

Capítulo VIII

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva entrega autonomía a los actores sociales para regular importantes dimensiones de las relaciones laborales, bajo las condiciones que impone la ley. A través de la negociación, empleadores y trabajadores procuran equilibrar sus intereses, a menudo contrapuestos, y administran el conflicto latente derivado de tales intereses.

En nuestro país, el derecho a negociar colectivamente con la empresa en la que laboren los trabajadores es una garantía constitucional, con las excepciones que la propia ley establece. Este derecho tiende a equilibrar la asimetría de los trabajadores individualmente considerados respecto al poder del empleador en la contratación, e introduce condiciones más equitativas para la misma. Las partes pueden debatir en la negociación las remuneraciones, beneficios y las condiciones comunes de trabajo.

La negociación colectiva puede ser desarrollada por sindicatos y según nuestra legislación, además por coaliciones transitorias de trabajadores, denominados grupos negociadores. Asimismo, la negociación puede ser efectuada mediante procedimientos formales o informales. En el primer caso, se tratará de una negociación reglada, sujeta a las normas legales de procedimiento, con etapas y plazos definidos, fuero para los trabajadores y con la posibilidad de efectuar una huelga legal. Este tipo de negociación da origen a un contrato colectivo, en el que se contendrán los acuerdos entre las partes. En el segundo caso, la negociación se efectúa sin sujeción a normas legales de procedimiento y por tanto carece de plazos, fuero y huelga legal, y da origen a un convenio colectivo. Ambos tipos de instrumentos -contratos y convenios- generan los mismos efectos entre las partes.

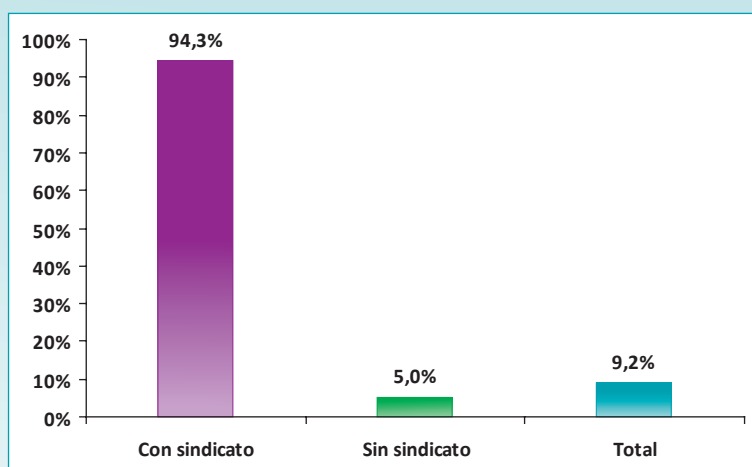
8.1 Existencia de la negociación colectiva

Los datos administrativos que registran el número de trabajadores con negociación colectiva en Chile, revelan que tal derecho tiene una especialmente baja cobertura: considerando sólo a los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos los dos últimos años, la tasa de negociación colectiva del total de ocupados del sector privado de cada año, sin contar al personal de servicio doméstico, ha sido en promedio de sólo 10,7% anual los últimos cinco años (de 2004 a 2008)¹.

Esta escasa cobertura de negociación colectiva se refleja claramente en la ENCLA 2008: tal y como muestra el gráfico siguiente sólo una muy pequeña porción de empresas tiene negociaciones colectivas.

¹ Ver Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas (1990-2008). Capítulo 2º: Negociación colectiva. (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62612.html>).

Gráfico N° 1
 Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente
 en los últimos cinco años



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Esta información ilustra dos aspectos importantes. El primero es que en los últimos cinco años se habrían suscrito acuerdos colectivos entre trabajadores y empleadores sólo en el 9,2% de las empresas, lo que implica que los trabajadores de la inmensa mayoría de las empresas del país no negocia colectivamente ni tiene acceso al derecho de huelga, que en nuestra institucionalidad se halla asociada exclusivamente a la negociación colectiva reglada.

Esta modesta porción de empresas con negociación colectiva es recurrentemente hace décadas, y a ello contribuyen condiciones establecidas en la propia legislación vigente, que restringe el acceso de los trabajadores a la negociación colectiva y limita severamente la negociación a nivel supra empresarial. Este contexto institucional contrario a la negociación colectiva va acompañado de fenómenos tales como la rotación laboral, los tipos predominantes de contratación, fragmentación empresarial en distintas razones sociales, etc., todos ellos con efecto directo sobre las posibilidades reales de negociar de muchos trabajadores. El diagnóstico es contundente: en 9 de cada 10 empresas las condiciones de trabajo y remuneraciones se pactan individualmente, mediante contratos de adhesión, lo que da cuenta del impacto que tiene sobre los trabajadores la baja cobertura de la negociación colectiva.

Aún más; la ENCLA registra a las empresas que han realizado negociación colectiva los últimos cinco años, pero legalmente la duración de los instrumentos colectivos no puede exceder de los cuatro años; por tanto, en la práctica, la cifra de 9,2% de empresas sobrestima a las que realmente tienen instrumentos colectivos actualmente vigentes: en realidad, solo el 5,1% de las empresas encuestadas tenía instrumento colectivo vigente cuando se aplicó la encuesta.

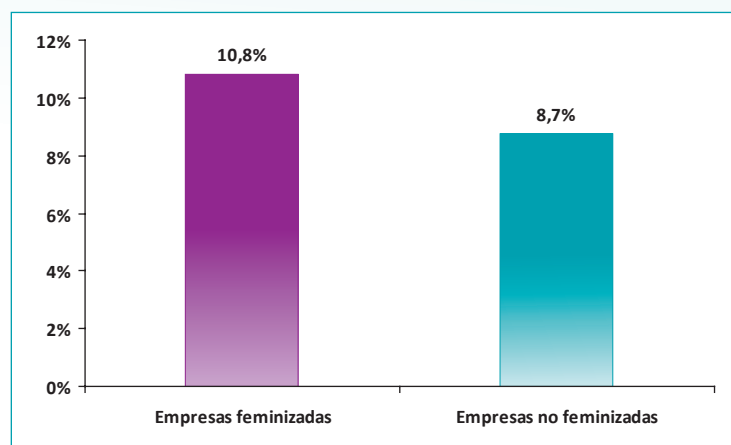
El segundo aspecto de importancia es que la negociación se desarrolla sobre todo en empresas que cuentan con sindicato y sólo en una muy pequeña proporción en las que no lo tienen. Esto reafirma la importancia del sindicato como promotor fundamental de la negociación colectiva y revela el rol rezagado que tienen los

llamados grupos negociadores como actores sustitutos de los sindicatos en la negociación colectiva.

Una de las interrogantes que esperaba responder la ENCLA 2008 era si la negociación colectiva se daba especialmente en las empresas con mayoría de trabajadores varones. El gráfico siguiente informa que en el 10,8% de las empresas feminizadas (aquellas en las que las trabajadoras representan más de la mitad de la dotación total) se han realizado procesos de negociación colectiva, y sólo en el 8,7% de las empresas no feminizadas.

Debe destacarse que en las mediciones anteriores de la ENCLA, las empresas feminizadas presentaban porcentajes más bajos de negociación colectiva que las no feminizadas. Esta nueva situación pudiera ser el reflejo del notable ascenso registrado por la afiliación sindical femenina, que ha experimentado un 96,5% de incremento en el período 2002 al 2008, en contraste con el incremento de sólo 13,1% en el mismo periodo de los sindicalizados². La importancia de este dato reside en las posibilidades que se abren para la construcción de equidad de género derivada de propuestas relativas a negociación colectiva.

Gráfico N° 2
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos 5 años, según feminización de la empresa

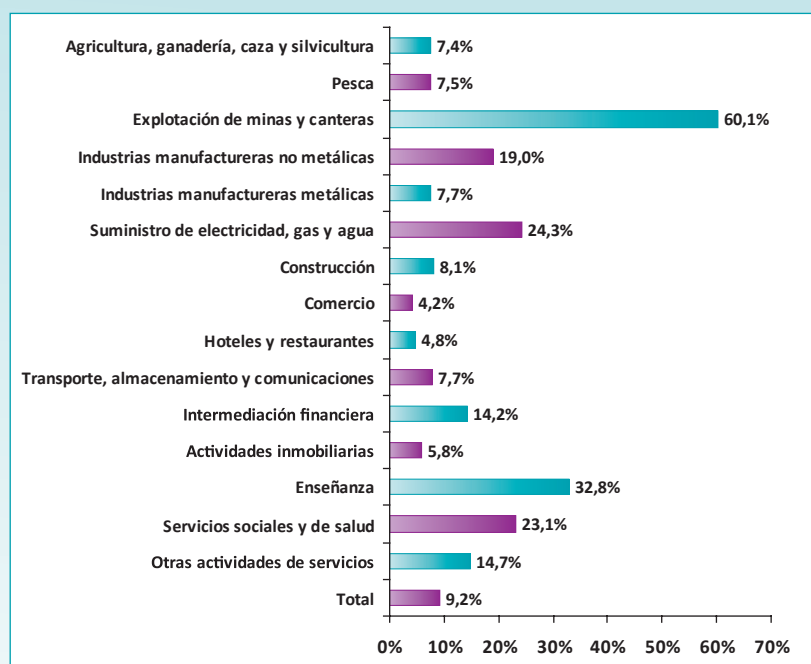


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Al analizar la negociación colectiva por rama de actividad económica se puede apreciar que, en términos generales, existe una alta heterogeneidad en el porcentaje de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años. Ello queda en evidencia en el gráfico que se muestra a continuación.

² Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas (1990- 2008) Capítulo 1º: Sindicalismo (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62614.html>).

Gráfico N° 3
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según rama de actividad económica



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

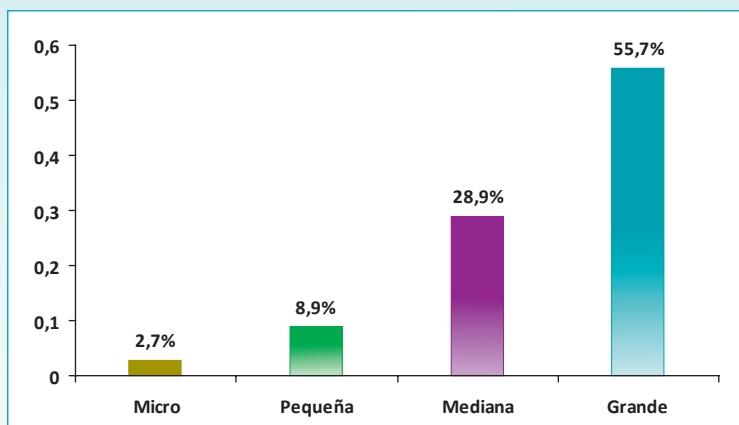
Las actividades económicas con mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente, corresponden a minería (60,1%), enseñanza (32,8%), suministro de electricidad gas y agua (24,3%) y servicios sociales y de salud (23,1%). Coincidentemente con ello, estas actividades presentan la mayor proporción de empresas con sindicatos activos. Aunque son destacables las proporciones de empresas que registran negociación, su impacto resulta atenuado en términos del total de trabajadores cubiertos, dado que de estas cuatro ramas, dos de ellas (minería y suministro de electricidad, gas y agua) totalizan, para el trimestre móvil octubre-diciembre 2008, fecha de aplicación de la encuesta, solo el 2,1% de la fuerza de trabajo ocupada del país.

A su vez, las ramas que presentan menor proporción de empresas con negociación colectiva corresponden a comercio (4,2%), que detenta una alta proporción de la fuerza de trabajo ocupada, hoteles y restaurantes (4,8%) y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (5,8%). Cabe agregar que estas ramas presentan en común un alto uso de contratos inestables (de obra y faena) con porcentajes importantes de contratos indefinidos que duran menos de un año, tal y como se aprecia en el capítulo sobre formas de contratación.

Tres aspectos de consideración revelan los datos de la ENCLA 2008 sobre negociación colectiva por tamaño de empresas, expuestos en el gráfico siguiente. En primer lugar, se aprecia que hay presencia de negociación colectiva en empresas de todos los tamaños. En segundo término, se advierte una proporción creciente de empresas con negociación colectiva asociada al mayor tamaño empresarial. De allí que la proporción de grandes empresas con negociación colectiva en los últimos cinco años, sea 20 veces mayor que en las microempresas, 6 veces mayor que en

las pequeñas empresas y 1,9 veces respecto de las medianas empresas. El tercer aspecto indica que la relación entre negociación colectiva y tamaño empresarial es una tendencia predominante, tal y como quedaba en evidencia en las encuestas laborales del 2004, 2006 y 2008.

Gráfico N° 4
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según tamaño de empresa

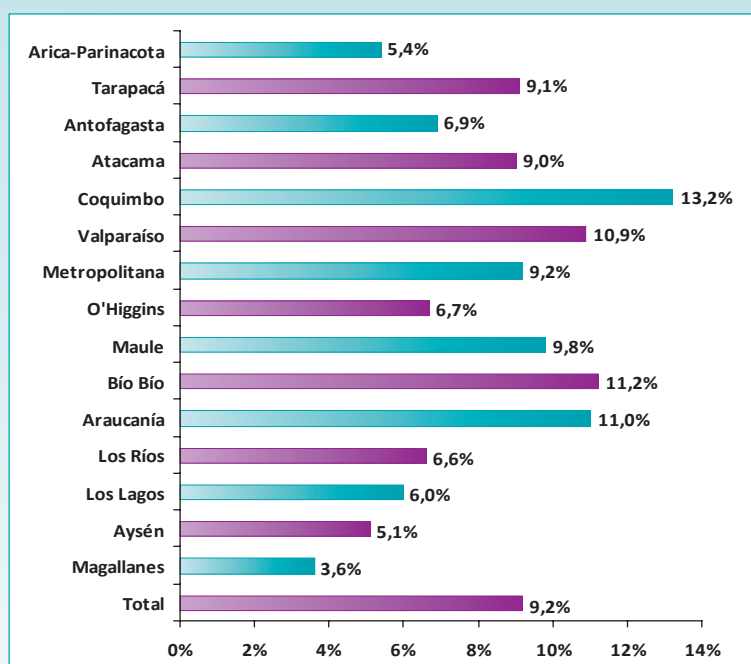


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Desde el punto vista regional, la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos cinco años sigue un cierto patrón. En 9 de las 15 regiones del país esa proporción de empresas es inferior al promedio nacional y 4 de ellas se localizan en la zona sur del país; otras 4 en la zona norte y sólo una en el centro. Las seis regiones restantes son de la zona central, en la que se ha desarrollado un mayor nivel de industrialización y de actividad sindical.

Las tres regiones del país con mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente son, en orden decreciente, Coquimbo (13,2%), Bío Bío (11,2%) y La Araucanía (11%). A su vez, las regiones con menor proporción de empresas con negociación colectiva corresponden a Magallanes (3,6%), Aysén (5,1%) y Arica y Parinacota (5,4%). La Región Metropolitana muestra la misma proporción promedio de empresas con negociación colectiva a nivel nacional (9,2%).

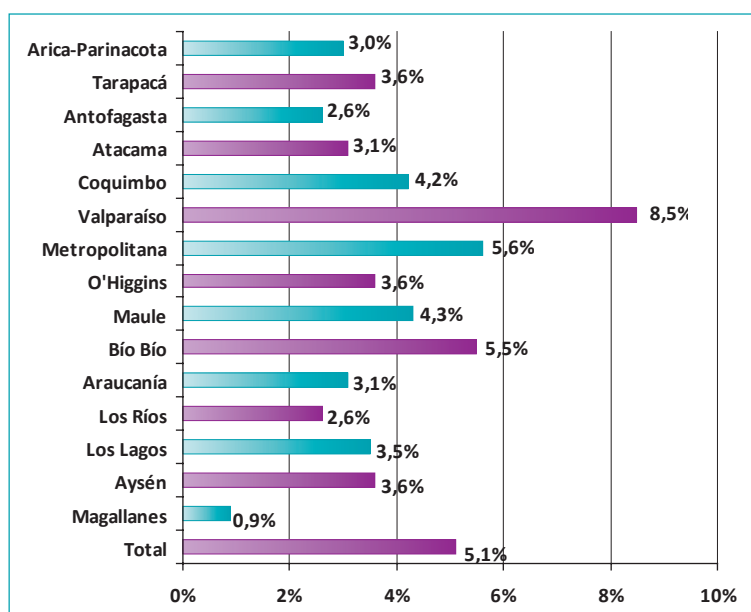
Gráfico N° 5
 Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente
 en los últimos cinco años, según región



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

El gráfico siguiente muestra que en 12 de las 15 regiones del país, la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes está bajo la proporción media nacional de empresas con dichos instrumentos (5,1% del total de empresas). Sobre ese promedio se encuentran, en orden decreciente, las regiones de Valparaíso, Metropolitana y la del Bío Bío.

Gráfico N° 6
 Proporción de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes, según región

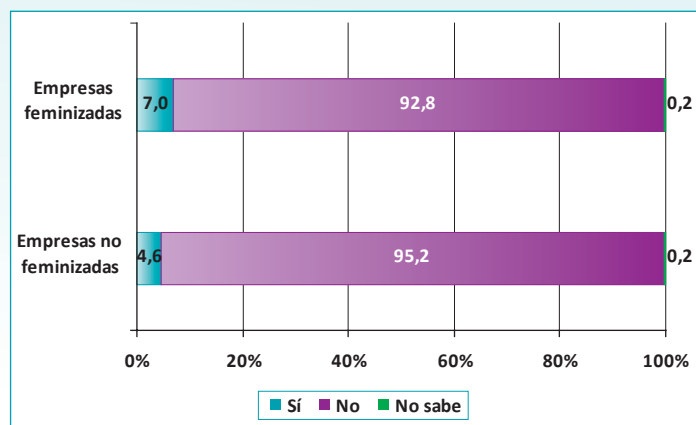


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

No obstante las bajas proporciones de empresas con instrumentos colectivos vigentes en todas las regiones, estos datos permiten apreciar diferencias regionales importantes, que dan cuenta de una concentración de empresas con negociación colectiva en tres regiones: Valparaíso, Metropolitana y Bío Bío

La ENCLA 2008 muestra que la proporción de empresas feminizadas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes es 1,5 veces superior a la de las empresas no feminizadas con instrumentos colectivos, como se puede apreciar en el siguiente gráfico. Esta situación releva el proceso creciente de incorporación de las empresas con mayoría de trabajadoras a la negociación colectiva, probablemente asociado a su mayor nivel de sindicalización e identidad en cuanto trabajadora.

Gráfico N° 7
Proporción de empresas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes, según feminización de la empresa



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

8.2 Sindicatos y negociación colectiva

El cuadro siguiente revela que la inmensa mayoría de las empresas con instrumentos colectivos vigentes son empresas en las que existe sindicato (83,5%), mientras que la proporción de empresas sin sindicato que cuentan con instrumentos colectivos vigentes es marginal o prácticamente inexistente (1,2%). Esto significa que allí donde no existe sindicato, la posibilidad de efectuar negociación a través de los grupos negociadores es muy baja.

Los grupos negociadores pueden formarse en empresas con o sin sindicatos, pero si se estima uniforme el interés del trabajador por negociar sus condiciones de trabajo, podría esperarse que los grupos negociadores tuvieran teóricamente mayor presencia o, en todo caso, que ésta no fuera inferior, en empresas que no cuentan con sindicato ya que los trabajadores interesados en negociar colectivamente allí donde no haya sindicato, tienen la opción de hacerlo sin constituir una organización sindical. No obstante, las cifras de los dos cuadros siguientes, desmienten la presunción de que la formación de grupos negociadores se origine o se afirme predominantemente en empresas sin sindicato.

Cuadro N° 1
Proporción de empresas con contratos o convenios colectivos vigentes, según existencia de sindicato (porcentajes)

Existencia de instrumento colectivo	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Sí	83,5	1,2	5,1
No	14,8	98,7	94,7
No sabe	1,7	0,1	0,2
Total	100	100	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 2
Proporción de empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Tipo de instrumento	Porcentaje sobre el total de empresas	
	Con sindicato	Sin sindicato
Proporción de empresas con contrato negociado por grupo negociador	3,2%	0,4%
Proporción de empresas con convenio negociado por grupo negociador	16,0%	1,3%

Nota (1): Opción de respuesta múltiple

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los cuadros anteriores confirman que la proporción de empresas con sindicato e instrumento colectivo vigente, que originaron grupos negociadores y suscribieron contratos, es 8 veces mayor que la proporción de empresas que careciendo de sindicato también originaron grupos negociadores (3,2% vs. 0,4%). Asimismo, la proporción de empresas con sindicatos que pactaron convenios con grupos de trabajadores es 12 veces mayor que la proporción de empresas que sin tener organización sindical también negociaron convenios con grupos de trabajadores (16,0% vs. 1,3%).

No obstante, cabe formular un par de consideraciones que permiten precisar la dimensión que adquieren los grupos negociadores en las empresas con y sin sindicato, y que cautelan metodológicamente la comparación.

La primera consiste en que los porcentajes son producto de preguntas de opción múltiple, por lo que los límites o valores que alcanza la proporción de empresa con grupos negociadores, en cada uno de los subconjuntos, se encuentra entre el mayor valor que exhibe una de las dos categorías relativa al tipo de instrumento suscrito (límite inferior) y el valor de la suma, en cada subconjunto, de las dos categorías relativas a los tipos de instrumentos suscritos (límite máximo). En el caso que nos ocupa, es pertinente indicar que el 18,5% de empresas con sindicato negoció instrumentos colectivos vigentes con grupos negociadores (convenios, contratos o ambos) y que la negociación de instrumento colectivo vigente por grupos negociadores alcanzó al 1,4% de las empresas sin sindicato. En otras

palabras, la proporción de empresas con sindicato que negociaron instrumentos colectivos a través de grupos negociadores en realidad es 13,2 veces mayor respecto de la proporción de empresas sin sindicato con instrumentos colectivos vigentes suscritos por grupos negociadores.

La segunda consideración radica en que las empresas con sindicato son preferentemente grandes y medianas, por tanto una comparación de empresas del mismo tamaño respecto a la emergencia de grupos negociadores, elimina los sesgos de tamaño para el conjunto de empresas sin sindicato.

Los datos de la Encla 2008 también permiten observar que la proporción de medianas y grandes empresas con sindicatos y grupos negociadores con instrumentos colectivos vigentes es 3,4 y 3,0 veces la proporción de medianas y grandes empresa sin sindicato y grupos negociadores con instrumento colectivo vigente.

Cuadro N° 3
Proporción de medianas y de grandes empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato (porcentajes)

Tamaño de empresa	Con sindicato (%)	Sin sindicato (%)	Total (%)
Mediana Empresa	18,9	5,6	8,6
Gran empresa	25,5	8,6	17,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Luego, cabe interrogarse sobre la existencia de tan grandes diferencias en las proporciones de empresas en que se alojan los grupos negociadores y de los factores que las determinarían. Lamentablemente, con la información disponible no se está en condiciones de poder responder a estas interrogantes ni discriminar entre dos posibles hipótesis que explicarían esto. Una, que la generación de grupos negociadores se origina en espacios con la presencia de una cultura relativa a la organización de los trabajadores y la interlocución colectiva con el empleador. La otra, la generación de grupos negociadores originados en ambientes laborales reactivos al desarrollo sindical, y cuya existencia se asocia, en los hechos, a un rol antisindical, al atomizar la fuerza de los trabajadores y debilitar la interlocución del sindicato con el empleador.

8.3 Extensión de beneficios de la negociación colectiva

LA ENCLA 2008 es la primera que indaga sobre la extensión de beneficios colectivamente pactados, que deciden las empresas en beneficio de trabajadores suyos que no intervinieron en las negociaciones colectivas en las que se acordaron tales beneficios. La mayoría de los empleadores de las pequeñas, medianas y grandes empresas, tal y como expone el cuadro siguiente, extienden beneficios, parciales o totales, contenidos en instrumentos colectivos vigentes. Mientras en la pequeña y mediana empresa el porcentaje de empleadores que lo hace es

prácticamente similar (60,7% y 59,7%), en la gran empresa, tres de cada cuatro empleadores extiende beneficios pactados colectivamente (75,8%).

Cuadro N° 4
Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes de pequeñas, medianas y grandes empresas

Tamaño de empresa	Extensión de beneficios de instrumentos colectivos vigentes (%)
Pequeña empresa	60,7
Mediana Empresa	59,7
Gran Empresa	75,8
Total	65,1%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Alrededor de dos tercios de los empleadores correspondientes al total de empresas con instrumentos colectivos vigentes, decidió extender a trabajadores suyos beneficios, parciales o totales contenidos en esos acuerdos (65,1%). Esto es importante, porque revela que la mayoría de las empresas suele extender los resultados de las negociaciones colectivas, aun cuando ellas no hayan sido protagonizadas por todos sus trabajadores: las empresas prefieren esta opción a negociar por separado beneficios especiales con diversos grupos de trabajadores. Sólo algo más de un tercio de las empresas que negocian colectivamente (34,9%) circunscribe los beneficios obtenidos en la negociación a los trabajadores que participaron directamente de la misma.

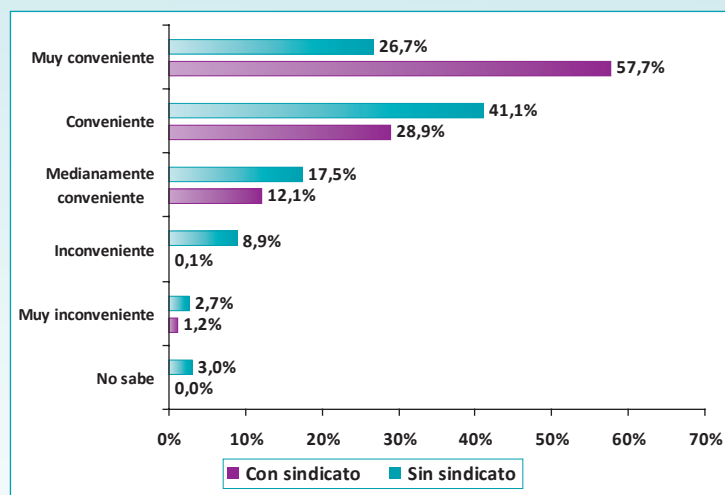
8.4 Percepciones sobre la negociación colectiva

Habitualmente las encuestas laborales indagan la opinión de empresarios, de empresas con o sin sindicato, y de trabajadores acerca de la conveniencia de la negociación colectiva, y siempre los resultados han apuntado a una significativa opinión favorable a ella: la mayoría de los empresarios y trabajadores consideran a la negociación colectiva como conveniente o muy conveniente. Sin embargo, pese a repetirse las buenas opiniones empresariales sobre la negociación colectiva en encuestas laborales anteriores, hasta ahora ello no se ha reflejado en un aumento de las negociaciones.

El gráfico siguiente muestra los datos de la ENCLA 2008 sobre la percepción de los trabajadores sobre la conveniencia de la negociación colectiva, en empresas con y sin sindicato. Puede advertirse que la existencia de sindicato logra concitar en grupos más amplios de trabajadores, una percepción más favorable de la negociación colectiva respecto de los trabajadores de empresas sin sindicato: un 86,6% de los trabajadores de empresas con sindicato y un 67,8 % de los de empresas sin sindicato consideran que la negociación colectiva es muy conveniente o conveniente. Asimismo, si se consideran las dos últimas categorías (quienes

consideran a la negociación colectiva “Inconveniente” o “Muy inconveniente”), éstas poseen una expresión mínima en el caso de los trabajadores de empresas con sindicato (1,3%), en tanto que alcanza un 11,6% en las empresas sin sindicato.

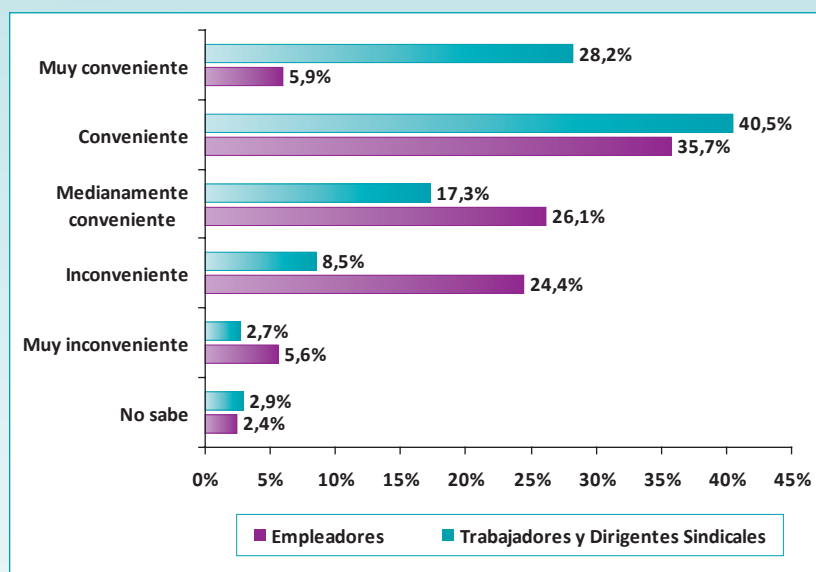
Gráfico N° 8
Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La valoración que los trabajadores hacen de la conveniencia de la negociación colectiva, en general resulta de especial interés atendido que, como se ha visto en gráficos anteriores, la negociación sólo tiene lugar en pequeña proporción de empresas y se relaciona con el mayor tamaño de éstas. ¿Qué influirá en la percepción positiva mayoritaria de los trabajadores si solo un pequeño porcentaje de ellos negocia? Probablemente, distintos factores proveen referencias a dicha valoración, como por ejemplo la alta rotación laboral de los trabajadores y su experiencia laboral anterior en procesos de negociación, ya sea como trabajador afiliado a un sindicato, directamente adheridos a la negociación o indirectamente a través de la extensión de beneficios que hace el empleador de los instrumentos suscritos con los trabajadores. A ello podría agregarse el conocimiento, en algunos casos, sobre resultados de la negociación colectiva en determinadas empresas. En otros, el conocimiento del trato dado a reajustes en empresas originadas de la división en diferentes razones sociales, segmentación que no permite la negociación. El gráfico siguiente puede arrojar algo más de luz sobre este punto.

Gráfico N° 9
Percepción de empleadores y trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva



Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Se aprecian diferencias significativas en la percepción sobre la conveniencia de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores.

Mientras algo más de dos tercios de los trabajadores percibe los procesos de negociación colectiva como muy convenientes o convenientes (68,7%), una proporción bastante menor de empleadores comparte dicha percepción (41,6%). Inversamente, los empleadores, en más alta proporción que los trabajadores, perciben como “inconveniente” o “muy inconveniente” los procesos de negociación (30,0% vs.11,2%). Esta es la primera vez que una encuesta laboral arroja una proporción tan baja de opinión empresarial favorable a la negociación colectiva. Las diferencias de la última muestra impiden efectuar una comparación absoluta con las demás encuestas laborales, por lo que no sabemos si realmente se trata de un cambio de proporciones en la percepción empresarial de la negociación colectiva. Sin embargo, si la categoría de percepción “medianamente conveniente” se la considera como de conveniencia limitada o de percepción de conveniencia neutra, la proporción predominante de los empleadores sería favorable a la conveniencia de la negociación colectiva.

De cualquier forma que se las tome, la importancia de estas proporciones de la percepción de los actores sociales sobre la conveniencia de la negociación colectiva, supera con largueza la proporción del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes en el país (5,1%). Dichas cifras avalan la necesidad de revisar las restricciones que instituye nuestra legislación laboral para desencadenar procesos de negociación colectiva.

La desagregación regional de la proporción de trabajadores y empleadores que señalan como conveniente o muy conveniente contar con procesos de negociación colectiva, permite decir que tanto empleadores como trabajadores, aún con proporciones de percepción positivas diferenciadas como se vio en el gráfico

anterior, presentan una percepción generalmente positiva hacia la negociación colectiva. De hecho, en 10 de las 15 regiones en el caso de los empleadores y en 11 de 15 en el caso de dirigentes sindicales y trabajadores, esta proporción supera a la observada a nivel nacional. Estos datos revelan una percepción favorable relativa a los procesos de negociación colectiva en la proporción de empleadores y dirigentes sindicales y trabajadores, en cada una y en todas las regiones, equivalente varias veces respecto de la proporción de empresas y de trabajadores que realizan efectivamente negociación colectiva.

Como puede apreciarse en el cuadro siguiente, en dos regiones (Valparaíso y Metropolitana) importantes por la proporción de empresas que concentran, la percepción de empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores sobre la conveniencia de la negociación es más bajo respecto a sus respectivos promedios (39,5% y 36,2% vs. 41,5% y 61,2% y 62,6% vs. 68,7%).

Por otro lado, la percepción sobre conveniencia de contar con procesos de negociación alcanza una proporción mayoritaria entre los empleadores de cuatro regiones: Antofagasta (60,3%), Atacama (50,2), Maule (60,0%) y Los Lagos (60,5%). En cuanto a los dirigentes sindicales y trabajadores, es la región de Tarapacá la que concita una percepción muy mayoritaria (9 de cada 10 trabajadores) sobre la conveniencia de los procesos de negociación.

Cuadro N° 5
Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva, según informante y región (porcentajes)

Región	% que considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva ¹	
	Empleadores (%)	Trabajadores (%) ²
Arica y Parinacota	49,5	84,4
Tarapacá	47,6	90,9
Antofagasta	60,3	82,0
Atacama	50,2	76,9
Coquimbo	47,2	68,2
Valparaíso	39,5	61,2
Metropolitana	36,2	62,6
O'Higgins	33,8	77,6
Maule	60,0	80,7
Biobío	45,8	67,1
Araucanía	30,7	83,0
Los Ríos	35,4	77,9
Los Lagos	60,5	76,0
Aysén	45,0	76,4
Magallanes	42,7	84,4
Total	41,5%	68,7%

¹ La pregunta consta de cinco categorías de respuesta: "Muy conveniente", "Conveniente", "Medianamente conveniente", "Inconveniente" y "Muy inconveniente". En el cuadro se han agrupado las respuestas de las dos primeras categorías.

² Respuestas de Dirigentes Sindicales y Trabajadores.

Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Pero también interesa conocer la opinión respecto de la negociación colectiva de quienes han estado directamente involucrados en negociaciones recientes. Para ello, la ENCLA 2008 preguntó a trabajadores y dirigentes sindicales su opinión respecto de la última negociación colectiva. Tal y como aparece en el cuadro siguiente, el 56% de los dirigentes sindicales y trabajadores correspondientes a otras tantas empresas indicó que la empresa había tenido una actitud favorable en la última negociación, considerando las tres primeras categorías de percepción (“totalmente favorable”, “muy favorable” y “favorable”).

Por otra parte, aproximadamente uno de cada cuatro dirigentes sindicales y trabajadores (23,3%) mencionó que la empresa había tenido una actitud neutra en la negociación; y si se consideran las tres últimas categorías (“obstaculizante”, “muy obstaculizante” y “totalmente obstaculizante”) uno de cada cinco dirigentes sindicales y trabajadores refiere que la actitud de la empresa en la última negociación fue, al menos, obstaculizante.

Cuadro Nº 6
Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva (porcentajes)

Actitud de la empresa	Con sindicato (%)	Sin sindicato (%)	Total
Totalmente favorable	6,8	11,7	8,0
Muy favorable	5,4	20,1	9,0
Favorable	34,0	54,4	39,0
Ni favorable ni obstaculizante	27,0	11,9	23,3
Obstaculizante	6,0	0,4	4,6
Muy obstaculizante	7,1	0,0	5,3
Totalmente obstaculizante	13,7	1,4	10,7
Total	100	100	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La percepción sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva cambia según la existencia de sindicato. En empresas sin sindicato la proporción de trabajadores que percibieron una actitud favorable de la empresa es cerca del doble que en empresas con sindicato (86,2% vs. 46,2%). Correlativamente, los dirigentes sindicales percibieron en mayor proporción que los trabajadores de empresa sin sindicato, una actitud obstaculizante de parte de la empresa en la última negociación colectiva (26,8% vs. 1,8%).

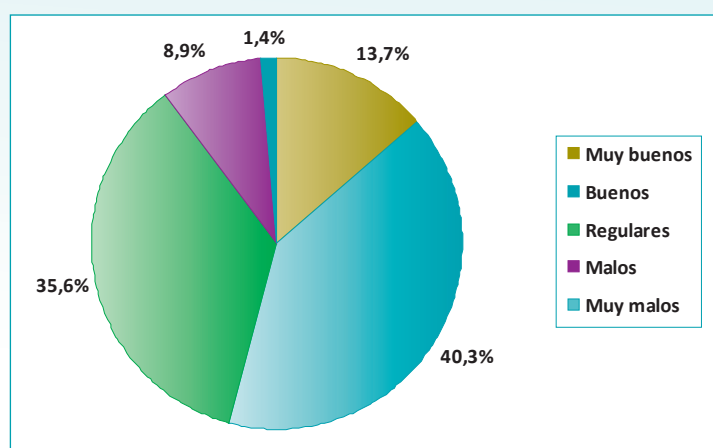
Se advierte que en las empresas sin sindicato los trabajadores perciben en gran medida una actitud favorable y mínimamente una actitud obstaculizante de parte de la empresa en la última negociación colectiva. Diversos factores estarían actuando detrás de estas percepciones. Puede aventurarse que tales disparidades encontrarían su origen en el tipo de negociación: mientras los sindicatos son organizaciones permanentes, con múltiples dimensiones de acción reflejadas en la negociación y el instrumento predominante que suscriben es el contrato, en las empresas sin sindicato la negociación es protagonizada por grupos negociadores

transitorios, con preferencia por la celebración de convenios antes que por contratos colectivos, y en donde el proceso mismo de la negociación no impone obligaciones al empleador. De hecho, es esos casos, la empresa carece de una contraparte laboral que vele por el cumplimiento del acuerdo colectivo.

Como muestra el gráfico siguiente, la gran mayoría de los dirigentes sindicales y trabajadores, percibe buenos y muy buenos resultados en la negociación (76% en conjunto) en tanto que algo más de un tercio (35,6%) los percibe como regulares y solo una minoría los considera malos o muy malos (10,3%).

Tales percepciones validan la intervención del actor laboral en la negociación colectiva, reglada e informal, como instrumento que permite acceder a beneficiosos resultados.

Gráfico N° 10
Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva

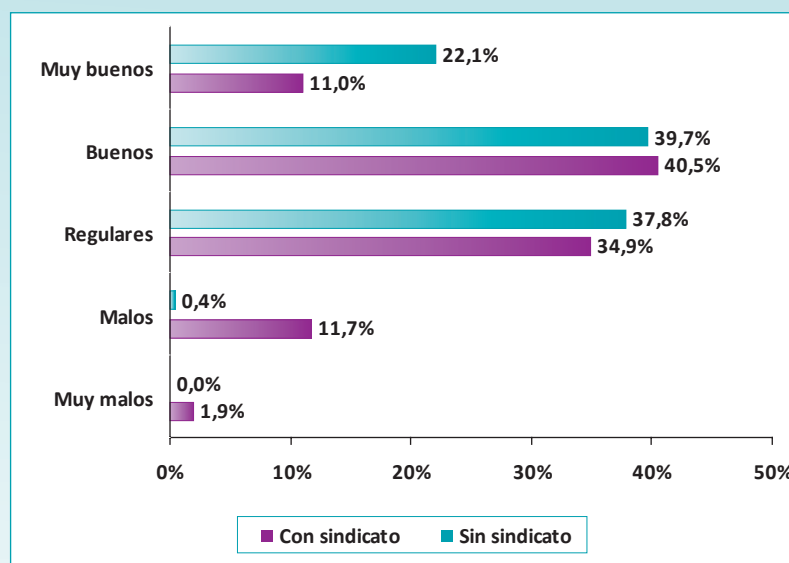


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La información expuesta en el gráfico anterior, aparece ahora desagregada según existencia de sindicato. La mayoría de los trabajadores de las empresas sin sindicato, perciben los resultados de la negociación como buenos o muy buenos y lo propio acontece con los dirigentes sindicales, aunque en menor medida (61,8% vs.51,5%). Probablemente ello se deba a que en las empresas sin sindicato las expectativas laborales por lograr un buen acuerdo han de ser mucho más discretas que en aquellas en las que existe un sindicato, que opera como permanente asociación reivindicativa de los trabajadores.

Por lo mismo, no extraña que el 13,6% de los dirigentes sindicales percibe que los resultados de la negociación son malos o muy malos, mientras que una percepción negativa no existe entre los trabajadores que acceden a negociación mediante grupos negociadores (0,4%). En otras palabras, para los trabajadores sin sindicato, afectos en su mayoría a negociación informal, la percepción de los resultados es ascendente de regulares a muy buenos.

Gráfico N° 11
Percepción de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación colectiva, según existencia de sindicato



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 indaga también si las empresas que se vieron involucradas en negociaciones colectivas suministraron a sus contrapartes laborales antecedentes suficientes para negociar. Tal y como lo muestra el cuadro a continuación, la mayoría de las empresas lo hicieron.

En efecto, en empresas con y sin sindicato, la mayoría de dirigentes sindicales (53%) y trabajadores (76%) señalan que los empleadores les proporcionaron información suficiente para desarrollar una adecuada negociación. Con todo, se advierten diferencias en ambos subconjuntos, donde las proporciones de dirigentes sindicales respecto a un nivel insuficiente de información proporcionado por los empleadores dobla prácticamente al que registran trabajadores de empresas sin sindicato.

Cuadro N° 7
¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación? (porcentajes)

	Con sindicato (%)	Sin sindicato (%)	Total
Sí	53,3	76,3	58,9
No	45,2	23,7	39,9
No sabe	1,5	0	1,1
Total	100	100	100

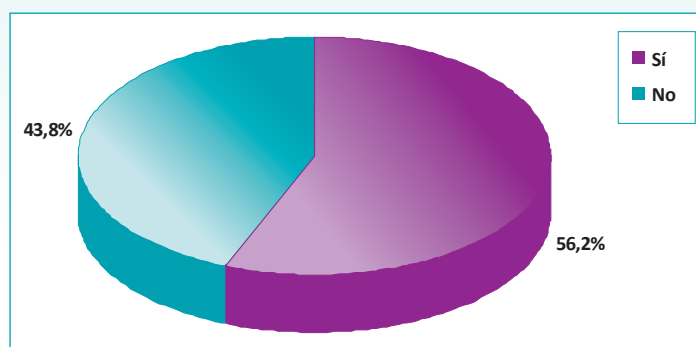
Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Los niveles de información necesarios para la negociación guardan relación, como ya se ha comentado en los gráficos anteriores, con el tipo de instrumento

a suscribir, contrato o convenio, y con quién realiza la negociación. El tamaño de empresa está relacionado con la existencia de organización sindical y por tanto se puede presumir que las negociaciones más complejas, que requieren mayor información, son propias de las organizaciones sindicales; en tanto que grupos negociadores transitorios que dan origen a convenios y propios de empresas de menor tamaño, satisfacen las necesidades de la negociación con menor volumen y calidad de información.

Por último, la mayoría de los sindicatos involucrados en la negociación colectiva con instrumentos vigentes contó con asesoría externa para enfrentar las negociaciones con el empleador (56,2%). Esto configura una situación donde una importante proporción de sindicatos está privado de asesoría (43,8%) y cuyo impacto real dependerá de la experiencia de los dirigentes en negociaciones anteriores, tipo de instrumento (una cuota significativa de convenios son suscritos por sindicatos) y cultura sobre la negociación en el espacio laboral correspondiente.

Gráfico N° 12
Proporción de sindicatos que cuentan con asesorías externas para enfrentar negociaciones, sobre el total de sindicatos que han suscrito instrumentos que se encuentran vigentes



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008