socios –hombre o mujer, de cultura urbana y nivel educativo de educación superior– orientan preferencias hacia el foco de la negociación. En los sindicatos de la empresa de la gran minería queda reflejada la distribución por sexo que posee la rama económica correspondiente.

El convenio colectivo aparece como el instrumento colectivo dominante, a diferencia de lo que sucede a nivel nacional y en las distintas ramas económicas y con la duración máxima permitida por la ley (48 meses) lo que, sin duda, rigidiza la recepción de beneficios en periodos de alto crecimiento como, por ejemplo, el que ha experimentado la banca en los últimos años.

No obstante las características comunes abstraídas de cada una de las unidades muestrales, las mismas presentan sensibles diferencias entre ellas. En otros términos, un desarrollo relativo desigual caracteriza el escenario plurisindical. Mientras en las entidades de mayor desarrollo sindical han desplegado estrategias para abordar las relaciones empleador-sindicato, en las nuevas organizaciones la actividad ha quedado centrada en legitimar su posición mediante la negociación colectiva, la defensa de los socios y la obtención de algunos beneficios.

Por último, cabe señalar que la amplia oferta sindical ha copado las inquietudes, intereses y demandas de los trabajadores en las organizaciones de la muestra y, con la excepción de una entidad bancaria que recientemente ha generado el sindicato, el grupo negociador ha carecido del dinamismo para competir con la oferta sindical disponible, permaneciendo ausente en el escenario plurisindical.

EL ESTADO DE LAS RELACIONES LABORALES

Uno de los supuestos que incentivó el desarrollo de este trabajo consistió en considerar que las relaciones laborales no serían indiferentes al tipo de relaciones intersindicales. Los antecedentes recabados en el estudio apuntan precisamente en esa dirección. Es así como los presidentes sindicales que sostuvieron que sus relaciones con el resto de los sindicatos de su entidad bancaria eran *'malas'* o *'muy malas'* no percibieron a su sindicato como *'muy importante'* en las relaciones laborales de su empresa.

Lo anterior tiene importancia a la hora de definir una posición sindical en la empresa, en la cual las valoraciones de acciones sindicales pueden deslizarse competitivamente hacia un protagonismo no consensuado para compensar la debilidad relativa ante las organizaciones congéneres y el resto del universo de trabajadores de la empresa.

En dicho plano, la búsqueda de alianzas materializadas por medio de acciones de cooperación con otros sindicatos de la empresa o la integración a organizaciones sindicales de nivel superior ha

permitido bloquear acciones de conflicto, consolidar vínculos tendientes a la formulación de objetivos comunes, y reducir la heterogeneidad de las demandas al empleador. En otras palabras, la coalición representa un recurso movilizable. Con todo, el desarrollo desigual alcanzado por los distintos sindicatos, el fraccionamiento de la membresía en la empresa, así como la oposición de intereses orienta más los esfuerzos hacia la consolidación de posiciones que hacia el conflicto.

Las acciones de cada uno de los sindicatos, excluidas en cada caso las autoevaluaciones sobre aquellas generadas por la propia organización, han sido calificadas por el conjunto de presidentes sindicales en proporciones similares en las categorías definidas como *'cooperativas con la empresa'* y *'ni conflictivas ni cooperativas'*, lo que otorga consistencia a las definiciones de las relaciones empleador-sindicato.

LA GESTION DEL CONFLICTO Y LA GARANTIA JUDICIAL

Un aspecto que caracteriza el escenario plurisindical de la muestra está dado por el nivel de conflictividad, considerando para tales efectos las denuncias formuladas en sede administrativa (DT) y judicial desde el 2009 en adelante, la mayor parte de las cuales ha sido resuelta y, en consecuencia, superada. Pero resueltas aquellas, otras nuevas ingresan al proceso judicial.

Los factores causales de mayor incidencia en las denuncias son aquellos inherentes a la negociación colectiva, a la organización del trabajo (jornadas, horas extras, funciones, etcétera) y las prácticas antisindicales, que pueden adquirir distintas expresiones como despido, discriminación u hostilidad de socios de sindicato.

La calificación de los presidentes sindicales entra a morigerar en parte la conflictividad al señalar, de manera mayoritaria, que el conflicto tiene lugar de manera aislada, y rara vez, aunque una proporción significativa (seis de 13 presidentes sindicales) califica al conflicto como repetitivo y frecuente. En este plano, el conflicto está dado por la representación de los intereses de los afiliados frente a la

consideración de incumplimientos normativos del empleador que cubren un amplio rango de comportamientos.

En el subsector bancario la interlocución de la empresa con el sindicato ha generado canales formales de comunicación, pero responden de manera reactiva, cuando el conflicto ha irrumpido, sin ser parte de un mecanismo de prevención, de seguimiento y tratamiento a eventualidades que requieren atención. En el caso de los sindicatos de la empresa de la gran minería ha sido implementado tal mecanismo de prevención.

El escalamiento del conflicto implica el compromiso frente a posiciones y no a intereses, en una postura donde la ganancia de uno representa la pérdida del otro (ganar/perder) antes que entrar a examinar los intereses de las partes y explorar soluciones de mutuo beneficio (ganar/ganar). Menos aún si envuelven derechos contemplados en la normativa, ya que su negociación involucraría un desconocimiento de los titulares sobre los mismos. Luego, están dadas las condiciones para elevar a la garantía judicial que resuelva quien pierde y quien gane.

Dicho aspecto, que afecta la gestión inmediata del conflicto por los actores, y la confianza en el entendimiento en el futuro, es arriesgado en un espacio plurisindical, en el que los actores dejan escapar, casi como parte de una cultura, la posibilidad de sistematizar las demandas y transitar por la búsqueda de acuerdos de mutuo beneficio.

Esta investigación aporta evidencia, empírica para las unidades productivas bajo estudio, ciertos supuestos en torno al tema de la pluralidad sindical al interior de la empresa –muy poco estudiada en el país– y de los efectos que puede tener en las relaciones laborales e intersindicales. En este sentido, ratificó que las relaciones intersindicales, de solidaridad, competencia, cooperación y conflicto, no son indiferentes para la estabilidad de las relaciones laborales al interior de las unidades productivas.

BIBLIOGRAFIA

Blanch R., Josep Marie. Teoría de las relaciones laborales Ediciones. UOC. Barcelona, España, 2003.

Código del Trabajo. Edición actualizada al 28 de abril de 2011. Santiago de Chile, 2011. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

Compendio de Series Estadísticas 1990-2012. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas, diciembre de 1948. Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Encla 2011. Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-101347.html>

Encla 2008. Informe de Resultados. Sexta Encuesta Laboral. División de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-95958.html>

Esquivel C., José Antonio, Jiménez B., Francisco y Esquivel S., José Antonio. La relación entre conflictos y poder. Revista Paz y Conflictos Nº 2, Instituto de la Paz y los Conflictos, Universidad de Granada. Granada, España, 2009.

Naciones Unidas. Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución 2200 de las Naciones Unidas del 16 de diciembre de 1966.

Negociación colectiva en Chile. Compilación de distintos autores. División de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio 87) adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (Convenio 98) adoptado el 1º de julio de 1949 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Sepúlveda-Malbrán, Juan Manuel y Vega-Ruiz, María Luz. Las relaciones laborales: Un desafío para el sindicato. Oficina Internacional del Trabajo. Equipo técnico multidisciplinario para los países del área andina. Lima, Perú, 1999.

Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Resultados Segunda Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero Chileno. Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2007.

