

VII. INCIDENCIA DE CONFLICTOS

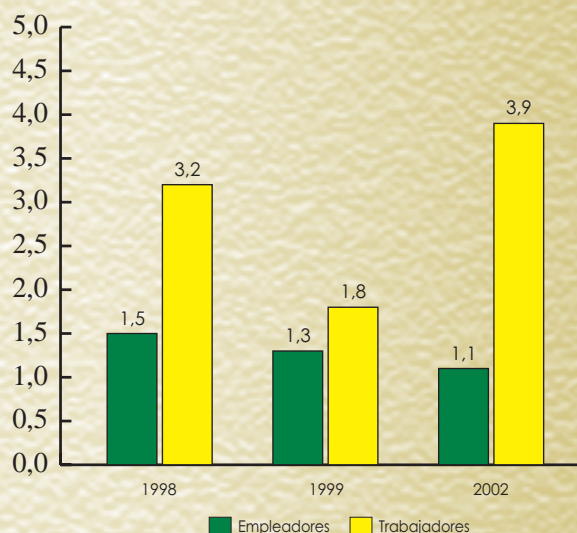
El papel del conflicto en la sociedad es un problema clásico en el análisis social y sobre el que se han planteado diversas proposiciones teóricas. Desde aquellas que plantean que el conflicto es el motor de la dinámica histórica, hasta aquellas que lo ven como expresiones patológicas de las sociedades contemporáneas.

Más allá de la diversidad de posturas al respecto, lo cierto es que diversas formas de conflicto social resultan inherentes a las relaciones sociales. Desde este punto de vista, en las relaciones entre capital y trabajo en el marco de la organización de la producción el conflicto constituye un fenómeno con el que tradicionalmente éstas han estado asociadas.

Como en otros ámbitos de la vida en sociedad, también aquí las formas que el conflicto toma son variadas. Sin embargo, la encuesta ENCLA registra la ocurrencia de una de las formas de conflicto más comunes en las relaciones laborales: la huelga dentro de un proceso de negociación colectiva y la paralización de facto de las funciones fuera de un proceso de negociación colectiva. A este respecto, se recabó información de la empresa acerca de la ocurrencia de huelgas durante los últimos doce meses, tanto a los trabajadores como a los empleadores. Al respecto, cabe señalar que la incidencia de este tipo de conflicto en las empresas chilenas es muy baja. No obstante, se aprecia una diferencia entre la información que al respecto entregan los trabajadores y los empleadores. Ello se observa en los tres años en los que se ha realizado la encuesta, siendo en 1999 el año en que tal diferencia fue menor, y ubicándose en 1998 y 2002, en niveles muy similares.

Ahora bien, debido al poco número de empresas que han estado en huelga durante el último año, las diferencias entre lo que informan los empleadores y lo que informan los trabajadores, si bien pudiera estar indicando una tendencia, comporta un margen de error que hace difícil poder sostener que las variaciones observadas en los tres años en que se ha realizado la encuesta son significativas estadísticamente.

Incidencia de huelgas durante los últimos 12 meses, según tipo de informante



Tal como se aprecia en el cuadro anterior, apenas el 1% de las empresas habrían enfrentado una huelga entre mediados de 2001 y mediados de 2002 (tiempo de referencia para el registro en la ENCLA de 2002). Los trabajadores del 3,9% de las empresas en cambio, señalaron la existencia de alguna huelga durante ese período.

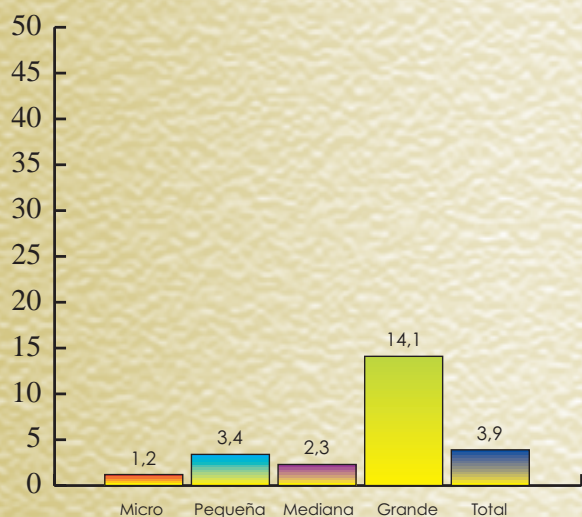
Tal como se señaló en los anteriores informes de la ENCLA, una de las razones que podría explicar esta baja incidencia de la huelga en Chile es la situación de crisis que las empresas han enfrentado en los últimos cuatro años y que genera en los trabajadores una tendencia a evitar esta clase de conflictos con los empleadores. Junto con esto, el aumento del desempleo durante este período también podría haber tenido un efecto sobre las estrategias de negociación de los trabajadores.

Ahora bien, no obstante que, en principio, bajos niveles de incidencia de la huelga podría ser un indicador de baja conflictividad laboral y de un sistema de relaciones laborales que privilegia el entendimiento antes que el conflicto entre las partes de la relación laboral, es evidente que las limitadas condiciones en que el derecho a huelga se puede aplicar en la legislación laboral chilena inciden en la magnitud del fenómeno. Por otra parte, es razonable pensar que, en un contexto en el que las lógicas de acción sindical han sido estigmatizadas como tradicionales o poco modernas en el marco

de la modernización neoliberal, el debilitamiento de la huelga como herramienta de presión real para los trabajadores hoy resulte una alternativa que no ofrece las mismas oportunidades para ellos.

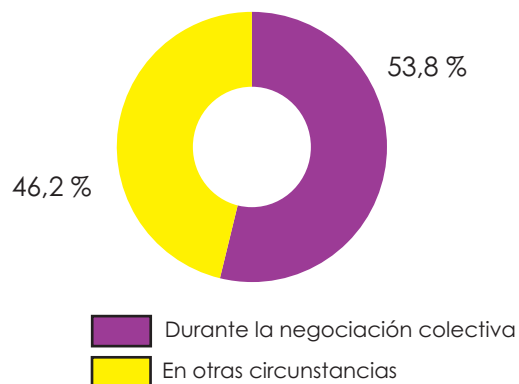
Los resultados de la ENCLA 2002 mostraron una mayor proporción de huelgas en las grandes empresas, en comparación con los restantes tipos de empresa. De todas formas, en estas últimas sigue siendo una incidencia menor, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Incidencia de huelgas durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa (Fuente: Trabajadores)



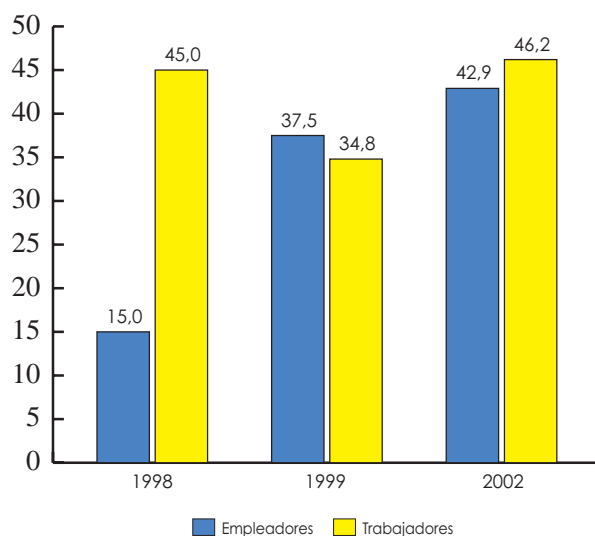
Pese a la baja incidencia de la huelga, es interesante observar que casi la mitad de los conflictos se realizaron por fuera de los marcos legales admitidos. En este sentido, la propia limitación del recurso de los trabajadores al derecho a huelga parece explicar el que algunos de ellos lo hagan recurriendo a paralizaciones de facto para enfrentar sus conflictos con los empresarios.

Circunstancias en que se realizó la huelga o conflicto (Fuente: Trabajadores)



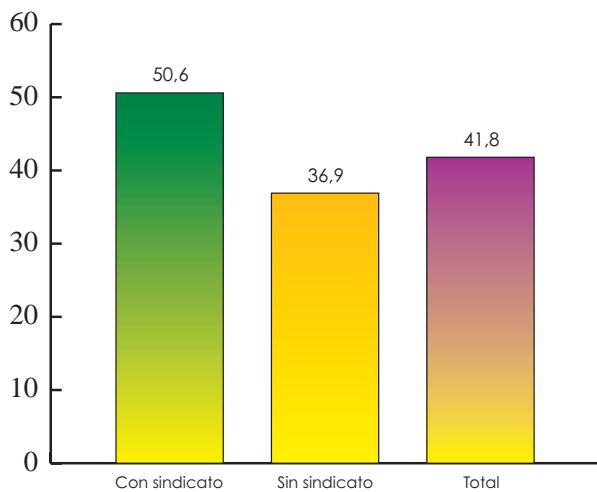
Al comparar la información que tanto trabajadores como empleadores han entregado sobre las huelgas de hecho en las tres mediciones de la ENCLA, se aprecian dos hechos: en primer lugar, que la proporción de huelgas de hecho ha venido aumentando y que en eso coincide la información que entregan ambos tipos de informantes. Y en segundo lugar, que las diferencias en la información entregada en 1999 y 2002 revirtió la situación mostrada en 1998. Esto es, que los trabajadores declaran hoy una proporción algo mayor de huelgas de hecho que los empleadores, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Incidencia de huelgas de hecho sobre total de huelgas, según tipo de informante



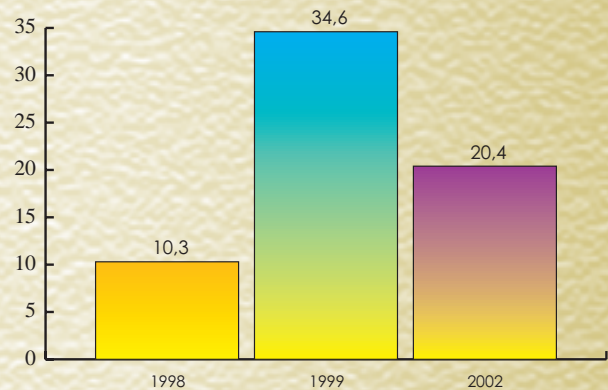
La encuesta ENCLA también indagó sobre la existencia de mecanismos de resolución de conflictos entre empresa y trabajadores. A este respecto, según los trabajadores, el 41,8% de las empresas de la muestra cuentan con algún tipo de mecanismo, siendo mayor la proporción en aquellas empresas que cuentan con sindicatos que aquellas en las que no lo hay.

Porcentaje de empresas donde existen mecanismos de resolución de conflictos con la parte laboral (Fuente: Trabajadores)



Uno de los factores que ha contribuido a alejar a los trabajadores del ejercicio de su derecho a huelga es el temor a las represalias que eventualmente pudiera tomar el empleador. En este sentido, los datos de la ENCLA muestran sin embargo que en pocos casos, de acuerdo a lo declarado por los propios trabajadores, se han realizados acciones negativas hacia los trabajadores con posterioridad a un conflicto. Al observar los resultados de los tres años de realización de la ENCLA; se aprecia que sólo en 1999 las acciones negativas se dieron en un tercio de las empresas que estuvieron sumidas en un conflicto laboral. En 1998 y 2002 fue de 10,3% y 20,4%, respectivamente.

Porcentaje de empresas en que se realizaron acciones negativas con posterioridad (Fuente: Trabajadores)



La baja incidencia de la huelga como forma de expresión de los conflictos laborales, se corresponde también con el hecho de que los trabajadores recurren a un conjunto de acciones tendientes a solucionar los problemas con los empleadores que eviten llegar a acciones de fuerza. En este sentido, la mayoría de los casos corresponde a la búsqueda del diálogo directo hasta que las conversaciones se agoten. Ello ocurre tanto en las empresas que cuentan con organizaciones sindicales como aquellas en que no las hay, aunque en este último caso la proporción de empresas en la que la reacción de los trabajadores es la búsqueda directa del diálogo, es algo menor, aunque igualmente muy mayoritaria.

CUADRO 58: Reacción de trabajadores ante problemas con la empresa

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Se busca el diálogo directo hasta agotar las conversaciones	94,4	90,0	91,6
Se hacen manifestaciones de hecho para mostrar una actitud firme	4,7	1,6	2,7
Se buscan mediadores externos para buscar soluciones	0,6	2,1	1,6
Otra	0,2	6,3	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

Al comparar el conjunto de las empresas encuestadas en los tres años de realización de la ENCLA, se aprecia que en todos ellos la proporción de empresas en las que los trabajadores intentan buscar el diálogo directo antes de tomar medidas de fuerza es muy mayoritaria, superando todos los años el 90% de los casos, tal como lo muestra el siguiente cuadro.

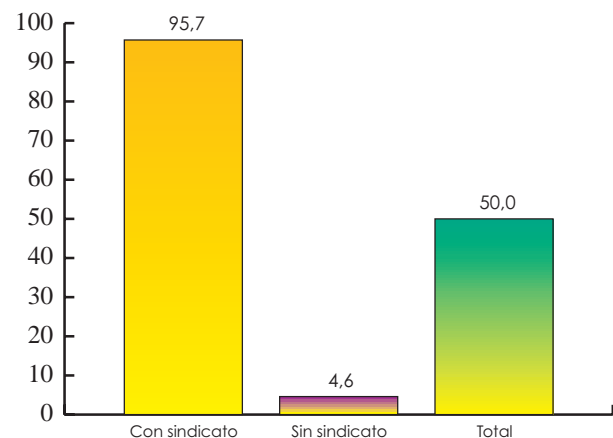
CUADRO 59:
Reacción de trabajadores ante problemas con la empresa

	1998	1999	2002
Se busca el diálogo directo hasta agotar las conversaciones	93,1	95,2	91,6
Se hacen manifestaciones de hecho para mostrar una actitud firme	4,2	1,5	2,7
Se buscan mediadores externos para buscar soluciones	1,9	2,5	1,6
Otra	0,7	0,8	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

VIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las principales herramientas que la ley les otorga a los trabajadores para poder discutir las condiciones económicas y sociales del trabajo es la negociación colectiva. Como instrumento, tiene la ventaja de fomentar la autonomía de los trabajadores organizados en las diversas empresas, promoviendo la participación directa de los actores sociales involucrados en la definición sobre las condiciones en las que se enmarcarán las relaciones de trabajo. Sin embargo, la negociación colectiva no cubre a todos los trabajadores que se encuentran legalmente en condiciones de poder utilizarla. Los datos provenientes de la ENCLA 2002 indican que del total de empresas encuestadas, el 50% de ellas había negociado colectivamente durante los últimos cinco años, de acuerdo a lo informado por los propios trabajadores.

Porcentaje de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos cinco años
(Fuente: Trabajadores)



Sin embargo, tras esta cifra global se oculta una diferenciación muy significativa por cuanto la negociación colectiva se concentra en las empresas que cuentan con sindicatos. Así, y tal como lo han mostrado los datos de las encuestas ENCLA de 1998 y 1999, la proporción de empresas con sindicato en las que se había negociado colectivamente varía entre un 91,5% (en 1999) y un 95,7% (en 2002). Por su parte, entre las empresas sin sindicato, las que habían negociado colectivamente variaron entre un 4,6% (en 2002) y un 8,5% (en 1999).