

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

involucrados en negociaciones colectivas

La proporción de empresas encuestadas en las que se han desarrollado procesos de negociación colectiva en los últimos cinco años alcanza el 9,2%, vale decir, en sólo una de cada diez. Esta situación refleja con gran precisión la cobertura restringida de este instrumento en las relaciones laborales del país.

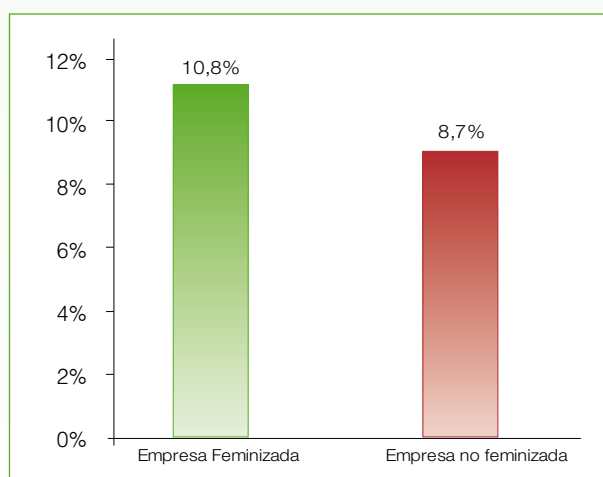
Los procesos de negociación colectiva ocurren principalmente en empresas con sindicatos (94,3%). Por otra parte, un 55,7% de empresas encuestadas de tamaño grande negociaron colectivamente, un 28,9% de las medianas, 8,9% de las pequeñas y 2,7% de las microempresas. La gran empresa ha negociado en los últimos cinco años, proporcionalmente, casi el doble de lo que lo ha hecho la mediana, alrededor de 6 veces más que la pequeña empresa y casi 20 veces más que la micro empresa.

Cuatro son los sectores económicos que tienen mayor proporción de empresas encuestadas con negociación colectiva: dos de ellas caracterizadas por su dotación de fuerza de trabajo masculina (Explotación de minas y canteras 60,1% y Suministro de electricidad, gas y agua 24,3%), y las otras dos con fuerte dotación de trabajadoras y concentradoras de empresas feminizadas (Enseñanza 32,8% y Servicios sociales y de salud 23,1%). Por otra parte, la Región de Coquimbo es la que exhibe una proporción mayor de empresas encuestadas con negociación colectiva (13,2%).

La ENCLA 2008 indaga con trabajadores y dirigentes sindicales sobre la proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según su condición feminizada o no feminizada. El resultado indica que el diferencial entre ambas es pequeño (10,8% versus 8,7%), 2,1 puntos porcentuales superior en las feminizadas.

Gráfico N° 1

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa (% sobre el total de empresas)

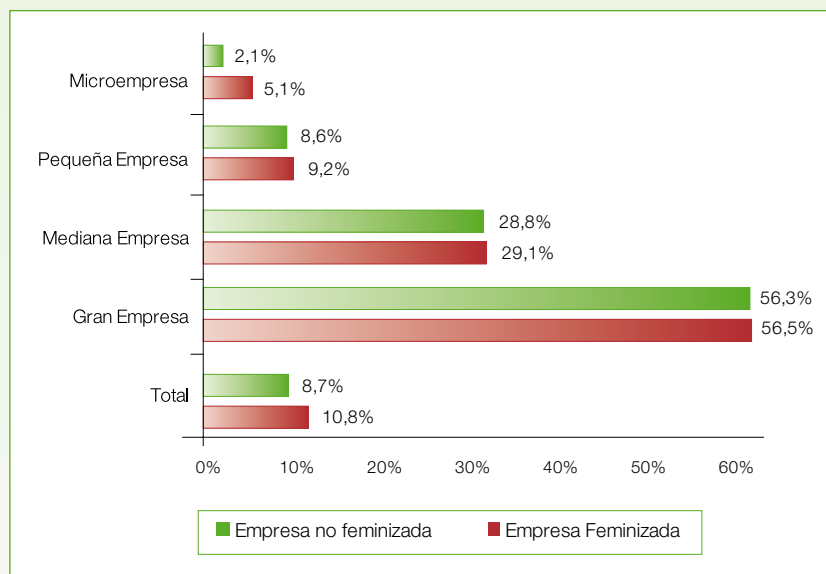


Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

También son estrechas las diferencias que resultan del análisis de las proporciones de empresas feminizadas y no feminizadas que han negociado, según las distintas categorías de tamaño.

Gráfico N° 2

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años por feminización de la empresa, según tamaño de empresa (% sobre el total de empresas según sean feminizada o no, por tamaño)

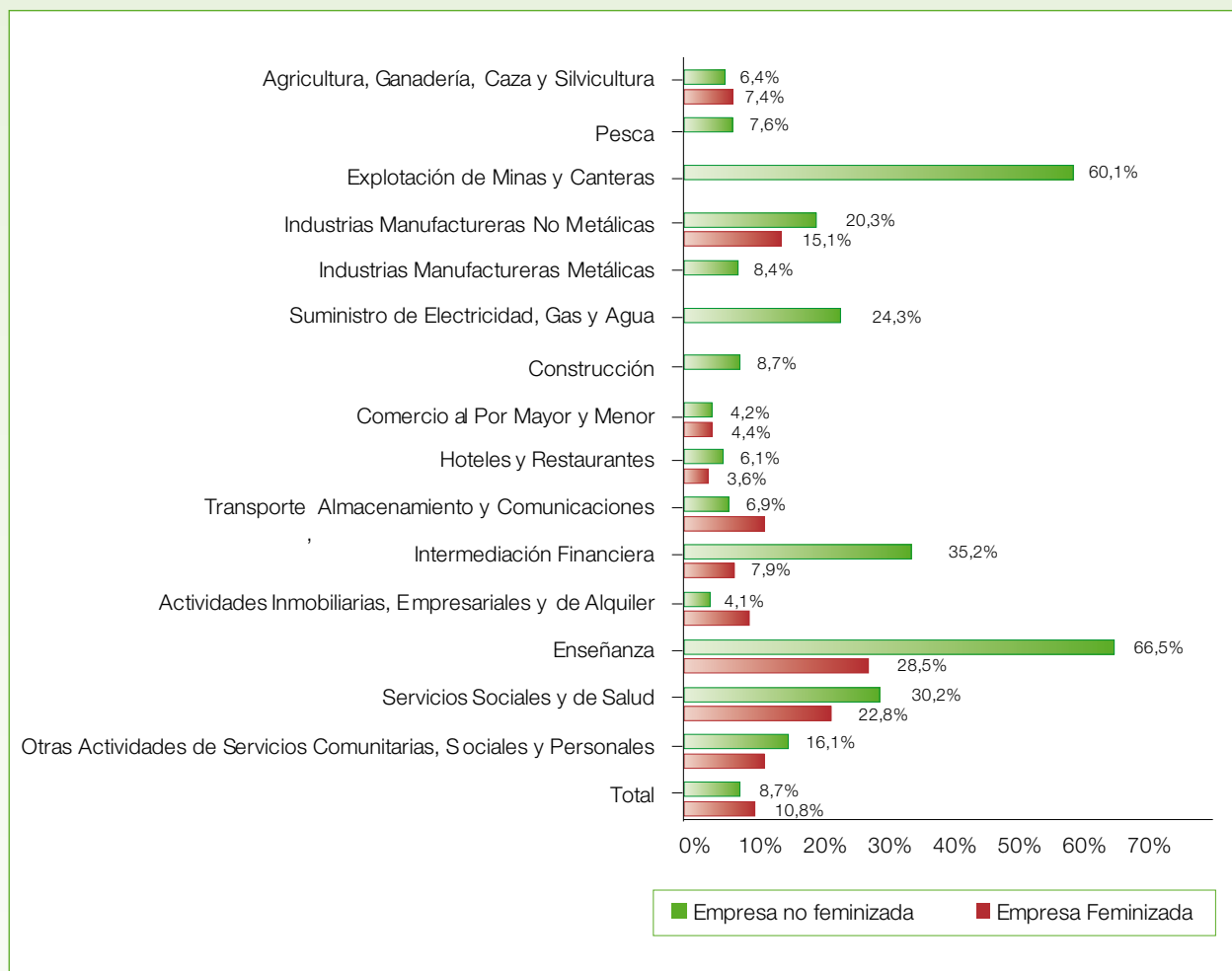


Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Las cifras para empresas feminizadas y no feminizadas por sector económico vuelve a evidenciar que Enseñanza (actividad feminizada) y Explotación de minas y canteras (actividad típicamente no feminizada) son las que exhiben una mayor proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente (66,5% y 60,1%, respectivamente).

Gráfico N° 3

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años por feminización de la empresa, según rama de actividad económica (% sobre el total de empresas según sean feminizada o no, por rama de actividad)



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

El análisis anterior sugiere que la ocurrencia de procesos de negociación colectiva responde a variables de mayor influencia o peso que la composición por sexo de los trabajadores, entre las que se pueden aventurar: la presencia de sindicatos, la cultura de las relaciones laborales, la tradición sindical en la negociación, el tamaño de las empresas y la rama de actividad de referencia.

Vale la pena consignar que las principales razones esbozadas por trabajadores y dirigentes sindicales de empresas feminizadas que no desarrollaron procesos de negociación colectiva son: que los trabajadores no están interesados y prefieren negociar individualmente (27%) y por tener la empresa menos de ocho trabajadores, lo que les impide hacerlo legalmente (25,6%).

Cuadro N° 1
Razones por las que no se ha negociado colectivamente,
según feminización de la empresa

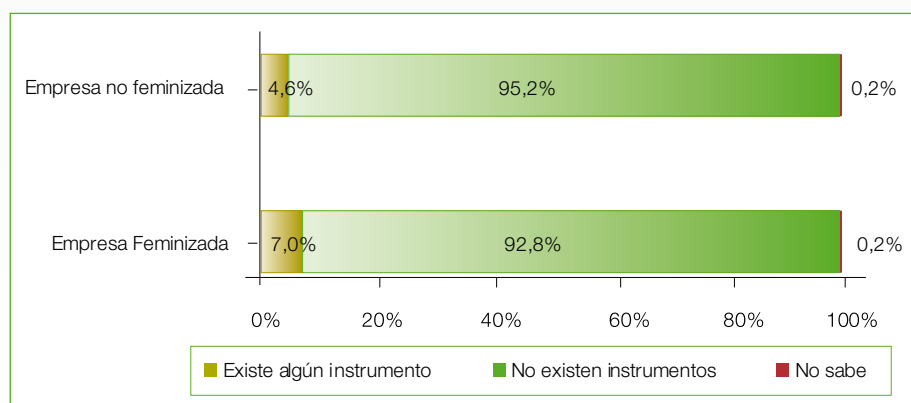
Razones	Empresas feminizadas (%)	Empresas no feminizadas (%)	Total (%)
Por imposibilidad legal (menos de ocho trabajadores)	25,6	16,9	18,8
No reunieron el quórum necesario	2,6	2,7	2,7
Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	1,4	1,3	1,4
Los trabajadores no están interesados, prefieren la negociación individual	27,0	36,3	34,3
La empresa ofreció mejoras sin negociación	8,6	8,5	8,5
No existían instancias o canales para la negociación	0,0	0,0	0,0
Temor a perder el trabajo	4,1	4,8	4,6
No hay sindicato	18,2	21,0	20,4
Otra razón*	11,5	7,7	8,6
No sabe	1,0	0,6	0,7
Total	100	100	100

* Los trabajadores no lo consideran necesario, desconocimiento, trabajadores mayoritariamente contratados por obra y alta rotación de personal

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Igual conclusión tiende a replicarse cuando se revisan las cifras sobre proporciones de instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes en empresas feminizadas y no feminizadas, ya que se presentan porcentajes muy aproximados en ambas categorías de empresas (7% en las feminizadas y 4,6% en las no feminizadas). Esto indica que, en su complemento, en el 92,8% de las empresas feminizadas y en el 95,2% de las empresas no feminizadas rigen condiciones contractuales basadas en la negociación individual entre empleadores y trabajadores.

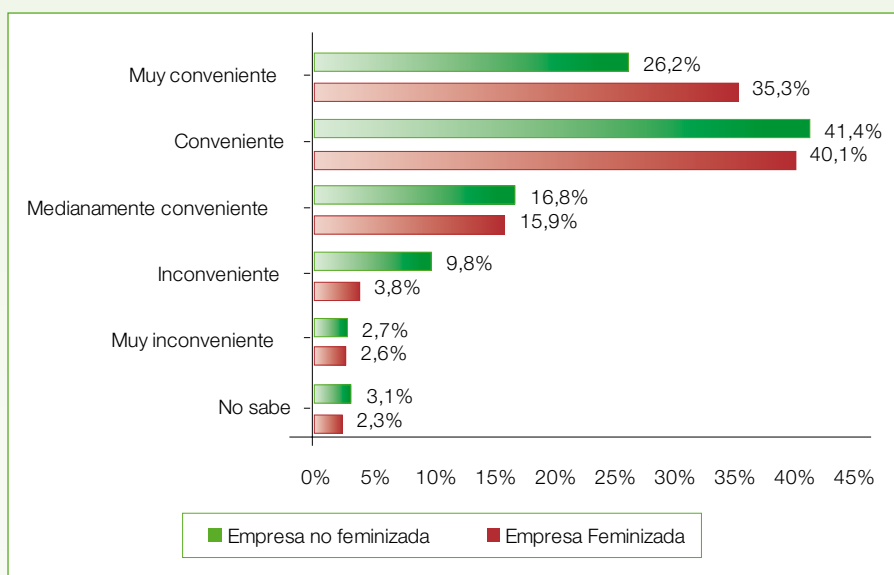
Gráfico N° 4
Distribución porcentual de empresas con contratos y convenios
colectivos vigentes, según feminización de la empresa



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 indaga también sobre la percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales de empresas encuestadas acerca de la conveniencia de los procesos de negociación colectiva. Un 68,7% de trabajadores indica que estos son convenientes y muy convenientes. En las empresas que existe sindicato, la proporción de trabajadores se eleva a 86,6% y en las sin sindicato alcanza 67,8%. En las empresas feminizadas llega a 75,4% versus un 67,6% de las no feminizadas. Vale decir, en las empresas con sindicato y en las empresas feminizadas se le otorga una mayor importancia, y seguramente legitimidad, a la negociación colectiva, como instrumento regulador de relaciones laborales.

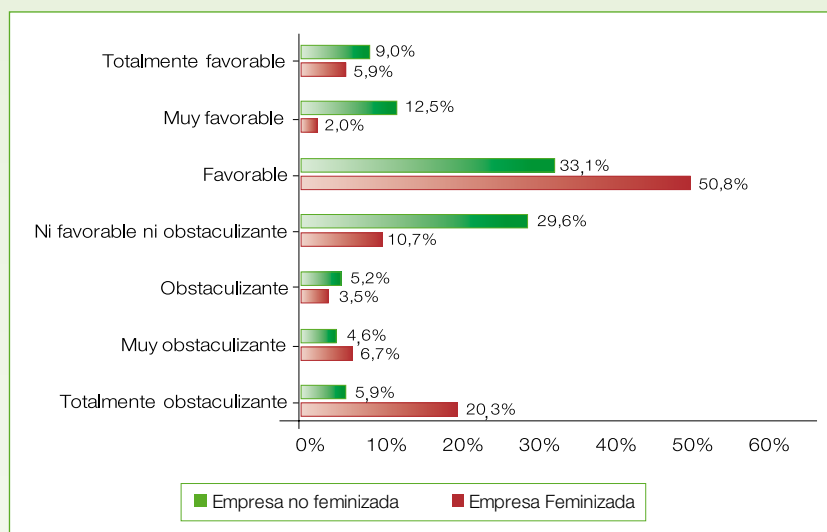
Gráfico N° 5
Percepción de los trabajadores sobre la conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según feminización de la empresa



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

También la ENCLA 2008 consultó sobre la percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales acerca de la actitud de la empresa en el último proceso de negociación colectiva. Un 56% de trabajadores indicó que fue favorable, muy favorable o totalmente favorable. En las empresas con sindicato esta apreciación bajó a 46,2% (a diferencia de 86,2% de aquellas sin sindicato), lo que podría estar manifestando una cierta postura crítica. Y en las empresas feminizadas vuelve a subir a 58,7%, muy similar a las empresas no feminizadas, que marcan 54,6%.

Gráfico N° 6
Percepción de los trabajadores respecto de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva, según feminización de la empresa

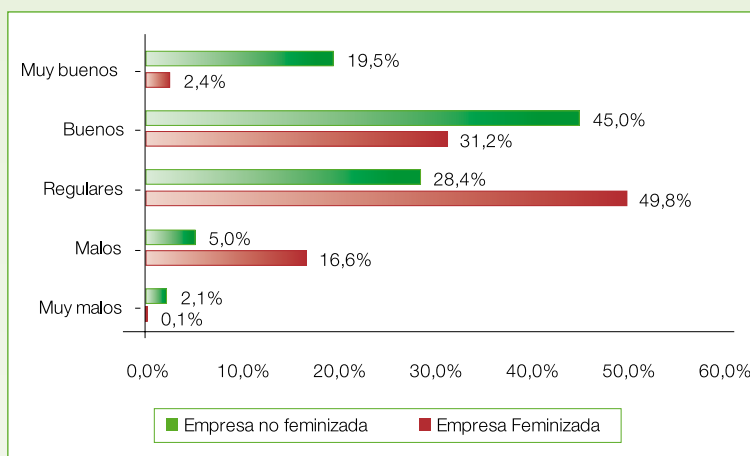


Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

La encuesta indagó también en la percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales respecto a los resultados de la última negociación colectiva: un 54% respondió que los consideran buenos y muy buenos. En las empresas encuestadas que existe sindicato, un 61,8% señaló lo mismo (versus un 51,5% de empresas sin sindicato), y en las empresas feminizadas sólo 33,6% dio dicha opinión, lo que corresponde a prácticamente la mitad de los trabajadores de empresas no feminizadas que dieron igual respuesta (64,5%). Vale decir, los trabajadores de empresas con sindicato exhibieron una mayor satisfacción con los resultados de los procesos negociadores, no así los trabajadores de empresas feminizadas, que en relación con los de empresas no feminizadas mostrarían una actitud de mayor cuestionamiento.

Gráfico N° 7

Percepción de los trabajadores respecto de los resultados de la última negociación colectiva, según feminización de la empresa



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Finalmente, frente a la interpelación que se les hizo a trabajadores y dirigentes sindicales acerca de mencionar los beneficios obtenidos en el último proceso de negociación colectiva, se detecta con claridad que los conceptos mencionados, tanto en empresas feminizadas y no feminizadas, tienen que ver con demandas generales y clásicas de los trabajadores, mientras que las de género están completamente ausentes. A pesar de que no se abunda sobre la materia, es conocido por estudios realizados¹ que: a) la participación femenina en las mesas de negociación es marginal²; b) son pocas las peticiones volcadas a las relaciones de género en el trabajo; c) y aun cuando en los instrumentos colectivos, en general, los asuntos de género más presentes hacen referencia a las mujeres y a la necesidad de mejorar aspectos relacionados con la protección a la maternidad y al cuidado infantil, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y familiar, tampoco fueron mencionados por los trabajadores y dirigentes entrevistados en el marco de la ENCLA.

Podría concluirse que la negociación colectiva es un instrumento orientado a mejorar estándares laborales generales de los trabajadores; sin embargo, no es claro que a través de sus contenidos actuales se logre avanzar hacia la justicia de género y la constitución de relaciones más equitativas entre trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral.

¹ OIT. "América Latina. Negociación colectiva y equidad de género". Editoras Lais Abramo y Marta Rangel. Santiago. 2005.

² Aun cuando las entidades negociadoras no son sólo los sindicatos, uno de los antecedentes de esta situación puede estar en la escasa presencia de dirigentes sindicales en las organizaciones de base (19,2%). Dirección del Trabajo. División de Relaciones Laborales. 2008.

Cuadro N° 2
Beneficios obtenidos en el último proceso de negociación colectiva, según feminización

Beneficios		Menciona (%)	No menciona (%)	No sabe (%)	Total (%)
Apoyo a la capacitación trabajadores	Empresa Feminizada	23,8	76,2	0,0	100
	Empresa no feminizada	45,7	54,3	0,0	100
Mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	Empresa Feminizada	23,2	76,5	0,3	100
	Empresa no feminizada	58,8	41,2	0,0	100
Incentivos a la productividad	Empresa Feminizada	39,0	61,0	0,0	100
	Empresa no feminizada	51,9	48,1	0,0	100
Mejoras en los mecanismos de participación y de información	Empresa Feminizada	38,0	62,0	0,0	100
	Empresa no feminizada	41,5	58,5	0,0	100
Cambios en las jornadas de trabajo	Empresa Feminizada	14,9	85,1	0,0	100
	Empresa no feminizada	17,9	82,1	0,0	100
Otros beneficios	Empresa Feminizada	30,1	69,9	0,0	100
	Empresa no feminizada	35,9	64,1	0,0	100
Vacaciones por antigüedad	Empresa Feminizada	30,5	69,5	0,0	100
	Empresa no feminizada	31,1	68,9	0,0	100
Bonos de colación	Empresa Feminizada	63,6	36,4	0,0	100
	Empresa no feminizada	44,7	55,3	0,0	100
Indemnización por retiro voluntario o jubilación	Empresa Feminizada	19,4	80,1	0,5	100
	Empresa no feminizada	30,2	69,8	0,0	100

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008