

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR RAMA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA<sup>1</sup>

Gonzalo Durán Sanhueza<sup>2</sup>

Palabras claves:

Sindicatos, negociación colectiva por rama, distribución de ingresos.

## Resumen

Por años, diversas organizaciones de trabajadores y trabajadoras han empujado una demanda histórica del movimiento sindical: establecer un sistema de relaciones laborales en donde la negociación colectiva por rama se haga presente. En esta monografía se busca responder las siguientes preguntas: ¿qué factores pueden limitar o favorecer una negociación colectiva ramal en Chile?, ¿cuáles serían los efectos económicos de este modelo en Chile respecto al actual u otros sistemas de relaciones laborales?, ¿cuál debería ser el rol de la Dirección del Trabajo en favorecer / apoyar este proceso de negociación? La investigación busca contribuir en ordenar la discusión, especialmente desde una perspectiva económica, teniendo en cuenta la evidencia internacional, pero también la propia experiencia chilena previa a la dictadura de Pinochet, que, aunque parcial, puede arrojar luces en el tiempo presente. La metodología utilizada incluye revisión y sistematización de literatura relacionada, procesamiento de datos, y uso de entrevistas semiestructuradas en profundidad.

<sup>1</sup> Una parte de esta investigación fue financiada por el Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) y por el fondo U-Inicia [UI-006/23] de la Universidad de Chile.

<sup>2</sup> PhD, académico del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Chile y Economista de la Fundación SOL.

## Introducción

Durante décadas, la clase trabajadora en Chile ha demandado un sistema de relaciones laborales que le de mayor poder de negociación en el contexto de la lucha de clases entre el Capital y el Trabajo. Lo que demanda concretamente es una transformación profunda del sistema de relaciones laborales, y, como parte central de ello, la implementación de un sistema de negociación colectiva por rama de actividad económica (NCR).

El presente artículo tiene por objetivo analizar la NCR y su aplicabilidad en Chile desde una perspectiva socioeconómica con foco en las relaciones de poder entre el Capital y el Trabajo. El análisis no aborda, por tanto, de manera detallada los aspectos jurídicos.

Las preguntas de investigación que se buscan responder son las siguientes: ¿qué factores pueden limitar o favorecer la NCR en Chile?, ¿cuáles serían los efectos económicos de este modelo en Chile respecto al actual u otros sistemas de relaciones laborales?, ¿cuál debería ser el rol de la Dirección del Trabajo en favorecer / apoyar este proceso de negociación?

El marco conceptual que guía el análisis es la Teoría de los Recursos de Poder, la que asume una perspectiva relacional y combinada para estudiar las posibilidades de transformación en las estructuras de poder en un contexto capitalista.

La metodología utilizada incluye la revisión y sistematización de literatura especializada, el procesamiento de datos, y el análisis de entrevistas semiestructuradas en profundidad conducidas por el autor.

Se sostiene que, por un lado, la marginalización de la negociación colectiva y la fragmentación del limitado espacio de su actual aplicación es un desafío mayor para la implementación de la NCR en tanto tensiona el poder asociativo de las y los trabajadores que se ha moldeado hace más de 40 años bajo la estructura refundacional del Plan Laboral de la era Pinochet. Por otro lado, la enorme desigualdad de ingresos (funcional y personal), tal como lo sugiere la literatura comparada, encuentra profundas raíces en este sistema de relaciones laborales. En consecuencia, una transformación del mismo, emerge como una oportunidad para la clase trabajadora, para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

La importancia del tema presentado no se restringe sólo al espacio de los sindicatos y las empresas. También incluye a la Dirección del Trabajo (DT) y su rol de fiscalización y de promoción de los derechos laborales. En el marco de la conmemoración de los 100 años de la DT también es importante proyectar el futuro de esta institución en el ámbito de la NCR.

El artículo se organiza de la siguiente manera: en la sección 2, se presenta una breve síntesis del marco teórico que guía el argumento central. En la sección 3, se ofrece un análisis de las perspectivas de NCR aplicando el marco teórico y exponiendo evidencia concreta. En la sección 4 se abordan los efectos económicos que eventualmente tendría la NCR en Chile. Posteriormente en la sección 5 se responde a la pregunta sobre el rol de la DT en este esquema. Finalmente, en la sección 6 se concluye.

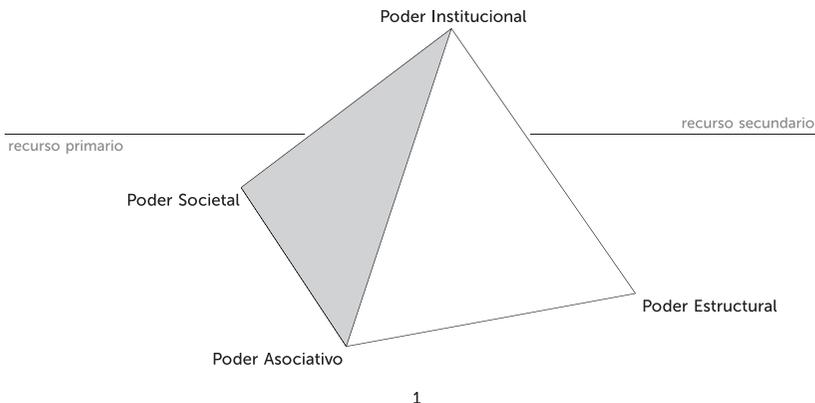
## Teoría (Enfoque) de los Recursos de Poder

El marco teórico utilizado en este ensayo es la Teoría de los Recursos de Poder (TRP). Este enfoque fue presentado hacia fines de la década de los setenta por el sociólogo sueco Walter Korpi para entender el capitalismo y los estados de bienestar (Korpi, 1978). En su formulación original Korpi introduce la noción de “recurso de poder”, aludiendo por ello a los recursos que tienen clases sociales contendoras en el marco de las relaciones sociales de producción. Korpi sostendría entonces que los cambios sociales dependen de la distribución de dichos recursos de poder entre la burguesía y la clase trabajadora.

Si bien en sus inicios, la TRP se abocó esencialmente en entender el funcionamiento de los estados de bienestar de Europa occidental, con el tiempo se desarrolló un programa de investigación en el cual esta teoría, también desarrolló un completo marco analítico para entender las relaciones industriales y el conflicto Capital – Trabajo. La versión más influyente es la sugerida por la llamada Escuela de Jena en Alemania, que propone un esquema de 4 recursos de poder: i) asociativo, ii) estructural, iii) societal, iv) institucional (por ejemplo, Schmalz y Dörre, 2014; Strategic Unionism, 2013, Lehndorff et al., 2018; Lévesque y Murray, 2010). Arnholtz y Refslund (2014) han hecho la diferencia entre ambas presentaciones y usos de este marco conceptual; mientras lo esbozado por Korpi sería la Teoría de los Recursos de Poder (en su formulación clásica), los desarrollos posteriores – como el anteriormente mencionado – es el Enfoque de los Recursos de Poder.

Estos 4 recursos de poder son dinámicos, y cada clase social que interviene en el proceso de producción moldea su propia estructura o “pirámide de recursos”.

Figura 1: Pirámide de los Recursos de Poder



Fuente: Strategic Unionism (2013). Traducción propia

El poder asociativo está en la base de la pirámide. Alude a la capacidad que tienen las y los trabajadores (o capitalistas), de organizarse para representar y defender sus intereses de clase (Schmalz y Dörre, 2014). La forma más común de medir el poder asociativo es a través de la participación de las y los trabajadores en sindicatos (Lehndorff et al., 2018), en consecuencia, a través de la tasa de sindicalización. Sin embargo, junto a ello, también es relevante la capacidad que tienen las y los trabajadores para movilizarse, es decir, de activar esa organización que a veces puede estar sólo en el papel. Las y los trabajadores pueden organizarse en uno o en múltiples niveles, por ejemplo, centro de trabajo, empresa, holding de empresas, sector o rama de actividad, país, nivel internacional (Wright, 2000). Un ejemplo de poder asociativo a nivel supranacional son las Federaciones Sindicales Internacionales o los Sindicatos Globales. Al interior del poder asociativo se encuentra el llamado recurso de poder infraestructural, que alude a la capacidad económica o financiera que tienen las organizaciones que representan los intereses de una clase para lograr su objetivo. Un fuerte recurso infraestructural, usualmente, está relacionado con una mayor participación (por ejemplo, a través de campañas de sindicalización, generación de estudios y participación en el debate en medios de comunicación masivos).

El recurso de poder estructural, al igual que el asociativo, también está en la base de la “pirámide de los recursos de poder”. Alude al poder que tienen las y los trabajadores (o los capitalistas) derivado de la posición que tienen en el sistema económico (Womack Jr., 2007; Silver, 2003; Wright, 2000; Perrone, 1983). En este punto las y los autores se refieren a la idea de “posición estratégica” (Womack Jr., 2007) en el entendido que existe un potencial disruptivo (Perrone, 1983) que afecta no sólo al espacio inmediato donde se desempeña un determinado trabajador o trabajadora que detiene sus labores, sino también al espacio completo de la cadena de valor. Se genera por lo tanto una especie de efecto dominó<sup>3</sup>.

Se reconocen usualmente dos tipos o formas de poder estructural: i) el llamado poder de mercado, que se asocia a determinadas habilidades y su escasez en un mercado del trabajo observado y ii) el poder de lugar de trabajo, que alude a la posición estratégica que tiene un trabajador o trabajadora y su potencial disruptivo con efecto dominó. En el caso del “poder de mercado”, un indicador que usualmente se utiliza es la tasa de desempleo y las diversas formas de precariedad laboral. De cierto modo, este recurso de poder se puede vincular a lo que planteaba Karl Marx en su Teoría de la Superpoblación Relativa y el rol político que tiene el Ejército de Reserva, incluyendo también la capa de los precarizados/as (Marx, 1976). En el caso del “poder de lugar de trabajo”, un indicador que se utiliza es el grado de encadenamiento productivo entre sectores específicos de la economía, esto a través de las matrices insumo-producto de las Cuentas Nacionales de cada país (Perrone, 1983; Durán y Ratto, 2023). El poder de lugar de trabajo se puede concretizar a través de distintas acciones, tales como: bloqueos, boicots, huelgas, etc. Los espacios de logística así suelen ser utilizados para ejercer este poder, en particular en los llamados Choke Points (Alimahomed-Wilson y Ness, 2018), o puntos logísticos claves, que al interrumpirse generan un cuello de botella.

El recurso de poder societal también está en la base de la pirámide. Se refiere a la habilidad que tienen las y los trabajadores para generar alianzas con otros grupos organizados de la sociedad civil con miras de alcanzar un objetivo común. Por lo general se reconocen el poder de coalición y el poder discursivo. El primero alude a la capacidad de generar alianzas amplias a través de redes de solidaridad y cooperación. El segundo a la capacidad de intermediación y articulación en la elaboración de agendas que hagan sentido público en el debate de las ideas.

El poder asociativo, estructural y societal han sido reconocidos como recursos “primarios”, pues de su interacción y activación se desprende otro tipo de poder (que es una consecuencia, no causa), el “institucional”, que a su vez se reconoce como poder secundario (Jürgens, 1983).

<sup>3</sup> Un ejemplo histórico y situado en Chile lo proporciona Adolfo Gurrieri “(...) los trabajadores del salitre se ubican en el eje del sistema económico nacional y por lo tanto sus conductas afectan el núcleo vital del mismo” (Gurrieri, 1968: 6).

El poder institucional se refiere a la capacidad de las y los trabajadores para cristalizar luchas y victorias pasadas en instituciones duraderas (leyes, códigos laborales, etc.). Un sistema de relaciones laborales, y el sistema de negociación colectiva en particular, es una expresión de este poder institucional y como tal recoge las conquistas de la clase obrera, pero también sus derrotas (o conquistas de la clase capitalista). De este modo, la existencia de arreglos institucionales (legislaciones, por ejemplo) que protejan la negociación colectiva es un recurso de poder institucional. También lo son los arreglos institucionales que promueven la negociación colectiva por rama de actividad.

## Factores que limitan o favorecen la negociación colectiva rama en Chile

En Chile, la negociación colectiva formal ha sido entendida y abordada como un mecanismo para acordar condiciones de trabajo y salarios comunes en un escenario delimitado: una determinada empresa o planta empresarial. Es decir, se limita al acuerdo de trabajadores/as y empleadores de una misma entidad y se concibe como una práctica totalmente descentralizada, sin establecer niveles de negociación más allá del espacio local o "más allá de la empresa". Este enfoque encuentra sus fundamentos inmediatos en el actual Código del Trabajo, heredero directo -en esencia- del "Plan Laboral" de 1979, implementado por el ministro del Trabajo de la dictadura militar, José Piñera (sobre su implementación, ver Piñera, 1991).

La legislación laboral vigente establece que la negociación colectiva se circunscribe a la empresa, sin que los sindicatos de una misma actividad económica o de distintas filiales de una misma unidad económica puedan negociar conjuntamente en un mismo acto con los empleadores del rubro o con la propia casa matriz (Código del Trabajo, 2023, Art. 328; Caamaño, 2016). Si bien es cierto que la normativa vigente permite la negociación interempresas, es decir, que un sindicato con afiliados pertenecientes a varias empresas negocie, éstas no están obligadas a aceptar el procedimiento en el caso de los sindicatos de empresas de menor tamaño (ídem, Art. 364). Además, la negociación colectiva interempresas, no puede equipararse a la negociación colectiva por sector o rama económica ni con la negociación multiempleador o multiempresa; porque estas negociaciones, según prescribe la ley, deben funcionar "empresa por empresa", es decir, el sindicato interempresas debe negociar por separado con cada uno de los empleadores homólogos de sus afiliados (ídem, art. 364). Es por ello que se ha sostenido (Rojas-Miño, 2016; Frías, 2019) que en Chile después del golpe de Estado de 1973 y hasta la actualidad el ámbito de aplicación de la NC se limita al lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta este marco institucional, existe un relativo consenso en que el sistema de relaciones laborales en Chile es altamente fragmentado (Palacios, 2006; Durán y Gálvez, 2016; Bank-Muñoz, 2017; Pérez-Ahumada, 2017; Durán y Gamonal, 2019). Además, durante años, los sindicatos en Chile han puesto en su agenda la necesidad de avanzar hacia un sistema de negociación colectiva más inclusivo (Durán, 2022a; Pérez-Ahumada, 2023) que deje atrás los pilares del Plan Laboral de la dictadura, sin embargo, por diversos motivos, este anhelo no se ha concretado.

La negociación colectiva tal y como se conoce en Chile en el momento actual, corresponde a una configuración límite que no ha ganado mayor tracción en países donde la desigualdad de ingresos es menor. Según John Dunlop, lo que define el carácter sectorial, o no, de la negociación colectiva "tiene que ver con el nivel en el que se van a resolver las distintas cuestiones" (Dunlop, 1973: 12 [traducción propia]). Por lo general, estas cuestiones son los salarios, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, las condiciones de seguridad, etc. Cuando se tratan a nivel sectorial, se establecen condiciones comunes a toda una industria, rama, sector o área de actividad económica. La literatura

comparada reconoce tres niveles principales: nacional, sectorial y de empresa (OCDE, 2018; OCDE, 2019). En la práctica, cuando la negociación se produce a nivel sectorial, o a nivel nacional, también suele estar presente el nivel de empresa, que articula y complementa el nivel superior, conformando así un marco multinivel (ídem).

De acuerdo con datos oficiales de la Dirección del Trabajo, actualmente se registran sobre 12.000 organizaciones sindicales y de ellas, 9.000 se encuentran activas en el sector privado de la economía (Sirela, 2023). La mitad de los sindicatos tienen 40 o menos integrantes y tan sólo un 19,3% de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado se encuentra sindicalizada al cierre del año 2022<sup>4</sup>. En otras palabras, se trata de un sistema en donde la negociación colectiva es marginal (es un apéndice) y ahí donde es posible encontrarla, se despliega de una forma fragmentada (Durán, 2024).

Sindicatos fuertes, con recursos infraestructurales significativos, favorecen, primero, la discusión de la NCR y en segundo lugar su implementación. En el caso de un sindicalismo fragmentado – como el caso de Chile – el bajo poder asociativo tensiona los anhelos de una NCR. Hay fuerte rivalidad entre organizaciones sindicales desfinanciadas y pequeñas en tamaño (Durán, 2024). La desfragmentación sindical se alza como un desafío para la NCR.

El poder societal de los sindicatos también es limitado en Chile. Más allá de que tradicionalmente han buscado alianzas con los partidos políticos de la izquierda (Angell, 1972), el discurso narrativo se ve limitado ante las agendas a favor de los empresarios que tienen – en general – los medios de comunicación masivos. Esto hace que la voz de la clase trabajadora, sus ideas y aspiraciones aparezcan significativamente con menor frecuencia en los medios de masas. Este factor se contrapone, sin embargo, al hecho que, en Chile, en términos comparados, se percibe una confianza hacia los sindicatos (como institución) relativamente alta (Pérez-Ahumada, 2024) y que eventualmente favorecería la implementación de la NCR.

Un factor que favorece la NCR en Chile es que los empresarios ya tienen una estructura organizativa a través de ramas de la producción. En efecto, a través de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), los empresarios activan su poder asociativo y societal y se despliegan a través de 6 ramas productivas: i) Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), ii) Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CNC), iii) Sociedad Nacional de Minería (Sonami), iv) Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), v) Cámara Chilena de la Construcción (CChC), vi) Asociación de Bancos (ABIF). Estos gremios empresariales tienen una larga historia que en algunos casos llega a más de 100 años. No se puede decir, por lo tanto, que la negociación por rama es algo exótico que requiere la introducción de prácticas ajenas a la idiosincrasia local.

Esto último nos lleva a otro factor que favorece la NCR: en el pasado, nuestro país tuvo experiencias de negociación colectiva más allá de la empresa incluyendo expresiones de ámbito sectorial y nacional (Narbona, 2015; Durán, 2022a). Se logró, de hecho, poder institucional a través del reconocimiento en arreglos institucionales como la negociación colectiva en sindicatos profesionales, los tarifados<sup>5</sup> y la ley de comisiones tripartitas (ídem). Todo ello sucedió, aún cuando existía una estructura productiva heterogénea. Como documenta Walker (1997), entre las competencias de las comisiones tripartitas estaba: fijar los sueldos o

<sup>4</sup> “Corresponde al cociente entre las personas afiliadas a sindicatos de base activos, excluyendo a afiliados a sindicatos independientes y las personas ocupadas de las categorías: asalariada sector privado y personal de servicio doméstico (puertas afuera o puertas adentro)” (Dirección del Trabajo, 2023: 46).

<sup>5</sup> Tarifados que comienzan en la década del 30’, y que Karina Narbona (2015) ha denominado “tarifados tempranos” para distinguir de aquellos que surgen a partir de la ley de comisiones tripartitas de 1968. Algunos ejemplos fueron: los tarifados de salario mínimo para los establecimientos gráficos de Santiago (1935, 1936) o el tarifado de la industria hotelera del departamento de Santiago (1936).

salarios mínimos a nivel de sector, establecer múltiples asignaciones como, por ejemplo: movilización, aguinaldos de diverso tipo, colación, viáticos, etc. Las comisiones tripartitas también veían temas de política de trabajo como: jornadas, condiciones, etc. Este antecedente refuerza el carácter no exótico de la NCR para Chile.

La estructura productiva, en especial en el segmento de empresas del llamado sector moderno de la economía o “de alta productividad”, adopta desde comienzos de la década de los dos mil una estrategia dual para debilitar el poder asociativo de las y los trabajadores. Esto se operacionaliza en el uso cada vez más intensivo de la subcontratación y también de estrategias corporativas de filialización o división empresarial en distintas figuras jurídicas o RUTs (Durán, 2022a). La fragmentación de las empresas es una forma de poder estructural del Capital que a su vez afecta el recurso de poder estructural (poder de mercado) de la clase trabajadora. La enorme subdivisión de empresas, todas bajo el control de un mismo operador, y la extendida red de subcontratación, son factores para tener en cuenta al momento de implementar la NCR en Chile.

## Potenciales efectos económicos de la NCR en Chile

Chile es mundialmente reconocido como uno de los países con peor distribución de ingresos (WID<sup>6</sup>). Branko Milanovic, afirmaba en 2019: “el 5% más pobre de Chile tiene los mismos ingresos que el 5% más pobre de Mongolia y Moldavia; mientras tanto, el 2% más rico de Chile (probablemente subestimado) tiene los mismos ingresos que el 2% más rico de Alemania” [traducción propia]<sup>7</sup>.

La desigualdad económica se expresa en indicadores de distribución personal del ingreso, como la relación que presenta Milanovic, o los reportes que suele elaborar el Estado de Chile a partir de la encuesta CASEN. Y también en indicadores de desigualdad “funcional del ingreso”: por ejemplo, en el hecho de que, de cada 8 horas de trabajo, 3 son para pagar salarios y 5 para financiar las ganancias del empresario (Durán y Stanton, 2022).

Entendiendo que las relaciones socioeconómicas son relaciones de poder y que están mediadas por la lucha entre partes que tienen intereses opuestos, la negociación colectiva y el nivel al cual se despliega es una pieza clave en el proceso de formación de salarios y de mejora en la distribución de ingresos en las sociedades.

Existe un cuerpo de investigación impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, así como por los propios sindicatos, que da cuenta de una relación positiva (y causal, en términos estadísticos) entre el nivel de la negociación colectiva y la desigualdad de ingresos (Gosling y Machin, 1995; Mishel, 2012; Bosch, 2015; Hayter y Weinberg, 2011; Hayter y Visser, 2020). Según esta evidencia empírica, aquellos países que presentan sistemas de relaciones laborales con múltiples niveles de negociación colectiva tienen mejores resultados en términos de menor dispersión salarial y una mayor participación de los salarios en el producto (Bosch, 2019).

A modo de ejemplo, Kristal y Cohen (2007) analizan en profundidad el proceso de descentralización de la negociación colectiva en Israel, utilizando datos de todos los acuerdos colectivos firmados entre 1957 y 2003. Posteriormente muestran que dicho proceso explica parte importante del alza en la desigualdad salarial. Los datos indican que, inclusive, manteniendo la densidad sindical constante, la descentralización tiene efectos estadísticamente significativos en aumentar la desigualdad de ingresos.

<sup>6</sup> World Inequality Database [online] Disponible en: <https://wid.world/>

<sup>7</sup> Branko Milanovic en la red X. Disponible en: <https://x.com/brankomilan/status/1186228038322794496?lang=en>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Bosch, Mayhew y Gautié (2010) clasifican los sistemas de fijación de salarios en “inclusivos” y “exclusivos”. Los primeros son aquellos en los que la mayor parte de las y los trabajadores negocian sus salarios y condiciones de trabajo provocando efectos distributivos con alcance nacional. En contraste, en los sistemas exclusivos sólo un puñado de la fuerza de trabajo ocupada negocia sus salarios y condiciones de trabajo, y no existen por lo tanto efectos distributivos agregados. Mientras que en los sistemas inclusivos se observa una transferencia de recursos de poder entre trabajadores y trabajadores con alto poder hacia quienes no lo tienen, en los sistemas exclusivos dicha transferencia no se da (Durán, 2022b).

Para ilustrar el argumento, Bosch (2019) utiliza las curvas de salario por hora y compara el caso de Alemania de 1995 con Reino Unido de 2018. Mientras Alemania de 1995 presentaba un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras cubiertos por negociación colectiva, en el caso de Reino Unido de 2018 la situación era la opuesta. Es decir, Gerhard Bosch tomó un ejemplo de sistema inclusivo y otro de sistema exclusivo. En la ilustración de las curvas salariales el efecto es directo: mientras el sistema inclusivo tiene curvas salariales más simétricas, en el caso del sistema exclusivo la curva de salarios es asimétrica y sesgada hacia la zona de bajos salarios relativos.

De la revisión de la base de datos ICTWSS<sup>8</sup> se puede concluir que hasta el momento no existe un caso en donde un país obtenga un porcentaje elevado de trabajadores y trabajadoras cubiertos por instrumentos de negociación colectiva (inclusividad), mediante el uso del nivel de negociación de “empresa”. En otras palabras, para lograr inclusividad, la experiencia comparada indica – de forma absoluta [esta vez sí, absoluta] – que se requiere de sistemas centralizados o al menos semicentralizados de negociación colectiva. Dicho en simple, para mejorar la distribución de ingresos en el punto de la producción – todo lo demás constante – el nivel de la negociación colectiva importa, y la rama, ha demostrado ser la estrategia más efectiva.

Teóricamente este punto se relaciona con la idea de sacar los salarios de la competencia. Esta es una vieja discusión y ya en Marx es posible advertirla. En efecto, Karl Marx en la Miseria de la Filosofía advierte que las coaliciones [sindicatos que negocian colectivamente] tenían una doble finalidad: “acabar con la competencia entre obreros para poder hacer una competencia general a los capitalistas” (Marx, 1981:143). Hoy se podría decir que, mientras los sistemas inclusivos “sacan los salarios de la competencia”, los sistemas exclusivos “empujan los salarios hacia la competencia”<sup>9</sup>.

El caso alemán es interesante para observar esta dinámica. En el año 1994, la cobertura de la negociación colectiva fue cerca de un 80%<sup>10</sup> y la forma de la curva de salarios por

<sup>8</sup> ICTWSS: The database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS). En esta revisión se exploró la variable AdjCov para la negociación colectiva: Número de asalariados cubiertos por convenios colectivos (salariales) en vigencia en proporción al total de asalariados con derecho a negociar definido como la proporción de asalariados que no están excluidos de la negociación colectiva. Para el nivel predominante al cual se despliega la negociación colectiva se revisó la variable categórica Level (las opciones son [5] nivel central, [4] nivel que alterna entre el central y el sectorial, [3] nivel sectorial o ramal, [2] nivel que alterna entre el sectorial y nivel de empresa, [1] nivel de empresas). Versión actual: <https://web-archive.oecd.org/temp/2023-10-03/577157-ictwss-database.htm>

<sup>9</sup> De hecho, José Piñera, es su rol de ministro del Trabajo y Previsión Social en la Dictadura, le advertiría a Augusto Pinochet, sobre este punto, pero en el sentido opuesto. Para Piñera la negociación colectiva al nivel de empresas tiene la ventaja política de “reemplazar la ‘lucha de clases’ (trabajadores versus empresarios) por la ‘lucha de empresas’ (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra que compite con ellos), lo que es funcional a una economía de libre mercado” (Piñera, 1991: 108; citado inicialmente en Narbona, 2015).

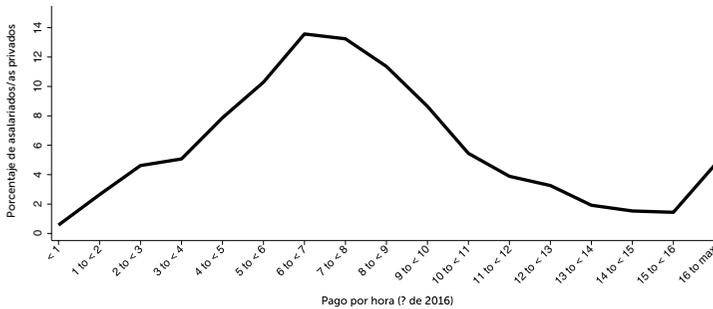
<sup>10</sup> ICTWSS v. 6.1

hora tomaba el clásico diseño de una Campana de Gauss, con una zona abultada hacia al centro de la distribución. Hacia 2006, la cobertura llegó a un 63% y si bien no era un ícono de la inclusividad, tampoco se trataba de un sistema exclusivo. Ese año la curva de salarios por hora sufre una leve desviación hacia la izquierda, indicando ello, que la zona de trabajadores y trabajadores con bajos salarios relativos ahora es mayor. Aún así, la forma de Campana de Gauss no se diluyó totalmente. Finalmente, hacia 2016 la cobertura de la negociación llegó a un 56% y la curva de salarios continuó deteriorándose en el sentido de albergar cada vez una mayor superficie de trabajadores y trabajadores en la zona de bajos salarios.

El caso de Chile está en las antípodas de la inclusividad o semi-inclusividad, se trata de un casi exclusivo de fijación salarial y, por lo tanto, siguiendo lo esperado por Bosch (2019), la curva de salarios por hora debería adoptar una forma asimétrica y sesgada hacia la zona de bajos salarios. Efectivamente es el caso.

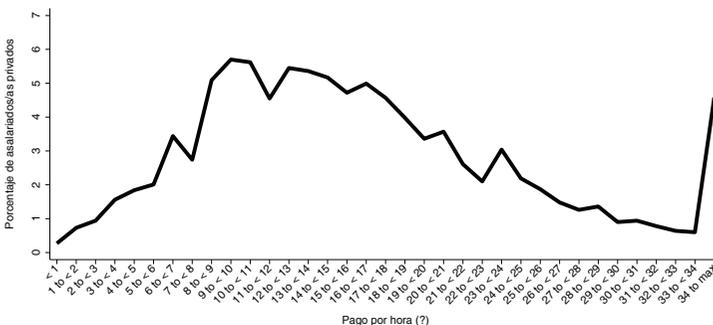
A continuación, podemos ver las curvas salariales de Alemania de 1994 (inclusivo, gráfico 1), Alemania de 2016 (semi inclusivo, gráfico 2) y Chile de 2016 (exclusivo, gráfico 3). Se han estandarizado las escalas de las curvas y el tamaño de la cola superior se ha dejado al 5% <sup>11</sup>.

Gráfico 1: Curva salarial Alemania 1994, salarios por hora



Fuente: elaboración propia en base a microdatos SOEP, disponibles en Luxembourg Income Study Database (LIS).

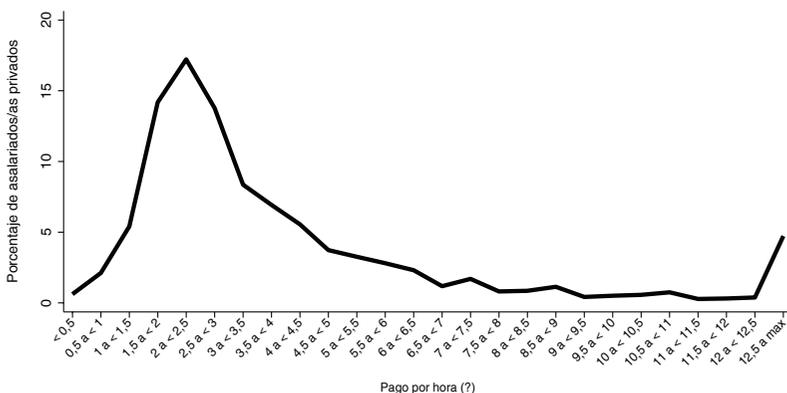
Gráfico 2: Curva salarial Alemania 2016, salarios por hora



Fuente: idem gráfico 1

<sup>11</sup> Para el caso de Alemania las curvas salariales se han construido usando los datos de la SOEP (The Socio-Economic Panel). Datos disponibles en el Luxembourg Income Study Database (LIS): <https://www.lisdatacenter.org/our-data/lis-database/>

Gráfico 3: Curva salarial Chile 2016, salarios por hora



Fuente: elaboración propia en base a microdatos ESI

La NCR es la estrategia conocida hasta el momento para sacar los salarios de la competencia, estandarizando salarios y beneficios, provocando una mejor distribución “personal” (Bosch, 2019) y “funcional” de los ingresos (Keune, 2021) y este es un efecto económico deseado para un país como Chile que exhibe un significativo problema de desigualdad de ingresos.

A través de la NCR se pueden proteger los ingresos de las y los asalariados del efecto de la inflación (Leonardi, 2018). En Chile, uno de los resultados más notables de la negociación colectiva es precisamente la cláusula que permite el reajuste por IPC (Fundación SOL, 2010) que suele ser semestral, pero al ser un sistema exclusivo sólo protege al porcentaje minoritario de trabajadores y trabajadoras que negocian. Es casi obvia la observación de que las y los trabajadores sindicalizados tienen menos probabilidad de tener esquemas de pagos asociados a la salud financiera de la empresa donde trabajan, por ejemplo, stock options, participación en la propiedad de la empresa, y otros (en Estados Unidos véase O’Halloran, 2013). Frente a ello, la NCR permite incorporar o al menos abrir el debate sobre ese tipo de contenidos, que pueden revisarse en diferentes niveles. El aspecto central aquí es la influencia que pueden llegar a tener los sindicatos al momento de definir las metas para lograr los premios o pagos asociados (ídem). En ausencia de sindicatos, suelen no existir este tipo de programas y si los hay, las reglas dependen de la discrecionalidad del empleador.

El principal efecto económico de la NCR es distributivo, en el sentido de Bosch et al. (2010), en general efectos distributivos “agregados” y no limitados a quienes tienen poder de negociación. Ahora bien, existe un conjunto de variables económicas que también se han estudiado al momento de analizar la negociación colectiva de alta cobertura. Tres variables son: i) productividad, ii) empleo, iii) informalidad.

En cuanto a la productividad laboral, un ejercicio interesante (ya explorado en Durán 2015) es revisar la compatibilidad o no de un sistema de negociación colectiva predominantemente por rama, con la trayectoria ascendente de productividad laboral. La negociación colectiva inclusiva, por rama, tiene efectos en cuanto a la transferencia en tecnología y en innovación entre espacios de producción que pueden ser heterogéneos. Al revisar los países que tienen más productividad laboral de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el año 2022 y el nivel predominante de la negociación colectiva, se observa que, en una abrumadora mayoría, la NCR es la forma generalizada de fijar salarios<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Cálculo propio en base a datos OCDE e ICTWSS.

Además, en la ventana temporal 1960-2022, dichos países exhiben patrones de productividad real al alza. Desde luego, esta simple observación no prueba causalidad, pero tampoco la rechaza<sup>13</sup>. Lo que sí se puede concluir es que no existe incompatibilidad entre la NCR y alta productividad laboral.

En parte, los problemas de productividad se pueden explicar por la elevada rotación e inestabilidad laboral, cuestión que tiene que ver con distintos elementos, siendo uno de ellos, la facilidad que tienen los empleadores en Chile para despedir a las y los trabajadores y a la elevada precariedad laboral (incluido los bajos sueldos) que hacen poco atractivo mantenerse en un determinado empleo (entrevistas en profundidad a dirigencias sindicales). En Estados Unidos, por ejemplo, un análisis del AFL-CIO mostraba que las y los trabajadores sindicalizados tenían un 48% de probabilidad de permanecer por más de 10 años con el mismo empleador, mientras que los no sindicalizados era de sólo un 22%.<sup>14</sup>

Los sistemas de NCR permiten intervenir en políticas laborales de mayor alcance y contrarrestar de mejor manera el poder estructural que tiene el empresario al momento de decidir la contratación y el despido. Por ejemplo, en Alemania, a través de la NCR se limita la discrecionalidad que tienen las empresas para externalizar personal y para despedir de forma masiva (Durán, 2022). La estabilidad laboral se conecta con el punto previo de la productividad. Una mayor rotación hace inviable los procesos de aprendizajes duraderos con efectos de mediano y largo plazo, en su lugar, las y los trabajadores están permanentemente “comenzando” (entrevistas en profundidad a dirigencias sindicales).

Una creencia típica – no por ello correcta y respaldada en cifras – ha sido sostener que la NCR funciona como un gorro de talla única, que no reconoce la heterogeneidad productiva de una determinada rama de actividad económica (Flores, 2023). El corolario parece directo: en aquellos países donde existe NCR hay problemas graves de desempleo dado que las empresas de menor tamaño no podrían soportar contratos colectivos de sector que fijan las mismas condiciones con los grandes empleadores. Sin embargo, los datos y la experiencia concreta señalan otra cosa. En cuanto al empleo medido como la tasa de ocupación, el diagnóstico de la OCDE es interesante. Durante la primera mitad de la década de los noventa, esta organización recomendaba la descentralización de la negociación colectiva entendiendo esto como el tránsito desde esquema sectoriales o nacional de negociación hacia niveles inferiores como el de empresa. Sin embargo, en la actualidad, la propia OCDE (2019) ha reconocido que la negociación colectiva semicentralizados y también la centralizada arrojan mejores tasas de ocupación al compararse con los países que tienen negociación totalmente descentralizada<sup>15</sup>.

Las entrevistas semiestructuradas en Uruguay y en Alemania realizadas en 2020 a dirigentes sindicales locales de dichos países, dan cuenta que la NCR opera como un piso inicial que es mucho más cercano a la realidad de las empresas de menor tamaño<sup>16</sup>. Tam-

<sup>13</sup> A nivel de la literatura especializada no existe consenso respecto al efecto final. Hay trabajos que muestran que los sindicatos tienen un impacto positivo en la productividad de las empresas. Por ejemplo, Dale Belman muestra que la “voz” que logran los miembros de los sindicatos en el proceso de toma de decisiones sobre la promoción y los estándares de trabajo, aumenta la productividad y mejora las prácticas de administración. Un mayor entrenamiento, menor rotación laboral y más antigüedad también hacen a las y los trabajadores más productivos (Belman, 1992). Por otro lado, hay trabajos que indican que la descentralización de la negociación colectiva o la erosión de la misma podría afectar positivamente la eficiencia en los lugares de trabajo (por ejemplo, Lamarche, 2013).

<sup>14</sup> AFL-CIO en base a la Current Population Survey, Supplement on Displaced Workers, Job Tenure and Occupational Mobility, Febrero de 1998.

<sup>15</sup> Para esto utilizan un modelo de regresión econométrico con controles por diversas variables observables.

<sup>16</sup> Por ello, la NCR suele ser complementada con arreglos institucionales locales que permiten mejorar el piso base a través del uso del principio de cláusula más favorable (entrevistas con dirigentes sindicales de Alemania y de Uruguay, 2020).

poco tiene un rol determinante la estructura en el tamaño de empresas que existen en estos países, al igual que en Chile, estos países tienen unidades productivas que califican mayoritariamente como empresas de menor tamaño<sup>17</sup>. Se explica además que, en los sistemas contemporáneos de NCR, se incluyen cláusulas específicas para que las empresas con dificultades económicas comprobadas puedan descolgarse de los convenios o contratos sectoriales. La decisión, en todo caso, se toma junto a los actores sociales y no unilateralmente por parte de las empresas. La literatura sobre negociación colectiva y heterogeneidad empresarial ha levantado la advertencia que en esquemas donde el convenio de sector se acerca a la realidad de las empresas de menor tamaño, entonces, las empresas de alta productividad pueden “escondarse” en ese convenio y obtener una ventaja competitiva (Hirsch et al., 2014). Sin embargo, como muestra Baumann y Brändle (2017), esto se contrarresta a través de la complementación de la negociación colectiva a nivel local, de empresa. Por eso, la NCR no sustituye a la negociación colectiva a nivel de empresas, sino que entre ambas se complementan.

La informalidad laboral es otro aspecto económico que suele emerger en el debate sobre NCR y los potenciales efectos (negativos) que podría traer<sup>18</sup>. Al igual que el punto previo, no existe evidencia robusta que permita sostener ello. De hecho, en Uruguay, una vez restituidos los Consejos de Salarios (2004/2005) bajó la informalidad de un 40% a un 22% en 10 años (Instituto Cuesta Duarte, 2015), al tiempo que la negociación colectiva subía de menos del 10% a más de 95%<sup>19</sup>. Entre otros factores, ello responde al hecho que la negociación colectiva, al ser inclusiva (en Uruguay lo es vía Consejos de Salarios), permite transferir recursos de poder desde trabajadores/as que tienen un fuerte poder de negociación hacia otros que no tienen dicho poder. Esto implica mayor protección para toda la clase trabajadora y un fuerte poder de fiscalización que no es posible a través de actos administrativos y la Dirección del Trabajo de cada país.

<sup>17</sup> Existen casos, como Italia, que es un ejemplo de sistema inclusivo con un impresionante registro de 99% de cobertura de negociación colectiva en empresas de 10 y más trabajadores/as y de casi un 90% en todo el sector privado (independiente del tamaño de la empresa), en donde los convenios sectoriales tienen varias unidades de negociación, dependiendo, por ejemplo, del tamaño de la empresa. En la industria metalúrgica existen 5 acuerdos sectoriales, todos ellos firmados por el mismo sindicato con varias asociaciones de empleadores dependiendo del tamaño de la empresa (Leonardi, 2018: 15).

<sup>18</sup> <https://www.latercera.com/pulso/noticia/ricardo-mewes-afirma-que-negociacion-colectiva-ramal-puede-tener-un-efecto-muy-complejo-para-las-pymes/T72USNUROZAI7ALXIAPRKXR5UY/>

<sup>19</sup> ILOSTAT [en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>

## Sobre el rol de la Dirección del Trabajo en la NCR

¿Cuál debería ser el rol de la Dirección del Trabajo en la NCR? Información, por una parte. Tal como lo hace actualmente, estadísticas de sindicalización, negociación colectiva, huelgas, siendo clave la apertura de los datos por sector económico<sup>20</sup>. La DT también puede realizar estudios prospectivos generando convenios de traspaso de información estadística con apertura sectorial con otras instituciones tales como el Instituto Nacional de Estadísticas, el Servicio de Impuestos Internos y el Banco Central de Chile.

La NCR requiere información socioeconómica del sector y sindicatos con fuerte poder de infraestructura contribuyen en ello. Bosch y Kupets (2021) proponen un listado de indicadores clave para la NCR que el Estado debe suministrar a los actores sociales. De acuerdo con los autores: “en la mayoría de los países con una cultura desarrollada de negociación colectiva, los actores sociales preparan sus negociaciones analizando el pasado, el presente y el desarrollo socioeconómico futuro esperado del país y de un sector económico en particular” (Bosch y Kupets, 2021: 78 [traducción propia]).

La NCR trae el desafío de la definición de las ramas de actividad económica que serán los espacios base para la negociación colectiva. La DT tiene acceso privilegiado a la información estadística con apertura sectorial de las fuentes del Estado y puede contribuir a los actores sociales en esta importante tarea. No sólo en la definición de la línea base, sino también en la mantención y definición posterior de casos en disputa (que no se sabe a primera vista, a cuál rama corresponden).

Tal como lo sostiene Gerhard Bosch: “el estado tiene una importante tarea de fortalecer la posición del lado más débil de la relación laboral, es decir, las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales” (Bosch, 2021: 480 [traducción propia]). Dependiendo de cuál sea el sistema de negociación por rama a implementar, la DT puede tener diferentes roles. Por ejemplo, en un esquema de NCR, la DT puede “auspiciar” los procesos de negociación colectiva, promocionando las rondas de negociación y el diálogo social en general. También puede ofrecer la infraestructura donde se llevarían a cabo las negociaciones.

Como autoridad fiscalizadora, la DT puede coordinar la revisión en el cumplimiento de los contratos colectivos de sector.

<sup>20</sup> Actualmente, los anuarios y compendios no disponen de estadísticas actualizadas (últimos 5 años) con apertura sectorial. Revisado el 30 de jul. de 24. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-81716.html>

## Conclusiones

En este artículo se ha visto que la negociación colectiva desempeña un papel crucial en la mejora de la distribución de ingresos y en la reducción de las desigualdades de poder en las relaciones laborales. Junto a ello, se ha reforzado el punto que el nivel al cual se negocia no es baladí.

La NCR es la práctica usada en los llamados sistemas inclusivos de fijación salarial en donde la mayor parte de la clase trabajadora está protegida por un convenio o contrato colectivo. En estos sistemas, se observa un proceso de transferencia de recursos de poder entre trabajadores y trabajadoras que tienen hacia quienes no. Por esta vía, la mejora en el salario y en las condiciones de trabajo, pueden generalizarse y de este modo observarse “efectos distributivos agregados” que sí marcan la diferencia en la distribución general de los ingresos – tal como lo demuestra Bosch (2019) a través del ejercicio de las curvas salariales y que también se aplica al caso de Chile.

Las y los trabajadores tienen en la NCR una herramienta que les permite alterar la distribución del ingreso y del poder en las relaciones laborales en el punto exacto de la producción, algo que hasta el momento ha sido esquivo en la política pública de la postdictadura.

Hay factores que limitan y otros que favorecen la NCR en Chile. Entre estos, el desafío más relevante es la fragmentación sindical que se extiende multisectorialmente y que dificulta la coordinación en la acción, ello afecta el poder organizacional de la clase trabajadora y también su capacidad de formar coaliciones amplias y establecer un discurso unitario que penetre la barrera de los medios de comunicación masivos, mayoritariamente en contra de cambios en la estructura que define la relación entre el Capital y el Trabajo.

En este devenir, el Estado tiene un rol de promotor de la sindicalización y de la negociación colectiva, y la Dirección del Trabajo un papel clave al momento de configurar el futuro sistema de NCR que demanda información centralizada y oportuna sobre estadísticas sindicales y productivas con apertura sectorial.

## Bibliografía

Angell, A. (1972). *Politics and the labour movement in Chile*. London: Oxford University Press.

Alimahomed-Wilson, J. and Ness, I. (2018). Introduction: Forging Workers' Resistance Across the Global Supply Chain. In *Choke Points. Logistic Workers Disrupting the Global Supply Chain*, 1–16. London: Pluto Press.

Arnholtz, J., y B., Refslund. (2024). A power resources theory for contemporary capitalism: Why power and workers still matter. *Stato e Mercato*, 130(April):7-32.

Bank-Muñoz, C. (2017). *Building Power from Below: Chilean Workers Take on Walmart*. Ithaca: Cornell University Press.

Baumann, F., y T. Brändle. (2017). We Want Them All Covered! Collective Bargaining and Firm Heterogeneity: Theory and Evidence from Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 55(3):463-499.

Belman, D. (1992). Unions, the Quality of Labor Relations, and Firm Performance. En Mishel, L., y P. B. Voos, editors, *Unions and Economic Competitiveness*, pp. 41-107. Nueva York: Economic Policy Institute.

Bosch, G. (2015). Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries. *International Labour Review*, Vol. 154. N° 1: 57–66.

Bosch, G. (2019). Tarifverträge - Schlüssel zur Verringerung der Lohnungleichheit, In Dullien, S., Hagemann, H., Joebges, H., Logeay, C., Rietzler, K., editors, *Makroökonomie im Dienste der Menschen*. Marburg: Metropolis-Verlag.

Bosch, G., y O. Kupets. (2021). Collective bargaining in Germany: Lessons for Ukraine. Technical report, International Labour Organisation (ILO).

Bosch, G., Mayhew, K., y J. Gautié. (2010). Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In Gautié, J. and Schmitt, J., editors, *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.

Caamaño, E. (2016). Crítica a las ideas fundante del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N°46: 381-406.

Código del Trabajo (2023). Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf). Visitado el 19 de julio de 2024.

Dirección del Trabajo (2023). *Compendio Estadístico, Capítulo II Organizaciones Sindicales. Versión 2022*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125207\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125207_archivo_01.pdf). Visitado el 19 de julio de 2024.

Dunlop, J. (1973). Structure of Collective Bargaining. In *The next twenty-five years of industrial relations*. Madison: Madison Wisconsin.

Durán, G. (2015). *Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado. Ideas para el Buen Vivir N°4 ISSN 07196741*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.29739.77606>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Dunlop, J. (1973). Structure of Collective Bargaining. In *The next twenty-five years of industrial relations*. Madison: Madison Wisconsin.

Durán, G. (2015). *Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado. Ideas para el Buen Vivir N°4* ISSN 07196741. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.29739.77606>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Durán, G. (2022a). *Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution*. PhD Dissertation. Universität Duisburg-Essen.

Durán, G. (2022b). *Marginalización y fragmentación de la negociación colectiva, su impacto en la desigualdad de ingresos: El caso de Chile y la evidencia comparada. Nota técnica preparada para la Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS\\_864640/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_864640/lang-es/index.htm). Visitado el 19 de julio de 2024.

Durán, G. (2024). *Marginalised and Fragmented Collective Bargaining - Impacts on Workers' Power, the Chilean Case*. *Socialism and Democracy*, DOI: 10.1080/08854300.2024.2375792.

Durán, G. y R. Gálvez (2016). *Sindicatos pulverizados. Panorama actual y reflexiones para la transformación. Ideas para el Buen Vivir N°7* ISSN 07196741. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.17028.32643>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Durán, G. y S. Gamonal (2019). *La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile*. *Derecho y Crítica Social*, 5(1-2):1-38.

Durán, G. y M. Stanton (2022). *The Chilean economy, an analysis of the dynamics of profits, investments and production: A Marxist approach*. *Capital and Class*, 46(3):377-400.

Durán, G. y N. Ratto (2023). *El poder sindical y la desigualdad salarial en Chile: una mirada desde los sectores económicos*. En López, E., y F. Barrera (coords.), *Desigualdades de nuestro tiempo. Los fundamentos de las brechas sociales en América Latina*, pp: 75-104. Buenos Aires: Instituto Tricontinental de Investigación Social.

Frías, P. (2019). *La reforma laboral de Michelle Bachelet y sus proyecciones*. Santiago: auto-edición.

Flores, T. (2023). *Negociación colectiva por rama de actividad productiva: el riesgo para las PYMES. Libertad y Desarrollo, Serie Informe Económico 307*, ISSN 0717-1536. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2023/03/FEBRERO-SIE-307-Negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-productiva-febrero23.pdf>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Fundación SOL (2010). *Cuantificación de los Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile*. Santiago: Fundación SOL-Dirección del Trabajo (Consultoría). Documento no publicado.

Gosling, A., y S., Machin (1995). *Trade unions and the dispersion of earnings in UK establishments, 1980-1990*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57(2):167-184.

Gurrieri, A. (1968). *Consideraciones sobre los sindicatos chilenos*. Santiago: Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social.

Hayter, S. and Weinberg, B. (2011). Mind Gap: collective bargaining and wage inequality. In *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. ILO, Geneva.

Hayter, S., y J. Visser. (2020). Making collective bargaining more inclusive: The role of extension. *International Labour Review*, 160(2):169-195.

Instituto Cuesta Duarte (2015). *Las Relaciones Laborales en Uruguay. 10 años de cambios*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) e Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT. Disponible en: [https://cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-04/Relaciones\\_Laborales\\_10\\_anos\\_de\\_cambios\\_2014.pdf](https://cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-04/Relaciones_Laborales_10_anos_de_cambios_2014.pdf). Visitado el 19 de julio de 2024.

Hirsch, B., Merkl, C., Müller, S., y C. Schnabel. (2014). Centralized vs. Decentralized Wage Formation: The Role of Firm's Production Technology. IZA DP N°8242. Disponible en: <https://www.iza.org/publications/dp/8242/centralized-vs-decentralized-wage-formation-the-role-of-firms-production-technology>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Jürgens, U. (1983). Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In *Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*, pp. 58–91. Oplanden: Westdeutscher Verlag GmbH.

Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1):29–46.

Korpi, W. (1978). *The working class in welfare capitalism*. London: Routledge.

Kristal, T., y Y. Cohen (2007). Decentralization of Collective Agreements and Rising Wage Inequality in Israel. *Industrial Relations*, 46(3):613–635.

Lamarche, C. (2013). Industry-Wide Work Rules and Productivity: Evidence from Argentine Union Contract Data. IZA DP N°7673. Disponible en: <https://www.iza.org/publications/dp/7673/industry-wide-work-rules-and-productivity-evidence-from-argentine-union-contract-data>. Visitado el 19 de julio de 2024.

Lehndorff, S., Dribbusch, H., and Schulten, T., editors (2018). *Rough waters European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.

Leonardi, S. (2018). *Inclusive Growth Through Collective Bargaining in Italy*. Case report for the CAWIE3 project, KU Leuven Research Institute for Work and Society. Disponible en: [https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoek/thema/arbeidenor/p/Docs/cawie3docs/cr/cawie3\\_cr\\_it](https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoek/thema/arbeidenor/p/Docs/cawie3docs/cr/cawie3_cr_it). Visitado el 19 de julio de 2024.

Lévesque, C. and Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer*, 16(3):333–350.

Marx, K. (1976). *Capital Vol. 1*. Middlesex: Penguin Books.

Marx, K. (1981). *Miseria de la Filosofía. Respuesta a la "Filosofía de la Miseria" del Señor Proudhon*. Moscú: Editorial Progreso.

- Mishel, L. (2012). Unions, Inequality, and Faltering Middle-Class Wages. Issue Brief, Economic Policy Institute, 342. Disponible en: <https://www.epi.org/publication/ib342-unions-in-equality-faltering-middle-class/>. Visitado el 19 de julio de 2024.
- Narbona, K. (2015). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Santiago: Proyecto Plataformas Territoriales UE-Fundación SOL. Disponible en: [https://www.fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-Laboral-Chileno2.pdf](https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-Laboral-Chileno2.pdf). Visitado el 19 de julio de 2024.
- OCDE (2018). Employment Outlook 2018. Paris: OECD Publishing.
- OCDE (2019). The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019. Paris: OECD Publishing.
- O'Halloran, P. (2013). Union Coverage, Membership and Performance-Related Pay: Are Piece Rates Different? National Institute Economic Review, 226(November): 31-41. 10.1080/08854300.2024.2375792.
- Palacios, I. (2006). Decentralized collective bargaining. A study of labor union power in Chile 1990-2004. PhD thesis, University of North Carolina at Chapel Hill.
- Pérez-Ahumada, P. (2017). Business, workers, and the class politics of labor reforms in Chile, 1973-2016. PhD thesis, University of California, San Diego.
- Pérez-Ahumada, P. (2023). Building Power to Shape Labor Policy. Unions, Employer Associations and Reform in Neoliberal Chile. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Pérez-Ahumada, P. (2024). El movimiento sindical chileno: historia reciente y desafíos actuales a 50 años del golpe militar. En Baño, R. (editor) La Unidad Popular Interrumpida, pp. 187-212. Santiago: LOM.
- Perrone, L. (1983). Positional Power and Propensity to Strike. Politics and Society, 12(2):231-261.
- Piñera, J. (1991). La Revolución laboral en Chile, Santiago: Zig Zag.
- Rojas-Miño, I. (2016). El derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva. Thomson Reuters Chile.
- Schmalz, D. and Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen, 21(3):217-237.
- Schmalz, S., Ludwig, C., and Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. Global Labour Journal, 9(2):113-134.
- Silver, B. (2003). Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870. New York: Cambridge University Press.
- Sirela (2023). Base de datos sindicales: SIRELA (Sistema Informático de Relaciones Laborales). Dirección del Trabajo. Online.
- Strategic Unionism, A. (2013). Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, pp. 345-375. Frankfurt: Campus Verlag.

Walker, F. (1997). La negociación colectiva más allá de la empresa. En *La Negociación Colectiva en Chile y sus Perspectivas ante las Reformas Laborales y los Desafíos de la Nueva Economía*, 185-216. Santiago de Chile: Publicaciones Editorial Gestión.

Womack, J. (2007). *Posición Estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Fondo de Cultura Económica.

Wright, E. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4):957–1002.

