



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Observatorio

LABORAL



28
Mayo de 2008

Negociación Colectiva en Chile

b) Cobertura de la Negociación Colectiva.

Para calcular la tasa anual de personas cubiertas por negociaciones colectivas en Chile, una adecuada aproximación, resulta de sumar el número de trabajadores ocupados involucrados durante dos años consecutivos en algún proceso de negociación y dividirlo por la Fuerza de Trabajo ocupada en empleos asalariados del sector privado.

No se consideran a los trabajadores independientes o por cuenta propia, ni a aquellas personas que trabajan en el servicio doméstico, en el sector público y a patrones o empleadores.

La tasa resultante, no incluye el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se les extiende los beneficios de un proceso de negociación colectiva, ni tampoco considera a las personas que fueron despedidas o renunciaron a su trabajo, pero que suscribieron un acuerdo colectivo durante el año anterior. Además se considera que los contratos o convenios colectivos en promedio, tienen una vigencia de 2 años.

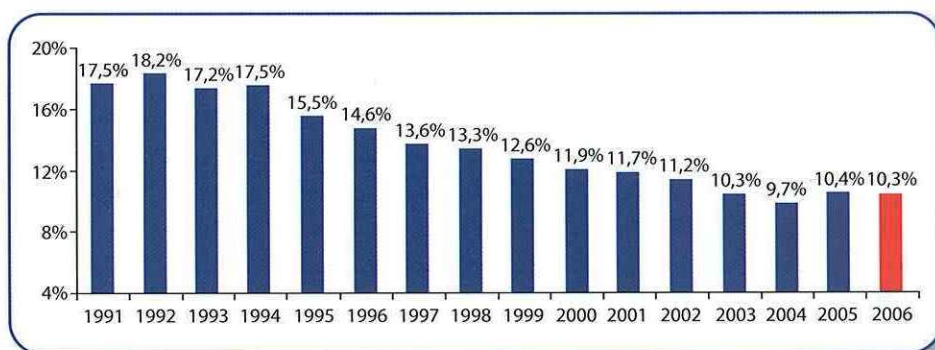
Datos Cobertura Negociación Colectiva, 1990-2006

Año	Personas Involucradas en procesos de negociación colectiva	Personas cubiertas por Instrumentos Colectivos (suma dos últimos años)	Fuerza de Trabajo Ocupada Asalariada en el Sector Privado (no incluye personal servicio doméstico)	Tasa de Cobertura Negociación Colectiva
1990	184.556		2.413.369	
1991	252.385	436.941	2.490.286	17,5%
1992	226.445	478.830	2.628.329	18,2%
1993	255.226	481.671	2.794.802	17,2%
1994	226.759	481.985	2.761.995	17,5%
1995	210.089	436.848	2.826.895	15,5%
1996	225.659	435.748	2.978.132	14,6%
1997	192.256	417.915	3.079.294	13,6%
1998	206.230	398.486	3.003.547	13,3%
1999	161.834	368.064	2.909.729	12,6%
2000	182.792	344.626	2.888.216	11,9%
2001	160.197	342.989	2.931.069	11,7%
2002	175.852	336.049	2.988.928	11,2%
2003	137.985	313.837	3.042.148	10,3%
2004	165.212	303.197	3.135.016	9,7%
2005	178.208	343.420	3.292.700	10,4%
2006	197.271	375.479	3.648.174	10,3%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por la Dirección del Trabajo y el INE (Encuesta de Empleo trimestre Oct.-Dic.)

De acuerdo a esta metodología, la tasa de personas cubiertas por instrumentos colectivos a nivel país, para el año 2006, llegó a un 10,3%, lo que representa prácticamente ocho puntos porcentuales menos que lo observado en 1992, cuando se registró una tasa de 18,2%.

Tasa de Cobertura Negociación Colectiva*, 1990-2006



Fuente: Elaboración Propia en base a datos entregados por la Dirección del Trabajo y el INE

*Se calcula sobre la Fuerza de Trabajo Ocupada Asalariada en el sector privado (no incluye personal de servicio doméstico ni funcionarios públicos)

En resumen, se puede concluir que **sólo uno de cada diez trabajadores asalariados del sector privado negocia colectivamente en Chile**. En otras palabras, nueve de cada diez, quedan entregados a la negociación individual de las condiciones de empleo.

A nivel regional, se detectan algunas diferencias significativas. Si se toma el grupo de trabajadores que participó en un proceso de negociación colectiva durante el año 2006, se puede observar que el porcentaje de trabajadores y trabajadoras involucrados a nivel nacional fue de 5,4%.

No obstante, mientras en la II Región la tasa de ocupados involucrados llegó a 9,1%, en la IX Región fue de sólo 1,7%, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Al calcular la cobertura real de la negociación colectiva por región de acuerdo a la metodología planteada anteriormente, se puede observar que las diferencias regionales se mantienen.

Así, mientras 16 de cada 100 trabajadores están cubiertos por instrumentos colectivos en la II Región, sólo 3,6 de cada 100 trabajadores de la IX Región se encuentran en igual condición.

Finalmente, resulta pertinente destacar, que del total de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva durante el año 2006, un 82,1% pertenecía a sindicatos y un 17,9% a grupos negociadores.

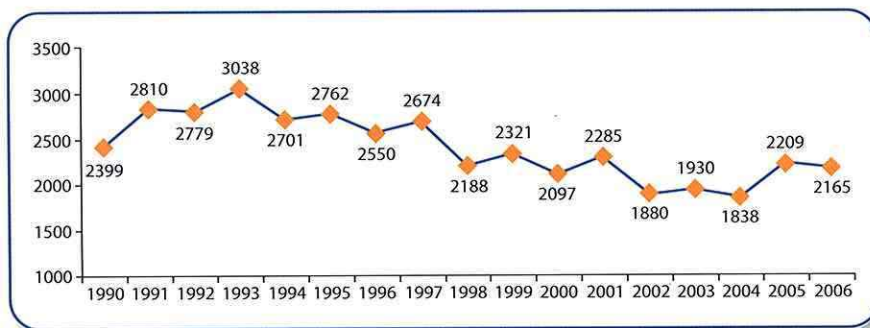
Personas involucradas en procesos de Negociación Colectiva, Año 2006

Región	Trabajadores/as Involucrados en Instrumentos Colectivos	Trabajadores/as Cubiertos por Instrumentos Colectivos	Fuerza de Trabajo Asalariada	% de Trabajadores Involucrados	% de Trabajadores Cubiertos
I	3.714	7.821	95.056	3,9%	8,2%
II	12.273	21.774	134.839	9,1%	16,1%
III	2.560	5.098	65.306	3,9%	7,8%
IV	5.350	7.629	139.161	3,8%	5,5%
V	14.425	26.041	350.923	4,1%	7,4%
VI	11.441	21.950	203.868	5,6%	10,8%
VII	3.867	7.682	203.907	1,9%	3,8%
VIII	15.611	33.603	383.225	4,1%	8,8%
IX	2.363	4.962	137.912	1,7%	3,6%
X	10.276	17.505	223.382	4,6%	7,8%
XI	877	1.224	21.493	4,1%	5,7%
XII	1.109	2.367	33.291	3,3%	7,1%
RM	113.405	217.823	1.655.816	6,8%	13,2%
País	197.271	375.479	3.648.179	5,4%	10,3%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por la Dirección del Trabajo e INE.

Adicionalmente, se aprecia que se negocian más de 2.000 instrumentos colectivos cada año. El año 2006 se desarrollaron 2.165 procesos, de los cuales un 27% fueron convenios y un 73% contratos colectivos. El año que más convenios se firmaron fue en 2001, con un 43,4% del total.

N° de Instrumentos Colectivos 1990-2006



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, cuando se toma como referencia el número total de trabajadores y trabajadoras involucrados/as en instrumentos colectivos, se puede concluir que un 69,8% de las personas se acogieron a un contrato colectivo y un 30,2% a un convenio.

Vale decir, no sólo existe un bajo porcentaje de negociación colectiva en Chile, sino que además, entre quienes negocian, sólo 7 de cada 10 personas, firman un instrumento reglado asociado a mayor protección y formalidad.

Existen distintas razones que podrían explicar el exiguo porcentaje de trabajadores y trabajadoras que son cubiertos por instrumentos colectivos en nuestro país. La más obvia apunta a los bajos niveles de sindicalización. Pero, adicionalmente, se debe tener en cuenta al universo de personas que debido a las restricciones legales descritas anteriormente, no pueden negociar.

Si del total de ocupados chilenos, descontamos a todas las personas que laboran en establecimientos de menos de 10 personas, y a todos aquellos que tienen contratos de aprendizaje, por obra, faena o servicio, servicios transitorios o que efectúan trabajos de temporada, ocasionales o a plazo, ejercicio que se puede realizar con la Encuesta Casen 2006 (realizada a fines del año en referencia), el universo de ocupados potenciales que puede negociar se reduce en 4,3 millones de trabajadores, abarcando solamente al 34,7% del total de personas ocupadas del país.

En la tabla siguiente es posible observar que sólo 2,3 millones de ocupados pueden legalmente negociar colectivamente en Chile.

Universo de Trabajadores que pueden Negociar Colectivamente	
Total Ocupados	6.578.325
(Menos) Patrón o Empleador	-201.993
(Menos) Familiar No Remunerado	-60.142
(Menos) Trabajador por Cuenta Propia	-1.338.356
Total Ocupados Asalariados	4.977.834
(Menos) Asalariados Sector Público	-574.642
(Menos) Servicio Doméstico	-367.810
(Menos) FF.AA. y del Orden	-69.979
Total Asalariados Privados	3.965.403
(Menos) Trabajadores con Contratos de Aprendizaje	-36.199
(Menos) Trabajadores con Contratos por Servicios Transitorios	-110.897
(Menos) Trabajadores con Contratos por Obra, Faena o Servicio	-676.667
(Menos) Trabajadores con Contratos Plazo Fijo de Temporada u Ocasional y Plazo Fijo permanente en establecimientos de menos de 10 personas	-332.713
(Menos) Trabajadores con Contratos Plazo Indefinido es establecimientos de menos de 10 personas	-498.822
(Menos) Trabajadores sin Dato	-28.566
Total Universo de Asalariados que pueden Negociar	2.281.539

Fuente: Elaboración Propia en base a información obtenida de la base de datos Encuesta Casen 2006.

Sindicalización en Chile

a) Normativa

La Constitución Política en su artículo 19, N°19 garantiza el derecho de sindicarse, en la forma y casos que señale la ley, a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado sin autorización previa.

Además, Chile ha ratificado los Convenio 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre libertad sindical, derecho de sindicación, negociación colectiva y representantes de los trabajadores.

El artículo 216 del Código del Trabajo establece a modo de ejemplo, la existencia potencial de los siguientes tipos de sindicatos, pudiendo constituirse otros:

- i) **Sindicato de Empresa:** Es el que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.
- ii) **Sindicato Interempresa:** Es aquél que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- iii) **Sindicato de Trabajadores Independientes:** Es el que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.
- iv) **Sindicato de Trabajadores Eventuales o Transitorios:** Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Si una empresa tiene más de un establecimiento, pueden también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, estableciéndose un mínimo de 25 socios, que representen a lo menos al 30% del total de los trabajadores de dicho establecimiento.

Un sindicato de empresa puede constituirse a contar de la fecha de iniciación de la respectiva empresa, y de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo, en aquellas compañías que tengan más de 50 trabajadores, se requerirá el concurso de un mínimo de 25 que representen a lo menos el diez por ciento del total de los que presten servicios en la empresa.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de 8 trabajadores, debiendo completarse el quórum explicitado en el párrafo anterior (25), en el plazo máximo de un año.

En el caso de empresas que cuentan con una dotación de 50 o menos trabajadores, se necesita la participación de un mínimo de 8, sin requerimientos de porcentajes de representatividad.

Para constituir un sindicato interempresa se requiere un mínimo de 25 trabajadores (que pertenezcan a lo menos a dos empleadores distintos). Mismo quórum se requiere para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios u otra clase de sindicatos.

Un trabajador o trabajadora en Chile, no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente en función de un mismo empleo y su afiliación y desafiliación es de carácter voluntario.

b) Estadísticas Sindicales

En Chile, durante el año 2006 se registraron 19.883 sindicatos vigentes⁹. Sin embargo, sólo 9.424 (47,4%) se encontraban activos. Según datos de la Dirección del Trabajo, el total de personas afiliadas a estos sindicatos activos del sector privado alcanzó a 703.706, las cuales se distribuyen de la siguiente manera, de acuerdo al tipo de organización a la que pertenecen:

Números de Afiliados/as a Sindicatos Sector Privado, Año 2006

Tipo de Sindicato	Nº	Porcentaje
Empresa	423.675	60,2%
Interempresa	99.436	14,1%
Independiente	134.667	19,1%
Transitorio	45.745	6,5%
Otro	183	0,0%
Total	703.706	100,0%

Fuente: Elaboración Propia con datos entregados por la Dirección del Trabajo.

Para calcular la tasa de sindicalización en el país, es necesario dividir el número de trabajadores afiliados a sindicatos por la cantidad de personas ocupadas que podrían sindicalizarse.

De esta manera, una primera aproximación para calcular el universo de trabajadores que potencialmente pueden sindicalizarse, resulta de restar al total de la fuerza de trabajo ocupada, aquellas personas que trabajan en el sector público (que sólo pueden formar asociaciones), quienes se desempeñan como familiares no remunerados y quienes son patrones o empleadores.

⁹ En esta publicación no se consideran aquellos trabajadores afiliados a asociaciones de funcionarios públicos.

Durante los últimos años, el porcentaje de personas sindicalizadas en Chile ha tenido una disminución sostenida, pasando de un 18,2% en 1991 a un 12,8% en el 2006, vale decir, una caída de 5,4 puntos porcentuales. Ello, a pesar de que se detecta un aumento en el número de sindicatos, los que cada vez son más pequeños. Así, mientras en 1991 se registraban 7.707 sindicatos vigentes activos, con un promedio de 91 afiliados, el 2006 existen 9.424 sindicatos, pero su tamaño promedio es de 74,7 personas.

Evolución N° Sindicatos, Población Afiliada y Tamaño Sindicatos

Año	N° de personas Afiliadas a Sindicatos	N° de sindicatos Vigentes Activos	Tamaño promedio Sindicato
1991	701.355	7.707	91,0
1992	724.065	8.323	87,0
1993	684.361	7.974	85,8
1994	661.966	7.891	83,9
1995	637.570	7.505	85,0
1996	655.597	7.476	87,7
1997	617.761	7.446	83,0
1998	611.535	7.439	82,2
1999	579.996	7.057	82,2
2000	595.495	7.659	77,8
2001	599.610	7.410	80,9
2002	618.930	8.149	76,0
2003	669.507	8.967	74,7
2004	680.351	9.414	72,3
2005	676.368	9.148	73,9
2006	703.706	9.424	74,7

Fuente: Elaboración Propia con datos entregados por la Dirección del Trabajo.

La atomización progresiva de los sindicatos se ha convertido en un dato de la realidad. Cada vez son más el número de sindicatos que existen pero con un menor número de afiliados, situación que ha sido generada, entre otras causas, por la fragmentación de las empresas en distintas razones sociales.

Esta tendencia, ha restado fuerza y poder de negociación a las organizaciones sindicales. De hecho, en muchas empresas se registran más de una docena de sindicatos.



A pesar de los cambios que han ocurrido en la empresa, en su entorno, y en su relación con los trabajadores, los sindicatos han seguido existiendo, aunque con menor poder negociador que antes. La evidencia pareciera mostrar que los trabajadores se han vuelto más temerosos y renuentes a participar en organizaciones sindicales y ha disminuido la importancia del sentido de pertenencia que entregaba el sindicato, optándose por la negociación individual o adhiriéndose a organizaciones que tienen como único fin, lograr acuerdos de condiciones laborales con el empleador.

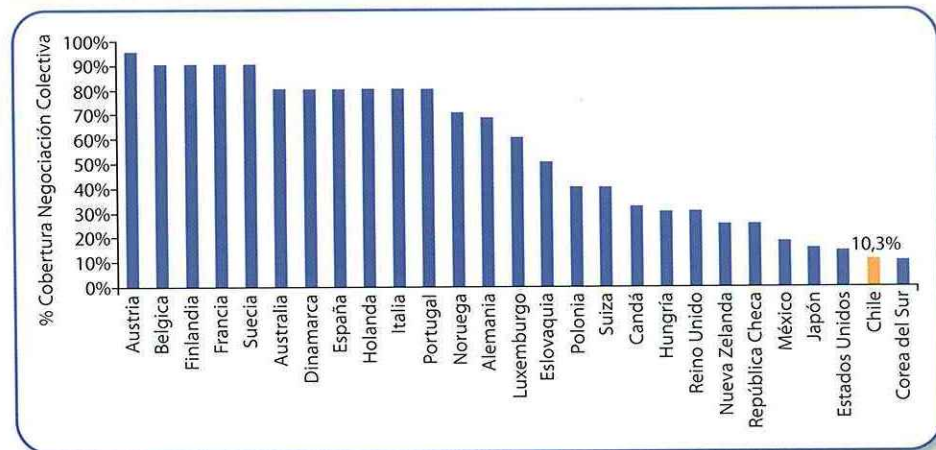
De este modo, se fortalece la negociación colectiva como una herramienta de organización por sobre el sindicato.

Es así, como nos encontramos con países donde la tasa de sindicalización es baja, pero a la vez existe una alta cobertura de la negociación colectiva. Este es el caso de Francia, que para el año 2001 alcanzó un nivel de sindicalización de 9,6%, sin embargo, el 90% de los trabajadores estaba cubierto por acuerdos colectivos. Lo mismo ocurre en países tales como Austria, Italia, Portugal, España y Australia, donde la cobertura de la negociación colectiva supera el 80% de los trabajadores, pero la tasa de sindicalización es significativamente más baja.

Como se puede observar en los siguientes gráficos, la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicalización presentan distintos comportamientos en cada país, y dependen de la historia y tradición de diálogo social que se haya alcanzado en cada uno de ellos. En el caso de Dinamarca, por ejemplo, existe un alto consenso respecto de la importancia que tiene el diálogo social en las relaciones laborales. Este país, que tiene más de 100 años de historia de diálogo, alcanza un 83% de cobertura de sus trabajadores con negociación colectiva, y un 73,8% de sindicalización.

En comparación con países de la OECD, Chile ocupa uno de los lugares más bajos con un 10,3% de cobertura de la negociación colectiva.

Cobertura Negociación Colectiva, Chile y Principales Países OECD



Fuente: Elaboración Propia con datos entregados por OECD, OIT, INE, Dirección del Trabajo y Visser.

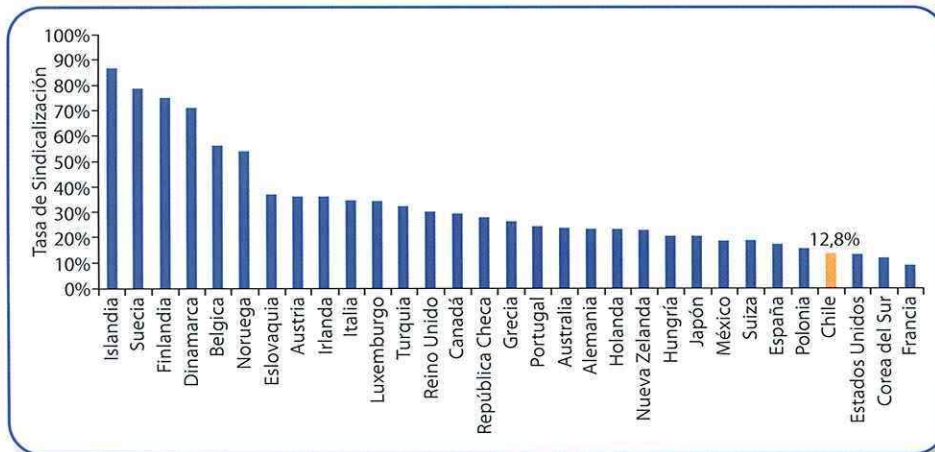
En materia de sindicalización Chile también ocupa los últimos lugares cuando lo comparamos con países con mayor nivel de desarrollo económico¹³.

Como vemos en ambos gráficos, la comparación internacional de la cobertura de negociación colectiva y sindicalización para Chile nos deja en los peores lugares, con las coberturas más bajas, y muy lejos de aquellos países a quienes nos queremos parecer y que son nuestros socios comerciales.

Además de las coberturas, se deben hacer otras comparaciones, tales como el nivel de negociación que se lleva a cabo, si ésta es solamente a nivel de la empresa, o si puede ser de tipo sectorial e incluso intersectorial. Al respecto el estudio de la OIT anteriormente citado, indica que la experiencia de los países más desarrollados es amplia y existe la negociación en estos tres niveles, lo cual no ocurre en el caso de Chile.

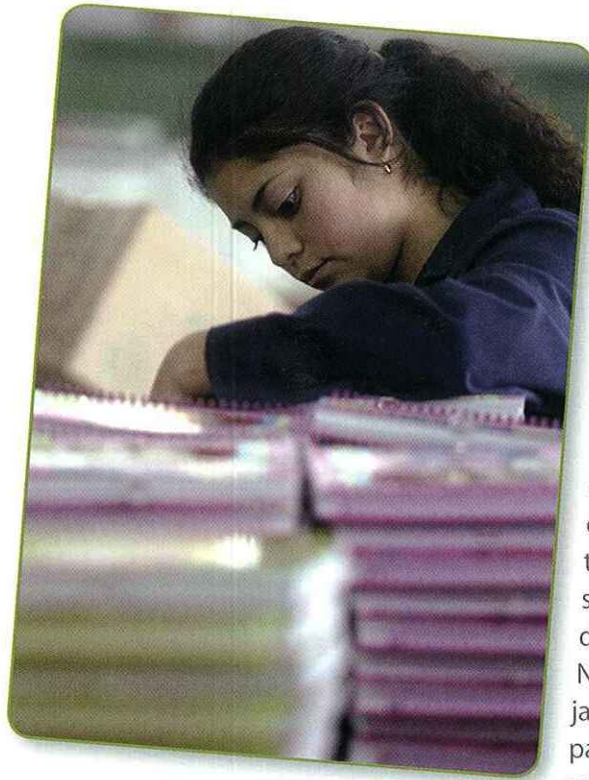


Tasa de Sindicalización, Chile y Países OECD



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos entregados por OECD, OIT, INE, Dirección del Trabajo y Visser.

13 Las comparaciones, se han construido usando la información disponible para algunos países a partir de las siguientes fuentes: a) "Union Membership Statistics in 24 Countries". Jelle Visser. Monthly Labor Review. January 2006; b) Página Web de OECD; c) "OECD Employment Outlook 2004"; d) "Organizing for Social Justice". Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 2004 y e) Compendio Series Estadísticas, Dirección del Trabajo, Chile.

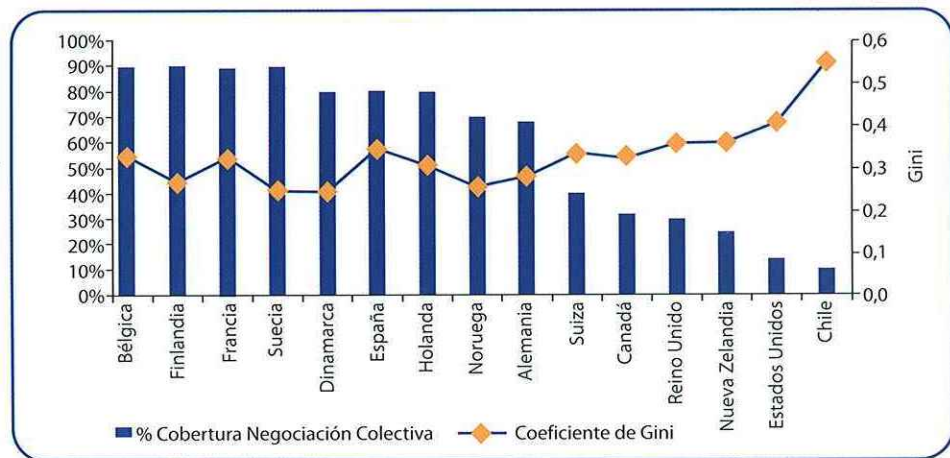


Finalmente, se deben mencionar los pactos sociales que tienen lugar en muchos países, lo que no ocurre en Chile, y que permiten generar instancias superiores, bipartitas o tripartitas, donde se produce un importante espacio de diálogo entre trabajadores y empresarios (y gobierno) y es posible llegar a acuerdos con alcance nacional que protegen al trabajador y al mismo tiempo velan por lograr los objetivos de eficiencia de las empresas.

Entre los países que cuentan con esta importante herramienta de pacto social se cuentan¹⁴: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, España y Suecia.

Por lo mismo no es extraño constatar, que precisamente en aquellos países en donde se alcanzan mayores porcentajes de cobertura en negociación colectiva, tienden a ser sociedades más igualitarias en términos de distribución del ingreso. De hecho, en Estados Unidos, Reino Unido y Nueva Zelanda, se observa la menor cantidad de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos entre los países seleccionados de la OECD y al mismo tiempo los valores más altos en el Coeficiente de Gini¹⁵.

Negociación Colectiva y Distribución del Ingreso, Chile y Algunos Países OECD



Fuente: Elaboración Propia en base a datos de Informe de Desarrollo Humano 2007/2"8, OECD y Visser.

14 Fuente: Boeri, T., Brugiavini A., Calmfors L. The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Study for the Fondazione Rodolfo De Benedetti. 2001

15 El Coeficiente de Gini es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual. El Coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 significa perfecta igualdad (todo tienen los mismos ingresos), y 1, perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).