



NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

Aportes para una reflexión acerca de su fortalecimiento

La negociación colectiva, en las actuales condiciones, presenta debilidades que limitan su potencial como instrumento para lograr la equidad en las relaciones laborales; tanto su cobertura como su impacto en las remuneraciones son de escasa significación. Si bien las reformas laborales de 2001 otorgaron un mayor protagonismo a los sindicatos en este proceso, no ha habido un aumento en la proporción de trabajadores cubiertos por contratos colectivos; tampoco se han notado resultados favorables en los salarios.

Diversos aspectos relacionados con la normativa vigente, los niveles de sindicalización y la estructura de las relaciones laborales, explican la necesidad de cambios tendientes a fortalecer los mecanismos de negociación, a fin de avanzar hacia una mayor equidad en las relaciones laborales.

El presente informe recoge antecedentes del estudio "Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile", realizado por el sociólogo de la Dirección del Trabajo, Jorge Salinero.

Escasa cobertura

Los trabajadores involucrados anualmente en procesos de negociación colectiva desde el año 2001 equivalen a alrededor de 5,5% del total de asalariados del sector privado.

Desde una perspectiva más amplia, los trabajadores cubiertos, o sea aquellos cuyas condiciones laborales se rigen por un contrato o convenio colectivo vigente en cuya negociación estuvieron involucrados, alcanzan a un porcentaje promedio anual de entre 10% y 11% de los asalariados del sector privado.

Un contraste significativo con esta realidad presenta España, donde el universo de trabajadores incluidos en el ámbito de la negociación colectiva es similar (quedan generalmente fuera los cuadros directivos y los funcionarios públicos, tanto los civiles como los militares, que no tienen reconocido este derecho). De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, España), en 2005 más de diez millones 400 mil trabajadores estaban cubiertos por convenios colectivos, sobre un total de un poco más de 12 millones 600 mil asalariados del sector privado, o sea el 82%.

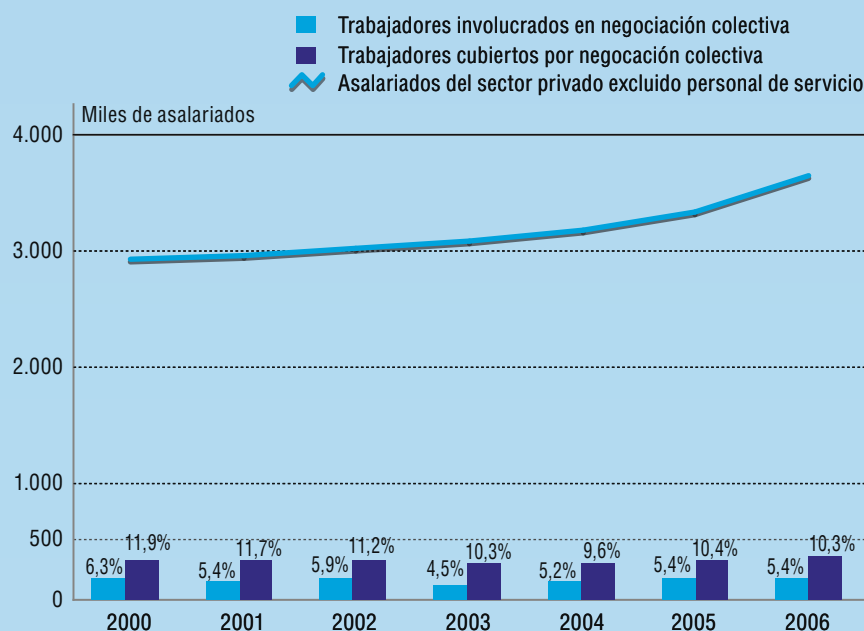
Negociaciones individuales

Aproximadamente el 90% de los asalariados del sector privado chileno ha tratado individualmente sus condiciones contractuales. En consecuencia, los problemas relativos a las relaciones laborales que puedan afectarles carecen de la dimensión colectiva.

Otro aspecto de la escasa cobertura de la negociación colectiva se relaciona con la extensión de los beneficios del instrumento colectivo al resto de los trabajadores, por parte del empleador. Dicha práctica ha redundado en el debilitamiento de los sindicatos, ya que los trabajadores no necesitan adherirse ni suscribir el proyecto de contrato colectivo que presenta la organización, para luego verse favorecidos por los resultados de un proceso que no en pocas ocasiones implica enfrentamiento y desgaste.

Respecto de la negociación paralela al sindicato que pueden ejercer grupos de trabajadores no afiliados, las cifras muestran un mayor predominio de los sindicatos desde 2002, año en que comenzaron a tener efecto las reformas laborales de 2001.

TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y CUBIERTOS POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA % sobre miles de asalariados del sector privado (Serie anual: 2000 - 2006)



FUENTE: Dirección del Trabajo

Presencia de sindicalizados en la negociación colectiva (Serie anual: 2000 - 2006)

AÑOS	Sindicatos activos vigentes (Nº)	Total población sindicatos de base (Nº)	Sindicalizados dependientes ¹ (Nº)	Instrumentos suscritos ² (Nº)	% sindicalizados en negociación colectiva ³	% que negocia colectivamente del total sindicalizado ⁴
2000	7.659	595.495	467.835	2.097	67,7	26,4
2001	7.410	599.610	466.138	2.285	65,3	22,4
2002	8.149	618.930	481.749	1.880	82,6	30,2
2003	8.967	669.507	519.687	1.930	84,6	22,4
2004	9.414	680.351	533.175	1.838	83,9	26,0
2005	9.476	676.368	539.326	2.208	77,3	25,5
2006 ⁵	9.351	700.810	589.470	2.116	82,5	27,3

1 Población sindicalizada de trabajadores dependientes

2 Total nacional de Instrumentos suscritos (Contratos y convenios colectivos)

3 Presencia de sindicalizados en el total de trabajadores involucrados en negociación colectiva

4 Porcentaje del total de trabajadores sindicalizados involucrados en negociación colectiva⁴

5 Datos preliminares

FUENTE: Dirección del Trabajo

Reajustes logrados y porcentaje de trabajadores favorecidos del total que negoció colectivamente (Serie anual: 2000 – 2006)

AÑOS	Instrumentos colectivos suscritos					
	Reajuste real inicial promedio		Reajustabilidad futura promedio como % del IPC		Periodo de reajustabilidad futura promedio (en meses)	Vigencia pactada promedio (meses)
	%	% de trabajadores comprendidos	%	% de trabajadores comprendidos		
2000	0,85	80,0	98,40	86,8	6,4	30
2001	0,64	65,5	99,56	70,3	6,5	31
2002	0,62	68,5	100,00	78,9	6,9	29
2003	0,93	70,3	100,10	81,3	7,2	29
2004	0,76	63,5	100,15	75,8	6,9	29
2005	0,68	65,9	100,0	83,1	6,7	30
2006 ¹	0,75	63,7	99,9	81,2	6,8	31

1 Datos preliminares

FUENTE: Dirección del Trabajo

Reajuste real inicial promedio anual (%) por rama económica

(Serie anual: 2000 – 2006)

Rama Económica	AÑOS						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ¹
Agricultura	0,27	1,93	0,69	0,59	0,80	0,78	1,89
Minería	1,32	0,27	0,11	0,95	0,41	0,26	2,82
Industria	1,06	0,60	0,46	0,87	0,86	0,84	0,78
Electricidad, Gas y Agua	0,62	0,11	0,28	1,18	1,22	0,37	0,35
Construcción	0,51	2,91	0,85	0,13	0,79	2,29	0,11
Comercio	0,80	0,32	0,86	1,33	0,96	0,30	0,12
Transportes	0,48	0,65	0,61	0,69	0,45	0,71	0,67
Establecimientos financieros	0,22	0,19	1,55	0,43	0,57	0,60	0,11
Servicios	1,49	0,91	0,01	1,47	0,89	0,81	1,31
Total general (%)	0,85	0,64	0,62	0,93	0,76	0,68	0,75

1 Datos preliminares

FUENTE: Dirección del Trabajo

Aspectos salariales

Durante la presente década, el incremento real de las remuneraciones por negociación colectiva ha sido inferior al 1%, mientras que en el período 1988 – 1997 el reajuste real inicial promedio de menor valor fue de 1,44% (año 1996). Entretanto, otros beneficios monetarios como los bonos de término de conflicto, la suma alzada aplicada sobre las remuneraciones y las variaciones a la remuneración variable o los aguinaldos y asignaciones por eventualidades determinadas, marcan grandes diferencias en los resultados de las diferentes negociaciones colectivas.

Por otra parte, desde 2001 el reajuste real inicial promedio ha favorecido a sólo alrededor de dos tercios de los trabajadores que negociaron colectivamente. Respecto del total de asalariados la proporción es muy inferior. Por ejemplo, en 2006 el 5,4% de los asalariados del sector privado estuvo involucrado en negociación colectiva, pero sólo el 3,5% de este universo logró un reajuste real inicial.

Por sector económico, las ramas de servicios, agricultura, industria y construcción presentan niveles de reajuste real inicial promedio superiores al promedio general obtenido en la mayor parte de los años de la serie considerada.

Concepción de la negociación colectiva en Chile

La institución de la negociación colectiva, inseparable de la libertad sindical, se encuentra reconocida en nuestro país como un derecho de las trabajadoras y los trabajadores, por disposiciones de orden constitucional (Art. 19, numeral 16); de los instrumentos internacionales sobre la materia ratificados por Chile (convenio N° 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva), y por las normas del Código del Trabajo. En este arreglo normativo –denominado orden público laboral para denotar que no es resorte de los actores omitirlo, modificarlo o reemplazarlo– se establece el derecho de los trabajadores de negociar colectivamente.

Las disposiciones constitucionales consagran como derechos la libertad de trabajo, la justa retribución, la no discriminación, la negociación colectiva y la autonomía colectiva o sindical. El derecho del trabajo, a su vez, procura equilibrar la debilidad del trabajador en la relación con el empleador, asimetría que es universalmente reconocida dondequiera que haya trabajadores y empleadores.

Tal institución, establecida en la legislación de nuestro país así como en un sinnúmero de países, propia del derecho del trabajo, pero

anterior a él, persigue armonizar intereses contradictorios de los actores laborales: trabajadores considerados colectivamente y empleadores, para que, de común acuerdo y con plena autonomía, fijen los salarios y condiciones de trabajo en conformidad con los procedimientos establecidos en la legislación.

La negociación colectiva presenta reconocidas ventajas sobre la ley, de orden instrumental y prácticas, para regular las relaciones laborales. Entre las primeras, el conocimiento de los actores sobre la realidad social objeto de acuerdos; tomar en cuenta las particularidades del ámbito de aplicación de las mismas, y la flexibilidad para atender las demandas de adaptación a las condiciones cambiantes del entorno.

Sobre las de orden práctico, cabe citar la capacidad para prevenir conflictos, resolver situaciones de conflicto, y generar las soluciones cuya garantía de adecuada implementación sólo es factible con la existencia de compromisos reconocidos por los actores, para preservar las relaciones laborales tensionadas durante la existencia misma del conflicto y asegurar la normalidad en la continuidad del proceso productivo.