

## *CAPITULO VI*

---

### *LA EMPRESA Y EL SINDICATO*

Cuando se pudo fundar un sindicato en 1978 ya se habían visto frustrados varios intentos de sindicalización. En 1968 cuando por primera vez se presentó un pliego de peticiones, la empresa despidió a 180 de los 240 obreros. Otra vez en el año 1973 se formó un sindicato y la empresa después de una huelga, que fue declarada ilegal despidió a 220 de los 300 obreros - despidos masivos fácilmente compensados por el reclutamiento de nuevos obreros que fueron capacitados por los antiguos que habían permanecido. Cada vez que se notaban inclinaciones hacia la sindicalización, se despedía los protagonistas (con el resultado paradójico de que obreros antiguos que querían salir indemnizados pretendían simpatías por el sindicalismo para ser despedidos sin justa causa). Esta política hostil contra la sindicalización se basaba aparentemente en el miedo al sindicalismo radical y politizado de los años sesenta y setenta en el país; pero en el fondo incidía la política paternalista de la empresa y ante todo el régimen personal de los mandos medios de producción, lo que se oponía a la sindicali-

zación: éstos últimos vieron amenazados su poder y su política de "favoritismo" por un sindicato que establecería normas impersonales, formales y generales. Solo cuando entraron un nuevo gerente y subgerente (el actual gerente) la empresa se mostró dispuesta a permitir la afiliación de los obreros a un sindicato. Este se formó a nivel de la empresa y formaba parte de "Sinrametal", un sindicato de industria que hoy tiene afiliados en 46 empresas (de la rama metalúrgica y metalmecánica). Mientras que después de los 4 primeros años los representantes del sindicato todavía se sentían hostigados (por despidos y sanciones) por parte de los mandos medios, hoy describen la relación con la empresa como de confianza mutua y de cooperación, atribuyéndolo a la relación con el gerente actual, quien respeta el sindicato y a quien los trabajadores caracterizan como un hombre que acepta el conflicto industrial y se muestra dispuesto a llegar a compromisos. Como expresión de las buenas relaciones obrero-patronales, mejor sindicales-empresariales se aduce por representantes de la empresa:

- Un amplio **acuerdo de intereses**: se entiende la función del sindicato como aporte a la productividad, a la disciplina y al mantenimiento de la fuente del trabajo; el sindicato no se opone a despidos de obreros con faltas de disciplina o de rendimiento. No es el conflicto industrial la razón del sindicato.
- El papel **constructivo** del sindicato: además de plantear problemas y quejas hace propuestas que son bien recibidas por la gerencia.
- La **cooptación** de dirigentes sindicales como mandos medios: cuatro directivos han sido nombrados jefes de línea; el presidente

que negoció la última convención fue promovido dos meses después (y tuvo que desafiliarse del sindicato)

Se considera que en últimas las relaciones obrero-patronales salen menos costosas con un sindicato, porque el manejo de personal se ha facilitado con trámites y normas más generales que debilitan el poder informal de negociación y de presión de los obreros antiguos y limitan el "favoritismo" de los mandos medios; se caracteriza al sindicato que hasta ahora no ha librado huelgas, como "pacífico"<sup>1</sup>; los cambios iniciados por la empresa pueden imponerse más fácilmente con el respaldo del sindicato. A su vez, las opiniones sobre el sindicato que los obreros expresan en las entrevistas son ambíguas; se resalta el papel del sindicato en la negociación de aumentos salariales, pero en lo demás se mencionan más las faltas.

Un obrero dice:

*"No es un sindicato fuerte, activo. El sindicato no influye en los ascensos, solo en el aumento salarial que se pacta en la Convención. Interviene en las sanciones." (Enc.312)*

El papel del sindicato se concentra en la negociación de la convención y, además, en el tratamiento de sanciones. "En general", dice un jefe de línea, "no intervienen en ningún asunto de la

<sup>1</sup> A lo que contribuye la afiliación a la federación Utramiccol y a la corriente en la confederación CUT proveniente de la antigua UTC.

empresa". No participan en la reorganización de la empresa ni interfieren en los procesos de selección (sea de enganche, sea de ascensos o despidos) tampoco disponen de presión para negociar informalmente.

1. *Impacto del sindicato: temas y procedimientos de regulación*

Como corresponde a la ley, se negocian convenciones colectivas de trabajo cada dos años entre el sindicato y la empresa.

Por parte de la empresa participan el gerente y la jefe de Relaciones Industriales. La comisión negociadora del sindicato está integrada por tres trabajadores de la empresa, que son al mismo tiempo miembros de la comisión de reclamos. El presidente del sindicato, que no es trabajador de la empresa, actúa como asesor en la negociación. Por la heterogeneidad de las empresas y de sus afiliados, los pliegos corresponden más a las características de la empresa que a políticas generalizadas del sindicato de industria; solamente en los salarios y primas influyen consideraciones más generales. Entre las normas (sustantivas) de la Convención Colectiva se destacan algunas características. (ver el resumen, cuadro 24, pag. 142 sig.)

1. La convención se concentra en la regulación de salarios, primas y prestaciones. Las escalas se diferencian más que todo por el criterio de antigüedad. Algunas normas favorecen solamente a trabajadores de más de un año de antigüedad.

dad excluyendo así a los operarios temporales; todas las remuneraciones (salarios, primas extralegales) aumentan directa o indirectamente por la antigüedad. Esto es resultado de la negociaciación colectiva: anteriormente no había un régimen salarial colectivo, sino la empresa diferenciaba según las personas.

2. Forman parte de la Convención algunas normas que van más allá de la relación individual del empleo al dirigirse a la reproducción de la familia del obrero: así la empresa da garantías sociales, aportes a la vivienda, seguro para la familia y auxilios para los hijos (aunque no representan aportes muy altos)
3. Son pocas las normas de la Convención que tocan el trabajo mismo, la organización y la política de personal:

- Se permite la contratación de obreros a término fijo (hasta un margen de un 25% del número total de los trabajadores); los contratos temporales no son renovables, sino después del primer año son cambiados por contratos indefinidos.

- No se estipulan los criterios de ascensos (del ayudante a operario); solamente se fijan las bonificaciones.

- No se limitan despidos sin justa causa ní se definen normas de selección, pero se prescriben indemnizaciones, aumentando un poco las legales.

- No se limitan o condicionan horas extras ni se regula su distribución, sino se fijan los pagos.

Las pocas normas que se refieren al trabajo y a la relación del empleo ante todo regulan **indemnizaciones y compensaciones**, no las mismas condiciones; solo imponen restricciones monetarias a la política de la empresa.

Reflejan una política sindical orientada más a **monetarizar** las consecuencias de algunas políticas empresariales, que en influir y restringir estas políticas<sup>2</sup>

Entre las normas más precisas que se refieren al trabajo, se encuentran las que regulan las faltas y retardos y estipulan escalas de sanciones. Son más que todo normas precisas que comprometen a los trabajadores y les permiten calcular las consecuencias de la comisión de faltas repetidas.

## 2. *Intervención corriente del sindicato en conflictos*

Las normas negociadas cada dos años en la Convención colectiva parecen ser las huellas más importantes que deja el sindicato en las relaciones obrero-patronales. Las actividades corrientes de los dirigentes del sindicato en la empresa se orientan más o menos

<sup>2</sup> Llaman la atención los "vacíos" de regulación que deja la convención:

- la organización del trabajo; la demarcación entre trabajos, secciones y categorías; los estándares  
- todo eso no es tema de la regulación por la convención - el uso de la mano de obra - el reclutamiento, la ubicación, calificación, ascensos, promociones y despidos- no está delimitado y reglamentado por normas de la Convención; la regulación se limita a las remuneraciones.

dentro de los márgenes definidos por la convención.

La Convención contiene pocos **elementos procedimentales** que definen la participación del sindicato en la solución de problemas corrientes. El comité de reclamos es la representación sindical permanente en la empresa y tiene la tarea de observar que se cumplan las normas de la Convención. La comisión interviene en las sanciones en el marco de las normas precisas de la Convención. Sus miembros acompañan y representan al obrero en caso de sanción por justa causa; como el reglamento interno estipula las escalas de sanciones, los márgenes de negociación se limitan a interpretaciones diferentes de los motivos de las faltas.

Por lo menos la asistencia de los directivos sindicales (como "abogados") promueve procedimientos quasi-jurídicos que limitan la arbitrariedad ante todo de los mandos medios, quienes originan con sus informes el caso disciplinario.

El comité de reclamos es el que plantea problemas corrientes ante los representantes de la empresa, como la concesión de permisos, vacaciones, problemas de seguridad industrial, trato injusto por parte de los mandos medios. Sin embargo, la comisión tiene muy poco impacto en la solución de problemas que no estén definidos y reglamentados en la Convención. Hay algunos márgenes de negociación que cambian según el nivel jerárquico en el que se plantean: los directivos de la comisión, cuando no pueden solucionar un problema con los mandos medios o con el jefe de Relaciones Industriales, pueden dirigirse directamente al gerente; en conflictos más graves interviene el presidente del sindicato quien

discute los problemas (por ejemplo despidos) con el gerente.

### 3. *Impacto del sindicato en el cambio*

El sindicato no fue involucrado en la reorganización de la empresa; en los equipos que diseñaron las pautas del cambio, no participaron representantes del sindicato: ni siquiera en los proyectos dedicados a la reorganización del proceso de trabajo y de un cambio del sistema salarial. Sin embargo, los directivos sindicales respaldan los cambios programados (aunque éstos modifiquen el orden antiguo de ascensos y remuneraciones); la empresa ganó este respaldo tácito por su política de limitar el poder de los mandos medios (el quitarles recursos principales de favoritismo: el derecho de sanción y despido). El sindicato ha tenido poco impacto sobre las nuevas políticas de personal.

- No ha podido limitar el empleo temporal : Se introdujo la cuestión del empleo temporal en el último pliego, pero no se cambió la norma; un delegado del sindicato "ni siquiera sabe, si eso se discutió", (Enc.310) La Convención deja bastante espacio para la generalización del contrato inferior a un año como forma del contrato inicial.
- Los despidos masivos en 1985 no fueron objeto de negociación; el sindicato consideró que los despidos no se debían a errores de la empresa y que la empresa tenía que responder a su mala situación en el mercado. Además fueron afectados



ante todo obreros de poca antigüedad.

- Cuando la empresa comenzó a despedir obreros antiguos, el sindicato trató de negociar los casos individuales, pero no se negociaron restricciones en las convenciones. En algunos casos el sindicato ha logrado el reintegro de obreros ya despedidos. Ya sea por la intervención del sindicato, o por consideraciones de la empresa, no se ha generalizado la práctica de despedir a obreros que se acercan al décimo año de antigüedad; pero sí se ha establecido una política de estricta selección en este grupo con criterios de disciplina y rendimiento, política que el sindicato respalda.

Algunos obreros en la encuesta no muestran mucha confianza en el sindicato:

*"Desde hace 3 o 4 años han despedido a muchos que se acercan a los 10 años. A un Señor que iba a cumplir los 10 años lo despidieron y el sindicato no hizo nada. La ley lo permite" (Enc.311)*

*Y otro dice:*

*"Cuando despiden a alguien el sindicato dice: hice lo que se pudo, pero se fue." (Enc.309)*

- En la Convención recientemente celebrada se abre el camino para nuevas formas de capacitación dentro de la empresa, por iniciativa de la empresa, sin acordar los principios.

Todo eso indica que el sindicato no ha tomado mucha influencia en las nuevas políticas de personal, las cuales, aunque no violen normas legales o convencionales vigentes, sí diluyen principios y garantías del antiguo orden antiguo, como el de la antigüedad y de la estabilidad laboral; las nuevas políticas empresariales pueden imponerse sin conflictos manifiestos, porque el sindicato ha enfocado su política más en la compensación e indemnización de las consecuencias que en la restricción y reglamentación de las mismas políticas. El escaso poder del sindicato para intervenir en las políticas de la empresa se muestra además en los cambios que directamente afectan, incluso chocan con normas acordadas de la Convención. La política de la contratación de obreros ya calificados para la nueva línea Mazda, conlleva inconsistencias y contradicciones con los principios vigentes de ubicación y remuneración: los latoneros, soldadores, pintores ingresan, como empleados de agencias temporales o con contratos negociados individualmente, y ganan salarios por encima de las normas. De todos modos, se han creado enclaves dentro de la misma empresa en los que no se aplican las normas de la Convención. Un obrero critica la inactividad del sindicato ante los cambios en la nueva línea: "La posición del sindicato no ha sido ninguna."

En resumen, el impacto del sindicato en la regulación de las relaciones laborales parece modesto. Ante la reorganización de la empresa que implica cambios fundamentales en los requisitos de trabajo tanto como en la selección, remuneración y estabilidad del personal, el sindicato no tiene respuestas ni medios de intervención;

respalda estos cambios aunque erosionen los principios del antiguo orden y de su "filosofía convencional", como el ascenso interno, la antigüedad y la estabilidad.

La política sindical, además, representa los intereses de grupos de trabajadores de una manera selectiva: el principio de antigüedad que rige las remuneraciones y recompensas monetarias favorece a los obreros antiguos; las normas dejan excluidos o desprotegidos a los obreros temporales (no sindicalizados) y los de poca antigüedad. Como observa un obrero temporal: "Muy pocos están sindicalizados cuando se entra por intermedio de la empresa. Esta sugiere que no se sindicalice. Ellos (los más antiguos) tienen más ventajas, salariales y prestacionales que nosotros"(Enc.319). Además, otros grupos no están afiliados (empleados y los operarios de mantenimiento) e incluso no son afiliados los operarios del "enclave" de la nueva línea que son los protagonistas del nuevo orden social de la empresa.

Cuadro 24:  
Principales temas y normas de la Convención colectiva

	<u>Trabajadores favorecidos</u>
<u>1. Salarios y primas extralegales (Aumentos para 1989)</u>	
Salario mínimo: sal. mínimo legal (32.560\$) y 45 \$ diarios más de 3 meses de antigüedad	
Aumentos salariales:	
-1 año hasta 2 años de ant.: 230\$ diarios	a partir de
-2-4 años : 337\$	1 año según antigüedad
-4-7 años : 425\$	
-7 + : 580\$	
Bonificaciones por ascensos:	
-ascenso ayudante a operario 12.000 \$	ayudantes ascendidos
-aumento salarial del operario 10 \$ diarios	

Prima de Antigüedad 1-5 años :15 \$ diarios a partir de 1 año según antig.  
5+ :25 \$

**Primas y Auxilios para**

Muertes de familiares, nacimientos, matrimon. a partir de 1 año de antig.  
Subsidio legal del transporte, auxilio de almuerzo

**Primas extralegales periódicos:**

-Vacaciones (8 días de salarios) TODOS según sus salarios básicos  
-de navidad (20 días)  
-de semana santa (8 días)  
-en Junio (10 días)

Pago (descontable) durante períodos de incapacidad

**2. Prestaciones sociales extralegales**

Fondo de vivienda 11.500.000\$ (promedio: 20.000/Trab.)

Auxilio por Estudio de Hijos 1.200.000 Padres con hijos hasta Bachill.

Servicio Médico para Esposas y Hijos  
Afilación a Caja de Compensación Familiar

**3. Relación del empleo**

Forma del contrato: hasta 25% de los trabajadores con contrato temporal ( hasta un año) por razones del aumento de la producción. Cambio automático en contrato indefin.

**Sanciones por justa causa:**

plazos, forma escrita, aviso y participación de 2 miembros del comité de reclamos  
Levantamiento cada 6 meses a las hojas de vida

**Despidos sin justa causa:**

Indemnización tras 4-5 años de antig: 5% extralegal  
7 + años: 12%  
Jubilados: 12%

Ascensos (ver arriba)

**4. Trabajo**

Descanso remunerado de 15 minutos

Escala de sanciones por faltas y retardos

Horas extras: 35% durante el día; 90 por la noche

Overoles, Calzados

Elementos de protección

**5. Sindicato**

Titularidad del sindicato

Generalidad de la Convención para todos trabajadores

Fuero sindical (4 miembros comité de reclamos, 3 suplentes,  
1 delegado a Sintrametal)

Permisos sindicales (2 días /semana para 2; 32 semanas para cursos etc.)

Descuento de la cuota sindical (1,5% del salario)

Aportes de la empresa al sindicato

Fuente: Convención Colectiva de Trabajo 1989-91.