



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

Seminario de Grado

PRINCIPALES VARIABLES QUE INCIDEN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS, DE EMPRESAS EN LA CIUDAD DE VALDIVIA

Tesina presentada como requisito para
optar al Grado de Licenciado en
Administración.

Profesores Responsables:

Mónica Raddatz T.

Horacio Sanhueza B.

Oswaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante: Horacio Sanhueza B.

PABLINA ANDREA DÍAZ BRAVO

LUIS GONZÁLEZ ROSAS

VALDIVIA- CHILE

2006

ÍNDICE DE MATERIAS	Página
RESUMEN	
1. INTRODUCCION	1
2. MARCO DE REFERENCIA DE ESTUDIO	3
2.1 Aspectos legislativos de la negociación colectiva en Chile	3
2.2 Procedimiento de la Negociación Colectiva efectuada en Empresas	5
2.2.1 Empresas con contrato vigente	5
2.3 Mecanismos que se utilizan para lograr una Negociación Colectiva	6
2.4 Prácticas Desleales de la Negociación Colectiva	8
2.5 Negociación Colectiva y su efecto en las Relaciones laborales	10
3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	14
3.1 Materiales	14
3.2 Fuentes Primarias	14
3.3 Fuentes Secundarias	14
3.4 Tipo y Diseño de Investigación	15
3.5 Métodos y Obtención de Datos	15
3.6 Operacionalización de los conceptos	16
3.7 Métodos Estadísticos	16
4. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	18
4.1 Antecedentes Generales	18
4.2 Logros o beneficios obtenidos por los sindicatos	22
4.3 Logros o beneficios obtenidos desde el punto de vista los administradores	27
4.4 Participación de los administrativos y dirigentes sindicales en el proceso de Negociación	29
4.5 Características de los dirigentes sindicales	34
4.6 Opinión de los actores involucrados	37
5. CONCLUSION	38
6. BIBLIOGRAFIA	39

RESUMEN

En la presente tesina, se quiere identificar y analizar las principales variables, que inciden en los acuerdos colectivos de empresas en la ciudad de Valdivia, y así cumplir con los objetivos generales y específicos del proyecto. Se identifican conceptos claves, para lograr tener un marco global de cómo se llevan a cabo los acuerdos colectivos, y su incidencia ante el trabajador y la empresa. Se usaran herramientas estadísticas, de las últimas negociaciones efectuadas en la ciudad, para lo cual se tomara como libro base el Código del Trabajo y diversos documentos actuales de la temática a tratar. Se contara con la ayuda de la Inspección del Trabajo, CUT de Valdivia, y abogados que se evoquen en materia laboral de nuestra ciudad. Luego se aplicara encuestas, que nos llevaran a obtener datos actuales, con los cual responder a las interrogantes planteadas en esta tesina, logrando dar una aporte en materia laboral, para así reducir la incertidumbre y tensión en el clima laboral de la empresa.

1. INTRODUCCIÓN

La siguiente tesina se basa en un estudio descriptivo, cualitativo, de campo y de carácter correlacional, en el cual hemos planteado como objetivo central identificar y analizar las principales variables que inciden en los acuerdos colectivos, analizando su aspecto legal y el impacto que tienen sobre empresarios y trabajadores, detectando así las falencias de la legislación laboral, la cual conlleva a dejar desprotegido a los trabajadores. La motivación que ha llevado a la realización de esta investigación, es para obtener una mirada imparcial y completa de los problemas laborales, y así tener una visión mas clara de las necesidades que persiguen las partes al enfrentar un acuerdo colectivo.

1.1 Objetivos

El objetivo general es analizar la situación actual de aquellas empresas de la comuna de Valdivia que negocian colectivamente, a través de sindicatos con la empresa. Los objetivos específicos serán:

- Cuantificar las mejorías en aspectos de gran importancia para trabajadores y empleadores, como son los cambios en el ambiente laboral.
- Analizar y cuantificar qué tipo de beneficios han sido obtenidos por los trabajadores gracias a la negociación colectiva y qué otros beneficios no se han podido obtener a través de este método de negociación.
- Cuantificar cuan influyente es el sindicato dentro de la empresa visto desde el punto de los administrativos y los resultados obtenidos en las negociaciones para los trabajadores. Además, analizar la relación de cuan influyente es el sindicato en la empresa y el nivel de educación de los dirigentes sindicales.
- Cuantificar la preparación previa de la elaboración y presentación de un proyecto de negociación colectiva, en las respectivas empresas.

1.2 Hipótesis

La hipótesis planteada es “la negociación colectiva ayuda a obtener beneficios y logros positivos para empleadores y empleados, en aquellas empresas que efectúan esta modalidad de acuerdos en la comuna de Valdivia”.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

2.1 Aspectos Legislativos de la Negociación Colectiva en Chile

El marco legal dice que un contrato colectivo se contrae por medio de negociaciones colectivas, llevando así a la importancia de definir el término de negociación colectiva. La *negociación colectiva* se define como “El procedimiento a través del cual, uno o mas empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores, que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado” (Art.303 Código del Trabajo). En la anterior definición se presentan nuevos conceptos de relevancia, en primer lugar el termino de *empleador*, donde se entenderá como “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo” (Art.3, Código del Trabajo), entregando así una visión de la posición del empleador, donde es él que utiliza los servicios de las personas que tiene a su cargo, de éste modo tenemos una persona, o varias, que se encuentran a disposición del empleador, o los empleadores, posteriormente el termino *trabajador* se define en el articulo ya mencionado como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”. Por otra parte dentro de toda negociación juegan un rol fundamental las organizaciones sindicales, ya que son las voces de los trabajadores ante la empresa, para lo cual definiremos *Sindicato de Empresa*, entendienddo a aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa (Art. 216 Código del Trabajo). Además hay que dejar en claro que frente toda negociación ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador (Art. 307 Código del Trabajo).

Para este estudio el tipo de negociación a la cual nosotros nos abocamos, es a la negociación de las empresas del sector privado, ya que las empresas gubernamentales, negocian con el estado particularmente (Art.303 Código del Trabajo), además en

referencia a lo anterior las empresas que podrán negociar son las que lleven un año de inicio de actividades (Art.308 Código del trabajo).

Dentro de esta negociaciones surgen las peticiones o temas a tratar, las cuales son las siguientes: remuneraciones en especies u otros beneficios en especies o en dinero y en general las condiciones comunes de trabajo. Y no serán objeto de negociación colectiva aquellas material que restrinjan o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir, y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma (Art.306 Código del Trabajo).

En estas peticiones quien actúa en representación de la parte empleadora y la obligan frente a los trabajadores, es el gerente o administrador, es decir la persona que ejerce habitualmente funciones de administración y/o dirección. De igual modo el trabajador es representado por el sindicato de la empresa, dicho hecho lleva al cuestionamiento de que si los representan totalmente o si una parte de los trabajadores dentro del proceso de negociación no se siente fielmente representada por los acuerdos tomados.

Además al ser un contrato colectivo y por ende ser regulado por la ley, el trabajador esta continuamente resguardado en sus peticiones laborales, ya que estos gozan de fuero, el que establece que todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, no podrá ser despido sin previa autorización de Tribunal competente. Este fuero comienza 10 días antes de la presentación de un proyecto de contrato colectivo, hasta 30 días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiese dictado (Art. 309 Código del trabajo).

Y las partes involucradas en la comisión negociadora, que no fuesen dirigentes o delegados sindicales, están también protegidos de fuero, el cual se extenderá por 30 días adicionales, contados desde la firma del contrato que puso fin a la negociación. Además hay casos en que no se requerirá solicitar el desafuero para aquellos trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo (Art. 310 Código del Trabajo).

2.2 Procedimiento de la Negociación Colectiva efectuada en Empresas

Toda negociación colectiva, se inicia por la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa (Art.315 Código del Trabajo). Donde el avenimiento efectuado por las partes involucradas, lleva al hecho de que el contrato colectivo deba constar por escrito y su duración no deberá ser inferior a 2 años ni superior a 4 años.

Dicha presentación del contrato colectivo, podrá presentarse en empresas con contrato colectivo vigente y no, a la fecha de presentación de este. Donde para nuestro estudio nos abocamos a empresas de la ciudad con contrato vigente.

2.2.1 Empresas con contrato vigente

Toda presentación del proyecto de contrato, deberá realizarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, además si las partes de común acuerdo deciden postergar el inicio de la negociación, este podrá ser hasta un plazo de 60 días y por una sola vez en cada período. Además en este acuerdo se debe fijar la fecha de la futura negociación, donde deberá constar por escrito la copia de él y deberá remitirse a la Inspección del Trabajo (Art.322 Código del Trabajo).

En los casos que sean contratados nuevos trabajadores en la empresa y que estén facultados para negociar colectivamente, podrán presentar proyecto de contrato colectivo después de transcurridos 6 meses contados desde su fecha de ingreso, a menos que el empleador les hubiese extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. (Art. 322 Código del trabajo)

Además el contrato para estos trabajadores, será lo que reste al plazo de 2 años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. Sin embargo, éstos

trabajadores, podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que se encuentre vigente (Art.322 Código del Trabajo).

También existen ocasiones en que el empleador extiende el contrato colectivo vigente, a trabajadores que no son parte del contrato. Estos trabajadores, podrán presentar proyecto de contrato colectivo al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste, haciéndolo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato del cual el empleador le había extendido sus beneficios (Art. 322 Código del Trabajo). Además estos trabajadores siempre que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiese obtenido dichos beneficios, un 75% del valor de la cuota sindical ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si los beneficios hubiesen sido obtenidos por más de un sindicato, este aporte irá a aquél sindicato que el trabajador designe, si nada dice, se entenderá que opta por la organización más representativa (Art.346 Código del Trabajo).

2.3 Mecanismos que se utilizan para lograr una Negociación Colectiva

A continuación explicaremos los mecanismos que existen, para que las partes involucradas en una negociación puedan llegar a buen término, con el fin de que las relaciones dentro de la empresa se mantengan duraderas en el tiempo y así aumentar la productividad de esta. Estas son las siguientes:

- *Negociación directa entre las partes:* Las cláusulas colectivas subsisten pero ahora incorporadas en los respectivos contratos individuales de los trabajadores, salvo aquéllas que dicen relación con la reajustabilidad y con aquellas cláusulas que sólo pueden cumplirse y ejercerse colectivamente, como los son, por ejemplo, la fiesta de navidad, el paseo anual, etc.

- *Mediación:* Es un modelo de solución de conflictos, para los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.
- *Buenos Oficios:* Es un servicio ofrecido por la Inspección del Trabajo a los actores del proceso de negociación colectiva, dirigida a colaborar en la solución del conflicto, a través del acuerdo entre las partes.
- *Arbitraje:* En cualquier momento, las partes pueden someter la negociación a arbitraje, incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa o lock-out.
- *Huelga:* Es el derecho que tienen los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo, habiendo cumplido los demás requisitos legales.
- *Lock-out o Cierre temporal de la empresa:* Es un derecho que la ley otorga al empleador, iniciada la huelga, de impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores al predio o establecimiento.
- *Contrato colectivo forzado por petición de los trabajadores:* La comisión negociadora puede exigir al empleador en cualquier momento de la negociación que suscriba un instrumento colectivo

2.4 Practicas Desleales de la Negociación Colectiva:

Dentro de todas relaciones humanas, puedes surgir ciertas prácticas desleales con el fin de satisfacer sus propios intereses, ante lo cual una negociación colectiva no queda exenta, surgiendo así prácticas desleales por las partes involucradas, entendiéndose por esto ciertas conductas cometidas dentro del proceso de la negociación colectiva, que el legislador, con el objeto de dar una eficaz protección al derecho que tienen las partes para negociar colectivamente, ha determinado sancionar. En definitiva se entenderá, cualquier conducta que tenga como fin atentar o entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento, se considera práctica desleal.

Dentro de estas prácticas hay conductas atribuibles, tanto al empleador como al trabajador, las cuales se especificaran a continuación:

Conductas Atribuibles al Empleador:

- a) Negarse el empleador a recibir, a los representantes de los trabajadores, sea a los miembros de la comisión negociadora o a sus asesores, o bien, negarse a negociar con ello.
- b) Ejercer presiones para que los representantes de los trabajadores sean reemplazados.
- c) Negarse el empleador a proporcionar la información justificativa de los argumentos esgrimidos en la respuesta al proyecto.
- d) Ejecutar cualquier acción que implique una manifiesta mala fe que impida u obstaculice el normal desarrollo de la negociación colectiva.
- e) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- f) Ejercer la facultad de declarar uno o más períodos como no aptos para iniciar negociaciones en forma indebida o abusiva (Art. 387 Código del Trabajo).

Conductas Atribuibles al Trabajador:

- a) Ejercer durante el procedimiento de negociación colectiva actos que impliquen una manifiesta mala fe que impida o dificulte el normal desarrollo de la misma.
- b) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- c) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación
- d) Acordar con el empleador la ejecución de conductas tipificadas como desleales.
- e) La divulgación, por parte de los miembros de la comisión negociadora, de información que haya sido proporcionada por el empleador en el proceso de negociación y que sea de orden confidencial o reservado (Art.388 Código del Trabajo).

Frente a lo cual, trabajadores como empleadores están resguardados, y se sancionaran con una multa de 1 Unidad Tributaria Mensual (UTM), hasta 10 Unidades Tributarias Anuales (UTA), dependiendo de la gravedad de la infracción y si es una conducta reiterada (Art. 389 Código del Trabajo). Además la sanción que se aplique, es sin perjuicio de la responsabilidad penal en aquellos casos en que la conducta sancionada como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes (Art. 390 Código del Trabajo)

Finalmente el conocimiento y resolución sobre estas practicas, corresponde a los Tribunales del Trabajo, y en aquellas localidades dónde no existan, lo resolverán los Juzgados de Letras. Donde al ser efectuada la denuncia, el juez citará a una audiencia de prueba, ordenando al denunciado, acompañar todos los antecedentes que estime necesario para mejor resolver. En esta misma ocasión, el denunciante y los presuntos afectados, podrán exponer lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados (Art.389 Código de Trabajo)

La ley también ha otorgado nuevas facultades a la Dirección del Trabajo, en la cual, la Inspección del Trabajo deberá comunicar al tribunal competente, los hechos que estime

ser considerados prácticas antisindicales o desleales, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente.

Este informe constituirá presunción legal de veracidad, asimismo la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta cause se entable. Además esta denuncia realizada ante la Inspección, no impide que posteriormente se interponga la denuncia ante los Tribunales.

2.5 Negociación Colectiva y su efecto en las Relaciones laborales

Se puede ver que un trabajador dentro de una organización, y en este caso puntual dentro de una empresa, al pertenecer a un sindicato le permite cumplir sus propósitos con una mayor seguridad, llevándolos a apelar a sus necesidades que surgen en el trabajo o en su vida como individuo inserto en una sociedad.

Donde al sentirse respaldado institucionalmente y legalmente, hace que se sienta conforme y seguro en su trabajo, lo que conlleva a un mayor desempeño en su fuente laboral, y aumente así la productividad de la empresa en un mediano plazo.

Además el trabajador al sentirse involucrado en la organización, lo lleva a exigir un mejor bienestar laboral, lo que permite un ambiente más propicio para el desempeño de los trabajadores, donde pueden cumplir un rol importante como persona sin pasar a llevar las relaciones humanas.

Muchas veces el empleador ocupa al trabajador como parte de un capital físico, que le permite el cumplimiento de metas y procesos productivos para la empresa, sin embargo, mediante instancias tales como una apropiada y regulada negociación colectiva, se crea el momento en que los trabajadores se den a conocer frente al empleador por medio de un voto, para así respetar sus derechos y dar a conocer su postura frente a como se maneja la empresa. También es cierto que existen empresas, que poseen un gran número de trabajadores, lo que hace casi imposible el acercamiento fluido de cada trabajador con el empleador, sin embargo, mediante un sindicato que es elegido por los trabajadores,

cada empleado puede hacerse partícipe de alguna forma en los procesos y crear redes de comunicación, que hacen que la empresa sea viable en el tiempo.

Además existir negociación colectiva dentro de una empresa, permite disminuir la conflictividad que pueda surgir en las relaciones interpersonales, las cuales se sabe que son cíclicas y latentes, donde la causa de estos quiebres frecuentemente son diferencias sobre objetivos, estructuras, prácticas y tipo de políticas aplicar en la organización. Y el dialogo que surge entre las partes es primordial, ya que permite desarrollar técnicas de control, permitiendo así solucionar parte de la conflictividad (Walton, 1987).

Junto a lo descrito anteriormente, la trascendencia que han tenido las negociaciones colectivas en la historia de Chile es de vital importancia en este estudio, ya que enfrentamos en un ambiente laboral dinámico por la diversidad cultural de las personas que inciden en las empresas. Para ello nos referiremos de la época de los 90 en adelante, específicamente en el periodo de democracia, donde los cambios que se han producido en la sociedad repercuten directamente en las empresas.

En primer lugar, el retorno a la democracia, el sindicalismo, y por ende las negociaciones colectivas, tiene un rol fundamental como reconstructor de la democracia, respondiendo así a las inquietudes y necesidades que surgen luego de un periodo de transición, donde los diversos actores ven el mundo de otra manera, más amplio y con menos miedo, llevándolos a exigir mayor equidad, ver nuevas oportunidades y reconocer sus necesidades personales que tuvieron por tanto tiempo ocultas, ya sea por no haber una legislación frente a ellas, o por falta de conocimiento y disciplina sobre el tema. La sociedad pone a prueba, el comportamiento de las partes de “autoridad” que confieren y la legitimidad de las instancias, he aquí el lugar donde las negociaciones colectivas como tal, han de crear una nueva reputación y trayectoria, para así llegar como fuente creíble y legible a los trabajadores y sus familias (Falabella y Campero 1991).

Otro aspecto es la recuperación de la democracia en lo económico, donde las negociaciones colectivas toman un nuevo rumbo, ya no es de primer plano el alza inmediata de los salarios, sino más bien la recuperación de la confianza entre las partes y

la dignidad del trabajador, junto con la mejora del poder de negociación de los sindicatos. Dicha recuperación debe llevar a un incremento económico en Chile, en el empleo y la productividad produciendo un alza en el PIB como consecuencia final (Maturana y MacClure 1992).

Estos dos puntos nos llevan a analizar, los roles que ha tenido que tomar y recalcar las negociaciones colectivas, el rol que la sociedad les ha dado como nuevo pilar dentro de las negociaciones laborales, y como un actor conductor de la sociedad.

También la identidad cultural del trabajador chileno cumple un rol importante dentro de las negociaciones colectivas, donde vemos que esta instancia ha tenido que llevar al asociado a una visión optimista y de colectividad, ya que un grave problema que se da en el ambiente laboral es la desunión y falta de identidad colectiva, este hecho lleva a que si las partes se encuentran involucrados en una lucha por sus derechos en forma individual, tiene menos posibilidades de surgir y encontrar soluciones, en cambio, si operan juntos pueden lograr unión y este hecho los lleva a unir fuerzas comunes para proyectarse y buscar soluciones, exigiendo en forma ordenada y mediante el uso de la ley el cumplimiento de sus derechos (Falabella y Campero 1991).

Empleadores como trabajadores poseen distintos puntos de vista, frente al cambio a la democracia donde el trabajador busca un nuevo plan de trabajo, con alza en los salarios, mejores bonificaciones y gratificaciones, en cambio, el empleador prefiere ser más conservador, tiene mayor aversión al cambio y pretende minimizar costos, lo que implica que se encuentre muchas veces en oposición con los objetivos del trabajador. Luego con la apertura de los mercados que cobra mayor fuerza en nuestro país, exigiendo una mayor capacitación y flexibilidad laboral, donde el mercado laboral ya no es sólo Chile debido a la globalización, lo que les exige a los trabajadores tener un mayor rendimiento en la productividad de la empresa, y de este modo a tener en cuenta el rol que juega el contrato colectivo que les asegura estabilidad laboral. (Falabella y Campero 1991).

Finalmente los últimos años antes de la Crisis Asiática, Chile ha crecido a una tasa sostenida del 5%, lo que hizo que la sociedad creyera que dicho crecimiento llevaría

a mejorar las condiciones de bienestar de la sociedad, sin embargo, el nivel de desempleo continua alto al igual que los problemas laborales, llevándonos a preguntar que tan efectivos son los caminos que han tomado las negociaciones colectivas, teniendo en cuenta la evolución de la sociedad y los cambios culturales, que han sido pilares para una nueva sociedad globalizada y más competitiva. En este aspecto vuelve a jugar un rol la credibilidad de las negociaciones de la época actual, en su efectividad como mediador para lograr cumplir objetivos tanto de trabajadores y empleadores, y así disminuir la conflictividad laboral.

El rol del área de recursos humanos cumple un papel fundamental en toda la empresa, ya que hace la relación trabajador – empleador más amena llevando a que exista confianza entre las partes, y así crear un clima laboral apto para realizar las metas de la empresa, en donde el trabajador se sienta parte de éstas y sea escuchada su opinión. La persona a cargo de esta área, debe crear un lazo de trabajo mutuo con la organización sindical de la empresa, creando un nexo entre los trabajadores y el empleador.

Las negociaciones colectivas que se efectúan dentro de la empresa, han de cumplir con los mismos objetivos finales que el área de recursos humanos, llevando a la unión de ambas instancias. Por ende, el cambio que la historia de Chile ha traído consigo ha las negociaciones colectivas, afectan por igual a dicha área de la empresa, teniendo una nueva visión, que con lleva, a una mayor capacitación de la persona que ocupa dicho cargo. Donde al tener una persona altamente preparada atenuará el posible conflicto que pueda surgir entre las partes, y así habría un trabajador comprometido con la empresa no viéndose afectada la productividad de esta. (Chiavenato 2003).

3. MATERIALES Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

3.1 Materiales

Para este estudio se recopiló información de diferentes textos referentes a materia laboral, avocándonos principalmente a bibliografía jurídica y administrativa del área de recursos humanos. Además contamos con el apoyo fundamental de la Central Unitaria de Trabajadores de la Ciudad de Valdivia, la Inspección del Trabajo de la misma ciudad y abogados avogados en materias laborales, también se utilizaron artículos publicados en revistas de administración, y paginas Web relacionadas con el tema.

3.2 Fuentes Primarias

Para esta investigación, elaboramos una encuesta dirigida a los actores principales que participan en el proceso de negociación colectiva, los cuales son administrativos, trabajadores y dirigentes sindicales, de las empresas seleccionadas en la muestra estadística.

3.3 Fuentes Secundarias

La información teórica y complementaria a esta investigación, fue extraída de libros concernientes a todo lo que refiere a negociación colectiva, administración de recursos humanos, estudios efectuados por la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, y el Código del Trabajo, el cual fue fundamental para conocer los conceptos que se utilizan en éste estudio.

3.4 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación es de tipo descriptiva y cuantitativa; es descriptiva porque hace reseña a rasgos o atributos de las personas que fueron encuestadas, es cuantitativa porque mediante la utilización de las encuestas, fuimos capaces de medir las opiniones en forma numérica y porcentual, con el fin de dar respuesta a nuestras interrogantes frente a la negociación colectiva. Además el diseño es no experimental, ya que en ningún momento manipulamos las variables. Finalmente el tipo de estudio que realizamos es transeccional, ya que obtuvimos los datos una sola vez de cada empresa encuestada.

3.5 Métodos y Obtención de Datos

Este estudio se realizó fundamentalmente en la aplicación de encuestas, las cuales fueron elaboradas en base a preguntas cerradas, contando con 15 preguntas para los trabajadores, 22 preguntas para los dirigentes sindicales, 16 preguntas para el nivel administrativo de una empresa, los cuales fueron seleccionados en forma aleatoria. El total de encuestas entregadas a trabajadores fue de 430, con un total de 390 encuestas recuperadas, las 40 encuestas restantes fueron pérdidas por los encuestados. Para el nivel de administrativos entregamos 65 encuestas, de las cuales pudimos recuperar 59 y finalmente para el nivel de dirigentes sindicales, entregamos 78 encuestas de las cuales fueron recuperadas 70. En esencia la encuesta fue diseñada igual para los tres actores, sin embargo, existen diferencias de preguntas entre una y otras, solamente de carácter técnico.

Estas encuestas fueron aplicadas, a aquellas empresas que poseen sindicatos y que negocian colectivamente, en base a esta característica nuestro universo a considerar fue de 35 empresas en la ciudad de Valdivia, las que se encuentran en los registros de la Inspección del Trabajo y la CUT, dentro de las cuales seleccionamos en forma aleatoria aquellas empresas más representativas, esto dependiendo del número de trabajadores totales que poseen, y por presentar contrato colectivo vigente. Finalmente se aplicaron

las encuestas a un total de 15 empresas, con el fin de realizar un estudio representativo y de acuerdo al grado de complejidad del tema.

3.6 Operacionalización de los Conceptos

Negociación Colectiva: El procedimiento a través del cual, uno o mas empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores, que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Sindicato de Empresa: entendiéndose a aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

3.7 Métodos Estadísticos

Se considerará una muestra aleatoria de las empresas que negocian colectivamente y que se encuentran en los registros de la Inspección del Trabajo y la CUT.

Para lo cual, se utilizó un universo de 22 empresas de la ciudad de Valdivia, de las cuales fueron encuestadas un total de 15 empresas. El uso de este tipo de muestra permitirá que todas las variantes tengan la misma posibilidad de ser incluidas en la muestra.

a) Para la definición del tamaño muestral, del número de encuestas a realizar en cada empresa se utilizó la siguiente fórmula:

$$n^{\circ} = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} \times P^2}{e^2}$$

Donde:

$Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}$ = Valor de la tabla de Distribución Normal Estándar, correspondiente a una confianza del 95% para las estimaciones, en una prueba bilateral.

P^2 = Es el cuadrado de la probabilidad de éxito, en este caso que la persona pertenezca al sindicato. Además en este caso puesto que se desconoce P, se esta trabajando con una muestra más conservadora, por tanto, $p = q = 0,5$.

e^2 = es el cuadrado del error de muestreo, admitido en este estudio (dado por el investigador)

Después mediante la siguiente formula, se aplicara un factor de corrección al tamaño de la muestra obtenida:

$$n = \frac{n_{\infty}}{1 + \frac{n_{\infty}}{N}}$$

Donde:

n = Tamaño definitivo de la muestra.

N = Tamaño del universo en estudio.

b) Se clasificara de acuerdo al tamaño de la empresa, lo cual estará determinado por el número de miembros que lo componen.

c) Y se seleccionará un número aleatorio, para obtener una clara visión, de la empresa por actividad económica.

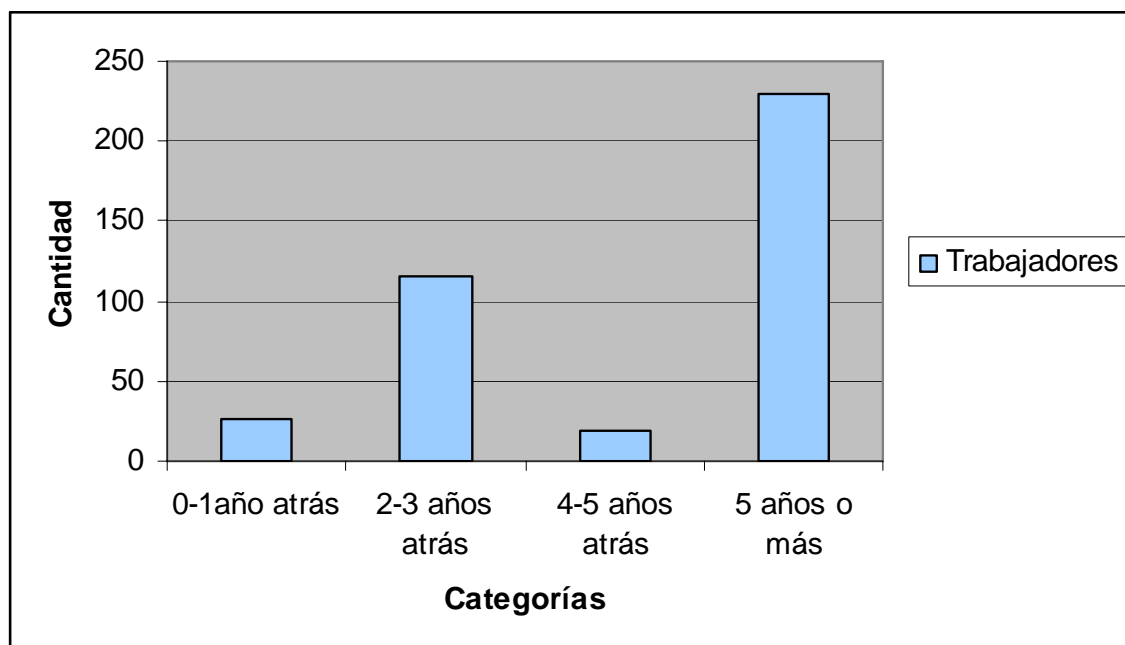
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Antecedentes Generales

Esta sección tiene por objetivo explicar los antecedentes generales obtenidos por la presente investigación, para lo cual revisaremos los datos obtenidos de las empresas encuestadas, en la cual analizamos las respuestas de los tres agentes involucrados en el proceso de Negociación colectiva.

El gráfico N° 1 muestra los años de permanencia de los trabajadores en sus respectivas empresas, donde se puede apreciar claramente que el mayor número de trabajadores tiene una permanencia superior a los 5 años, correspondiente a un 58,97%, le sigue el rango de permanencia de 2 a 3 años, con un 29,49%. Entre 0 y 1 año solo podemos observar un 6,67% y entre 4 y 5 años podemos ver solo un 4,87%.

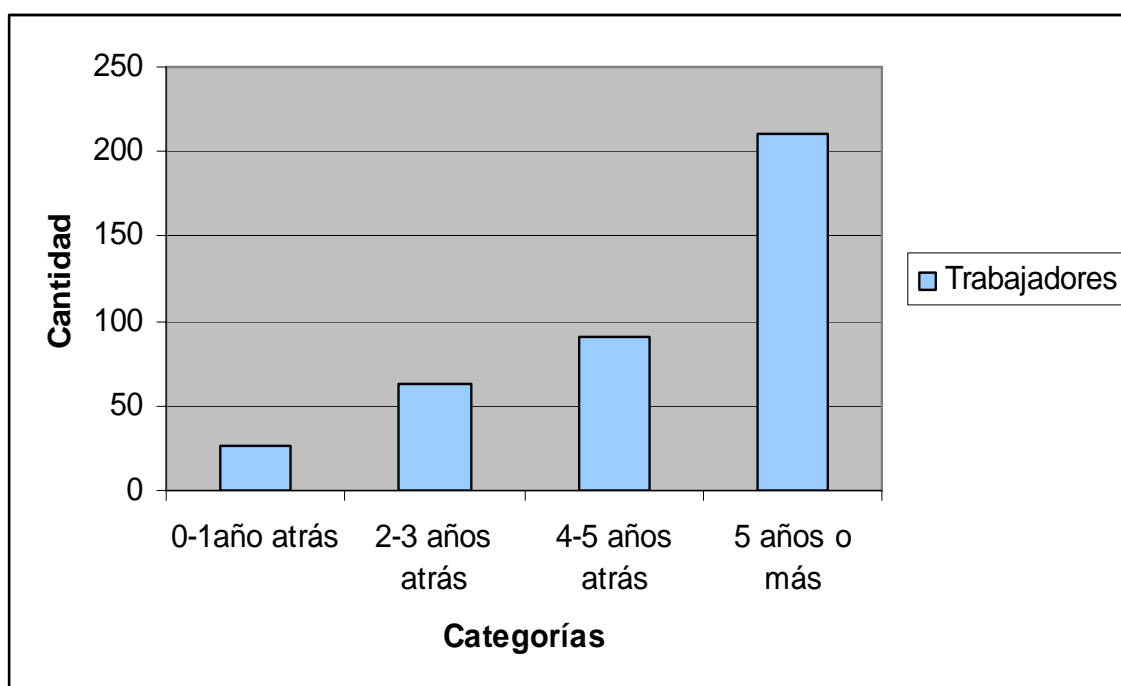
**Gráfico N° 1, “Permanencia de trabajadores en las empresas que negocian colectivamente en la ciudad de Valdivia”
Valdivia, Junio 2006**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

El gráfico N° 2 nos muestra los años en que los trabajadores de las empresas han estado afiliados a un sindicato en éstas. Podemos ver que un 53,85% del total de trabajadores encuestados presenta 5 años o más de afiliación a su sindicato, le siguen con un 23,08% el tramo que reúne a trabajadores con una permanencia de afiliación que oscila entre los 4 y 5 años, para luego pasar al siguiente tramo de entre 2 y 3 años con un 16,15%, y finalmente podemos ver que solo un 6,92% del total de trabajadores encuestados tiene una permanencia que va desde 0 a 1 año.

**Gráfico N° 2, “Permanencia de trabajadores adheridos a sus sindicatos de empresa en la ciudad de Valdivia”
Valdivia, Junio 2006**

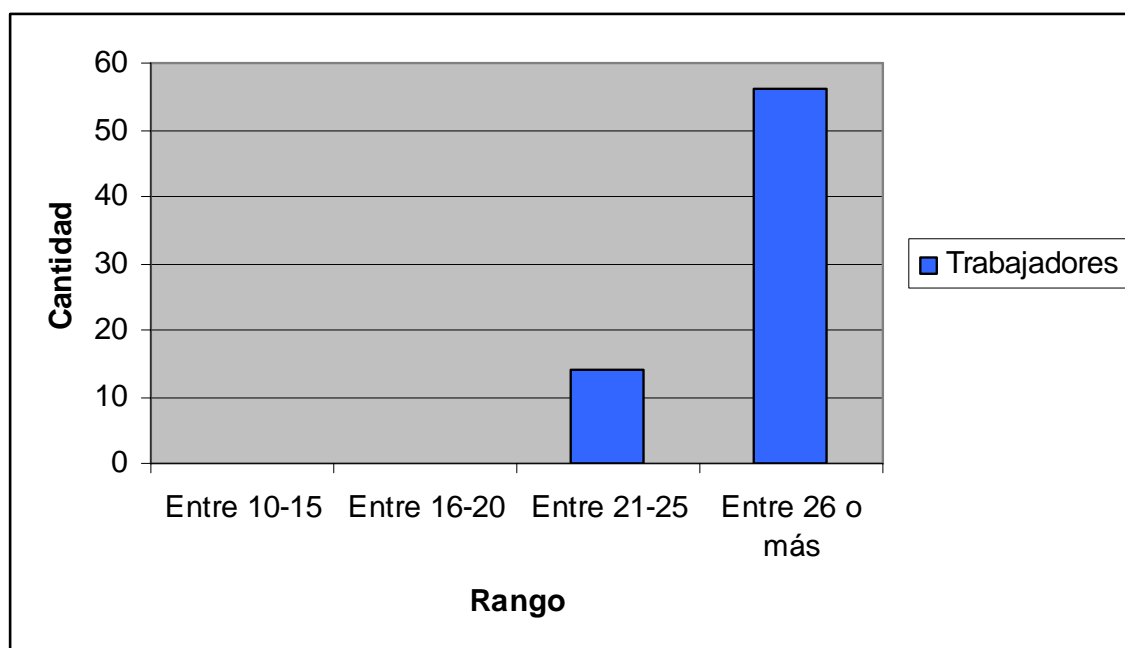


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Podemos ver en los dos gráficos anteriores la existencia de una relación proporcional entre los años que un trabajador pertenece a su empresa y los años de adhesión al sindicato de estas, esto se traduce en que mientras más años de permanencia en la empresa más años de afiliación al sindicato pudimos encontrar.

El gráfico N° 3 nos muestra que la mayoría de las empresas encuestadas tienen 26 o más trabajadores, lo que representa un 80% del total, le siguen aquellas empresas que tienen entre 21 y 25 trabajadores, que representan el 20% restantes ya que entre los rangos que van desde los 10 a 15 trabajadores y 16 a 20 trabajadores no fueron alcanzados por esta muestra.

**Gráfico N° 3, “Número total de trabajadores por empresa en la ciudad de Valdivia”
Valdivia, Junio 2006**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

De los 390 trabajadores encuestados (Gráfico N° 1, Anexo N° 4), un 93% de estos negocia colectivamente con la empresa, datos que se complementan en forma directa con el gráfico N° 3 Y N° 2, ya que de la alta adhesión a los sindicatos por parte de los trabajadores, son la mayoría de estos quienes negocian colectivamente con la empresa, y solo un 7% del total de trabajadores no negocia colectivamente. Al ser consultados estos últimos si la razón por la cual no participaban en la negociación colectiva era porque creían que su sindicato tenía una inspiración más política que representar a los trabajadores, los resultados arrojaron claramente que esta no es la principal razón de no

adhesión al sindicato. Obviamente en este estudio quedo de manifiesto que la actual situación política del país no da lugar para pensar en estas antiguas tendencias como causas de no afiliación a los sindicatos.

Además podemos agregar que de los 15 sindicatos encuestados, 10 de estos esta compuesto por 61 o más trabajadores, siguiéndoles 4 sindicatos cuyo número de socios afiliados oscila entre lo 46 y 60 trabajadores (Gráfico N° 2, Anexo N° 4), para finalmente dar un gran salto a tan solo 1 sindicato compuesto por un rango de trabajadores que va desde los 16 hasta los 30.

Otro dato de interés es saber que de las 15 empresas encuestadas, 12 de éstas tienen a lo menos un sindicato, esto representa el 80% del total. De las restantes empresas, solo encontramos en la muestra una empresa con 2 sindicatos dentro de ella, una con 3 sindicatos y una empresa con cuatro sindicatos, cada una solo alcanzó a representar el 6,67% del total (Gráfico N° 3, Anexo N° 4).

Desde el punto de vista de los dirigentes sindicales, la relación entre el número total de trabajadores de la empresa y el número de éstos adheridos a un sindicato tiene relación directa, es decir, que a mayor número de trabajadores por empresa mayor será también el número de trabajadores adheridos a los sindicatos de cada empresa, lo que muestra una alta adhesión por parte de los trabajadores a estas organizaciones negociadoras, ya que como veremos más adelante, son éstas organizaciones las que le entregan a los trabajadores respaldo y seguridad en los procesos de negociación.

Los resultados de la investigación también arrojó que de los 15 sindicatos encuestados, el 100% de estos tiene una antigüedad mínima de 4 años, lo que significa que el total de los sindicatos encuestados tienen una amplia trayectoria, la que se relaciona directamente con la necesidad, por parte de los trabajadores, de la existencia de este tipo de organismos que, en esencia, son mecanismos de ayuda en la obtención de beneficios (Gráfico N° 4, Anexo N° 4).

4.2 Logros o beneficios obtenidos por los sindicatos a través de la negociación colectiva

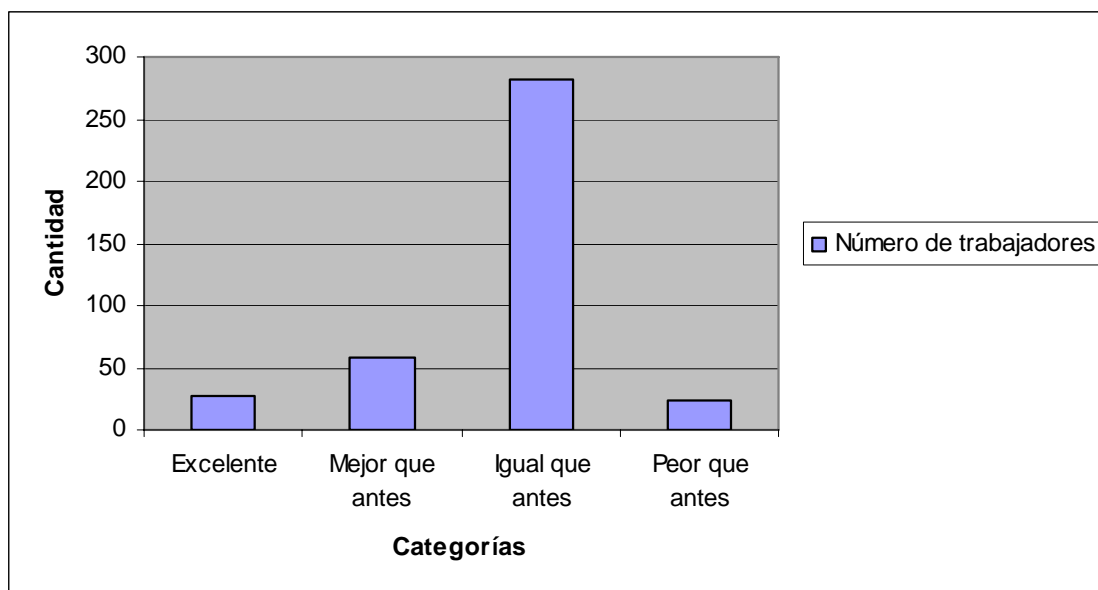
En esta sección queremos mostrar los resultados obtenidos en cuanto a beneficios obtenidos por los sindicatos encuestados, a través del proceso de Negociación colectiva.

Los beneficios propuestos por nosotros a la hora de elaborar las encuestas fueron aquellos más importantes en la escala jerárquica de necesidades por parte de los trabajadores, esta información fue obtenida a través de un pequeño muestreo personal que les realizamos a los trabajadores.

Los resultados muestran una clara tendencia a la obtención de la mayoría de los beneficios, que presentan mayor importancia para los trabajadores.

El gráfico N° 4 muestra como ven los trabajadores la relación laboral entre empleadores y empleados, en este caso podemos ver que esta relación se ha mantenido igual que antes de contar con el proceso de negociación para la ayuda en la obtención de beneficios por parte de los trabajadores.

**Gráfico N° 4, “Desde que negocia, la relación empleador-empleados es:”
Valdivia, Junio 2006.**



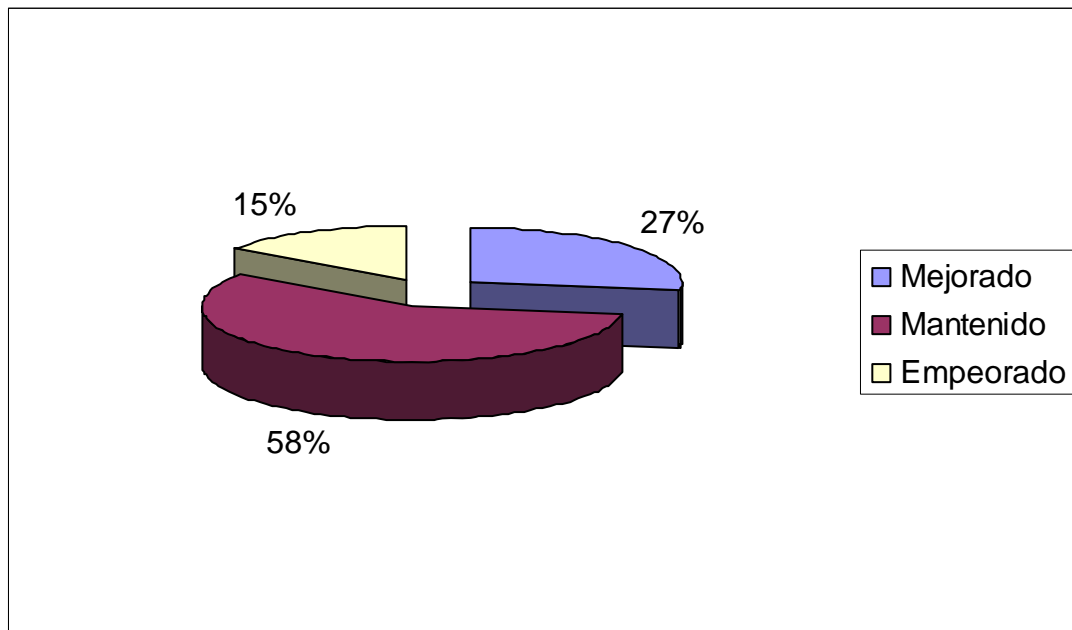
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Sin embargo, para esta misma pregunta pero dirigida a los administrativos de las empresas encuestadas, la tendencia de las respuestas cambia notablemente, donde el personal administrativo de un total de 59 personas encuestadas, un 55,93% cree que la relación entre empleador-empleado es mejor que antes, un 27,12% cree que la relación es excelente, solo un 16,95% cree que la relación entre trabajadores y empleados es igual que antes y ninguno de los administrativos encuestados cree que la relación entre estos dos actores sea peor que antes. Cabe resaltar que un 27,12% opino que esta relación es excelente desde que se negocia colectivamente con los sindicatos (Gráfico N° 5, Anexo N° 4).

En este caso, es notable la diferencia de opiniones, dependiendo si es personal administrativo o trabajador, pero lo que podemos rescatar es el bajo porcentaje del total de personas encuestadas que opinan que la relación laboral entre trabajadores y empleadores haya empeorado, a partir del ejercicio de negociación colectiva dentro de la empresa.

Al ser consultados los trabajadores con respecto a la percepción de cambio positivos en el clima laboral, sus respuestas apuntaron a un 56% que no había mejorado el clima laboral en la empresa desde que existe negociación colectiva, quedando solo un 44% de trabajadores que opinaron que si había mejorado el clima laboral (Gráfico N° 6, Anexo N° 4); por otro lado, desde el punto de vista de los trabajadores de nivel administrativos, un 58% opino que con la negociación colectiva el clima laboral se ha mantenido, le sigue con un 27% aquellas personas que opinaron que ha mejorado el clima laboral desde que existe negociación colectiva en la empresa y un 15% cree que ha empeorado el clima laboral desde que se negocia con la empresa a través del sindicato(Gráfico N° 5).

**Gráfico N° 5, “Con la negociación colectiva el clima laboral ha:”
Valdivia, Junio 2006**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

La mayoría de los trabajadores no ha visto cambios en el clima laboral desde que existe negociación, además el número de opiniones de los trabajadores administrativos que señalan que el clima laboral ha empeorado (15%) y mantenido (58%), es superior al total de encuestas que demuestran una mejoría en el clima laboral desde que existe negociación dentro de la empresa.

Al ser consultados los trabajadores si han visto mejorías en general desde que negocian colectivamente, los resultados arrojados por las encuestas fueron los siguientes: el 59% ha visto mejorías y un 41% opina que no ha visto mejorías desde que negocian con la empresa (Gráfico N° 7, Anexo N° 4).

Del total de personas que opinaron que si han visto mejoras positivas, les preguntamos que tipo de mejoras habían visto hasta la fecha, obtenidas por la negociación de sus sindicatos. De las 390 personas que fueron consultadas si habían visto mejoras desde la existencia de negociación, 231 que corresponde al 59% respondieron que si; de estas el 39,83% opino que han visto mejoras en lo que respecta al tema de remuneraciones en la empresa, un 22,94% opino que habían recibido mejoras con respecto a los beneficios familiares, un 15,58% opino que pudieron percibir mejoras en los beneficios relacionados con la educación de sus hijos, un 10,82% vio mejoras en la salud e higiene, un 5,63% vio mejoras en lo que respecta al ambiente laboral y el restante 5,19% opino haber visto mejoras con respecto al tema de la capacitaciones entregadas por las empresas.

Al ser consultados los trabajadores con respecto a la existencia de beneficios que no hayan sido capaces de obtener a través de la negociación esta fue su respuesta: de las 390 personas encuestadas, 289 correspondiente al 74% señalo que si existían beneficios que no habían sido capaces de obtener a través de la negociación colectiva; este 74% fue consultado nuevamente pero ahora preguntándoles que tipo de beneficios no habían podido conseguir por medio de la negociación, sus respuestas fueron claramente complemento de aquellas respuestas que señalan haber obtenido beneficios a través de la negociación colectiva (Gráfico N° 8, Anexo N° 4).

De estas 289 personas, un 43,25% señalo no haber podido obtener mejoras en el ambiente laboral, un 31,83% apunto no haber obtenido mejoras en lo que respecta a capacitaciones, desde este punto bajamos notablemente a un 10,73% que señalo no haber visto mejoras en la salud e higiene, un 6,23% opino no haber recibido mejoras en aquellos beneficios relacionados con la educación de sus hijos, un 4,5% dijo no haber obtenido mejoras en el aspecto de beneficios familiares y finalmente un 3,46% opino no haber visto mejoras en el aspecto de remuneraciones desde que existe negociación colectiva en el interior de la empresa.

Desde el punto de vista de los dirigentes sindicales, al ser consultados sobre cuales han sido los logros más importantes en la negociaciones colectivas que se han efectuado en las empresas, los resultados obtenidos respaldan la opinión de los trabajadores, ya que de un total de 70 dirigentes sindicales encuestados, un 42,86% opino haber conseguido importantes beneficios en lo que respecta al tema de las remuneración, un 24,29% opino haber logrado mejoras en beneficios familiares, un 14,29% señalo haber obtenido logros positivos en aquellos beneficios referente a la educación de los hijos de trabajadores, un 11,43% señalo haber obtenido mejoras con respecto a capacitaciones y el 7,14% restante afirmo haber obtenido positivos resultados a la hora de pedir mejoras en la salud e higiene.

También los dirigentes sindicales fueron consultados por aquellos beneficios que no han podido conseguir en las negociaciones colectivas, los resultados que arrojó esta pregunta también complementan las preguntas anteriores relacionadas con el mismo tema.

De un total de 70 dirigentes sindicales encuestados, se obtuvieron los siguientes resultados: Un 41,43% del total de entrevistados opino que no han podido conseguir respuestas positivas a sus peticiones de mejorar la salud e higiene, un 25,71 opino no obtener capacitaciones, un 22,86% señalo no poder conseguir mejoras en beneficios relacionados con la educación de sus hijo, un 5,71% mostró no haber satisfecho sus necesidades respecto a los beneficios familiares y finalmente un 4,29% opino no haber podido conseguir mejoras en las remuneraciones.

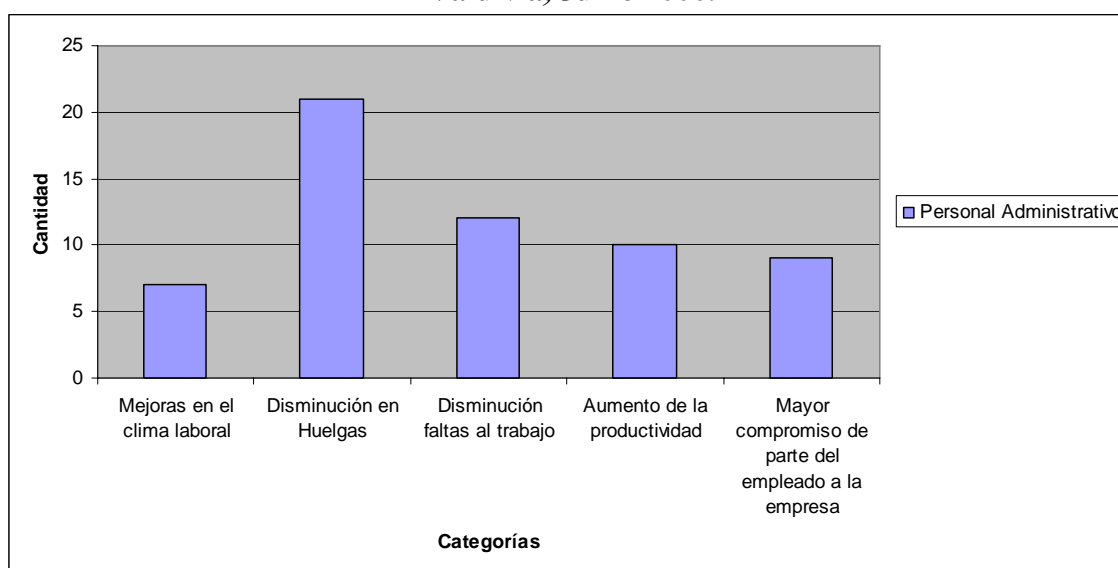
La tendencia se mantuvo, lo que proporciono una idea real de cuales han sido los beneficios obtenidos gracias a la negociación colectiva realizada por los sindicatos, y también pudimos conocer la realidad de aquellos beneficios que han sido obtenidos en menos cantidad, pero que aun muestran gran importancia para los trabajadores.

4.3 Logros o beneficios obtenidos desde el punto de vista de los administrativos

En esta parte de la investigación se da a conocer, desde la perspectiva de los trabajadores administrativos (se entiende por administrativos aquellos trabajadores que desempeñan labores a nivel de gerencia), cuales han sido los beneficios o logros conseguidos desde que la empresa negocia colectivamente con sus trabajadores.

En el gráfico N° 6, al ser consultados los administrativos por aquel efecto más importante para cada uno de ellos, originado por el uso de negociación colectiva por parte de los trabajadores en la búsqueda de soluciones a los problemas, los resultados obtenidos fueron: el 35,59% correspondiente a 21 personas de un total de 59 encuestadas, señalo que el efecto más positivo visto desde que se negocia colectivamente con los trabajadores fue la disminución de Huelgas, le sigue un 20,34% correspondiente a 12 personas, que señalo ver claras disminución en el nivel de ausencias al trabajo, un 16,95% opino que aumento la productividad desde que se negocia, un 15,25% declaro ver mayor compromiso de parte del empleado a la empresa y un 11,86% señalo haber percibido mejoras en el clima laboral.

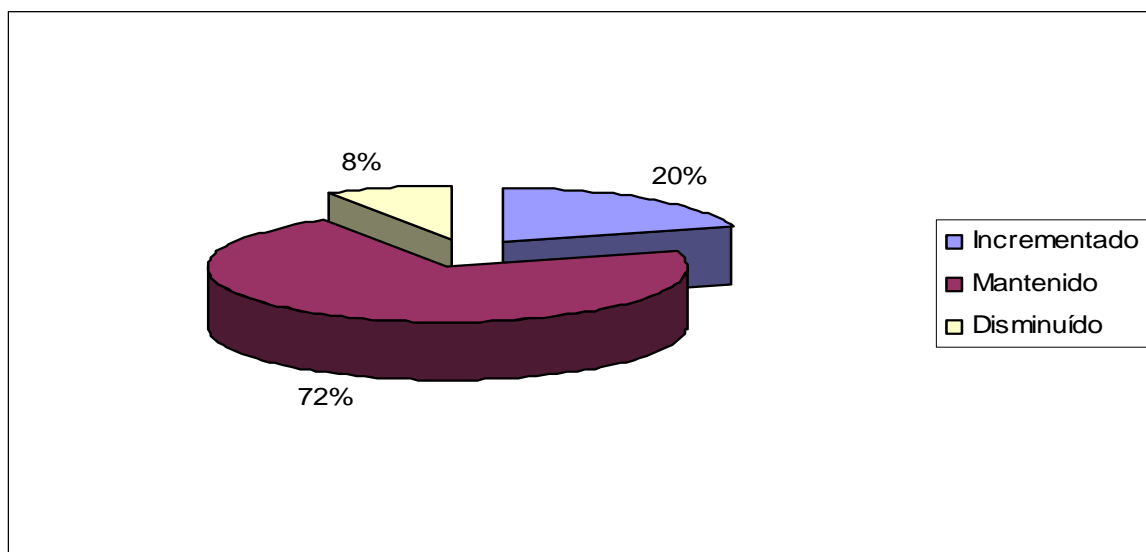
**Gráfico N° 6, “Efectos percibidos por los trabajadores administrativos desde que se negocia colectivamente”
Valdivia, Junio 2006.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

En el estudio, se analizó la relación entre trabajadores satisfechos y el aumento de su productividad. Al ser encuestados los administrativos acerca de este tema, los resultados que arrojaron las encuestas fueron los siguientes:

**Gráfico N° 7, “Con la negociación colectiva la productividad de los trabajadores se ha:”
Valdivia, Junio 2006.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

La mayoría de los trabajadores administrativos opinaron que la productividad de los trabajadores se ha mantenido desde que existe negociación colectiva en el interior de la empresa, sin embargo, estos resultados respaldan la teoría de que no todos los beneficios necesarios para los trabajadores han sido obtenidos por estos, ya que como vimos anteriormente, aun existe un gran porcentaje sobre aquellos beneficios necesarios para los trabajadores pero que ni con el uso de negociación colectiva, han podido conseguir, por lo que el bienestar en el trabajo aún no es completo, y teóricamente esto se ve reflejado en el nivel de productividad que han mantenido los trabajadores en sus empresas.

Cuando se les consulto a los trabajadores administrativos si habían visto cambios en lo que respecta a las ausencias laborales por parte de los trabajadores, ya que como fue

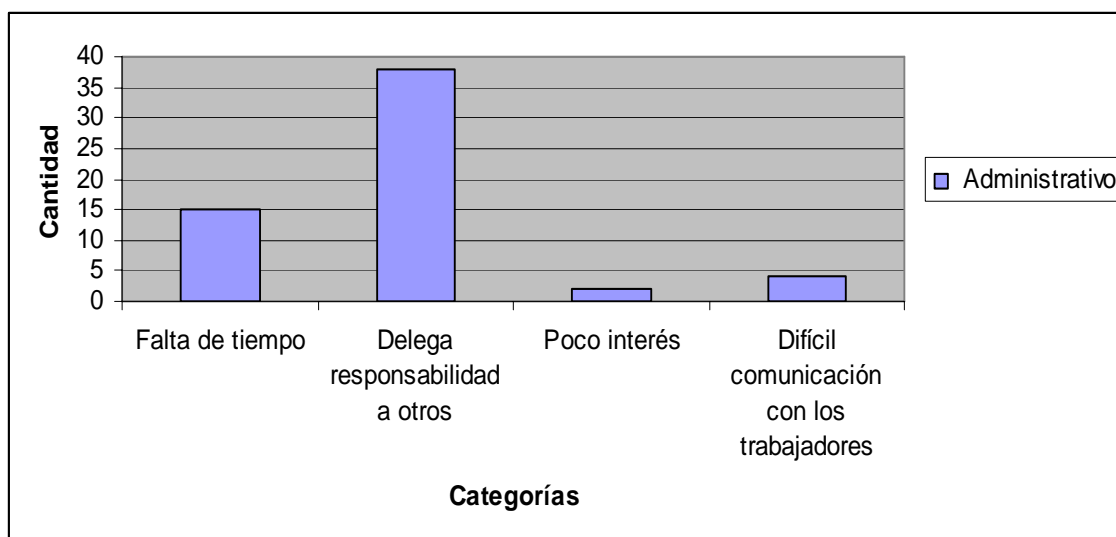
analizado en la literatura revisada, la ausencia al trabajo es signo clave para ver el descontento de los trabajadores, descontento originado en gran medida por la insatisfacción de estos en sus puestos de trabajos (Gráfico N° 9, Anexo N° 4).

Los resultados dieron a conocer que las ausencias al trabajo se han mantenido en número, lo que demuestra, teóricamente, que aún existe descontento por parte de los trabajadores, descontento que puede tener sus causas en aquellas necesidades que no han podido ser satisfechas por sus empleadores, o por otras causas que le impiden a los trabajadores sentirse completamente satisfechos en sus puestos de trabajos.

4.4 Participación de los administrativos y dirigentes sindicales en el proceso de Negociación.

Al ser consultados los 59 trabajadores administrativos por su participación en las negociaciones colectivas, encontramos que un 100% de estos no participaba. Para esclarecer más esta postura, les consultamos cuál era la causa más importante para ellos que justificara su no participación en este importante proceso, los resultados fueron los siguientes:

***Gráfico N° 8, “¿Por qué no participan del proceso de negociación?”
Valdivia, Junio 2006.***



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Del total del personal administrativo que no participa en las negociaciones colectivas, 64,41% correspondiente a 38 personas señalaron no participar debido a que delegaban responsabilidad a otros, le siguen con un 25,42% correspondiente a 15 personas encuestados, los cuales afirmaron no participar debido a falta de tiempo, con un 6,78% correspondiente a sólo 4 trabajadores respondieron que no participaban porque la comunicación era difícil con los trabajadores y finalmente solo el 3,39% representando sólo a dos personas, dejaron de claro manifiesto su poco interés en participar de este proceso.

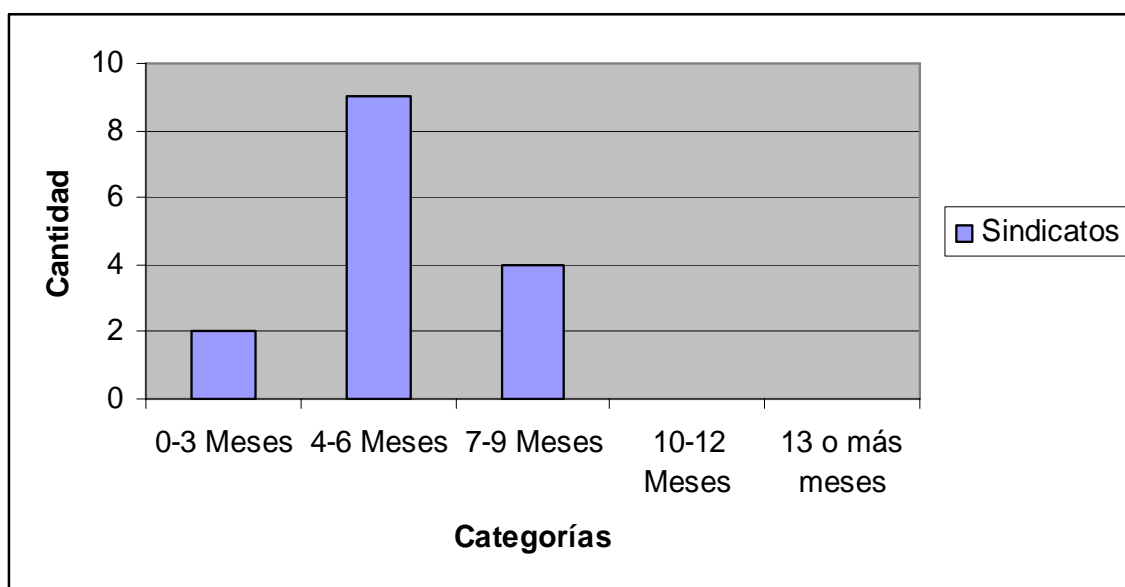
En este estudio se deseaba conocer desde el punto de vista del personal administrativos, su opinión frente a la preparación por parte de la empresa respecto a la negociación colectiva, los resultados arrojaron de 59 personas encuestadas 46 de estas opinaron que la empresa a la cual pertenecían si se preparaba para el proceso de negociación, sólo 13 personas opinaron que no percibían una preparación de la empresa para afrontar este proceso (Gráfico N° 10, Anexo N° 4).

De las 46 personas encuestadas que respondieron que la empresa si se preparaba para el proceso de negociación, les fue consultada de que maneras estas se preparaban, los resultados fueron los siguientes: de las 46 personas encuestadas, un 54,35%, correspondiente a 25 personas afirmaron que la empresa se prepara para el proceso de negociación mediante reuniones con los jefes de sindicatos, un 30,43% afirmo recibir asesoría legal, en este rango encontramos 14 administrativos con esta opinión y los restantes 7 encuestados, señalaron que la empresa se preparaba para el proceso mediante asesoría de la Inspección del trabajo de la ciudad de Valdivia (Gráfico N° 11, Anexo N° 4). Ninguna encuesta arrojó otro tipo de ayuda en la preparación de la negociación, este resultado se explica a que en el cuestionario apuntamos a que los encuestados solo marcaran la opción más importante para ellos.

En contraste, al ser consultados los dirigentes sindicales por su propia preparación para el proceso de negociación colectiva, los resultados se contraponen notablemente.

En el gráfico N° 9, al ser consultados los dirigentes la cantidad de tiempo que se preparan con anticipación para elaborar el proyecto de contrato colectivo, los resultados arrojaron que de los 15 sindicatos encuestados, 9 de estos se preparaban con un mínimo de entre 4 y 6 meses, en segundo lugar encontramos 4 sindicatos que preparaban sus proyectos entre 7 y 9 meses de anticipación y finalmente los dos restantes sindicatos se preparaban con un mínimo de tiempo que oscilaba entre 0 y 3 meses. Lo que claramente demuestra una alta preocupación por parte de los dirigentes en el aspecto de preparación de nuevos proyectos para su respectiva negociación.

**Gráfico N° 9, “¿Cuánto tiempo de anticipación ocupa en la elaboración del proyecto de contrato colectivo?”
Valdivia, Junio 2006.**

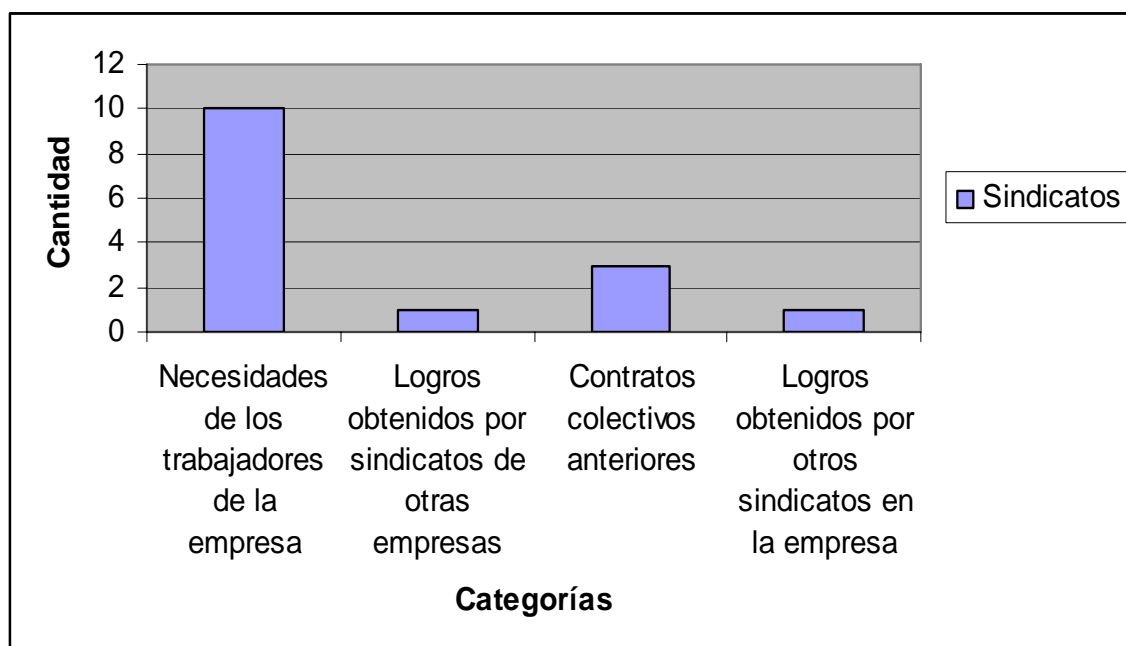


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Se deseaba también analizar cuáles eran los factores que consideraban los dirigentes sindicales para la elaboración del nuevo contrato colectivo a negociar con los empleadores, de los 15 sindicatos encuestados, se obtuvo la mayoría en aquellos sindicatos que priorizaban las necesidades de los trabajadores de la empresa, los resultados arrojaron un total de 10 sindicatos en esta postura, 3 sindicatos consideraban en la elaboración de sus proyectos contratos colectivos elaborados anteriormente, un

sindicato tomaba los logros obtenidos por otro sindicato de otras en empresa como base en la elaboración de sus proyectos y finalmente, solo uno considero los logros obtenidos por otros sindicatos dentro de la misma empresa.

**Gráfico N° 10, “¿Cuáles son los factores que analizan para elaborar el contrato colectivo?”
Valdivia, Junio 2006.**

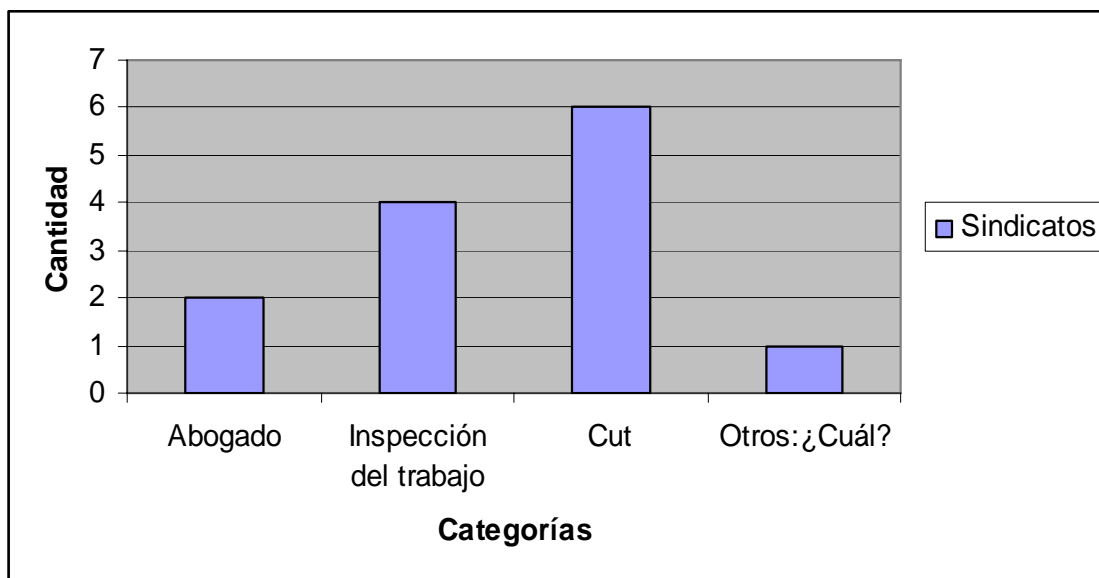


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Al preguntarles a los dirigentes sindicales si recibían asesoría en la elaboración del proyecto de negociación, de los 15 sindicatos encuestados, 13 opinaron que si recibían asesoría, sólo los dos restantes sindicatos opinaron que no recibían ningún tipo de asesoría externa que los ayudara en la elaboración de sus nuevos proyectos (Gráfico N° 12, Anexo N° 4).

De los 13 sindicatos que si recibieron algún tipo de asesoría, quisimos conocer la naturaleza de estas asesorías. Les fue solicitado a los encuestados marcar la opción más utilizada en cada caso. En el gráfico N° 11 podemos ver mejor los resultados obtenidos:

**Gráfico N° 11, “asesoría que recibió:”
Valdivia, Junio 2006.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

La mayoría de los sindicatos recibió algún tipo de asesoría por parte de la Central Unitaria de Trabajadores de Valdivia, lo que representa 46,15% del total de sindicatos encuestados, el 30,77% recibió asesoría proveniente de la Inspección del trabajo de esta ciudad, el 15,38% recibió asesoría de parte de abogados entendidos en la materia y sólo un 7,69% recibió otro tipo de asesoría, que en este caso fue un asesor externo contratado por ellos mismo.

En esta investigación, se quiso dar a conocer, desde el punto de vista de los dirigentes sindicales, si estos organismos de negociación recibían algún tipo de asesoría en lo que respecta el proceso de negociación, los resultados obtenidos se complementan con la información proporcionada por el gráfico N° 11, ya que de los 15 sindicatos encuestados, 13 de estos, representando el 86,67% si recibían asesoría para negociar colectivamente con las empresas, el 13,33% restantes, no recibían asesoría en esta parte del proceso (Gráfico N° 13, Anexo N° 4).

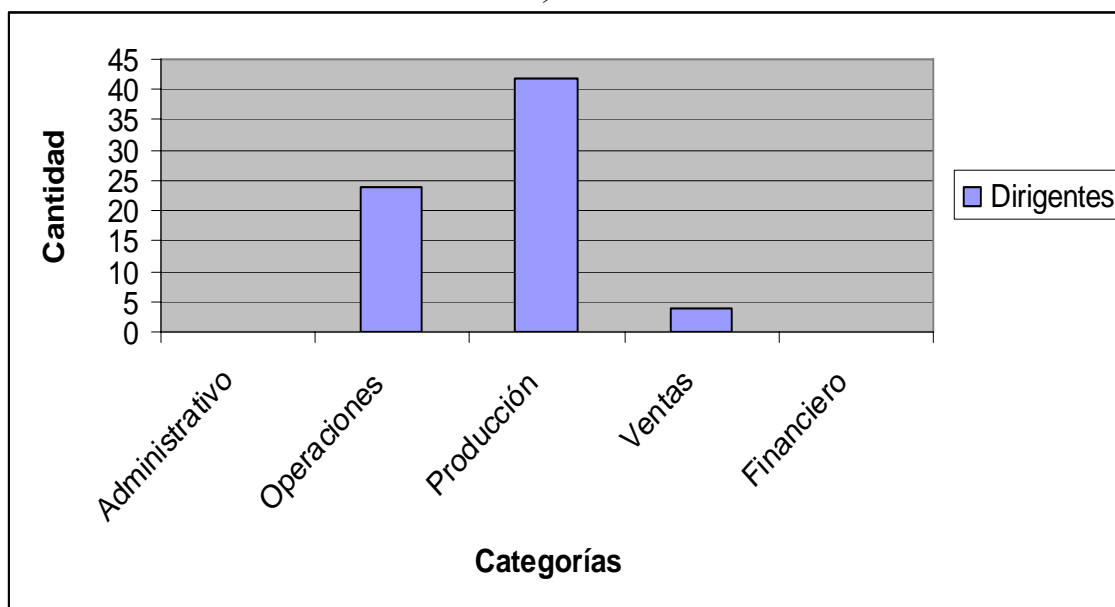
Al ser consultados por el tipo de asesoría que recibían los sindicatos en el proceso de negociación, de los 13 sindicatos, 8 recibieron asesoría de la Inspección del Trabajo de la ciudad de Valdivia, 3 sindicatos recibieron asesorías efectuadas por abogados, y solo 2 sindicatos contaban con asesoría proporcionada por la Central Unitaria de Trabajadores de Valdivia (Gráfico N° 14, Anexo N° 4).

4.5 Características de los Dirigentes sindicales.

Esta sección fue diseñada para poder ver la relación que existe entre las características de los dirigentes sindicales y la opinión de trabajadores y administrativos, en cuanto a como estos han visto el desempeño del sindicato al interior de la empresa

En el gráfico N° 12 podemos apreciar que del total de dirigentes sindicales, que en este caso fueron 70, 42 de ellos tienen cargo de producción dentro de la empresa, lo que representa la mayoría con un 60%; 4 dirigentes encuestados afirmaron estar a cargo de tareas de Ventas y 24 dirigentes afirmaron trabajar en tareas de operaciones.

**Gráfico N° 12, “Cargo que ocupan los dirigentes sindicales en la empresa”
Valdivia, Junio 2006.**

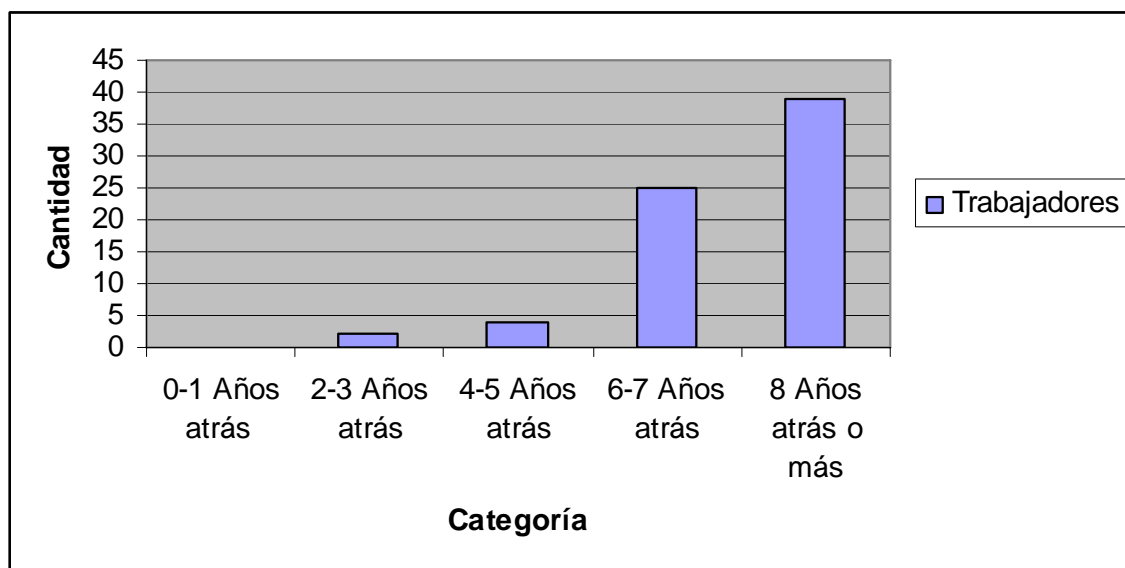


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Esta información se complementa claramente con los resultados arrojados por la pregunta N° 2 realizadas al personal administrativo de las empresas, el resultados en esta pregunta fue que de un total de 59 administrativos, ninguno participaba en las negociaciones colectivas.

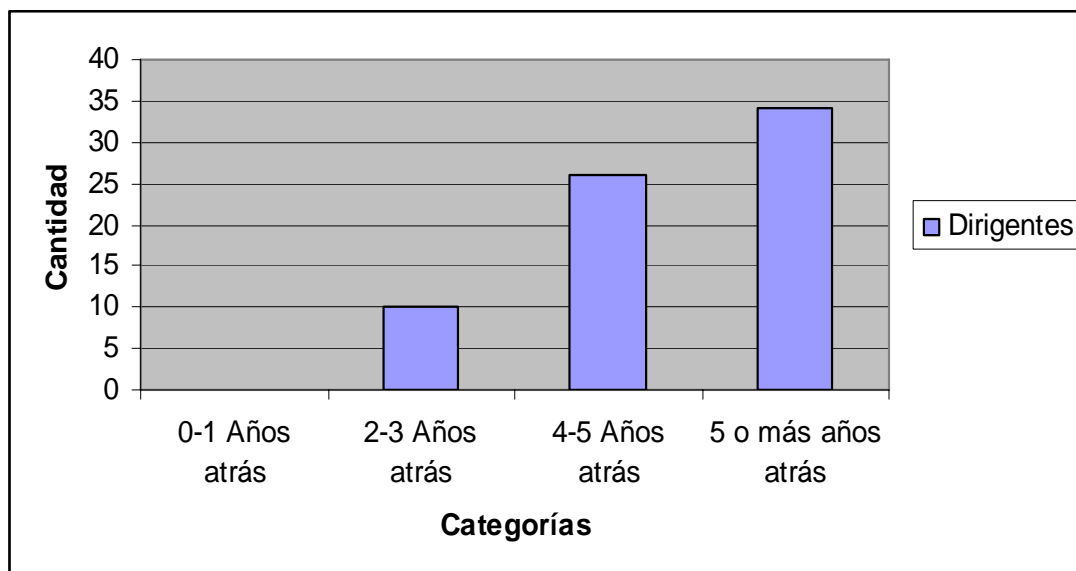
Al ser consultados los dirigentes sindicales por el periodo de permanencia en la empresa y el período de adhesión al sindicato, encontramos, al igual que como lo hicimos con los trabajadores, una relación directamente proporcional, lo que se traduce, a mayor tiempo de permanencia en la empresa, mayor será también el período de permanencia en el Sindicato.

**Gráfico N° 13, “Antigüedad en la empresa de los dirigentes sindicales”
Valdivia, Junio 2006.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 14, “¿Tiempo de adhesión al sindicato por parte de los dirigentes sindicales?”
Valdivia, Junio 2006.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Además se puede apreciar que del total de dirigentes encuestados, ninguno de ellos tiene una antigüedad menor a dos años, lo que refleja la cuidadosa elección por parte de los trabajadores de sus dirigentes sindicales.

Con respecto al nivel educacional de los dirigentes sindicales, solo consideramos el último nivel cursado. Los resultados obtenidos muestran que de los 70 dirigentes sindicales encuestados, 43 de ellos tienen educación técnica completa, dato que se complementa al analizar los cargos que son ocupados los dirigentes, donde la mayoría de estos se centraba en cargos de nivel de producción. Los restantes 27 dirigentes encuestados, como mínimo presentaban nivel educacional medio completo (Gráfico N° 15, Anexo N° 4).

Otro aspecto importante en la investigación fue la de conocer si los dirigentes sindicales habían tenido capacitaciones. Los resultados arrojados por las encuestas fue el siguiente: Cuando se les pregunto a los dirigentes si habían concurrido a capacitación sindical, el 90% correspondiente a 63 de un total de 70 dirigentes, señalaron haber recibido

capacitaciones (Gráfico N° 16, Anexo N° 4); de estas 63 personas, 56 habían tenido entre 5 o más capacitaciones, 5 personas respondieron que sólo tenían entre 3 y 5 capacitaciones y solo 2 dirigentes afirmaron tener entre 1 y 2 capacitaciones (Gráfico N° 17, Anexo N° 4).

4.6 Opiniones de los actores involucrados.

Finalmente, en esta investigación se logro conocer la opinión de los trabajadores y dirigentes sindicales con respecto a como ven ellos las negociaciones colectivas en el interior de sus empresas, por otro lado, también quisimos conocer la opinión del personal administrativo en cuanto a como ven al sindicato dentro de la empresa.

Al ser consultado los trabajadores respecto a su opinión de cómo han sido las negociaciones, según los resultados obtenidos, el 64,10% de estos creen que las negociaciones han sido regulares, el 24,10% cree que las negociaciones han sido buenas, el 7,69% cree que han sido excelente respecto a los resultados obtenidos y solo un 4,10% cree que las negociaciones han sido malas (Gráfico N° 18, Anexo N° 4).

Por otra parte, la mayoría de los dirigentes sindicales ven la negociación colectiva con la empresa como complicadas, ya que el 70% del total encuestado mostró esta opinión, sólo el 5,71% opinaron que las negociaciones se realizaban sin problemas, el 7,14% opinaron que las negociaciones eran muy complicadas con la empresa y un 17,14% de estos pensaba que las negociaciones eran accesibles (Gráfico N° 19, Anexo N° 4).

Finalmente, al ser consultados el personal administrativos en cuanto a como ellos veían al sindicato en sus empresa, el 72,88% opino que el sindicato era poco representativo, este porcentaje correspondió a 43 de un total de 59 personas encuestadas, el 18,64% correspondiente a 11 personas, opinaron que el sindicato tenia poca participación y por último el 8,47% representado por 5 encuestados, señalo creer que el sindicato era muy influyente entre los trabajadores (Gráfico N° 20, Anexo N° 4).

5. CONCLUSIONES

Tanto para trabajadores como para dirigentes sindicales existe una relación directamente proporcional en cuanto a los años de permanencia en sus puestos de trabajo y la cantidad de años que estos poseen afiliados a sus respectivos sindicatos. Esto nos muestra que las personas confían en este tipo de organizaciones y ven en los sindicatos una clara herramienta en la obtención de aquellos beneficios destinados a satisfacer las necesidades más importantes de estos.

También fue posible conocer a través de esta investigación el alto grado de compromiso por parte de los dirigentes sindicales a la hora de elaborar los proyectos de negociación colectiva y el proceso de negociación en sí, ya que la mayoría de estos preparan y analizan con bastante tiempo de anticipación las nuevas propuestas a presentar a sus empleadores, buscan asesoría externa que les puedan ayudar en estos procesos, además, a la hora de elaborar nuevos proyectos, vimos que la mayoría de los dirigentes sindicales consideran las reales necesidades de los trabajadores en sus empresas.

Si bien aún existen necesidades sin poder ser satisfechas para los trabajadores, creemos que esta tendencia podría cambiar si existiera mayor compromiso, a la hora de plantear ideas para mejorar aquellos aspectos débiles en cuanto a necesidades, por parte de los trabajadores de nivel administrativo, ya que como vimos del total de encuestados, no había mayor participación por parte de ellos en lo que respecta a la negociación entre empleados-empleador.

Creemos que los sindicatos y el proceso de negociación colectiva es una camino directo a la obtención de mejoras en los aspectos más importantes para los trabajadores, sin embargo, este camino no puede ser recorrido sólo por los trabajadores, se necesita el apoyo y complemento de los dueños de las empresas y un cambio en la mentalidad del personal administrativo, que ayude a comprender el real objetivo de las negociaciones colectivas, el cual para nosotros es buscar mejoras laborales no tan sólo para los trabajadores, sino que en general. Obtener logros positivos en las negociaciones es un claro avance hacia la generación de un círculo positivo, que favorece a cualquier organización en su totalidad.

6. BIBLIOGRAFÍA

Código del Trabajo (2005). Editorial Jurídica.

Chiavenato, Adalberto (2003). Administración de Recursos humanos.
Editorial Mc Graw Gil. México.

Falabella, G, y G, Campero. 1991. Los sindicatos en la transición a la
democracia chilena. Editorial Planeta. Chile.

Inspección del Trabajo (2005). Estadística Sindical. Chile.

Koontz, Weihrich (2001). Administración: Una Perspectiva Global.
Editorial Mc Graw Gil. Mexico.

Macchiavello, G. 1989. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Chile, Editorial
Jurídica de Chile.

Maturana, V y O, Mac- Clure. 1992. La negociación colectiva en Chile.
Editorial Clacso. Chile

Montero, C., P, Morris, R, De la Barrera, R, Guerra, y D, López. 2000.

Tendencias emergentes en la negociación colectiva: el transito del contrato al
convenio. Chile: Inspección del Trabajo.

Real Academia Española (2004). Diccionario de la Lengua Española.

Editorial Espasa – Calpe S.A. España.

Thayer, W y P, Novoa. 2003. Manual del Derecho del Trabajo.

Editorial Jurídica de Chile

Walton, R. 1998. Conciliación de conflicto. Diálogo interpersonal y consultoría de
mediadores. Editorial Addison – Wesley Iberoamerica. EE.UU

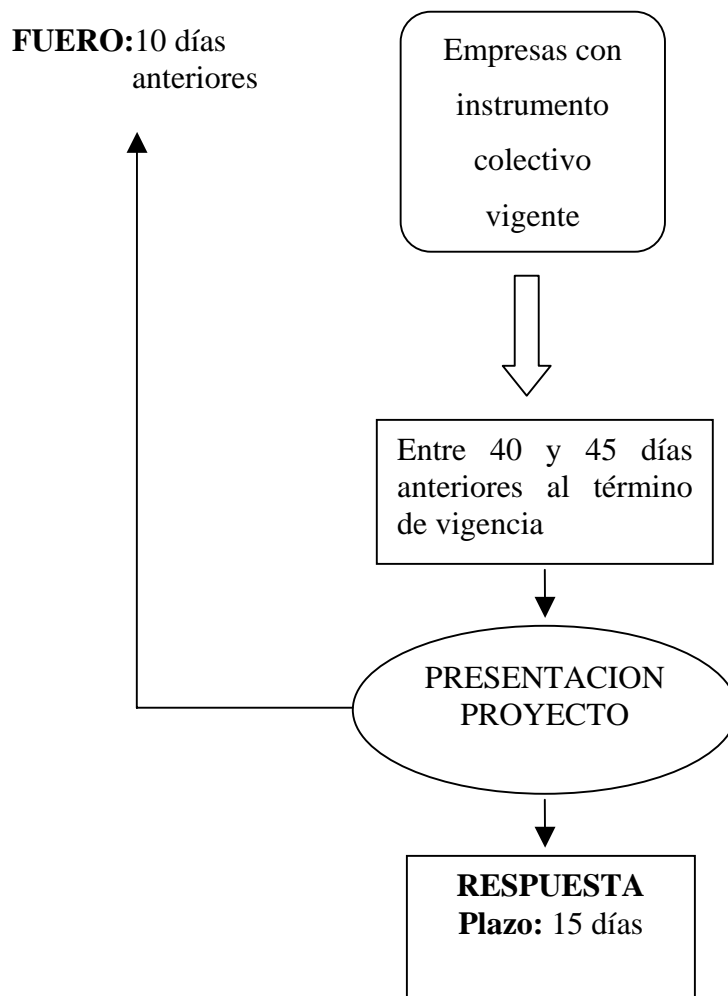
www.direcciondeltrabajo.cl

7. ANEXOS

ANEXO 1

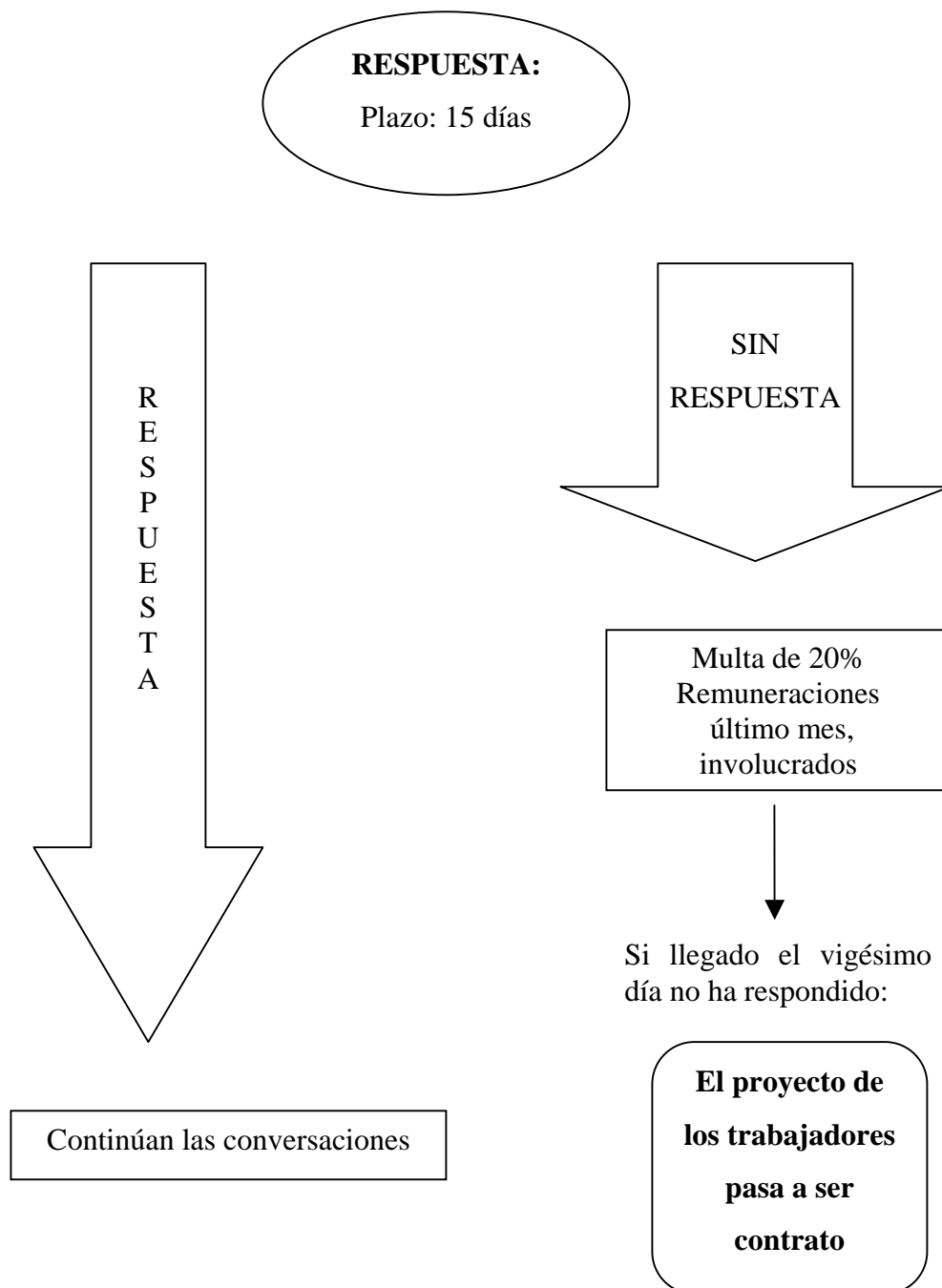
Flujograma del Proceso de Negociación Colectiva

¿CUANDO SE PRESENTA EL PROYECTO?

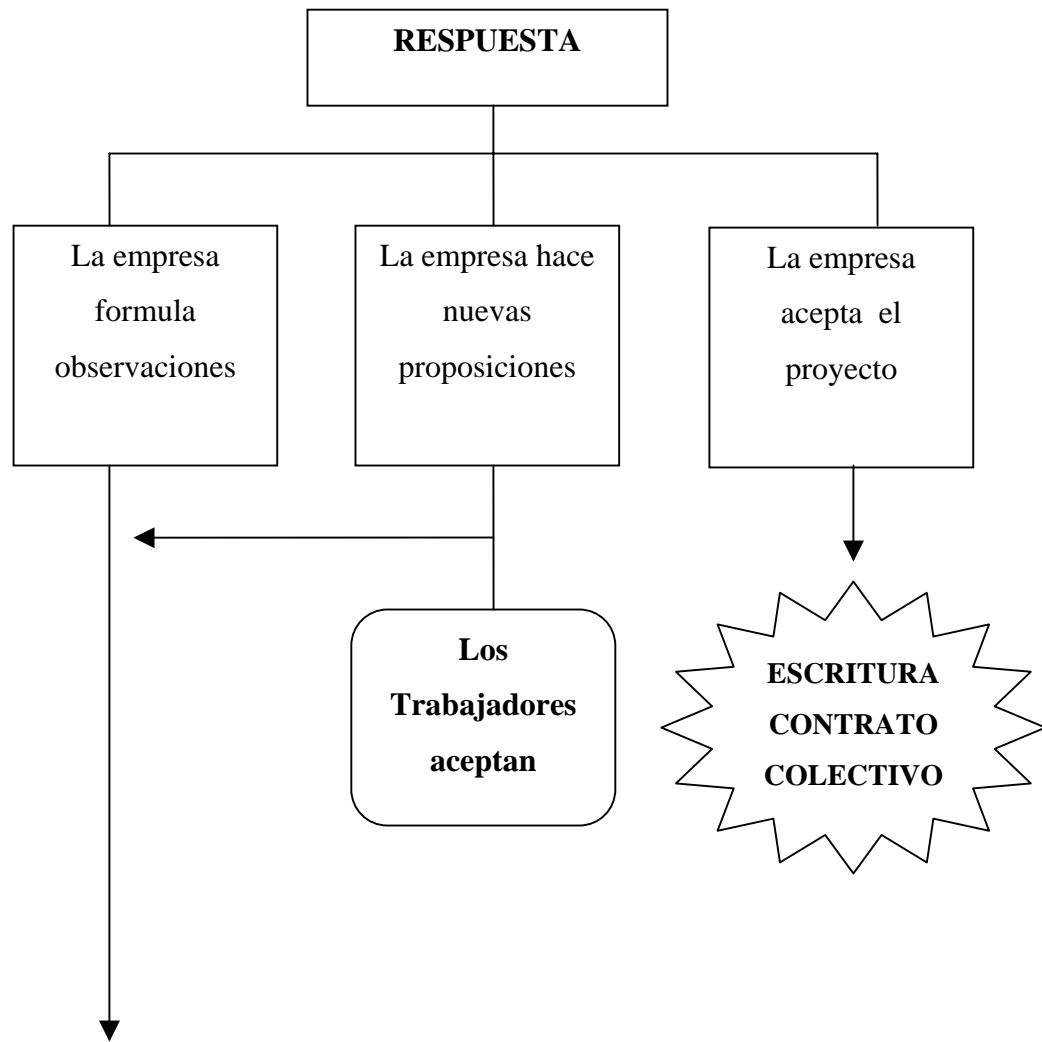


Fuente: Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Asistencia Técnica Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.

Continuación del Flujograma



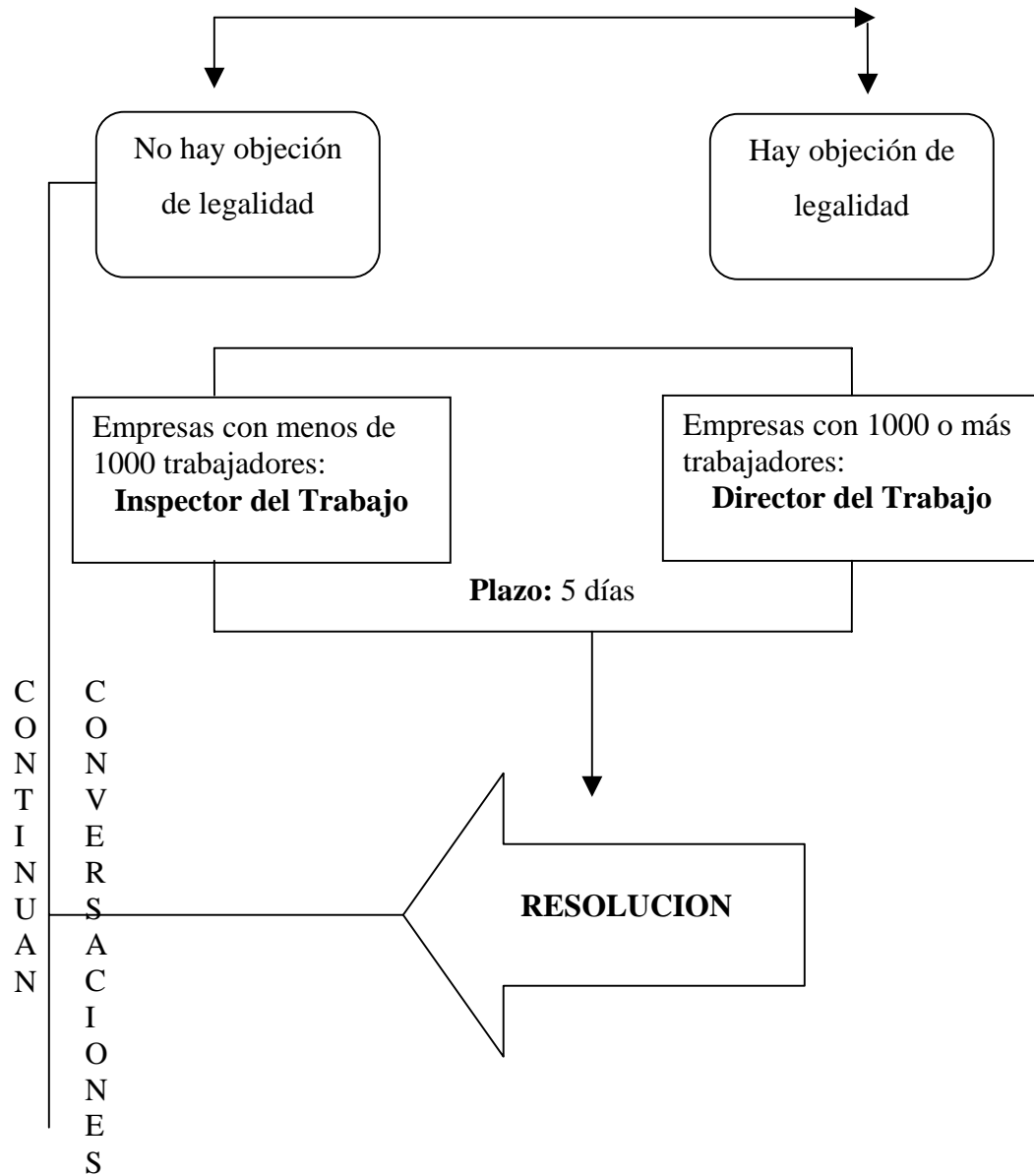
Fuente: Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Asistencia Técnica Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.



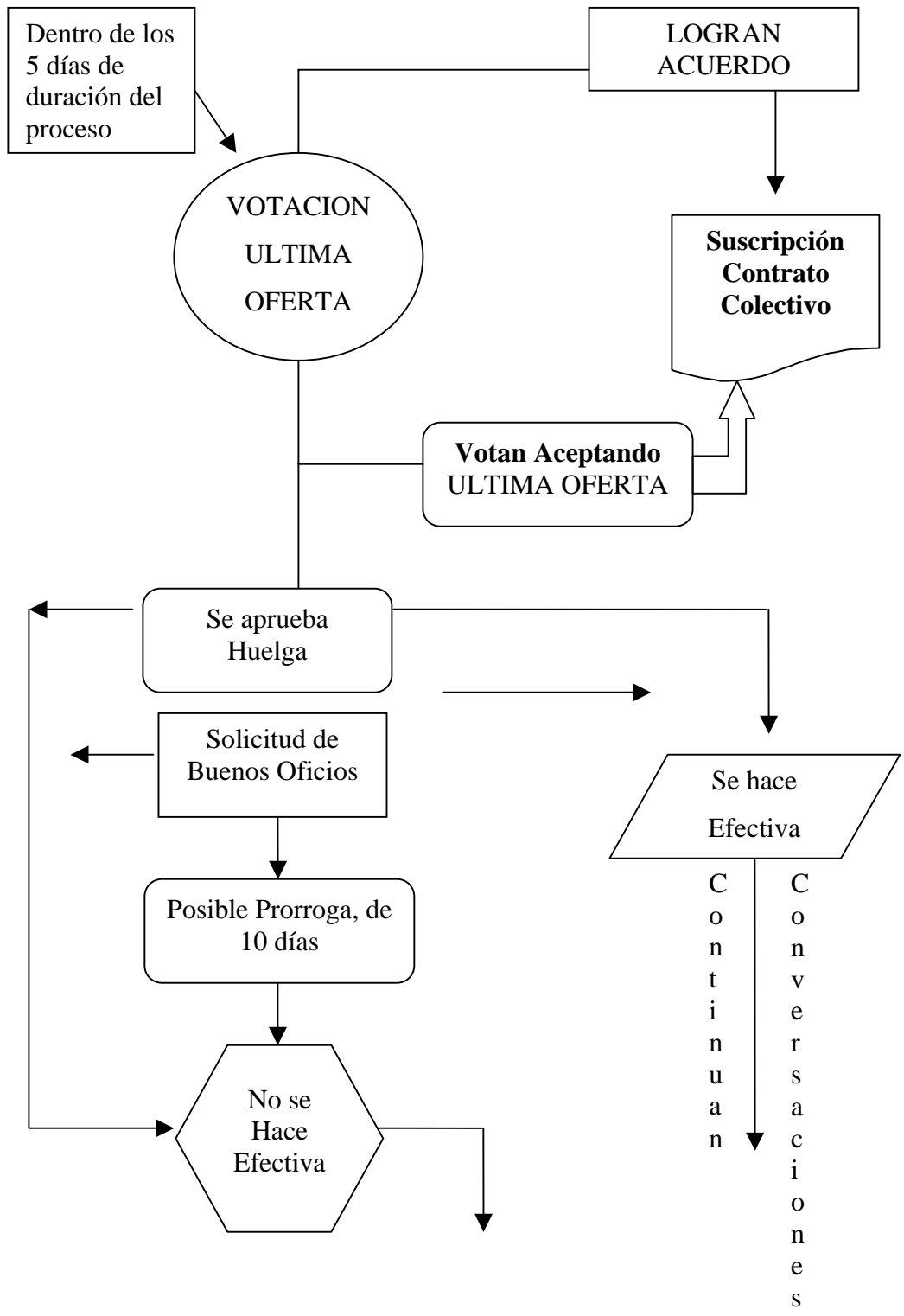
Fuente: Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Asistencia Técnica Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.

Continuación Flujograma

PLAZO: 5 DIAS, PARA PRESENTAR OBJECION DE LEGALIDAD

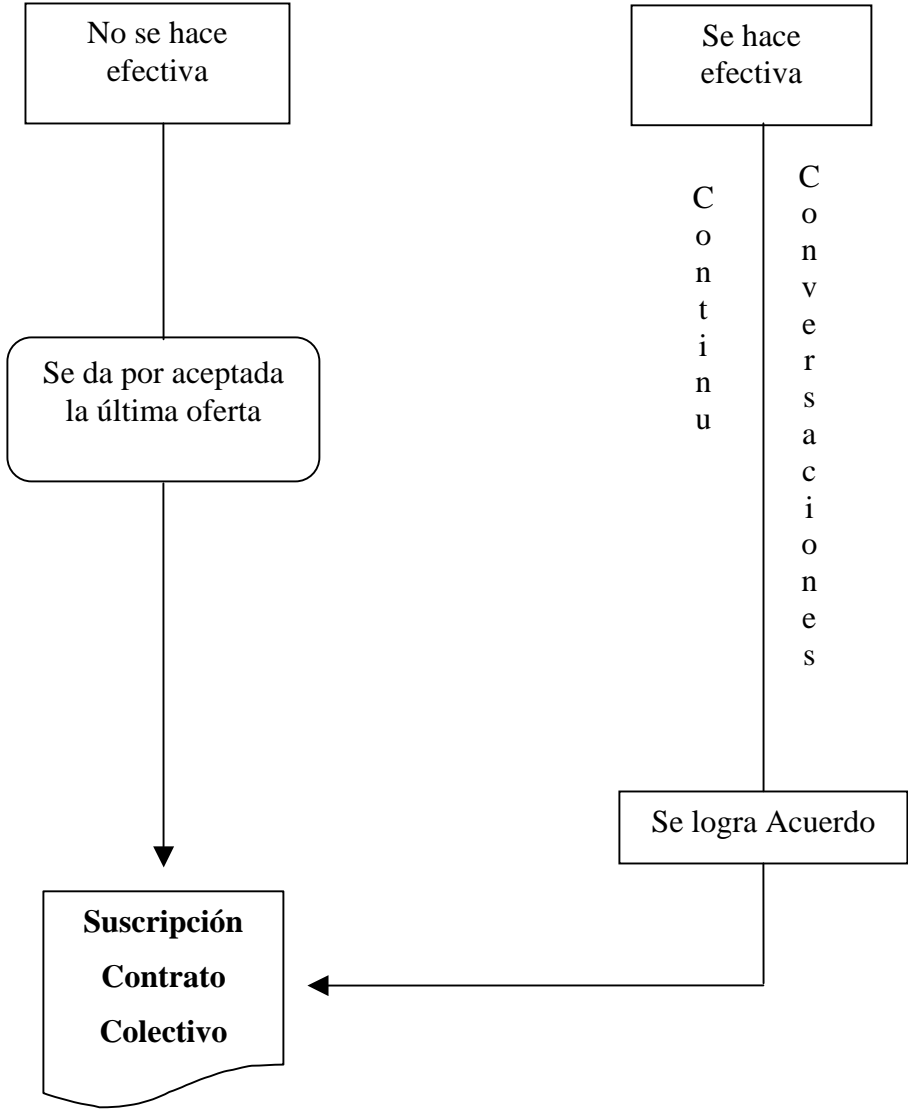


Fuente: Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Asistencia Técnica Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.



Fuente: Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Asistencia Técnica Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.

Continuación Flujograma



Fuente: Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Asistencia Técnica Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.

Anexo 2



N° de Folio

Universidad Austral de Chile
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Ingeniería Comercial

TRABAJADORES **Instrumento para ser respondido por los Trabajadores**

PRESENTACION

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, conscientes de la necesidad de contar con información sistematizada y actual de las relaciones de los trabajadores con la empresa frente a la Negociación Colectiva en la Ciudad de Valdivia, respaldan a sus alumnos Tesista Pablina Díaz Bravo y Luís González Rosas, que necesitan recopilar información para poder efectuar este estudio, para lo cual nosotros necesitaremos su importante cooperación.

Para estos efectos se ha seleccionado al azar una muestra de Empresas, entre la cuales resulto elegida la suya. Puesto que para nosotros es muy grato, conocer lo que piensan y como se encuentran los trabajadores en su fuente laboral, para lo cual seleccionamos una muestra al azar de ellos. Esperando que ustedes respondan las preguntas planteadas en el cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confiabilidad estadísticos. Por parte de la Universidad Austral de Chile y para los efectos de satisfacer inquietudes y dudas o realizar consultas, le informamos que el cuerpo académico involucrado en el estudio es el siguiente:

Prof. Horacio Sanhueza B. Teléfono: 293072 e-mail:
hsanhuez@uach.cl

Dir. Escuela de Ing.Comercial UACH Teléfono: 221287 e-mail:
mraddatz@uach.cl

Se despide atentamente de usted, y desde ya agradeciendo su tiempo y comprensión.

Pablina Díaz Bravo y Luís González Rosas, alumnos tesitas de Ingeniería Comercial
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
UACH

Valdivia, Junio de 2006

Especificaciones

- 1.- Utilice lápiz pasta Negro o Azul.
- 2.- Haga una "X" donde corresponda, evitando marcar fuera del casillero.
- 3.- Si desea anular una respuesta, remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta. Será válido el casillero que tenga solo una "X".

EVITE ESCRIBIR FUERA DE LOS ESPACIOS ASIGNADOS, GRACIAS.

1.- ¿Años de permanencia en la empresa?

- 1 0 – 1 año atrás.
- 2 2 – 3 años atrás.
- 3 4 – 5 años atrás.
- 4 5 años atrás o más.

2.- ¿Negocia usted colectivamente con la empresa? (si la pregunta es negativa, responda la pregunta 3, de lo contrario pase a la pregunta 4)

- 1 Sí.
- 2 No.

3.- ¿No participa debido a que el sindicato tiene una inspiración más política, que representar a los trabajadores?

- 1 Sí.
- 2 No.

4.- ¿Desde cuándo forma parte del sindicato?

- 1 0 - 1 año atrás.
- 2 2 – 3 años atrás.
- 3 4 – 5 años atrás.
- 4 5 años atrás o más.

5.- ¿Cuál es su participación en las negociaciones colectivas? (Responda la alternativa que más lo identifique).

- 1 Asistiendo a las reuniones y aportando ideas.
- 2 Asistiendo a las reuniones sin aportar ideas.
- 3 No asistiendo a las reuniones, pero aceptando los acuerdos.

6.- ¿Cómo cree que han sido las negociaciones, según los resultados obtenidos?

- 1 Excelente.
- 2 Bueno.
- 3 Regular.
- 4 Malo.

7.- Desde que negocia el sindicato, ¿como se siente en su trabajo?

- 1 Temeroso a represalias (prácticas antisindicales).
- 2 Seguro en su trabajo.
- 3 Igual que antes.
- 4 Menos agradable que antes.

8.- Desde que negocian, la relación trabajador – empleador es:

- 1 Excelente.
- 2 Mejor que antes.
- 3 Igual que antes.
- 4 Peor que antes.

9.- ¿Ha mejorado el clima laboral de la empresa, desde que existe negociación colectiva?

- 1 Sí.
- 2 No.

10.- ¿Cuál cree que ha sido el desempeño del sindicato?

- 1 Excelente.
- 2 Bueno.
- 3 Regular.
- 4 Malo.

11.- Desde que se negocia, ¿ha visto mejoras? (Si la respuesta es positiva, pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 13).

1 Sí.

2 No.

12.- Cuáles: (Puede marcar más de una opción).

1 Mejoras en el ambiente laboral

2 Salud e Higiene

3 Remuneraciones

4 Beneficios en la educación de sus hijos.

5 Beneficios familiares

6 Capacitaciones

13.- ¿Existen beneficios que no hayan podido obtener, a través de la negociación colectiva? (Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 15).

1 Sí.

2 No.

14.- Cuáles: (Puede marcar más de una opción).

1 Mejoras en el ambiente laboral.

2 Salud e Higiene.

3 Remuneraciones.

4 Beneficios en la educación de sus hijos.

5 Beneficios familiares.

6 Capacitaciones.



N° de Folio

Universidad Austral de Chile
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Ingeniería Comercial

DIRIGENTE SINDICAL
Instrumento para ser respondido por los Dirigentes Sindicales

PRESENTACION

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, conscientes de la necesidad de contar con información sistematizada y actual de las relaciones de la empresa con sus trabajadores frente a la Negociación Colectiva en la Ciudad de Valdivia, respaldan sus alumnos Tesista Pablina Díaz Bravo y Luís González Rosas, que necesitan recopilar la información para poder efectuar este estudio, para lo cual nosotros necesitaremos su importante cooperación.

Para estos efectos se ha seleccionado al azar una muestra de Empresas, entre la cuales resulto seleccionada en la que usted trabaja. Puesto que para nosotros es muy grato, y de mutuo beneficio, conocer lo que piensan usted al respecto de las negociaciones colectivas, efectuadas con los trabajadotes y la empresa. Esperando que ustedes respondan las preguntas planteadas en el cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confiabilidad estadísticos. Por parte de la Universidad Austral de Chile y para los efectos de satisfacer inquietudes y dudas o realizar consultas, le informamos que el cuerpo académico involucrado en el estudio es el siguiente:

Prof. Horacio Sanhueza B. Teléfono: 293072 e-mail:
hsanhuez@uach.cl
Dir. Escuela de Ing.Comercial UACH Teléfono: 221287 e-mail:
mraddatz@uach.cl

Se despide atentamente de usted, y desde ya agradeciendo su tiempo y comprensión.
Pablina Díaz Bravo y Luís González Rosas, alumnos tesitas de Ingeniería Comercial
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
UACH

Valdivia, Junio de 2006

Especificaciones

- 1.- Utilice lápiz pasta Negro o Azul.
- 2.- Haga una "X" donde corresponda, evitando marcar fuera del casillero.
- 3.- Si desea anular una respuesta, remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta. Será válido el casillero que contenga solo una "X".

EVITE ESCRIBIR FUERA DE LOS ESPACIOS ASIGNADOS, GRACIAS.

Dirigente Sindical

1.- Nombre del
sindicato _____

2.- N° total de Trabajadores:

- 1 Entre 10 – 15
- 2 Entre 16 – 20
- 3 Entre 21 – 25
- 4 Entre 26 o más

3.- N° total de sindicatos de la empresa:

- 1 1
- 2 2
- 3 3
- 4 4

4.- Fecha de constitución legal del sindicato:

- 1 Hace 1 año atrás o menos.
- 2 Hace 2 años atrás.
- 3 Hace 3 años atrás.
- 4 Hace 4 años atrás o más.

5.- N° de socios afiliados al sindicato:

- 1 0 – 15 trabajadores.
- 2 16 – 30 trabajadores.
- 3 31 – 45 trabajadores.
- 4 46 – 60 trabajadores.
- 5 61 o más trabajadores.

6.- Cargo que ocupa en la empresa usted:

- 1 Administrativo.
- 2 Operaciones.
- 3 Producción.
- 4 Ventas.
- 5 Financiero.

7.- Antigüedad que tiene usted en la empresa:

- 1 0 – 1 año atrás.
- 2 2 – 3 años atrás.
- 3 4 – 5 años atrás.
- 4 6 – 7 años atrás.
- 5 8 años atrás o más.

8.- Nivel educacional (último nivel cursado):

- Educación básica completa.
- Educación media completa.
- Educación técnica completa.
- Educación universitaria completa.

9.- ¿Ha concurrido a capacitación sindical? (Si la respuesta es positiva, pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 11)

- 1 Sí. 2 No.

10.- ¿Cuántas capacitaciones ha tenido?

- 1 0 – 2 capacitaciones.
- 2 3 – 5 capacitaciones.
- 3 5 o más capacitaciones.

11. - Cuanto tiempo ha pertenecido al sindicato:

- 1 0 – 1 año atrás.
- 2 2 – 3 años atrás.
- 3 4 – 5 años atrás.
- 4 5 o más años atrás.

12.- ¿Desde cuando se han firmado contratos colectivos en la empresa?

- 1 Desde hace un año atrás.
- 2 Desde hace 2 años atrás.
- 3 Desde hace 3 años atrás.
- 4 Desde hace 4 años atrás.
- 5 Desde hace 5 años atrás o más.

13.- ¿Cuánto tiempo de anticipación se ocupa para elaborar el proyecto de contrato colectivo?

- 1 0 - 3 meses.
- 2 4 – 6 meses.
- 3 7 – 9 meses.
- 4 10 – 12 meses.
- 5 13 o más meses.

14.- ¿Cuáles son los factores que analizan para elaborar el proyecto de contrato colectivo?

(Marque la alternativa más importante para usted).

- 1 Necesidades de los trabajadores de la empresa.
- 2 Logros obtenidos por sindicatos de otras empresas.
- 3 Contratos colectivos anteriores.
- 4 Logros obtenidos por otros sindicatos en la empresa.

15.- ¿Reciben asesoría en la elaboración del proyecto de contrato colectivo? (Si la respuesta es positiva, pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 17)

1 Sí. 2 No.

16.- Asesoría que recibió: (Marque la opción más utilizada)

1 Abogado. 2 Inspección del Trabajo. 3 CUT.

4 Otros. ¿Cuál? _____

17.- ¿Reciben asesoría para negociar colectivamente? (Si la respuesta es positiva, pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 19)

1 Sí.

2 No.

18.- ¿Que tipo de asesoría recibió?

1 Abogado. 2 Inspección del Trabajo. 3 CUT.

4 Otros. ¿Cuál? _____

19.- ¿Cómo cree que han sido las negociaciones con la empresa?

(Marque la alternativa más importante para usted).

1 Muy complicado.

2 Complicado.

3 Accesible.

4 Sin problemas.

20.- El comportamiento de la empresa, en el proceso de negociación ha sido:
(Marque la alternativa más importante para usted).

- 1 Leal.
- 2 Indiferente.
- 3 Efectúan actividades antisindicales.
- 4 No se involucran.

21.- ¿Cuáles han sido los logros más importantes que han obtenido en las negociaciones colectivas que han efectuado con la empresa? (Puede marcar más de una opción).

- 1 Salud e Higiene.
- 2 Remuneraciones.
- 3 Beneficios en la educación de sus hijos.
- 4 Beneficios familiares.
- 5 Capacitaciones.

22.- ¿Cuáles son los beneficios que no han podido conseguir en las negociaciones?
(Puede marcar más de una opción).

- 1 Salud e Higiene.
- 2 Remuneraciones.
- 3 Beneficios en la educación de sus hijos.
- 4 Beneficios familiares.
- 5 Capacitaciones.



Universidad Austral de Chile
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Ingeniería Comercial

Personal administrativo
Instrumento para ser respondido por los Gerentes

PRESENTACION

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, conscientes de la necesidad de contar con información sistematizada y actual de las relaciones de la empresa con sus trabajadores frente a la Negociación Colectiva en la Ciudad de Valdivia, respaldan sus alumnos Tesista Pablina Díaz Bravo y Luís González Rosas, que necesitan recopilar la información para la obtención del grado de linceado.

Para estos efectos se ha seleccionado al azar una muestra de Empresas, entre la cuales resulto elegida la suya. Puesto que para nosotros es muy grato, y tal vez de mutuo beneficio, conocer lo que piensan ustedes al respecto de las negociaciones colectivas, efectuadas con sus trabajadotes. Esperando que ustedes respondan las preguntas planteadas en el cuestionario, ciñéndose para ello, a las especificaciones en él señaladas.

Las respuestas son anónimas y los datos proporcionados están sujetos al secreto y confiabilidad estadísticos. Por parte de la Universidad Austral de Chile y para los efectos de satisfacer inquietudes y dudas o realizar consultas, le informamos que el cuerpo académico involucrado en el estudio es en el siguiente:

Prof. Horacio Sanhueza B.
hsanhuez@uach.cl

Teléfono: 293072

e-mail:

Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile
Se despide atentamente de usted

Teléfono: 221287

Pablina Díaz Bravo y Luís González Rosas, alumnos tesitas de Ingeniería Comercial
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
UACH

Valdivia, Junio de 2006

Especificaciones

- 1.- Utilice lápiz pasta Negro o Azul.
- 2.- Haga una "X" donde corresponda, evitando marcar fuera del casillero.
- 3.- Si desea anular una respuesta, remarque completamente el casillero y seleccione su nueva respuesta. Será válido el casillero que contenga solo una "X".

EVITE ESCRIBIR FUERA DE LOS ESPACIOS ASIGNADOS, GRACIAS.

Personal administrativo.

1.- Cargo que usted ocupa en la empresa:

- 1 Administrativo.
- 2 Operaciones.
- 3 Producción.
- 4 Ventas.
- 5 Financiero.

2.- ¿Participa usted en las negociaciones colectivas de la empresa? (Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 4).

- 1 Sí.
- 2 No.

3.- ¿Por qué no? (Puede marcar más de una opción).

- 1 Falta de tiempo.
- 2 Delega responsabilidad a otros.
- 3 Poco interés.
- 4 Difícil comunicación con los trabajadores.

4.- ¿Cree usted que los dirigentes sindicales tienen intereses más políticos, que velar por los intereses del trabajador?

- 1 Sí.
- 2 No.

5.- ¿Qué efecto ha visto usted, que ha provocado la negociación colectiva en la empresa?

(Marque la opción más importante para usted)

- Mejoras en el clima laboral.
- Disminución de Huelgas.
- Disminución a faltas al trabajo.
- Aumento de la productividad.
- Mayor compromiso de parte del empleado a la empresa.

6.- Con la negociación colectiva, la productividad de los trabajadores se ha:

- 1 Incrementado.
- 2 Mantenido.
- 3 Disminuído.

7.- Con la negociación colectiva, el clima laboral ha:

- 1 Mejorado.
- 2 Mantenido.
- 3 Empeorado.

8.- Con la negociación colectiva, las ausencias al trabajo han:

- 1 Aumentado.
- 2 Mantenido.
- 3 Disminuído.

9.- ¿Cómo ha visto usted la relación empleador – trabajador, desde que existe la negociación colectiva?

- 1 Excelente.
- 2 Buena.
- 3 Igual que antes.
- 4 Peor que antes.

10.- ¿La negociación colectiva, ha provocado modificaciones en el departamento de personal? (Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 12).

1 Sí.

2 No.

11.- ¿Qué tipo de modificaciones se han realizado en el departamento de personal? (Marque la opción mas importante para usted).

1 Aumento de los despidos.

2 Aumento de la ausencia laboral.

3 Aumento del número de contratos indefinidos.

4 Aumento de capacitaciones en la empresa.

12.- Frente a la negociación colectiva, ¿la empresa se prepara para ella? (Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta número 14).

1 Sí.

2 No.

13.- La empresa se prepara para la negociación mediante:

1 Asesoría legal.

2 Reuniones con los jefes de sindicatos.

3 Asesoría de Inspección del Trabajo.

4 Otros. (Cuáles)_____

14.- ¿Cómo ve usted a los sindicatos o grupo negociador de esta empresa?

1 Muy influyente.

2 Poco representativo.

3 Escasa participación.

15.- ¿Cómo han sido las negociaciones colectivas con los trabajadores: (Marque la opción que más lo identifique)

- 1 Muy complicada.
- 2 Complicada.
- 3 Relativamente difícil.
- 4 Poco difícil.

16.- Principales factores considerados por la gerencia, para da respuesta a las peticiones de sus trabajadores:

- 1 Costos.
- 2 Disponibilidad de tiempo.
- 3 Necesidades urgentes de los trabajadores.
- 4 Presiones legales y laborales.

Anexo 3.

Tablas.

Resultados de las encuestas realizadas al personal administrativo.

Pregunta N° 1 **Cargo que usted ocupa en la empresa**

Rango			Porcentajes
1	Administrativo	34	57,63%
2	Operaciones	6	10,17%
3	Producción	12	20,34%
4	Ventas	4	6,78%
5	Financiero	3	5,08%
	total de encuestas	59	100,00%

¿Participa usted en la negociaciones colectivas de la empresa?(Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N°4

Pregunta N° 2

Rango			Porcentajes
1	Sí	0	0,00%
2	No	59	100,00%
	total de encuestas	59	100,00%

Pregunta N°3 **¿Por qué no?(Puede marcar más de una opción)**

Rango			Porcentajes
1	Falta de tiempo	15	25,42%
2	Delega responsabilidad a otros	38	64,41%
3	Poco interés	2	3,39%
4	Difícil comunicación con los trabajadores	4	6,78%
Gráfico N° 8	total de encuestas	59	100,00%

¿Cree usted que los dirigentes sindicales tienen intereses más políticos que velar por los intereses del trabajador?

Pregunta N° 4

Rango			Porcentajes
1	Sí	7	11,86%
2	No	52	88,14%
	total de encuestas	59	100,00%

¿Qué efectos ha visto usted, que ha provocado la negociación colectiva en la empresa?(Marque la opción más importante para usted)

Pregunta N° 5

Rango			Porcentaje
1	Mejoras en el clima laboral	7	11,86%
2	Disminución en Huelgas	21	35,59%
3	Disminución faltas al trabajo	12	20,34%
4	Aumento de la productividad	10	16,95%
5	Mayor compromiso de parte del empleado a la empresa	9	15,25%
	total de encuestas	59	100,00%

Gráfico N° 6

Con la negociación colectiva la productividad de los trabajadores se ha:

Pregunta N° 6

Rango			Porcentajes
1	Incrementado	12	20,34%
2	Mantenido	42	71,19%
3	Disminuído	5	8,47%
	total de encuestas	59	100,00%

Gráfico N° 7

Pregunta N° 7 **Con la negociación colectiva, el clima laboral ha:**

Rango			Porcentajes
1	Mejorado	16	27,12%
2	Mantenido	34	57,63%
3	Empeorado	9	15,25%
Gráfico N° 5	total de encuestas	59	100,00%

Con la negociación colectiva, las ausencias al trabajo han:

Pregunta N° 8

Rango			Porcentajes
1	Aumentado	6	10,17%
2	Mantenido	40	67,80%
3	Disminuído	13	22,03%
Gráfico N° 9 Anexo 4.	total de encuestas	59	100,00%

¿Cómo ha visto usted la relación empleador-trabajador, desde que existe negociación colectiva?

Pregunta N° 9

Rango			Porcentajes
1	Exelente	16	27,12%
2	Mejor que antes	33	55,93%
3	Igual que antes	10	16,95%
4	Peor que antes	0	0,00%
Gráfico N°5 Anexo 4.	total de encuestas	59	100,00%

¿La negociación colectiva ha provocado modificaciones en el departamento de personal?(Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N°12)

Pregunta N°10

Rango		Porcentajes	
1	Sí	38	64,41%
2	No	21	35,59%
	total de encuestas	59	100,00%

¿Qué tipo de modificaciones se han realizado en el departamento de personal?(Marque la opción más importante para usted)

Pregunta N° 11

Rango		Porcentajes	
1	Aumento de los despidos	0	0,00%
2	Aumento de la ausencia laboral	7	18,42%
3	Aumento del número de contratos indefinidos	19	50,00%
4	Aumento de capacitaciones en la empresa	12	31,58%
	total de encuestas	38	100,00%

Frente a la negociación colectiva ¿la empresa se prepara para ella?(Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N° 14)

Pregunta N° 12

Rango		Porcentajes	
1	Sí	46	77,97%
2	No	13	22,03%
Gráfico N° 10 Anexo 4.	total de encuestas	59	100,00%

Pregunta N° 13 **La empresa se prepara para la negociación mediante:(Marque la opción más importante para usted)**

Rango			Porcentajes
1	Asesoría Legal	14	30,43%
2	Reuniones con los jefes de sindicatos	25	54,35%
3	Asesoría de inspección del trabajo	7	15,22%
4	Otros(Cuáles)	0	0,00%
Gráfico N° 11 Anexo 4.	total de encuestas	46	100,00%

Pregunta N° 14 **¿Cómo ve usted al sindicato o grupo negociador en la empresa?**

Rango			Porcentajes
1	Muy influyente	5	8,47%
2	Poco representativo	43	72,88%
3	Escasa participación	11	18,64%
Gráfico N° 20 Anexo 4.	total de encuestas	59	100,00%

Pregunta N° 15 **¿Cómo han sido las negociaciones colectivas con los trabajadores?(Marque la opción que más lo identifique)**

Rango			Porcentajes
1	Muy complicada	4	6,78%
2	Complicada	7	11,86%
3	Relativamente difícil	34	57,63%
4	Poco difícil	14	23,73%
	total de encuestas	59	100,00%

Pregunta
Nº 16

**Principales factores considerados por la gerencia,
para dar respuesta a las peticiones de sus trabajadores:**

Rango			Porcentajes
1	Costos	21	35,59%
2	Disponibilidad de tiempo	12	20,34%
3	Necesidades urgentes de los trabajadores	6	10,17%
4	Presiones laborales y legales	20	33,90%
	total de encuestas	59	100,00%

Encuesta para los administrativos

Porcentajes

Total de encuestas entregadas	65	100,00%
Total de encuestas recuperadas	59	90,77%
Total de encuestas perdidas	6	9,23%

Resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores.

Pregunta N° 1 **Años de permanencia en la empresa**

Rango			Porcentajes
1	0-1año atrás	26	6,67%
2	2-3 años atrás	115	29,49%
3	4-5 años atrás	19	4,87%
4	5 años o más	230	58,97%
Gráfico N° 1	total de encuestas	390	100,00%

¿Negocia usted colectivamente con la empresa?(si la respuesta es negativa responda la pregunta N° 3, de lo contrario pase a la pregunta N°4)

Pregunta N° 2

Rango			Porcentajes
1	Sí	361	92,56%
2	No	29	7,44%
Gráfico N° 1 Anexo 4.	Total de encuestas	390	100,00%

¿No participa debido a que el sindicato tiene una inspiración más política que representar a los trabajadores?

Pregunta N° 3

Rango			Porcentajes
1	Sí	0	0,00%
2	No	29	100,00%
	Total de encuestas	29	100,00%

Pregunta N° 4 **¿Desde cuándo forma parte del sindicato?**

Rango		Porcentajes	
1	0-1año atrás	27	6,92%
2	2-3 años atrás	63	16,15%
3	4-5 años atrás	90	23,08%
4	5 años o más	210	53,85%
Gráfico N° 2	total de encuestas	390	100,00%

¿Cuál es su participación en las negociaciones colectivas?(Responda la alternativa que más lo identifique)

Pregunta N° 5

Rango		Porcentajes	
1	Asistiendo a las reuniones y aportando ideas	97	24,87%
2	Asistiendo a las reuniones sin aportar ideas	176	45,13%
3	No asistiendo a las reuniones, pero aceptando los acuerdos	117	30,00%
	total de encuestas	390	100,00%

¿Cómo cree que han sido las negociaciones, según los resultados obtenidos?

Pregunta N° 6

Rango		Porcentajes	
1	Excelente	30	7,69%
2	Bueno	94	24,10%
3	Regular	250	64,10%
4	Malo	16	4,10%
Gráfico N° 18. Anexo 4.	total de encuestas	390	100,00%

¿Desde que negocia el sindicato ¿cómo se siente en su trabajo?

Pregunta N° 7

Rango		Porcentajes	
1	Temeroso a represalias(practicadas antisindicales)	22	5,64%
2	Seguro en su trabajo	92	23,59%
3	Igual que antes	255	65,38%
4	Menos agradable que antes	21	5,38%
	total de encuestas	390	100,00%

Desde que negocian, la relación empleador-trabajador es:

Pregunta N° 8

Rango		Porcentajes	
1	Excelente	28	7,18%
2	Mejor que antes	58	14,87%
3	Igual que antes	281	72,05%
4	Peor que antes	23	5,90%
Gráfico N° 4	total de encuestas	390	100,00%

¿Ha mejorado el clima laboral de la empresa desde que existe negociación colectiva?

Pregunta N° 9

Rango		Porcentajes	
1	Sí	173	44,36%
2	No	217	55,64%
Gráfico N° 6 Anexo 4.	total de encuestas	390	100,00%

Pregunta N° 10 **¿Cuál cree que ha sido el desempeño del sindicato?**

Rango			Porcentajes
1	Excelente	23	5,90%
2	Bueno	102	26,15%
3	Regular	226	57,95%
4	Malo	39	10,00%
	total de encuestas	390	100,00%

Desde que se negocia ¿ha visto mejoras?(Si la respuesta es positiva, pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N° 13)

Pregunta N° 11

Rango			Porcentajes
1	Sí	231	59,23%
2	No	159	40,77%
Gráfico N° 7 Anexo 4.	total de encuestas	390	100,00%

Pregunta
Nº 12

Cuáles:(Puede marcar más de una opción)

Rango		grupo 6	grupo de 5	grupo de 4	grupo de 3	grupo de 2	grupo de 1	Total	Porcentaje
1	Mejoras en el ambiente laboral	1	1	4	6	1	0	13	5,63%
2	Salud e higiene	2	3	7	11	2	0	25	10,82%
3	Remuneraciones	7	8	23	43	5	6	92	39,83%
4	Beneficios en la educación de sus hijos	3	4	10	14	3	2	36	15,58%
5	Beneficios familiares	4	5	13	25	3	3	53	22,94%
6	Capacitaciones	1	1	3	5	1	1	12	5,19%
	Total	18	22	60	104	15	12	231	100,00%
	Porcentaje de cada grupo	7,79%	9,52%	25,97%	45,02%	6,49%	5,19%	100,00%	

¿Existen beneficios que no hayan podido obtener a través de la negociación colectiva?(Si la respuesta es positiva pase a la siguiente pregunta)

Pregunta N° 13

Rango			Porcentaje
1	Sí	289	74,10%
2	No	101	25,90%
Gráfico N° 8 Anexo 4.	total de encuestas	390	100,00%

Pregunta N°
14

Cuáles:(Puede marcar más de una opción)

Rango		grupo 6	grupo de 5	grupo de 4	grupo de 3	grupo de 2	grupo de 1	289	Porcentaje
1	Mejoras en el ambiente laboral	10	12	32	55	9	7	125	43,25%
2	Salud e higiene	3	3	8	12	3	2	31	10,73%
3	Remuneraciones	1	1	2	5	1	0	10	3,46%
4	Beneficios en la educación de sus hijos	1	2	6	8	1	0	18	6,23%
5	Beneficios familiares	2	1	4	5	1	0	13	4,50%
6	Capacitaciones	6	9	23	46	4	4	92	31,83%
	Total	23	28	75	131	19	13	289	100,00%

Encuesta para los trabajadores

Porcentajes

Total de encuestas entregadas	430	100,00%
Total de encuestas recuperadas	390	90,70%
Total de encuestas perdidas	40	9,30%

Resultados de las encuestas realizadas a los dirigentes sindicales.

Pregunta N° 2 N° total de trabajadores de la empresa

Rango			Porcentajes
1	Entre 10-15	0	0,00%
2	Entre 16-20	0	0,00%
3	Entre 21-25	14	20,00%
4	Entre 26 o más	56	80,00%
Gráfico N° 3	total de encuestas	70	100,00%

Pregunta N° 3 N° total de sindicatos en la empresa

Rango		De 15 sindicatos	Porcentajes
1	Un sindicato	12	80,00%
2	Dos sindicatos	1	6,67%
3	Tres sindicatos	1	6,67%
4	Cuatro sindicatos	1	6,67%
Gráfico N° 3 Anexo 4.	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 4 Fecha de constitución del sindicato

Rango		De 15 sindicatos	Porcentajes
1	Hace un año atrás o más	0	0,00%
2	Hace dos años atrás	0	0,00%
3	Hace tres años atrás	0	0,00%
4	Hace cuatro años atrás o más	15	100,00%
Gráfico N° 4 Anexo 4.	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 5 **N° de socios afiliados al sindicato**

Rango		De 15 sindicatos	Porcentajes
1	0-15 trabajadores	0	0,00%
2	16-30 trabajadores	1	6,67%
3	31-45 trabajadores	0	0,00%
4	46-60 trabajadores	4	26,67%
5	61 o más trabajadores	10	66,67%
Gráfico N° 2 Anexo 4.	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 6 **Cargo que ocupa usted en la empresa**

Rango			Porcentajes
1	Administrativo	0	0,00%
2	Operaciones	24	34,29%
3	Producción	42	60,00%
4	Ventas	4	5,71%
5	Financiero	0	0,00%
Gráfico 12	total de encuestas	70	100,00%

Pregunta N° 7 **Antigüedad que usted tiene en la empresa**

Rango			Porcentajes
1	0-1 Años atrás	0	0,00%
2	2-3 Años atrás	2	2,86%
3	4-5 Años atrás	4	5,71%
4	6-7 Años atrás	25	35,71%
5	8 Años atrás o más	39	55,71%
Gráfico N° 13	total de encuestas	70	100,00%

Pregunta N° 8 **Nivel educacional (último nivel cursado)**

Rango			Porcentajes
1	Educación básica completa	0	0,00%
2	Educación media completa	27	38,57%
3	Educación técnica completa	43	61,43%
4	Educación universitaria completa	0	0,00%
Gráfico N° 15 Anexo 4.	total de encuestas	70	100,00%

¿Ha concurrido a capacitación sindical?(Si la respuesta es positiva pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N° 11)

Pregunta N° 9

Rango			Porcentajes
1	Sí	63	90,00%
2	No	7	10,00%
Gráfico N° 16 Anexo 4.	total de encuestas	70	100,00%

Pregunta N° 10

¿Cuántas capacitaciones ha tenido?

Rango			Porcentajes
1	1-2 Capacitaciones	2	3,17%
2	3-5 Capacitaciones	5	7,94%
3	5 o más capacitaciones	56	88,89%
Gráfico N° 17 Anexo 4.	total de encuestas	63	100,00%

Pregunta
Nº 11

¿Cuánto tiempo ha pertenecido al sindicato?

Rango			Porcentajes
1	0-1 Años atrás	0	0,00%
2	2-3 Años atrás	10	14,29%
3	4-5 Años atrás	26	37,14%
4	5 o más años atrás	34	48,57%
Gráfico Nº 14	total de encuestas	70	100,00%

Pregunta
Nº 12

¿Desde cuándo se han firmado contratos colectivos con la empresa?

Rango		De los 15 sindicatos	Porcentajes
1	Desde hace un año atrás	0	0,00%
2	Desde hace 2 años atrás	0	0,00%
3	Desde hace 3 años atrás	0	0,00%
4	Desde hace 4 años atrás	4	26,67%
5	Desde hace 5 años atrás o más	11	73,33%
	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta
Nº 13

¿Cuánto tiempo de anticipación se ocupa para elaborar el proyecto de contrato colectivo?

Rango		De los 15 sindicatos	Porcentajes
1	0-3 Meses	2	13,33%
2	4-6 Meses	9	60,00%
3	7-9 Meses	4	26,67%
4	10-12 Meses	0	0,00%
5	13 o más meses	0	0,00%
Gráfico Nº 9	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 14 **¿Cuáles son los factores que analizan para elaborar el contrato colectivo?(Marque la alternativa más importante para usted)**

Rango		De los 15 sindicatos	Porcentajes
1	Necesidades de los trabajadores de la empresa	10	66,67%
2	Logros obtenidos por sindicatos de otras empresas	1	6,67%
3	Contratos colectivos anteriores	3	20,00%
4	Logros obtenidos por otros sindicatos en la empresa	1	6,67%
Gráfico N° 10	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 15 **¿Reciben asesoría en la elaboración del proyecto de contrato colectivo?(Si la respuesta es positiva pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N° 17)**

Rango		De los 15 sindicatos	Porcentajes
1	Sí	13	86,67%
2	No	2	13,33%
Gráfico N° 12 Anexo 4.	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 16 **Asesoría que recibió:(Marque la opción más utilizada)**

Rango		De los 13 sindicatos	Porcentajes
1	Abogado	2	15,38%
2	Inspección del trabajo	4	30,77%
3	Cut	6	46,15%
4	Otros:¿Cuál?	1	7,69%
Gráfico N° 11	total de encuestas	13	100,00%

Pregunta N° 17 **¿Reciben asesoría para negociar colectivamente?(Si la respuesta es positiva pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta N°19)**

Rango		De los 15 sindicatos	Porcentajes
1	Sí	13	86,67%
2	No	2	13,33%
Gráfico N° 13 Anexo 4.	total de encuestas	15	100,00%

Pregunta N° 18 **¿Qué tipo de asesoría recibió?**

Rango		De los 13 sindicatos	Porcentajes
1	Abogado	3	23,08%
2	Inspección del trabajo	8	61,54%
3	Cut	2	15,38%
4	Otros: ¿Cuál?	0	0,00%
Gráfico N° 14 Anexo 4.	total de encuestas	13	100,00%

¿Cómo creen que han sido las negociaciones con la empresa?(Marque la alternativa más importante para usted)

Pregunta N°19

Rango			Porcentajes
1	Muy complicado	5	7,14%
2	Complicado	49	70,00%
3	Accesible	12	17,14%
4	Sin problemas	4	5,71%
Gráfico N° 19 Anexo 4.	total de encuestas	70	100,00%

El comportamiento de la empresa en el proceso de negociación ha sido:

Pregunta N°20

Rango			Porcentajes
1	Leal	10	14,29%
2	Indiferente	38	54,29%
3	Efectúan actividades antisindicales	0	0,00%
4	No se involucran	22	31,43%
	total de encuestas	70	100,00%

Pregunta N°21

¿Cuáles han sido los logros más importantes que han obtenido en las negociaciones colectivas que han efectuado con la empresa?(Puede marcar más de una opción)

Rango		grupo de 5	grupo de 4	grupo de 3	grupo de 2	grupo de 1	Total	Porcentaje
1	Salud e higiene	1	1	3	0	0	5	7,14%
2	Remuneraciones	3	8	14	2	3	30	42,86%
3	Beneficios en la educación de sus hijos	1	3	5	1	0	10	14,29%
4	Beneficios familiares	2	5	9	0	1	17	24,29%
5	Capacitaciones	1	2	3	2	0	8	11,43%
	total de encuestas	8	19	34	5	4	70	100,00%
	Porcentaje de cada grupo	11,43%	27,14%	48,57%	7,14%	5,71%	100,00%	

¿Cuáles son los beneficios que no han podido conseguir en la negociaciones?(Puede marcar más de una opción)

Pregunta N°22

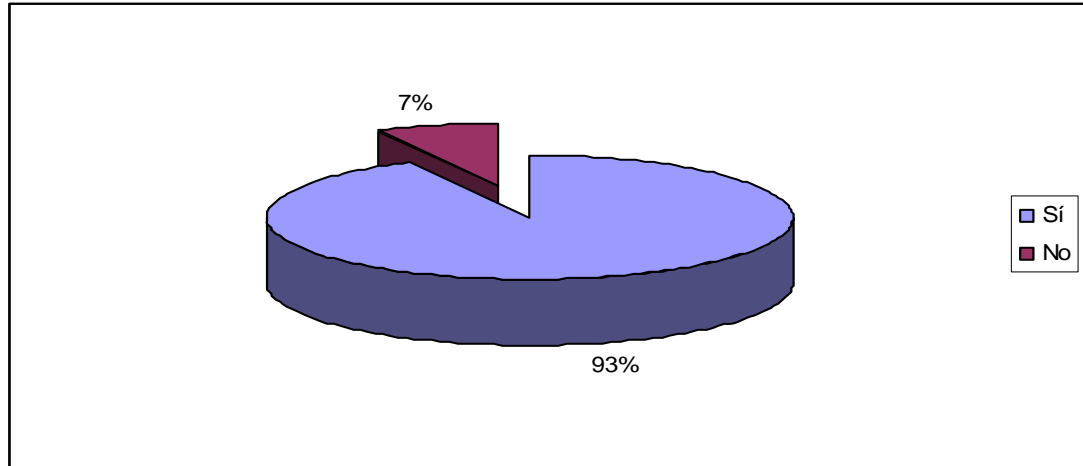
Rango		grupo de 4	grupo de 3	grupo de 2	grupo de 1	Total	Porcentaje
1	Salud e higiene	8	18	3	0	29	41,43%
2	Remuneraciones	1	0	0	2	3	4,29%
3	Beneficios en la educación de sus hijos	1	12	1	2	16	22,86%
4	Beneficios familiares	3	0	1	0	4	5,71%
5	Capacitaciones	5	10	2	1	18	25,71%
	total de encuestas	18	40	7	5	70	100,00%
		25,71%	57,14%	10,00%	7,14%	100,00%	

los grupos fueron elaborados por número de respuestas simultáneas por cada encuesta

Anexo 4.

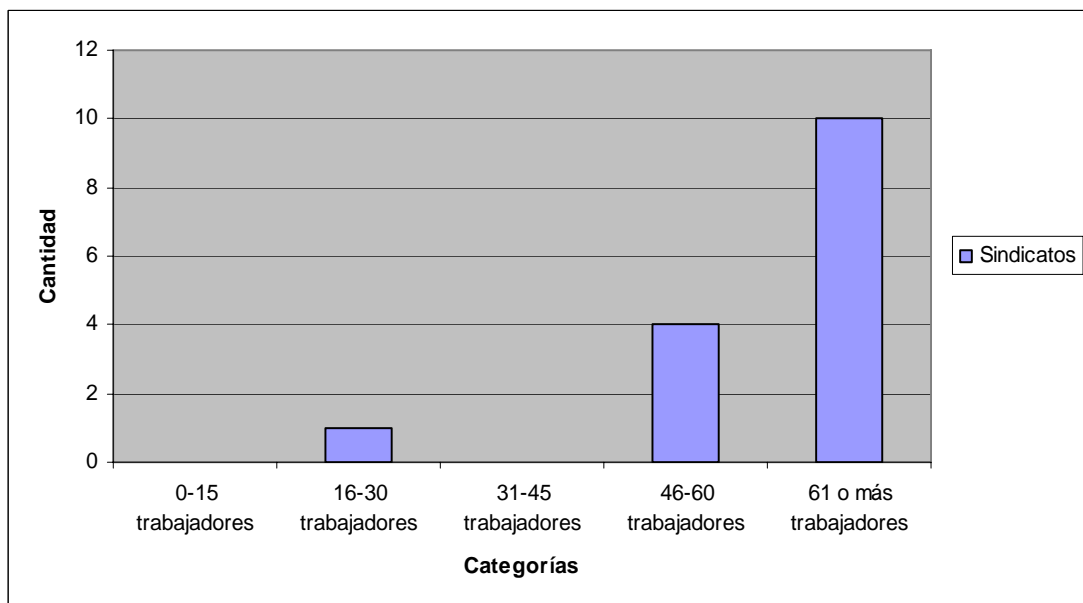
4,1 Antecedentes Generales.

Gráfico Nº 1, “*Negocia usted colectivamente con la empresa*”
Valdivia, Junio 2006.



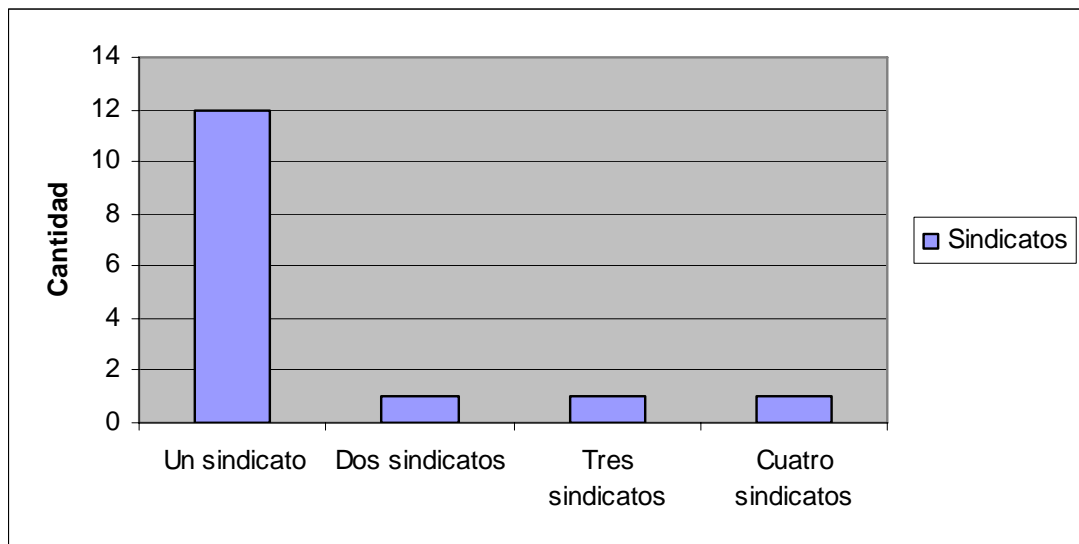
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Gráfico Nº 2, “Número total de trabajadores por sindicato en la ciudad de Valdivia”
Valdivia, Junio 2006.



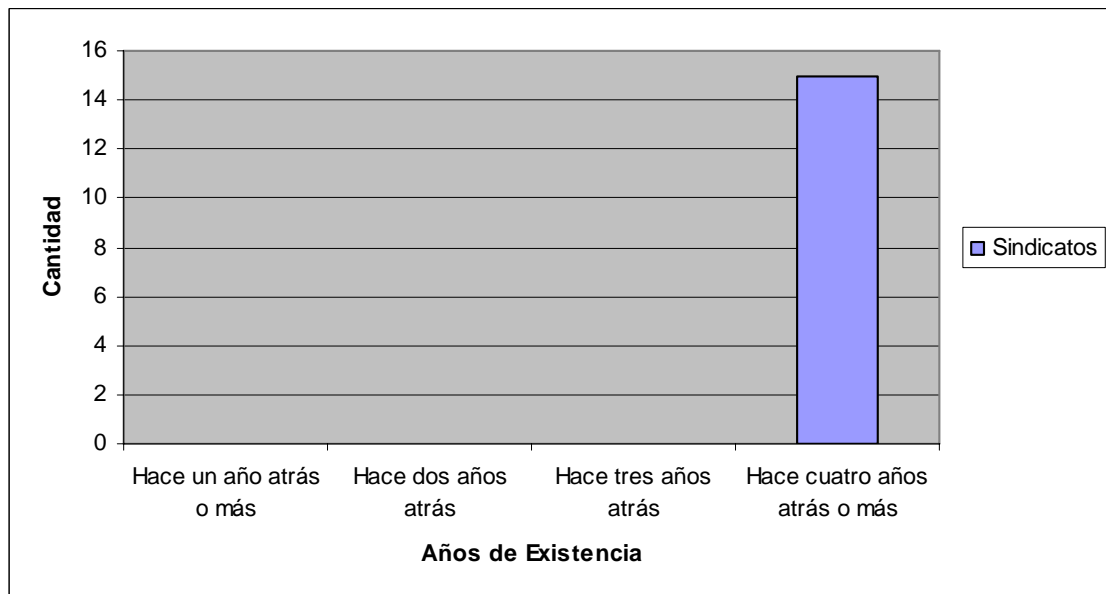
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 3, “Número de sindicatos por empresa de la ciudad de Valdivia:”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

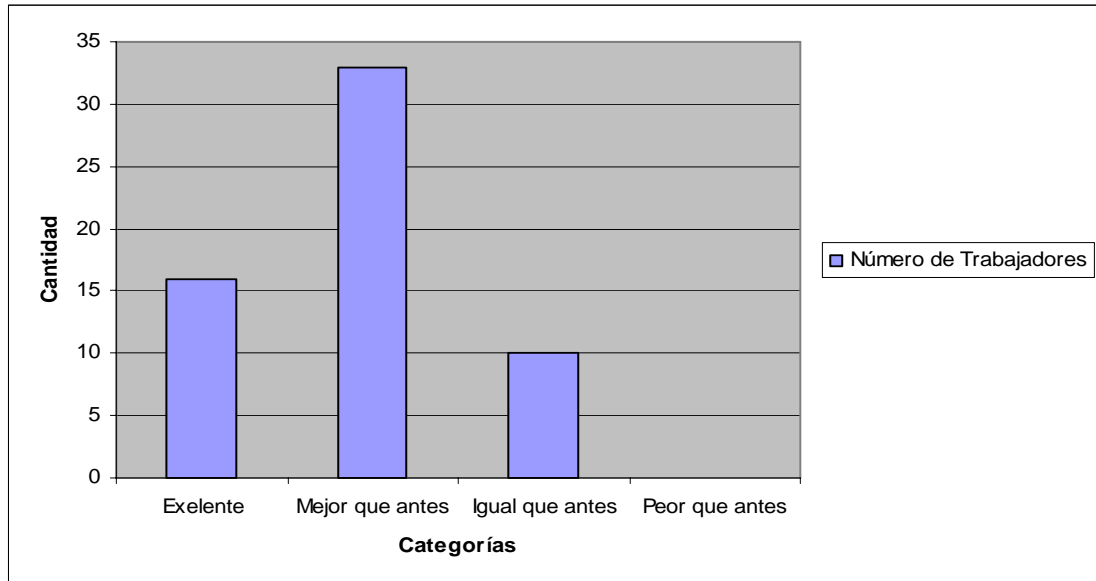
**Gráfico N° 4, “Años de existencia de los sindicatos encuestados para las empresas de la ciudad de Valdivia”.
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

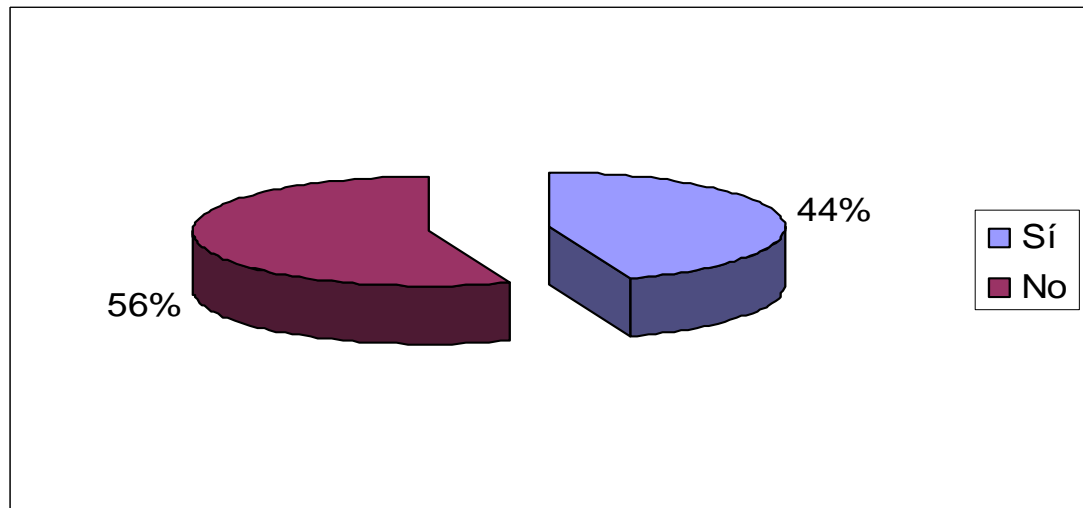
4.2 Logros o beneficios obtenidos por los sindicatos a través de la negociación colectiva.

**Gráfico N° 5, “Desde que negocia, la relación empleador-trabajador es:”
Valdivia, Junio 2006.**



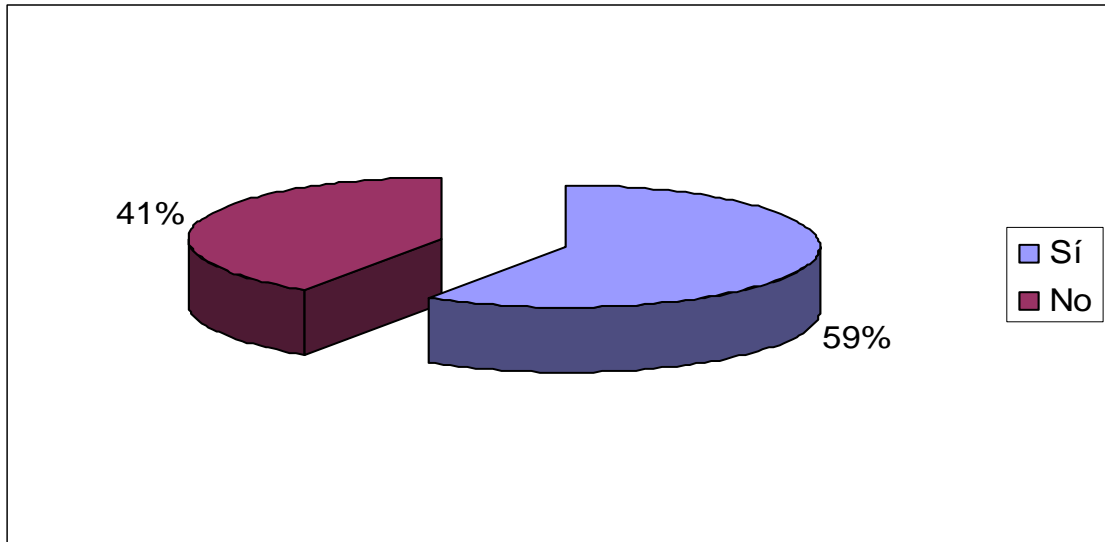
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 6, “¿Ha mejorado el clima laboral de la empresa desde que existe negociación colectiva?”
Valdivia, Junio 2006.**



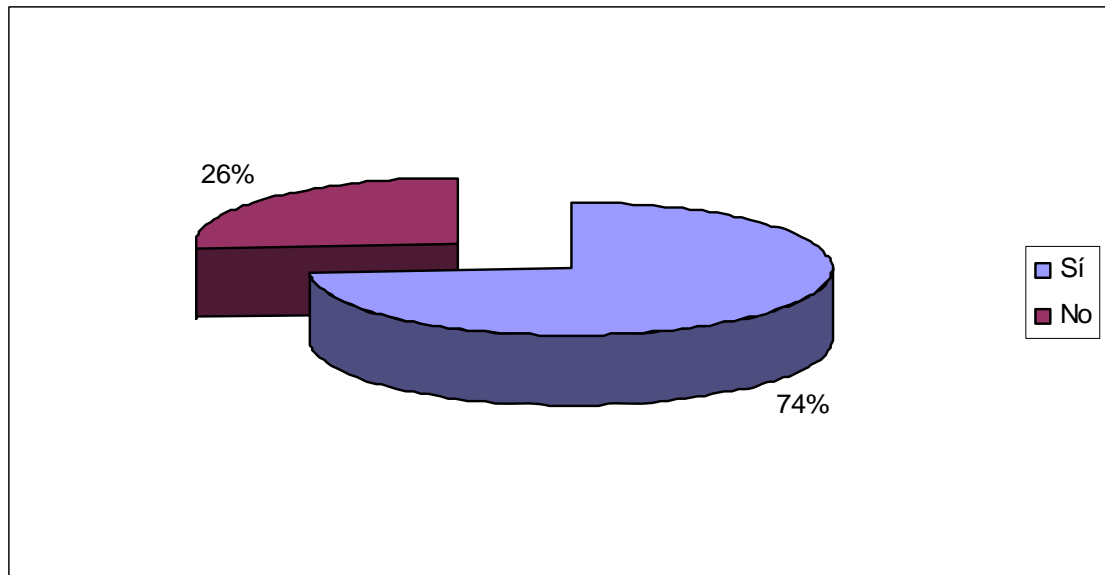
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 7, “¿Ha visto mejorías desde que se negocia colectivamente?”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

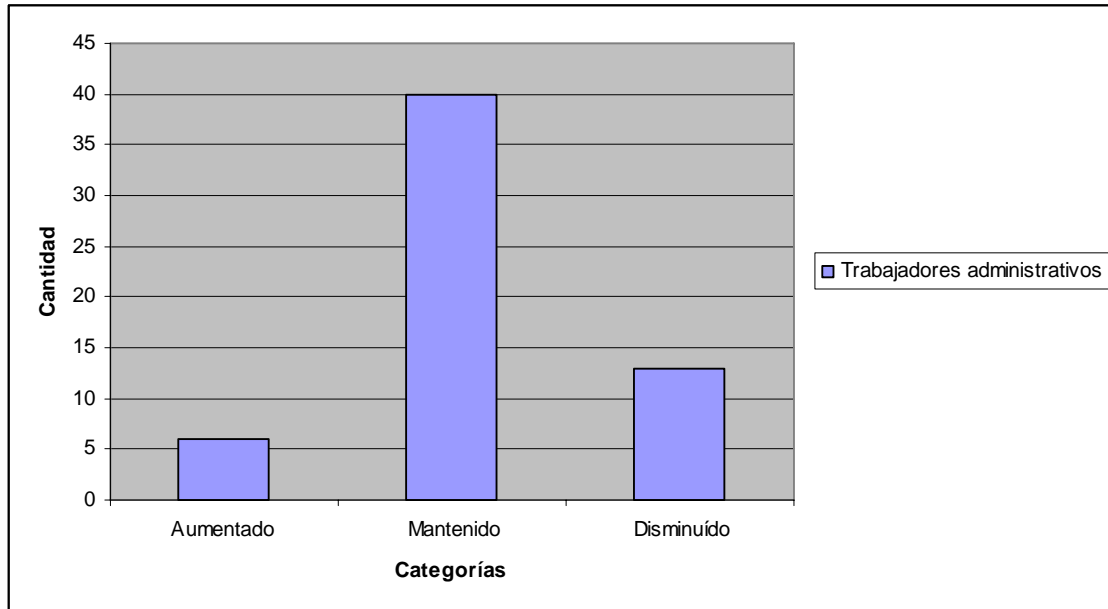
**Gráfico N° 8, “¿Existen beneficios que no hayan podido obtener a través de la negociación colectiva?”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

4.3 Logros o beneficios obtenidos desde el punto de vista de los administrativos.

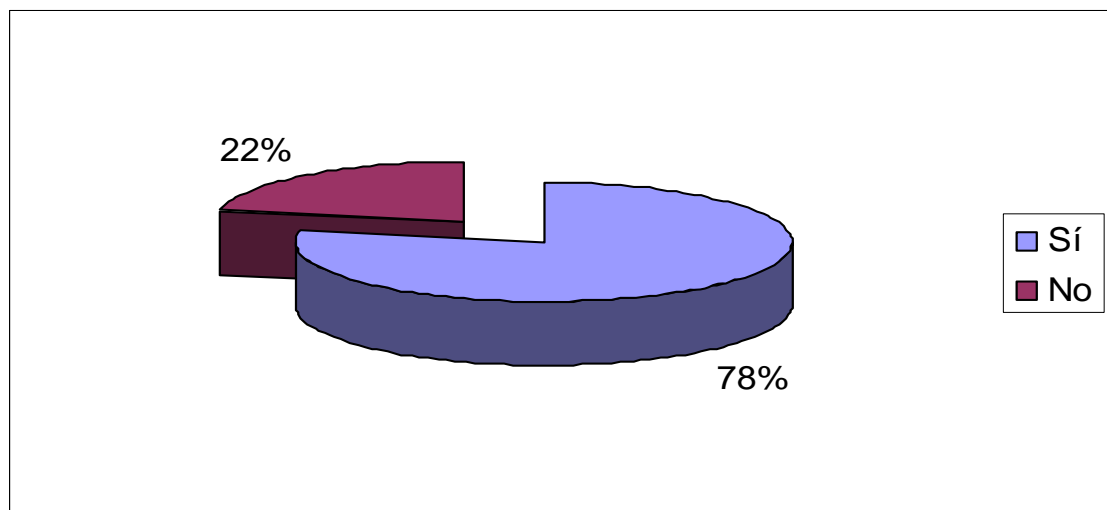
**Gráfico N° 9, “Con la negociación colectiva, las ausencias laborales han:”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

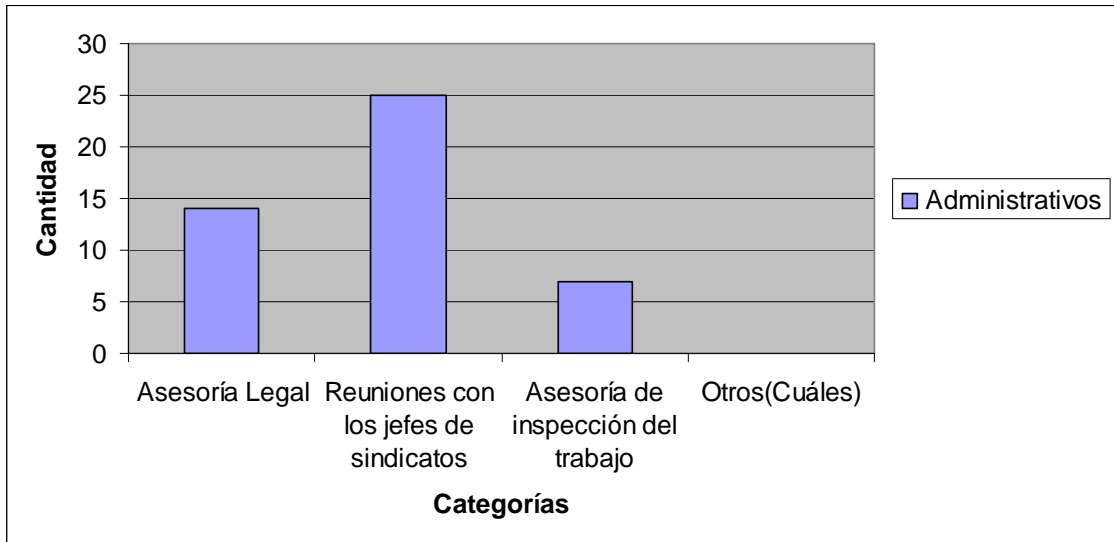
4.4 Participación de los administrativos y dirigentes sindicales en el proceso de la negociación.

**Gráfico N° 10, “Frente a la negociación colectiva, ¿la empresa se prepara para ella?”
Valdivia, Junio 2006.**



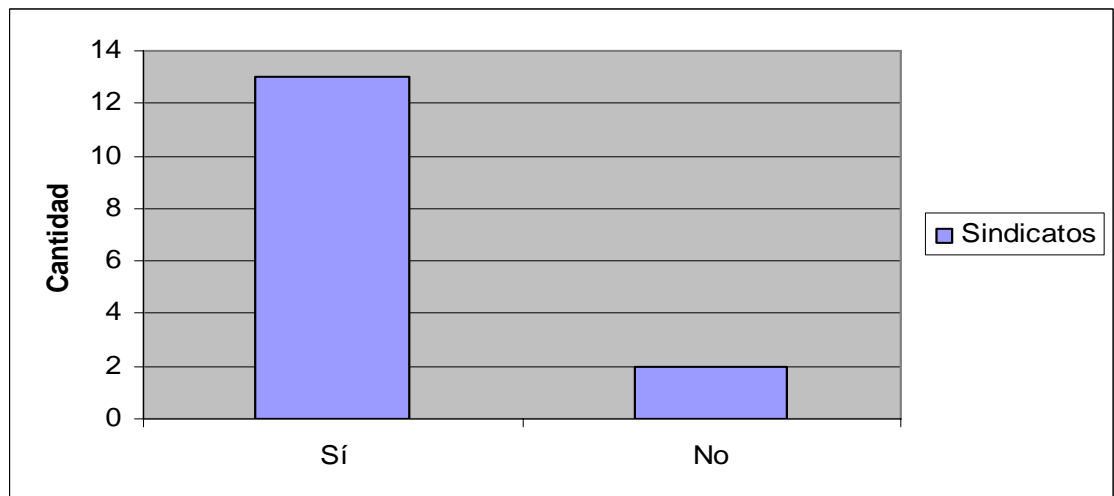
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 11, “la empresa se prepara para la negociación mediante:”
Valdivia, Junio 2006.**



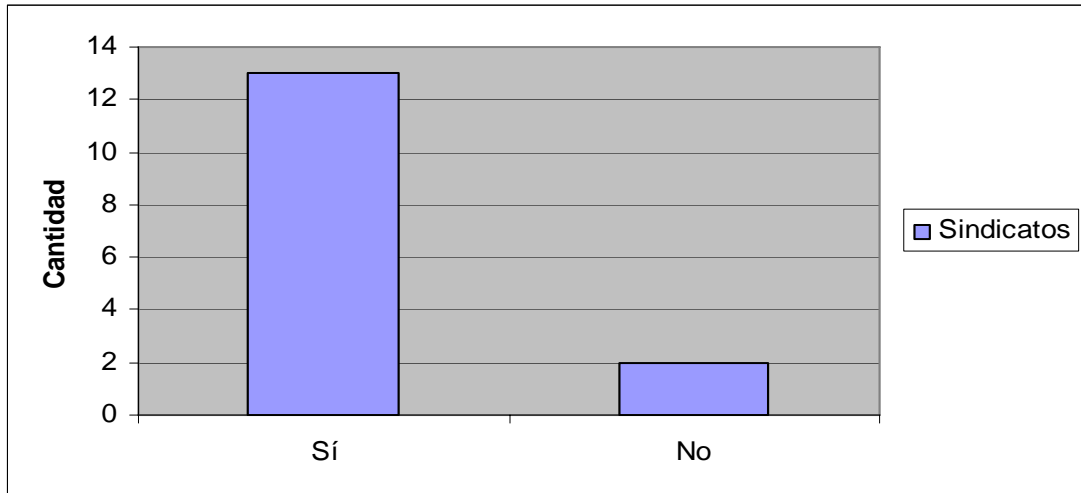
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 12, “¿Recibe asesoría en la elaboración del proyecto de contrato colectivo?”
Valdivia, Junio 2006.**



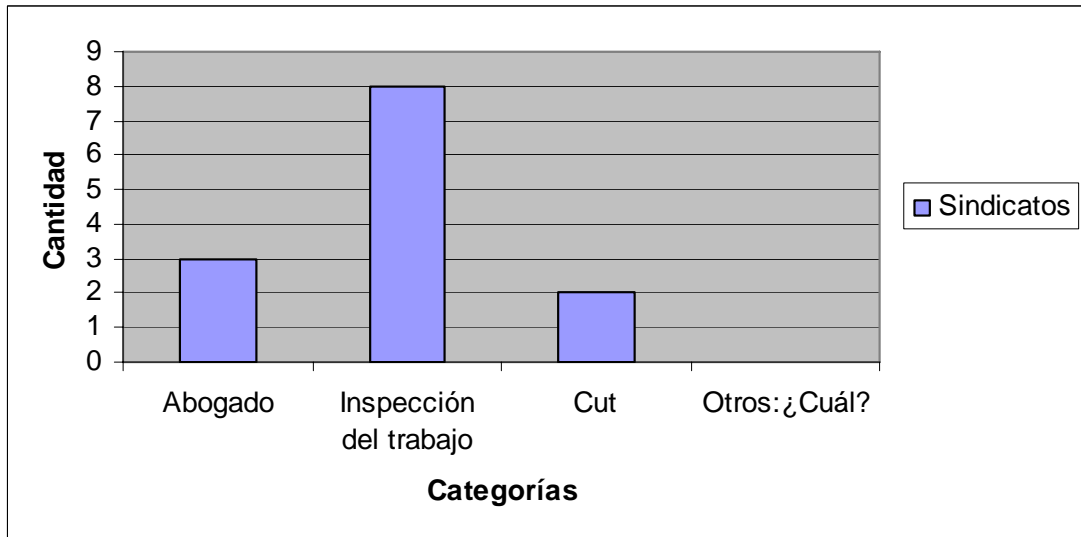
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 13, “¿Recibe asesoría para negociar colectivamente?”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

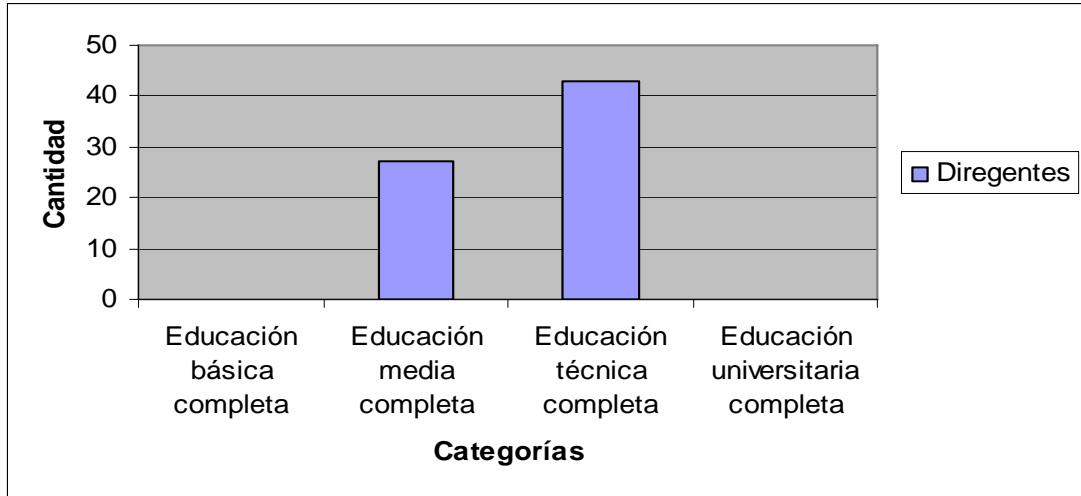
**Gráfico N° 14, “¿Qué tipo de asesoría recibió?”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

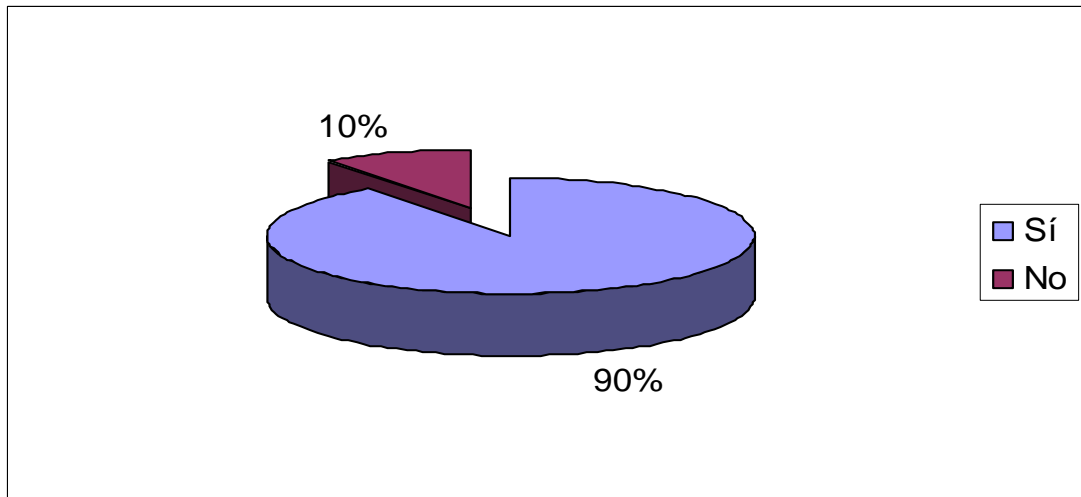
4.5 Características de los dirigentes sindicales.

**Gráfico N° 15, “¿Nivel educacional de los dirigentes sindicales?”
Valdivia, Junio 2006.**



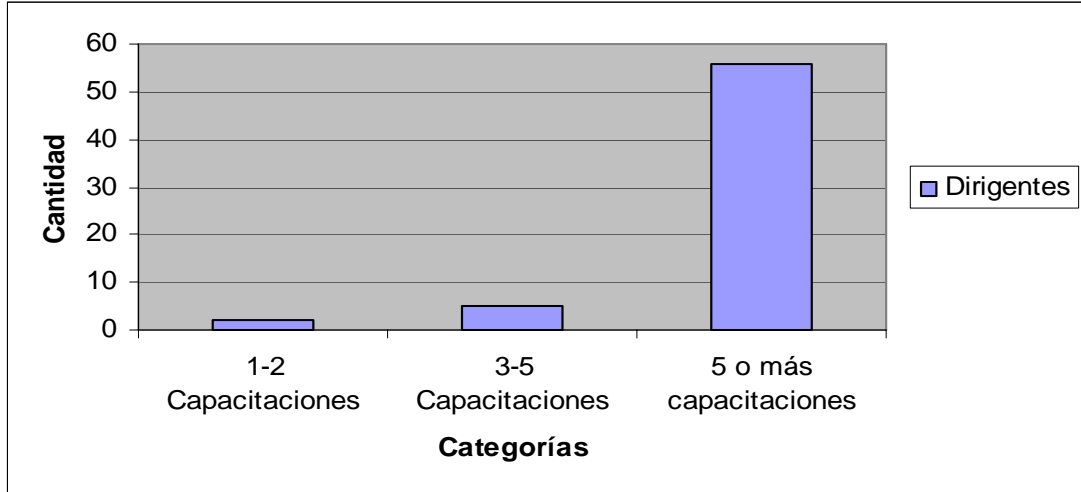
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

**Gráfico N° 16 “¿Ha concurrido a capacitación sindical?”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

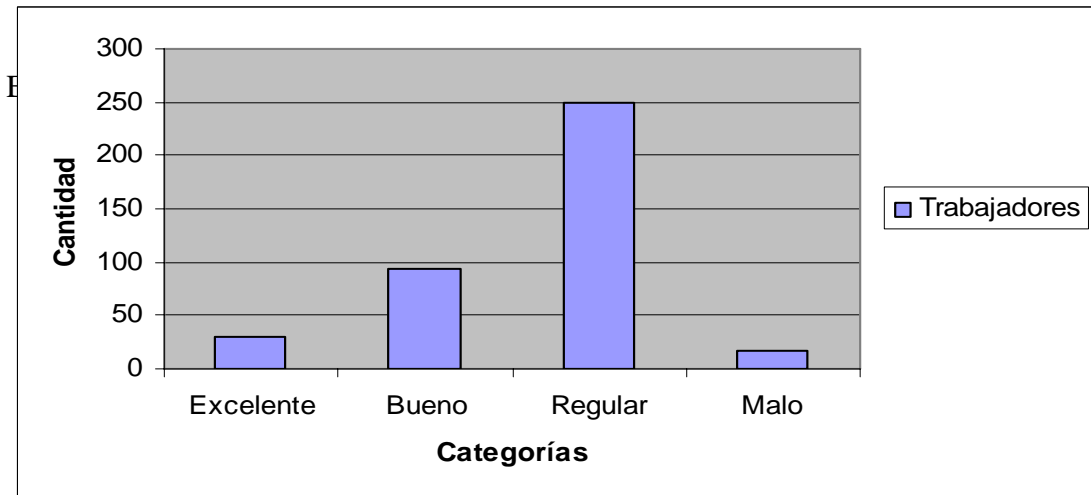
**Gráfico N° 17 “¿Ha cuantas capacitaciones sindicales ha concurrido?”
Valdivia, Junio 2006.**



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

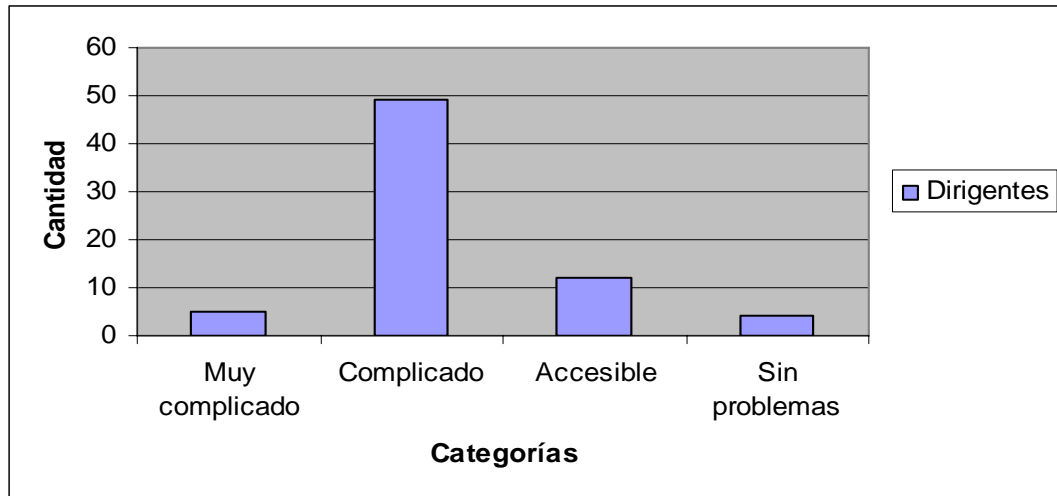
4.6 Opiniones de los actores involucrados.

**Gráfico N° 18 “¿Cómo cree que han sido las negociaciones según los resultados obtenidos?”
Valdivia, Junio 2006.**



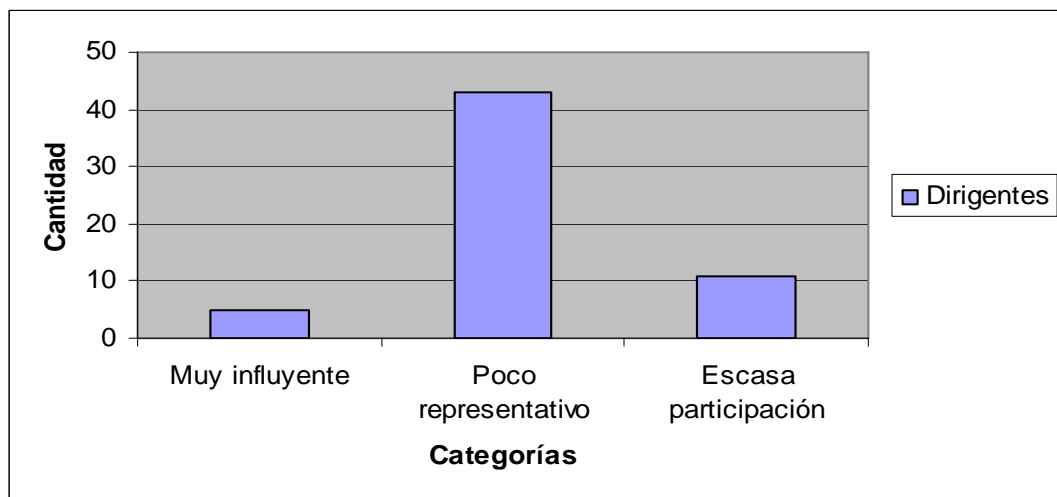
Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Gráfico N° 19 “¿Cómo cree que han sido las negociaciones según los resultados obtenidos?”
Valdivia, Junio 2006.



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.

Gráfico N° 20 “¿Cómo ve usted al sindicato o grupo negociador en la empresa?”
Valdivia, Junio 2006.



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por las encuestas.