



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rcs_luz@yahoo.es
Universidad del Zulia
Venezuela

Sanhueza Burgos, Horacio; Salazar Concha, Cristian; Olivares Ramírez, Amparo;
Wagemann Hernández, Renate

Relaciones laborales: Sindicatos y actores de la región de Los Ríos, Chile

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXII, núm. 3, julio-enero, 2016, pp. 51-66

Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28049146005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Relaciones laborales: Sindicatos y actores de la región de Los Ríos, Chile

Sanhueza Burgos, Horacio*
Salazar Concha, Cristian **
Olivares Ramírez, Amparo***
Wagemann Hernández, Renate ****

Resumen

Este artículo tiene como objetivos analizar las relaciones entre sindicatos y distintos actores en la región de Los Ríos en Chile, e identificar los principales factores que influyen en la disminución de los trabajadores afiliados. Se desarrolló una investigación de tipo descriptiva, con diseño no experimental, transeccional, de campo. Se aplicaron cuatro cuestionarios distintos a 72 actores que interactúan con los sindicatos como son: trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, empresarios de distintas organizaciones de la región y entidades del Estado. Los resultados revelan como principales causas de la baja afiliación a sindicatos: los beneficios que adquieren los sindicalizados son los mismos otorgados a los que no están sindicalizados; las altas cuotas de afiliación que algunos sindicatos establecen; el tiempo que demandan las reuniones; y una discriminación en ambos sentidos, entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados. Se concluye que las relaciones entre los sindicatos y los distintos actores involucrados son buenas o excelentes, por lo que el sistema tiende a la concertación y no a la confrontación y, asimismo, que la desafiliación se explica debido a que los trabajadores dejan de sentirse identificados con los dirigentes y/o no están de acuerdo con sus visiones, estilo de liderazgo y gestión.

Palabras clave: Sindicatos; relaciones industriales; afiliación sindical; movimiento sindical; mercado laboral.

* Master en Gestión de Empresas. Académico Instituto de Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile. e-mail: hsanhuez@uach.cl

** Master en Sociedad de la Información y el Conocimiento. Académico Instituto de Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile. e-mail: cristiansalazar@uach.cl

*** Licenciada en Ciencias de la Administración. Escuela de Ingeniería Comercial. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile. e-mail: amparo.olivares.ramirez@gmail.com

**** Licenciada en Ciencias de la Administración. Escuela de Ingeniería Comercial. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile. e-mail: renatewagemann@gmail.com

Labor Relations: Unions and Actors from Los Ríos's Region, Chile

Abstract

This paper is aimed at discussing the relationship between unions and different stakeholders in the Los Ríos Region, Chile, while identifying the main factors that have a bearing on the reduction of worker membership. A descriptive research was conducted, involving a field, cross-sectional, non-experimental design. Four different questionnaires were applied to 72 stakeholders who interact with unions, namely: unionized and non-unionized workers, entrepreneurs from different industries in the region and governmental agencies. The findings reveal the following causes for low union membership: benefits accruing to unionized workers are the same as those granted to non-unionized workers; high membership fees set by certain unions; time-consuming meetings; and a two-way discrimination between unionized and non-unionized workers. The research further reveals that unions and different stakeholders establish good to excellent relations, reason for which the system leans towards agreements instead of conflicts. In this same line, disaffiliation is also explained by the fact that workers no longer identify with union leaders and/or are in disagreement with their vision, leadership style and management.

Keywords: Unions; industrial relations; union affiliation; union movement; labor market.

Introducción

A comienzos del siglo XX, las condiciones de vida de los obreros y trabajadores de las grandes ciudades de Chile eran paupérrimas (Ulloa, 2003) y en base a este pauperismo social los trabajadores comenzaron a organizarse y tomar conciencia de sus condiciones laborales y derechos que poseían como trabajadores y como personas, creando en el año 1909 la primera central sindical chilena bajo el nombre de Gran Federación Obrera de Chile, la cual en el año 1919 fue rebautizada como Federación Obrera de Chile. En 1924, luego de varias décadas de represión el Estado crea las llamadas “leyes sociales” que fueron la primera tentativa real de solución pacífica del conflicto capital/trabajo por parte del Poder Público (Ramírez-Necochea, 1956).

Pese a que estas leyes no aseguraron la integración de las organizaciones sindicales al aparato de decisión (Angell, 1972) dieron paso a una institucionalización de la demanda obrera y a la aparición de un sindicalismo legal

que inspiró el primer sistema de relaciones laborales del país encarnado en el Código del Trabajo de 1931 (Barria, 1967) y que permitió la creación de muchas organizaciones sindicales de obreros y empleados (Ulloa, 2003). Sin embargo, no fue hasta el año 1957 en donde el Estado permitió la sindicalización campesina permitiendo el auge y desarrollo del movimiento sindical en Chile (Garcés y Milós, 1988).

Pese a lo avanzado en el país, la institucionalidad laboral sufrió en la década de los '70 variados vaivenes determinados, esencialmente, por cambios políticos, sociales y legales que se produjeron tras el golpe militar del año 1973, en el que se suspendió la vigencia del Código del Trabajo de 1931 (Rojas, 2007), siendo reemplazado por el Plan Laboral de 1979, el cual constituye la base del modelo actual de relaciones laborales en Chile. El Plan Laboral, concebido por su autor como un hito fundacional y como una verdadera revolución laboral para la revolución liberal (Piñera, 1990) unificó el trato dado a obreros y empleados por el de trabajadores, y ha

permitido una flexibilización laboral que se sostiene hasta nuestros días, sin embargo, el desarrollo y crecimiento del sindicalismo se encuentra limitado por la legislación laboral que impide la conformación de un movimiento sindical fuerte, participativo y representativo.

Las tasas de sindicalización en gran parte del mundo occidental, a partir de los años '70 del siglo pasado, han experimentado una fuerte caída (Visser, 2006). Esta tendencia también se ha visto reflejada en la representatividad de los sindicatos en Chile y más específicamente en la Región de Los Ríos, donde ha sufrido en los últimos tiempos un decrecimiento paulatino en su tasa de afiliación por parte de los trabajadores que ingresan a trabajar a una determinada empresa. Según datos de la Dirección del Trabajo (2012), se puede señalar que a pesar de que el número de sindicatos ha aumentado conforme pasan los años, el número de trabajadores que se encuentra afiliado a este tipo de organización no lo ha hecho en la misma proporción, observándose que, entre los años 2008 y 2011, el número de sindicatos en la región aumentó un 9,9% y el número de trabajadores sindicalizados disminuyó un 14,15%.

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico –OCDE – (2009), las relaciones laborales en Chile son generalmente confrontacionales y marcadas por la falta de confianza. De lo anteriormente expuesto se podría inferir que los protagonistas del sistema de relaciones laborales como son: el Estado y sus organismos especializados, los empresarios y sus organizaciones gremiales y los trabajadores y sus representaciones sindicales (Dunlop, 1958), no han sido capaces de establecer un cuerpo ideológico común, lo que ha impedido generar capital confianza.

Considerando que todo sistema de relaciones industriales, a través de la interacción dinámica de sus actores, debe constituirse en una base sólida y fundamental de la democracia, dándole estabilidad y solvencia, y construir –a través del diálogo social- una instancia necesaria e insustituible para el crecimiento y desarrollo social y económico del país de manera sostenible

y sustentable, este artículo contempla los siguientes objetivos: analizar las relaciones que existen entre los sindicatos y los distintos actores involucrados en el contexto de las relaciones laborales (Estado, empresarios y trabajadores) en la región de Los Ríos, en Chile y, además, identificar los principales factores que influyen en la disminución de los trabajadores afiliados a sindicatos en la región en el año 2013.

1. Relación de los sindicatos con los actores del sistema de relaciones laborales

Según Dunlop (1958), debido a la naturaleza de los sindicatos y al entorno en el cual se ven inmersos, se crean distintos tipos de relaciones las que son llamadas sistemas de relaciones laborales. Según el citado autor, estas relaciones se basan en tres grupos de actores y sus respectivas relaciones: los trabajadores y sus organizaciones sindicales, los empresarios y sus organizaciones empresariales y los organismos del Estado vinculados al ámbito laboral. Estos actores interactúan entre sí de diversas formas, por lo que se vuelve sumamente relevante estudiar y explicar su relación con el sindicato de forma separada para poder entender el funcionamiento del sistema con mayor profundidad.

1.1. Relación sindicatos - empresas

La relación entre los sindicatos y las empresas es, quizás, uno de los temas más relevantes y complejos de la investigación, ya que la comunicación entre estos dos agentes es directa y siempre existirán intereses contrapuestos que dificultarán la negociación.

Según Barrera (1969), en las relaciones entre las empresas y los sindicatos la actitud y el buen trato juegan un rol trascendental, en las negociaciones no solamente se debe considerar la actitud de la empresa frente al sindicato y sus dirigentes, sino también la actitud y el trato frente a todos los trabajadores, tanto en lo que se refiere al modo como tratan los directivos y administrativos de la empresa a los trabajadores, como también todo lo concerniente en materia de negociaciones salariales.

Por esa razón, organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han tomado más fuerza para poder combatir estas diferencias existentes entre sindicatos y empresarios. La OIT plantea que los derechos humanos son la base de los derechos de los trabajadores y sus sindicatos, pero además estos últimos poseen como organización ciertos convenios internacionales en los cuales Chile ha participado (Marcos-Sánchez y Rodríguez Calderón, 2013).

Estos principios son una muestra clara de la preocupación de ciertos organismos internacionales quienes a través de tratados propician una mejor calidad en los sindicatos, contribuyendo al buen funcionamiento de éstos y a una mejor comunicación bidireccional entre ambos agentes (sindicatos y empresas). Es importante que la empresa tenga conciencia sobre la importancia que pueden ejercer los sindicatos en la productividad y en la manera de operar. Si los trabajadores se sienten escuchados y tienen un buen ambiente laboral, se sentirán motivados y más seguros en su trabajo.

Según Tzannatos y Aidt (2006: 3) “los sindicatos pueden ejercer una influencia positiva en la productividad de la mano de obra al mejorar la moral de trabajo, facilitar la colaboración con la dirección, disminuir los motivos de queja (gracias a su función de «voz colectiva»)”. Los autores señalan que existe una relación directa entre bienestar laboral y productividad, y por esta misma razón es que a las empresas les conviene mantener una buena relación con sus sindicatos, ya que de esta manera se ayudará a que la empresa sea más eficiente.

En este mismo sentido, Werther y Davis (1996) señalan que la empresa, en cualquier situación, procura reservar un área vital de maniobras para ejercer la labor directiva. Razón por la cual la cooperación efectiva entre sindicato y dirección puede conservar la dinámica y un buen ambiente laboral en la organización. Con el propósito de optimizar las relaciones con el sindicato, el órgano especializado en recursos humanos debe asumir la responsabilidad por la ejecución

orientadas a difundir en un solo principio el sentido de equidad e interés por la satisfacción de los trabajadores.

Es importante que tanto empresas como sindicatos se encuentren alineados y trabajen en conjunto para lograr sus objetivos, apoyándose mutuamente, siendo transparentes el uno con el otro, escuchando a cada una de las partes de interés y siempre teniendo en cuenta el respeto de por medio. En la actualidad, son muy pocas las empresas que actúan de esta forma, ya que generalmente la administración de medianas y grandes empresas muchas veces dejan de lado el bienestar de sus trabajadores y se enfocan solo en la productividad de ellas.

Por otro lado, existe la posibilidad de que se cuente con un sindicato muy fuerte y conflictivo, el cual aprovecha este medio para sobre exigir demandas. Como consecuencia de esto último, la empresa en algunas ocasiones puede llegar a temer de su sindicato, lo que dificulta la buena relación y la negociación colectiva entre estos actores sociales.

1.2. Relación sindicatos - Estado

Poco a poco, y a medida que el sistema económico chileno ha ido cambiando, el Estado ha tenido que ir adecuándose a estos cambios, interesándose más en las demandas de los trabajadores y tomando quizás un rol regulador entre las empresas y los trabajadores.

Desde comienzos del siglo XX, el Estado procuró juntar todas las leyes laborales existentes hasta el momento, creando en 1931 el primer Código del Trabajo, lo cual significó para los trabajadores un gran avance en esta materia, ya que es en este mismo donde se reconoce el derecho a los sindicatos y se reconoce como una organización propiamente tal (Ulloa, 2003).

En estos últimos años, se han hecho varias críticas a la mala gestión y el descuido que ha tenido el Estado. Celis (2012: 162) hace la siguiente crítica al desempeño de éste:

“Chile representa un caso singular en la medida que dos décadas de gobiernos de Centroizquierda no lograron desmontar el modelo de relaciones laborales instaurado durante

la dictadura militar y las instituciones laborales siguen caracterizándose por su carácter autoritario. Asimismo, las instancias sindicales mantienen su carácter vertical y el comportamiento sindical del período previo a Piñera fue catalogado de oportunista y corporativo, pues su dirigencia se benefició de la presencia de sus partidos en el poder, pero no motorizó la transformación del sistema laboral. No obstante, se reconoció que se avanzó en términos de formar una nueva dirigencia sindical en materia de legislación laboral, lo que posiblemente le permitirá al sindicalismo ser más proactivo bajo las circunstancias actuales”.

Es así como se puede evidenciar que no es mucho lo que se ha avanzado en este tema. El gobierno de turno puede impulsar políticas públicas en pro de los trabajadores o de los empresarios, todo depende de los objetivos principales que tengan el gobierno y sus principios políticos.

En un informe emitido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Chile – OCDE - (2011: 100), a modo de conclusión se señala lo siguiente: “Chile necesita tomar más medidas para retirar las barreras que aún impiden la participación de grupos subrepresentados en la fuerza laboral y su acceso a empleos del sector formal, grupos como mujeres, jóvenes y trabajadores con pocas habilidades generales”.

1.3. Relación sindicatos - trabajadores

Los sindicatos están formados por los distintos trabajadores que conforman una o varias empresas sea cual sea su función dentro de éstas. Es por eso, que la relación que tienen éstos es directa y se debe basar en la confianza hacia sus representantes.

Muchas veces se pueden encontrar empresas que poseen más de un sindicato o que una agrupación de empresas de igual o similar actividad se sientan identificadas

por un sindicato común, el cual represente necesidades y falencias comunes.

Muchos empleados sienten la necesidad de formar parte de estas organizaciones debido a la seguridad que en muchas ocasiones entregan y los beneficios que les pueden llegar a traer. Por otro lado, existen trabajadores que no pretenden participar de estos colectivos por temor a ser juzgados por las propias empresas como personas conflictivas, temiendo en algunas ocasiones por la pérdida de su trabajo.

Existen varias propuestas de distintos autores e investigadores sobre las motivaciones que rigen a los trabajadores al momento de afiliarse a algún sindicato. Jódar, *et al.* (2004: 124) indican que:

“En las encuestas analizadas aparecen dos conjuntos de motivos del porqué de la afiliación. El primero agrupa aquellas razones relacionadas con los incentivos de utilidad y funcionalidad del sindicato, un instrumento de defensa y de servicio a los trabajadores; especialmente esgrimidas por los trabajadores menos cualificados, los más jóvenes, las mujeres y los afiliados de inscripción más reciente; El segundo, adquiere un carácter más ideológico o identitario; son los que responden que están afiliados porque todos los trabajadores deben estarlo. Lo que diferencia a este colectivo del anterior es la edad (mayor) y el sexo (hombres) o la mayor antigüedad en el sindicato. Estas motivaciones, no obstante, están relacionadas con el momento de reclutamiento e inscripción”.

La Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile ha realizado un catastro de los distintos niveles de participación de los trabajadores en los sindicatos, donde se puede evidenciar que no siempre la variación en la cantidad de sindicatos depende de la cantidad de trabajadores sindicalizados. A pesar de que la cantidad de sindicatos se encuentra

creciente, se puede ver una tendencia a la disminución de trabajadores afiliados a éstos.

Según datos oficiales de la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2012), en relación a la cantidad de sindicatos activos y la población afiliada en la Región de Los Ríos, entre los años 2008 y 2011, el número de sindicatos activos aumentó de 202 a 222 y contrariamente la población afiliada disminuyó de 16.533 a 14.193. Del número de trabajadores sindicalizados, aproximadamente, el 72% son hombres, lo que se puede deber tanto a la poca participación de las mujeres en las empresas en mercado del trabajo, como a la actitud más pasiva de las mujeres en este ámbito. Es importante señalar que hasta el 2011 cerca del 10% del total de la fuerza de trabajo pertenecía a algún sindicato. Esto llama mucho la atención, ya que habla de una sociedad conformista, poco participativa y no muy interesada en temas laborales que les puedan afectar de una u otra manera al desarrollo y productividad en sus trabajos.

2. Metodología

Este trabajo responde a un tipo de investigación descriptiva, con diseño no experimental, transeccional, de campo. Se elaboraron cuatro cuestionarios distintos, cada uno destinado a los diversos actores que interactúan con los sindicatos: trabajadores, los cuales fueron separados en trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados, empresarios de distintas organizaciones de la región y entidades del Estado.

La muestra estuvo constituida por:

- Trabajadores: sindicalizados asistentes a la Escuela de Formación Sindical de la Universidad Austral de Chile, además de otros no sindicalizados de la región de los Ríos.
- Empresarios: muestra por conveniencia compuesta por gerentes y administradores de las principales medianas y grandes empresas de la ciudad de Valdivia.
- Entidades públicas: directivos pertenecientes a los tres organismos del Estado más relevantes para esta

materia en la Región, los cuales fueron: la Dirección del Trabajo, la Inspección del Trabajo, la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) del Trabajo y Previsión Social.

El proceso de investigación se realizó en el segundo semestre del año 2013 y se desarrolló en dos etapas: la primera de ellas consideró una revisión de literatura atingente al tema, y la segunda correspondió al estudio de campo que consistió en la aplicación de 72 cuestionarios específicos a cada uno de los actores antes mencionados representativos de la Región de los Ríos, de acuerdo al modelo de relaciones industriales estructuralista (Dunlop, 1958). Del total de cuestionarios 29 fueron dirigidos a trabajadores sindicalizados, 20 a trabajadores/as no sindicalizados/as, 16 a empresarios/as y directivos/as de empresas y 7 a directivos/as de organismos del Estado vinculados al trabajo que operan al nivel de la Región. La aplicación del instrumento de recolección de datos fue realizada a los distintos actores entre agosto y octubre del año 2013.

Para la creación de los cuatro cuestionarios y la posterior recopilación de los datos obtenidos, se utilizó la aplicación Google Drive, la cual permite la creación de encuestas *online* de carácter anónimo, y para el tratamiento de los datos recopilados se utilizó el programa Microsoft Excel 2010, en el cual se desarrollaron tablas dinámicas y gráficos que permitieron un mejor análisis de éstos.

3. Discusión y análisis de resultados

A partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados, se presentan los principales resultados para cada uno de los actores involucrados en el sistema de relaciones laborales de la región de Los Ríos.

3.1. Análisis de cuestionario dirigido a dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados

El cuestionario, según se puede apreciar en la tabla I, se aplicó a 29 trabajadores sindicalizados, pertenecientes a organismos públicos y privados de la región de Los Ríos. Los resultados fueron analizados con base

en los siguientes ítems: Comportamiento del número de personas sindicalizadas, militancia de los dirigentes sindicales en partidos políticos, percepciones de los sindicatos con entidades del Estado y relación de los sindicatos con los empleadores.

Tabla I
Detalles de la muestra de trabajadores sindicalizados

Categoría	Trabajadores Sindicalizados	
	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Hombre	15	51,72%
Mujer	14	48,28%
Edad		
18-30	3	10,34%
31-50	18	62,07%
51-65	8	27,59%
Percepción sobre número de personas que participan en un sindicato		
Ha aumentado	13	44,83%
Se ha mantenido	11	37,93%
Ha disminuido	5	17,24%
Politización de los trabajadores sindicatos		
Pertenencia a partido político	6	20,69%
No pertenencia a partido político	22	79,31%
Apoyo de entidades públicas a sindicatos		
Si existe apoyo de entidades públicas	13	44,83%
No existe apoyo de entidades públicas	16	55,17%
Relación de los sindicatos con los empleadores		
Excelente	1	3,45%
Buena	19	65,52%
Indiferente	6	20,69%
Mala	3	10,34%
Nº Trabajadores sindicalizados encuestados		29
		100%

Fuente: Elaboración propia (2015).

Según la percepción de los trabajadores sindicalizados sobre el número de personas que participa de algún sindicato, un 44,83% señala que el número de personas sindicalizadas ha aumentado, no obstante un 37,93% considera que no es así y solo un 17,24% menciona que la sindicalización ha disminuido significativamente.

Esto se explica, por un lado, debido a que los beneficios que adquieren los sindicalizados son los mismos otorgados a los que no se encuentran en esta condición, por lo que muchos empleados prefieren no sindicalizarse, puesto que no les genera ningún beneficio adicional a su parecer. Por otro lado, hay muchas organizaciones en las cuales existe un sindicato activo, el cual fomenta y motiva la participación de los empleados desde el momento de su ingreso a la empresa.

Con relación a la politización de los sindicatos, el 80% de los dirigentes declara que no milita en ningún partido político, mientras que sólo el 20% sí lo hace. La sociedad chilena, en su mayoría, considera que los partidos políticos influyen de manera significativa en la sindicalización pero, en la realidad, como se evidencia en los resultados, esto no es así, por el contrario de lo que la gente piensa, y en concordancia con Zambrano (2003), los dirigentes sindicales en su mayoría sólo están interesados en el bienestar de los trabajadores tanto dentro como fuera de la empresa, teniendo claro sus alcances políticos, económicos y sociales y, especialmente, aquellos que tienen relación con los cambios en los procesos productivos de la forma de trabajo.

La percepción expresada por los trabajadores sindicalizados, en relación al apoyo recibido por parte de los organismos públicos (Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Secretaría Regional del Trabajo y Previsión Social) lo consideran poco significativo, por cuanto estas entidades no estimulan a los empleadores a mejorar las relaciones

y comunicaciones con sus trabajadores, lo que entorpece la fluidez en la presentación y discusión de demandas laborales.

Aun así, una parte importante de los trabajadores sindicalizados (44,83%) considera que sí existe un apoyo hacia sus sindicatos por parte de las entidades públicas, el cual se ve evidenciado en las distintas reformas laborales que enfatizan la protección de los empleados.

La relación que poseen los sindicatos con los empleadores es muy importante, ya que ésta determina su actuar y su forma de resolver los conflictos (Barrera, 1969). En este contexto, el 65,52% de los trabajadores sindicalizados considera que tiene una buena relación con sus empleadores y que ésta no puede ser excelente debido a los conflictos de interés que se pueden presentar. Una cifra preocupante, es la indiferencia que existe en algunas de estas relaciones (20,69%), la cual se puede deber a la poca interacción que existe en algunas empresas por parte de los empleadores con los trabajadores, desconociendo, claramente, las recomendaciones que plantea la OIT (Marcos-Sánchez y Rodríguez Calderón, 2013) y no visualizando la importancia que pueden ejercer los sindicatos en la productividad y en la manera de operar, ya que si los trabajadores se sienten escuchados y tienen un buen ambiente laboral, se sentirán motivados y más seguros en su trabajo (Tzannatos y Aidt, 2006).

3.2. Análisis de cuestionario dirigido a trabajadores no sindicalizados

El cuestionario, según se puede observar en la tabla II, se aplicó a 20 trabajadores que no se encuentran sindicalizados. Los resultados fueron analizados con base en los siguientes ítems: comportamiento del número de personas sindicalizadas, prejuicios por pertenecer a un sindicato, relación entre sindicato y trabajadores no sindicalizados, discriminación hacia trabajadores no sindicalizados, desafiliación por no representatividad del sindicato y razones de la no sindicalización.

Tabla II
Información demográfica y de trabajadores no sindicalizados

Categoría	Trabajadores no sindicalizados	
	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Hombre	11	55%
Mujer	9	45%
Edad		
18-30	4	20%
31-50	11	55%
51-65	5	25%
Percepción sobre número de personas sindicalizadas en el último tiempo		
Ha aumentado	6	30%
Se ha mantenido	10	50%
Ha disminuido	4	20%
Prejuicios por pertenecer a un sindicato		
Si existen prejuicios	11	55%
No existen prejuicios	9	45%
Relación entre el sindicato con los trabajadores no sindicalizados		
Cercana	4	20%
Indiferente	9	45%
Lejana	7	35%
Discriminación hacia trabajadores no sindicalizados		
Si existe discriminación	6	30%
No existe discriminación	14	70%
Desafiliación por no representatividad del sindicato		
Alguna vez estuve sindicalizado	3	15%
Nunca he estado sindicalizado	17	85%
Razones de la no sindicalización		
No encuentro que sea necesario	6	30%
No conozco como funciona el sindicato	4	20%
Puedo ser discriminado por mis superiores	5	25%
No me siento representado por los dirigentes	3	15%
Alto costo de las cuotas sindicales	2	10%
Nº Trabajadores no sindicalizados encuestados	20	100%

Fuente: Elaboración propia (2015).

Un aspecto muy importante de considerar, es identificar el comportamiento de la cantidad de personas sindicalizadas en los últimos años. En este contexto, los trabajadores no sindicalizados consideran en un porcentaje importante (50%), que éste se ha mantenido mientras ellos se encuentran trabajando en la empresa. Así también, un porcentaje importante de la población encuestada considera que el número de sindicalizados ha disminuido (20%).

Esto se debe principalmente a que, en la actualidad, las empresas al momento de entregar beneficios a sus trabajadores lo hace de igual manera a las personas que están sindicalizadas y a las que no lo están, por lo que muchos trabajadores consideran que no es necesario unirse a un sindicato si finalmente obtendrán los mismos beneficios y condiciones laborales que los trabajadores sindicalizados. La disminución percibida en la cantidad de personas sindicalizadas también puede estar influenciada por las altas cuotas que algunos sindicatos establecen para sus miembros y por el tiempo que se requiere para asistir a las reuniones.

Adicionalmente, los prejuicios que puedan existir por parte de la sociedad respecto a la sindicalización, son factores muy importantes que determinan la conducta de los individuos y que muchas veces provocan que trabajadores no quieran tomar la decisión de sindicalizarse.

El 55% de los encuestados cree que existen prejuicios, tanto por ellos mismos como por la sociedad respecto a la sindicalización en Chile, y éstos se deben principalmente a que desde sus inicios los sindicatos han sido vistos como una organización conflictiva y poco flexible con sus demandas. La relación que existe entre los sindicatos y los trabajadores que no están afiliados a éste es de gran relevancia, debido a que son estas relaciones las que pueden influir en los distintos comportamientos de los individuos, tanto dentro como fuera de la empresa.

Respecto a este tema, los resultados obtenidos en la encuesta revelaron que el 80% de los trabajadores no sindicalizados mantiene

una relación lejana e incluso indiferente con sus dirigentes sindicales y sus sindicatos en general, mientras que sólo el 20%, mantiene una relación cercana. Dicha lejanía se puede explicar por el poco interés que existe por parte de los encuestados en permanecer en un sindicato y la poca preocupación por el actuar de éste. El que no exista una relación muy cercana con el sindicato, no significa que estas personas entre sí tengan una mala relación; es importante hacer la separación entre la relación que tiene un individuo con sus compañeros de trabajo y la relación que tiene dicho individuo con una organización determinada.

Otro factor a considerar, que influye en la decisión de no sindicalización de ciertos trabajadores, es la existencia de discriminación por parte de los demás trabajadores que se encuentran sindicalizados con los que no lo están. En este caso, aproximadamente dos tercios de los encuestados no cree que esta discriminación exista, por lo menos por parte de los otros trabajadores, aunque sí se reconoce que en algunos casos, son los propios dirigentes sindicales los que no tienen una actitud muy positiva con los trabajadores que no tienen interés en pertenecer a este tipo de organizaciones, puesto que uno de los objetivos de los sindicatos es lograr representar al 100% de los trabajadores que se encuentran en una empresa determinada.

Una vez hechas las encuestas, éstas revelaron algo interesante que vale la pena destacar, existe un porcentaje de trabajadores, un 15% para ser más exactos, que en algún momento de su permanencia en la empresa, se encontraban afiliados/as al sindicato y luego de un tiempo decidieron no estarlo, ya que dejaron de sentirse identificados con los dirigentes sindicales y/o no estaban de acuerdo con sus visiones y sus maneras de hacer las cosas decidiendo desafiliarse de éste. Esta situación puede explicarse con lo planteado por Jódar, *et al.* (2004), quienes mencionan que existen razones relacionadas con la utilidad y funcionalidad que puede prestar un sindicato a un trabajador, y cuando éstas ya no cumplen sus intereses y expectativas, deciden dejar de pertenecer al sindicato.

3.3. Análisis de cuestionario dirigido a empresarios

El cuestionario, según se puede ver en la tabla III, fue aplicado a 16 empresarios de distintas organizaciones de la región. Los resultados fueron analizados con base en los siguientes ítems: relaciones y

comunicaciones con el sindicato, visión respecto a los sindicatos, conflictos con los sindicatos, percepción del número de trabajadores sindicalizados, apoyo del Estado para mantener una buena relación con los sindicatos, percepción del cambio de la actitud del trabajador cuando se sindicaliza.

Tabla III
Detalles de la muestra de empresarios

Categoría	Empresarios	
	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Hombre	13	81,25%
Mujer	3	18,75%
Edad		
18-30	2	12,5%
31-50	5	31,25%
51-65	9	56,25%
Relaciones y comunicaciones con el sindicato		
Excelente	3	18,75%
Buena	13	81,25%
Visión respecto a los sindicatos de la empresa		
Positiva	12	12,5%
Indiferente	2	75%
Negativa	2	12,5%
Conflictos con los sindicatos		
Si	4	25%
No	12	75%
Percepción sobre número de trabajadores sindicalizados		
Ha aumentado	5	31,25%
Se ha mantenido	8	50%
Ha disminuido	3	18,75%
Apoyo del Estado para mantener una buena relación con los sindicatos		
Entrega herramientas para una buena relación	7	43,75%
No entrega herramientas para una buena relación	9	56,25%
Percepción del cambio de la actitud del trabajador cuando se sindicaliza		
Cambia	3	18,75%
No cambia	13	81,25%
Nº Empresarios encuestados		16
100%		

Fuente: Elaboración propia (2015).

En cuanto a la relación o comunicación que existe entre los empresarios y los sindicatos y sus dirigentes, el resultado fue positivo, ya que ninguno de los encuestados respondió que la relación que se tenía con éstos era mala o indiferente. Los resultados arrojaron que un 81,25% afirmó que la relación es buena, mientras que el resto (18,75%) aseguró que la relación es excelente. Esto es fundamental al momento de negociaciones por parte de los sindicatos con la empresa, ya que al existir una buena relación entre estos agentes, las negociaciones serán más fluidas y claras. Es más, muchos de los encuestados señalaron que para ellos es mucho más fácil y eficiente trabajar con sindicatos, ya que de esta manera, todas las demandas se reúnen en un solo organismo que jerarquiza y organiza cada una de éstas.

Un 75% de los encuestados aseguró que tiene una visión positiva en cuanto a los sindicatos del lugar donde trabaja, mientras que un 12,5% dijo tener una visión negativa, y el otro 12,5% una indiferente. Nuevamente este resultado es algo provechoso, ya que si los empresarios ven de manera positiva al sindicato de su empresa podrían estar dispuestos a conversar y llegar a acuerdos, a través de negociaciones colectivas, que favorezcan a ambas partes, al considerar a los trabajadores importantes dentro de la organización. Como se mencionó anteriormente, a ambos agentes les favorece mantener una relación estable y transparente.

Consecuencia de la buena relación que poseen ambos agentes, el 75% de la muestra asegura que no ha tenido grandes conflictos con los sindicatos. Esto fomenta el trabajo en conjunto, beneficiando a ambas partes. Cuando surgen diferencias de opiniones, en la mayoría de las empresas se dan las instancias que fomentan el diálogo entre los agentes involucrados, evitando así que los problemas pasen a mayores.

La mitad de los empresarios encuestados perciben que el número de personas que participan en el sindicato de la empresa se ha mantenido. Otra parte dice que ha aumentado (31,25%), y la minoría siente que

ha disminuido (18,75%). La explicación de este fenómeno radica en el hecho de que si un trabajador toma la decisión de sindicalizarse o no, los beneficios que se obtengan post negociación serán para todos, y no sólo para los que se encuentren sindicalizados. Esto incentiva a que los trabajadores no formen parte del sindicato, ya que saben que los beneficios los recibirán igual.

Cuando se le preguntó a la población encuestada si es que creen que el Estado les entrega herramientas claves para tener una buena relación con los sindicatos, la mayoría (56%) siente que no. A pesar de esto, la relación que se tiene es buena. Por lo tanto, si el Estado efectivamente les otorgara más herramientas, la relación sería aún mejor entre empresarios y sindicatos, y entre estos mismos con el Estado. Todo esto beneficiaría a los agentes que participan dentro de la empresa y a esta última en general. Por lo tanto, el Estado juega un rol fundamental al momento de fomentar la buena relación, a través de sus tres poderes; ejecutivo, legislativo y judicial.

Mientras que un 81,25% siente que la relación con sus empleados no cambia al momento de que éstos tomen la decisión de sindicalizarse, un 18,75% asegura que sí, y estos cambios fueron en forma negativa. Se puede pensar que cuando un trabajador decide sindicalizarse puede ser mal visto o puede causar cierto rechazo en sus superiores, sin embargo la mayoría de los resultados mostraron lo contrario e incluso se puede inferir que puede llegar a ser un incentivo para quienes quieran tomar la decisión de formar parte de un sindicato. Estos resultados se reafirman con la evidencia empírica proporcionada en los trabajos de Tzannatos y Aidt (2006).

3.4. Análisis de cuestionario dirigido a entidades del Estado

El cuestionario, según se puede observar en la tabla IV, fue aplicado a una muestra de 7 personas que desempeñan cargos de dirección en entidades del públicas de la región. Los resultados fueron analizados con base en los siguientes ítems: relación de la entidad con los sindicatos, apoyo de las entidades

del estado hacia los sindicatos y percepción sobre la variación del número de trabajadores sindicalizados, percepción sobre el número de

sindicatos y apoyo del Estado para mantener una buena relación entre los sindicatos con empresarios.

Tabla IV
Detalles de la muestra y preguntas a entidades públicas

Categoría	Entidades públicas	
	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Hombre	4	57,14%
Mujer	3	42,86%
Edad		
18-30	1	14,29%
31-50	4	57,14%
51-65	2	28,57%
Relación de la entidad con los sindicatos		
Excelente	5	71,43%
Buena	2	28,57%
Apoyo de las entidades del estado hacia los sindicatos		
Si	5	71,43%
No	2	28,57%
Percepción sobre la variación del número de trabajadores sindicalizados		
Ha aumentado	2	28,57%
Se ha mantenido	4	57,14%
Ha disminuido	1	14,29%
Percepción sobre el número de sindicatos		
Ha aumentado	2	28,57%
Se ha mantenido	5	71,43%
Apoyo del Estado para mantener una buena relación entre los sindicatos con empresarios		
Entrega herramientas para una buena relación	5	71,43%
No entrega herramientas para una buena relación	2	28,57%
Nº Entidades del Estado	7	100%

Fuente: Elaboración propia (2015).

De los encuestados, el 71,43% señala que la relación que posee su entidad con los sindicatos es buena, y el resto califica la relación como excelente. El resultado es muy positivo, ya que ninguno de los encuestados contestó que su relación era indiferente o mala. Con una relación así, se puede trabajar en conjunto y de manera óptima y fluida. La relación que se tiene es fundamental, ya que son estas entidades las que les otorga a los sindicatos la asesoría, herramientas y ayuda en general necesaria frente a cualquier tipo de problema que se pudiese presentar.

En la investigación, se obtuvo que un 71,43% de la población encuestada considera que sí existe un apoyo significativo por parte de las entidades del Estado hacia los sindicatos, mientras que el resto (28,57%) no lo cree así. Con base a la respuesta anterior, que mide la buena relación y comunicación que existe entre ambos agentes (entidades públicas – sindicatos), se puede deducir que los encuestados que respondieron que no hay un apoyo significativo, lo hacen pensando en las otras entidades públicas y no en su lugar de trabajo. Junto con esto, se hace necesario recalcar que cada entidad cuenta con un área específica para tratar el tema de los sindicatos y todo lo que eso conlleva, ratificando así el apoyo que existe hacia estos mismos.

El 57,14% de los encuestados considera que el número de sindicalizados se ha mantenido tras las últimas reformas laborales expuestas por la Dirección de Trabajo de Chile, un 28,57% considera que ha aumentado y un 14,29% siente que ha disminuido. Sin embargo, los datos estadísticos analizados confirman que la percepción que tienen la mayoría de los actores del sistema es contraria a la realidad ya que, en relación a la cantidad de sindicatos activos y la población afiliada en la Región de Los Ríos, entre los años 2008 y 2011 el número de sindicatos activos aumentó de 202 a 222 y contrariamente la población afiliada disminuyó de 16.533 a 14.193 (Direccion del Trabajo, 2012).

La razón de esta distribución se basa en que, independiente de que los trabajadores se unan o no a un sindicato, los beneficios que se

logren tras negociaciones con la empresa serán para todos, y esto puede causar desmotivación o poco interés al tomar la decisión de afiliarse a un sindicato. Sin embargo, la percepción del aumento puede deberse al hecho de que muchas veces, cuando nuevos empleados llegan a una organización, sindicalizarse ya es una costumbre dentro de la empresa y por lo mismo, pueden llegar a sentirse obligados por los demás a sindicalizarse.

El 71,43% de los encuestados considera que el Estado sí entrega las herramientas necesarias, tanto a los sindicatos como a los empresarios, para que la relación entre ambos sea buena. Al ser las entidades públicas una representación de éste, se esperaba que la mayoría de la muestra respondiera que sí, sin embargo, existe una parte importante que siente que el Estado no entrega dichas herramientas, esto se corrobora con lo planteado por la OCDE (2011) y por las críticas al sistema realizada por Celis (2012), que indican el descuido que ha tenido el Estado y la falta de mas instrumentos públicos que sean orientados a facilitar la relación entre los sindicatos con los empresarios y que permitan una transformación en el sistema laboral.

4. Conclusiones

Con base en los resultados del estudio se concluye que, a pesar que la relación percibida entre sindicatos y organismos del Estado es en general buena, los dirigentes sindicales consideran que falta aún más apoyo y una mayor comunicación por parte de las entidades públicas a los fines de mejorar la relación entre las dos partes. El hecho que las entidades públicas crean que son un apoyo significativo para los sindicatos hace que, muchas veces, éstas sientan que no es necesario implementar y entregar nuevas herramientas que vayan en beneficio de estos últimos.

Asimismo, la baja participación de afiliados a los sindicatos de empresas de la región de Los Ríos, no es precisamente una crisis que ponga en riesgo la acción sindical, sino por el contrario, su viabilidad se ve amenazada si existe poca capacidad de

adaptación de los sindicatos a los cambios surgidos en los contextos del sistema de relaciones laborales.

Junto a esto, se concluye que la politización de los dirigentes de los sindicatos no figura entre los factores de mayor importancia al momento de no formar parte de un sindicato, sino que existen otros aspectos de mayor influencia al momento de tomar esta decisión, como por ejemplo, no sentirse identificados con la visión y estilos de trabajo de los dirigentes sindicales; que los beneficios logrados por los sindicatos sean igualmente entregados para todos los trabajadores; la posible existencia de discriminación y/o prejuicios por parte de los empleadores y compañeros de trabajo; y la relación poco cercana que poseen los dirigentes sindicales con los trabajadores no sindicalizados.

Resulta interesante el hallazgo vinculado a la percepción de los actores del sistema de relaciones laborales de la región en estudio en relación al número de afiliados a las organizaciones sindicales. Existe cierto consenso en que el número de personas afiliadas se ha mantenido o incrementado: empresarios (81,25%), trabajadores sindicalizados (82,76%), trabajadores no sindicalizados (80%), representantes de entidades públicas vinculadas con el ámbito laboral (85,71%). No obstante, según datos estadísticos proporcionados por la Dirección del Trabajo de Chile (2012), indican que en el periodo 2008-2011 la población de trabajadores sindicalizados en la región de Los Ríos, ha ido disminuyendo, por tanto la percepción que tienen los actores del sistema es contraria a la realidad.

Asimismo, cabe destacar que los trabajadores sindicalizados perciben que la relación con los empleadores es buena o excelente (68,97%), los empresarios indican que las relaciones y comunicaciones con el sindicato son buenas o excelentes en un 100%, igual percepción tienen los representantes de organismos del Estado frente a la calidad de la relación con los sindicatos. Con lo anteriormente expuesto, se podría inferir que el sistema de relaciones laborales de

empresas de la región de Los Ríos, tiende a la concertación y no a la confrontación.

Empresarios y trabajadores no deberían considerarse como polos opuestos en cuanto a la ideología del sistema, ya que esto se puede traducir en un claro impedimento para establecer relaciones más justas y equitativas entre las partes. Tanto los trabajadores como los empresarios debiesen preferir que exista un sindicato sólido y activo que permita una verdadera retroalimentación con base a los problemas y a las distintas demandas que puedan existir. Los sindicatos deben ser reconocidos como mecanismos útiles para mejorar las condiciones laborales y para mantener una relación con todos sus grupos de interés e interacción.

Bibliografía citada

- Angell, Alan (1972). **Politics and the Labour Movement in Chile.** United Estates of America. Oxford University Press. Pp. 290.
- Barrera, Manuel (1969). **El sindicato industrial: Anhelos, métodos de lucha, relaciones con la empresa.** Chile. Publicaciones INSORA. Pp.79.
- Barria, Jorge (1967). **Las relaciones colectivas del trabajo en Chile.** Chile. Publicaciones INSORA. Pp. 89.
- Celis Ospina, Juan Carlos (2012). “Encuentro internacional. Reconfiguración de las relaciones entre estado, sindicatos y partidos en América Latina”. **Cuadernos del CENDES.** Vol. 29, No. 80. Caracas, Venezuela. Pp.159–163.
- Dirección del Trabajo (2012). **Compendio de Series Estadísticas 1990-2012.** Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Pp. 173.
- Dunlop, John (1958). **Industrial Relations Systems.** United States of America. Henry Holt and Company. Pp. 399.

- Garcés, Mario y Milos, Pedro (1988). **Foch, Ctch, Cut : Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno.** Chile. ECO, Educación y Comunicaciones. Pp. 127.
- Jódar, Pere; Martín Artiles, Antonio y De Alós-Moner, Ramón (2004). "El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación". **Papers. Revista de Sociología.** Vol. 72. Barcelona, España. Pp. 113–144.
- Marcos-Sánchez, José y Rodríguez Calderón, Eduardo (2013). **Manual para la defensa de la libertad Sindical.** Perú. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pp.178.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2009). **Reviews of Labour Market and Social Policies.** Chile. OECD Publishing. Pp.183.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2011). **Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile.** Chile. OECD Publishing. Pp. 268.
- Piñera, José (1990). **La revolución laboral en Chile.** Chile. Zig-Zag. Pp. 164.
- Ramírez-Necochea, Hernán (1956). **Historia del movimiento obrero en Chile: Antecedentes, Siglo XIX.** Chile. Editorial Austral. Pp. 332.
- Rojas, Irene (2007). "Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral". **Revista Ius Et Praxis.** Vol. 13, No.2. Talca, Chile. Pp. 195-221.
- Tzannatos, Zafiris y Aidt, Toke (2006). "Los sindicatos, los resultados microeconómicos y lo que cuenta para economistas y empresas". **Revista Internacional del Trabajo.** Vol. 125, No. 4. Ginebra, Suiza. Pp. 287–312.
- Ulloa, Victor (2003). **El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días.** Chile. Organización Internacional del Trabajo. Pp.18.
- Visser, Jelle (2006). "Union Membership Statistics in 24 Countries". **Monthly Labor Review.** Vol. 129, No. 1. New York, United States of America. Pp. 38-49.
- Werther, William y Davis, Jr. Keith (1996). **Human Resources and Personnel Management.** United States of America. McGraw-Hill. Pp. 637.
- Zambrano, Juan Carlos (2003). **Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos.** Chile. Organización Internacional del Trabajo. Pp. 18.