

Capítulo VI

ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones sindicales constituyen la expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad y particularmente en las relaciones laborales. La tasa de sindicalización no resulta indiferente para determinar la real participación que logran los trabajadores como actor colectivo, como contraparte tanto de las empresas como de los órganos estatales.

La ENCLA 2008 recabó varios datos acerca de las organizaciones sindicales, los que permiten confirmar tendencias de encuestas anteriores relativas a rasgos que caracterizan a las organizaciones sindicales a nivel nacional y además generan información en áreas sensibles para el desarrollo sindical. Sin embargo, debe advertirse que una proporción de las empresas encuestadas cuenta con más de una organización sindical, por lo que los resultados están referidos al sindicato con más afiliados en aquellas empresas que tenían más de uno, lo que por consiguiente no permite estimar la tasa de afiliación.

Para el período 2002 a 2008, los registros de la Dirección del Trabajo indican que el número total de organizaciones sindicales vigentes y activas, se incrementó en un 14,6%. En el mismo período, la población afiliada a los sindicatos activos creció en un 29,5%, lo que se ha traducido en un proceso de robustecimiento de los mismos. De igual forma, dichos registros destacan que en el periodo 2002 a 2008, el incremento de la afiliación sindical femenina superó en términos absolutos y relativos al crecimiento de la afiliación masculina (117.421 trabajadoras vs. 64.900 trabajadores)¹.

6.1 Existencia de sindicatos activos y receso sindical

La ENCLA 2008 informa que el 5,1% de las empresas cuenta con sindicato activo. Esta realidad reviste trascendental importancia y deja en evidencia un ejercicio muy limitado de la libertad sindical en nuestro país. También tiene efectos en la escasa cobertura que muestra la negociación colectiva y en la debilidad de todas las acciones colectivas que implican representación de los trabajadores ante el empleador. Desde luego plantea interrogantes sobre los factores concurrentes que determinan tan escasa participación sindical y si la misma está relacionada con restricciones institucionales y empresariales para la constitución, permanencia y efectividad de la acción sindical.

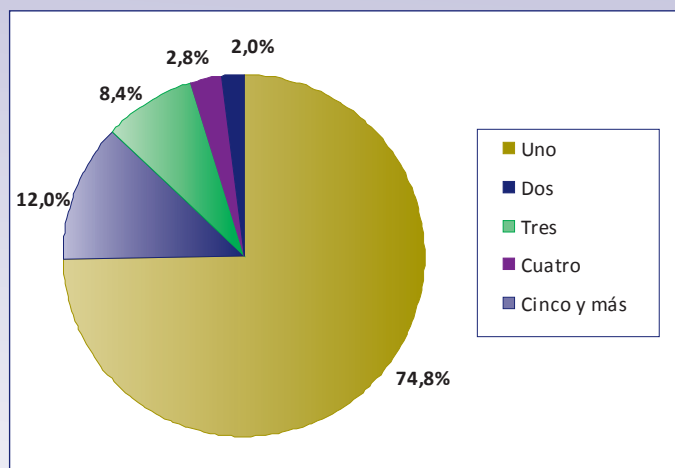
Por otro lado, los datos de la ENCLA 2008 indican que en los últimos cuatro años el 4,4% de los sindicatos actualmente activos, cayó en receso.

En rigor, la proporción mencionada se refiere a aquellos sindicatos que pudieron haber caído en receso pero que, sin embargo, retornaron a la actividad. El receso sindical, vale decir sindicatos vigentes que no presentan directiva o renovación de la misma, aumentó un 10% el 2008 respecto del 2007, de acuerdo a los antecedentes que proporcionan los registros de la Dirección del Trabajo.

¹ Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas (1990 - 2008) Capítulo 1º: Sindicalismo (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62614.html>)

La gran mayoría de las empresas que cuentan con sindicato tiene uno solo (74,8%), tal y como puede apreciarse en el siguiente gráfico. Sin embargo, resulta interesante advertir que en el resto de empresas de ese conjunto (25,2%) conviven dos o más organizaciones sindicales, lo que refleja una cultura que contempla más ampliamente la organización de los trabajadores en la empresa.

Gráfico N° 1
Distribución de las empresas con sindicato, por la cantidad de sindicatos existentes en ellas

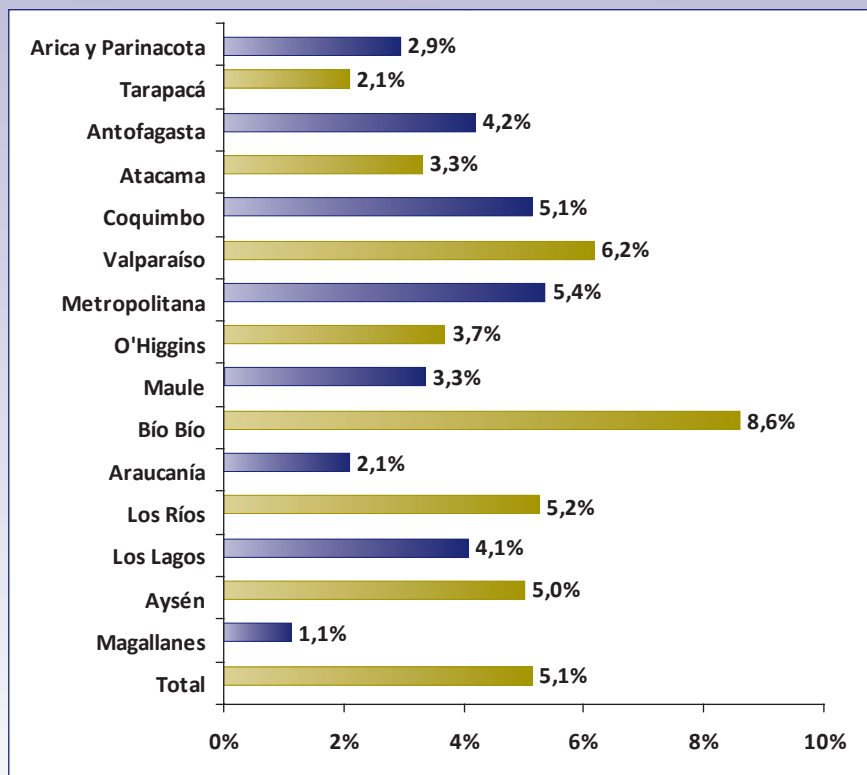


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de la ENCLA 2008 no permiten discriminar si la pluralidad sindical responde a una expresión legítima de representación laboral de intereses diferenciados o si es reflejo de divisiones que debilitan la acción sindical. De cualquier manera, es interesante apreciar que mientras en el 94,9% de las empresas no existe organización sindical, en las que sí lo hay el interés de los trabajadores se ha traducido en una mayor participación en una pluralidad de sindicatos. Así, se tiene que en el 12% de las empresas con sindicato conviven dos de ellos en cada empresa; en el 8,4% de las empresas con sindicato tres organizaciones de trabajadores los representan y en el 2,8% de las empresas con participación sindical, conviven cuatro sindicatos y cinco sindicatos o más lo hacen en un 2% de las empresas con organizaciones de trabajadores.

En el gráfico que se muestra a continuación queda en evidencia que la organización sindical está concentrada en algunas regiones y por tanto la proporción nacional de sindicatos activos (5,1%) no resulta significativa como medida de tendencia de la proporción de sindicatos activos a nivel regional. Cuatro regiones, de un total de quince, la de Valparaíso (6,2%), la Metropolitana (5,4%), la del BíoBío (8,6%) y la de Los Ríos (5,2%) superan y empujan hacia arriba la proporción nacional. En nueve regiones del país, la proporción de empresas con sindicatos activos son inferiores a la media nacional y en cuatro regiones de este subconjunto con niveles bajísimos en el total de empresas de dicho subconjunto regional. Luego, la dimensión regional plantea importantes desafíos al fortalecimiento de la organización sindical.

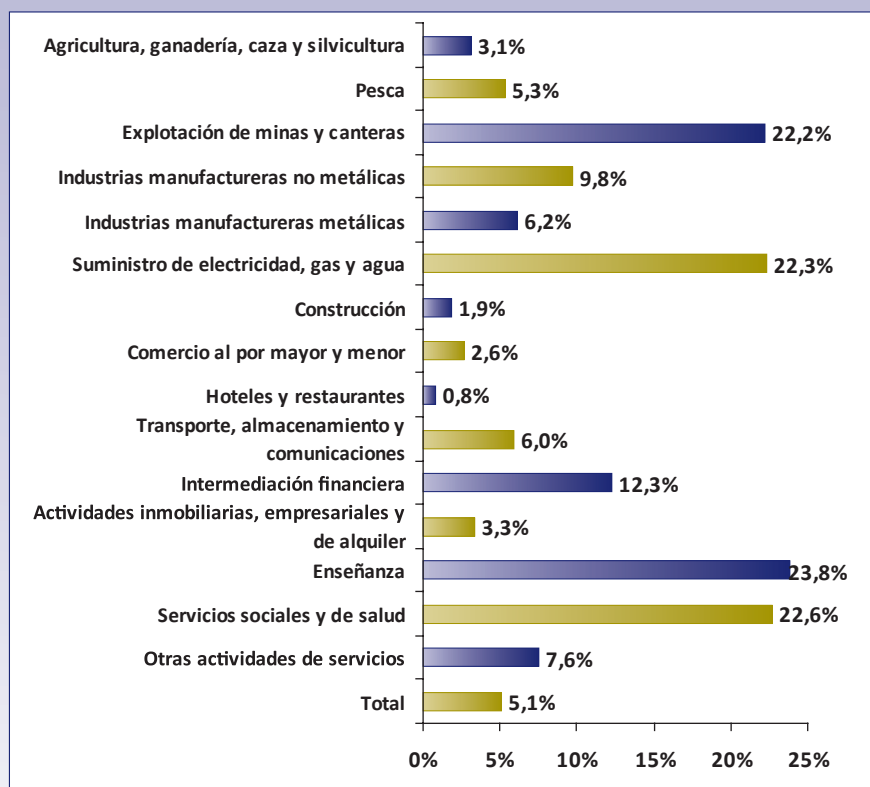
Gráfico N° 2
Proporción de empresas con sindicatos activos, según región



Fuente: ENCLA 2008

El siguiente gráfico revela una realidad expectante. En primer lugar, en 10 de las 15 ramas económicas la proporción de empresas con sindicatos activos es mayor a la proporción nacional. En segundo término, en cuatro ramas económicas la proporción de empresas con sindicatos activos es cuatro veces superior a la proporción de empresas con sindicatos activos a nivel nacional: minería (22,2%), suministro de electricidad, gas y agua (22,3%), enseñanza (23,8%) y servicios sociales y de salud (22,6%), en tanto que en una quinta rama -intermediación financiera- la proporción de empresas con sindicatos activos es más del doble de la existente a nivel nacional (12,3% vs. 5,1%).

Gráfico Nº 3
Proporción de empresas con sindicatos activos, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

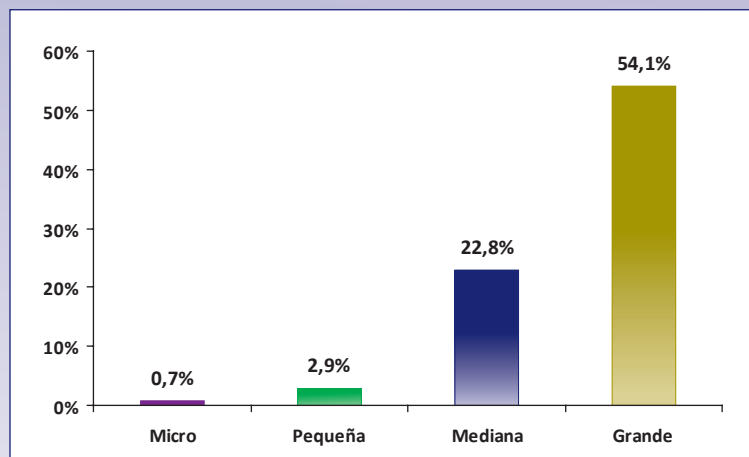
Respecto a esta tan desigual presencia de empresas con sindicatos activos en los diversos sectores económicos, podría argumentarse que las ramas con mayor presencia de empresas con sindicatos activos no reúnen una gran cantidad de empresas ni una gran porción de fuerza de trabajo. No obstante, la importancia de tales cifras radica en que la representación de los intereses del actor laboral trasciende los márgenes exiguos en que se mantiene la presencia de sindicatos activos en el total de empresas.

En contraste, ramas con una dotación importante de empresas y de fuerza de trabajo -comercio, hoteles y restaurantes y construcción- presentan muy bajas proporciones de empresas con sindicatos activos (2,6%, 0,8% y 1,9%, respectivamente).

Una tendencia manifiesta en las anteriores encuestas laborales, corroborada por la ENCLA 2008, está dada por la mayor presencia sindical a mayor tamaño de empresa. De allí puede inferirse, tal y como se confirma en el capítulo correspondiente, la existencia de una relación directa entre el tamaño de las empresas y la presencia de negociación colectiva.

En efecto, como se aprecia en el gráfico siguiente, la proporción de grandes empresas con organización sindical supera más de la mitad del total de empresas de ese tamaño (54,1%) y es cerca de 2,4 veces la proporción de medianas empresas con sindicato del total de las medianas (22,8%), de 18,6 veces la proporción de las pequeñas con sindicato del total de empresas de ese tamaño (2,9%) y de 77 veces la proporción de micro empresas con organización sindical del total de micro empresas (0,7%).

Gráfico N° 4
 Proporción de empresas con sindicatos activos, según tamaño de empresa



Fuente: ENCLA 2008

Estas cifras revelan que la organización sindical adquiere importancia en las grandes y medianas empresas aún cuando sólo en las primeras es mayoritario. La interacción de, al menos, tres factores señalados en estudios laborales, contribuirían a la existencia de tal disparidad en los niveles de presencia que alcanza la organización sindical en empresas de distinto tamaño y con los reducidos niveles en la micro y pequeña empresa, que constituyen la gran mayoría de empresas en el país.

El primero remite a las condicionantes que la ley establece para la formación de sindicato (quórum) y la estructura de tamaño de la empresa en el país, que excluyen, en la práctica, a las microempresas y a una fracción de las pequeñas empresas de la acción sindical. Otro factor que opera en tales empresas, reside en que en ellas predominan relaciones laborales de orden primario, cara a cara, basadas en la confianza de la acción cotidiana, donde las diferencias y aún el conflicto asumen, por lo general, orientaciones no disruptivas² y en las que el empleador ejerce más directamente el poder que le da su posición en las asimétricas relaciones que son usuales en tales empresas. Por último, en determinadas empresas de ese tamaño, existe una visión que pone en tela de juicio la eficacia del rol sindical³ y dificulta promover una acción colectiva de representación de los trabajadores.

² BALTERA S., Pablo y AGUILAR N., Omar (2006). "Los derechos laborales en la pequeña empresa". Cuaderno de Investigación N° 28. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. (p. 128).

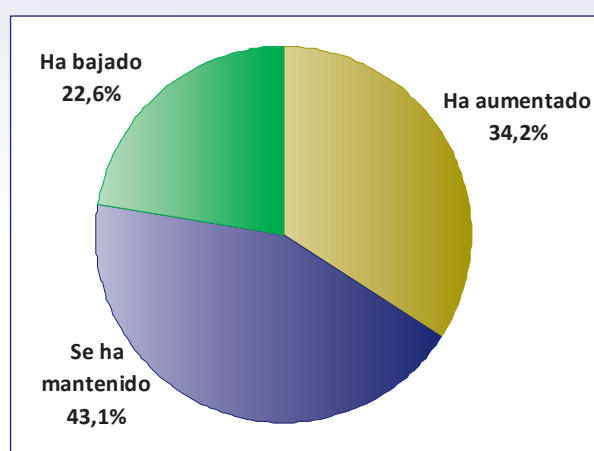
³ BALTERA S., Pablo y AGUILAR N., Omar (2006). Op. cit., pág. 94.

6.2 Evolución reciente de la afiliación sindical

La ENCLA 2008 también indagó la opinión de los dirigentes sindicales respecto a cómo ha evolucionado la afiliación sindical durante el último año. Las percepciones recogidas son disímiles: prácticamente dos tercios de los dirigentes encuestados (65,7%) señalan que la afiliación en el último año se ha mantenido (43,1%) o ha bajado (22,6%), en tanto que el tercio restante (34,2%) indica que la afiliación ha aumentado.

Posiblemente esta heterogeneidad en la percepción se relaciona con las oscilaciones de la afiliación de los respectivos sindicatos de los dirigentes encuestados, y aún cuando tales cifras indicarían que la tasa sindical ha tendido a mantenerse o a aumentar el último año, por sí solas no permiten saber si ello en realidad ha ocurrido, porque no se indican las magnitudes de la bajas o de los incrementos de afiliación. O, como ya se ha dicho, porque la percepción no considera la afiliación a otros sindicatos con los cuales el sindicato del dirigente encuestado comparte espacio en la misma empresa y, asimismo, porque no se ponderan las magnitudes de afiliación que presentan los diferentes sindicatos⁴.

Gráfico Nº 5
Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año



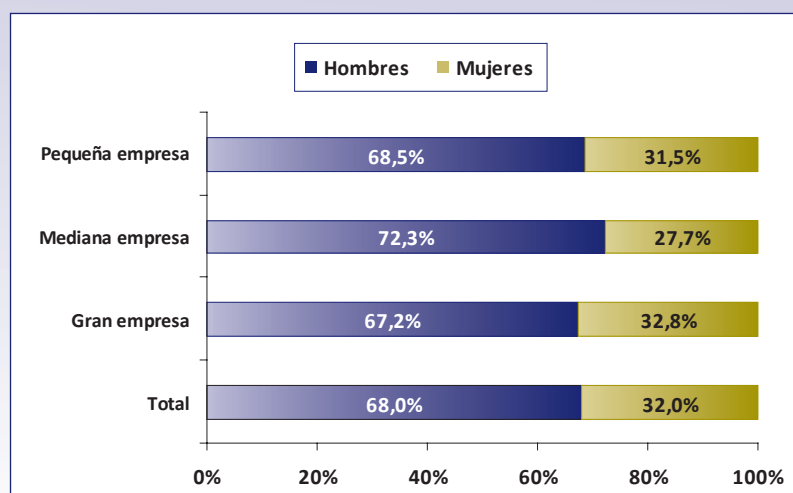
Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 revela que de los trabajadores afiliados a los sindicatos de las empresas que fueron estudiadas, un 32% corresponde a mujeres; porcentaje que fluctúa entre el 27,7% correspondiente a la mediana empresa y el 32,8% en la gran empresa. Estos datos muestran que la participación de las mujeres en los sindicatos estudiados es relativamente homogénea en los tres tipos de empresa que exhibe el gráfico siguiente; dicho de otro modo, trasciende la especificidad del tipo de empresa, a la vez que canaliza la expresión de demandas propias de las trabajadoras, no registradas o difusas sin la presencia sindical.

⁴ La afiliación sindical en el país registrada por la Dirección del Trabajo durante el 2008, presenta un incremento de un 12% respecto a la afiliación registrada el 2007.

Estos datos podrían estar evidenciando un incremento de la afiliación sindical femenina. Aunque no se pueda estimar la tasa de afiliación sindical, por las razones señaladas al inicio de este capítulo, al menos los datos muestran que el porcentaje de mujeres en los sindicatos estudiados se aproxima a la composición por sexo de la fuerza de trabajo ocupada (37% de mujeres), lo que podría estar señalando un impulso en la identidad de sus intereses como trabajadora en un grado similar al del hombre.

Gráfico N° 6
Distribución de trabajadores con afiliación sindical por sexo,
según tamaño de empresa



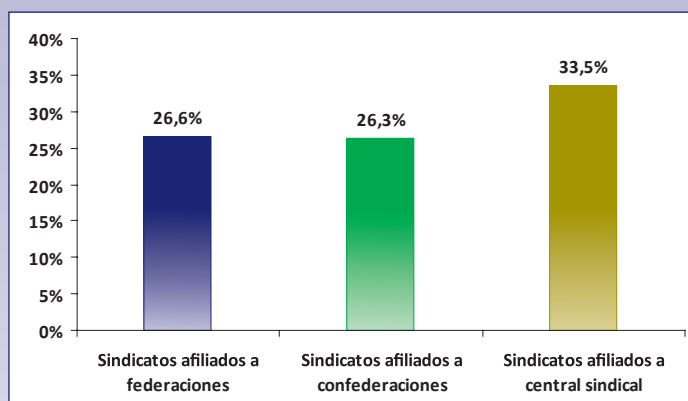
Nota: No se entrega información respecto de la microempresa dado que el único sindicato encuestado correspondiente a dicho tamaño, no entregó información desagregada por sexo sobre sus afiliados.

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.3 Afiliación a organizaciones sindicales de nivel superior

La afiliación de sindicatos a organizaciones sindicales de nivel superior o plurisindicales muestra que las centrales sindicales registran la mayor afiliación de sindicatos (33,5%), mientras que federaciones y confederaciones presentan un nivel parejo (26,6% y 26,3% respectivamente). Todo ello puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 7
 Proporción de sindicatos afiliados a organizaciones plurisindicales,
 según nivel de organización

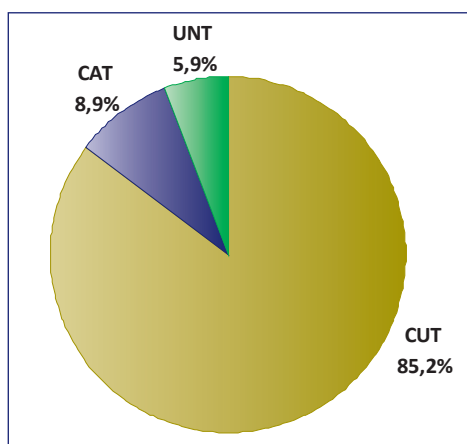


Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Las cifras indican que a los sindicatos les queda aún un importante camino para estructurarse orgánicamente en los distintos niveles de la organización sindical, lo cual genera consecuencias en las reales posibilidades de influencia que en la sociedad puede ejercer el movimiento sindical, en las opciones susceptibles de abrir en las ramas económicas en las que federaciones y confederaciones desarrollan su acción y en el respaldo o solidaridad orgánica que prestan y reciben los sindicatos a nivel de la empresa. La distribución de afiliación a las tres centrales sindicales que existen en el país, está expuesta en el gráfico siguiente. Estos datos registran sólo a sindicatos de empresas del sector privado, regidas por el Código del Trabajo.

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) recoge la afiliación sindical mayoritaria, con el 85% del total de sindicatos afiliados a una central sindical, en tanto que las dos restantes comparten diferenciadamente el 14,8% del total de sindicatos afiliados a centrales sindicales, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) agrupa el 8,9% de los sindicatos afiliados y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) con el 5,9%.

Gráfico N°8
 Distribución porcentual de los sindicatos afiliados a alguna central sindical, por central



Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.4 Acciones de dirigentes sindicales

La ENCLA 2008 también permite conocer cuáles son las acciones que usualmente realizan los dirigentes sindicales. Casi todos ellos se concentran en realizar esfuerzos para enfrentar incumplimientos empresariales a la ley laboral o a los acuerdos colectivos. En efecto, tal y como muestra el cuadro siguiente, las actividades más recurrentes de los dirigentes sindicales se refieren a reclamos ante la empresa por desconocimiento de derechos que les asisten a trabajadores (77,2%), exigir el cumplimiento de alguna cláusula de acuerdo colectivo (63,1%) y denunciar el incumplimiento de la legislación sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo (35,5%).

Aunque con menor frecuencia, pero no por ello de menor importancia, se tiene que cerca de uno de cada cuatro dirigentes denunció a la Inspección del Trabajo incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones, en tanto que uno de cada cinco, denunció a la empresa por prácticas antisindicales.

Cuadro N° 1
Acciones que han realizado los dirigentes sindicales en los últimos doce meses

Reclamar ante la empresa por los derechos de algún trabajador	77,2%
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	63,1%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	35,5%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	24,2%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	19,6%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	15,9%
Denunciar ante la opinión pública (prensa) por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	10,6%

Nota: Opción Múltiple. No suma 100

Fuente: **Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008**

Los datos proporcionados por la ENCLA 2008 hacen ver la importancia de la organización sindical como expresión de autotutela de los derechos de los trabajadores. Por otro lado, dado que el incumplimiento del empleador en las dimensiones antes mencionadas tiene ocurrencia donde existe organización sindical y considerando, además, que los sindicatos existen preferentemente en grandes y medianas empresas, es razonable pensar que allí donde no se presenten tales características (sindicato y tamaño empresarial grande con alto nivel de formalidad en las relaciones laborales) el incumplimiento de la normativa podría ser similar o mayor.

6.5 Prácticas antisindicales

La ENCLA 2008 muestra la presencia de prácticas antisindicales en las empresas encuestadas, según información proporcionada por dirigentes sindicales y trabajadores. Tales prácticas afectan a cerca de la mitad de los sindicatos (48,6%) pero no se limitan a las empresas con sindicato: una porción de empresas sin sindicato también se ve aquejada por prácticas antisindicales. No obstante ello, como ya vimos, los registros de la Dirección del Trabajo muestran incrementos de sindicatos y de afiliación sindical en el 2008.

Según la información entregada por dirigentes sindicales y trabajadores, el conjunto de empresas -con y sin sindicato- con prácticas antisindicales, alcanza al 7,5%. Se trata de una alta proporción de empresas con prácticas antisindicales, si se considera que sólo el 5,1% del total de empresas cuenta con sindicato activo y, de esa proporción, cerca de la mitad sus dirigentes declaran prácticas atentatorias a la organización sindical (48,6%), tal como se aprecia en el cuadro N° 2.

Asimismo, los trabajadores del 5,4% de empresas sin sindicato declaran prácticas antisindicales. Tales prácticas, cuando acontecen en empresas sin sindicato, sólo pueden estar referidas principalmente a medidas dirigidas a impedir o dificultar la formación de sindicatos y, en alguna proporción, a acciones aplicadas a sindicatos en períodos previos a la cesación de su actividad en el curso del último año.

Cuadro N° 2
Proporción de empresas en las que se declaran prácticas antisindicales o desleales, según existencia de sindicato

Existencia de sindicato	Existencia de prácticas antisindicales o desleales (%)
Sí	48,6%
No	5,4%

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Como queda en evidencia en el cuadro siguiente, “El entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente” junto a “obstaculizar la afiliación sindical” son las categorías relativas a prácticas antisindicales que los dirigentes sindicales declararon más recurrentemente, con el 30,8% y 30,1% de menciones, respectivamente. Pero, en general, si se une la proporción de empresas sin sindicato, en la que trabajadores declararon existencia de prácticas antisindicales (5,4%), con la proporción de empresas con sindicato y referida a la categoría de “obstaculizar la afiliación sindical”, se tiene que el grueso de las prácticas antisindicales declaradas afecta el núcleo de la libertad sindical: el derecho a sindicarse.

Cuadro N° 3
Existencia de actitudes negativas o prácticas antisindicales por parte de la empresa (porcentajes)

Actitudes negativas o prácticas antisindicales	Dirigentes sindicales (%)
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	30,8
Obstaculizar la afiliación sindical	30,1
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	22,2
Presiones a los dirigentes sindicales	22,0
Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	13,5
Otra actitud o práctica antisindical	10,7
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	8,4

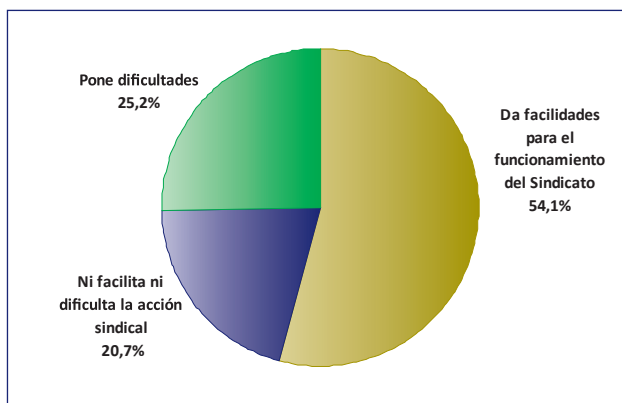
Nota: Opción Múltiple. No suma 100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Por otra parte, la mayoría de los dirigentes sindicales (54,1%) percibe que en sus respectivas empresas se otorgan facilidades para el funcionamiento del sindicato, lo que indica una posición empresarial de reconocimiento a la labor de interlocución y representación del sindicato, más allá de los eventuales desencuentros que empresa y sindicatos enfrenten. A ello cabe agregar que uno de cada cinco dirigentes señala que existe una actitud en sus empresas neutra: ni facilita ni dificulta la acción sindical (20,7%).

Sin embargo, la situación con respecto al funcionamiento del sindicato presenta un cierto grado de heterogeneidad. El 25,2% del total de los dirigentes sindicales indica que sus empresas ponen dificultades al funcionamiento del sindicato. Probablemente una proporción importante de prácticas antisindicales provenga de este segmento de empresas.

Gráfico N° 9
Actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato



Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.6 Acciones que realizan los sindicatos en beneficio de sus afiliados

Los datos siguientes muestran que la acción sindical no se limita a los aspectos salariales y a las condiciones de trabajo. En proporciones variables, provee diversos servicios dirigidos a incrementar el bienestar de los trabajadores. Una proporción de tales acciones las realizaron sólo sindicatos, en tanto que otras acciones fueron realizadas en conjunto con la empresa.

En seis de las trece categorías de acciones que exhibe el cuadro, la mayoría de los sindicatos (solos y en conjunto con la empresa) realizaron iniciativas en beneficio de los afiliados, el 56,3% de ellos en “convenios para consumo”, el 51,6% en “capacitación laboral”, el 89,5% en “ayudas solidarias”, el 61,8% en “actividades recreativas y culturales”, el 57,6% en “actividades para mejorar higiene y seguridad” y el 75,8% en “defensa de trabajadores en conflicto”.

La significativa proporción de empresas que acompaña y comparte las iniciativas promovidas para el beneficio de los afiliados sindicales, probablemente contribuya, entre otros aspectos, a la opinión de los dirigentes sobre la actitud facilitadora de la empresa para el desarrollo del sindicato.

Cuadro Nº 4

Proporción de sindicatos que han realizado acciones en beneficio de sus afiliados, según tipo de acción (porcentajes)

Acciones	Sí, las ha realizado		No las ha realizado	Total
	Sólo el sindicato	En conjunto con la empresa		
Convenios para consumo	35,8	20,5	43,7	100
Soluciones habitacionales	10,0	14,3	75,7	100
Prestaciones para la salud	19,6	29,0	51,5	100
Capacitación laboral	17,1	34,5	48,4	100
Ayudas solidarias	51,7	37,8	10,5	100
Acciones recreativas y culturales	31,4	30,4	38,2	100
Actividades para trabajadores jóvenes	8,1	8,4	83,5	100
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	19,9	24,9	55,2	100
Actividades dirigidas a las trabajadoras	13,8	16,8	69,4	100
Actividades para mejorar la Higiene y Seguridad	13,2	44,4	42,4	100
Defensa de trabajadores en conflicto	64,4	11,4	24,2	100
Vacaciones extras, jubilaciones anticipadas	11,2	10,2	78,6	100
Otras acciones	8,5	4,0	87,4	100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.7 Reuniones entre empresas y sus sindicatos

Interesaba indagar la frecuencia con que las empresas se reunían con sus sindicatos: una mayor regularidad de tales reuniones revelaría la existencia de contactos permanentes entre empresa y sindicato. Los datos recogidos muestran que la mayoría de los sindicatos se reúne regularmente con los encargados de recursos humanos de la empresa, lo que es fuente de la apreciación mayoritaria de los dirigentes sindicales respecto de que la empresa da facilidades para el funcionamiento del sindicato⁵.

En efecto, prácticamente dos tercios de los dirigentes sindicales encuestados (64,8%), afirmaron reunirse con los encargados de recursos humanos de sus respectivas empresas, con una frecuencia igual o superior a una vez al mes. Cabe destacar que más de un tercio de los sindicatos (36,6%) sostienen reuniones con el encargado de recursos humanos de la empresa cada vez que lo solicita el sindicato o los trabajadores.

En cambio, uno de cada cinco sindicatos (19,6%) no se reúne con el encargado de recursos humanos, lo que supone una percepción previa acerca de la inutilidad de las reuniones de parte de la empresa (dado que el sindicato se constituye como actor en relación al empleador y a su interlocución con él), o bien revela la inexistencia de materias que convoquen el interés de ambos actores con eventuales repercusiones en las relaciones laborales.

Cuadro N° 5
Regularidad en las reuniones del sindicato con el encargado de recursos humanos de la empresa en los últimos 12 meses

Regularidad en las reuniones	Sindicatos (%)
Una vez por semana	6,5
Cada quince días	5,7
Una vez por mes	16,0
Cada trimestre	10,1
Cada semestre	2,1
Cada vez que lo solicita el sindicato o los trabajadores	36,6
Otra periodicidad	3,1
No se reúne	19,6
No sabe	0,3
Total	100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

⁵ Ver gráfico N° 9

6.8 Causas de la no participación sindical

Por último, se preguntó a los dirigentes sindicales encuestados cuáles creían que eran los motivos por los cuales algunos trabajadores decidían no sindicalizarse. Como se muestra en el cuadro siguiente, cerca de la mitad de los dirigentes cree que los trabajadores no se sindicalizan por el temor a sufrir represalias en sus trabajos (47%). Dicha percepción, avalada en cierto grado por prácticas antisindicales especialmente orientadas a obstaculizar la afiliación sindical, resulta preocupante toda vez que acusa, al interior de una alta proporción de empresas, la erosión del ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical.

Cuadro N° 6
Percepción de los dirigentes de la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse (porcentajes)

Percepción sobre actitud de los no sindicalizados frente a idea de sindicalizarse	Dirigentes (%)
No lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo	47,0
No ven la utilidad del sindicato	18,2
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	10,2
Otra razón	19,5
No sabe	5,1
Total	100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2009

Por otra parte, el 18,2% de los dirigentes percibe que los trabajadores no se sindicalizan porque no ven utilidad al sindicato y un 10,2% de los dirigentes percibe que los trabajadores no se sindicalizan ya que obtienen más beneficios de parte de la empresa manteniéndose fuera del sindicato. Ambos casos aluden a una representación social del sindicato que no logra transmitir a los trabajadores la utilidad de la acción colectiva, ya sea por el propio quehacer del sindicato o por la oposición del empleador.