

Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655

GONZALO DURÁN SANHUEZA, FUNDACIÓN SOL

Resumen. Fundado en el Plan Laboral de 1979, el actual modelo de relaciones laborales tiene una serie de características que hacen de Chile – *nación que forma parte de los países de ingresos altos* –, un experimento al momento de revisar experiencias similares. Sin posibilidad de negociar más allá de la empresa, con una huelga altamente restringida, con la posibilidad de reemplazar a los trabajadores, la evidencia empírica advierte de un progresivo declive sindical que erosiona un desarrollo verdadero. El artículo presenta un estado del arte en materia de los agregados sindicales como tasa de sindicalización, negociación colectiva y otros

Keywords. *Plan Laboral, declive sindical, negociación colectiva, sindicalismo.*

1. Introducción

Considerando los últimos 20 años, Chile emerge como uno de los 25 países que más ha crecido a nivel mundial, el segundo que más lo ha hecho en la OECD y el que más crece en América Latina. Es además, de acuerdo al último informe de Panorama Social de OIT, el país con mayores grados de formalidad laboral en América Latina y El Caribe.

Entre 1990 y 2012, Chile ha cuadruplicado su ingreso per cápita. Para 2012, el Banco Mundial estimó un PIB per cápita de US\$ 22.655, situando a Chile en la categoría de países con “Ingresos Altos” (máxima clasificación posible de obtener).

* *Economista Pontificia Universidad Católica de Chile y Master of Science in Applied Labour Economics for Development, Universidad de Turín / SciencesPO. Investigador en Fundación SOL.*

NOTA DE REDACCIÓN: se usa Ingreso per cápita como sinónimo de PIB per cápita, no obstante en términos precisos no son exactamente lo mismo.

ARTÍCULO PUBLICADO EN REVISTA DE DERECHO Y SEGURIDAD SOCIAL VOL.3 - 2013, PÁGINAS 85-96.

Pero *¿Qué realidad laboral se alberga tras tan altos indicadores? ¿Cuál es el panorama en los agregados sindicales tales como densidad sindical y cobertura de negociación colectiva?, ¿Cuáles son sus efectos?*

Mediante un análisis de indicadores sintéticos, basado en el procesamiento de registros administrativos públicos extraídos de la Dirección del Trabajo, el siguiente artículo expone un estado del arte de la situación sindical del Chile de los últimos años. Se entrega evidencia respecto a un declive sindical impulsor de un deterioro en las condiciones materiales de trabajo y que tendría vínculos causales con una mala distribución funcional de ingresos.

El artículo se organiza de la siguiente manera: el capítulo 2 esboza un breve contexto de las principales transformaciones en materia de institucionalidad laboral, en el capítulo 3, se presentan indicadores de actividad sindical y su análisis. Finalmente, en el capítulo 4, se concluye y sugieren estrategias de salida.

2. El contexto: elementos institucionales

En 1990, tras el retorno a la democracia, Chile comienza un proceso de regulación laboral limitada, que intentó dotar de mayor protección a un mercado laboral altamente liberalizado (Durán, 2013).

Con el tiempo se suceden cambios menores en el Código del Trabajo, se aumenta el salario mínimo, y ya para fines de los '90, comienza una fuerte utilización de políticas activas de mercado laboral (capacitaciones, planes de empleo, y otros).

En este cuadro, el proceso de regulación limitada mantuvo al margen transformaciones de fondo, que atacasen la estructura e ideología del Plan Laboral del año 1979 (SOL et al., 2013). De este modo, a casi 34 años de la implementación, hoy se mantienen prácticamente intactos los enclaves laborales activados en dictadura, donde algunos conductores que guían y profundizan la desmovilización y atomización de los trabajadores son:

- La prohibición de la negociación colectiva más allá del nivel de empresas;
- La habilitación del reemplazo de los trabajadores en huelga desde el primer día del conflicto laboral (bajo requisitos muy básicos);
- La formalización de un paralelismo de representación en los centros de trabajo (sindicatos/grupos).
- Se excluye a los trabajadores con contrato de obra o faena, de temporada y contratos de aprendizaje. Se excluyen también empresas pequeñas (en el caso de negociación colectiva bajo la titularidad del Sindicato).
- Los beneficios obtenidos por el sindicato se pueden extender a los trabajadores no sindicalizados si se les cobra el 75 % de la cuota sindical, lo cual es otro desincentivo a la acción colectiva y a la organización de los trabajadores.
- Se limita el contenido de la negociación a temas distintos a la FACULTAD DE ADMINISTRAR LA EMPRESA, para impedir co-gestionar el negocio.

- Es un sistema de nómina: los beneficios de la negociación son solo para los trabajadores suscritos en la nómina que negocia y no corre para las personas que se van integrando al sindicato con posterioridad.

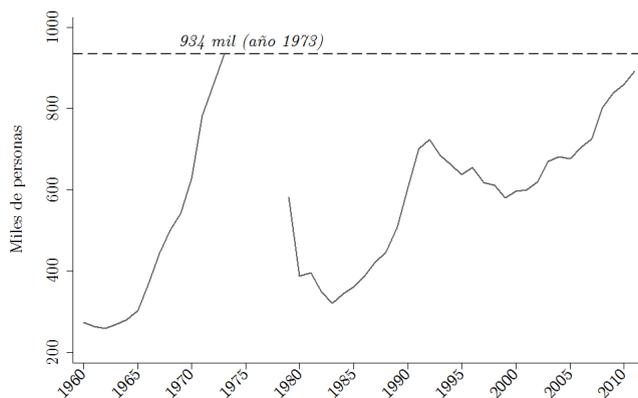
De acuerdo a la tipología de poder usada para el análisis de clase por el sociólogo Erick Olin Wright, este tipo de transformaciones a la estructura normativa, correspondería a elementos dispuestos a efectos de opacar la capacidad del sindicato de organizar y representar a los trabajadores en distintos esquemas y circunstancias, o, en otras palabras, de “*realizar sus intereses de clase*”. En dicho sentido, el *poder de asociación* queda fuertemente resentido, siendo un recurso no disponible para marcar una diferencia respecto al poder estructural que se tiene de manera intrínseca por la posición ocupada en la estructura productiva. *Los resultados empíricos, confirman esa vocación desorganizadora o de fractura del poder asociativo que tiene el modelo sindical impuesto en dictadura, aún vigente.*

3. El declive de la fuerza sindical: hechos estilizados

De acuerdo a los registros de la Dirección Nacional del Trabajo (DT), al año 2012, se contabilizan 10.585 organizaciones sindicales activas que agrupan a 940.603 trabajadores, equivalentes a un 14,6 % del total que potencialmente es sindicalizable, esto es, excluyendo a los trabajadores del sector público y a los empleadores.

En términos absolutos, el número de trabajadores organizados al 2011 es menor al logrado en 1973. Recién en 2012, se recupera el nivel, sólo que, teniendo como base, una fuerza de trabajo ocupada de casi tres veces respecto a la de 1973 (en 1973, la tasa de sindicalización llegó a 33 %).

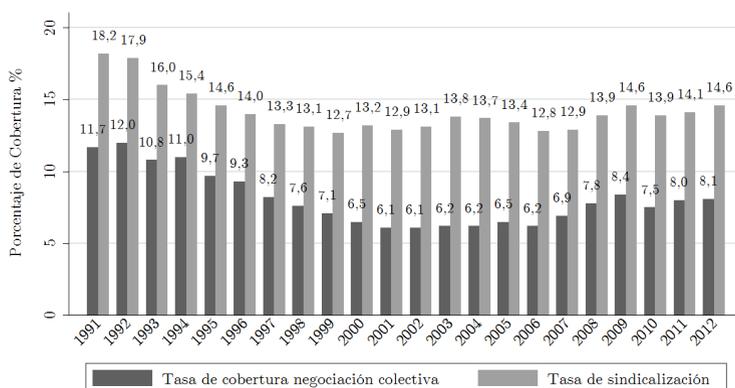
Figura 1. Total de afiliados a sindicatos (miles de personas)



Fuente: Fundación SOL en base a registros administrativos Dirección del Trabajo y DERTO - Universidad de Chile, Estadísticas Sindicales 1960-1973

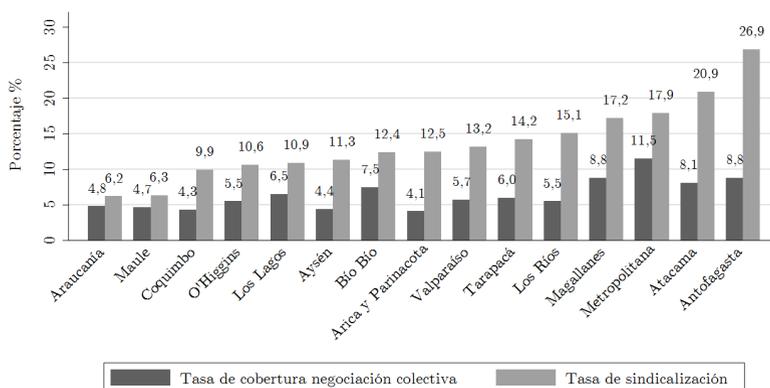
En los gobiernos post-Dictadura los resultados en materia sindical, mejoraron a comienzos de los años noventa a causa del “efecto compensación” frente al desmantelamiento llevado a cabo por el régimen (Palacios, 2011). No obstante ello, al poco tiempo, el declive sindical adopta un ritmo sistémico, tanto en la densidad sindical como en la cobertura efectiva de la negociación colectiva. Todo esto inducido por la maduración de las políticas neo-liberales adoptadas 10 años antes (Alemán, 2010) y reforzadas en los años sucesivos (SOL et al., 2013).

Figura 2. Tasa de cobertura efectiva negociación colectiva y tasa de sindicalización (%)



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo

Figura 3. Tasa de cobertura efectiva negociación colectiva y tasa de sindicalización (%), regiones



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo, Año 2012

Entre los principales indicadores del declive sindical se pueden mencionar:

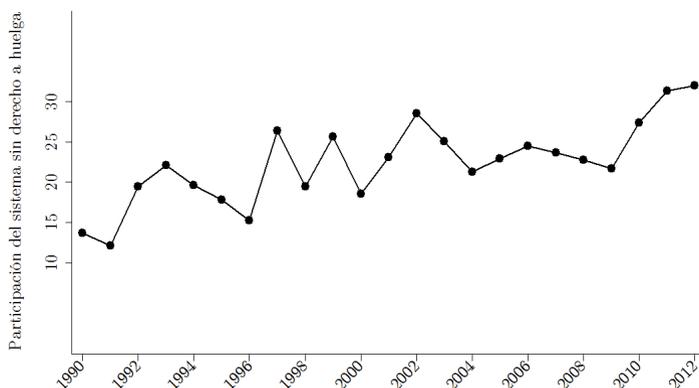
1. Disminución en la cobertura de negociación colectiva con derecho a huelga (de 12% a comienzos de los '90 a un 8,1% en 2012).
2. Reducción en la densidad sindical, la que pasa de un 18,2% en 1991 a un 14,6% en 2012.
3. Atomización sindical durante la mayor parte del período post-dictadura: entre 1991 y 2006 se crean 1.717 sindicatos pero la masa sindical se mantiene estadísticamente constante (701.355 afiliados en 1991 versus 703.706 en 2006).
4. Crece la participación de los convenios colectivos de trabajo sobre el total de instrumentos colectivos (suma de contratos y convenios).
5. Constante deterioro en los resultados económicos de la negociación colectiva. El reajuste real promedio (10 años), es menor a 1%.
6. Crece el sindicalismo inter-empresa con menores posibilidades de negociación colectiva, puesto que sólo pueden negociar con venia del empleador.
7. Se puede sospechar un sindicalismo *de paso* al considerar la inestabilidad laboral en ascenso: el 50% de los trabajadores dependientes tiene una antigüedad promedio menor a dos años (Nueva Encuesta de Empleo).
8. Existe una mínima participación de los trabajadores en huelgas. Entre 1991 y 1990, un 1,5% de los asalariados que potencialmente pueden negociar colectivamente participaron en una huelga. En 2012, la cifra llega a 0,65%.

Dentro de este declive, ciertos aspectos vinculados al ámbito económico de la sindicalización serán más desarrollados.

3.1. Auge de la negociación colectiva sin derecho a huelga

Un aspecto especialmente llamativo dentro del panorama de la baja cobertura de los instrumentos colectivos es que con los años, los convenios colectivos han tomado mayor importancia relativa frente a los contratos colectivos de trabajo. El convenio, en tanto modalidad que prohíbe la huelga, es un tipo de negociación colectiva que tiene mínimo espacio transformador.

De acuerdo a los datos de la DT, durante los últimos 22 años, la probabilidad de que un trabajador que negocia colectivamente, lo haga bajo el sistema de huelga prohibida, ha subido en un 120%. En 1991, de cada 100 trabajadores que negociaban, 13 lo hacían bajo el sistema de negociación no reglada. En 2012, más de 30 de cada 100 trabajadores que negocian, lo hacen bajo esta modalidad. Sin embargo, de los 70 restantes, que sí lo hacen bajo un sistema que permite la huelga, existe la posibilidad del reemplazo en caso de hacerse efectiva la huelga.

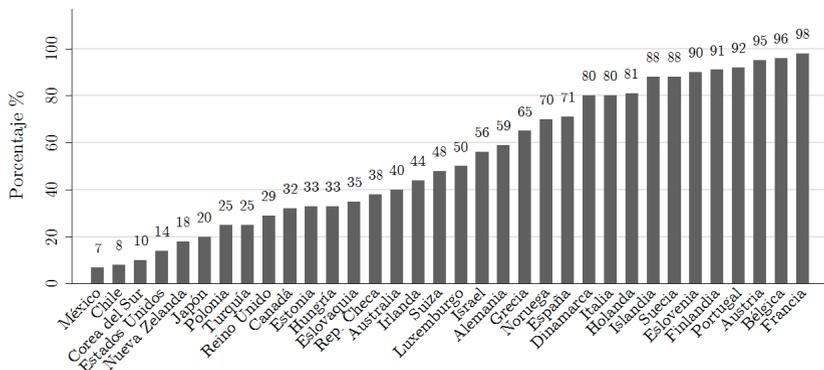
Figura 4. Cobertura de convenios colectivos sobre cobertura total

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Estadísticos Dirección del Trabajo
En 1990 = 13.7%; en 2012 = 31.9%

3.2. Baja cobertura de la negociación colectiva en un país de alta asalarización

A nivel latinoamericano, Chile (75%), Argentina (77%) y Uruguay (73%) son los países con mayor asalarización (datos CASEN y KILM-OIT V.7). Sin embargo, en materia de negociación colectiva, Chile tiene sólo un 8% de cobertura efectiva¹. En Argentina, la cobertura alcanza un 60%, mientras que en Uruguay es de 90%. Al realizar la comparación con los países OECD, destacan Austria (95%) y Francia (98%), aunque éste último con uno de los excesos de cobertura más grandes a nivel mundial (diferencia entre la cobertura de la negociación y la tasa de sindicalización, [Boeri and van Ours \(2008\)](#)). Los países escandinavos, con mucho menos exceso de cobertura, logran tasas que en promedio llegan a 82% (European Trade Union Institute 2013).

¹Para efectos de este artículo, cobertura efectiva se define como los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo (durante el período de dos años). Este indicador es el más preciso para elaborar análisis comparado.

Figura 5. Cobertura de la Negociación Colectiva (%)

Fuente: Elaboración propia en base a European Trade Union Institute (ETUI) y base de datos AIAS (2011)

* Última información disponible está comprendida entre los años 2007 y 2012

Cobertura calculada sobre los trabajadores asalariados con derecho a Negociación Colectiva

nota: Chile → Negociación colectiva con derecho a huelga, cifra 2012, en base a Anuarios DT

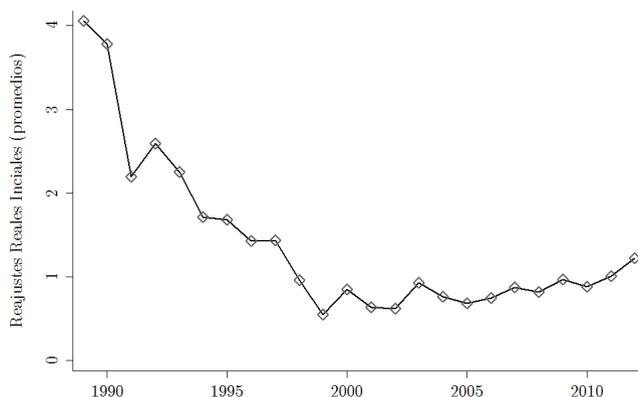
3.3. Exiguos resultados económicos de la negociación colectiva

La debilidad de la negociación colectiva, también se exhibe en los retornos que provoca en términos distributivos, esto es, como aporte a la formación de salarios en la economía. Los datos administrativos, correspondientes al universo de instrumentos colectivos de trabajos depositados en la DT arrojan cifras exiguas: entre 1990 y 2010, el reajuste real promedio por concepto de negociación colectiva es inferior al 1%. En cierto modo, este resultado es la proyección empírica de un sistema de relaciones laborales cuya filosofía - muy alineada con las ideas de F.A.Hayek - es no distributiva².

Sin duda, en este resultado, el nivel o grado de centralización de la negociación colectiva, ha jugado un rol clave. En Chile, se opera bajo un esquema absolutamente descentralizado donde prima el nivel de empresas, a la usanza de los modelos anglosajones como EE.UU, Inglaterra y Canadá.

²El carácter no distributivo queda explícitamente demostrado en Piñera (1990) y Gobierno (1979). Para revisar el carácter ideológico, una buena obra es Hayek (2009) y Hutt (2007).

Figura 6. Porcentajes de reajustes reales por negociación colectiva, período 1989-2010(%)



Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Sindicales Dirección del Trabajo

3.4. Negociación de micro-nivel: vínculos directos con la desigualdad

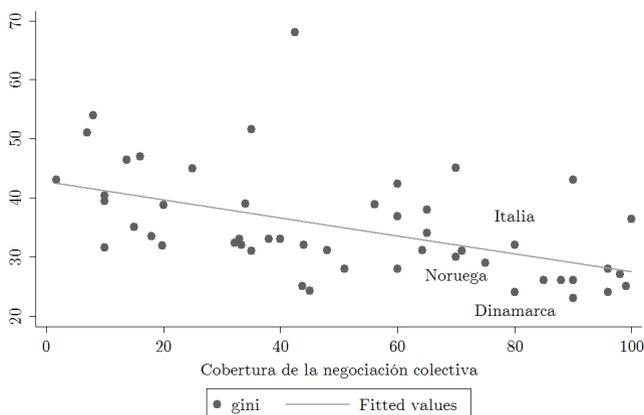
En el debate mundial, hay evidencia que demuestra los efectos de la negociación colectiva de alto nivel (y alta cobertura) sobre la desigualdad de ingresos. [Dahl et al. \(2009\)](#), tomando el caso de Dinamarca, encuentran que la descentralización de la negociación colectiva aumenta la dispersión salarial, esto es, incrementa la desigualdad.

Mismas conclusiones obtienen [Fitzenberger et al. \(2008\)](#) que muestran que la dispersión salarial es mayor en la negociación a nivel de empresas versus la negociación a nivel de rama de actividad económica.

Finalmente, [DellAringa and Pagani \(2005\)](#) señalan que: “...la descentralización de la negociación produce más desigualdad de los salarios cuando es generalizada y radical, y cuando se acompaña de un proceso de des-sindicalización”.

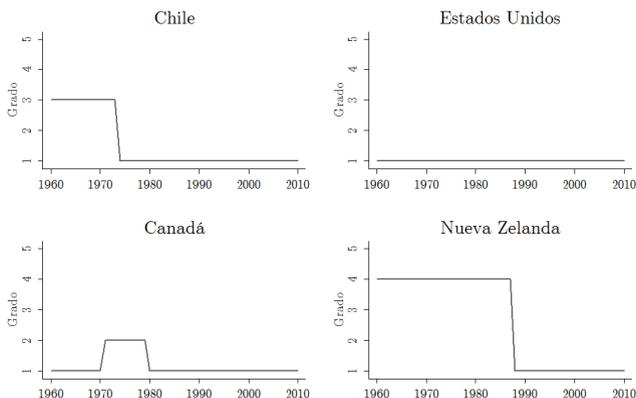
En este aspecto, el caso chileno sugiere una transformación asistida por parte del Estado (en Dictadura). Ella da cuenta de una prohibición de negociar más allá de la empresa (por ejemplo por rama de actividad económica). Al revisar la base de datos del Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Chile aparece como uno de los dos países (de un total de 54), donde se ha cambiado drásticamente el nivel de la negociación colectiva desde un nivel superior a uno de máxima descentralización. Junto a Chile, Nueva Zelanda a fines de los '80, realizando un cambio similar, vio como aumentó la desigualdad (medida con el GINI). En el caso chileno, el cambio obedeció a un plan de desmovilización y de pérdida progresiva de poder hacia los trabajadores.

Figura 7. Desigualdad y Cobertura de la Negociación Colectiva (%)



Fuente: Elaboración propia en base a ICTWSS V.3.0 database AIAS-WIDER(2011)

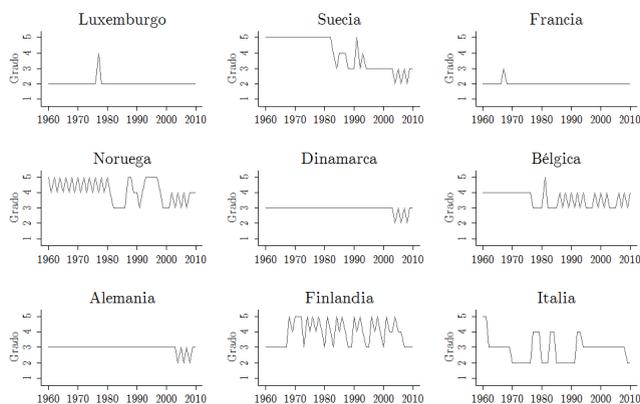
Figura 8. Cambio del nivel en la negociación colectiva, esquemas anglosajones



Fuente: Elaboración propia en base a *Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: Some insights to the Chilean case*, Durán, G.(2011). Grado 5(Nacional); 4(Nacional y Sectorial); 3(Sectorial); 2(Sectorial y Nivel de Empresa); 1(Nivel de Empresa)

Durán (2011) explora relaciones causales entre el bajo nivel de la negociación colectiva y una mala distribución de ingresos. A través de una micro-simulación, arriba a que un aumento de la cobertura de negociación colectiva (vía subida de nivel), tiene efectos *vis -a -vis*, en una mejora del índice de GINI.

Figura 9. Cambio del nivel en la negociación colectiva, esquemas EU-No Anglo



Fuente: Elaboración propia en base a *Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: Some insights to the Chilean case*, Durán, G.(2011). Grado 5(Nacional); 4(Nacional y Sectorial); 3(Sectorial); 2(Sectorial y Nivel de Empresa); 1(Nivel de Empresa)

3.5. Declive sindical y bajo nivel salarial

El declive de los agregados sindicales como densidad y cobertura de la negociación colectiva, se obtiene en un país cuyo ingreso per cápita ajustado por paridad de poder de compra (PPC) llega a US\$ 22.655 (cifra que deja al país en el grupo de naciones de mayores ingresos a nivel mundial).

Al realizar un análisis sobre la distribución de los salarios, los datos dan cuenta de un problema distributivo que se arrastra por décadas pero que se profundiza en el tiempo. De una parte, si bien el promedio de ingresos asociados a la ocupación principal es de \$438.000, la mediana, es decir, el 50% de los trabajadores gana menos de \$251.620. En caso de considerar a los trabajadores dependientes no estatales, es decir la suma de los asalariados del sector privado más los trabajadores y trabajadoras de servicio doméstico, la mediana se reduce a \$218.800 (cifra muy similar al mínimo nacional 2012/2013 \$193.000).

TABLA 1: Ingresos de la ocupación principal, todos los trabajadores, datos CASEN 2011

Tramo	Total	% del Total	% acumulado
Menor o = a \$100.000	470.873	7,00 %	7,00 %
\$100.001 - \$150.000	407.250	6,10 %	13,10 %
\$150.001 - \$200.000	1.359.349	20,30 %	33,40 %
\$200.001 - \$252.000	1.114.817	16,60 %	50,00 %
\$252.001 - \$352.000	1.063.779	15,90 %	65,90 %
\$352.001 - \$452.000	691.328	10,30 %	76,20 %
\$452.001 - \$652.000	574.900	8,60 %	84,80 %
\$652.001 - \$852.000	333.824	5,00 %	89,80 %
\$852.001 - \$1.052.000	210.361	3,10 %	92,90 %
\$1.052.001 - \$1.252.000	139.767	2,10 %	95,00 %
\$1.252.001 o +	335.427	5,00 %	100 %
Total	6.701.675	100 %	-

TABLA 2: Ingresos de la ocupación principal, total de empleados/as dependientes no estatales³, CASEN 2011

Tramo	Total	% del Total	% acumulado
Menor o = a \$100.000	295.996	6,50 %	6,50 %
\$100.001 - \$150.000	246.763	5,40 %	11,90 %
\$150.001 - \$200.000	1.190.189	26,20 %	38,10 %
\$200.001 - \$252.000	846.237	18,60 %	56,70 %
\$252.001 - \$352.000	797.302	17,50 %	74,20 %
\$352.001 - \$452.000	366.473	8,10 %	82,30 %
\$452.001 - \$652.000	300.808	6,60 %	88,90 %
\$652.001 - \$852.000	176.710	3,90 %	92,80 %
\$852.001 - \$1.052.000	109.520	2,40 %	95,20 %
\$1.052.001 - \$1.252.000	62.141	1,40 %	96,60 %
\$1.252.001 o +	156.666	3,40 %	100 %
Total	4.548.805	100 %	-

4. Conclusiones

Chile se asoma a partir del año 2013 como un High-Income Country de acuerdo a la clasificación del Banco Mundial. Sin embargo, al mismo tiempo, de acuerdo a los datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es también, uno de los países más desiguales del mundo, cuestión que de medirse bajo la brecha de ingresos entre las personas que pertenecen al 5% más rico versus quienes son del 5% más pobre, arroja una diferencia de 260 veces (en los últimos 20 años, esa brecha crece en un 100%, datos CASEN). En esta situación, de país rico, pero desigual, los salarios cumplen

³dependientes no estatales = asalariados privados + servicio doméstico

un rol esencial en sostener y profundizar las contradicciones: el 50 % gana menos de \$251.620.

El presente artículo avanzó en entregar antecedentes sobre la situación sindical del Chile de los últimos años, factor determinante en este panorama.

En esencia, desde 1979, año que se impone un nuevo orden laboral para Chile, los trabajadores han quedado institucionalmente coartados en su poder para disputar las decisiones y los ingresos que se generan en las relaciones de producción. Ello repercute de forma directa en el bajo valor del trabajo y una acumulación por desposesión por parte de los grupos dominantes que hoy detentan el poder.

Si bien el panorama de desarticulación social de los trabajadores no sólo se debe al orden institucional vigente, advierte que existe un correlato claro con una acción dirigida desde el aparato estatal para restar poder a los trabajadores.

Es en este cuadro donde, desde las organizaciones sindicales y en la sociedad civil, se reivindica la necesidad de un nuevo modelo de relaciones laborales (ver Manifiesto Laboral por un nuevo modelo de RR.LL) que transforme estructuralmente estas relaciones de poder y permita alterar la distribución de los ingresos desde el punto exacto donde se produce la riqueza.

Referencias

- Alemán, J. (2010). *Labor relations in new democracies: East Asia, Latin America, and Europe*. Palgrave Macmillan.
- Boeri, T. and van Ours, J. (2008). *The economic of imperfect labor markets*. Princeton.
- Dahl, C., le Maire, D., and Munch, J. (2009). Wage dispersion and decentralization of wage bargaining.
- DellAringa, C. and Pagani, L. (2005). *Collective Bargaining and Wage Dispersion*. British Journal of Industrial Relations.
- Durán, G. (2011). *Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: some insights to the Chilean case*. Master in Applied Labour Economics for Development (Master Thesis).
- Durán, G. (2013). *Does formal employment equal quality employment in Chile? Country case study on labour market segmentation*. International Labor Organization, por public edition.
- Fitzenberger, B., Kohn, K., and Lembcke, C. (2008). *Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany*. IZA Discussion Paper No. 3356.
- Gobierno (1979). *Actas del Plan Laboral del año 1979, ACTA No. 372*. Junta Militar de Gobierno.
- Hayek, F. (2009). *Sindicatos, ¿para qué?* Editorial Unión.
- Hutt, W. (2007). *The theory of collective bargaining*. Free Press, Glencoe Illinois.

- Palacios, I. (2011). *Industrial relations after Pinochet: firm level unionism and collective bargaining outcomes in Chile*. Peter Lang International Academic Publishers.
- Piñera, J. (1990). *La Revolución Laboral*. Zig Zag.
- SOL, F., Feres, M., Pereira, R., Rojas, I., Caamaño, E., Ugarte, J., Gamonal, S., Guglielmetti, P., López, D., Toledo, C., Puccio, M., Corvera, D., and Carvallo, R. (2013). *Manifiesto Laboral*. Fundación SOL.
- Wright, E. O. (2000). Working-Class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4):957–1002.

Información de Contacto

GONZALO DURÁN SANHUEZA, FUNDACIÓN SOL
Investigador en Área Sindicatos y Negociación Colectiva
Miraflores 113, Oficina 48
Santiago Centro
Chile
e-mail: gonzalo.duran@fundacionsol.cl