

SINDICATOS AZUCAREROS Y SU
PERCEPCION POR LOS OBREROS
ESTUDIO EXPLORATORIO DE
CUATRO INGENIOS DOMINICANOS

POR CARLOS E. DE LA CRUZ ⁽¹⁾

En 1967 la República Dominicana era un país en transición. Desde 1930 hasta 1961 gobernó con plenos poderes el general Trujillo. Sólo en 1961 el país empezó de derecho a ser una democracia.

Un año antes de la toma del poder por Trujillo nació el primer sindicato obrero, la Confederación Dominicana de Trabajadores (Wiarda, 1968:94). Se fundaron después otros sindicatos, aunque la CDT siguió siendo el mayor (Ibidem).

El control absoluto de las federaciones obreras por Trujillo se puede documentar por el mero hecho de que durante los 31 años de su dictadura hubo una sola huelga de importancia: en 1946 los obreros azucareros entraron en una huelga en busca de mejores salarios. El gobierno concedió algunas de las demandas obreras pero los dirigentes obreros fueron arrestados. Trujillo dejó definida su posición cuando afirmó en un discurso que "en ningún caso pueden los obreros decidir un paro del trabajo ni declarar una huelga". (Ibidem 95).

A la muerte de Trujillo los sindicatos comenzaron

seriamente a tratar de llevar a la práctica una legislación que sólo de derecho concedía jornales mínimos, seguridad social, licencia por enfermedad y vacaciones pagadas.

Seis años después de la muerte de Trujillo comenzamos nuestra investigación exploratoria sobre las relaciones entre obreros y patronos. No sabíamos entonces, 1967, a qué esquema obedecían estas relaciones ni en qué sector de la economía convenía comenzar el estudio. Por ser el azúcar el pilar económico de la Nación, contribuir a más de la mitad de las exportaciones y pertenecer 12 de los 16 ingenios al Estado, decidimos estudiar las relaciones obrero-patronales en este sector industrial. Sospechábamos que por lo menos en los 12 ingenios estatales esas relaciones estarían en período de transición.

I- Metodología

Brevemente, la finalidad de esta investigación es explorar las relaciones entre los aspectos estructurales de los ingenios, la relativa fuerza de los sindicatos que funcionan en ellos y ciertas actitudes o percepciones de sus trabajadores.

Cuestionarios

Diseñamos cuestionarios con respuestas alternas fijas. Estos cuestionarios eran sólo para el entrevistador; la mayor parte de los trabajadores son analfabetos funcionales, incapaces de leer o interpretar las preguntas por sí solos. Elegimos alternativas fijas y no respuestas abiertas por dos razones: mayor facilidad en la entrevista y peligro de sesgos sistemáticos al interpretar, tabular y analizar un material menos estructurado.

Tratamos de contrapesar el uso de alternativas fijas instruyendo a los entrevistadores para que anotaran las observaciones que ellos creyesen útiles para interpretar los datos obtenidos de la entrevista estructurada.

Muestreo

Se utilizó una muestra estratificada con elección aleatoria en cada estrato.

La República Dominicana tiene 16 ingenios: 12 estatales y 4 privados. Los ingenios se encuentran también localizados en cuatro regiones geográficas definidas: alrededores de Santo Domingo, región Este, Cibao y Barahona. Para lograr una buena representatividad tenemos que estratificar de acuerdo al tipo de propiedad y a la localización geográfica.

A este fin elegimos un ingenio de propiedad privada (Caei) y tres de propiedad estatal (Esperanza, Quisqueya y Catarey). Caei y Quisqueya están en los alrededores de Santo Domingo, Quisqueya en la región Oriental y Esperanza en el Cibao. No elegimos ningún ingenio de la región de Barahona por contar con sólo una empresa.

Una vez elegidos los estratos, intentamos seleccionar aleatoriamente la población trabajadora. Sin embargo, las únicas listas disponibles de esta población laboral estaban en manos de la administración de los respectivos ingenios y la mayor parte se negó a mostrárnoslas. La mejor alternativa era, pues, elegir aleatoriamente en listas de viviendas de los pueblos del ingenio. El diseño de estas listas exigió contar las casas en cada pueblo del ingenio.

Tratamos de entrevistar en cada ingenio un mínimo de 30 trabajadores. Con este tamaño de muestra teníamos el 90% de probabilidad de que la muestra (en el peor de los casos, donde $p=0.50$ y $q=0.50$) estuviese dentro de intervalos de confianza de más-menos 0.15. Aceptando la improbable situación de "p" y "q" 0.50 y siendo $n=120$ -la suma del total de cada muestra en cada muestra en los cuatro ingenios-, los porcentajes de la muestra total contendrían más-menos 0.07 de los porcentajes del universo laboral con un 90% de probabilidad.

Hay que notar, con todo, que debido a varios factores tales como límites de costo y tiempo (el financiamiento fue concedido para un máximo de dos semanas) número de los entrevistadores (dos para cada ingenio), oposición de los administradores (por ejemplo, en Catarey entrevistadores fueron detenidos y acusados por

el administrador de ser agitadores comunistas) y dificultad en localizar a los entrevistados elegidos, el número de respuestas en cada ingenio no fue el mismo. En Caei entrevistamos 30 obreros, 39 en Catarey, y 66 en Esperanza y 74 en Quisqueya.

Para evitar dar mayor peso a los ingenios con un mayor número de respuestas, los porcentajes han sido calculados separadamente para cada ingenio. Esto es permisible puesto que la población de obreros en los cuatro ingenios es bastante igual.

Tengo que mencionar, además que intentamos obtener actas o records de los conflictos laborales de los varios ingenios. Sin embargo, los dirigentes sindicales se mostraron poco dispuestos a permitir que los de talles de sus negociaciones fuesen hechos públicos. Por supuesto, recibimos aún menos cooperación de la ad ministración.

Esta imposibilidad de reconstruir la historia de los sindicatos nos privó de datos valiosos para corroborar o desechar algunas de las hipótesis que estábamos elaborando. La hipótesis de que las historias concretas de las disputas laborales hubiesen mostrado un bajo nivel de poder de regateo en los sindicatos mani festado en su aceptación de estipulaciones contractua les leoninas, no es demasiado traída por los pelos.

Pruebas de asociación

Inicialmente quisimos someter a pruebas de chi cuadrado todas las tablas sin eliminar ninguna oposición. Sin embargo, muchas de las posiciones tenían frecu encias esperadas menores de cinco y la razón de ta les posiciones en cada tabla era mayor de 1 a 5. Los estadígrafos no recomiendan en casos así usar el chi cuadrado. Por eso en la mayor parte de las tablas tuvi mos que reunir varias categorías, siempre y cuando esta agrupación fuese teóricamente aceptable, para aumentar el tamaño de las frecuencias esperadas hasta un nivel aceptable y hacer posibles pruebas de correla ción chi cuadrado. El acostumbrado nivel de significan cia de 0.05 fue juzgado suficiente para rechazar la hi pótesis nula de no-asociación.

El uso de tablas abreviadas, sin embargo, nos for

zó a reducir el tamaño de la muestra en cada tabla. No podíamos atribuir las no-respuestas a las otras categorías sin introducir probablemente una fuente de sesgos en las muestras. Por esta razón, los porcentajes de las tablas abreviadas difieren ligeramente de los de las tablas totales. Todos los porcentajes mencionados en el texto, sin embargo, se refieren a las tablas abreviadas.

II-Observaciones descriptivas sobre los ingenios.

Cada ingenio ha creado su propio pueblo. El ingenio es propietario de la mayor parte de las casas y de algunas empresas comerciales que rodean físicamente al ingenio. La mayor parte de los trabajadores viven en el pueblo del ingenio o en otros pueblitos cercanos. Aproximadamente viven seis personas en cada casa. Las casas en el pueblo del ingenio varían en calidad: desde casas con un solo cuarto, piso de tierra, paredes de madera desechada y techos de zinc corrugado, hasta casas de bloques bien construidas y aceptables comodidades. La gran mayoría de las casas son de madera con dos o tres cuartos y algunas facilidades sanitarias.

El hecho de que la mayor parte de las casas pertenecen a la administración da a ésta una fuerte capacidad de sanción y/o premio sobre los trabajadores. Los obreros, obviamente, están muy conscientes de este poder.

Los pueblos de los ingenios tienen generalmente un pequeño puesto del Ejército con cuatro o cinco soldados. Además de asegurar la preservación del orden, sirven, a veces, de fuerza policial privada a la administración del ingenio.

La zafra de azúcar dura aproximadamente cinco meses. En estos meses los trabajadores gozan de una prosperidad económica relativa que contrasta con el resto del año, cuando el ingenio está prácticamente paralizado. La mayor parte de los trabajadores, con la excepción del personal administrativo y de oficina, están más o menos desempleados durante siete meses de cada año. Para sobrevivir económicamente casi la mitad de los trabajadores operan pequeños colmados en el tiempo muerto. No es raro encontrar hasta 60 colmados en pue-

bolos de unas 600 casas. Otros trabajadores, incapaces de llevar pequeños negocios, buscan los empleos más cu riosos, si los hay.

El trabajo de reparación y mantenimiento en los ingenios sirve de fuente de empleo a sólo un número li mitado de individuos. El empleo en el ingenio, sobre todo en el tiempo muerto pero también en la zafra, se ha convertido en un poderoso instrumento de poder usado por la administración. Si consideramos la situación existente en los cuatro ingenios -demasiadas personas buscando demasiado pocos puestos de trabajos- se comprende bien este poder.

Respecto a los sindicatos hay que hacer constar lo siguiente: En el Caei, el sindicato aceptó en su contrato una cláusula que prohíbe la huelga; en el Quisqueya, propiedad estatal, el sindicato ha sido téc nicamente adoptado por la administración; en el Esperanza, la administración, en su empeño por oponerse a las actividades sindicales, ha llegado al extremo de usar soldados estacionados allí en una campaña represiva contra los miembros del sindicato; en el Catarey existe un promisorio sindicato pero carece de dirigentes e fectivos y capaces. Este mismo problema dirigenal se encuentra en los otros tres ingenios.

Ha de servir para algo la descripción personal de un dirigente sindical en uno de estos ingenios. Nuestro personaje tiene ya treinta años, es capaz de leer y escribir y ha completado varios años de escuela primaria. Desgraciadamente sufrió un accidente que lo ha dejado paralítico. Se mueve sobre el áspero terreno del ingenio en una silla de ruedas hecha a mano: una tabla de madera con cuatro ruedas pequeñas ajustadas. Daba la impresión de que precisamente su incapacidad física para obtener un empleo en el ingenio, era una de las razones que explicaba su posición ejecutiva en el sindicato. Recuerdo, también, que durante la entrevista me contó cómo la administración se había hecho cargo de sus gastos médicos; su deuda personal hacia la administración era evidente. Resumiendo, se trataba de un hombre de educación superior a la media pero por tador de una desgracia física que le impedía ejercer

una dirección carismática y cuya gratitud a la administración hacía sospechar una representación no conatural a los intereses de los trabajadores en las negociaciones laborales con la administración del ingenio.

III- Análisis de los resultados

El plan de análisis de los datos es sencillo: investigaremos, en primer lugar, si los aspectos estructurales del ingenio están correlacionados con la fuerza relativa de los sindicatos; en segundo lugar, estudiaremos la relación, si la hay, de la fuerza relativa de los sindicatos con la percepción de los trabajadores. Nuestras principales hipótesis son que las variables estructurales en un ingenio inciden sobre la fuerza relativa de los sindicatos y que, a su vez, la fuerza de los sindicatos afecta las actitudes de los obreros hacia ellos mismos y hacia la administración del ingenio.

I-Fuerza relativa de los sindicatos

Empezamos diciendo qué entendemos por fuerza relativa de un sindicato. Con este término quiero indicar la fuerza del sindicato en comparación con otros medios de solución de conflictos laborales asequibles a los trabajadores. Si hubiéramos podido obtener records de los acuerdos laborales, hubiéramos podido llegar a una medida objetiva de la fuerza de los sindicatos. Pero, como indiqué antes, esto no fue posible. Tuve que diseñar, consecuentemente, una medida indirecta de la fuerza relativa de los sindicatos. Hicimos preguntas a los trabajadores sobre su preferencia del sindicato como medio de protegerse a sí mismos ante la amenaza de despido y de obtener un aumento de salarios. Se presupone que la mayoría de los trabajadores usará el medio más eficaz para lograr estos dos objetivos. Si, por lo tanto, los trabajadores prefieren usar el sindicato sobre otros recursos, se obtendrá una medida indirecta de la fuerza relativa del sindicato.

Presentamos a los trabajadores la siguiente pregunta: "Si Usted, o un grupo de Ustedes, están amenazados de despido, ¿qué intentan hacer para evitar el despido?".

TABLA I

MECANISMOS USADOS POR LOS TRABAJADORES CUANDO SON AMENAZADOS CON DESPIDO

	Esperanza	Caei	Quisqueya	Catarey	Promedio
	ojo	ojo	ojo	ojo	ojo
a) Hablar al sindicato	-	73.3	12.2	94.8	45.1
b) Designar un comité de trabajadores para hablar con la administración	-	3.3	6.8	2.6	3.8
c) Nombrar una persona (casi siempre la misma) para hablar con la administración	-	-	2.7	-	0.7
d) Hablar personalmente con la administración	65.1	13.1	21.6	-	25.0
e) Hablar a gente económicamente poderosa para que intermedie	-	-	2.7	-	0.7
f) Hablar con dirigentes políticos para que intermedien	-	3.3	1.4	2.6	1.8
g) Hablar con sacerdotes para que intermedien	-	-	5.4	-	1.8
h) Hablar con militares para que intermedien	-	-	-	-	-
i) No hacer nada. No es posible hacer nada.	33.3	-	33.8	-	16.8
j) No respuesta	1.6	6.8	13.4	-	4.3
	n=66	n=30	n=74	n=39	n=209

Al analizar la Tabla I, encontramos que Catarey y Caei presentan un cuadro contrario a Esperanza y Quisqueya. En Catarey el 94.9%, en Caei el 73.3%, acuden al sindicato para tratar de resolver un conflicto laboral por una amenaza de despido. Aunque este hecho no es un indicador cierto de la eficacia absoluta de los respectivos sindicatos, parece indicar que, por lo menos en Caei y Catarey, los trabajadores consideran el sindicato como un mecanismo eficaz para este tipo de problemas laborales.

También hay que recalcar que, con la excepción de la alternativa (d) "Hablar personalmente con la administración", otros medios distintos de acudir al sindicato son apenas mencionados. Por ejemplo, sólo el 1.8% del número total de trabajadores buscan la mediación de dirigentes políticos (En la Tabla 6 se confirma esta aparente inclinación apolítica de los trabajadores).

Nuestra impresión es que la falta de otros canales de mediación, fuera de los sindicatos, es un resultado del extremo control que la administración ejerce sobre los conflictos laborales.

En resumen, o el trabajador va al sindicato o habla privadamente con la administración. Podemos notar también, partiendo de los datos de la Tabla I, que en aquellos ingenios donde los trabajadores descansan más en la ayuda de los sindicatos que en conversaciones privadas con la administración -como pasa en Caei y Catarey- menos trabajadores se sienten impotentes para resolver un problema laboral. De hecho nadie respondió en Caei o Catarey que "No se podía hacer nada" para ayudar a un trabajador amenazado de despido, mientras que el 33.3% en Esperanza y el 33.8% en Quisqueya, tenían la impresión de que no se podía hacer nada.

Otra medida que refleja la relativa fuerza de los respectivos sindicatos aparece en la Tabla 2. Esta tabla contiene la distribución de respuestas de los trabajadores a la pregunta: "Si Ustedes quieren conseguir un aumento de salario, ¿qué hacen Ustedes?".

TABLA 2					
MECANISMOS USADOS PARA OBTENER UN AUMENTO DE SALARIOS					
	Esperanza	Caei	Quisqueya	Catarey	Promedio
	ojo	ojo	ojo	ojo	ojo
a) Hablar al sindicato	1.5	60.0	27.0	79.5	42.0
b) Designar un comité de trabajadores para hablar con la administración	-	-	6.8	5.1	3.0
c) Nombrar una persona (casi siempre la misma) para hablar con la administración	-	-	5.4	-	1.4
d) Hablar personalmente con la administración	95.4	36.7	56.8	10.2	49.8
e) No respuesta	3.1	3.3	4.0	5.2	3.8
	n= 66	n= 30	n= 74	n= 39	n= 209

El cuadro ofrecido por la Tabla 2 es semejante al de la Tabla I. De nuevo en Caei y Catarey la mayoría

de los trabajadores van al sindicato para obtener un aumento de salarios. Esto no ocurre en Esperanza (1.5%) ni en el Quisqueya (27.0), donde la mayoría de los entrevistados cree que conviene hablar individualmente con la administración sobre aumentos de salarios.

Un gran número de trabajadores, tanto en Esperanza como en Quisqueya, siente que es imposible hacer nada en favor de un trabajador amenazado por el despido, mientras que el 95.4% en Esperanza y el 56.8% en Quisqueya dicen que ellos tratan personalmente con la administración problemas de salarios. Este resultado sugiere una interesante relación entre trabajadores con el sentimiento de que la única alternativa es tratar directamente con la administración y otros con la sensación (realística) de que pueden hacer muy poco para mejorar su suerte en el ingenio.

Otra vez hay que resaltar, al comparar las Tablas 1 y 2, que no existen mecanismos estructurales diversos del sindicato que sirvan de parachoques o de mediadores entre la administración y el trabajador individual. Sólo el 3.8% del total en la Tabla 1 y el 3.0% en la Tabla 2 consideran la posibilidad de nombrar una comisión de trabajadores para resolver problemas laborales, un indicio de la falta de arreglos estructurales en las relaciones obrero-patronales. De igual modo, sólo el 0.7% del total de trabajadores en la Tabla 1 y el 1.4% en la Tabla 2 dicen que elegirían un individuo concreto como mediador en el conflicto. Pudiéramos interpretar estos bajos porcentajes como indicadores de la carencia de dirigentes capaces entre los trabajadores. Como se indicó anteriormente, los dirigentes laborales en los ingenios parecen faltos de educación, de inspiración y de conocimientos básicos sobre técnicas de mediación laboral.

De las Tablas 1 y 2 extraemos dos observaciones: Basados en ambos indicadores, un promedio del 43.5% de todos los trabajadores recurren al sindicato como mecanismo para resolver conflictos mientras que un promedio del 49.8% sienten que deben hablar individualmente con la administración.

De ambas tablas deducimos también la conveniencia

de dividir los ingenios en dos clases: aquellos con una fuerza relativa del sindicato bastante alta y aquellos con bajo poder relativo sindical. Caei y Catarey muestran alta fuerza relativa sindical; Esperanza y Quisqueya, baja. En la discusión posterior catalogaremos los ingenios de acuerdo a la fuerza relativa de sus sindicatos y buscaremos después correlaciones entre la fuerza relativa sindical y algunas variables. En todas las tablas, abreviadas, se usará la prueba de chi cuadrado para asociación.

II-Aspectos estructurales de los ingenios

Dirigimos nuestra mirada ahora a los aspectos estructurales de los ingenios. Consideraremos tres de estos aspectos: la estratificación del empleo dentro del ingenio, los medios para obtener el empleo y los medios para lograr un ascenso. Primero describiré estos tres aspectos estructurales del ingenio y después discutiré varias hipótesis que sirvan de vínculo entre la estructura de los ingenios y la fuerza relativa de los sindicatos.

A.- Estratificación del empleo.

Comencemos estratificando el status ocupacional de los trabajadores encuestados.

TABLA 3
ESTRATIFICACION DEL EMPLEO

	Esperanza	Caei	Quisqueya	Catarey	Promedio	
a)Capataz	24.2	10.0	9.4	10.2	13.4	o/o
b)Técnico	10.6	26.7	12.2	25.6	18.8	o/o
c)Obrero manual	56.1	50.0	70.3	56.5	58.2	o/o
d)Empleado de Oficina	9.1	13.3	8.1	7.7	9.6	o/o
	n= 66	n= 30	n= 74	n= 39	n= 209	

Obviamente, es necesario definir las ocupaciones. Capataces son las personas a quienes la administración ha delegado una responsabilidad de inspección. Los técnicos son casi todos mecánicos pero también incluyen personas que ejecutan procesos técnicos requeridos para el procesamiento del azúcar. Los mecánicos generalmente han sido entrenados en el trabajo mismo sin educación previa. Los empleados de oficina están formados por secretarías y asistentes del administrador. Por último, los obreros manuales son personas no calificadas que hacen muchos y variados trabajos no complejos tales como transporte de caña y manejo de maquinaria sencilla.

Los capataces y oficinistas son los menos inclinados a ser miembros de un sindicato. Su status ocupacional les suministra premios financieros muy fuera de lo obtenible por los trabajadores ordinarios del ingenio. Estos premios son altamente apreciados y su continuación depende de sus relaciones con la administración. Los miembros del sindicato son a priori sospechosos y no es fácil que la administración conceda posiciones ambicionadas a miembros de los sindicatos. Como decía un oficinista del Caei: "Nosotros no pertenecemos al sindicato; lo que nosotros deseamos lo obtenemos con menor dificultad por otros medios".

Como se recordará de nuestra discusión sobre la fuerza relativa de los sindicatos, los trabajadores del Catarey y Caei mostraban bastante alta disposición a recurrir al sindicato como medio preferido para resolver problemas laborales. No así los trabajadores en Esperanza y Quisqueya. Ahora bien, tanto en Catarey como en Caei un cuarto de los trabajadores encuestados eran técnicos, mientras que sólo un décimo de los encuestados en Esperanza y Quisqueya lo eran. La Tabla 3 A sugiere que en cuanto mayor es el número de técnicos, tanto más grande es la fuerza relativa del sindicato.

La tabla 3 A es una versión abreviada de la Tabla 3. Un chi cuadrado de 7.350 nos muestra que la hipótesis nula de no diferencia entre las columnas puede ser descartada al nivel de 0.05.

TABLA 3 A
FUERZA RELATIVA DEL SINDICATO

	Baja Fuerza Relativa del Sindicato (Esperanza y Quisqueya) o/o	Alta Fuerza Relativa del Sindicato (Caei y Catarey) o/o
Técnicos	11.4	26.1
Otras ocupaciones	88.6 → n= 140	73.9 → n= 69
<hr/>		
Chi cuadrado= 7.350		
Grados de libertad = 1		
Significante al nivel de 0.05		

¿Cuál podrá ser el vínculo de unión entre una proporción relativamente alta de técnicos en un ingenio y un sindicato fuerte? Sólo tengo una explicación tentativa que ofrecer, aunque carezco de los datos para sustanciarla o descartarla. Esta debería ser tarea de una futura investigación. Mi explicación tentativa es que los técnicos poseen habilidades mayores que las otras categorías ocupacionales en un ingenio. Las habilidades poseídas que ellos ofrecen al ingenio son algo menos frecuentes y tienen más que perder si son despedidos sumariamente de sus trabajos. Por eso, pueden caer en la cuenta de que un sindicato fuerte es una forma de robustecer su poder de regateo.

Los otros recursos posibles o dividen la unidad laboral o hacen depender de mediadores extraños. El sindicato permite a los obreros ofrecer un cuerpo unificado en la solución de problemas laborales; no así las otras alternativas. Basados en este conocimiento, los técnicos pueden esforzarse por aumentar la membresía del sindicato y robustecer así el poder negociador de los obreros. Y, por supuesto, en cuanto más número tenga un sindicato, tanto más efectivo será. Este hecho refleja una mayor preferencia en favor del sindicato por parte de los trabajadores en la solución de problemas laborales.

B- Medios para obtener el empleo.

Trataré brevemente los medios usados para obtener empleo. Preguntamos a los trabajadores: "¿Qué hizo Usted para obtener empleo en este ingenio?". La Tabla 4 distribuye las respuestas.

TABLA 4

TIPOS DE REFERENCIAS O RECOMENDACIONES USADAS PARA CONSEGUIR UN EMPLEO

	Esperanza ojo	Caei ojo	Quisqueya ojo	Catarey ojo	Promedio ojo
a) Fué empleado directamente sin ninguna recomendación	36.4	56.7	43.2	46.1	45.6
b) Fué recomendado por amigos que trabajan en el ingenio	43.6	23.3	44.6	51.3	40.8
c) Fué recomendado por familiares que trabajan en el ingenio	16.7	16.7	8.1	2.6	11.0
d) Fué recomendado por personas ricas	-	3.3	2.7	-	1.5
e) Fué recomendado por dirigentes políticos	-	-	-	-	-
f) Fué recomendado por militares	-	-	1.4	-	0.4
g) No respuesta	3.0	-	-	-	0.7
	n= 66	n= 30	n= 74	n= 39	n= 209

Veamos si existe alguna correlación entre los medios usados para lograr el empleo y la fuerza relativa de los sindicatos.

En Catarey, 53.9% de los trabajadores obtuvieron su trabajo por medio de amigos o parientes; 40% en Caei; en Quisqueya y Esperanza 52.7% y 60.0% respectivamente. Consiguientemente, en Catarey y Caei combinados, donde la fuerza relativa de los sindicatos es mayor, un promedio de 46.9% de los trabajadores lograron su empleo a base de recomendaciones de amigos y familiares. En cambio, en Quisqueya y Esperanza, con sindicatos relativamente débiles, el 56.3% de los trabaja

dores se valieron de amigos y parientes para el mismo fin. Aunque parece haber una débil asociación entre sindicatos débiles y logro del trabajo a través de amigos y parientes, la siguiente Tabla muestra que en un análisis chi cuadrado la hipótesis nula no puede ser rechazada al nivel de 0.05

TABLA 4A
FUERZA REALATIVA DEL SINDICATO

	Débil fuerza relativa del Sindicato (Esperanza y Quisqueya) <small>n=135</small>	Débil fuerza relativa del Sindicato (Caei y Catarey) <small>n=68</small>
Empleados directamente sin ninguna recomendación	41.5	51.5
Empleado por recomendación de amigos o parientes	58.5	48.5
	$n=135 \rightarrow$	$n=68 \rightarrow$
<p>Chi cuadrado= 1.811 Grados de libertad= 1 No significativo a nivel de 0.05</p>		

En vista de estos resultados se pudiera, quizás, avanzar la hipótesis de que existe una correlación no lineal entre recomendaciones de amigos o parientes y fuerza relativa de los sindicatos. Débil fuerza relativa del sindicato estaría asociada con alto nivel de recomendaciones por amigos o parientes (en Esperanza). Al aumentar la fuerza del sindicato, decrecería este tipo de recomendaciones (en Quisqueya y Caei) y, al lograr el sindicato un alto nivel de fuerza relativa, aumentarían de nuevo estas recomendaciones (en Catarey). En Esperanza la administración podría aceptar recomendaciones por sentido de paternalismo mientras que en Catarey lo haría presionada por el sindicato. Pero ante la carencia de datos para probar la existencia de este tipo de correlación la explicación ofrecida aquí es meramente hipotética y habría que intentar verificarla en una futura investigación.

Debemos notar, otra vez, la falta de influencia de los dirigentes políticos en los ingenios estudiados. Ni un solo trabajador admite haber sido recomendado por dirigentes políticos para alcanzar su empleo.

C- Medios de lograr una promoción en el trabajo.

La Tabla 5 distribuye las respuestas a la pregunta: "Para lograr avanzar en el empleo, ¿qué piensa Usted ser más importante: a) ser un buen y responsable trabajador, b) tener "buenos" amigos en el ingenio, c) estar en el partido político "correcto"?".

Centrándonos en Catarey y Caei -con sindicatos de alta fuerza relativa- encontramos que el 18.2% de los trabajadores piensa que el factor más importante para ascender en el trabajo es tener "buenos" amigos en el ingenio. Esto contrasta con el 35.6% obtenido para esta alternativa en Quisqueya y Catarey. Por otra parte el 65.2% de los trabajadores en Catarey y Caei y el 44.2% en Esperanza y Quisqueya opinan que lo más importante para avanzar es ser un trabajador bueno y responsable.

TABLA 5
 FACTOR MAS IMPORTANTE PARA OBTENER
 ASCENSO EN EL TRABAJO

	Esperanza o/o	Caei o/o	Quisqueya o/o	Catarey o/o	Promedio o/o
a) Ser un buen y responsable trabajador	30.3	76.7	58.1	53.8	54.7
b) Tener "buenos" amigos en el ingenio	47.0	13.3	24.3	23.1	26.9
c) Estar en partido político "correcto"	9.1	6.7	14.9	10.2	10.2
d) No respuesta	13.6	3.3	2.7	12.9	8.2
	n= 66	n= 30	n= 74	n= 39	n= 209

Examinamos ahora la Tabla abreviada 5 A. Aquí llegamos a un chi cuadrado de 6.523, significativo al nivel de 0.05. Mientras que la Tabla 4A no sugiere una correlación entre fuerza sindical y obtención de empleo,

la Tabla 5 A sí indica una asociación entre fuerza sindical y promociones por "mérito" o "influencia".

Una interpretación plausible para esta correlación sería que el sindicato con alta fuerza relativa puede inhibir a la administración de promover a los trabajadores a base de "influencia" más que de "mérito". La promoción tendría que ser justificada ante el sindicato.

TABLA 5A
FUERZA RELATIVA DEL SINDICATO

<i>Factor más importante para para avanzar en el trabajo</i>	<i>Fuerza Relativa Sindical Alta (Catarey y Caeu)</i> <small>ojo</small>	<i>Fuerza Relativa Sindical Baja (Quisqueya y Caei)</i> <small>ojo</small>
<i>Ser un buen y responsable trabajador</i>	69.8	48.8
<i>Tener "buenos amigos en el ingenio o pertenecer al partido político "correcto"</i>	30.2	51.2
	<i>n=63</i>	<i>n= 129</i>
<i>Chi cuadrado = 6.523</i>		
<i>Grados de libertad = 1</i>		
<i>Significativo a nivel de 0.05</i>		

3-PERCEPCIONES DE LOS

3-Percepciones de los Trabajadores

Anteriormente habíamos comenzado la discusión sobre la fuerza relativa sindical y las percepciones de los trabajadores. Ahora la continuaremos hablando sobre el interés de los trabajadores en un sindicato poderoso y sobre la percepción de su poder para resolver disputas laborales de un modo satisfactorio. Intento correlacionar estas dos variables con la fuerza relativa sindical.

A- Interés en un sindicato poderoso.

En nuestra investigación deseábamos averiguar el grado de interés de los trabajadores por un sindicato

fuerte. Definimos sindicato fuerte a aquél que realmente representa los intereses obreros y obtiene soluciones favorables en problemas obrero-patronales.

Creímos que una medida indirecta de este grado de interés podría lograrse preguntando a los trabajadores sobre la base de interés mutuo que inspiraba cualquier asociación informal en que ellos participasen durante el tiempo de trabajo. La Tabla 6 distribuye sus respuestas.

Esta tabla marca una clara diferencia entre los ingenios. Descubrimos que en Esperanza ni un solo trabajador respondió que estaba unido informalmente a otros por intereses sindicales. Este dato parece mostrar la efectividad con que la administración de Esperanza ha suprimido el sindicato: los trabajadores ya no estaban suficientemente interesados en discutir problemas laborales aun en grupos informales de amigos.

TABLA 6
BASE DE GRUPOS DE AMIGOS EN EL TIEMPO DE TRABAJO

	Esperanza	Caei	Quisqueya	Catarey	Promedio	
a) Intereses deportivos	6.1	-	23.0	20.5	11.7	o/o
b) Intereses políticos	-	-	1.4	-	0.4	o/o
c) Intereses sindicales	-	3.3	6.8	46.1	14.1	o/o
d) Intereses de vecindario	86.4	33.3	45.9	20.5	46.5	o/o
e) No respuesta	7.5	63.4	22.9	12.9	27.3	o/o
	→ n= 66	→ n= 30	→ n= 74	→ n= 39	→ n= 209	

Con todo ni Caei ni Quisqueya presentan una imagen más brillante: 3.3% y 6.8%, respectivamente, responden que los unen intereses sindicales. Un cambio notable ocurre, sin embargo en Catarey donde el 46.1% mantiene grupos de amigos basados en intereses sindicales.

Otro resultado sorprendente es el bajo porcentaje de trabajadores unidos por intereses políticos. De hecho, en los tres ingenios estatales (Esperanza, Quisqueya y Catarey) nadie dijo que la política era base

de sus asociaciones. Esto es sorprendente, puesto que esperábamos encontrar bien viva la politicidad entre los trabajadores, dado que, con frecuencia, propiedad estatal es sinónimo de propiedad por el partido en el poder.

Por ejemplo, en Quisqueya todos los miembros del sindicato que pertenecían a la oposición fueron despedidos. Por supuesto, si aceptamos la premisa de que una represión extrema conduce a la apatía política, la norma serían trabajadores apolíticos.

Obtuvimos, además, una medida directa del interés de los trabajadores en un sindicato fuerte por medio de la siguiente pregunta: "¿Piensa Usted que la mayor parte de los trabajadores tiene (a) mucho interés, (b) algún interés, (c) o son indiferentes a un sindicato fuerte en este ingenio?".

A partir de la Tabla 7 observamos que el 80.% de los trabajadores de los cuatro ingenios atestiguaron un alto interés en un sindicato fuerte. Aun en Esperanza, el 60.6% expresó que ése era el deseo de la mayor parte de los trabajadores. El contraste entre las Tablas 7 y 6 es muy acentuado. En la Tabla 6 sólo el 14.1% de todos los trabajadores aceptaba que sus grupos de amigos descansaba en intereses laborales.

TABLA 7
INTERESES DE LOS TRABAJADORES EN UN SINDICATO FUERTE

	Esperanza	Caei	Quisqueya	Catarey	Promedio	
a) Mucho interés	60.6	83.3	89.2	87.2	80.1	o/o
b) Algún interés	12.1	3.3	5.4	7.7	7.1	o/o
c) Indiferencia	10.6	3.3	-	-	3.5	o/o
d) No respuesta	16.7	10.1	5.4	5.1	9.3	o/o
	→ n= 66	n=30	n= 74	n= 39	n= 205	

Da la sensación de que la Tabla 7 indica el potencial para crear sindicatos efectivos en los ingenios.

El valor alto acordado a un sindicato fuerte legitima ría esta afirmación.

Sin embargo, los sindicatos de hecho existentes no parecen ser muy favorablemente evaluados por los trabajadores; como dijimos antes, sólo a un 14.1% les interesa el sindicato existente lo suficiente como para formar grupos de amistad sobre esa base.

Vamos ahora a investigar si existe una correlación entre la fuerza relativa de un sindicato y el interés de los trabajadores en un sindicato fuerte.

Aunque la Tabla 7 pregunta directamente sobre el interés de los trabajadores en un sindicato fuerte, creo que hay base suficiente para pensar que en realidad no representa una descripción adecuada de ese interés. Más bien, yo sugeriría que la Tabla 7 simplemente describe el deseo por los trabajadores de un sindicato fuerte. La mayor parte de los trabajadores, es mi impresión, dirá siempre que, como grupo, están interesados en un sindicato fuerte cuando lo que realmente quieren expresar es que a ellos les gustaría y quisieran tener un sindicato fuerte. Interés implica, creo, cierto grado de compromiso para obtener aquello en que uno se interesa; no así el simple deseo.

Por esta razón creo que la Tabla 6 representa más fielmente el interés de los trabajadores en un sindicato fuerte; da también una medida más precisa de la intensidad de su interés -capacidad para fundamentar la amistad.

Si tomamos a Catarey y Caei como una sola unidad, el 24.9% de los trabajadores tienen grupos de amistad fundamentados en intereses sindicales. Este porcentaje es engañoso, sin embargo, porque la diferencia entre Catarey (46.1%) y el Caei (3.3%) es bien apreciable. En contraste, Quisqueya y Esperanza, con un sindicato de débil poder relativo, presenta un 3.4% de trabajadores con preferencia por la misma alternativa. Juntando Catarey y Caei en una sola categoría, y Quisqueya y Esperanza en otra, hallamos una asociación chi cuadrado significativa al nivel de 0.05 entre fuerza relativa sindical e interés en un sindicato fuerte.

TABLA 8
FUERZA RELATIVA DE LOS SINDICATOS

	Baja fuerza relativa del Sindicato (Es- peranza y Quisque- ya) ojo	Alta fuerza relativa del Sindicato (Cata- rey y Caei) ojo
Amistad basada en intereses sindicales	5.1	42.2
Amistad basada en otros in- tereses	94.9	57.8
	n= 118	n= 45 →
Chi cuadrado= 34.617		
Grados de libertad= 1		
Significante al nivel de 0.05=		

La explicación parece clara. La fuerza relativa del sindicato mide indirectamente la eficacia del sindicato en la solución de conflictos obrero-patronales. En cuanto más efectivos son los sindicatos, más interesados se muestran los trabajadores en el éxito de su sindicato. Este interés es suficientemente fuerte como para promover y mantener grupos de amistad.

Veamos, por otra parte, la Tabla 8 A, página 164.

En este caso descubrimos que el chi cuadrado no nos permite descartar la hipótesis de no diferencia al nivel de 0.05. Una posible interpretación de este bajo valor del chi cuadrado puede ser que en la Tabla 8-A no están significativamente asociados la fuerza relativa del sindicato y el interés en un sindicato fuerte.

La Tabla 8 más bien es indicativa del deseo que del interés en un sindicato fuerte. Los trabajadores en ingenios con fuerza sindical relativa baja parecen tener el mismo deseo de un sindicato fuerte, que sólo puede beneficiarlos, que los trabajadores en ingenios donde esa fuerza relativa es alta.

TABLA 8 A

FUERZA RELATIVA DE LOS SINDICATOS

	Baja fuerza relativa del Sindicato (Espe- ranza y Quisqueya) o/o	Alta fuerza relativa del Sindicato (Cata- rey y Caei) o/o
Mucho interés en un sindicato fuerte	84.8	92.2
Algún interés en un sindicato fuerte	9.6	6.2
Indiferente ante un sindicato fuerte	5.6	1.6
	n= 125	n= 64 →

Chi cuadrado= 2.423
 Grados de libertad= 2
 No significancia al nivel de 0.05

B- Percepción de los trabajadores de la distribu-
ción del poder en conflictos laborales,

Investigamos, por último, si la fuerza relativa del sindicato estaba asociada con la percepción de los trabajadores sobre el poder de los trabajadores mismos y el de la administración en conflictos laborales.

A este fin intentamos primeramente saber quién creen los trabajadores que tiene el poder real para resolver disputas laborales: ellos o la administración. Les preguntamos: " En caso de conflicto laboral piensa Usted: (a) que la administración puede hacer lo que quiera, (b) que Ustedes pueden mantener sus posiciones (c) que Ustedes pueden hacer lo que quieren?".

Es reveladora en la Tabla 9 la respuesta en Esperanza: el 100% cree que la administración puede hacer lo que quiera.

Este resultado es comprensible, si recordamos la debilidad del sindicato allí como mecanismo preferido para resolver problemas laborales y es congruente, tam-
bién con las medidas represivas tomadas por la adminis-
tración contra los miembros del sindicato: despido de

TABLA 9

PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DISTRIBUCION DEL PODER EN CONFLICTOS LABORALES

<i>La administración puede hacer lo que quiere</i>	<i>Esperanza</i> o/o	<i>Caei</i> o/o	<i>Quisqueya</i> o/o	<i>Catarey</i> o/o	<i>Promedio</i> o/o
<i>La administración puede hacer lo que quiere</i>	100.0	43.4	81.1	23.1	61.9
<i>Los trabajadores pueden mantener su posición</i>	—	46.7	9.4	76.9	33.3
<i>Los trabajadores pueden hacer lo que quieren</i>	—	—	—	—	—
<i>No respuesta</i>	—	-9.9	9.5	—	4.8
	→ n=66	n= 30	→ n= 74	→ n= 39	n= 209

todos los sindicalistas que no eran miembros del partido del gobierno.

Catarey presenta la más baja respuesta a esa visión del poder de la administración: 23.1%. Parece, pues, darse una correlación positiva entre la fuerza relativa del sindicato y la percepción que los obreros tienen de su propio poder para solucionar a su favor conflictos de trabajo. Veamos la Tabla 9 A:

TABLA 9 A

	<i>Baja fuerza relativa del Sindicato (Esperanza y Quisqueya)</i> o/o	<i>Alta fuerza relativa del Sindicato (Catarey y Caei)</i> o/o
<i>La administración puede hacer lo que quiere</i>	94.7	33.3
<i>Los trabajadores pueden mantener su posición</i>	5.3	66.7
	n= 133	n= 66

Chi cuadrado = 87.376
Grados de libertad = 1

Un chi cuadrado de 87.376 es ciertamente significativo al nivel de 0.05.

Hay una explicación para este resultado bastante sencilla. He mencionado anteriormente que la fuerza relativa sindical es una medida indirecta de su efectividad objetiva. Es razonable que la mayor parte de los trabajadores elegirán aquellos medios de solución de conflictos laborales que les ofrecen la mejor perspectiva de un arreglo satisfactorio. Este es, aparentemente, el caso de Catarey y Caei. Al crecer la efectividad de los sindicatos, crece también la percepción obrera de su propio poder para zanjar satisfactoriamente conflictos laborales; la eficacia del sindicato exige, a veces, una capitulación de la administración a algunas demandas obreras.

Un resultado final en esta línea de razonamiento es que las conversaciones individuales con la administración, aparentemente el medio más apto de solución de problemas laborales asequibles a los trabajadores de Esperanza y Quisqueya, lo es sólo cuando se tienen en cuenta los míseros resultados obtenidos por sus sindicatos; a juicio de los mismos trabajadores, las conversaciones privadas con la administración los dejan bastante indefensos en casos de conflictos (ver Tabla 9 en la página 165).

IV-SUMARIO

En este reporte hemos investigado las relaciones entre algunos aspectos estructurales de 4 ingenios elegidos en República Dominicana, la fuerza relativa de los sindicatos de esos ingenios y algunas actitudes o percepciones de los trabajadores.

La hipótesis principal avanzada es que las variables estructurales en un ingenio afectan la fuerza relativa de los sindicatos y que, a su vez, la fuerza relativa de un sindicato incide sobre las actitudes de los trabajadores referentes a ellos mismos y a la administración.

Más específicamente, hemos considerado tres variables estructurales: estratificación del empleo en los ingenios, medios para alcanzar trabajo y medios para lograr ascensos. Encontramos una asociación significativa al nivel 0.05 entre estratificación del empleo en el ingenio y fuerza relativa del sindicato.

A mayor número de técnicos, hemos visto, mayor fuerza relativa del sindicato. La explicación de este fenómeno depende probablemente de la escasez de las habilidades que ellos venden al ingenio. De este modo pueden caer en la cuenta de que un sindicato fuerte ro bustece su posición negociadora.

Los medios para obtener trabajo en el ingenio no pudieron ser asociados significativamente con la fuerza relativa del sindicato, aunque pudiera existir una relación no lineal que nuestra metodología no exploró. Y hallamos una correlación significativa, siempre al nivel de 0.05, entre los medios para obtener una promoción en el trabajo y la fuerza relativa del sindicato. La explicación de esta asociación puede consistir en que los sindicatos con alta fuerza relativa pueden inhibir a la administración de prácticas de promoción "por influencia" más que "por mérito", ya que la promoción debe ser justificable ante el sindicato.

Quisimos saber, también, si la fuerza relativa del sindicato afectaba la visión de los obreros hacia un sindicato fuerte. Encontramos que a un nivel de 0.05 el chi cuadrado mostró una correlación significativa entre la fuerza relativa del sindicato y el interés de los obreros en un sindicato fuerte. Sin embargo, al tratar de mostrar una asociación entre los deseos de los trabajadores de un sindicato fuerte y sindicatos con fuerza relativa el chi cuadrado no fue significativo a nivel de 0.05.

Por último la fuerza relativa del sindicato fue a sociada con la visión de los trabajadores sobre la distribución de poder en conflictos laborales. Aquí la asociación fue bien significativa a nivel de 0.05: los obreros en ingenios con relativamente fuerte sindicatos se sentían con más poder que los que viven en ingenios con sindicatos relativamente débiles.

(1) Una parte del trabajo fue financiada por el Centro de Investigación y Acción Social y publicada en su revista ESTUDIOS SOCIALES, 1968 (Relaciones Obrero-Patronales en Cuatro Ingenios de la República Dominicana), Carlos E. de la Cruz pertenece al Research Institute For Natural Sciences de Woodstock College.