

Reflexiones sobre la negociación colectiva en Chile

Cristian Dinamarca R.
Economista

Introducción

Los efectos producidos en el mundo del trabajo por los profundos cambios que vive la economía en la actualidad, han puesto al proceso de negociación colectiva en un primer plano como elemento flexibilizador de las relaciones laborales, que permite que éstas se engarcen en las nuevas formas de producción y de organización de la empresa que se están desarrollando en nuestro país y en el mundo entero.

La globalización de la economía, el impacto de las transformaciones tecnológicas y muy especialmente, los nuevos enfoques de la organización del trabajo - pasando del trabajo en la cinta sin fin al trabajo en equipos - y los sistemas de control de calidad entre otros, hacen necesario por una parte, que las empresas cuenten con trabajadores satisfechos con su forma de prestar servicios y con espacios de participación respecto de los destinos de la empresa y, por otra parte, que la organización de los sistemas de producción tengan la adecuada flexibilidad para adaptarse con la suficiente rapidez y eficacia a los cambios del mercado, tanto nacional como internacional.

El hecho de que los trabajadores y sus organizaciones tengan un papel activo en las adaptaciones necesarias de los sistemas productivos y de organización de las empresas, mediante el mecanismo de la negociación colectiva, permite que se logren objetivos de mayor competitividad sin perder el elemento protector de la parte económicamente más débil, que es lo que constituye la razón de ser de la normativa laboral.

La negociación colectiva constituye un instrumento por medio del cual se discuten las condiciones de trabajo y de remuneración entre uno o más empleadores y una o varias organizaciones o grupos de trabajadores, es decir, es uno de los instrumentos que dan contenido concreto al acuerdo colectivo y que permite fomentar relaciones de trabajo autónomas. En este sentido, la negociación colectiva puede promover la participación directa de los actores involucrados y contribuir a asegurar un estilo de relación de trabajo con grados crecientes de equidad, lo que se inscribe en los objetivos más generales de la estrategia económica y social de nuestro país.

En este marco, el proceso de negociación colectiva puede constituirse como un mecanismo que dinamice la estrategia de desarrollo o por el contrario puede transformarse en un elemento que la contenga, dependiendo de que dicho instrumento se asuma como un proceso hegemónicamente conflictivo o como un elemento que permita la participación y la equidad.

Se sabe, por experiencias en el ámbito internacional, que una negociación colectiva participativa y equitativa colabora en el logro de relaciones laborales armoniosas y estables, y por lo mismo, permite enfrentar adecuadamente y desde una perspectiva más creativa e integrada los requerimientos que impone un contexto económico caracterizado por un proceso creciente de globalización y que exige mayores grados de competitividad. Una relación laboral entendida en este sentido tendrá efectos positivos sobre un proceso cuyos desafíos principales son el logro de mayores incrementos en la productividad y mayor capacidad de adaptación tecnológica.

Sin embargo, a la hora analizar las características de la negociación colectiva en nuestro país, nos encontramos con algunos fenómenos que llaman a reflexionar sobre el sentido que está asumiendo y sobre el papel que cumple en el sistema de relaciones laborales. Las posibilidades de que esta herramienta aporte decisivamente en los objetivos generales de desarrollo económico y social dependerá en parte de que ella sea percibida efectivamente como participativa y equitativa. De lo contrario, las relaciones laborales aumentarán la distancia con el proceso de crecimiento al no incorporar en todos los trabajadores al desarrollo económico y social chileno.

Las líneas que siguen persiguen entregar un panorama de la negociación colectiva llamando la atención sobre algunos de aquellos aspectos que hoy por hoy constituyen dificultades que impiden constituir a la negociación colectiva como una herramienta que facilite, acelere y afiance la meta perseguida. Para lo anterior dividiremos el análisis en dos ejes. Por un lado examinaremos parte de la estructura de la negociación colectiva, es decir, quienes negocian y los niveles de negociación y por otro revisaremos parte de sus características, es decir, qué se negocia, qué temas abarca y qué dificultades enfrenta.

La estructura de la Negociación Colectiva: niveles y cobertura

La posibilidad de que el acuerdo colectivo se constituya en uno de los mecanismos que le impriman contenido sustantivo a las

relaciones laborales depende, entre otras cosas, de que sea entendida y asumida como un proceso de conveniencia común para ambas partes de la relación laboral. Los grados de cobertura que ésta alcance, las tendencias que muestre y las dificultades que enfrente son una parte de los elementos que nos indican en que medida los actores de la relación laboral están asumiendo y percibiendo esta forma de regulación del mercado de trabajo como un proceso equitativo y participativo.

Respecto de la cobertura de la negociación colectiva, dos son los niveles de análisis relevantes que permiten destacar parte de las características que ella asume en nuestro país; por un lado quiénes negocian colectivamente y por otro a qué nivel se negocia.

En cuanto a los niveles de negociación la normativa laboral establece la negociación a nivel de empresa, la que es obligatoria para el empleador, y la negociación colectiva supraempresa que requiere acuerdo de las partes para que se produzca.

El sentido que tiene el negociar más allá de los límites de la empresa no es pasar por alto las distintas realidades económicas y financieras entre ellas, como se ha afirmado en el debate público, sino por el contrario definir un área de intereses comunes, en el entendido de que existen materias comunes entre las empresas que se pueden fijar sin mayores dificultades a un nivel más general.

Por otra parte, esta modalidad permitiría incorporar a una importante franja de trabajadores y empresas que no negocian colectivamente, o que lo hacen individualmente, a un procedimiento común. De esta manera la negociación desde la perspectiva tanto de los trabajadores como de los empresarios podría adaptarse mejor a los cambios operados en la esfera productiva. En efecto, la fragmentación de los procesos productivos ha conducido a la fragmentación de las relaciones de empleo y a la vez a una pérdida de "visión" del conjunto del proceso productivo por parte del trabajador y también de los propios empresarios. Al impulsar la modalidad supraempresa de negociación en algunos sectores específicos, no solo se contribuye a favorecer la participación de los trabajadores y extender las relaciones de trabajo bipartitas sino que también permite que los temas de la negociación colectiva sean abarcados con una perspectiva más global y certera.

La negociación supraempresa: un mecanismo subutilizado

La negociación colectiva supraempresa requiere según nuestra legislación del acuerdo de las partes. Ello ha significado mantener en lo sustantivo la negociación a nivel de empresa. La información disponible muestra que las negociaciones supraempresa son muy escasas a nivel nacional, no superando el 0,3% desde 1992 a la fecha, aún cuando casi un 12% de los trabajadores sindicalizados se encuentra en sindicatos interempresa, los que en la práctica no acceden a la negociación colectiva.

Las razones que se esgrimen radican en general o en la negativa empresarial de llevar a cabo esta modalidad de negociación, argumentando las distintas realidades económicas y financieras que existen entre las empresas o también aludiendo a lo engorroso del proceso. Tampoco se conoce en qué medida los trabajadores intentan llevar a cabo este tipo de negociación. Es posible que para ellos también resulte un proceso difícil por la necesidad de coordinar una acción sindical que les exige una perspectiva más amplia que la propia empresa. La cantidad de negociaciones supraempresa efectivamente realizadas en los últimos cuatro años se aprecian en el cuadro N01.

Cuadro N° 1

Negociaciones Supraempresa: 1992-1995

Año	Nº de negociaciones supraempresas	Participación sobre negociaciones totales
1992	3	0,1%
1993	8	0,3%
1994	9	0,3%
1995	6	0,2%

Fuente: elaboración propia sobre datos Departamento de Negociación Colectiva, Dirección del Trabajo.

En consecuencia, la modalidad señalada no ha pasado de ser una declaración de voluntad, en tanto la negociación colectiva se ha mantenido al nivel de empresa, entendida ésta en su sentido más estricto, es decir, basta que un empresario constituya dos razones sociales distintas, aunque operen juntas, pertenezca a los mismos dueños, realicen el mismo giro y los trabajadores laboren bajo el mismo techo para que se les considere dos empresas distintas .

En estas circunstancias, al realizar un diagnóstico de la cobertura de la negociación colectiva, estaremos describiendo el proceso que se realiza a nivel de empresa. En este plano, si se quiere analizar la cobertura de la negociación colectiva vale la pena realizar el estudio de la tasa de cobertura que nos indica el porcentaje de trabajadores asalariados que durante un año particular están regidos por un tipo de instrumento colectivo.

Para lo anterior se debe considerar a los trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo, es decir, a los trabajadores que firmaron durante el año un contrato o convenio, sumando a ellos los que lo hicieron el año anterior. Esto porque los contratos

colectivos no pueden tener una vigencia inferior a los 24 meses según lo estipula el artículo 347 del Código del Trabajo y porque la información indica que su duración promedio no supera los 26 meses

La tasa de cobertura: crecimiento y declinación

El análisis de la tasa de cobertura muestra dos aspectos de importancia. El primero de ellos es la influencia del contexto político y económico en las relaciones laborales y en la evolución de la negociación colectiva y el segundo es respecto de la dinámica de la negociación colectiva bajo el régimen democrático que luego de crecer en porcentajes importantes tiende a estancarse y que en los últimos años comienza a disminuir.

Al examinar el cuadro N° 2, se puede ver como la tasa de cobertura ha ido creciendo desde mediados de la década de los ochenta a la fecha, pasando de tasas cercanas al 9% a una tasa que gira en torno del 3%.

En la situación descrita operan dos ámbitos de fenómenos. El primero es el contexto político. Antes del inicio de la apertura política (1989) la escasa credibilidad de los marcos normativos que regulaban la relación laboral, producto de una legislación que entregaba sus contenidos a la parte empleadora, sumada a una deteriorada situación económica de los trabajadores condujo a que su organización colocara el eje de su acción en objetivos más de corte político, generando una utilización de la negociación colectiva reducida.

En estos términos, los problemas que afectaban a los trabajadores parecía que pasaban más por el término del gobierno militar que por reivindicaciones al interior de la empresa. Con el inicio del gobierno de la Concertación y con las correspondientes expectativas en el seno del mundo laboral, el eje de acción de los trabajadores parece trasladarse a la empresa, y por tanto a la acción sindical proplamente tal.

Así, el abrupto crecimiento de la tasa de cobertura se explicaría porque algunas organizaciones adelantaron el momento de la negociación y porque otros trabajadores optaron por su utilización, organizándose en sindicatos o grupos de trabajadores y negociando colectivamente. Pero también es necesario indicar que el incremento en la cobertura de la negociación colectiva de fines de los ochenta y principios de los noventa se debe en parte a que algunos instrumentos colectivos registrados resultaron ser en la práctica solo la sumatoria de contratos individuales y no el producto de un acuerdo colectivo.

Cuadro N° 2

Evolución de la cobertura de la negociación colectiva

Año Fuerza de Total de Total de Tasa de
trabajo trabajadores trabajadores cobertura
ocupada involucrados cubiertos asalariada-'
19-- - 142.931

1986	2.718	111.914	254.851	9,4%
1987	2.799	161.130	273.044	9,8%
1988	2.945	124.781	285.911	9,7%
1989	3.020	221.109	345.890	11,5%
1990	3.063	186.245	407.354	13,3%
1991	3.135	257.773	444.018	14,2%
1992	3.295	228.384	486.157	14,8%
1993	3.472	258.445	486.829	14,0%
1994	3.423	235.151	493.596	14,4%
1995	3.483	214.046	449.197	12,9%

(1) Corresponde a la suma de las categorías ocupacionales de empleado, obrem y personal de servicios. (Miles de personas)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Empleo INE y Departamento de Negociación Colectiva, Dirección del Trabajo.

El segundo fenómeno que opera es el contexto económico. La década de los ochenta estuvo marcada por el proceso de ajuste estructural y sus efectos en el mercado de trabajo. Los resultados de estos sucesos se tradujeron en altas tasas de desocupación, en caída de los salarios reales y en un progresivo deterioro en la distribución funcional y personal del ingreso. En este cuadro, los esfuerzos de los trabajadores se centran más en preservar sus puestos de trabajo en la empresa que reivindicar mejores condiciones remuneracionales y de trabajo.

En este contexto, iniciar procesos negociadores o de constitución de organizaciones de trabajadores podía significar el riesgo de despido. Sin embargo, estabilizada la situación macroeconómica y en un contexto de alzas en las remuneraciones medias de la economía, crecimiento sostenido del empleo y cambios en el manejo de la política-económica, las reivindicaciones de los trabajadores por mejoras sustantivas en los salarios y condiciones de trabajo cobran mayor fuerza.

En definitiva, la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva sugiere que un contexto político que llevó a que la

normativa laboral subsumiera los contenidos de la relación laboral exclusivamente en el mercado y por tanto al arbitrio de la parte empleadora, sumada a difíciles condiciones en el contexto económico, desincentivó los esfuerzos por utilizar el acuerdo colectivo y el proceso de negociación colectiva como el mecanismo preferente de relaciones laborales. En cambio, el contexto democrático que reforzó las expectativas respecto de lograr el posible equilibrio en el poder negociador de los actores y que, por lo mismo aumentó la aspiración para buscar la participación y el pluralismo, la incentivó.

El otro aspecto de importancia que se deduce remite a lo acontecido con la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en los últimos tres a cuatro años y, que se refiere a su estancamiento y disminución absoluta.

En relación con esto, aun no contamos con estudios profundos que permitan entender sus causas desde una perspectiva más específica, sin embargo, algunos elementos permiten situar el contexto y parte de la lógica interna de esta situación.

El primero se refiere a la profundización de la flexibilidad del mercado de trabajo y en particular de los empleos, consecuencia de los profundos cambios en la organización productiva. Sin ser absoluto en los juicios, es claro que este suceso ha contribuido a inhibir la organización de los trabajadores. En efecto, fenómenos tales como la subcontratación, el trabajo a plazo fijo, el trabajo a domicilio, el trabajo por obra o faena y el llamado trabajo temporero excluyen al trabajador que lo desarrolla del proceso de negociación colectiva. En el mismo sentido, la fragmentación productiva aludida en párrafos anteriores induce en parte a la creación de empresas cada vez más extendidas y pequeñas en cantidad de trabajadores.

Este acontecimiento, producto de las necesidades de readecuación productiva y de organización del trabajo de las firmas para mantener y aumentar su capacidad competitiva, se ha traducido en un efecto negativo sobre las posibilidades de fomentar el acuerdo colectivo. La normativa laboral, si bien garantiza el derecho a la negociación colectiva, excluye a un sector creciente de trabajadores: los llamados trabajadores atípicos .

Los datos que se desprenden de la información de la Dirección del Trabajo muestran que la negociación colectiva está particularmente concentrada en empresas de mayor tamaño; las empresas de más de 50 personas se concentra entre el 65% a 70% de las negociaciones colectivas y se sabe que casi el 70% de la fuerza de trabajo ocupada labora en empresas de 49 personas y menos (Casen 1990). Según diversos estudios a medida que la duración en el empleo es menor, a menor tamaño de la empresa y a más bajos ingresos, menor es la proporción de sujetos que opta por sindicalizarse con las respectivas consecuencias sobre la negociación colectiva.

Lo anterior puede ser interpretado desde dos ópticas no necesariamente excluyentes: puede estar ocurriendo que la normativa se cumple con menos dificultad en las grandes empresas donde eventualmente se podría suponer que los trabajadores enfrentan mayores facilidades para constituir sindicatos u otro tipo de organizaciones que tengan por objetivo realizar acuerdos colectivos y/o puede suceder que la normativa no es funcional a las características de la mediana y pequeña empresa por lo que los trabajadores y los empresarios desechan su uso.

En el primer caso se requiere una mayor capacidad del Estado para velar por el cumplimiento de la norma cuando se pretende implementar por parte de los trabajadores. Lo segundo debería llevar a un examen más profundo que tenga como norte aprobar las reformas legales de tal suerte de hacer de la negociación colectiva un instrumento efectivamente extensivo a estas franjas de trabajadores .

El segundo elemento que explicaría la evolución reciente de la cobertura de la negociación colectiva se relaciona con sus resultados. En la medida que estos son percibidos como positivos, es obvio que el instrumento se considera funcional para la defensa y fomento de los intereses de los actores. Como se verá en párrafos posteriores, los resultados en materias remuneracionales si bien han cambiado de tendencia entre la década de los ochenta y la de los noventa no ha significado lo que podríamos llamar un salto cualitativo. El aumento real del sueldo base no supera el 1 por ciento anual desde 1990 a la fecha.

Estos puntos constituyen en si mismos algunos de los nudos para la extensión de la negociación colectiva en el orden vigente. Pensamos que el contexto político y económico de las relaciones laborales que impera desde principios de los noventa influye positivamente sobre la negociación colectiva, pero hacia mediados de los noventa se ve contrarrestado por una cierta lógica endógena a la negociación que impide que ésta sea entendida y asumida como un proceso de conveniencia común para ambas partes de la relación laboral.

Los nudos problemáticos de la negociación colectiva en Chile: Participación, información y resultados

En el proceso de negociación colectiva existen una serie de contenidos que están en juego. Entre ellos, un grupo importante lo constituyen las cláusulas de reajustabilidad, los beneficios adicionales y las condiciones de trabajo. Estos elementos poseen dos características: por un lado forman parte de los costos del trabajo, de los bienes y servicios producidos por las firmas y por otro, constituyen la principal fuente de ingresos del trabajador a la vez que es parte fundamental de sus condiciones generales de vida. En la medida que el proceso de negociación colectiva cubra efectivamente estos temas, la percepción sobre la participación de los trabajadores en la empresa será mayor. Sin embargo, aun cuando estos temas abarcan prácticamente todos los ámbitos de la relación de trabajo, pretendemos llamar la atención sobre tres aspectos puntuales que caracterizan a la

negociación colectiva y sobre los cuales es prioritario reflexionar en el sentido que nos ocupa.

El primer aspecto se refiere a la forma que asume el acuerdo colectivo. Sorprende el hecho de que el acuerdo colectivo se realice principalmente como un hito puntual más que como un proceso que acompaña permanentemente a la relación de trabajo. En efecto, el acuerdo colectivo y la negociación colectiva se realiza exclusivamente cada dos años y en el intertanto los eventuales conflictos, los fenómenos internos y externos a la empresa (como los eventuales efectos sobre el empleo y las condiciones generales de trabajo de políticas de ajuste de parte de la autoridad central, de los acuerdos comerciales internacionales, elevación de la competencia entre las empresas, innovaciones tecnológicas, etc.) que eventualmente pueden significar arribar a contradicciones entre los acuerdos logrados en la negociación colectiva y las nuevas situaciones que enfrenta la unidad productiva en el transcurso de los meses siguientes al hito negociador, son solucionados en la mayoría de las veces unilateralmente por el empleador.

El fenómeno descrito probablemente obedezca a la incapacidad de los actores para crear instancias bipartitas de carácter permanente durante el proceso de negociación colectiva que cumplan con la función de armonizar los acuerdos a las nuevas exigencias o también puede obedecer al desconocimiento respecto de la utilidad de este tipo de instituciones.

La existencia de dichos mecanismos de participación permitiría además que la organización de los trabajadores se fortaleciera al poseer mayor injerencia en el desempeño de la empresa y posibilitaría que aspectos diferentes a la reajustabilidad de las remuneraciones cobraran mayor fuerza, como por ejemplo, los temas relacionados a capacitación, a innovaciones técnicas en la empresa, etc. dando paso a relaciones más cooperativas que conflictivas en el trabajo.

El segundo aspecto es lo que podríamos llamar la participación en la información y en los márgenes de "co-decisión". Respecto del derecho a información en el proceso de negociación colectiva, el Código del Trabajo actual recoge los artículos e incisos estipulados en el Plan laboral de 1979 (art. 329 y 387, b. del Código del Trabajo).

En la práctica el derecho a información establecido en este proceso significa que el empleador debe acompañar los antecedentes "necesarios" para fundamentar su respuesta y no implica que deba proporcionar información económica y financiera a la organización de trabajadores para que ésta pueda fundamentar con anterioridad su propuesta. En este sentido, al no concitarse un proceso bien informado, se estimulan falsas expectativas en los actores y por lo mismo se potencian la conflictividad y los espacios de desencuentro por sobre la participación real.

Asimismo, la legislación establece que no son materias de negociación aquéllas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma. La posición del empresariado que sostiene la funcionalidad de este inciso indica que de esta forma se impide transferir información de tipo financiero, tecnológico o de mercados a otras empresas por considerarlas imprescindibles para su mantención competitiva en los mercados.

Por lo tanto, temas relativos a previsión de metas en la empresa, indicadores y procedimientos para mejorar la productividad, la calidad y la eficiencia de los recursos, cuestiones relativas al campo de la innovación técnica, como también la definición y alcances de la capacitación laboral, quedan relegadas a la decisión de sólo uno de los agentes que participa de la producción. Se impide con esta forma de relación de trabajo, alcanzar un acuerdo colectivo que tenga como sustento una mayor calidad, tecnificación y eficiencia del proceso de negociación y además no facilita enfrentar el desafío que se le impone al sistema de relaciones laborales: fomentar una estrategia de desarrollo económico social sólida y equitativa, plural y participativa.

El último aspecto que nos interesa destacar cubre lo que hasta ahora constituye el eje central de los procesos de negociación colectiva: las cláusulas sobre remuneraciones.

Las cláusulas sobre remuneraciones permiten acercarse a la dinámica salarial de los trabajadores que negocian colectivamente, la que se puede analizar desde distintas variables dependiendo de la información con la que se cuenta.

En nuestro caso hemos optado por construir un indicador que permita identificar la evolución real del sueldo base de los trabajadores que negocian colectivamente y por lo tanto no de la remuneración total debido fundamentalmente a que no se ha procesado toda la información de la cual dispone la Dirección del Trabajo. De todas formas creemos que las tendencias que muestra el indicador mencionado no se aleja significativamente de la evolución de la remuneración total.

Grafico

Fuente:Elaboración propia sobre datos del Departamento de Negociación Colectiva, Dirección del Trabajo.

Su evolución muestra una clara diferenciación entre el período anterior y posterior a la apertura política al mismo tiempo que se aprecia una tendencia creciente hasta principios de los noventa para estabilizarse hacia los dos o tres últimos años del período democrático.

Dos cuestiones resultan interesantes a partir de la presentación de este indicador. Primero se observa que en el periodo anterior

a la apertura democrática los resultados salariales tendían a contraer las remuneraciones. La razón puede encontrarse en el contexto político y económico que rodeaba al sistema de relaciones laborales de esos años. Al igual, como mencionamos en párrafos anteriores, el contexto permite entender la evolución de la cobertura de la negociación colectiva, pero también permite comprender el cambio en sus resultados. Las reformas impulsadas en la legislación laboral de principios de los años noventa refuerzan la importancia del acuerdo colectivo y sus efectos se ven reflejados en la extensión de la negociación y en una mejoría en los contenidos y sus resultados.

Pero al mismo tiempo, surge un segundo punto de reflexión que más bien se plantea como una interrogante fundamental en una economía abierta que busca estabilidad en el sistema de relaciones laborales y remite al escaso vínculo que se percibe entre los resultados remuneracionales del sueldo base y las variaciones de la productividad. En efecto, no basta con que la remuneración real se incremente como se aprecia en nuestro indicador sino más bien que la remuneración y la productividad transiten a la par.

Si consideramos que más de la mitad de las negociaciones colectivas se realizan en empresas de mayor tamaño y que por tanto podemos suponer que la evolución de la variación de la productividad media a nivel agregado (incluso por sector de actividad económica) se debería acercar a la productividad de las empresas que negocian colectivamente, se puede constatar inmediatamente que en gran parte de los sectores el reajuste total a la remuneración se sitúa por debajo de las variaciones de la productividad.

La afirmación anterior se podría cuestionar en tanto sólo hemos considerado la evolución del sueldo base y no la parte variable de la remuneración conocido generalmente como el incentivo o bono (de producción, de ventas o de compras). Sin embargo, las estadísticas de la Dirección del Trabajo muestran que menos de la mitad de los trabajadores que negocian reajustes reales iniciales y no más del 30 por ciento del total de trabajadores que negocian colectivamente reciben este beneficio por lo que se refuerza la idea de que este indicador se acerca a la evolución de la remuneración total de los trabajadores que negocian colectivamente.

Aunque no existen estudios a nivel micro que permitan conocer el real vínculo entre la productividad y las remuneraciones de los asalariados de las empresas que negocian colectivamente por un lado y de las que no negocian colectivamente por otro, es posible esperar que los primeros alcancen mejores resultados toda vez que los trabajadores organizados poseen en términos relativos un mayor poder negociador que los trabajadores homólogos no organizados. Es más, un segmento creciente de trabajadores flexibles y precarios posee escasas o ninguna posibilidad de negociar en pie de igualdad a nivel individual con el empleador, en tanto este fenómeno aun forma parte de las "ventajas comparativas adquiridas", por parte de las empresas para enfrentar la competencia externa.

Pensamos que el escaso vínculo entre productividad y salarios a nivel macroeconómica y los poco alentadores resultados económicos de los trabajadores que negocian colectivamente, como también las tendencias que se visualizan en los últimos años, responden básicamente a un estilo de relación laboral que no logra potenciar en su totalidad los requisitos básicos de una relación laboral y de un acuerdo colectivo autónomo, eficiente y eficaz:

- (i) extensión de la negociación colectiva a los trabajadores no cubiertos por este mecanismo, como por ejemplo los trabajadores transitorios;
- (ii) que la voluntad de negociar sea parte del sentido común de ambos actores lo que debería ser parte constitutiva de un estilo de desarrollo equitativo y;
- (iii) favorecer los diferentes instrumentos que permitan equilibrar el poder negociador de las partes de la relación laboral.

Respecto de los beneficios adicionales, solo un comentario. Se aprecia una tendencia leve pero creciente a que los procesos de negociación discutan otros temas distintos a la reajustabilidad, lo que tiene particular importancia en tanto fomenta un nuevo estilo de negociación. Este proceso podría verse acelerado, si es que los temas referentes al salario no fueran un punto aun tan conflictivo. Un proceso que mejora las remuneraciones y que las vincula a la productividad y que permite que el acuerdo colectivo se transforme gradualmente en un proceso de mayor amplitud, más participativo y equitativo permitirá facilitar y afianzar un sistema de relaciones laborales que apunte a la conveniencia común, que releve otros temas de negociación y que fomente la cooperación por sobre el conflicto

Comentarios finales

La negociación colectiva es parte fundamental de la política laboral. Este instrumento permite impulsar "el desarrollo de relaciones laborales autónomas, en que las partes directamente involucradas tienen una participación fundamental en la fijación de las condiciones de trabajo".

En el momento actual, el Estado debe generar las condiciones para que la negociación colectiva se realice entre poderes equilibrados. Esto obedece no sólo al hecho de que existen importantes segmentos de trabajadores marginados de este proceso, sino también a la situación de debilidad por la que aún atraviesa el movimiento sindical.

La propuesta de reformas laborales enviadas al poder legislativo en 1995 y aún en tramite, apunta en la dirección de resolver

los problemas que enfrenta la negociación colectiva arriba examinados. Temas relacionados a la pertinencia y oportunidad respecto al derecho a información, a un sentido más amplio en materias de negociación, a una mayor eficacia del derecho a huelga, a la extensión de la negociación colectiva a todos los sindicalizados, entre otras, permiten que este instrumento promueva relaciones colectivas efectivamente autónomas y equilibradas.

La normativa laboral referente a negociación colectiva tiende, por medio de este camino, a perfeccionar sus regulaciones teniendo presente no sólo las características del mercado de trabajo sino también principios tales como relaciones colectivas de trabajo de alta calidad y eficiencia, mayores espacios de participación y crecientes grados de equidad lo que sin duda permitirá construir sobre una base sólida el desarrollo económico-social del siglo XXI.