

## **RELATS**

### **ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL**

#### **DIMENSION CUANTITATIVA DE LA SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE**

**Rodrigo Vázquez Silva**

**2016**

En otro estudio (“La negociación colectiva en Chile”, por Rodrigo Vázquez Silva, publicado en CSA, “Estrategias por una mayor y mejor negociación colectiva, San Pablo, 2013) se ha descrito en detalle las características del sistema jurídico laboral chileno y varios rasgos de su aplicación. El balance general que resulta es de severas restricciones legales y prácticas que, en su conjunto, derivan en una extensión de la organización sindical y negociación colectiva por debajo de lo que sería recomendable.

Esta nota analiza la dimensión cuantitativa de este proceso.

Chile tiene un sistema estadístico muy completo en materia de sindicalización y negociación colectiva.

La información está contenida en la web del INE, Instituto Nacional de Empleo.

La principal fuente disponible es la NONE, Nueva Encuesta de Empleo.

Complementariamente, la NACLA es una encuesta a establecimientos que se levanta cada dos años.

Esta información es presentada con criterios clasificatorios que pueden ser discutidos, pero en cualquier caso el grado de desagregación permite ajustarlos a un enfoque adecuado desde la perspectiva sindical.

De todas formas, se extraña la falta de un dato importante para completar el “mapa” de la negociación colectiva: los beneficiarios de los acuerdos entre sindicatos y gobierno en relación a las condiciones salariales y de trabajo de los empleados públicos.

A continuación se presentan comentarios que fundamentan un ejercicio de reconsideración de las medidas de densidad sindical y negocial para 2014 que provienen de tales estadísticas.

## **Sindicalización**

Los trabajadores sindicalizados son 1194 mil, por la suma de 859 mil trabajadores del sector privado en sindicatos, 208 mil trabajadores del sector público en asociaciones, y 127 mil trabajadores independientes en sindicatos de ese carácter.

La densidad sindical, es decir, la proporción entre trabajadores sindicalizados y la fuerza de trabajo total es de 15.3%, al referenciar aquel conjunto en un universo de 7800 mil trabajadores.

Dentro de este conjunto, se puede distinguir a los trabajadores asalariados de los no asalariados, para los cuales la densidad sindical es de 18.3% y 6.3%, respectivamente.

Asimismo, entre los asalariados, la densidad sindical de los trabajadores del sector público es de 23.7%, y la del sector privado de 18.8%

## Negociación colectiva

En este campo, se requiere discutir dos elementos que van en dirección, según el caso, de reducir o aumentar la densidad negocial.

### Sector privado

Es necesario introducir un criterio riguroso para la cuantificación de la negociación colectiva en el sector privado. La estadística oficial considera una definición amplia de negociación colectiva, para luego distinguir distintos dos niveles, “contratos” (o “convenciones”) y “convenios” y dos procedimientos, en cuanto a la participación de sindicatos o de los denominados “grupos negociadores”.

Las estadísticas permiten construir entonces un ranking ascendente en cuanto al grado de cobertura:

1. Beneficiarios de contratos por sindicatos, 521 mil, equivalente al 9% del total de asalariados
2. Beneficiarios de contratos por sindicatos o grupos, 551 mil, 9.6%
3. Beneficiarios de contratos y convenios por sindicatos, 772 mil, 13.6%
4. Beneficiarios de contratos y convenios por sindicatos y grupos, 882 mil, 15,2%

En nuestra opinión, la medida más precisa sobre el grado de extensión de la negociación colectiva es la segunda en tanto corresponde a los contratos colectivos reglados.

La negociación colectiva reglada se caracteriza por lo siguiente:

- a) los plazos están establecidos por la ley.
- b) los trabajadores intervinientes tienen fuero, diez días antes de iniciada la negociación, durante ella y 30 días después de firmado el contrato colectivo. Si bien el proyecto de negociación solo puede ser presentado por un sindicato.

c) *los trabajadores intervinientes pueden ser tanto los socios del sindicato como también “trabajadores adherentes”, que son trabajadores de la misma razón social o empleador, que no están afiliados al sindicato, pero firman una nómina como “adherentes a los efectos de la negociación colectiva”*

d) existe el derecho a huelga, de acuerdo a la ley, es decir, sólo por votación de la asamblea en que se rechaza la “última oferta del empleador”.

e) puede ser suscripto por un grupo negociador, si cumple con los mismos quórum, que hubiera debido de cumplir un sindicato.

Por el contrario, el convenio colectivo es el resultado de una negociación colectiva, con las siguientes características:

a) no tiene plazos establecidos por la ley, sólo el acuerdo de las partes

b) los trabajadores intervinientes no tienen fuero ni derecho a huelga.

El Convenio colectivo puede suscribirlo un sindicato como un “grupo negociador de trabajadores” esto es lo más usual.

Es evidente la situación de desprotección en que quedan los trabajadores de grupos negociadores, incluso se ha transformado en una “mala costumbre” por parte del empleador, ya que éste incentiva y obliga a los trabajadores para que conformen “grupos negociadores” y así bloquear una futura negociación colectiva de un sindicato.

En la actual tramitación de Reforma Laboral en Chile, existe un articulado denominado “Titularidad sindical” en donde se elimina la figura del “grupo negociador” donde exista sindicato constituido.

La figura del convenio colectivo no se elimina, puesto que un sindicato puede suscribir un convenio colectivo, cuando por ejemplo, crea conveniente adelantar la negociación colectiva.

## Sector Público

En la estadística gubernamental, se incluye una fracción muy pequeña (un máximo de 4 mil trabajadores, según el criterio clasificatorio) de negociaciones en el sector público que son acuerdos particulares y gremiales referidos a incentivos al retiro, de carrera funcionaria, adecuaciones reglamentarias, parcelación de áreas de administración, petitorios particulares, nuevos regímenes de contratación.

Por lo demás, la negociación colectiva en el sector público está prohibida por ley, pero, en la práctica, se desarrolla anualmente mediante una discusión anual sobre pliegos de condiciones de trabajo y salarios. Esta forma negocial entra claramente en las formas consideradas por OIT como negociación en el sector público. (Ver “la negociación colectiva en la administración pública”, Memoria a la Conferencia 2013).

Técnicamente, esta negociación sería un convenio colectivo, ya que el proceso no está reglado. Sin embargo, el hecho de que el negociador por los trabajadores sea la CUT autoriza a considerarla una forma negocial asimilable a la de los contratos del sector privado, que encuadra en las formas más laxas que OIT reconoce para el sector público (ver “La negociación colectiva en el sector público”, 2013).

Es además, prácticamente la única negociación colectiva “Ramal” existente en el país

Puede estimarse en 150 mil el número de trabajadores beneficiados por esta negociación, lo que equivale a 2.6% de densidad negocial. Por ello, la suma con la negociación colectiva reglada alcanza 12.2%

La negociación del sector público cubre a todos los funcionarios públicos, respecto de los incrementos a las remuneraciones,

Los parlamentarios, fuerzas armadas y policía, no hacen parte en la negociación, pero de igual forma les es aplicable los incrementos en la remuneración.

Algunas organizaciones que llegan a acuerdos particulares antes de la negociación general.

Interesa también señalar aquí que la CUT desarrolla una negociación anual con el gobierno respecto del ingreso mínimo mensual mínimo en el sector privado, hoy en día de 250 mil pesos (aproximadamente 407 dolares).

Se calcula que alrededor del 40% de las y los trabajadores en Chile, recibe como “sueldo base” el ingreso mínimo mensual a lo que se suman otros elementos que aumentan la remuneración, como por ejemplo (asignación de movilización y de colación, bonos por asistencia, bonos por cumplimiento de metas, bonos por producción, horas extraordinarias de trabajo, etcétera)

Por lo tanto, aproximadamente el 40% de los trabajadores tienen una “renta variable” es decir, Ingreso mínimo más otros pagos. Por ello, que se podría considerar que son alrededor de 3.120.000 trabajadores entre los cuales prácticamente el 100% de los trabajadores del Retail, perciben esta modalidad. (Ingreso mínimo más bonos y asignaciones)

Es más, la cifra de los cubiertos y/o afectados por el Ingreso mínimo mensual, aumenta aún más al considerar, ciertos pagos que se hacen en razón del Incremento que experimente el Ingreso mínimo, por ejemplo:

a) Las gratificaciones legales, que se pagan a los trabajadores, aumentan cada vez que aumenta el Ingreso mínimo.

b) Las asignaciones familiares (pago de cargo del Estado que se hace a las y los trabajadores en razón de sus hijos y cónyuges) Se incrementan de acuerdo a Ingreso Mínimo.

c) Bono por hijo nacido vivo a adoptado (Bono de cargo estatal para las mujeres, que se entera en su Pensión de vejez)  
También se incrementa de acuerdo a Ingreso mínimo.