



Capítulo 8

Negociación colectiva

Considerando que, en muchas ocasiones, los intereses de trabajadores y empleadores se contraponen y pueden dar origen a conflictos, la ley otorga herramientas mediante las cuales los actores laborales están en posibilidad de generar condiciones que permitan equilibrar sus intereses y encauzar la potencial conflictividad inherente a la contraposición de los mismos.

Así, la negociación colectiva es el instrumento que entrega -a trabajadores y empleadores- autonomía para regular aspectos importantes de sus relaciones laborales en una serie de materias y en las condiciones que la propia ley dispone.

En la legislación chilena, la negociación colectiva con la empresa en que laboran los dependientes constituye una garantía constitucional, con las excepciones que la propia ley establece, lo cual otorga a los trabajadores la certeza de saber que esta les reconoce el derecho a negociar las condiciones de trabajo con su empleador. El principio que resguarda la ley en esta materia es permitir que los trabajadores, cuyo poder individual de negociación es inferior al de su empleador, puedan actuar organizadamente y, de ese modo, equiparar su posición con la de su contraparte.

La negociación colectiva puede dar origen a contratos o convenios colectivos, que involucran, en el primer caso, negociaciones regidas por procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y, en el segundo, negociaciones sin sujeción a normas de procedimiento, pero ceñidas a la voluntad de los actores laborales. En cualquiera de los casos, se trata de instrumentos reconocidos por la ley y que expresan los términos acordados entre trabajadores y empleadores⁴⁸.

El derecho a negociar colectivamente puede ser ejercido por los trabajadores por medio del sindicato, órgano representativo de estos en la empresa, o bien mediante grupos negociadores o coaliciones transitorias de trabajadores, reunidos para efectos de negociar colectivamente con sus empleadores.

8.1. Existencia de negociación colectiva

A modo de contexto, es posible señalar que la información administrativa proveniente de las bases de datos de la DT señala que la negociación colectiva tiene un alcance limitado en la fuerza de trabajo asalariada. Al 31 de diciembre de 2010, los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes representaban el 13,9% de los asalariados regidos por el Código del Trabajo, del trimestre octubre a diciembre de ese mismo año.

⁴⁸ También existe la negociación colectiva semi reglada que establece el artículo 314 bis del Código del Trabajo. Solo es aplicable cuando interviene un grupo negociador (trabajadores concertados para negociar colectivamente y representados por una comisión negociadora laboral *ad hoc*). El convenio suscrito conforme a tal procedimiento solo afectará a aquellos trabajadores que expresamente manifestaron su voluntad de negociar colectivamente, tomaron parte del proceso y participaron en la votación referida a la última propuesta del empleador. Dado el carácter voluntario del procedimiento, en cualquier momento los trabajadores pueden abstenerse de seguir participando en él, o decidir participar en uno distinto, como podría ser una negociación reglada.

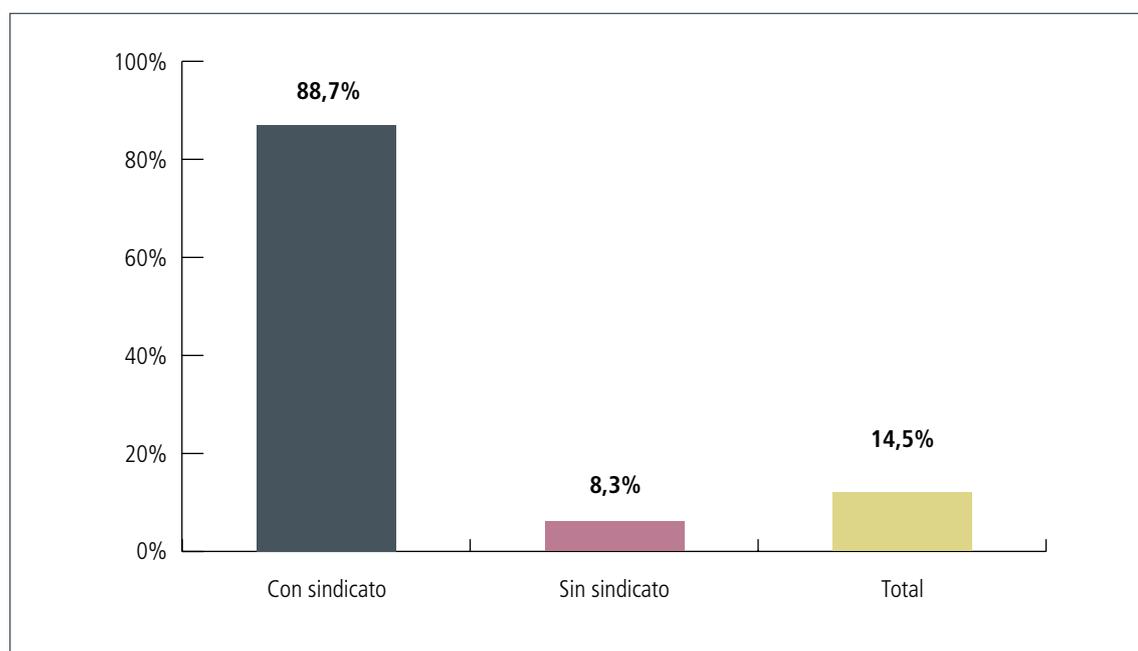
La Encla 2011 permite observar la situación de las empresas según hayan negociado colectivamente o no. A este respecto, constata que la mayoría de las unidades productivas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta. Esto quiere decir que solamente 11.574 empresas del universo, equivalentes a un 14,5% de ellas lo ha hecho. Aunque es un porcentaje bajo, resulta ser el más elevado que han registrado las encuestas laborales realizadas durante los últimos diez años. En efecto, en 2008 el porcentaje de empresas que había negociado colectivamente alcanzaba solo a un 9,2% del total de empresas. En este sentido, el incremento entre 2008 y 2011 es significativo, ya que llega al 5,3%.

Por otro lado, los datos permiten visualizar también que la negociación colectiva está asociada a la existencia de sindicato. Así, mientras el 88,7% de empresas con sindicato ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, la proporción de las que lo han hecho y carecen de sindicato asciende solo al 8,3%, es decir disminuye 10 veces.

Asimismo, existe una proporción de empresas que, aún teniendo sindicato, no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (11,3%).

Gráfico 91

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según existencia de sindicato



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

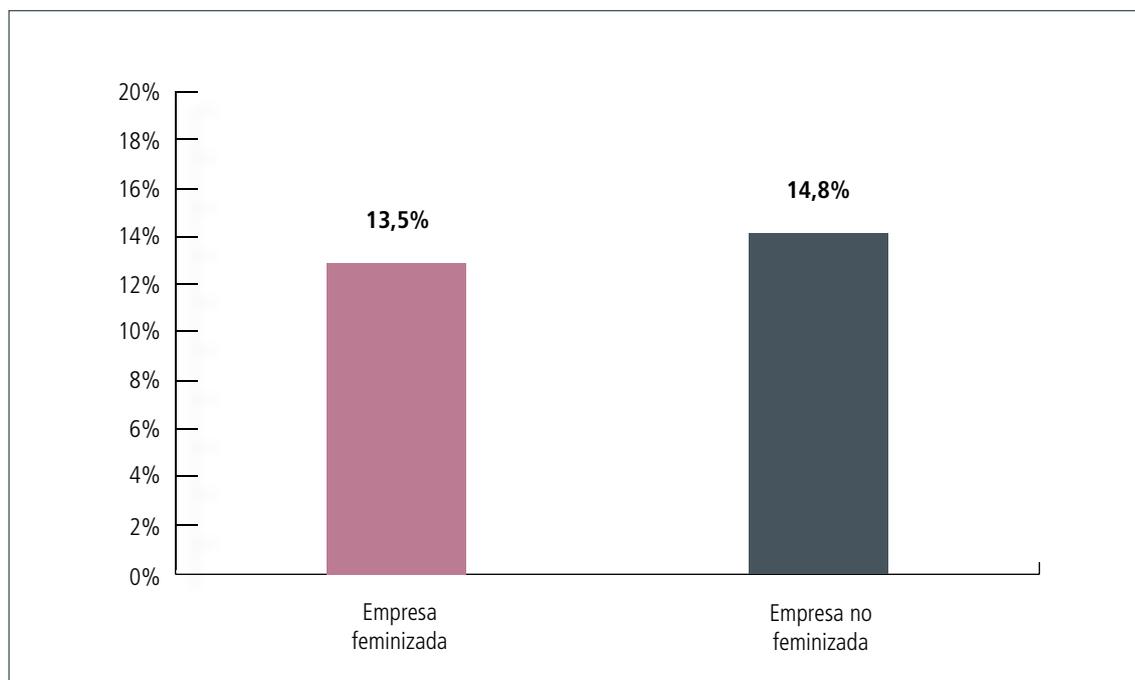
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.1.1. Existencia de negociación colectiva según feminización de la empresa

Los datos de la Encla 2011 muestran que no existen diferencias significativas en las proporciones de empresas que han negociado, según su carácter feminizado o no. Así, la proporción de empresas feminizadas que lo ha hecho alcanza el 13,5% de ellas, mientras que en las no feminizadas asciende a un 14,8%.

Gráfico 92

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según feminización (2) de la empresa



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al comparar estas cifras con las de la Encla 2008 es posible advertir que, en ambos casos, los porcentajes de empresas que han negociado colectivamente aumentaron, pasando de un 10,8% a un 13,5% en el caso de las empresas feminizadas y de un 8,7% a un 14,8% en las no feminizadas. Esto indica un retorno a la situación observada en las encuestas anteriores a la del 2008, donde las empresas feminizadas mostraban un menor porcentaje de negociación que las empresas no feminizadas.

Por otra parte, y aun cuando aumentó en los últimos años la afiliación sindical femenina, de acuerdo a lo que la propia DT ha constatado por medio de sus registros administrativos, en lo referido a la incidencia de la negociación colectiva, las empresas donde trabaja una mayoría de mujeres quedan en segundo lugar respecto de aquellas con mayoría de hombres.

8.1.2. Existencia de negociación colectiva según rama de actividad económica

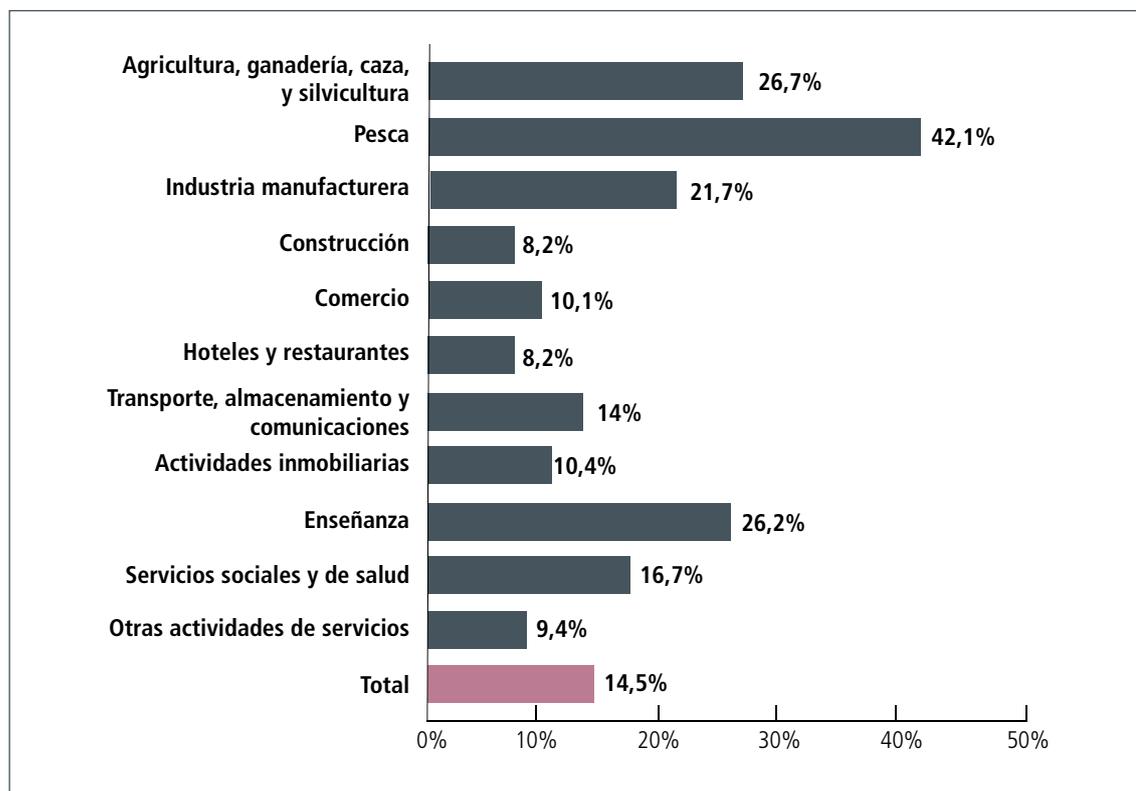
Al considerar la existencia de la negociación colectiva según la rama de actividad económica, es posible señalar que la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos cinco años no está distribuida de manera uniforme entre los distintos sectores. Es así como en cinco de las once ramas analizadas la proporción de empresas que ha negociado colectivamente supera la proporción, a nivel nacional, de aquellas que lo han hecho: Pesca (42,1%), Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (26,7%), Enseñanza (26,2%), Industrias Manufactureras (21,7%) y Servicios Sociales y Salud (16,7%).

La importancia de tales proporciones, significativa para cada rama, resulta notablemente reducida al considerar su cobertura laboral a nivel nacional, ya que tales ramas no superan el tercio de la fuerza de trabajo ocupada en los trimestres mayo-julio y junio-agosto de 2011, período de recolección de los datos de la encuesta.

A su vez, las ramas económicas que presentan menor proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta, corresponden a Hoteles y Restaurantes y Construcción, ambas con un 8,2% y Otras Actividades de Servicios, con un 9,4%.

Gráfico 93

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según rama de actividad económica (2)



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.1.3. Existencia de negociación colectiva según tamaño de empresa

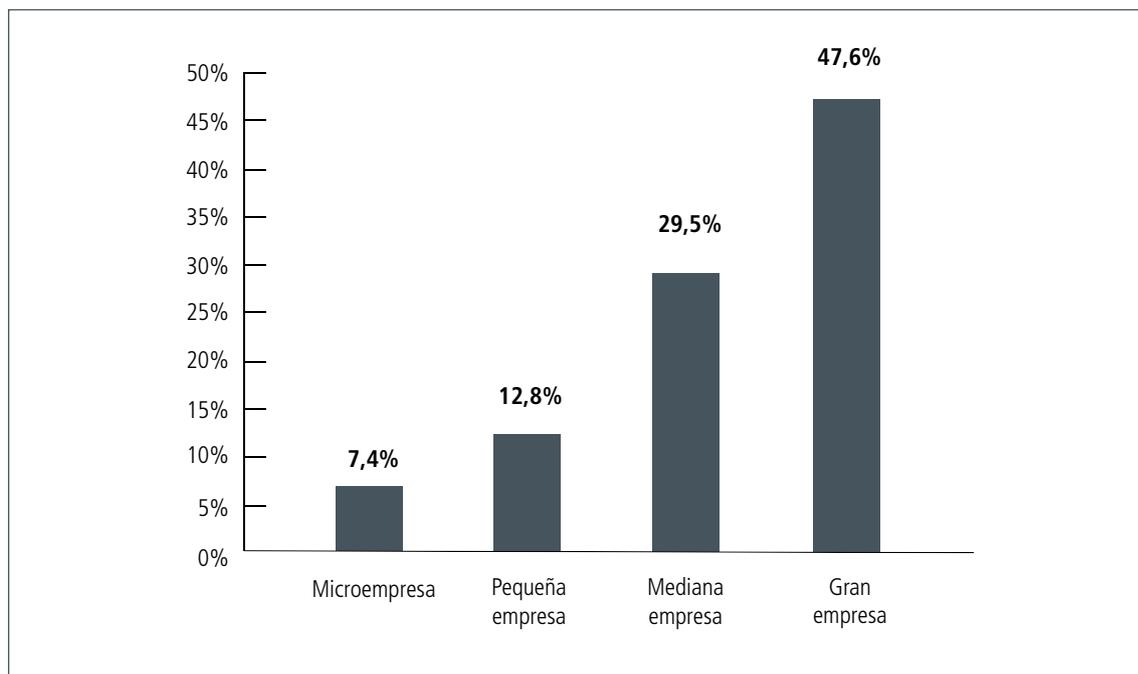
En cuanto a la relación entre negociación colectiva y tamaño de empresa, los datos muestran algo que ya había sido observado en encuestas laborales anteriores: a mayor tamaño de las empresas, aumenta la proporción de ellas que ha negociado colectivamente.

Si bien en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta, empresas de todos los tamaños han negociado colectivamente, es posible apreciar que las micro y pequeñas empresas exhiben proporciones inferiores a la observada a nivel nacional, que corresponde al 14,5% (7,4% y 12,8%, respectivamente) aunque han aumentado respecto de las existentes en la Encla 2008 (2,7% y 8,9% respectivamente).

Por su parte, la proporción de medianas empresas que ha negociado en el período duplica la proporción a nivel nacional (29,5%) y permanece prácticamente idéntica respecto de la proporción que, en ese tamaño de empresa, recogió la muestra de la encuesta anterior (28,9%). En el caso de las grandes empresas, dicha proporción corresponde a más del triple de la proporción nacional (47,6%), aunque refleja una baja respecto a la Encla 2008 (55,7%).

Gráfico 94

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según tamaño de empresa



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

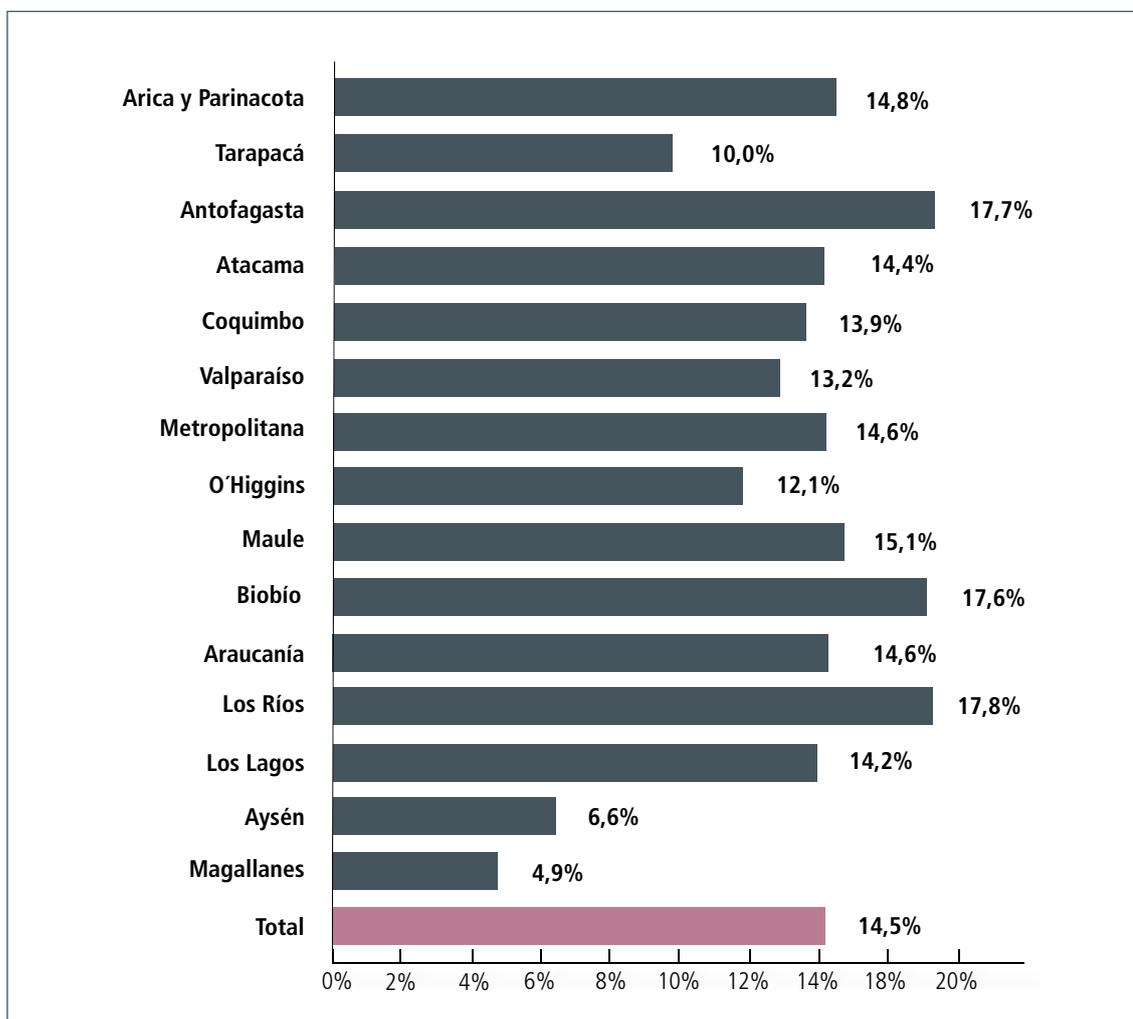
8.1.4. Existencia de negociación colectiva según región

Desde una mirada regional, el gráfico siguiente advierte una distribución relativamente pareja en la proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años. Esta proporción es ligeramente superior en siete de las 15 regiones del país respecto de la proporción a nivel nacional: en orden decreciente, aparecen en esta categoría Los Ríos, Antofagasta, Biobío, Maule, Arica y Parinacota, Metropolitana y Araucanía; lo que hace presumir que en ellas hay una mayor proporción de empresas de mayor tamaño y, que según hemos visto, son las que concentran la mayor proporción de empresas que negocian colectivamente.

Por otra parte, las regiones que muestran los niveles más bajos de negociación colectiva son Magallanes y Aysén. Finalmente, hay que destacar que la Región Metropolitana muestra una proporción casi idéntica a la nacional, lo que se explica por su mayor peso en la distribución de las empresas en el país, al concentrar casi a la mitad de las empresas.

Gráfico 95

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según región



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.2. Empresas con instrumento colectivo vigente

De acuerdo a las estimaciones de la Encla 2011, en el universo de empresas del estudio había 6.241 unidades en las que existían instrumentos colectivos vigentes al momento de la aplicación de la encuesta, sean estos contratos o convenios. Ello equivale al 7,9% de las empresas, porcentaje superior al observado en la Encla 2008, por cuanto en aquella oportunidad solamente el 5,1% de las empresas tenía vigente algún instrumento colectivo.

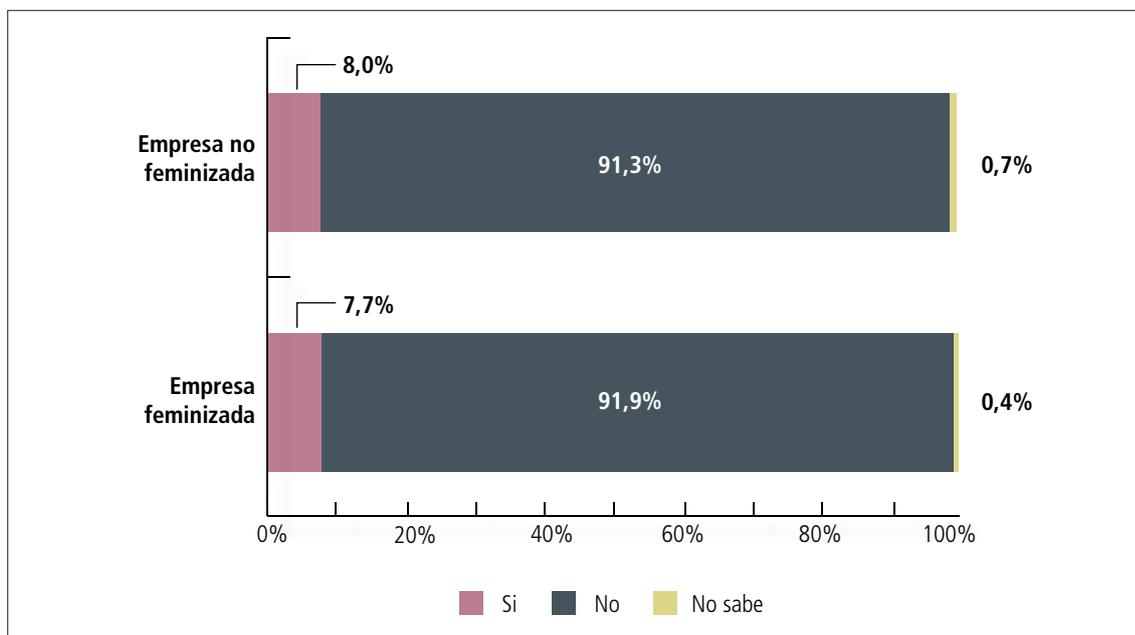
De este modo, tanto la proporción de empresas que ha negociado colectivamente como la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, muestra un incremento en relación a la medición anterior.

8.2.1. Empresas con instrumento colectivo vigente según feminización de la empresa

No existen diferencias de consideración entre las proporciones de empresas feminizadas y las no feminizadas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes. Los resultados de la acción sindical en empresas feminizadas siguen la orientación de la proporción nacional de empresas en cuanto a instrumentos colectivos vigentes, lo cual permitiría establecer como presunción una relativa similitud en los ambientes laborales de empresas feminizadas y no feminizadas, esto es, de barreras y limitaciones así como de libertades y concesiones mutuas.

Gráfico 96

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según feminización de la empresa (1)



(1) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.2.2. Empresas con instrumento colectivo vigente según rama de actividad económica

Las empresas de las diferentes ramas de actividad económica difieren entre sí respecto del porcentaje de ellas que cuentan con un instrumento colectivo vigente. Así, y tal como muestra el cuadro siguiente, las diferencias entre sectores varían casi en 30 p.p. entre la rama con mayor proporción de empresas con instrumento colectivo y aquella que presenta la proporción más baja.

En efecto, contrasta la situación de los sectores Pesca (32,0%), Enseñanza (19,3%) e Industria Manufacturera (15,6%), que tienen los mayores porcentajes de empresas con instrumentos colectivos vigentes, con la de las ramas de Hoteles y Restaurantes (2,5%), Comercio (3,7%) y Construcción (3,8%) que presentan los porcentajes más bajos de todos los sectores.

Las tres ramas en que hay mayor proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes son las mismas que presentan la mayor proporción de empresas con sindicato. Eso evidencia la relación positiva, estadísticamente hablando, entre la presencia de sindicato en la empresa y la existencia de negociación colectiva y de instrumentos colectivos.

Cuadro 127

Existencia de uno o más contratos o convenios colectivos vigentes,
según rama de actividad económica

Rama de actividad	Instrumentos vigentes
Agricultura	7,6%
Pesca	32,0%
Industria manufacturera	15,6%
Construcción	3,8%
Comercio	3,7%
Hoteles y restaurantes	2,5%
Transporte	9,4%
Actividades inmobiliarias	6,5%
Enseñanza	19,3%
Servicios sociales y de salud	7,3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	5,2%
Total	7,9%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales y Trabajadores

8.2.3. Empresas con instrumento colectivo vigente según tamaño de empresa

El porcentaje de empresas que cuenta con algún instrumento colectivo vigente, según su tamaño, también difiere. El cuadro siguiente muestra que la diferencia entre las empresas de menor tamaño y aquellas mayores es bastante marcada, siendo estas últimas las que

tienen los más altos porcentajes de empresas cuyos trabajadores están cubiertos por algún instrumento colectivo vigente al momento de la realización de la encuesta.

Aunque existen diferencias entre las micro y las pequeñas empresas, entre las que hay 2,4 p.p. a favor de las pequeñas empresas, la diferencia mayor existe entre ambas y las medianas y grandes empresas. A su vez, estas últimas difieren en algo más de 20 p.p. a favor de las grandes empresas.

En suma, los datos de la encuesta demuestran la relación directa entre el tamaño de las empresas y el porcentaje de ellas con instrumentos colectivos vigentes. Desde este punto de vista, es visible el hecho de que a mayor concentración de trabajadores en una empresa, más alta es su posibilidad de organizarse y conseguir beneficios por medio de la negociación con sus empleadores.

Cuadro 128

Existencia de uno o más contratos o convenios colectivos vigentes,
según tamaño de empresa

Tamaño	Porcentaje
Microempresa	2,0%
Pequeña empresa	4,4%
Mediana empresa	23,0%
Gran empresa	43,7%
Total	7,9%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.2.4. Empresas con instrumento colectivo vigente según región

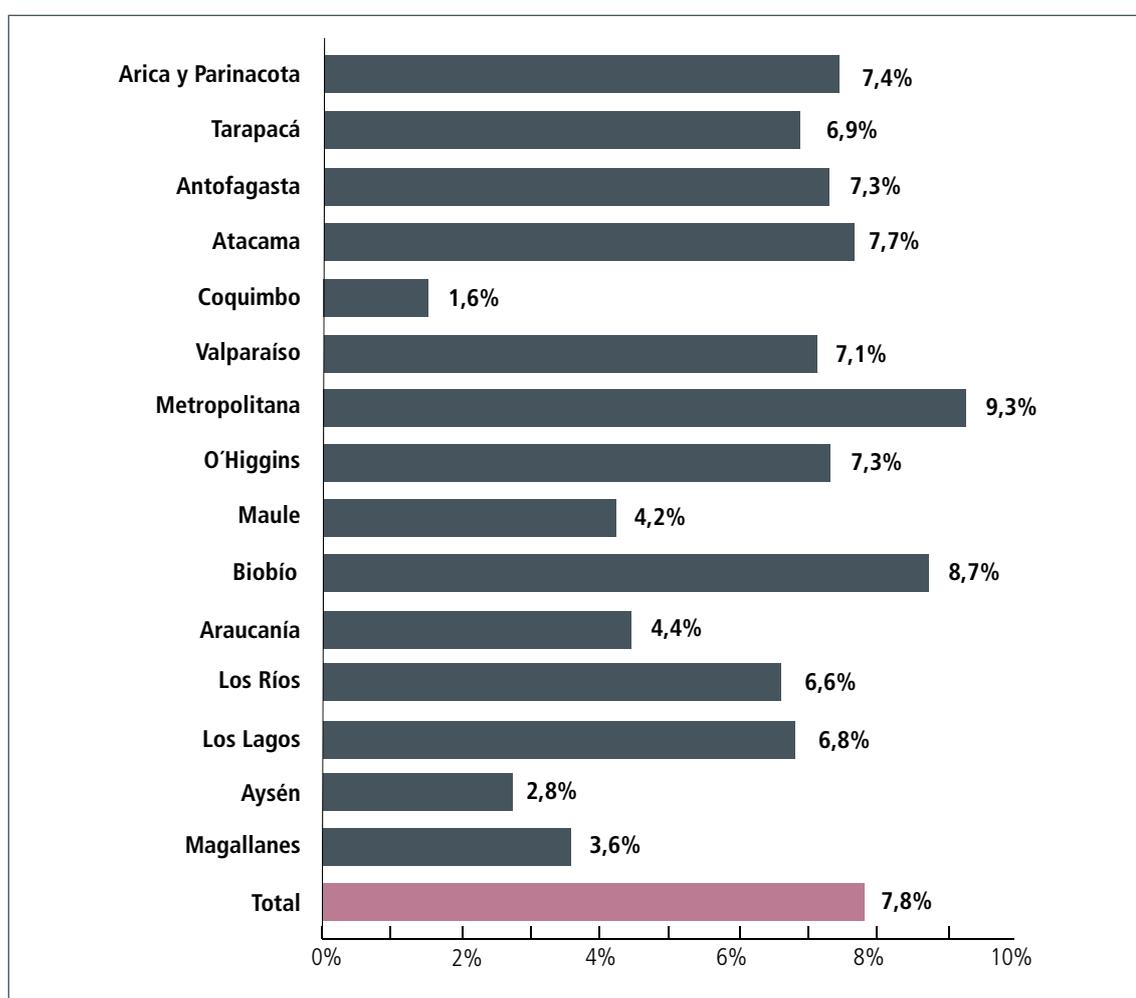
El Gráfico 97 da cuenta de las empresas con instrumento colectivo vigente a nivel regional al momento de la encuesta, observándose de manera más clara las diferencias entre las regiones respecto a la importancia de la negociación colectiva.

Esta información proporciona tres aspectos a considerar: primero, que la negociación colectiva tiene presencia en empresas de todas las regiones del país, aun cuando en algunas de ellas, a juzgar por la proporción de empresas con instrumento colectivo vigente, dicha presencia sea escasa. Ilustran esta situación las regiones de Coquimbo, Maule, Aysén y Magallanes y la Araucanía. Pero dicha afirmación debe ponderarse en la medida en que las cifras están referidas a empresas sin indicar su tamaño y, por tanto, al peso relativo de trabajadores que implican.

El segundo aspecto a considerar dice relación con la distribución regional de empresas con instrumento colectivo vigente. En trece de las 15 regiones del país, la proporción de empresas que cuenta con algún instrumento en cada región es inferior a la proporción nacional, con excepción de las regiones del Biobío y Metropolitana. Probablemente, ello constituya un reflejo de la localización de medianas y grandes empresas donde, como ya ha sido indicado, radica predominantemente la negociación colectiva.

El último aspecto está referido a que en un conjunto de regiones, la mayoría de ellas ubicadas en el norte del país, la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes -no obstante aparecer bajo la proporción nacional- está muy cerca de ella (regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Valparaíso, O'Higgins), lo que vuelve relativamente homogénea la distribución regional de la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes y sugiere postular que, más allá de las especificidades regionales, la negociación colectiva comparte genuinamente una dimensión nacional en términos de beneficios, dificultades y desafíos.

Gráfico 97
 Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes,
 según región



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.3. Sindicatos, grupos negociadores y negociación colectiva

La información a continuación está referida a la forma en que las empresas negocian las condiciones laborales que rigen a sus trabajadores, según la existencia o no de sindicato constituido en ellas. Así vemos que el 91,5% del total de las empresas no tiene instrumento colectivo vigente, lo que implicaría que las condiciones contractuales de sus trabajadores son determinadas, principalmente, por negociaciones individuales.

A su vez, muestra que el 80,4% del total de las empresas con sindicato tiene contrato o convenio colectivo vigente; mientras que solo el 1,8% de las empresas sin sindicato cuenta con él. Esto demuestra que la organización sindical constituye una estructura fundamental para que pueda existir negociación colectiva en la empresa.

Por otra parte, existe una proporción significativa de empresas que, pese a tener sindicato, carece de tales instrumentos colectivos (19,4%), situación que plantea la interrogante sobre una eventual disminución de las actividades sindicales en dichas empresas o bien que sus actividades están orientadas, principalmente, a otras áreas del quehacer sindical.

Cuadro 129

Proporción de empresas con existencia de instrumento colectivo, según existencia de sindicato (%)

Existencia de instrumento colectivo	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	80,4%	1,8%	7,9%
No	19,4%	97,5%	91,5%
No sabe	0,2%	0,7%	0,6%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al observar la información sobre el tipo de instrumento colectivo que suscribieron los sindicatos encuestados en aquellas empresas con sindicato donde existen instrumentos colectivos vigentes, es posible apreciar que en su gran mayoría corresponde a contratos colectivos (77,9%).

Analizando la información por tamaño de empresa, es en aquellas de menor tamaño donde la proporción de contratos colectivos es mayor, aunque en todos los segmentos de empresa estos últimos siguen siendo superiores a los convenios colectivos.

Es necesario, en todo caso, tener en cuenta que fue analizado solo el tipo de instrumento que celebró el sindicato encuestado en cada segmento de empresa y no la proporción de ellas que cuenta con uno, de modo que el 80,3% de las pequeñas empresas solamente quiere decir que dicha proporción de los instrumentos vigentes en ellas y suscritos por los sindicatos encuestados son contratos colectivos. A la vez, se trata solo de las empresas que cuentan con alguna organización sindical. También debe tenerse en cuenta que aquel 5,5% de las empresas donde los sindicatos señalan no haber firmado instrumento alguno, no significa que en ella no existan instrumentos vigentes, sino simplemente que el (o los) instrumento(s) vigente(s) fue(ron) negociado(s) por otro sindicato o grupo negociador.

Cuadro 130

Tipo de instrumento colectivo vigente, suscrito por el sindicato encuestado, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Contrato colectivo	Convenio colectivo	Existe instrumento suscrito por otra entidad	Total
Pequeña empresa	80,3%	13,6%	6,0%	100,0%
Mediana empresa	76,4%	17,5%	6,2%	100,0%
Gran empresa	73,3%	21,0%	5,6%	100,0%
Total	77,9%	16,6%	5,5%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Los grupos negociadores, por su parte, pueden formarse en empresas con o sin sindicatos, y constituyen una alternativa a la acción negociadora de las organizaciones sindicales; pese a ello, la negociación colectiva ha tenido lugar preferentemente en ambientes sindicalizados. En efecto, en las empresas que no tienen sindicato, aún cuando la ley permite a los trabajadores organizarse en grupos negociadores para acordar condiciones de trabajo con sus empleadores, estos no recurren a dichas instancias de negociación. En consecuencia, el sindicato sigue siendo una herramienta fundamental para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a negociar colectivamente.

El cuadro siguiente muestra la proporción de medianas y grandes empresas con instrumentos colectivos vigentes negociados por grupos, según existencia o no de sindicato. La mayor proporción de estos instrumentos se observa, en ambos tamaños, en empresas con sindicato, ascendiendo a un 17,7% para la mediana y a un 23,1% en la gran empresa. También que a mayor tamaño de empresa, mayor es la proporción de ellas con instrumentos colectivos vigentes proveniente de grupos negociadores, a saber, un 6,0% en la mediana y un 12,9% en la gran empresa.

Cuadro 131

Proporción de medianas y de grandes empresas con instrumentos colectivos vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Tamaño de empresa	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Mediana empresa	17,7%	2,6%	6,0%
Gran empresa	23,1%	3,3%	12,9%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, en empresas con instrumentos colectivos vigentes, los grupos negociadores que fueron parte del proceso de negociación colectiva utilizaron ambos procedimientos establecidos en el Código del Trabajo: el reglado, que da origen a contratos colectivos, y el no reglado, sujeto solo a ciertas normas mínimas de procedimiento y que da lugar a los convenios colectivos.

Como puede observarse, estas instancias de negociación generan, en mayor proporción, convenios colectivos de trabajo con un 11,2% para las empresas con sindicato y un 1,1% para las empresas sin sindicato, mientras que los contratos colectivos alcanzan una proporción de 9,5% en empresas con sindicato y 0,4 % en empresas sin él.

Cuadro 132

Proporción de empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato (1)

Tipo de instrumento	Porcentaje sobre el total de empresas	
	Con sindicato	Sin sindicato
Proporción de empresas con contrato negociado por grupo negociador	9,5%	0,4%
Proporción de empresas con convenio negociado por grupo negociador	11,2%	1,1%

(1) Opción de respuesta múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

8.4. Beneficios pactados en la negociación colectiva

Un tema que en la anterior encuesta laboral no fue abordado es el de los beneficios pactados en el proceso de negociación colectiva, los cuales pueden ser observados en el Cuadro 133, que muestra el amplio abanico de medidas que los trabajadores logran acordar con sus empleadores.

Las estipulaciones más recurrentes convenidas en la última negociación colectiva, por el total de empresas con instrumentos colectivos vigentes que participaron en la encuesta, son los bonos de colación, las cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad y los apoyos a la capacitación de los trabajadores, con un 48,3%, 43,6% y 40,2%, respectivamente.

Excluyendo los bonos de colación, en las dos medidas restantes recién señaladas, tanto empleadores y trabajadores comparten beneficios. Los primeros, porque dichas cláusulas están dirigidas a mejorar la productividad de la empresa y, los segundos, porque les permiten mejorar sus competencias.

Por otra parte, es interesante constatar que las materias menos acordadas fueron los cambios en la jornada de trabajo -en un 19,9% de las empresas con instrumentos colectivos vigentes-, los beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación (16,9%) y la jornada parcial o flexible para mujeres (11,6%). Con todo, si bien estos porcentajes son los más bajos, no por ello pierden importancia en el proceso de negociación colectiva.

Cuadro 133

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva

Beneficios	Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes
Bonos de colación	48,3%
Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	43,6%
Apoyos a la capacitación de los trabajadores	40,2%
Mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	39,5%
Mejoras en los mecanismos de participación y de información	35,7%
Indemnización por retiro voluntario o jubilación	34,5%
Otro beneficio	33,5%
Vacaciones por antigüedad	32,1%
Cambios en la jornada de trabajo	19,9%
Beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación	16,9%
Jornada parcial o flexible para mujeres	11,6%

Nota: Opción de respuesta múltiple.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

A su vez, la mayoría de los empleadores en empresas donde existe instrumento colectivo vigente declara que, en la última negociación, pactaron cláusulas relativas al aumento de salarios por productividad (51,2%) frente al 48,5% que señala no haberlo hecho. El cuadro también muestra que, a mayor tamaño de empresa, mayor es la proporción de las que pactaron este tipo de cláusulas, llegando la gran empresa a estar 17,3 p.p. sobre la pequeña.

Cuadro 134

Proporción de empresas con instrumento colectivo vigente que, en el último proceso de negociación colectiva, pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	En el último proceso de negociación colectiva, ¿se pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad?			
	Sí	No	No sabe	Total
Pequeña empresa	41,3%	57,8%	1,0%	100%
Mediana empresa	52,1%	47,9%	0,0%	100%
Gran empresa	58,6%	41,4%	0,0%	100%
Total	51,2%	48,5%	0,3%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación a los reajustes salariales, estos ocurren en el 95,4% de las empresas con instrumento colectivo vigente. Un 50,5% han sido iguales al IPC, un 44,5% ha sido superior, y un 0,4 % ha sido inferior al IPC.

Respecto a los reajustes salariales promedio de los últimos doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta, al segregar las empresas según la existencia de sindicato, es posible apreciar dos aspectos importantes: la proporción de empresas con sindicato y con niveles de reajustes salariales promedio iguales y mayores al IPC son prácticamente similares respecto de las empresas sin sindicato (95,1% y 94,1%, respectivamente).

El segundo está relacionado con que una mayor proporción de empresas sin sindicato obtiene reajustes superiores al IPC respecto de aquellas empresas con sindicato (55,1% y 42,3%, respectivamente). Este punto plantea interrogantes sobre la importancia concedida en la negociación a los reajustes salariales, sea por los sindicatos o por los grupos negociadores. Hay que hacer presente que es preciso apreciar la cifra con precaución, ya que está referida al número de empresas; pero no a la cantidad de trabajadores afectados por los reajustes salariales promedio respecto del IPC.

Cuadro 135

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, por nivel de reajuste salarial promedio en relación al IPC obtenido en los últimos 12 meses (1), según existencia de sindicato

Reajustes salariales promedios	Empresas con instrumentos colectivos vigentes		Total
	Con sindicato	Sin sindicato	
Igual al IPC	52,8%	39,0%	50,5%
Sobre el IPC	42,3%	55,1%	44,5%
Bajo el IPC	0,5%	0,0%	0,4%
No ha habido reajuste	4,3%	4,4%	4,3%
No sabe	0,0%	1,5%	0,3%
Total	100%	100%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

8.4.1. Extensión de beneficios

La Encla 2008 incorporó por primera vez la temática de la extensión de beneficios obtenidos en el marco de la negociación colectiva, lo que permite saber a qué porcentaje de trabajadores que no negociaron los fueron extendidos los beneficios obtenidos y expresados en el correspondiente contrato o convenio colectivo.

La información del cuadro siguiente indica que 3.775 empresas (equivalente al 70,2% de las empresas con instrumentos colectivos vigentes) extendieron los beneficios de los instrumentos colectivos a trabajadores que no participaron en la negociación. Esto es importante, porque revela que la mayoría de los empleadores suele extender los resultados de las negociaciones colectivas, aun cuando ellas no hayan sido protagonizadas por todos sus trabajadores.

Por otra parte, es relevante señalar el incremento con respecto a la medición del 2008, por cuanto en aquel año solo el 65,1% de las empresas con instrumentos vigentes extendieron los beneficios de los mismos.

Es posible apreciar que la proporción de empleadores que extendieron beneficios es inversamente proporcional al tamaño de sus respectivas empresas. De este modo, mientras en la gran empresa alcanzó al 65,2%; en la pequeña, ascendió al 76,0% del total de empresas de esa categoría. Esto contrasta con lo observado en 2008, donde fueron las grandes empresas las que presentaron el mayor porcentaje en la extensión de beneficios.

Cuadro 136

Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Extensión de beneficios de instrumentos colectivos vigentes (%)
Pequeña empresa	76,0%
Mediana empresa	70,8%
Gran empresa	65,2%
Total	70,2%

(1) La categoría microempresa ha sido excluida del cuadro ya que la negociación en esta categoría involucra a todo el personal.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al analizar las razones que esgrimen los empleadores para hacer uso de esta figura es posible constatar que un 64,2% de los empleadores declaró como principal motivo de su decisión el mantener un buen clima laboral en la empresa, no discriminando entre trabajadores respecto a sus remuneraciones; le sigue, en orden decreciente, con un 15,8%, el hecho de que la extensión fue acordada con el sindicato o el grupo que negoció.

Cuadro 137

¿Cuál fue la principal razón para extender los beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación? (1)

Razón para extender los beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación	Porcentaje
Porque facilita la administración interna de la empresa	7,4%
Porque así fue acordado con el sindicato / grupo que negoció	15,8%
Para mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores respecto a remuneraciones	64,2%
Otra	3,2%
Sin información	9,5%
Total	100%

(1) Pregunta realizada en las empresas en que hubo extensión de beneficios.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

8.5. Percepciones sobre la negociación colectiva

Por lo general, las encuestas laborales indagan la opinión de los actores del mundo del trabajo acerca de la conveniencia de la negociación colectiva, y sus resultados han apuntado hacia una opinión favorable sobre ella: la mayoría de los empresarios y trabajadores consideran la negociación colectiva como conveniente.

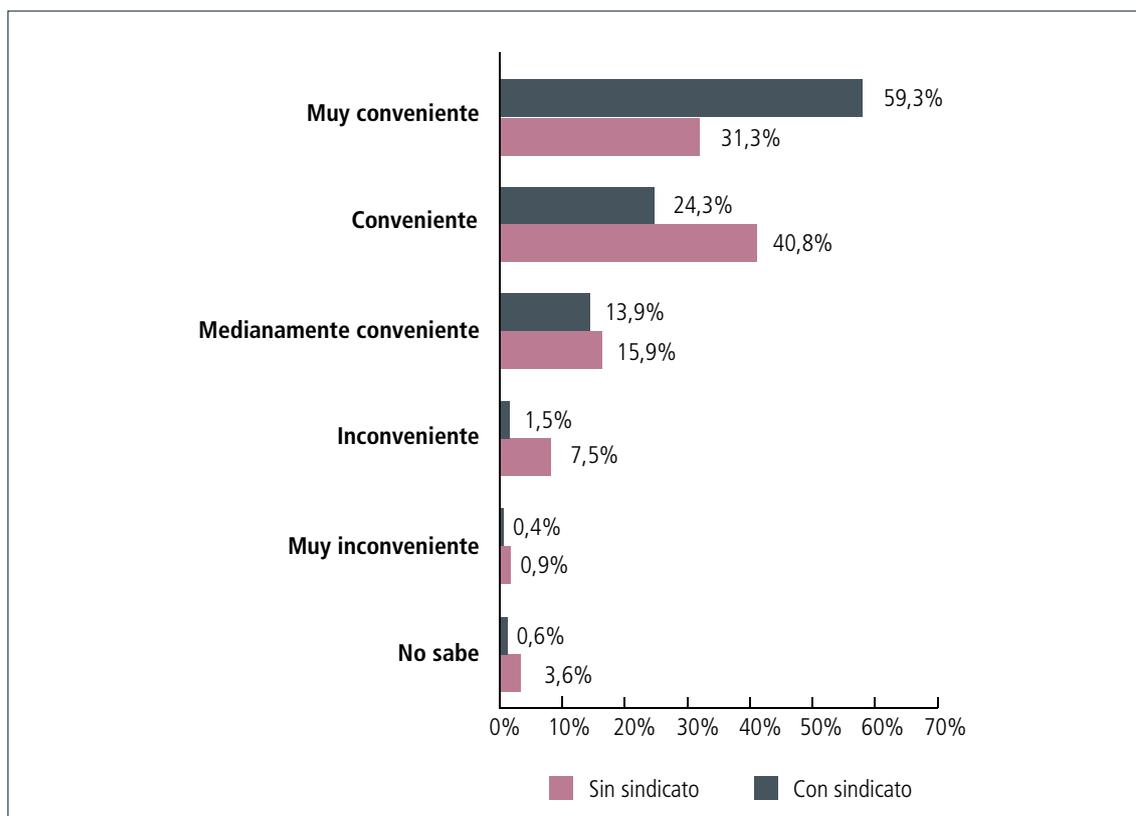
La Encla 2011 también consultó sobre esta materia y los datos muestran que, mayoritariamente, dirigentes sindicales y trabajadores -en empresas con y sin sindicato- perciben como *'muy conveniente'* o *'conveniente'* el proceso de negociación colectiva. Esta información es importante porque el grueso de los trabajadores en el país no negocia colectivamente y su percepción en este caso refleja más una valoración sobre las virtudes de la negociación colectiva que una experiencia directa en la que hayan estado involucrados.

Los datos también señalan que la percepción favorable sobre los procesos de negociación colectiva es más acentuada en dirigentes sindicales y trabajadores de las empresas con sindicatos que en los de aquellas que carecen de organización sindical (83,6% y 72,1% respectivamente).

En forma correlativa, la percepción de *'inconveniente'* o *'muy inconveniente'* es prácticamente inexistente en las empresas con sindicato (1,9%), en tanto que en aquellas sin sindicato tales categorías totalizan el 8,4% de las percepciones de ese subconjunto.

Gráfico 98

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


Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

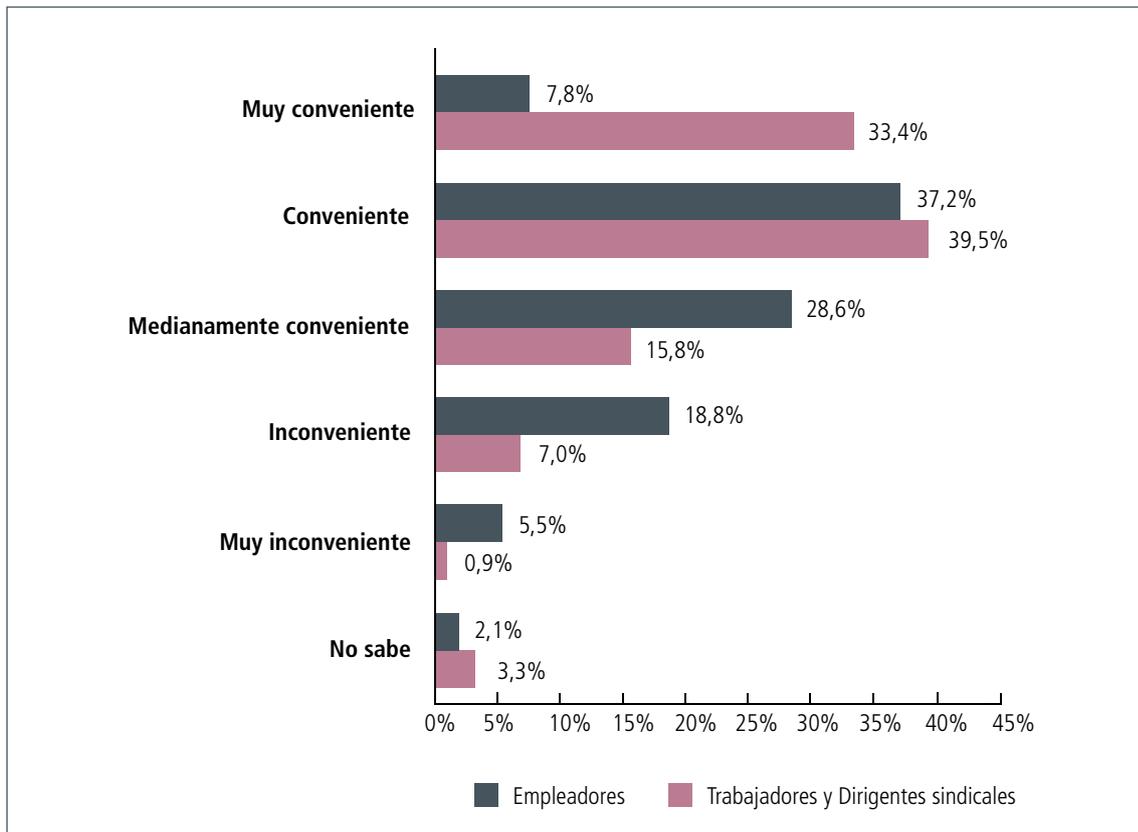
Aunque la negociación colectiva es percibida, en general, en términos favorables por los actores laborales, es posible apreciar algunas diferencias entre empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores sobre la conveniencia de este proceso.

Mientras en el 45% de las empresas los empleadores consideran '*conveniente*' o '*muy conveniente*' tal proceso, los dirigentes sindicales y trabajadores valoran esas categorías en un 72,9% del total de empresas. La mayor diferencia entre ambos actores está en la alternativa de respuesta '*muy conveniente*', donde trabajadores y dirigentes sindicales muestran una proporción 25,6 p.p. mayor a la de los empleadores. Esto significa que, aunque ambos actores laborales la evalúan positivamente, los trabajadores y dirigentes sindicales lo hacen en mayor medida que los empleadores.

Del mismo modo, aunque es una minoría de actores laborales la que sostiene que la negociación colectiva es '*inconveniente*' o '*muy inconveniente*', entre los empleadores la proporción de quienes así opinan es tres veces superior a la de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Si bien existen estas diferencias, lo relevante es que la negociación colectiva es percibida favorablemente por la mayoría de los trabajadores, dirigentes y empleadores. Desde este punto de vista, lo concreto es que esta percepción positiva supera ampliamente la proporción de empresas en las que se negocia colectivamente o que tiene algún instrumento vigente.

Gráfico 99
Percepción de empleadores y trabajadores sobre conveniencia
de los procesos de negociación colectiva



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La distribución regional de la proporción de trabajadores y empleadores que señalan como conveniente la existencia de negociación colectiva muestra que, entre los empleadores, esta proporción es menor que entre los trabajadores en todas las regiones del país, pero que al mismo tiempo las diferencias regionales son levemente mayores en los primeros que en los segundos.

En efecto, entre los empleadores la percepción de conveniencia de la negociación colectiva oscila entre un 36% (Aysén) y un 54,9% (Maule). En cambio, entre los trabajadores, esta proporción varía entre un 67% (Valparaíso) y un 84,5% (Araucanía). En el primer caso, existen 18,9 p.p. de diferencia entre una y otra región, en tanto que entre los trabajadores esta diferencia llega a 17,5 p.p.

Cuadro 138

Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva,
según informante y región

Región	Porcentaje que considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva (1)	
	Empleadores	Trabajadores (2)
Arica y Parinacota	52,1%	76,7%
Tarapacá	51,6%	75,0%
Antofagasta	53,3%	75,2%
Atacama	51,5%	73,0%
Coquimbo	49,3%	75,1%
Valparaíso	49,0%	67,0%
Metropolitana	43,2%	70,2%
O'Higgins	46,3%	81,1%
Maule	54,9%	79,6%
Biobío	42,5%	75,8%
Araucanía	37,9%	84,5%
Los Ríos	49,7%	74,9%
Los Lagos	37,4%	78,1%
Aysén	36,0%	68,4%
Magallanes	51,0%	74,5%
Total	45,0%	72,9%

(1) La pregunta consta de cinco categorías de respuesta: '*muy conveniente*', '*conveniente*', '*medianamente conveniente*', '*inconveniente*' y '*muy inconveniente*'. El cuadro agrupa las respuestas de las dos primeras categorías.

(2) Respuestas de Dirigentes sindicales y Trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Otra forma de aproximarse a la forma en que los actores laborales, en especial los trabajadores, perciben la negociación colectiva es mediante el análisis de las actitudes de las empresas en los procesos de negociación mismos. De este modo, la Encla 2011 pregunta a los dirigentes y trabajadores acerca de cuál fue la actitud que la empresa tuvo en la última negociación colectiva.

Al respecto, cerca de la mitad de los dirigentes sindicales y de los trabajadores percibió una actitud de la empresa '*totalmente favorable*', '*muy favorable*' o '*favorable*' hacia la última negociación colectiva (en el 48,7% del total de empresas); en tanto que una actitud obstaculizante, en las tres categorías de la variable que considera el cuadro, solo es mencionada por un quinto de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Sin embargo, una desagregación de tales resultados en empresas con y sin sindicato, muestra una situación algo diferente. En efecto, mientras en aquellas donde no existe dicha organización la percepción de una actitud favorable de la empresa en la última negociación colectiva es abiertamente predominante (78,5%), en las empresas con sindicato la actitud favorable decrece casi a la mitad (40,5%) y correlativamente aumenta seis veces y media la proporción de empresas con actitud obstaculizante (26,4%), en relación a las de empresas sin sindicatos (4,0%). Muy probablemente esos resultados estén relacionados tanto con las expectativas de dirigentes sindicales y de trabajadores, así como con el tipo de negociación que realizan.

Cuadro 139

Percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva (1), según existencia de sindicato

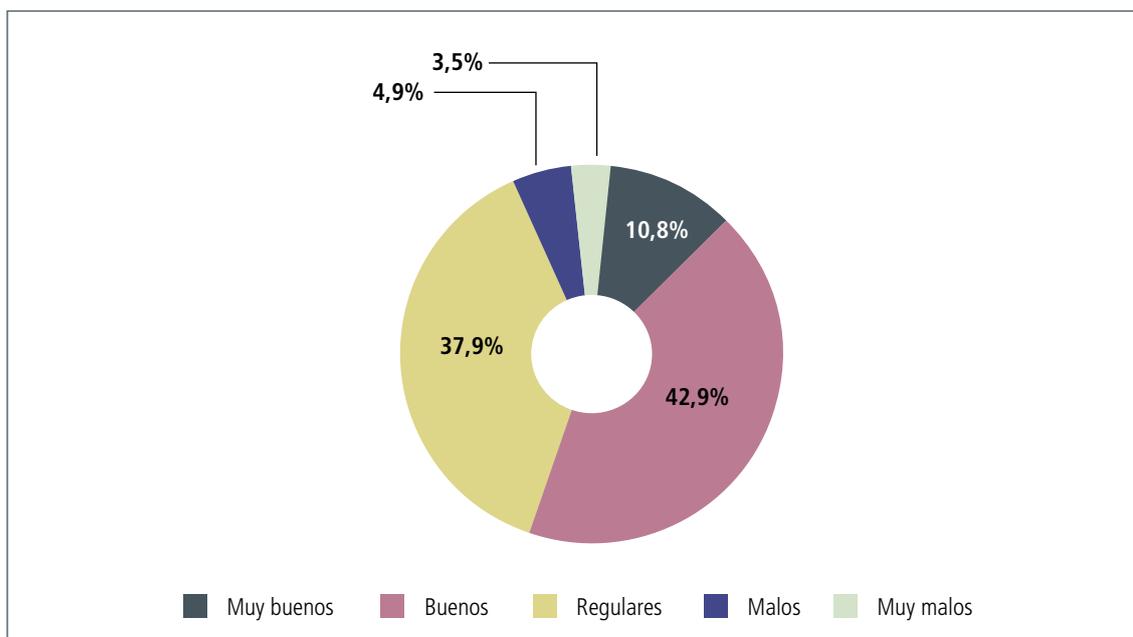
Actitud de la empresa	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	3,7%	9,9%	5,1%
Muy favorable	6,7%	6,2%	6,6%
Favorable	30,1%	62,4%	37,0%
Ni favorable ni obstaculizante	33,1%	17,5%	29,8%
Obstaculizante	18,7%	4,0%	15,5%
Muy obstaculizante	3,2%	0%	2,5%
Totalmente obstaculizante	4,5%	0%	3,5%
Total	100%	100%	100%

(1) Previa a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Dirigentes sindicales y trabajadores de la mayoría de las empresas percibe que los resultados obtenidos en la última negociación colectiva son *'buenos'* o *'muy buenos'* (53,7%); una proporción importante los percibe como *'regulares'* (37,9%) y una pequeña parte los considera *'malos'* o *'muy malos'* (8,4%). Dicha percepción sobre los resultados legitima la negociación y favorece el sentido de compromiso de los actores del proceso productivo.

Gráfico 100
Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

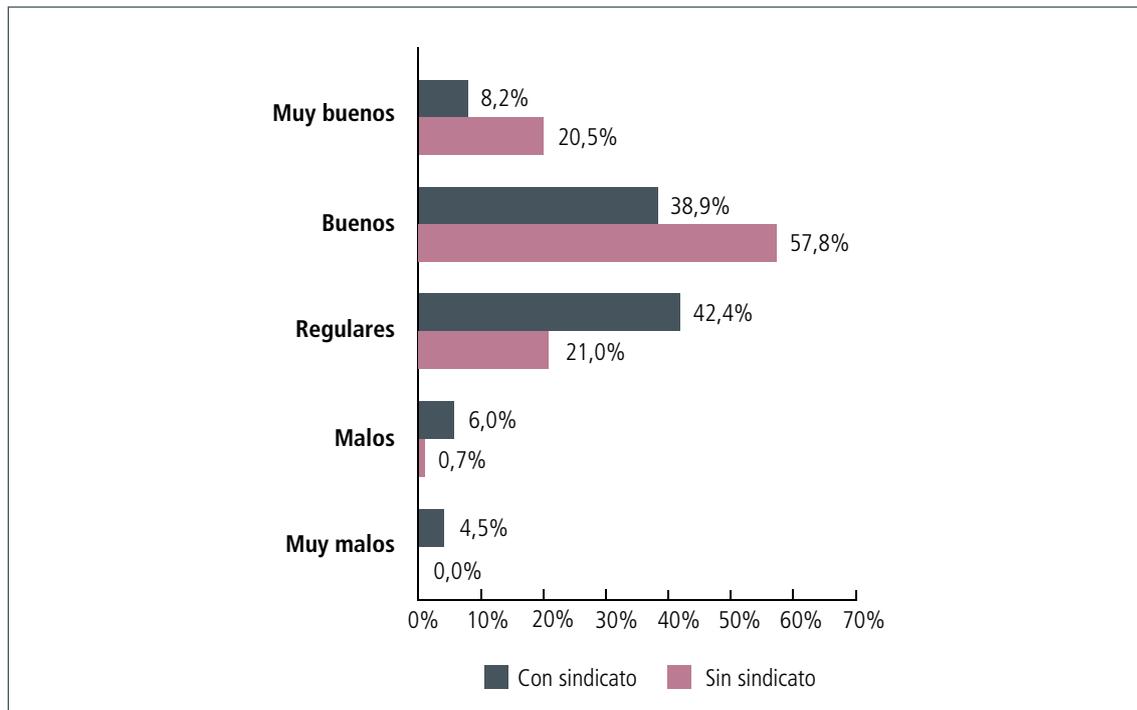
Al desagregar la información contenida en el gráfico anterior entre las empresas con y sin sindicato, es posible observar que en la mayoría de estas últimas los trabajadores evalúan en mayor medida de manera positiva los resultados de la negociación colectiva respecto de las empresas con sindicato. Así, la percepción de los trabajadores de resultados *'buenos'* y *'muy buenos'* alcanzados en la última negociación colectiva asciende al 78,3% del total de empresas sin sindicato y con negociación colectiva, mientras que en las empresas con sindicato solo el 47,1% del total de ellas tiene dicha percepción.

Probablemente influya en esto las expectativas previas, más altas en las empresas con sindicato que en aquellas que carecen de él, por el mayor conocimiento de la empresa por parte de los dirigentes sindicales y de la situación real ocasionada por la interacción cotidiana con el empleador.

Estos datos presentan algunas diferencias con los observados en la Encla 2008, por cuanto en esa oportunidad no existía diferencia significativa entre un tipo de empresa y otro entre quienes declaraban que los resultados de la negociación habían sido buenos (40,5% y 39,7% para empresas con sindicato y empresas sin sindicato, respectivamente). A su vez, aparece una menor diferencia entre quienes evaluaron como regulares esos resultados: 34,9% y 37,8% para empresas con y sin sindicatos, respectivamente.

Gráfico 101

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



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Otro aspecto por el que indaga la encuesta es sobre la información que la empresa entrega en el proceso de negociación, cuestión relevante para que este no sea afectado y modificada la percepción acerca de la realidad de la empresa, por desconocimiento de la misma.

Al respecto, a juicio de dirigentes sindicales y trabajadores, en la mayoría de las empresas que negociaron colectivamente, los empleadores entregaron suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación (57,2%), no siendo de consideración las diferencias registradas en las proporciones de empresa con y sin sindicato.

Sin perjuicio de lo anterior, llama la atención que existe un porcentaje de empresas no despreciable en el que los dirigentes sindicales señalan que los empleadores no entregaron suficiente información (39,8% del total de empresas con sindicato), proporción que baja prácticamente a la mitad en el caso de las empresas sin sindicato (20,2%), si bien sigue siendo considerable.

Cuadro 140

¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación?

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	58,1%	54,0%	57,2%
No	39,8%	20,2%	35,7%
No sabe	2,1%	25,8%	7,1%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La información precedente difiere de lo observado el año 2008. En efecto, entre las empresas con sindicato solo un 53,3% de los dirigentes declararon que la empresa había entregado suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación. En cambio, entre los trabajadores de empresas sin sindicato este porcentaje llegó al 76,3%.

Finalmente, en tres de cada cuatro empresas donde existen instrumentos colectivos vigentes, los dirigentes sindicales señalan que cuentan con asesorías externas para enfrentar las negociaciones con los empleadores. Esto tiene particular importancia, ya que le permite al sindicato afrontar de manera técnica las múltiples opciones que abre la negociación. Es importante destacar que no se aprecia que el tipo de negociación influya en la decisión de contratar asesorías externas a los sindicatos que negocian.

Una diferencia importante con respecto a la situación observada en el año 2008 es que en esta oportunidad aumentó considerablemente la proporción de sindicatos que contaron con asesorías externas para sus procesos de negociación colectiva. En efecto, en el año 2008 solamente un 56,2% de ellos contó con tales apoyos. En cambio, en 2011 los datos indican que un 75,4% de los sindicatos pudo acudir a este tipo de asesorías. Ello da cuenta, probablemente, de una mayor preocupación por parte de los sindicatos de recurrir a expertos que les asesoren en un proceso de negociación que suele requerir cierto manejo de materias legales y económicas.

Cuadro 141

Existencia de asesorías externas al sindicato para enfrentar negociaciones u otro problema con la empresa, según tipo de instrumento colectivo vigente

Tipo de instrumento colectivo	Asesorías externas		
	Sí	No	Total
Contrato colectivo	75,7%	24,3%	100%
Convenio colectivo	74,0%	26,0%	100%
Total	75,4%	24,6%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

8.6. Conflictos en las empresas estudiadas

Un último aspecto a considerar en este capítulo, es el referido a una de las dimensiones del conflicto laboral que tiene lugar en las empresas estudiadas en la encuesta: las huelgas y las paralizaciones de hecho.

Para la legislación chilena, la huelga es una medida a la que los trabajadores pueden recurrir única y exclusivamente en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva y que debe ceñirse a determinados procedimientos señalados en la ley. Cuando se produce una paralización de trabajadores fuera del proceso de negociación colectiva y/o sin sujeción a los requisitos que la ley establece, se trata de un paro ilegal.

Si bien es sabido que la huelga tiene baja incidencia en nuestro sistema de relaciones laborales, es importante conocer su magnitud en una encuesta de esta naturaleza. Al respecto, los datos que arroja la Encla 2011 no difieren sustancialmente de los observados en encuestas laborales anteriores.

Es así como la ocurrencia de huelgas o paros que han sido declarados difiere según el tipo de informante, siendo los dirigentes sindicales quienes declaran en mayor proporción la existencia de este tipo de hechos en las empresas durante el último año (10,5%). Por su parte, los empleadores de empresas con sindicato señalan una incidencia menor de las huelgas o paros (5,7%), mientras que aquellos de empresas sin sindicato señalan la menor proporción (0,6%). Cabe destacar que los empleadores de empresas con o sin organización sindical, declaran una menor incidencia de estas que los trabajadores.

En el caso de los empleadores de empresas sin sindicato, estos declaran que la existencia de conflictos es muy marginal. Lo mismo sucede con los trabajadores de dichas empresas, en el sentido de que un porcentaje pequeño de ellos declaró que existió alguna huelga o paro durante el último año.

Desde este punto de vista, la Encla no permite imputar una relación de causalidad, en el sentido de afirmar que la presencia de los sindicatos produce mayores niveles de conflictividad; o que la existencia de esos mayores niveles de conflictividad lleva a los trabajadores a organizarse. Más bien existe una relación evidente entre la organización de los trabajadores en sindicatos y la ocurrencia de este tipo de conflictos.

Al analizarlo por tamaño de empresa es en aquellas unidades productivas que cuentan con sindicato donde los actores laborales sostienen en mayor proporción que ha ocurrido alguna huelga o paro durante el último año.

En efecto, en las empresas más grandes, los empleadores de empresas con sindicato declaran una mayor ocurrencia de huelgas o paros (7,7% en las medianas y 6,7% en las grandes). Por su parte, los dirigentes sindicales de todos los segmentos de empresas indican una mayor proporción de ocurrencia de estos conflictos. Tanto en la mediana como en la gran empresa, el porcentaje de dirigentes que sostienen que han ocurrido estos eventos supera el 10%, mientras que en la pequeña empresa alcanza solo al 6%.

Cuadro 142

Huelgas o paros en el último año en la empresa, según tamaño (1)

Tamaño de empresa	Empleadores		Dirigentes	Trabajadores
	Con sindicato	Sin sindicato		
Pequeña empresa	3,7%	1,0%	6,0%	1,7%
Mediana empresa	7,7%	0,3%	11,5%	0,9%
Gran empresa	6,7%	1,5%	12,6%	2,5%
Total	5,7%	0,6%	10,5%	1,8%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales y Trabajadores

En cuanto a las circunstancias en que estos conflictos han ocurrido, en las empresas que cuentan con sindicatos -que es donde está concentrado este tipo de acontecimientos- los actores laborales declaran que la mayoría de ellos ha ocurrido durante la negociación colectiva. En efecto, el 68,2% de los empleadores y el 54,3% de los dirigentes sindicales así lo han afirmado.

Al desagregarlo por tamaño de empresa, y sin considerar la situación de la microempresa debido al bajo número de casos, es posible apreciar que es en la mediana empresa donde aparece la mayor proporción de huelgas o paros en el marco de la negociación. En eso coinciden tanto empleadores como dirigentes sindicales, aunque estos últimos declaran en mayor proporción que ha ocurrido en circunstancias distintas a las de la negociación colectiva (30,6% de dirigentes frente a un 11,4% de los empleadores de medianas empresas).

Cuadro 143

Circunstancias en la que se dio la huelga o paro según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Empleadores (empresas con sindicato)		Dirigentes	
	Durante la negociación	En otras circunstancias	Durante la negociación	En otras circunstancias
Pequeña empresa	43,8%	56,3%	59,4%	40,6%
Mediana empresa	88,6%	11,4%	69,4%	30,6%
Gran empresa	55,6%	44,4%	50,8%	49,2%
Total	68,2%	31,8%	54,3%	45,7%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores y Dirigentes sindicales

Consideraciones finales

Los datos de la Encla 2011 sobre negociación colectiva permiten observar que constituye una práctica con una cobertura limitada en las empresas chilenas. En efecto, poco más de 14 de cada 100 empresas ha negociado colectivamente durante los últimos cinco años, lo que expresa que, como forma de negociar condiciones de trabajo entre los actores laborales, aún tiene mucho por avanzar en el país.

Aunque la negociación colectiva está circunscrita a una reducida proporción de empresas es interesante observar el aumento producido en la proporción de las que cuentan con instrumentos colectivos vigentes (de 5,1% del total de empresas en la Encla 2008 a 7,9% en la Encla 2011). Aunque sigue siendo baja la incidencia que tienen estos instrumentos, el que haya aumentado en el universo de empresas es valioso, porque significa que más trabajadores pueden acceder a los beneficios que reporta el poder negociar colectivamente.

La información muestra que son los sectores de Pesca, Enseñanza e Industria Manufacturera aquellos en que simultáneamente encontramos los mayores porcentajes de empresas que han negociado colectivamente y de empresas que tienen alguna forma de instrumento colectivo vigente al momento de la encuesta. En el caso de Agricultura, si bien también muestra una importante proporción de empresas en que se ha negociado colectivamente, es menor el porcentaje de ellas que tiene instrumento colectivo vigente.

Al mismo tiempo, los resultados confirman las tendencias observadas en anteriores mediciones sobre la relación entre tamaño de empresa, existencia de sindicatos y de negociación e instrumentos colectivos: son las grandes empresas las que tienen la mayor proporción de sindicatos, y es allí donde aparecen principalmente la negociación colectiva. Además, es en ellas donde se da la mayor proporción de empresas cuyos trabajadores cuentan con algún instrumento colectivo.

En relación con el tamaño de las empresas, los datos muestran que ha habido un avance en esta materia por cuanto los incrementos de la negociación colectiva en la micro y pequeña empresa, modestos aún desde el punto de vista cuantitativo, son muy sustantivos en el marco de las condiciones de la negociación colectiva en el país y contribuyen a explicar el incremento en la incidencia en la negociación colectiva entre 2008 y 2011.

La situación de la negociación colectiva y de los instrumentos colectivos vigentes en las diferentes regiones del país muestra que hay dos de ellas en que los porcentajes de cobertura de estas herramientas de negociación son menores: Magallanes y Aysén. Su situación contrasta por cuanto en las restantes regiones de Chile la gran mayoría de ellas exhibe porcentajes de cobertura relativamente similares entre sí. De todas formas, no hay ninguna región del país en la que la mayoría de las empresas haya negociado colectivamente o donde la mayoría de ellas cuente con algún instrumento colectivo vigente.

Otro resultado muy significativo es el referido al valor que conceden los actores laborales a la negociación colectiva y que, incluso, va más allá de los ámbitos donde se realiza. Esto surge de la percepción favorable que tienen los actores laborales y del hecho de que inclusive allí donde no hay negociación colectiva, es bien evaluada por ellos.



Por otra parte, en las empresas que han negociado colectivamente la mayoría de los empleadores extienden los beneficios, total o parcialmente, a trabajadores que no participaron del proceso. En este sentido, el impacto positivo de la negociación colectiva va más allá del ámbito de los trabajadores más activos en los procesos de negociación, y toda decisión respecto a este instrumento de negociación involucra, en los hechos, a más trabajadores que aquellos que participan directamente en la negociación.

Por último, es interesante observar que los grupos negociadores -que son una alternativa a la acción negociadora de los sindicatos- se constituyen principalmente en empresas en las que existe organización sindical. Esto podría significar que están cumpliendo un rol complementario, o bien alternativo, al del sindicato en las propias empresas que cuentan con organizaciones sindicales. Sería necesario un estudio más acotado y con mayor profundidad para poder indagar la forma en que estos dos actores se relacionan en las empresas chilenas.

