

## PERCEPCIÓN DE LOS EFECTOS DEL SINDICALISMO Y REFORMA LABORAL DEL AÑO 2001, EN LAS RELACIONES LABORALES, DE LAS EMPRESAS DE CHILLÁN Y CHILLÁN VIEJO

PERCEPTION OF THE EFFECTS OF SYNDICALISM AND THE 2001 LABOUR REFORM UPON INDUSTRIAL RELATIONS ON CHILLÁN AND CHILLÁN VIEJO ORGANIZATIONS

CARLOS SALAZAR BOTELLO<sup>1</sup>, LORENA CANALES AGURTO Y PRISCILLA COFRÉ SEPÚLVEDA

<sup>1</sup>Departamento Auditoría e Informática, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío, Avda. La Castilla s/n, Chillán, Chile. e-mail: mauricio@ubiobio.cl

### RESUMEN

Actualmente las relaciones laborales han sido afectadas por diversos factores asociados al ámbito económico, político, social y laboral, que cuestionan hoy en día su planteamiento tradicional. Sus principales protagonistas son los trabajadores y empleadores, cuya relación se ve principalmente regulada por normas establecidas por el Gobierno y que tienen como objetivo, entre otros, brindar mayor seguridad y confianza para crear así un clima laboral armónico. Los cambios en la legislación laboral han sido provocados principalmente por el sindicalismo y su papel al interior de la organización; es por esta razón que el objetivo de la investigación es determinar cuál es la percepción de los trabajadores y empresarios con respecto al efecto del sindicalismo y la Reforma Laboral 2001 en las relaciones laborales y, de esta manera, determinar si el sindicato sirve como herramienta de comunicación entre empresa-trabajador, y si la legislación laboral chilena cumple con regular tal relación para su correcto funcionamiento.

**PALABRAS CLAVES:** Reforma laboral, relaciones laborales, sindicalismo, flexibilidad laboral.

### ABSTRACT

Nowadays, labour relations have been affected by different factors associated to economic, political, social and labour environment making us question about their traditional approach. Their main characters are workers and employers whose relationship is supervised by regulations established by the Government aiming to offer more security and trust in order to create a harmonic labour environment. Changes on labour legislations have been caused mainly by syndicalism and its role on organizations. Due to this reason, this investigation aims to determine the workers and businessmen perceptions about the effects of Syndicalism and the 2001 Labour Reform on the labour relations, and in this way, to determine if the Union is useful as a communication tool for the company and its workers, and if the Chilean labour regulations effectively regulate such relationship for its appropriate functioning.

**KEYWORDS:** Labour reform, Labour relations, Syndicalism, Labour flexibility.

Recepción: 21/06/04 Revisión: 5/11/04 Aceptación: 22/11/04

## INTRODUCCIÓN

La organización depende de los objetivos que se deseen alcanzar y debido a que éstos son elementos cambiantes en el tiempo, es preciso introducir cambios en la organización para adaptarla permanentemente a las metas (Illanes, 1996).

Desde una perspectiva más amplia las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) intencionalmente construidas para lograr objetivos específicos” (Chiavenato, 2000).

Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común (Chiavenato, 2000). De acuerdo a esto, Davis y Newstrom (1988) han puesto en evidencia que la organización está en la búsqueda de equilibrar su relación con las personas, ya que ambas se necesitan. Por un lado, las personas consideran a las organizaciones como un medio para alcanzar sus propias metas y, al mismo tiempo, las organizaciones necesitan personas que les ayuden a lograr sus objetivos organizacionales.

Fitz-Enz (1999) describe la relación laboral como la interacción que existe entre empresa-trabajador, con el fin de poder llegar a acuerdos y lograr objetivos en común, teniendo dentro de su principal objetivo el mejorar en cantidad y calidad el trabajo individual y de grupo para obtener de esta manera el equilibrio entre ellas.

Sherman y Bohlander (1994), Muller de la Lama (1986) y Werther y Davis (2000) plantean que las relaciones laborales son consideradas el área más compleja en el campo de los recursos humanos, por ende debe ser parte de la estrategia de la organización y, de esta manera, deberá analizarse, planificarse, organizarse y controlarse. Es así como se

destaca que el proceso de relaciones laborales se define como una cadena de procedimientos entre el trabajador y la empresa influenciada por leyes y reglamentos administrativos que les otorgan beneficios o les imponen limitaciones.

Las empresas enfrentan dentro del plano laboral el desafío de aquellos cambios generados por el Gobierno y las autoridades de los distintos niveles y organismos, ya que pueden establecer normas, dictar parámetros que en cierta medida tienden a influir de manera directa a la relación empresa-trabajador (Fitz-Enz, 1999).

De acuerdo con esto, el Gobierno chileno marca la pauta en algunas reformas sobre el personal, creando y promulgando leyes protectoras al trabajador que imponen normas de contratación, regulación de salarios, honorarios, seguridad e higiene y prestación de seguridad social (Mardones, 2003).

La sindicalización se describe como un proceso que surge del sentimiento de los trabajadores de que pertenecer a un sindicato facilitará el logro de metas o condiciones a las cuales las personas aspiran (French, 1983). Según esto, se destaca que nace para defender los intereses de los trabajadores y afrontar su representación permitiendo la satisfacción laboral dentro de la empresa.

El propósito principal de esta investigación es obtener una percepción basada en la realidad de las empresas de Chillán y Chillán Viejo en relación a cómo enfrentan el sindicalismo como herramienta de comunicación y la Reforma Laboral como herramienta reguladora de la relación entre empresa-trabajador. Además se exponen concepciones y percepciones de empresarios, trabajadores y Gobierno acerca de la Reforma Laboral y el proyecto de flexibilidad laboral con el fin de llevarlas a conclusiones y debates.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio nace a raíz de la importancia que han tenido las relaciones laborales dentro de la organización a lo largo del tiempo, ya sea en el ámbito político, social, económico y sobre todo laboral. En el proceso de relación laboral tanto el trabajador como el empleador se exponen a variables o instrumentos de apoyo y regularización como son el sindicalismo y las leyes laborales. Los conceptos claves de la investigación son:

### Relación laboral

La relación laboral se define como la interacción que existe entre empresa-trabajador con el fin de llegar a acuerdos y lograr objetivos en común. Dentro de los principales objetivos se encuentran el de mejorar, en cantidad y calidad, el trabajo individual y de grupo, mejorar la productividad a través de mejores condiciones de trabajo, mejorar el medio ambiente de trabajo y la satisfacción general, y desarrollar el potencial humano existente y su plena realización; por lo tanto, es importante tener presente que hoy en día el progreso de una organización depende en gran parte de cómo sean manejadas las relaciones entre empleadores y trabajadores (Sepúlveda y Vega, 1999).

### Sindicalismo

Entre los años 1850 y 1890 se crearon las primeras organizaciones de trabajadores en Chile, con el fin de representar, defender y promocionar a los trabajadores que buscaban canalizar sus inquietudes y necesidades de integración con la empresa (Pino, 2003). La existencia de un sindicato, como señalan Sherman y Bohlander (1994) y Werther y Davis, (2000), tiende a formalizar las rela-

ciones laborales a través de la comunicación, participación y compromiso en el actuar cotidiano, provocando mayor interés de empresarios y trabajadores por lograr un desempeño laboral acorde a sus necesidades dentro de la empresa. Actualmente existen empresas que han logrado entender paulatinamente que, si sus objetivos corporativos se identifican con los objetivos particulares de sus trabajadores, se experimentará un mayor rendimiento y productividad, logrando así un desarrollo equitativo para ambas partes.

### Legislación laboral

La legislación laboral chilena se inicia el 8 de septiembre de 1924 con el primer Código del Trabajo. A lo largo de los años, su labor ha sido recoger inquietudes y propuestas tanto de empresarios como de trabajadores; además, es ella la que aclara el concepto de empresa y también las normas, que aseguran así el espíritu del legislador al aprobarla, sin los presuntos sesgos antiempresariales que algunos denuncian. En el plano laboral, es considerada la herramienta más fidedigna que poseen trabajadores y empresarios para hacer efectivos sus propios derechos (Mardones, 2003).

### Reforma laboral

La expresión reforma laboral se relaciona con aquellas modificaciones realizadas al Código del Trabajo, las cuales apuntan a resolver problemas de justicia y equidad para mejorar así las relaciones laborales.

Gamonal (2002) expresa que la Reforma Laboral vigente al 1 de diciembre del año 2001, planteaba como propósito principal perfeccionar las normas sobre organizacio-

nes sindicales y prácticas desleales, mejorar el respeto de los derechos fundamentales e incorporar nuevas modalidades de contratación. Sin embargo, con este último objetivo se pretendía promover la creación de puestos de trabajo mejorando así el desempeño económico de nuestro país.

Luego de entrar en vigencia la Reforma Laboral, uno de los acontecimientos que preocupó a trabajadores y empresarios fue el tema de la flexibilidad laboral, ya que aun formando parte de los contenidos de la reforma se postergó su aprobación.

El proyecto de flexibilidad apunta, en general, a una visión crítica de las normas legales sobre el trabajo asalariado, cuya finalidad es facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial, permitiendo así el permanente aumento de competitividad. Es por esta razón que la flexibilidad es considerada un factor fundamental para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleos (López, 2002).

## METODOLOGÍA

La observación de: hechos, situaciones, percepciones; la revisión de documentos: apuntes, revistas, trípticos, textos, periódicos; la realización de entrevistas y de una encuesta a dirigentes sindicales, encargados de personal, administradores, gerentes generales y personal de la Inspección del Trabajo constituyeron las diferentes etapas del proceso de recolección de datos.

Para lograr el objetivo del estudio que es “Percibir el efecto del sindicalismo y la Reforma Laboral del año 2001 en los recursos humanos dentro del marco de las relaciones laborales, en las empresas de Chillán y Chillán Viejo”, los investigadores aplicaron una encuesta a través de un cuestionario con preguntas dicotómicas, de selección múltiple y que poseen la opción de ser fundamentadas, la cual se construyó con información

obtenida de la revisión bibliográfica y con las entrevistas realizadas a representantes sindicales, presidentes de la Central Unitaria de Trabajadores de Chillán y personal de la Inspección del Trabajo de la misma ciudad. Para mayor claridad, se enunció al principio de la encuesta los objetivos a alcanzar, la forma cómo responder las preguntas y la definición de algunos términos contenidos en el cuestionario, con el propósito de lograr una mejor comprensión y facilitar su respuesta.

Para identificar las empresas cuyas características cumplen los requerimientos de información, se recurrió al Departamento de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo de la ciudad de Chillán, con el objetivo de obtener un listado de todos los sindicatos inscritos allí, y posteriormente identificar las empresas a las cuales pertenecen. Dentro de los criterios que se utilizaron para la determinación de la muestra se consideró sólo sindicatos de empresas, dejando fuera los sindicatos interempresas, sindicatos de trabajadores independientes y asociaciones gremiales, ya que en ellos no existe una relación directa entre empresa y trabajador, lo cual es un requisito esencial del estudio. Otro criterio de selección fue el considerar a empresas ubicadas en Chillán y Chillán Viejo que sean productivas, comerciales y de servicios, dejando fuera aquellas pertenecientes al sistema educacional. Es así como se obtuvo una muestra de 34 empresas con sus respectivos sindicatos, las cuales se ordenaron de acuerdo a su ubicación geográfica, para aplicar posteriormente la encuesta a los gerentes de recursos humanos o encargados de personal, administradores generales y dirigentes sindicales.

Es importante mencionar que durante la aplicación del instrumento—lo cual duró dos meses aproximadamente—se presentaron algunos inconvenientes que limitaron el número de empresas y sindicatos a entrevistar, quedando en definitiva una muestra de 19

empresas con sus respectivos sindicatos, los sindicatos mencionados son 26. Estas 19 empresas son de un total de 34 empresas. Esto implica la aplicación de 19 encuestas a empresas y 26 encuestas a sindicatos, que hacen un total de 45 encuestas realizadas. Los inconvenientes antes mencionados fueron:

- Que la persona encargada del personal se encontraba fuera de la empresa, ya sea por licencias médicas, vacaciones o día libre; sin embargo, se consultaba la posibilidad de entrevistar a la persona que ocupase el cargo en ese momento, por lo cual existieron empresas que sí aceptaron contestar la encuesta, así como otras que se negaron. Respecto a los sindicatos, la mayoría de las entrevistas se efectuaron sin mayores dificultades.
- Que los sindicatos que estaban inscritos en la Inspección del Trabajo se encontraban sin actividad o sin una directiva formada, por lo cual no había posibilidad de aplicar el instrumento.
- Que las empresas seleccionadas habían quebrado.
- Que el gerente general de las empresas no concedía la autorización previa a la entrevista, tanto para los encargados de personal como los dirigentes sindicales, ya que la mayoría consideraba que se trataba de información confidencial y por tal motivo les era imposible contestar la encuesta.

Una vez recopilado los datos, se tabularon y analizaron con el fin de llegar a conclusiones que dieran cuenta real de las diversas tendencias en relación al sindicalismo, Reforma Laboral, flexibilidad laboral y de las relaciones laborales en sí.

Cabe destacar que, para un mejor y completo análisis de los resultados, se realizaron tres tipos de tabulaciones, las que se describen a continuación:

#### a) Tabulación general de la encuesta

##### *Tabulación de datos por total de encuestas:*

Consiste en tabular los datos considerando que el 100% corresponde a las 45 encuestas aplicadas.

##### *Tabulación de datos por empresas y sindicatos:*

Consiste en tabular los datos considerando que el 100% corresponde al total de encuestas realizadas a empresas y sindicatos, vale decir, 19 y 26 encuestas, respectivamente.

##### *Tabulación de datos por alternativa:*

Consiste en calcular el porcentaje correspondiente a cada una de las alternativas, considerando que el 100% corresponde al total de la alternativa seleccionada.

#### b) Tabulación de respuestas fundamentadas

Se desarrolló una tabulación de todos los fundamentos que entregaba cada uno de los entrevistados según sus respuestas elegidas. El proceso parte en recopilar todas las respuestas fundamentadas, ordenando por alternativa y separando empresas de sindicatos. Posteriormente se buscó un común denominador entre las respuestas, permitiendo obtener así las distintas inclinaciones de los entrevistados.

#### c) Tabulación por combinación de preguntas

Esta tabulación consiste en mezclar o combinar diferentes preguntas del cuestionario, que de acuerdo a sus contenidos significativos nos resulta relevante de analizar, ya que de ellos podremos obtener una evaluación más íntegra y completa.

## RESULTADOS

El análisis de los datos está orientado a mostrar la información más representativa de las empresas y de los sindicatos que se encues-

taron, para que de esta manera se pueda relacionar y obtener una apreciación más amplia con respecto al sindicalismo, Reforma Laboral y relaciones laborales.

Este análisis está basado en la tabulación por encuestas, que se explica en la letra "a" de la metodología, donde las 45 encuestas aplicadas corresponden al 100%, esto significa que los porcentajes totales explican el total de respuestas en esa alternativa en particular. Cabe destacar que las tablas 2 y 5 corresponden a preguntas en las cuales los entrevistados podían seleccionar más de una alternativa a la vez.

De acuerdo a la Tabla I, el 86,67% de los entrevistados de empresas y sindicatos opina que las relaciones laborales sí son un factor determinante para el desarrollo socio-económico de una empresa, el 13,33% opina que no son un factor determinante para el desarrollo de la empresa. El porcentaje que

opina que sí, lo hace pensando en que permite conocer los problemas que aquejan a los trabajadores y que afectan en su desempeño; además, brinda mejores condiciones de trabajo, logrando así un mejor funcionamiento de la empresa y, a su vez, el desarrollo de ésta.

Las relaciones laborales dentro de las empresas juegan un papel importante a la hora de analizar el bienestar personal y laboral de sus trabajadores, es así como buscar el equilibrio de la relación empresa-trabajador es la función más destacada que se plantean los entrevistados, cuyo porcentaje es del 88,89%. Otras funciones destacadas fueron: buscar la colaboración eficiente entre la relación empresa-trabajador y la resolución de conflictos puntuales, con un porcentaje del 62,22% y 57,78%, respectivamente, esto se muestra en la Tabla II.

El éxito de una empresa depende, entre

TABLA I.

Pregunta: Las relaciones laborales, ¿son un factor determinante para el desarrollo socio-económico de una empresa?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A) Sí	37,78%	48,89%	86,67%
B) No	4,44%	8,89%	13,33%
Blanco	0,00%	0,00%	0,00%
Total			100%

TABLA II.

En el marco actual, las relaciones laborales cumplen la función de:

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A	20,00%	37,78%	57,78%
B	13,33%	35,56%	48,89%
C	8,89%	31,11%	40,00%
D	24,44%	37,78%	62,22%
E	35,56%	53,33%	88,89%
Blanco	0,00%	0,00%	0,00%

A) La resolución de conflictos puntuales, B) La protección social del trabajador, C) La integración social del trabajador, D) La colaboración eficiente entre trabajador y empleador, E) El equilibrio de la relación empresa-trabajador.

otras cosas, tanto de sus ejecutivos como de sus trabajadores, la comunicación es un factor importante al interior de ésta, el 86,67% de los encuestados considera al sindicato como medio efectivo de comunicación entre empleador y trabajador, el 11,11% no lo considera como un medio efectivo de comunicación y el 2,22 % no contesta la pregunta, Tabla III.

De acuerdo a la Tabla IV, un 84,44% de los encuestados destaca al sindicato como un organismo al interior de la empresa que pue-

de llegar a ser un medio eficaz para dar satisfacción a las necesidades de los trabajadores, es decir, que a través de él se canalizan las necesidades personales y laborales, permitiendo así que el representante sindical les dé a conocer al o los representantes de la empresa sus necesidades, para establecer así un acuerdo favorable para ambas partes. Sin embargo, el 13,33% no lo considera como un medio eficaz para satisfacer las necesidades y un 2,22% no contesta la pregunta.

Sabemos que el sindicato asocia a un con-

TABLA III.

¿Considera al sindicato como un medio efectivo de comunicación entre trabajador y empleador?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A) Sí	28,89%	57,78%	86,67%
B) No	11,11%	0,00%	11,11%
Blanco	2,22%	0,00%	2,22%
Total			100,00%

TABLA IV.

La existencia del sindicato en su empresa, ¿constituye un medio eficaz para satisfacer las necesidades de los trabajadores?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A) Sí	31,11%	53,33%	84,44%
B) No	8,89%	4,44%	13,33%
Blanco	2,22%	0,00%	2,22%
Total			100,00%

junto de personas para trabajar por sus intereses y objetivos laborales en común, éstos están representados por personas que actúan como voceros, llamados dirigentes sindicales, los cuales cumplen la función de dar a conocer a los empleadores las decisiones que se han tomado como organismo, manteniendo de esta manera buenas relaciones laborales. Sin embargo, hay cosas que se considera deberían cambiar para mejorar las relaciones laborales, esto se muestra en la Tabla V.

El 60% de los encuestados opina que para que un sindicato actúe bien, debe cambiar la politización de sus dirigentes, otro 60% opina que son los intereses personales de los dirigentes los cuales deberían cambiar. Otro 60% piensa que se debería construir un sindicato que conozca, interprete y actúe de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, para lograr así mayor satisfacción personal y laboral que ayudará a contribuir al funcionamiento de la empresa.

TABLA V.

En el marco actual, ¿qué se debería cambiar de la sindicalización para mejorar las relaciones laborales?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A	24,44%	35,56%	60,00%
B	26,67%	33,33%	60,00%
C	8,89%	31,11%	40,00%
D	13,33%	26,67%	40,00%
E	20,00%	33,33%	53,33%
F	20,00%	40,00%	60,00%
Blanco	0,00%	0,00%	0,00%

A) La politización de los dirigentes sindicales, B) Los intereses personales de los dirigentes, C) Fortalecer la acción sindical, D) Capacitar y enterar a sus asociados sobre las actividades sindicales favorables para ellos, E) Adaptar a sus asociados a eventuales cambios, F) Construir un sindicato que conozca, interprete y actúe de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

TABLA VI.

¿La Reforma Laboral ayuda a mejorar la relación empresa-trabajador?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A) Sí	31,11%	37,78%	68,89%
B) No	8,89%	20,00%	28,89%
Blanco	2,22%	0,00%	2,22%
Total			100,00%

TABLA VII.

Con la Reforma Laboral, ¿los trabajadores se sienten más protegidos ante eventuales problemas laborales?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A) Sí	28,89%	48,89%	77,78%
B) No	8,89%	8,89%	17,78%
Blanco	4,44%	0,00%	4,44%
Total			100,00%

TABLA VIII.

Ante la afirmación: “La flexibilidad laboral está hecha para beneficio del empresariado”, ¿qué piensa usted?

Alternativa	Empresa	Sindicato	Total
A) Sí	11,11%	53,33%	64,44%
B) No	24,44%	4,44%	28,89%
Blanco	6,67%	0,00%	6,67%
Total			100,00%

Otro punto evaluado en la encuesta fue la Reforma Laboral, donde un 68,89% de los encuestados, contenido en la Tabla VI, opina que ésta contribuye a mejorar la relación empresa-trabajador. Tal afirmación se explica, en cierta medida, por la posición que adopta la Reforma al actuar en pos de proteger al trabajador ante eventuales problemas laborales. Sin embargo, el 28,89% piensa que no ayuda a mejorar la relación empresa-trabajador y el 2,22% no contesta esta pregunta.

Con respecto a la seguridad que sienten los trabajadores con la Reforma Laboral, el 77,78% de los encuestados señala que se sienten más protegidos con la nueva Reforma Laboral y el 17,78% no se sienten más protegidos, Tabla VII.

Con respecto a la flexibilidad laboral como parte de la Reforma Laboral, el 64,44% de los entrevistados, cuyo porcentaje está expresado en la Tabla VIII, considerara que los posibles beneficiados con esta flexibilidad laboral serían los empresarios, ya que permite que éstos contraten libremente a alguien estableciendo según sus criterios el sueldo de cada uno, provocando que los trabajadores se sientan desprotegidos, y el 18,89% de los encuestados piensa que no va en beneficio de los empresarios.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Sepúlveda y Vega (1999) afirman que los objetivos que persiguen las relaciones laborales dentro de una empresa se traducen en mejorar, en cantidad y calidad, el trabajo individual y de grupo, mejorar la productividad a través de mejores condiciones de trabajo, mejorar el medio ambiente de trabajo, la satisfacción general, y desarrollar el potencial humano existente y su plena realización, por lo tanto, es importante tener presente que hoy en día el progreso de una or-

ganización depende en gran parte de cómo sean manejadas las relaciones entre empleadores y trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, cabe señalar que el sindicato afecta al desarrollo de las relaciones laborales en la empresa, es considerado una herramienta de comunicación entre empresa-trabajador y que tiene como objetivo principal luchar por los intereses de sus asociados, tanto económicos como laborales, pero además se encarga de buscar un equilibrio en la relación laboral, que, en definitiva, favorece tanto a la organización como a sus trabajadores.

En el caso de algunos sindicatos, la participación dentro de su empresa sí era considerada un aporte importante para el desarrollo y productividad de ésta, ya que ante posibles conflictos que pusieran en riesgo el funcionamiento de la empresa, existía una amplia disposición por parte de los trabajadores y empresarios por dar una solución favorable para ambas partes, este hecho les permitía mantener una relación equilibrada y satisfactoria que les ayudaba a mejorar el desempeño al interior de la empresa.

Actualmente, dentro de las empresas existe, por un lado, temor y, por otro, desinterés por parte de los trabajadores por sindicalizarse; el primer caso se da principalmente por miedo a ser despedidos o a ser desfavorecidos en posibles beneficios que la empresa pueda otorgarles. Ante esta situación el presidente sindical de la empresa cumple el papel de motivar a sus compañeros a que se sindicalicen, dándoles a conocer cuáles son los beneficios que pueden obtener para mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida. Por otra parte, el desinterés por sindicalizarse se produce también porque los empresarios se preocupan por satisfacer, en cierta medida, las necesidades de los trabajadores llegando a cumplir inclusive la tarea que tienen los sindicatos al interior de la empresa.

Cabe destacar que el conocimiento que los dirigentes sindicales tengan acerca de sus derechos u obligaciones para con su empresa pasa por un tema de interés personal, por ello existen muchos dirigentes que se preocupan por estar informados de lo que ocurre día a día en el ámbito tanto laboral como sindical.

Existen otras herramientas, además del sindicato, que afectan directamente en el desarrollo de las relaciones laborales; éstas se desenvuelven dentro de un marco normativo fijado por el Gobierno, el cual define las leyes laborales con el fin de brindar protección tanto a empresarios como trabajadores, de tal manera que existen modificaciones que actualizan el Código del Trabajo, llamadas Reformas Laborales, que para efectos de esta investigación se trata de la Reforma Laboral N° 19.759, cuya vigencia entró el 1 de diciembre del 2001. En un principio provocó inquietudes e incertidumbres que se transformaron en críticas por parte de los grupos que precisamente se veían afectados por los cambios. La mayor preocupación que existía tenía relación con uno de los objetivos principales que consistía en brindar mayor protección y seguridad al trabajador, cuyo hecho era corroborado dado el aumento de las multas aplicadas a los empresarios por prácticas desleales o anti-sindicales, que para ellos significan menos despidos injustificados.

Por otro lado, hay muchos que opinan que, en cierta medida, esto no es así, sobre todo al hablar con los trabajadores, ya que sienten que están menos protegidos que nunca, lo que se vio reflejado en el momento en que se creó y discutió acerca del tema de las reformas laborales, quedando al margen de ésta y coartando su oportunidad de entregar sus puntos de vista, y que en definitiva imprimió en los trabajadores el pensamiento de que la reforma beneficiaría sólo a los empresarios. Sin embargo, hay personas que van mucho más allá de pensar que

la reforma fue hecha para el empresario o para el trabajador, ya que en el fin que persigue una ley no cabe la posibilidad de favorecer o perjudicar a las partes involucradas, sino que sólo se quiere mejorar y equilibrar la relación laboral existente. Sin embargo, algunos empresarios piensan que hay una controversia entre los objetivos que persigue la Reforma Laboral y el proyecto de flexibilidad laboral que aún no ha entrado en vigencia en su totalidad. Por un lado, la Reforma Laboral, como ya se mencionó anteriormente, busca mayor protección y seguridad para los trabajadores, mientras que el proyecto de flexibilidad laboral ha traído mayor inseguridad e incertidumbre tanto a empresarios como trabajadores.

Un aspecto importante de la Reforma Laboral que marcó el tema de la sindicalización, fue la disminución de la cantidad de asociados para dar formación a un sindicato, vale decir de 20 a 8 trabajadores. De acuerdo a esto, para los trabajadores de empresas pequeñas sí es una buena alternativa, ya que ahora tienen mayor oportunidad de sindicalizarse y, por lo tanto, luchar por sus intereses. Sin embargo, para los trabajadores de empresas más grandes esta normativa no tuvo gran acogida, dado que opinan que, a raíz de esto, el sindicato pierde su fuerza como organismo a la hora de velar por sus intereses.

Siguiendo con la Reforma Laboral, luego de su implementación muchos trabajadores sindicalizados y empresarios sintieron que la falta de comunicación e información por parte del Gobierno con respecto a las reformas laborales no fueron las suficientes, ya que muchos de ellos consideran que hay temas en los cuales aún existe desconocimiento absoluto y por ende no pueden dar opinión; además, creen que la existencia de una capacitación más completa hubiese ahorrado el malestar de muchos empresarios y trabajadores.

Si bien las reformas laborales son un tema que tuvo su rechazo desde un principio, aho-

ra, a más de dos años de su vigencia, cabe destacar que la CUT como representante de los trabajadores expresa que éstos deben organizarse para hacer posible que la ley laboral no sea letra muerta, además deben conocer esta Reforma y así sabrán como utilizarla.

Con respecto al tema de flexibilidad laboral, el 62,22% de los entrevistados que opinó sobre ella atribuía su aplicación a una disminución del tiempo de trabajo, pudiendo así ganar más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre. Por otro lado, creen que ésta es un medio de justificación para reducir sus derechos, tales como salarios mínimos, estabilidad en el trabajo y límites a la duración de la jornada de trabajo, que a su parecer estarían siendo favorecidos con esto sólo los empresarios, los que a su vez señalan que es necesario reducir costos laborales para poder incentivar la creación de nuevos empleos.

Si bien muchos opinaron con respecto a la flexibilidad laboral, no todos tenían claro de qué se trataba específicamente, dado que es un tema que aún no ha sido aprobado en su totalidad, y que todavía es argumento de discusión tanto para el Gobierno como para trabajadores y empresarios.

Es así como esta flexibilidad laboral, también llamada adaptabilidad laboral, ha tenido desde su origen bastantes obstáculos, los que se deben casi exclusivamente a las conductas rígidas de los actores involucrados, como son el Gobierno, empresarios y trabajadores, y a la desconfianza e incertidumbre que existe frente a los efectos que podría provocar en definitiva, un desequilibrio en su estabilidad laboral y por consiguiente en su vida familiar.

## REFERENCIAS

- CHIAVENATO, I. (2000) Administración de los recursos humanos. Bogotá: McGraw-Hill, 5<sup>a</sup> edición.
- FITZ-ENZ, J. (1999) Cómo medir la gestión de los recursos humanos. Bilbao: Deusto.
- FRENCH, W. (1983) Administración de personal: Desarrollo de recursos humanos. España: Limusa S.A., 1<sup>a</sup> edición.
- GAMONAL, S. (2002) La flexibilidad laboral: Apuntes críticos, Revista Laboral Chilena N° 106, pp. 72-73.
- ILLANES, P (1996) El sistema empresa. Santiago-Chile: Manepa Impresores.
- DAVIS, K. y Newtoms, J. (1991). El comportamiento humano en el trabajo. España: McGraw-Hill, 3<sup>ra</sup> edición.
- LÓPEZ, D. (2002). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: Un debate permanente. Chile.
- MARDONES, P. (2003). Evolución de la legislación laboral chilena. Santiago-Chile: Universidad de Chile.
- MULLER DE LA LAMA, E. (1986). Dirección de relaciones laborales. Madrid: Trillas, 2<sup>da</sup> edición.
- PINO, A. (2003) Las primeras organizaciones de trabajadores(as). Chillán: Pastoral Laboral.
- SEPÚLVEDA, J. y VEGA, M. (1999) Las relaciones laborales: Un desafío para el sindicato. Copyright.
- SHERMAN, A. y BOHLANDER, G. (1994) Dirección y gestión de recursos humanos. Iberoamericana.
- WERTHER, W. y DAVIS, K. (2000) Administración de personal y recursos humanos. España: McGraw-Hill, 5<sup>a</sup> edición.