

# "Negociación Colectiva de alta cobertura: una herramienta poderosa contra la desigualdad"

## Apuntes

- Hoy, 11 de cada 100 trabajadores negocian colectivamente.
- En 1972, la tasa de sindicalización era cercana al 33%.
- Hoy la tasa de sindicalización es de 13,9%
- Somos el único país OCDE que ha fijado el nivel de la negociación colectiva, bajo dictadura.

## EN ESTE ARTÍCULO:

<b>El Problema</b>	<b>2</b>
<b>Los Antecedentes</b>	<b>2</b>
<b>Los Resultados</b>	<b>3</b>
<b>Las Ideas de SOL</b>	<b>4</b>

## El Problema

La elevada desigualdad en la distribución de ingresos representa el lado oscuro del modelo de desarrollo chileno.

En efecto, mientras el país logra cada año mejores niveles de PIB per cápita, los niveles de desigualdad en la distribución de ingresos no disminuye.

Dentro de muchas explicaciones, cabría preguntarse: **¿cómo afecta la estructura de la negociación colectiva en la distribución de ingresos?**

## Antecedentes

Desde 1973, el sistema chileno de negociación colectiva opera a nivel de empresas, no existiendo la posibilidad de negociar a niveles superiores (ni por grupo de empresas, ni por rama de actividad económica y tampoco a nivel nacional). Barrera (1995) lo define como una **descentralización excesiva**.

El sistema chileno de negociación colectiva es el único de un conjunto de 53 países (grupo OCDE más países anexos) donde el tránsito desde un nivel de centralización superior hacia uno menor, se realizó en un contexto de represión, en este caso, bajo el régimen dictatorial de Augusto Pinochet (1973-1990). No existe caso similar.

## Serie "Ideas para el Buen Vivir", Fundación SOL

No.1– Area Salarios y Desigualdad  
Noviembre de 2011

Responsable de este número: Gonzalo Durán

Contacto: [gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

*“El Plan Laboral constituye, todavía, la base del actual sistema de relaciones colectivas de trabajo en Chile”.*

En efecto, al revisar la base de datos ICTWSS V.3.0 del **Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)**, se observa que Chile, Nueva Zelanda, Irlanda, Israel y Suecia son los países que mayores cambios han tenido en la estructura de la negociación colectiva en los últimos 50 años. De ellos, Suecia e Israel, han experimentado cambios graduales, sin saltos en más de “un grado”. Irlanda por su parte es el caso más reciente que debido a la crisis económica en la cual se vio involucrada debió cambiar de grado 4 a 1. Nueva Zelanda, es otro caso de cambio radical, al pasar de grado 4 a 1 cuando a fines de la década de los 80’ implementó los *Employment Relations Act*, en todo caso, bajo un régimen democrático. Chile por su parte, pasa de un grado 3 en 1972 a un grado 0 entre septiembre de 1973 y julio de 1979 y luego a un grado 1 con la entrada en vigencia del Plan Laboral. **Es por tanto, el cambio más significativo del conjunto de países contenidos en la base de datos del AIAS [1].**

El modelo de relaciones colectivas de trabajo y sus instituciones como la negociación colectiva, la huelga y el sindicato **presentan un cambio estructural evidente en la historia de Chile**. El año 1979 y bajo una de las dictaduras militares más violentas y revolucionarias de América Latina -

(Gazmuri 2001, Rojas 1988), se presenta un nuevo marco normativo laboral **luego de 6 años de prohibición en materia de negociación colectiva**.

De acuerdo a Barrera et al (1985), la nueva norma estimula la división de los trabajadores, prohibiendo su participación en la gestión de la empresa (restringe el contenido de las materias a negociar), limita al máximo la negociación colectiva para las empresas de menor tamaño, se limita la eficacia de la huelga al permitir los descuelgues y reemplazos legales de trabajadores en huelga. Se restringe el ámbito de aplicación de los contratos colectivos solo al listado de personas que lo suscriben (*closed shop*).

**El Plan Laboral constituye, todavía, la base del actual sistema de relaciones colectivas de trabajo en Chile.**

Así, durante los últimos 32 años, los afiliados sindicales han crecido en un 48% entre el período 1979 - 2010. No obstante, para el mismo lapso, los ocupados exhiben un crecimiento de 123%. Por este motivo, lo que se observa es un descenso en la probabilidad de ser sindicalizado durante los últimos años. Ello se refleja en una disminución en la densidad sindical “absoluta” la cual pasa de un 19,4% en 1979 a un 13,9% en 2010.

[1] De acuerdo a la clasificación del **AIAS**: el grado de centralización o nivel se refiere al predominante. Este se clasifica en: **5** = nivel central o nacional; **4** = nivel central o nacional con acuerdos sectoriales y/o empresariales; **3** = Nivel sectorial o por rama de actividad; **2** = sectorial o por rama de actividad con posibilidad de acuerdos a nivel de empresas; **1** = nivel de empresas.

Un rasgo característico del actual estado de la negociación colectiva en Chile es su presencia casi exclusiva en los estratos productivos de alta productividad, es decir, mayoritariamente en las grandes empresas; ello, en contraposición con la casi nula presencia en el resto de las unidades productivas (Durán, 2011a).

## Los Resultados

*¿Cómo influye el nivel de centralización y coordinación de la negociación colectiva en la distribución de ingresos?*

Durán (2011b) tomando 49 países concluye que:

- Aumentar **la cobertura de la negociación** colectiva en 10 puntos porcentuales produce una mejora en el coeficiente de Gini en un 4,8%.
- Un aumento de 10 puntos porcentuales en **la tasa de sindicalización** provoca una mejora del coeficiente de Gini en un 4,3%.
- Se confirma que un aumento en el **grado de centralización** de la negociación colectiva mejora la distribución de ingresos en 7,1%.
- **Cada grado de aumento en el nivel de centralización para la fijación colectiva de salarios, impacta en un aumento de la cobertura para la negociación colectiva en un 52,7%.**

En la misma vertiente argumentativa, la investigación de Durán (2011b) revela que para el caso chileno:

En perspectiva histórica y contemplando un período de 50 años (1960-2010): un aumento de un 10% en la sindicalización, produce una "mejora" de un 4,1% en el coeficiente de Gini.

Del mismo modo, los resultados muestran que la disminución en la cobertura de la negociación colectiva ha tenido un rol significativo en el deterioro de la distribución de ingresos.

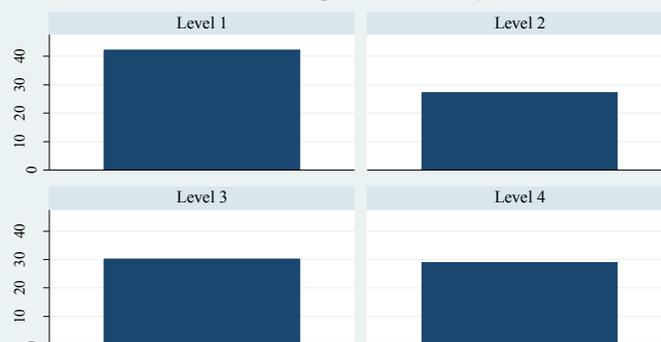
Finalmente, y considerando un ejercicio con Nueva Zelanda, Durán (2011b) muestra que:

- **La descentralización** (grado a grado) de la negociación colectiva a fines de los 80' **implicó un deterioro en el coeficiente de Gini de al menos un 8,4%.**
- **La des-sindicalización provocó un empeoramiento de la distribución de ingresos en Nueva Zelanda.**

*“La disminución en la cobertura de la negociación colectiva ha tenido un rol significativo en el deterioro de la distribución de ingresos.”*

Coefficiente de Gini y Estructura de la Negociación Colectiva

Muestra de Jelle Visser (49 países: OCDE + Ingreso Medio)



Fuente: Durán (2011b), en base a ICTWSS V.3.0 database AIAS (2011) & WIDER  
Nota: Level 1: Menos centralizado i.e: empresa, nivel de planta (CASO DE CHILE)

## Las Ideas de SOL

La primera recomendación que se desprende es la de revitalizar la negociación colectiva centralizada, con el objeto de optimizar la cobertura de la negociación colectiva, aumentando las remuneraciones, disminuyendo el excedente productivo no remunerado y la desigualdad.

Esta recomendación sigue de cerca las conclusiones de Felgueroso et al. (2005), quienes señalan que: *"...se ha encontrado una relación negativa entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la desigualdad salarial. De modo que **cuanto más descentralizado sea el sistema de negociación de un país mayor es la brecha salarial**"*.

Pensando en el diseño de una institucionalidad laboral de negociación colectiva que sea inclusiva, **se recomienda** una estructura de negociación colectiva que no se agote en un único nivel (como podría ser el sectorial).

Si bien la negociación centralizada permite que trabajadores de distintos estratos de la economía tengan la posibilidad de asociarse y negociar colectivamente la fijación de sus salarios - cuestión que ocurre marginalmente para los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas cuando se trata de esquemas descentralizados - es dable considerar que esta negociación establezca grillas salariales que sintonicen con la realidad de las unidades productivas involucradas. El problema es que existen distintas capacidades económicas dentro de una misma industria o rama de actividad económica.

En este sentido, **existen al menos dos soluciones operativas** que apuntan a una negociación colectiva más centralizada y que no se agota en un único empleador: **la Negociación Colectiva Articulada y la Negociación Colectiva en Dos Etapas o en Cascada**.

La primera ordena los temas de negociación para evitar la superposición o la doble negociación en las materias. De este modo, los acuerdos logrados en estructuras superiores, dejan ventanas específicas para ser abiertas en los acuerdos a nivel de empresa o territorio (Ozaki 2003, Villavicencio 2011, entre otros). Para Pérez de los Cobos (2003) la negociación articulada: *"...pretende una especialización material de los distintos niveles de negociación a fin de lograr una estructura que asigne a sus distintas unidades el tratamiento de aquello que es más propio de su ámbito negociador"*. [Pérez de los Cobos 2003, pp.9]. La negociación colectiva articulada es practicada en España (Palenzuela et al 1996).

La segunda, no contiene la restricción de la articulada permitiendo de este modo que dos temas se negocien indistintamente en más de un nivel. Según este modelo, la negociación centralizada fija un primer nivel de condiciones mínimas en contratos nacionales y sectoriales. La segunda etapa consiste en mejorar los pisos a través de estructuras menos centralizadas. La "cascada" surge así como una real alternativa para reducir la brecha "Salario-Productividad" al tiempo que hace frente al problema de la heterogeneidad productiva (CEPAL).

*"cuanto más descentralizado sea el sistema de negociación de un país mayor es la brecha salarial"*.

Este tipo de negociación es el practicado en los países nórdicos y es también conocida como negociación jerárquica o en dos etapas. Para Ozaki (2003) este tipo de negociaciones genera un nuevo clima de "activa negociación" que revive la presión del conflicto y de la huelga sobre contenidos que ya podrían estar acordados. Sin embargo, en ciertos sistemas y tal como lo señala Holden (1989), han optado por salvaguardar este punto por la vía de la imposibilidad de tener huelgas en esta etapa de la negociación. Algunos autores han señalado que esta etapa de la negociación opera bajo el marco de una "cláusula de paz" (Hunnes et al 2009).

La negociación en dos etapas (two-stage wage setting), es especialmente relevante en países que tienen un alto componente de heterogeneidad productiva. El enfoque de la CEPAL, advierte de hecho que siendo el sector moderno de la economía el más productivo y con mayor innovación en estructuras societarias, requiere una institucionalidad ad-hoc a dicha arquitectura (Durán, 2011a).

**Se recomienda avanzar hacia la negociación colectiva jerárquica en dos etapas o también llamada en Cascada** (Uni-Val, 2005). Además, se plantea la indicación de que en contextos con elevada desigualdad (como es el caso chileno), esta cascada opere sin restricciones, es decir, permitiendo la opción de huelgas. Lo anterior descansa en el hecho de que la cascada además de ser una herramienta que transmite énfasis y profundidades en el marco de la negociación, también, se encarga de ser una correa de transmisión de Poder, en este caso, para los actores sindicales.

## Referencias específicas:

- BARRERA**, M. (1995). "La negociación colectiva en Chile: una descentralización excesiva". Estudios Sociales Corporación Promoción Universitaria (Santiago, Chile). No. 86 (trim. 4, 1995), pp. 181-206.
- BARRERA**, M., **HENRÍQUEZ**, H., y T. **SELAMÉ** (1985). "Sindicatos y estado actual en el Chile actual: La negociación colectiva como instrumento de participación popular" Instituto de investigaciones de las N.U, 1985.
- DURÁN**, G. (2011a). "Institucionalidad laboral para un desarrollo inclusivo" en Infante, R. (coord.) "Desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad", Libros de la CEPAL, N°112, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en prensa.
- DURÁN**, G. (2011b). "Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: some insights to the Chilean case" Master of Sciences Thesis. Master in Applied Labour Economics 2011. University of Turin, SciencesPO and Turin School of Development (ITC/ILO).
- FELGUEROSO**, F., **PEREZ-VILLADONICA**, M], y J. **PRIETO** (2005). "Negociación Colectiva y Diferencias Salariales por sexo: un análisis por cuantiles", Universidad de Oviedo.
- GAZMURI**, C (2001). "Una interpretación política de la experiencia autoritaria (1973-1990)" Documento de Trabajo No.1, Mayo de 2001, Instituto de Historia, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- HOLDEN**, S (1988). "Local and Central Wage Bargaining". The Scandinavian Journal of Economics, Vol. 90, No.1
- HUNNES**, A., **MØEN**, J., and K. **SALVANES** (2009). "Wage Structure and Labor Mobility in Norway, 1980-97". In The Structure of Wages: An International Comparison. University of Chicago Press.
- OZAKI**, M. (2003). "Negotiating Job Protection in the Age of Globalization". Working Paper No. 15, InFocus Programme on Social Dialogue Labour Law and Labour Administration, ILO-Geneva.
- PALENZUELA**, D., and J. JIMENO. (1996), "Wage Drift in Collective Bargaining at the Firm Level: Evidence from Spain", Annals of Economics and Statistics, No. 41.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL**, F. (Editor) (2003). "Experiencias de Negociación Colectiva Articulada". Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales No. 46, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- ROJAS**, ME (1988). "La Represión Política en Chile: los hechos". Editorial IEPALA, Colección Debate Político, Madrid.
- UNI-Val** (Universitat de Valencia), (2005), "Sindicatos, negociación colectiva y salarios". Formación de Salarios y Sistemas de Remuneración, Tema 7, Universidad de Valencia.
- VILLAVICENCIO**, A (2011). "Atomización y Disfuncionalidad de la Tutela Colectiva en el Perú" Soluciones Laborales, No. 39, Marzo de 2011.
- VISSER**, J (2009). "The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007" Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies University of Amsterdam.

*"La negociación en dos etapas (two-stage wage setting), es especialmente relevante en países que tienen un alto componente de heterogeneidad productiva".*