



Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile

Serie Ensayos sobre el Trabajo, N°2

Gonzalo Durán Sanhueza, Economista

Diciembre de 2009

El reajuste salarial real por negociación colectiva es ampliamente utilizado por los trabajadores para medir el resultado de sus negociaciones. Es también un elemento que guarda estrecho vínculo con la distribución primaria del ingreso. Adjunto al dato en sí, los análisis referidos a los resultados económicos de la negociación contemplan contextualizaciones que incluyen: coberturas en la negociación, tasas de crecimiento en las ganancias empresariales y niveles de desigualdad salarial, entre otros. El caso chileno es paradigmático al respecto: este, ha sido considerado en largos pasajes temporales un ícono en crecimiento económico, un tigre asiático en América Latina, galardonado por ser el mejor país a nivel mundial en manejo macroeconómico; sin embargo, en el mismo espacio de tiempo se constatan sendos retrocesos en materia de reajustes salariales por sobre la inflación. El siguiente artículo, precisa el rol económico de la negociación colectiva, desnudando la realidad de los ajustes salariales y reafirmando la necesidad imperiosa de buscar mecanismos que apunten a la distribución en el punto mismo donde se genera el valor.

Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile¹

Gonzalo Durán Sanhueza²

¹ Agradezco los valiosos comentarios de Guillermo García Huidobro (CEPAL), cualquier error u omisión es de mi responsabilidad. E-Mail: giduran@puc.cl

² Economista, Pontificia Universidad Católica de Chile (2006). Investigador de la Fundación SOL y del Centro de Relaciones Laborales y Diálogo Social, Universidad Central de Chile.

Introducción

Chile es un país que ha tenido un progreso económico heterogéneo y poco incluyente, que con el pasar de los años ha exacerbado los índices que miden la desigualdad en la distribución de los ingresos. Según la última encuesta CASEN, se constata que el 10% de las personas más ricas, ganan 53 veces más, que el 10% de las personas más pobres. Hoy, las grandes empresas son mucho más ricas que antes (en términos reales), sin embargo, se constata también que - *por ejemplo* - los asalariados de las grandes empresas, obtenían en 1994 una remuneración que en promedio era 18% mayor a la obtenida en 2006 (ajustando las cifras por IPC).

De una parte, el éxito “económico” de las empresas no significa progreso para sus trabajadores. Por otra, instituciones como la negociación colectiva, parecen no tener el efecto esperado. ¿Cuál es el rol económico de la negociación colectiva en los últimos años?, ¿qué reajustes salariales se obtienen con ella?, ¿cómo opera la participación salarial en los resultados empresariales?

El presente artículo, devela los pobres resultados económicos que tiene la negociación colectiva en Chile, su escaso aporte en materia de justicia distributiva y la necesidad urgente de generar un debate en el cual el mercado laboral y en particular la negociación colectiva, sean visto como un instituto social y no como un mercado más.

El artículo se estructura de la siguiente forma: la sección I, examina el rol teórico y empírico que ha tenido la negociación colectiva en materia de distribución de los ingresos, el centro se pone en la revisión de experiencias comparadas. La sección II, expone los resultados económicos de la negociación colectiva para el caso de Chile. La sección III, examina estadística relativa al tema de la desigualdad económica subrayando el rol jugado por la negociación colectiva. Finalmente, la sección IV concluye.

Sección I: La negociación colectiva como mecanismo distributivo de la riqueza

La distribución factorial (funcional o primaria) del ingreso es una de las nociones conceptuales básica que está detrás de la negociación colectiva. Según ésta, “los frutos del trabajo”, se reparten entre los factores de producción que intervienen en el proceso de transformación productiva. Paradójicamente fue uno de los padres del liberalismo económico, David Ricardo, quien en su obra célebre *Principios de Economía Política* (1817) afirmaba que se debían determinar las leyes que regulasen esta distribución personal del ingreso. Hoy, las corrientes económicas neo-clásicas, ven la negociación colectiva como un elemento disruptivo en la fijación de precios, un peligro latente en el control de la inflación. Se afirma entonces -en base a la teoría de Simon Kuznets (KUZNETS, 1954)- que en las fases primarias del crecimiento económico la desigualdad es inevitable, pero luego de un tiempo, se llega a un estadio donde se revierte la relación logrando reducir la inequidad. Sería el “chorreo económico” que se traspa a los estratos más retrasados de la población, a través de los ajustes propios del mercado: la mano invisible de Adam Smith.

Más allá de las consideraciones teóricas de Kuznets y de David Ricardo, numerosos estudiosos del mercado labor-sindical, han desarrollado pruebas empíricas que demuestran que la negociación colectiva, es una poderosa institución social, que mejora la dispersión de los salarios, la distribución de ingresos y combate la pobreza (LEWIS 1965³, PENCAVEL 1977, METCALF 2000, AIDT y TZANNATOS 2002, HAYTER 2002, KHAN 2003, KOSTZER et al. 2005, TRAJTEMBERG 2008, por citar sólo algunos).

En esta línea, Richard Freeman⁴ es famoso por estudiar las instituciones del mercado laboral. Para él, la negociación colectiva genera un efecto igualador en los salarios al tiempo que también afecta positivamente los niveles de productividad (FREEMAN, 2007). BELMAN (1992), arribaba a similares conclusiones en su estudio de “los sindicatos y la competitividad económica”, en el que concluía que el efecto de los sindicatos en la productividad -aunque heterogéneo entre sectores- promediaba un considerable 12%. Más reciente, NCTU (2009) examina el modelo noruego aportando con un set de antecedentes claves; de ellos, hay uno especialmente ad-hoc a la línea esbozada por Freeman: Noruega es el país con mayor productividad laboral en Europa, con una

³ Lewis encontró que la negociación colectiva en los Estados Unidos de la década del 60-70³, incrementaba los salarios en cerca de un 15%. Hoy la AFL-CIO, señala que los trabajadores sindicalizados obtienen salarios que pueden llegar a ser 25% superiores respecto quienes no están sindicalizados (Bureau of Labor Statistics 2002).

⁴ Economista Harvard University; en Enero de 2009, formó parte del grupo de 40 economistas que en Estados Unidos firmaron una declaración por la “resindicalización” de la vida económica.

excelente posición competitiva (es el principal país exportador de salmones y líder en la explotación del petróleo en el Mar de Barents) que se acompaña de sindicatos fuertes, representativos y con excelentes niveles de coberturas en la negociación colectiva.

Reajustes Salariales por Negociación Colectiva – Experiencias Comparadas

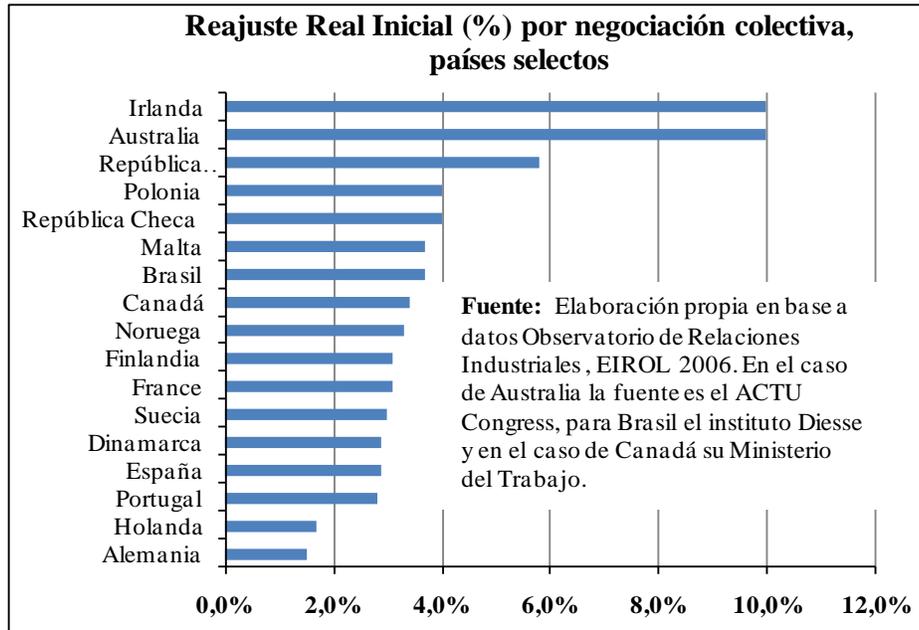
Los reajustes salariales por negociación colectiva tienen una vertiente propia de estudios empíricos; los más técnicos relacionan crecimiento económico con los ajustes salariales (noción de elasticidad salarial); ILO (2008a) señala que en los países de baja cobertura en negociación colectiva el impacto de 1 punto porcentual adicional en el crecimiento económico de un país genera un aumento salarial por negociación colectiva de 0,65%. Por supuesto, el resultado mejora en el caso de los países con mayor cobertura, llegando en ese caso a un 0,87%.

Con todo, los reajustes salariales en los países desarrollados están estrechamente ligados a otros indicadores, tales como los niveles de desigualdad. Por ejemplo, la mayoría de los países de Escandinavia arroja coberturas superiores al 70% en la negociación colectiva acompañados de índices 10/10 bajos, tanto así que en el caso Noruego, no supera las 2 veces (LØKEN y AARVAAG 2009). En este plano, aun cuando se obtiene un 3% de reajuste real, éste es muy distinto al mismo 3%, que por ejemplo, se obtiene en un país con baja cobertura y que tiene índices de inequidad 10/10 altos, que en ocasiones superan incluso las 50 veces.

Los distintos momentos de desarrollo económico son, por tanto, un factor a considerar. En este plano, y tal cual predicen los modelos de crecimiento neo-clásicos, un dato relevante es que los países desarrollados exhiben modestas tasas de variación en el crecimiento económico, en tanto que otros, los llamados países en “vías de”, con regularidad, logran crecimientos superiores. La lógica de la distribución factorial de David Ricardo y de los desarrollos ulteriores, sugiere que a mayor tasa de crecimiento en las ganancias –y en consecuencia en el PIB– debe *necesariamente* significar mayor progreso en la distribución. Ya veremos, sin embargo, qué pasa en Chile, país que por años ha sido considerado paraíso para los negocios y polo de inversión extranjera directa.

Hoy, en el marco de la experiencia comparada, se puede confirmar que los países modernos, aún cuando han logrado niveles de desarrollo importante, siguen generando reajustes salariales por negociación colectiva.

Gráfico 1: Reajuste Salariales Reales por Negociación Colectiva



Según el Observatorio de Relaciones Industriales de la Comunidad Europea⁵, se constata que Suecia bordea el 3% de ajuste real en los salarios por negociación colectiva, Dinamarca el 2,9%, Francia un 2,1%, Portugal un 2,8%, Noruega un 3,3%, Finlandia un 3,1%. Ello se complementa con los antecedentes ya mencionados: alta cobertura en la negociación, cohesión social, baja desigualdad, crecimiento económico moderado y estable. Es hora de ver que sucede en el caso de Chile.

⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.htm>

Sección II: Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile

Los resultados económicos de la negociación colectiva en Chile, se analizarán considerando los siguientes supuestos:

Año de Referencia: El análisis de los resultados económicos de la negociación colectiva, utilizará los datos hasta el año 2007, con especial énfasis en profundizar sobre la situación de dicho año. Se toma esta elección dado que corresponde a uno de los mejores años en términos macroeconómicos y de salud financiera para las empresas. Es un año que además no está contaminado por las repercusiones de la crisis económica mundial. Fue un escenario inmejorable –dentro de los últimos períodos– para las empresas ¿Lo fue también para sus trabajadores y la negociación colectiva?.

Heterogeneidad Estructural⁶: Chile es un país donde la heterogeneidad estructural es nítida y como tal, debe ser considerada al momento de efectuar cualquier análisis laboral. En este sentido, observar el mercado laboral como si fuese homogéneo no es correcto. Lo mismo ocurre para las instituciones laborales como la negociación colectiva. No es lo mismo la negociación colectiva de las grandes empresas que en las pequeñas y medianas; tampoco los resultados son los mismos. Como se verá, los resultados económicos de la negociación colectiva en Chile, se deben fundamentalmente a las conquistas alcanzadas por los trabajadores de empresas medianas y fundamentalmente de gran tamaño, es decir y en nomenclatura cepalina, aquellos ubicados en “el estrato de alta productividad”. También se debe reconocer una heterogeneidad inter-sectorial, es decir, entre ramas de actividad. Aquí también es posible constatar diferencias importantes en cuanto a los resultados económicos logrados por la negociación colectiva.

Metodología y fuentes de información: El análisis de los resultados de la negociación colectiva utiliza datos que provienen de registros administrativos de la Dirección del Trabajo e información financiera originada por las mismas empresas y disponibles en la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).

⁶ La Heterogeneidad en las Estructuras Productivas, es un enfoque que promueve la CEPAL desde hace años; en Chile - así como en muchos países en vías al desarrollo- existen mercados laborales segmentados que acompañan estructuras productivas heterogéneas. Machinea y Hopenhayn (2005) hablan de una economía a tres velocidades que refuerza la diferenciación productiva e incrementa la desigualdad; en la misma línea, Infante (2009) se refiere al concepto de heterogeneidad productiva “renovado”. El presente artículo, reconoce en su análisis esta base analítica desarrollada desde CEPAL.

La información de la Dirección del Trabajo entrega los reajustes reales iniciales que en promedio han pactado los sindicatos y los grupos negociadores. Se trata de aumentos sobre IPC y es la medida estándar que se utiliza en los países para observar los resultados económicos de la negociación colectiva.

La información sobre “Salud Financiera” y ajustes reales en las medidas de ganancias empresariales, es obtenida de las propias memorias y FECU (Ficha Estadística Codificada Uniforme) de cada entidad. La limitante de esta medida es que sólo captura la información de las empresas “grandes” que transan en la bolsa de comercio. Es por ese motivo, que de manera complementaria a la información de la SVS, se presenta como indicador paralelo la evolución de las ganancias empresariales registradas por el Servicio de Impuestos Internos. (En este caso se trata del sistema completo, que incluye a las cerca de 800 mil empresas vigentes en el país).

La metodología de trabajo consiste en contrastar los resultados económicos de las empresas con los resultados económicos de la negociación colectiva.

1.- Hechos Estilizados: Situación de las Empresas

Antes de entrar en el detalle de los resultados económicos de la negociación colectiva en Chile, vale la pena revisar los rasgos que caracterizan el modelo.

Desde el punto de vista labor-sindical, Chile utiliza el modelo sindical *al estilo estadounidense o japonés*, que fomenta y reconoce en la negociación a nivel de empresas como el óptimo. Se trata de un sistema en el cual existen más de 9.000 organizaciones sindicales activas, con una negociación colectiva totalmente “pulverizada” en pequeños colectivos de trabajadores.

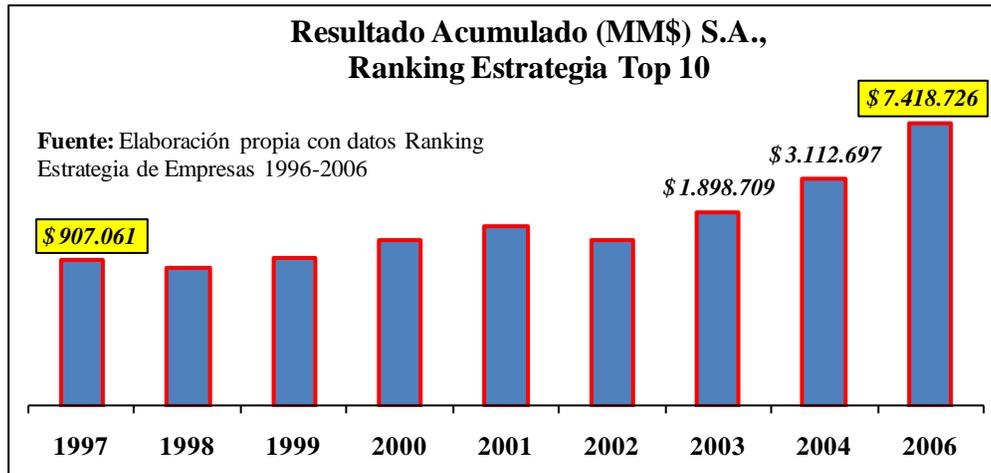
Lo anterior se cruza con una estructura productiva altamente heterogénea, en la cual el sindicato es una institución que en la práctica funciona en el segmento de las grandes empresas. Son ellas las que bajo la permisividad legal han generado funestos paisajes que incluso llegan a albergar más de 50 organizaciones sindicales bajo el paraguas de una misma unidad económica. Es esta desintegración del movimiento sindical uno de los rasgos contextuales a partir del cual se procede a mostrar los resultados de la negociación colectiva.

Para comenzar, se ilustran los resultados económicos de los últimos años precisamente en el estrato productivo moderno, aquel donde se concentra la negociación colectiva.

El gráfico 2, exhibe la evolución de las ganancias patronales en el selecto grupo de empresas “Estrategia Top 10⁷”. La serie constata un hecho pocas veces revelado, la crisis asiática no fue un problema mayor para los súper grupos económicos, es más, muchos de ellos salieron fortalecidos (CLAUDE, 2006). Así, entre los años 1996 y 2006, se observa una evidente tendencia alcista en cuanto a la salud financiera de las grandes empresas.

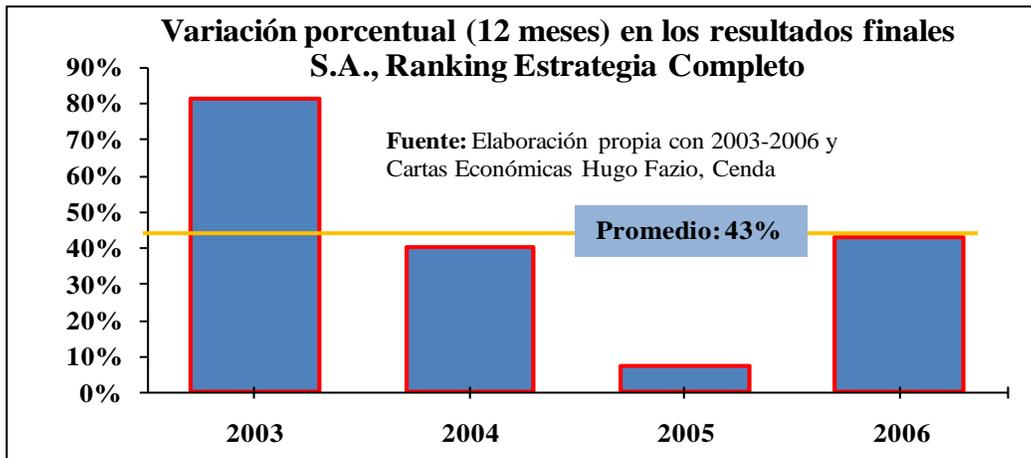
⁷ Incluye los principales grupos económicos del país.

Gráfico 2: Evolución de las Ganancias
Principales Sociedades Anónimas Ranking Estrategia⁸



Al tomar el estrato completo de las “grandes” sociedades (ranking de más de 600 corporaciones), se constata un aumento porcentual promedio (entre 2003 y 2006) cercano a 43% en las cifras de ganancia. En el mismo período, la inflación⁹ promedió 2,5%, por tanto el ajuste real es suculento.

Gráfico 3: Evolución de las Ganancias
Principales Sociedades Anónimas Ranking Estrategia

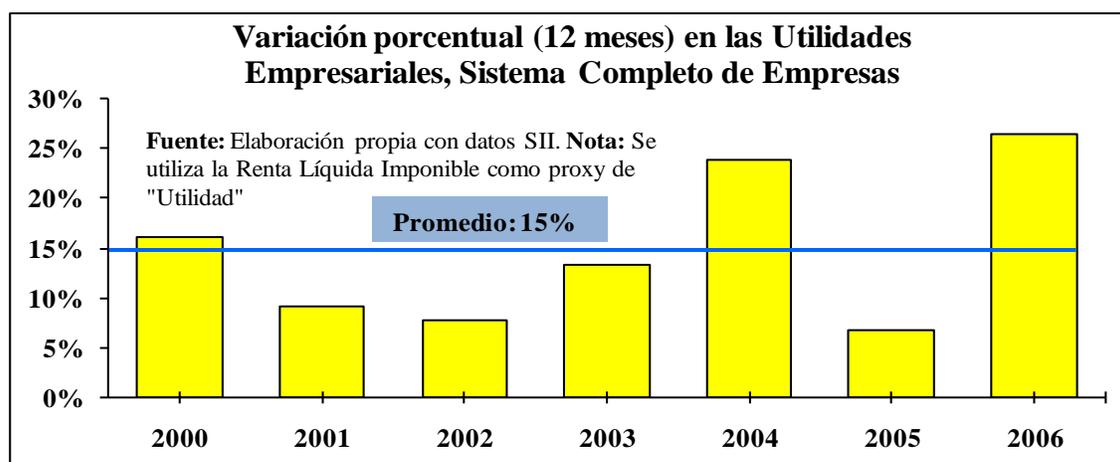


⁸ Ranking Estrategia considera las sociedades anónimas abiertas y aquellas que voluntariamente han decidido publicar sus Estados Financieros en la Superintendencia de Valores y Seguros; El gráfico muestra los Resultados Finales como medida de ganancias para las principales empresas, las “top ten”, que para el año 2006 aportaron con cerca del 60% de las utilidades y con el 71% del aumento en los resultados (vs 2005).

⁹ Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Chile. Es el promedio de inflaciones anuales.

Por otro lado, al considerar la totalidad de las empresas en Chile (sin segmentar por estrato productivo), los resultados exhiben la misma tendencia “ganadora” descrita anteriormente. Al año 2000, el sistema arrojaba un total de \$6.500 billones (millones de millones) en las ganancias, en tanto que para el 2006 (año tributario), los beneficios se elevaron a casi \$17 mil billones. En promedio, se puede observar una variación cercana al 15% en las utilidades¹⁰; en el mismo período, la inflación promedió 2,8%¹¹.

Gráfico 4: Evolución de las Ganancias –Sistema Completo de Empresas en Chile



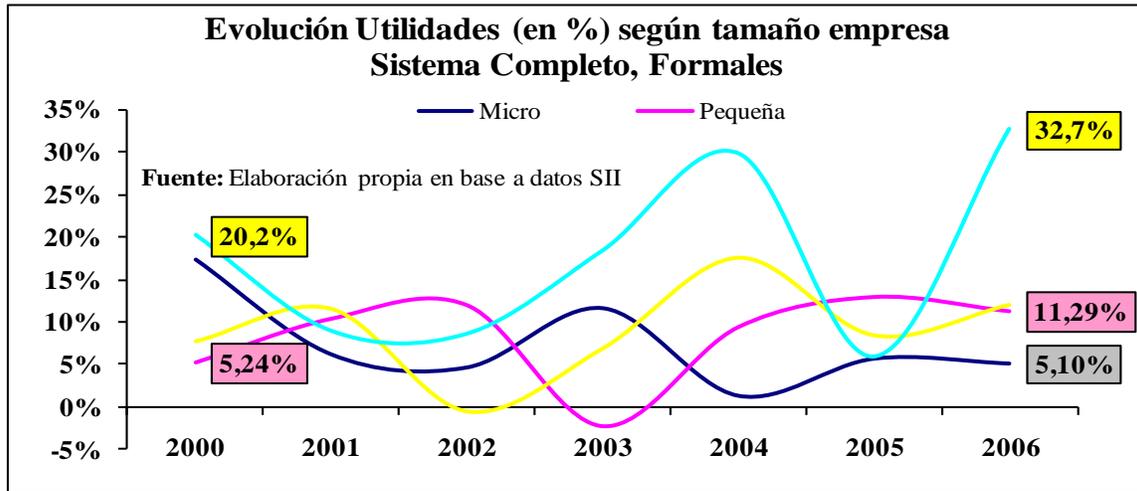
Siendo más exhaustivos, al desagregar por tamaño de empresa –para el mismo período 2000/2006–, en promedio las microempresas obtienen un 7,4% de avance en las ganancias, las pequeñas un 8,4%, las medianas un 9,1% y las grandes empresas un 17,7%, todo según la categorización del Servicio de Impuestos Internos. En definitiva, no cabe duda que durante los últimos años el mundo empresarial chileno ha tenido un excelente desempeño; con justa razón a fines del gobierno de Lagos los empresarios declaraban estar felices, como no, si los excedentes patronales llegaron a niveles históricos¹².

¹⁰ Renta Líquida Imponible (en el caso de las estadísticas del Servicio de Impuestos Internos). En la medición del SII los años tributarios corresponden a un año menos que el período comercial.

¹¹ Dato INE.

¹² Un buen análisis económico del período 2000-2006 se encuentra en Claude (2006).

Gráfico 5: Evolución de las Ganancias – Sistema Completo de Empresas en Chile



2.- Hechos Estilizados: Situación de los Trabajadores

Expuesto lo que ha sucedido con las empresas y sus ganancias, ahora corresponde ver la situación de los salarios y los reajustes reales por negociación colectiva. Los resultados a presentar incluyen las siguientes dimensiones de análisis: temporalidad, sector económico, coberturas de trabajadores con reajustes reales y por IPC. Para finalizar, se realiza un ejercicio práctico en el cual se obtiene la elasticidad salario de la negociación colectiva en Chile.

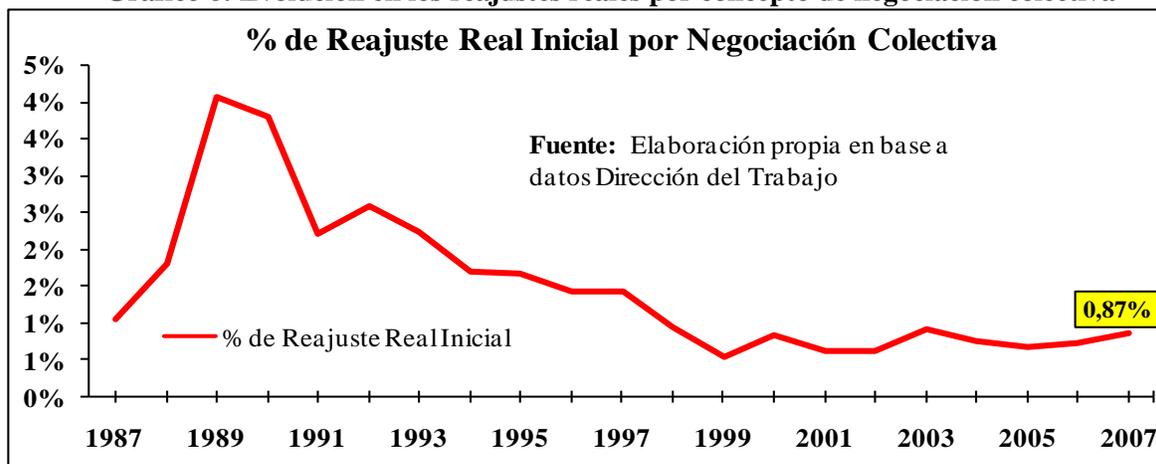
i) Reajuste Salariales por negociación colectiva, un análisis temporal: En materia de reajustes salariales reales, MARINAKIS (2005) constata que en el período 1996-2004 la evolución del salario real por hora tiene una tendencia general hacia la baja. No obstante ello, también se advierte que dichos reajustes –a pesar de crecer a tasas decrecientes– tuvieron pasajes donde fueron anormalmente elevados: en 1998 y 1999 la variación anual bordeó el promedio del 2,5%, esto en el peak de la crisis asiática. El autor llega a dichos resultados usando las cifras de la Encuesta Mensual de Remuneraciones que levanta el INE¹³.

Al cruzar los resultados de Marinakis, con los datos de reajustes reales inicial por negociación colectiva, es posible notar que los pasajes anormalmente elevados que observaba el autor, no lo son para aquellos trabajadores involucrados en la negociación colectiva y que aspiraban a reajustes

¹³ La encuesta de remuneraciones es un instrumento aplicado a las empresas, consultando por el total de la planilla (incluye por tanto a todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados, profesionales y no profesionales, etc.).

reales. En efecto, como se aprecia en el gráfico 6, el *peak* de la crisis asiática marca también el piso más bajo logrado en materia de reajuste salarial colectivo (0,5%, el menor de los últimos 22 años). Es decir, la crisis asiática como era de esperar, diferenció sus “golpes” entre los trabajadores de cuello blanco y aquellos de cuello azul. Desde entonces el incremento se mantiene bajo el 1%¹⁴.

Gráfico 6: Evolución en los reajustes reales por concepto de negociación colectiva



La historia de los reajustes salariales por negociación colectiva tiene, no obstante lo anterior, episodios en los que las conquistas fueron similares a las de países desarrollado (tales como las planteadas en la sección I). Así, es posible identificar el período 1989 -1993, como los años de oro a efectos del reajuste real inicial (logrando un ajuste promedio de 3%, con un *peak* en 1989 donde llega a 4,06%). Como era de esperar, la recuperación de la democracia así como la revitalización del sindicalismo, inyectó los esfuerzos hacia la recuperación en los niveles salariales (SALINERO, 2006). Misma suerte corrieron las series de datos sobre sindicalismo y negociación colectiva. En este punto es importante recordar que durante los años ochenta en Chile se aplicó una sistemática política de depresión salarial, tanto en los mínimos como en los pactados por instrumentos colectivos. Las reformas laborales de 1982 fue un factor clave en explicar el comportamiento salarial (se eliminó la indización y los reajustes obligatorios para el sector privado, entre otras medidas) (MIZALA y ROMAGUERA 2002).

Posterior al término de la dictadura militar, y tras el respiro de la aquí denominada década dorada de los reajustes reales inicial de la negociación colectiva, éstos comienzan una prologada fase descendente que hasta el día de hoy pervive. Al tomar la serie larga de datos -aquella que va

¹⁴ Marinakis también destaca esta realidad.

desde 1985 a 2007- se puede concluir que en esos 22 años, el reajuste real obtenido en negociación colectiva promedia 1,41%. Si el cálculo se toma considerando los últimos 10 años (con 2007 con año final), el promedio baja a 0,76%, **el más bajo para un período de 10 años.**

Aún siendo pobre, se advierte que la cifra corresponde al promedio global; en ella conviven distintas realidades: algunas negociaciones logran ajustes bastante mayores (principalmente en el estrato moderno, el de las grandes empresas), otras sólo obtienen la indexación por IPC y en unos pocos casos se constatan retrocesos. SALINERO (2006), complementa este análisis develando que en esta materia, los trabajadores sindicalizados han conseguido mejores condiciones que los grupos negociadores. Para el año 2007, esta conclusión se reafirma.

ii) Ajuste Reales según rama de actividad económica: Al revisar los reajustes por rama de actividad económica se constata también un alto nivel de dispersión. Por ejemplo, los resultados más modestos se consiguen en el sector de Servicios Financieros, lo que es coherente con las políticas salariales que predominan en ese sector, que buscan impulsar la productividad a través de la individualización del trabajo (FUNDACIÓN SOL 2008): el cumplimiento de metas y la tendencia hacia remuneraciones cada vez más variables. Es interesante hacer notar que los servicios financieros son los que mayor contribución hacen al producto interno bruto. En el otro extremo, el sector más prolífico en los reajustes obtenidos por negociación colectiva es la minería, precisamente en donde la tasa de sindicalización bordea el 50%.

Cuadro 1: Reajuste Real Inicial Promedio Pactado*, año 2007

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	SINDICATOS		GRUPOS		TOTALES	
	%	Trabajadores Afectos	%	Trabajadores Afectos	%	Trabajadores Afectos
Agricultura, Silv. y Pesca	1,05	5.076	0,02	2.037	0,76	7.113
Explotación de Minas y Canteras	2,19	10.347	0,08	592	2,07	10.939
Industrias Manufactureras	0,81	22.716	0,63	4.336	0,78	27.052
Electricidad, Gas y Agua	0,63	1.509	0,00	14	0,63	1.523
Construcción	0,89	3.811	- 0,39	457	0,75	4.268
Comercio	1,01	24.213	1,49	3.921	1,08	28.134
Transp. Almac. y Comunic.	0,62	14.483	0,11	1.988	0,56	16.471
Est. Financieros, Seguros y Bancos	0,29	17.942	0,13	9.154	0,23	27.096
Serv. Comunales, Sociales y Person.	1,39	15.402	0,51	1.805	1,30	17.207
TOTALES	0,96	115.499	0,44	24.304	0,87	139.803

* Ponderado por cantidad de trabajadores, no incluye bonos o incentivos de producción o productividad, ni otros beneficios adicionales. **Fuente:** Informe de las Negociaciones Colectivas por entidad negociadora, año 2007, Dirección del Trabajo.

**Cuadro 2: Reajuste Real Inicial Promedio Anual (%)
Según Rama de Actividad Económica**

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	AÑOS							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agricultura, Silvicultura y Pesca	0,27	1,93	0,69	0,59	0,8	0,78	1,89	0,76
Explotación de Minas y Canteras	1,32	0,27	0,11	0,95	0,41	0,26	2,82	2,07
Industrias Manufactureras	1,06	0,6	0,46	0,87	0,86	0,84	0,78	0,78
Electricidad, Gas y Agua	0,62	0,11	0,28	1,18	1,22	0,37	0,35	0,63
Construcción	0,51	2,91	0,85	0,13	0,79	2,29	0,11	0,75
Comercio	0,8	0,32	0,86	1,33	0,96	0,3	0,12	1,08
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	0,48	0,65	0,61	0,69	0,45	0,71	0,67	0,56
Establecimientos Financieros, Seguros y Bancos	0,22	0,19	1,55	0,43	0,57	0,6	0,11	0,23
Servicios Comunales, Sociales y Personales	1,49	0,91	0,01	1,47	0,89	0,81	1,31	1,30
TOTALES	0,85	0,64	0,62	0,93	0,76	0,68	0,75	0,87

Fuente: Elaboración propia con datos Dirección del Trabajo

iii) Tasa de cobertura de “quienes consiguen” reajustes reales: Otra dimensión clásica en el estudio de la serie es la referida a la cantidad de trabajadores involucrados en estos exiguos ajustes. La información pesquisada y sistematizada por la Dirección del Trabajo recupera el porcentaje de trabajadores que obtienen el incremento. Al cruzar esta información con la tasa de negociación colectiva¹⁵, se estima que en promedio para los últimos 21 años, 4,9 de cada 100 trabajadores se benefician del reajuste real inicial. El gráfico 6, registra ambas curvas (tasas de negociación colectiva), tanto la total como aquella que solo comprende personas con reajustes reales inicial. Para el año 2007, se constata la quinta mayor diferencia entre tasas (2,4 puntos porcentuales) para los últimos 22 años.

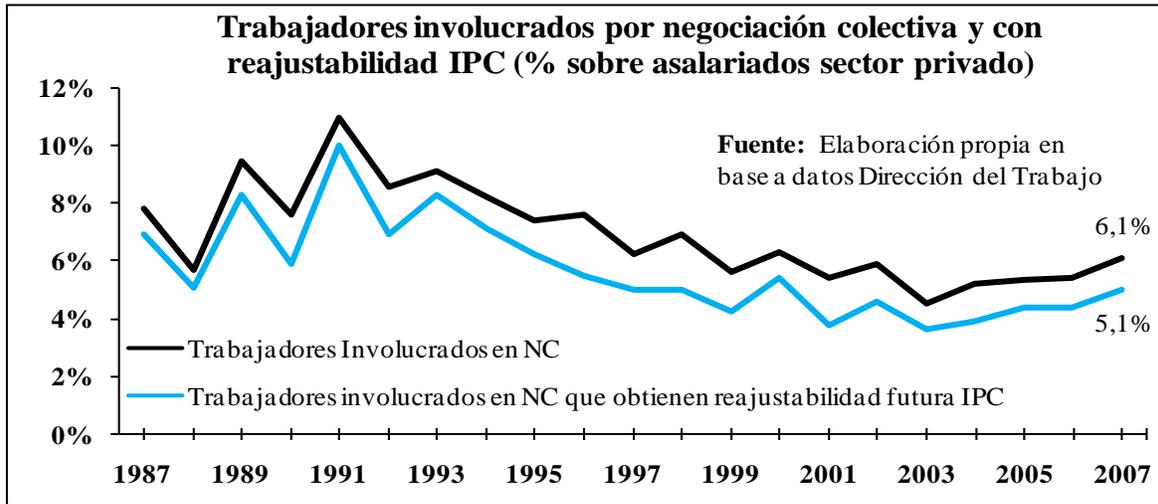
Gráfico 7: Evolución Trabajadores involucrados y con reajustes reales



iv) Ajustes por IPC: Dentro de los resultados, el reajuste por IPC –conducente a preservar el poder adquisitivo que se pierde con la inflación– ha estado presente en la mayoría de los instrumentos colectivos con una cobertura bastante elevada: cerca del 80% de los instrumentos colectivo contiene cláusulas que pactan reajustabilidad por IPC. No obstante, en estricto sentido ello no significa un aumento remuneracional.

¹⁵ De las personas “involucradas”, esto es que comienzan su negociación en cada año.

Gráfico 8: Evolución Trabajadores involucrados y con Reajustabilidad por IPC



v) *Elasticidad Salario de la Negociación Colectiva en Chile*: Finalmente se incorporan al análisis las cifras de crecimiento económico y se calcula la elasticidad salario, esto es cuanto cambia el salario ante cambios en el PIB.

En términos macroeconómicos, la época de oro para la economía chilena, se encuentra entre los años 1991 a 1996, cuando el promedio en las tasas de crecimiento del PIB fue de 8,2%. Si sobre este dato se aplica la elasticidad salario calculada por ILO (2008a) así como por otros estudios econométricos, correspondería un aumento salarial real por negociación colectiva de 5,33%¹⁶. En el caso de Chile, la realidad de la negociación colectiva, aun en sus mejores momentos, está lejos de obtener un aumento salarial de tal magnitud. De hecho, al calcular la elasticidad salario de la negociación colectiva, esta da un 0,23: casi 3 veces menos de lo obtenido en los estudios y, con ello, el ajuste real es tan solo una tercera parte de lo que se predecía.

En el caso del año 2007, que también fue un excelente referente en cuanto a cifras económicas (al igual que 2006), los resultados de la negociación colectiva no mejoran, de hecho empeoran. Ello se refleja en una elasticidad salario de la negociación colectiva *hacia la baja*, situándose en 0,17, es decir, menor en casi 0,06 puntos al ya escaso aumento salarial obtenido en la época de oro. Como contraste de ello, en el año 1995 las principales empresas acumulaban un ajuste cercano al 25% en

¹⁶ Considerando como referente que 1 punto porcentual equivale a 0,65 puntos de reajuste salarial real. Ello es aplicable en países con baja cobertura en la negociación colectiva (caso de Chile).

las ganancias¹⁷ (en un año record en crecimiento económico), en 2006, el ajuste de las principales empresas fue de 43% (casi 1,7 veces más). Es decir, hay una regresividad evidente en la distribución del ingreso, que se confirmará, como veremos, en el análisis de las Cuentas Nacionales del Banco Central.

Sección III: Brechas de Desigualdad y Negociación Colectiva en Chile

Tras haber analizado el estado del arte de las empresas, sus ganancias y los resultados económicos de la negociación colectiva, corresponde explicitar ahora la relación inherente que existe entre ambas realidades. Esto se captura poniendo atención en la persistente desigualdad salarial de Chile. Esta sección enfatiza tres mediciones: la razón de inequidad 10/10, el análisis de brechas entre productividad laboral y salarios reales y la distribución funcional del ingreso en Chile.

1.- Razones de ingresos

Cuadro 3: Ingreso Autónomo por Hogar y persona según decil

<i>Ingreso Autónomo por hogar y per cápita (2006)</i>					
<i>DECILES</i>	Ingreso Promedio Autónomo por hogar (\$)	Tamaño Medio del Hogar (Nº personas)	Ingreso Autónomo per cápita* (\$)		
			Valor Promedio	Valor Mínimo	Valor Máximo
<i>I</i>	80.955	4,8	16.841	-	32.822
<i>II</i>	180.915	4,4	41.358	32.825	49.400
<i>III</i>	247.132	4,3	57.262	49.407	65.650
<i>IV</i>	306.781	4,1	74.496	65.653	83.658
<i>V</i>	373.553	4,0	93.201	83.660	102.967
<i>VI</i>	445.248	3,8	115.710	102.973	130.656
<i>VII</i>	558.933	3,8	148.431	130.669	169.754
<i>VIII</i>	717.369	3,6	199.075	169.760	236.509
<i>IX</i>	1.041.771	3,5	301.240	236.527	393.947
<i>X</i>	2.530.004	2,9	884.961	394.073	32.085.000

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006, Mideplan // (*): Se obtiene al dividir el ingreso autónomo del hogar por la cantidad de personas que lo componen.

Del cuadro anterior es posible calcular la relación entre el ingreso percibido por el 10% de las personas de mayores ingresos (los más ricos) y el correspondiente al 10% de las personas de menores ingresos (los más pobres), es decir, se puede calcular la Razón 10/10. En el caso de Chile,

¹⁷ Fuente: Cálculo propio en base a Ranking de Antecedentes Financieros y Ranking Estrategia.

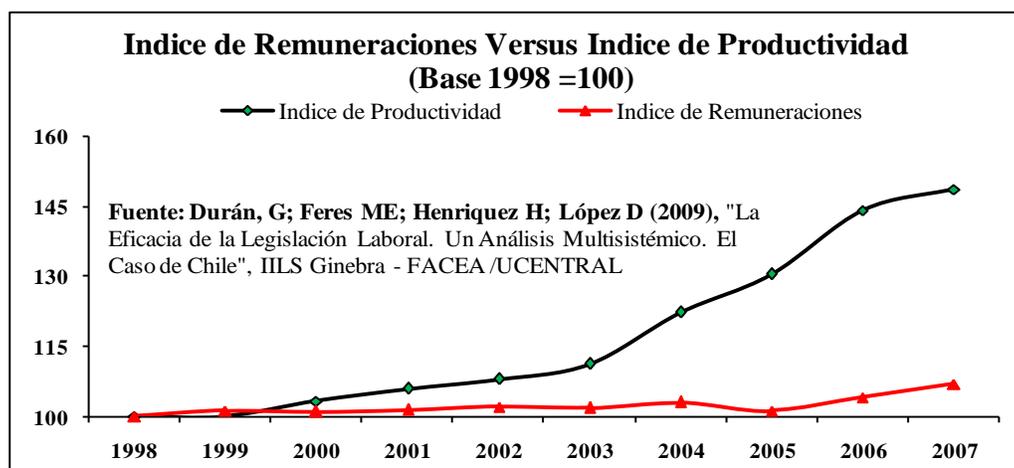
este índice es cercano a las 53 veces, esto quiere decir que el 10% de las personas más ricas, ganan cerca de 53 veces más que el 10% de los más pobres. El resultado se obtiene de la CASEN 2006, precisamente el año boom en materia de crecimiento económico y generación de riquezas.

2.- Brecha entre remuneraciones y productividad

La brecha salarios-productividad es quizás la medida más reveladora en torno a los niveles de desigualdad generados en el seno del proceso productivo, sin intervenciones del estado vía subsidios o bonos.

Chile exhibe una notoria disociación entre ambos conceptos y en particular lo que se observa es que la productividad no se remunera como debería ser. El gráfico 8 muestra la evolución de las curvas y en él se constata que gran parte del pago que debería ir en remuneraciones por concepto de productividad laboral, está siendo capturada por las empresas vía excedente de explotación directo. Durán et al (2009) sugieren que este notable distanciamiento entre las curvas se debe a la ineficacia de ciertos institucionales laborales. En efecto, el hecho que la negociación colectiva y la libertad sindical sean derechos débiles en el caso chileno, es sin lugar a dudas una de las grandes explicaciones para tal vergonzoso indicador. Los resultados develados por estos autores van en directa sintonía con el informe de las desigualdades en los ingresos generado desde el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT en Ginebra (ILO 2008b).

Gráfico 9: Evolución de las remuneraciones versus la productividad del trabajo



3.- La Distribución Funcional del Ingreso

La distribución funcional del ingreso¹⁸ es otra forma de medir la inequidad que persiste en el país. Al analizar los datos del aporte factorial del trabajo y del capital, se constata que posterior a la crisis asiática la participación de los salarios sobre el producto ha ido en constante descenso, mientras que los excedentes de explotación han experimentado un aumento. Un hecho importante en esta evolución lo constituye el cruce de curvas que se da en el año 2005, que revela un punto de inflexión que adquiere una connotación histórica: desde entonces, la masa de excedentes empresariales supera a la contribución de los salarios en el PIB, constituyéndose este hecho en una señal inequívoca de un fuerte deterioro en la distribución primaria del ingreso.

Gráfico 10: Evolución de la Distribución Funcional del Ingreso en Chile



El cruce y punto de inflexión entre los componentes factoriales de la distribución, se generan en un período de extrema capitalización en las empresas, en el que los precios de los *commodities* (cobre, oro, plata, petróleo, celulosa) logran niveles históricamente altos. También es coherente con los excelentes resultados de las empresas y el casi nulo rol económico de la negociación colectiva.

¹⁸ La distribución funcional del ingreso “se refiere a la distribución de los ingresos entre aquellos provenientes del trabajo y del excedente de explotación. El excedente de explotación es un concepto de las cuentas nacionales a valor bruto, que se compone de: las utilidades netas; el ingreso de los trabajadores independientes; las rentas, los intereses y dividendos de inversionistas; la depreciación del capital fijo y los ingresos del gobierno central” (García-Huidobro 1990)

Sección IV: Conclusiones

Una de las creencias típicas que rondan los círculos de debate laboral y que tiene ver con negociación colectiva, apunta al hecho que la negociación colectiva y todo el aparataje sindical provocan ineficiencia en los mercados. Ello, en virtud de la creencia de la pérdida de competitividad. En este punto, Albert Recio (1997) en su Manual de Economía Laboral, es explícito al señalar que los cursos de economía y administración moderna, a la usanza norteamericana, fomentan la negociación colectiva descentralizada y nivel de empresas, pues con esto se combate el proceso inflacionario y se asegura productividad.

Escandinavia y en particular Noruega son países desarrollados, que exhiben estándares de vida similares a los de aquellos chilenos que detentan el poder económico, sólo que allá, la desigualdad 10/10 no supera las 2 veces (en Chile supera las 50). Por tanto, aquél placentero estándar de vida es para la mayoría y no reservado para una pequeña élite. En Noruega son también los reyes de la productividad laboral (OCDE) y uno de los países más desarrollados del planeta. Con negociación colectiva centralizada han logrado conseguir coberturas en la negociación por sobre el 70%. ¿Qué pasa en Noruega con la creencia estadounidense de la descentralización? Por supuesto que se desmitifica, no se trata de versar sobre productividad, el tema es la inequidad y acumulación.

El presente artículo demuestra la persistencia de una profunda filosofía economía monetarista en el modelo chileno¹⁹. Así, mientras los *“los súper ricos avanzan a pasos de gigante, los pobres lo hacen a pasos de enano”*²⁰. Como consecuencia de ello la profunda y aberrante desigualdad en la distribución de las ganancias se hace cada día más evidente.

Los resultados económicos de la negociación colectiva, son una lamentable expresión de lo anterior. En Chile, durante los últimos 10 años, el reajuste real inicial por negociación colectiva no supera el 1%. En igual período las empresas han generado niveles records en excedentes de explotación, ganancias históricas no distribuidas que han ocasionado un punto de inflexión en la curva que mide la distribución funcional del ingreso. En efecto, para el 2005, los excedentes de explotación aumentan considerablemente su participación en el PIB, haciendo más regresiva la

¹⁹ De hecho en Estados Unidos tienen el mismo problema relativo a las brechas de salarios y productividad (Ron Blackwell, AFLI-CIO).

²⁰ José Cademartori (2008).

distribución. Esta conclusión, antes no constatada, es consecuencia directa de la nula cultura de “desarrollo inclusivo²¹” por parte de los patrones que se constata en Chile.

Referencias Bibliográficas

- AFL-CIO, 2002: *The Advantages of Trade Unionism*. American Federation of Labour.
- AIDT, T y Z. TZANNATOS, 2002: *Union and Collective Bargaining: Economic Effect in a Global Environment*. World Bank.
- BELMAN, D, 1992: “Unions, the Quality of Labor Relations, and Firm Performance” en Lawrence Mishel and Paula B. Voos. Armonk ed., 1992: *Unions and Economic Competitiveness*. Ed. N.Y.: Sharpe.
- CADEMARTORI J., 2008: *La Extrema Riqueza: Causa de las Desigualdades*.
- CLAUDE M., 2006: *El Retorno del Fausto*. Lom. Santiago.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO a., 2006: Encuesta Laboral, ENCLA. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO b., 2007: *Negociación Colectiva en Chile: Aportes para una reflexión acerca de su fortalecimiento*. Serie Pulso N°5, Julio. Dirección del Trabajo. Disponible en
- DURÁN G., FERES M., HENRÍQUEZ H y D. LÓPEZ ,2009: *La Eficacia de la Legislación Laboral: Un Análisis Multisistémico. El caso de Chile*. Serie Research Paper, Instituto Internacional de Estudios Laborales (IILS) de la OIT.
- FREEMAN, R., 2007: *Economic Development and Labor Market Institutions: where we now stand*. Centre for Economic Performance.
- FUNDACIÓN SOL, 2008: *Informe Sombra BCI 2010*. Research, Policy and Practice with Regard to work-related Mental Health Problems in Chile: A Gender Perspective – Proyecto Araucaria.
- GARCÍA-HUIDOBRO, G., 1990: *Políticas de Salarios y Equidad*. Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC).
- HAYTER, S., 2002: *Negociación Colectiva e Igualdad de Ingresos en un Mundo con Integración*. Serie Educación Obrera, Departamento de Integración de las Políticas OIT.
- ILO a, 2008: *Global Wage Report 2008/09: Minimum Wages and Collective Bargaining*. Ginebra, OIT.
- ILO b., 2008: *World of Work Report 2008, Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*. Ginebra, OIT.
- INFANTE, R y SUNKEL O., 2009: “Chile: Hacia un Desarrollo Inclusivo” en Revista CEPAL, N°97 (Abril).
- INFANTE, R., 2009: *Notas sobre Desarrollo Inclusivo*. Proyecto Desarrollo Inclusivo. CEPAL. No publicado.
- KHAN, L. 2003: “Collective Bargaining in the United States during the 1980’s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage” en *Quarterly journal of Economics*, Vol. 114, N°3.
- KOSTZER, D, PERROT, B., y VILLAFANE, S. 2005: “Distribución del Ingreso, Pobreza y Crecimiento en Argentina” en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*. Estudios Laborales 2005. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.
- KUZNETS, S. 1954: “Crecimiento Económico y Desigualdad de Renta”. Asociación Económica Americana.
- MACHINEA, J.L. y HOPENHAYN M. 2005: “La Esquiva Equidad en el Desarrollo Latinoamericano. Una Visión Estructural, una Aproximación Multifacética” en *Serie Informes y Estudios Especiales*, N°14. CEPAL. Santiago.

²¹ Infante y Sunkel (2009)

- MARINAKIS, A. 2005: *La Rigidez de los Salarios en Chile*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- METCALF, D. 2000: “Fighting for Equality” en *Centrepiece*, 5(2). Abstract en
- MIZALA A., y ROMAGUERA P. 2002: *La Legislación Laboral y el Mercado del Trabajo en Chile: 1975–2000*. Documento de Trabajo N°116. Centro de Economía Aplicado Universidad de Chile.
- NCTU (2009), “Collective Bargaining for Full Employment: The Norwegian Model in Brief”, Samfunnsnotat, N°1/09. Norwegian Confederation of Trade Unions.
- LEWIS H.G. 1965: “Unionism and Relative Wages in the United States” en *Studies in economics of the Economics Research Center of the University of Chicago Series*, Chicago University Press, Chicago 1965, 308 pp.
- LØKEN, E. y T. AARVAAG T. 2009: “Labour Relations in Norway”, en *Fafo Report 2009:33*. Oslo, Noruega.
- PENCAVEL, J.H. 1977: “The Distribution and Efficiency Effects of trade Unions in Britain”, en *British Journal of Industrial Relations*, vol. XV, N°2.
- RECIO, A. 1997: *Trabajo, Personas, Mercados: Manual de Economía Laboral*. Icaria Editorial.
- RICARDO, D. 1817: *On the Principles of Political Economy and Taxation*. Batoche Books,
- SALINERO, J. 2006: *Veinte años de Afiliación Sindical y Negociación Colectiva en Chile: Problemas y Desafíos*. Cuaderno de Investigación N°29, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.
- TRAJTEMBERG, D. 2008: “El Impacto de la Determinación Colectiva de los Salarios sobre la Dispersión Salarial” en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo. Estudios Laborales 2008*. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.

ANEXO 1-A: Micro dato Reajustes Salariales Reales²²

AÑO	Reajuste Real Inicial Promedio		Negociación Colectiva	
	%	% de trabajadores comprendidos	Trabajadores Involucrados (% sobre asalariados privados)	Trabajadores Involucrados con % de Reajuste Real Inicial (% sobre asalariados privados)
1985	0,15	<i>S/I</i>	<i>S/I</i>	<i>S/I</i>
1986	0,74	83,6	5,9	4,9
1987	1,06	89,6	7,8	7,0
1988	1,82	83,5	5,7	4,8
1989	4,06	81,8	9,5	7,8
1990	3,78	78	7,6	5,9
1991	2,2	84,3	11	9,3
1992	2,59	80,1	8,6	6,9
1993	2,25	73,8	9,1	6,7
1994	1,71	64,3	8,2	5,3
1995	1,68	58,9	7,4	4,4
1996	1,43	57,4	7,6	4,4
1997	1,44	60,8	6,2	3,8
1998	0,96	60,1	6,9	4,1
1999	0,55	67	5,6	3,8
2000	0,85	80	6,3	5,0
2001	0,64	65,5	5,4	3,5
2002	0,62	68,5	5,9	4,0
2003	0,93	70,3	4,5	3,2
2004	0,76	63,5	5,2	3,3
2005	0,68	65,9	5,3	3,5
2006	0,75	63,7	5,4	3,4
2007	0,87	60,1	6,1	3,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos Dirección del Trabajo

²² S/I = Sin Información

ANEXO 1-B: Micro dato Reajustes por IPC, Período de Reajustabilidad y Vigencia²³

AÑO	Reajustabilidad Futura como % del IPC			Período de Reajustabilidad Futura (en Meses)	Vigencia pactada promedio (meses)
	%	% de trabajadores comprendidos	Trabajadores Involucrados en NC con % de Reajustabilidad Futura (% sobre		
1985	91,56	<i>S/I</i>	<i>S/I</i>	7,1	25
1986	95,27	87,1	5,1	6,8	28
1987	96,75	89,3	7,0	7	25
1988	98,75	89	5,1	6,5	27
1989	99,49	87,8	8,3	6,1	26
1990	99,16	78,4	6,0	6	27
1991	99,44	91,4	10,1	6,2	26
1992	99,65	80,7	6,9	5,9	26
1993	99,9	91,4	8,3	6	27
1994	99,78	87,5	7,2	6,1	26
1995	99,78	84,8	6,3	5,9	27
1996	99,84	72,5	5,5	5,7	28
1997	99,92	80,9	5,0	6	29
1998	99,8	72,5	5,0	5,9	30
1999	100,2	76	4,3	6,3	29
2000	98,4	86,8	5,5	6,4	30
2001	99,56	70,3	3,8	6,5	31
2002	100	78,9	4,7	6,9	29
2003	100,1	81,3	3,7	7,2	29
2004	100,2	75,8	3,9	6,9	29
2005	100	83,1	4,4	6,7	30
2006	99,9	81,2	4,4	6,8	31
2007	99,6	82,9	5,1	5,9	32

Fuente: Elaboración propia en base a datos Dirección del Trabajo

²³ S/I = Sin Información