

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.

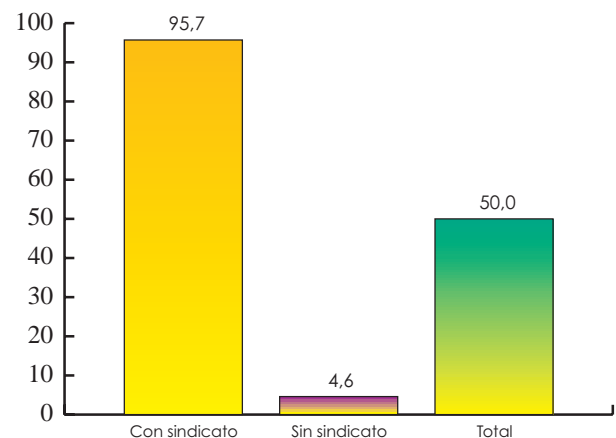
**CUADRO 59:**  
**Reacción de trabajadores ante problemas con la empresa**

	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
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## 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).

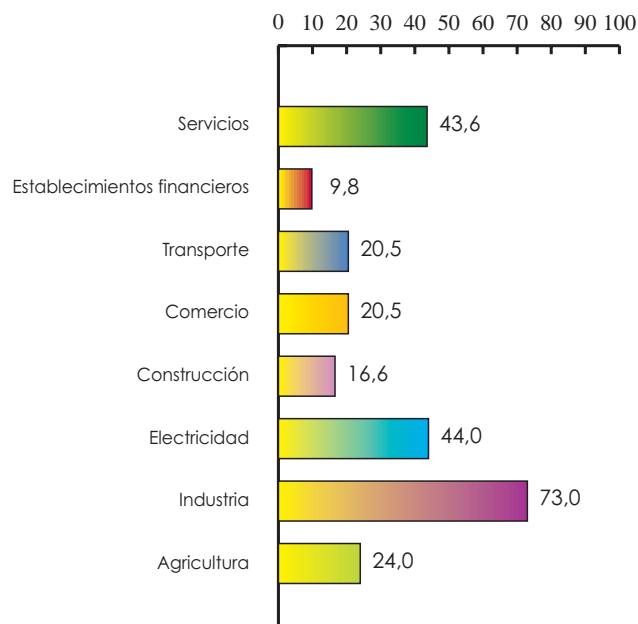
**CUADRO 60:**

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

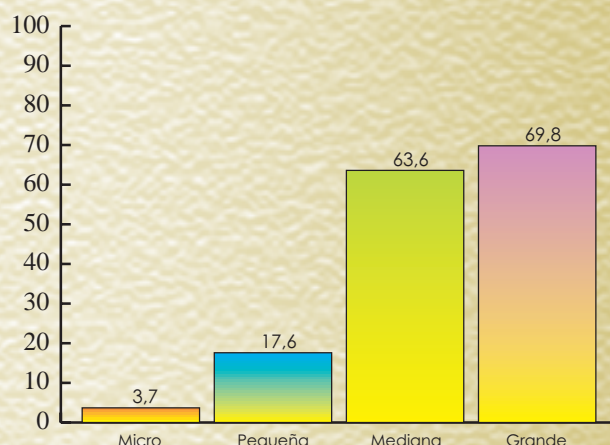
	1998	1999	2000
Con sindicato	94,1	91,5	95,7
Sin sindicato	6,8	8,5	4,6

La distribución por rama y por tamaño de empresa de las empresas que han negociado colectivamente muestra una concentración en la industria y las medianas y grandes empresas. Esto es algo esperable, toda vez que es ahí donde se concentran las empresas que cuentan con organizaciones sindicales y, como vimos recién, son ellas las que concentran al mismo tiempo las negociaciones colectivas realizadas en los últimos cinco años.

**Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente, según rama (Fuente: Trabajadores)**



**Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente, según tamaño (Fuente: Trabajadores)**



Las empresas que contaban con algún convenio o contrato colectivo vigente, de acuerdo a lo informado por los trabajadores, llegaban al 35,8% de los casos. Sin embargo, esta proporción de empresas se concentraba en aquellas que cuentan con sindicatos, tal como lo muestra la siguiente tabla.

**CUADRO 61:**

**Porcentaje de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes**

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	92,7	2,5	35,8
No	7,3	91,0	60,2
No sabe	0,0	6,4	4,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

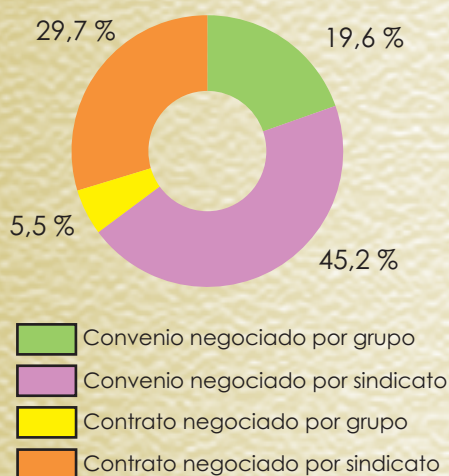
Al observar la evolución de la proporción de empresas que cuentan con un instrumento colectivo, se logra apreciar que en 2002 esta proporción es mayor que la observada en los años 1998 y 1999. Este dato está notoriamente influido por la composición de la muestra del año 2002, en la que la mediana y gran empresa (que concentra sindicatos y negociación colectiva) es considerablemente mayor que en las versiones anteriores.

**CUADRO 62:****Porcentaje de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes**

	1998	1999	2002
Sí	21,4	18,1	35,8
No	74,9	78,0	60,2
No sabe	3,8	3,9	4,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Ahora bien, en la ley se reconocen dos tipos de instrumentos para negociar colectivamente: los contratos colectivos y los convenios colectivos. Los primeros son resultados de la negociación reglada entre empresa y trabajadores (y que permite utilizar la huelga en caso de no llegar a acuerdo entre las partes). Los convenios colectivos, en cambio no requieren de un proceso reglado de negociación, siendo mucho más simple su procedimiento y, en este sentido, se supone que otorga mayor flexibilidad a las empresas.<sup>17</sup>

De los instrumentos registrados a través de la ENCLA 2002, la mayoría corresponde a convenios colectivos negociados por el sindicato (45,2%), le siguen los contratos colectivos negociados también por el sindicato (29,7%). Más atrás se ubican los convenios negociados por un grupo de trabajadores (19,6%) y finalmente los contratos colectivos negociados también por un grupo de trabajadores (5,5%).

**Instrumentos de negociación colectiva vigentes (Fuente: Empleadores)**

17 M. E. Feres (1997)

Al observar la evolución que han seguido los distintos tipos de instrumento durante los años que se ha realizado la encuesta ENCLA, se puede apreciar que en relación a los años anteriores, en el año 2002 aumentan significativamente los convenios y disminuyen los contratos colectivos negociados ambos por el sindicato; no así aquellos convenios negociados por grupos de trabajadores.

Este fenómeno de aumento en la proporción de convenios y una disminución de los contratos se ha venido registrando desde comienzos de la década de los noventa y el principal efecto que tiene es la exclusión del derecho a huelga como herramienta de presión de los trabajadores.<sup>18</sup>

Tal como se señaló a propósito de la baja incidencia de la huelga en las empresas, parece claro que dicha tendencia se relaciona con esta pérdida de importancia relativa del contrato colectivo.

**CUADRO 63:****Tipo de instrumento de negociación colectiva vigentes 1998-2002**

	1998	1999	2002
Convenio negociado por grupo	21,8	21,6	19,6
Convenio negociado por sindicato	24,8	27,8	45,2
Contrato negociado por grupo	6,1	4,8	5,5
Contrato negociado por sindicato	47,3	45,7	29,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

En aquellas empresas en las que no se ha negociado colectivamente, las principales razones obedecen a que no hay sindicato (35,1%) y a que los trabajadores no se mostraron interesados en hacerlo (33,5%). Sin embargo, al desagregar esta información entre aquellas empresas que tenían sindicato y las que no lo tenían, en las primeras las principales razones fueron que la empresa ofreció mejoras sin que mediara negociación (50,0%) y porque no hubo quórum para negociar (16,1%).

18 M.E. Feres: op. Cit.

**CUADRO 64:****Razones por las que no ha habido negociación colectiva los últimos cinco años**

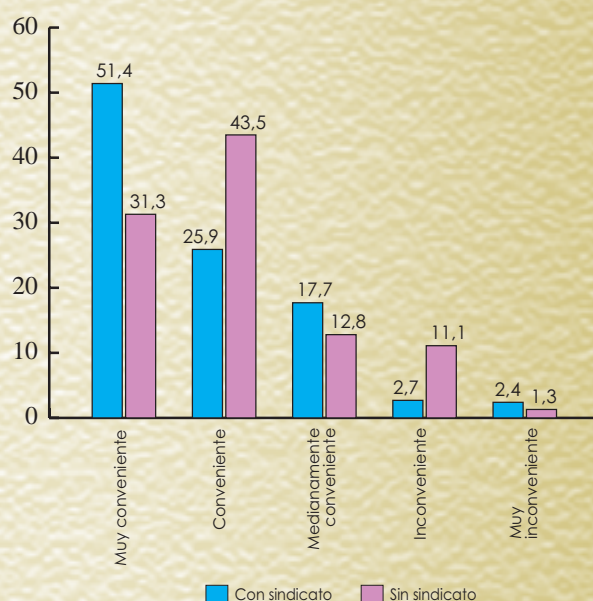
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Imposibilidad legal	2,4	13,5	12,9
No hubo quórum	16,1	2,0	2,7
Por una actitud negativa de la empresa	3,7	2,8	2,8
Los trabajadores no estaban interesados	1,2	35,1	33,5
No hay sindicato	26,6	35,5	35,1
La empresa ofreció mejoras sin negociación	50,0	7,4	9,5
Otra razón	0,0	3,7	3,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Al comparar las razones por las que no se negocia en las empresas, entre 1999 y 2002 se aprecia un aumento de quienes señalaron la falta de sindicato como principal razón, y una disminución del ofrecimiento de mejoras por parte de la empresa. La comparación se hace con todas las empresas que no negociaron colectivamente, por lo que resulta significativo que en 2002 los trabajadores hayan percibido que el no contar con una organización sindical les ha impedido poder sentarse a negociar con la empresa, a diferencia de lo que ocurría tres años antes.

**CUADRO 65:****Razones por las que no ha habido negociación colectiva los últimos cinco años (Fuente: trabajadores)**

	1999	2002
Imposibilidad legal	19,6	12,9
No hubo quórum	5,2	2,7
Por una actitud negativa de la empresa	3,9	2,8
Los trabajadores no estaban interesados	36,4	33,5
No hay sindicato	9,7	35,1
La empresa ofreció mejoras sin negociación	24,7	9,5
Otra razón	0,5	3,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Pese a que la negociación colectiva no cubre a la totalidad de los trabajadores, éstos la perciben en su gran mayoría como conveniente o muy conveniente (en el 75,7% de las empresas encuestadas en 2002 los trabajadores manifestaron dicha opinión). Al desagregar la información por la existencia o no existencia de sindicato en la empresa, se aprecia que los trabajadores sin sindicato son un poco menos optimistas respecto a lo beneficioso que resulta la negociación colectiva, aunque en su gran mayoría la perciben también como conveniente.

**Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato**

Entre 1999 y 2002, la proporción de quienes la perciben como conveniente aumenta significativamente. Dado que los mismos datos muestran que no ha habido un aumento significativo de empresas que negocian colectivamente entre esos años, es probable que esta percepción de conveniencia de la negociación colectiva responda más bien a un profundo deseo de los trabajadores por poder negociar colectivamente, en un contexto que, como hemos visto también, les resulta no del todo favorable para poder hacer uso de esta herramienta.

**CUADRO 66:****Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de la negociación colectiva**

	1999	2002
Muy conveniente	15,3	38,6
Conveniente	37,7	37,1
Medianamente conveniente	27,7	14,6
Inconveniente	15,5	8,1
Muy inconveniente	3,8	1,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

En cuanto a la contraparte en los procesos de negociación colectiva, también una mayoría de los empleadores considera conveniente la negociación colectiva, aunque su valoración es menos marcada que entre los trabajadores. Basta comparar la proporción de ellos que la considera "muy conveniente".

Al comparar las cifras con las anteriores ENCLA, se observa una tendencia a un aumento de la proporción de empleadores que considera medianamente conveniente la negociación, junto con un descenso de quienes la consideran muy inconveniente o inconveniente. La tendencia sigue siendo que la mayoría la sigue considerando una herramienta conveniente para la empresa.

**CUADRO 67:****Percepción de los empleadores sobre conveniencia de la negociación colectiva**

	1998	1999	2002
Muy conveniente	9,0	8,2	10,2
Conveniente	46,6	44,1	38,8
Medianamente conveniente	4,6	25,7	29,9
Inconveniente	35,0	19,3	18,6
Muy inconveniente	2,8	2,7	2,6
No sabe	2,0	-	-
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Para quienes negociaron colectivamente, la actitud de la empresa resultó favorable para la negociación (30,7%), proporción que se eleva a 54,7% en las empresas sin sindicato y que llega a 28,8% en aquellas empresas que negociaron y que cuentan con sindicato.

**CUADRO 68:****Percepción de la actitud de la empresa en última negociación**

Fuente: trabajadores

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	5,7	8,0	5,8
Muy favorable	9,9	20,1	10,6
Favorable	28,8	54,7	30,7
Ni favorable ni obstaculizante	31,6	14,1	30,4
Obstaculizante	12,9	3,2	12,3
Muy obstaculizante	5,4	0,0	5,1
Totalmente obstaculizante	5,6	0,0	5,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

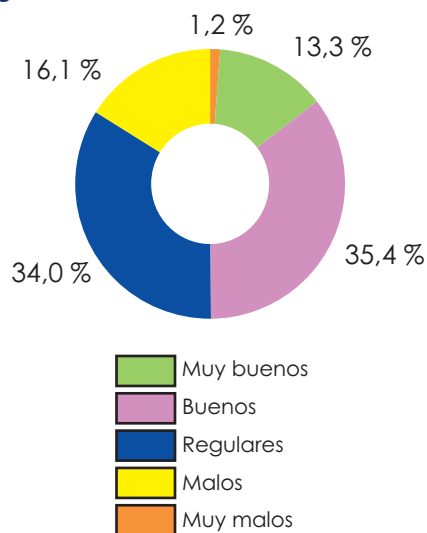
Esta percepción de una actitud favorable de la empresa hacia la negociación colectiva, ha mostrado un continuo incremento, a la vez que las percepciones que ven una actitud obstaculizante en la empresa muestra un claro descenso, tal como lo muestran los datos de la tabla siguiente:

**CUADRO 69:****Percepción de la actitud de la empresa en última negociación**

	1998	1999	2002
Totalmente favorable	4,3	4,6	5,8
Muy favorable	3,2	6,0	10,6
Favorable	14,4	34,7	30,7
Ni favorable ni obstaculizante	27,4	37,4	30,4
Obstaculizante	40,8	8,8	12,3
Muy obstaculizante	6,5	3,5	5,1
Totalmente obstaculizante	3,2	4,9	5,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

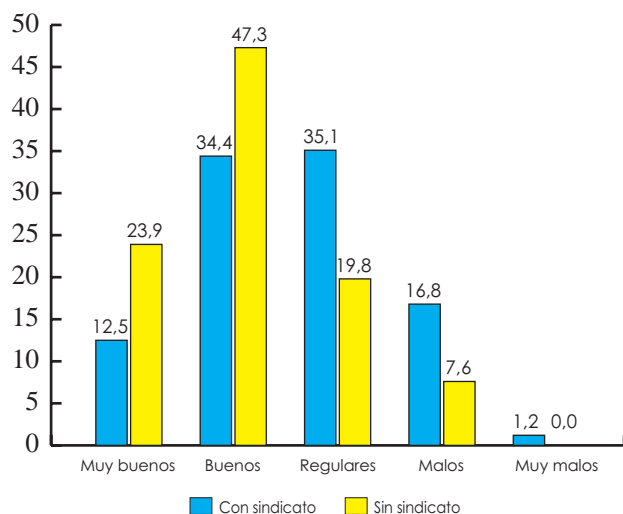
Respecto a la percepción sobre los resultados de la negociación colectiva, la gran mayoría de los trabajadores los evaluó en términos positivos (48,7% los consideró buenos o muy buenos). Por su parte, un 17,3% los consideró malos o muy malos.

### Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva



Entre los trabajadores de empresas sin sindicatos, la proporción de quienes evalúan positivamente los resultados de la negociación colectiva es mayor que entre los trabajadores que cuentan con sindicatos.

### Percepción de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación colectiva, según existencia de sindicato



Entre 1998 y 1999 se observa, sin embargo, un aumento de la proporción de quienes consideraron malos los resultados de la negociación, pero a la vez un aumento de quienes los consideraron muy buenos, tal como lo indica la siguiente tabla.

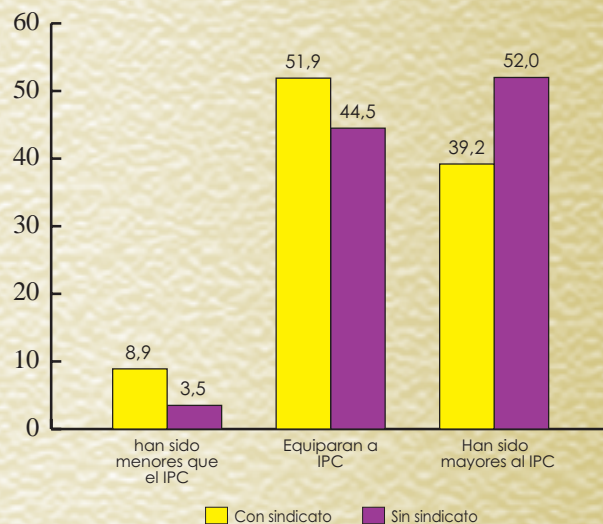
### CUADRO 70:

### Calificación de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva

	1998	1999	2002
Muy buenos	6,0	7,4	13,3
Buenos	43,4	44,0	35,4
Regulares	43,4	38,9	34,0
Malos	6,8	8,2	16,1
Muy malos	0,4	1,6	1,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

En la mayoría de las empresas que negociaron colectivamente, los trabajadores consiguieron reajustes que lograron tan solo equiparar la variación del IPC, aunque la proporción de empresas en las que se consiguieron reajustes por sobre este indicador de variación de los precios, fue significativa también, especialmente en las empresas sin sindicato.

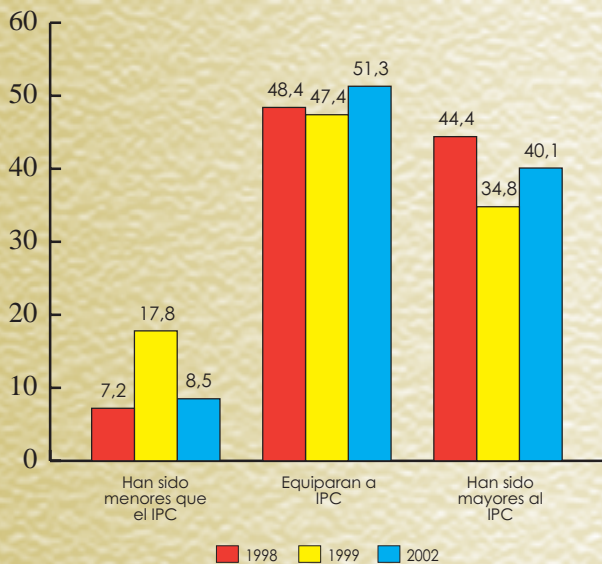
### Comparación de la evaluación de los trabajadores sobre los reajustes otorgados en la última negociación, según existencia de sindicato



Estas cifras arrojan una mejor disposición empresarial frente a una negociación colectiva sin sindicato y una inclinación a otorgar más facilidades en aquellas negociaciones en que no exista sindicato como contraparte. Asimismo, la percepción de los trabajadores es que se obtienen mejores resultados en las negociaciones colectivas sin sindicato y de hecho, son las negociaciones colectivas llevadas a cabo sin sindicato las que obtienen un reajuste superior.

En relación con este aspecto de la negociación colectiva, los datos entre 1998 y 2002 muestran una tendencia similar, en el sentido de que prima el reajuste que logra equiparar el IPC (alcanzando a cerca de la mitad de las empresas encuestadas), seguido de una significativa proporción en las que se logra superar la variación del IPC.

**Reajuste de remuneraciones 1998- 2002**  
(Fuente: Trabajadores)



En la mayoría de las empresas en que se negoció colectivamente, los trabajadores señalaron que la empresa sí entregó información suficiente para el proceso de negociación. Sin embargo, esta cifra varía entre las empresas con sindicato y aquellas que no lo tienen. En estas últimas fueron más los trabajadores que dijeron desconocer si la empresa hizo entrega de información.

**CUADRO 71:**  
**¿Entrega la empresa suficiente información para llevar adelante la negociación?**

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	65,7	63,5	64,7
No	33,6	35,8	34,7
No sabe	0,6	0,7	0,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Las cifras entre 1998 y 2002, considerando la totalidad de las empresas que negociaron colectivamente, muestran una tendencia en cuanto a que en la mayoría de las empresas los trabajadores o sus dirigentes sindicales señalan haber recibido información suficiente de parte de la empresa durante el proceso de negociación.

**CUADRO 72:**  
**¿Entrega la empresa suficiente información para llevar adelante la negociación?**

	1998	1999	2002
Sí	57,5	68,9	64,7
No	34,6	27,6	34,7
No sabe	7,9	3,6	0,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Por último, la mayoría de los sindicatos que negociaron colectivamente contaron con asesores externos para poder llevar a cabo el proceso de negociación con la empresa. Los datos provenientes de las tres encuestas ENCLA realizadas señalan dicha tendencia, lo que no hace sino constatar la importancia que ha ido adquiriendo para las organizaciones sindicales el enfrentar la negociación con las competencias técnicas que demandan los complejos procesos de negociaciones en las empresas de hoy en día.

**Porcentaje de sindicatos que cuentan con esesorías externas para enfrentar negociaciones**

