



Ejemplo básico

Subtítulo

Autor

2021-11-18

1 Introducción

¿Que tan poderosos son los sindicatos en Chile?

Caracterizar los distintos recursos de poder que tienen los sindicatos en Chile.

¿Por qué es relevante estudiar sindicatos y su poder?

¿Quiénes estudian el poder?, ¿Como se puede definir el poder?, ¿Cuáles son las dimensiones de poder?

En base a esas dimensiones, ¿que tan poderosos son los sindicatos en Chile?

A nivel internacional se ha estudiado y encontrado amplia y significativa evidencia de los efectos positivos, aunque decrecientes, de los sindicatos sobre los salarios (Barth et al., 2020; Freeman, 1984; Gabriel & Schmitz, 2014; Trajtemberg & Borrón, 2011), sin embargo la temática para el caso chileno se encuentra subdesarrollada.

¿Bajo qué mecanismos los sindicatos consiguen mejores salarios para sus socios?, ¿todos los sindicatos tienen el mismo potencial de obtener una parte de la renta de las empresas en las que se organizan?, ¿Qué explica esta diferencia? El recurso de poder más básico que tienen los sindicatos, y con el que pueden afectar directamente sobre los salarios, son sus trabajadores afiliados (Korpi, 1983; Silver, 2005; Wright, 2000). Mientras más socios y socias tengan los sindicatos, y mientras más porcentaje representen respecto al total de trabajadores y trabajadoras de un sistema de relaciones industriales (empresa, industria o país), mayor será la posibilidad de que el sindicato pueda infringir costos económicos sobre su contraparte. Al ser mayor este costo, los sindicatos tienen un poder negociación superior y más oportunidades de obtener mejoras salariales. Además, existe la dimensión “estructural” o “posicional” del poder que va más allá del número de socios que puede tener una organización sindical (Kimeldorf, 2013; Perrone, 1983; Wright, 2000). Las diferentes posiciones que ocupan en los procesos de trabajo de las empresas y en el mercado de trabajo generan que el costo de eventual paralización de algunos trabajadores sea más grande que el de otros, los que los coloca en una mejor posición a la hora de negociar mejores salarios.

Así también, se ha señalado la importancia de otros elementos asociativos para el desarrollo de organizaciones sindicales eficaces, como una adecuada infraestructura material que les permita a los dirigentes y socios reunirse y realizar sus actividades (Schmalz et al., 2019), recursos monetarios que les permitan financiar los servicios y beneficios para sus socios (Wilmers, 2017), y una experiencia de negociaciones, conflictos y diálogos que les permitan desarrollar aprendizajes para un mejor desempeño futuro. Si bien este punto no ha sido tematizado directamente para los sindicatos en Chile, en la literatura organizacional se considera a la antigüedad de la organización como una potencial fortaleza.

Por último, los sindicatos no son solamente actores de mercado que actúan al interior de las empresas de manera puramente utilitaria. Históricamente se han orientado hacia la integración social, presionando por agendas sociales a través de la acción política y legislativa (Borjas, 2010), y han participado y tomado posición en los principales conflictos sociales que han emergido en las sociedades modernas, como los conflictos entre clases sociales por distintos proyectos de sociedad (Hyman, 2001). En estos espacios fuera del mercado laboral, los sindicatos pueden desarrollar alianzas, aprendizajes, recursos, identidades e intereses más allá de los aumentos salariales de sus afiliados y afiliadas (Campusano et al., 2017), pero que en paralelo también pueden ser utilizados y movilizadas con el objeto de maximizar el bienestar económico de sus socios y socias al interior de las empresas. Estos dos aspectos han sido recientemente teorizados como recursos de poder institucionales y recursos de poder societales (Dörre et al., 2009). Los primeros se expresan en la institucionalización de derechos y obligaciones a nivel de lugar de trabajo o empresa, industria, nivel nacional, e incluso, internacional (convenios de la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo), representando garantías legales (libertad de asociación, derecho a huelga, entre otras), instituciones de jurisprudencia (como las cortes laborales en las cuales se pueden hacer demandas) y sistemas de negociación colectiva o de representación de los trabajadores. Los segundos tienen que ver con los apoyos y alianzas sociales con las que cuentan los trabajadores. A través de protestas y campañas públicas los sindicatos pueden obtener el apoyo de políticos, consumidores y otras organizaciones sindicales que les permiten negociar en mejor posición al interior de las empresas. O también, pueden lograrlo mediante la participación en instancias suprasindicales

como federaciones de sindicatos o centrales sindicales o, incluso, sosteniendo relaciones de cooperación y diálogo con las empresas.

Para el análisis se utilizan principalmente las bases de datos de los Cuestionario Autoaplicado y a Sindicatos de la Encuesta Laboral 2019.

2 Sobre la encuesta

La Encuesta Laboral se enfoca en una muestra representativa a nivel nacional de 3.670 empresas formales con cinco o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. En cada una de las empresas seleccionadas se aplicaron tres de cuatro posibles cuestionarios (Cuestionario a Sindicatos, Cuestionario a Trabajadores, Cuestionario a Empleadores y Cuestionario Autoaplicado), dependiendo de las características de las relaciones laborales existentes en la misma empresa.

3 Desarrollo

Análisis descriptivo.

4 Conclusiones

Se puede concluir. . .

Bibliografía

- Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Union Density Effects on Productivity and Wages. *The Economic Journal*. <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048>
- Borjas, G. J. (2010). *Labor economics*. McGraw-Hill/Irwin Boston.
- Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., & Urrutia, M. (2017). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el “Neoliberalismo maduro,” 1989-2015. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos. Nouveaux Mondes Mondes Nouveaux-Novo Mundo Mundos Novos-New World New Worlds*.
- Dörre, K., Holst, H., & Nachtwey, O. (2009). Organising-A strategic option for trade union renewal? *International Journal of Action Research*, 5(1), 33–67.
- Freeman, R. B. (1984). Longitudinal analyses of the effects of trade unions. *Journal of Labor Economics*, 2(1), 1–26.
- Gabriel, P. E., & Schmitz, S. (2014). A longitudinal analysis of the union wage premium for US workers. *Applied Economics Letters*, 21(7), 487–489.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. Sage.
- Kimeldorf, H. (2013). Worker Replacement Costs and Unionization: Origins of the U.S. Labor Movement. *American Sociological Review*, 78.
- Korpi, W. (1983). *The Democratic Class Struggle* (Routledge).
- Perrone, L. (1983). Positional power and propensity to strike. *Politics & Society*, 12(2), 231–261.
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2019). Power Resources and Global Capitalism. *Global Labour Journal*, 10(1).
- Silver, B. (2005). *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. AKAL.
- Trajtemberg, D., & Borrón, C. (2011). Salarios, sindicatos y representación sindical en la empresa: Una estimación de la brecha salarial en Argentina. *Distribución Del Ingreso: Enfoques y Políticas públicas Desde El Sur*.
- Wilmers, N. (2017). Labor Unions as Activist Organizations: A Union Power Approach to Estimating Union Wage Effects. *Social Forces*, 95(4), 1451–1478. <https://doi.org/10.1093/sf/sow108>
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002.