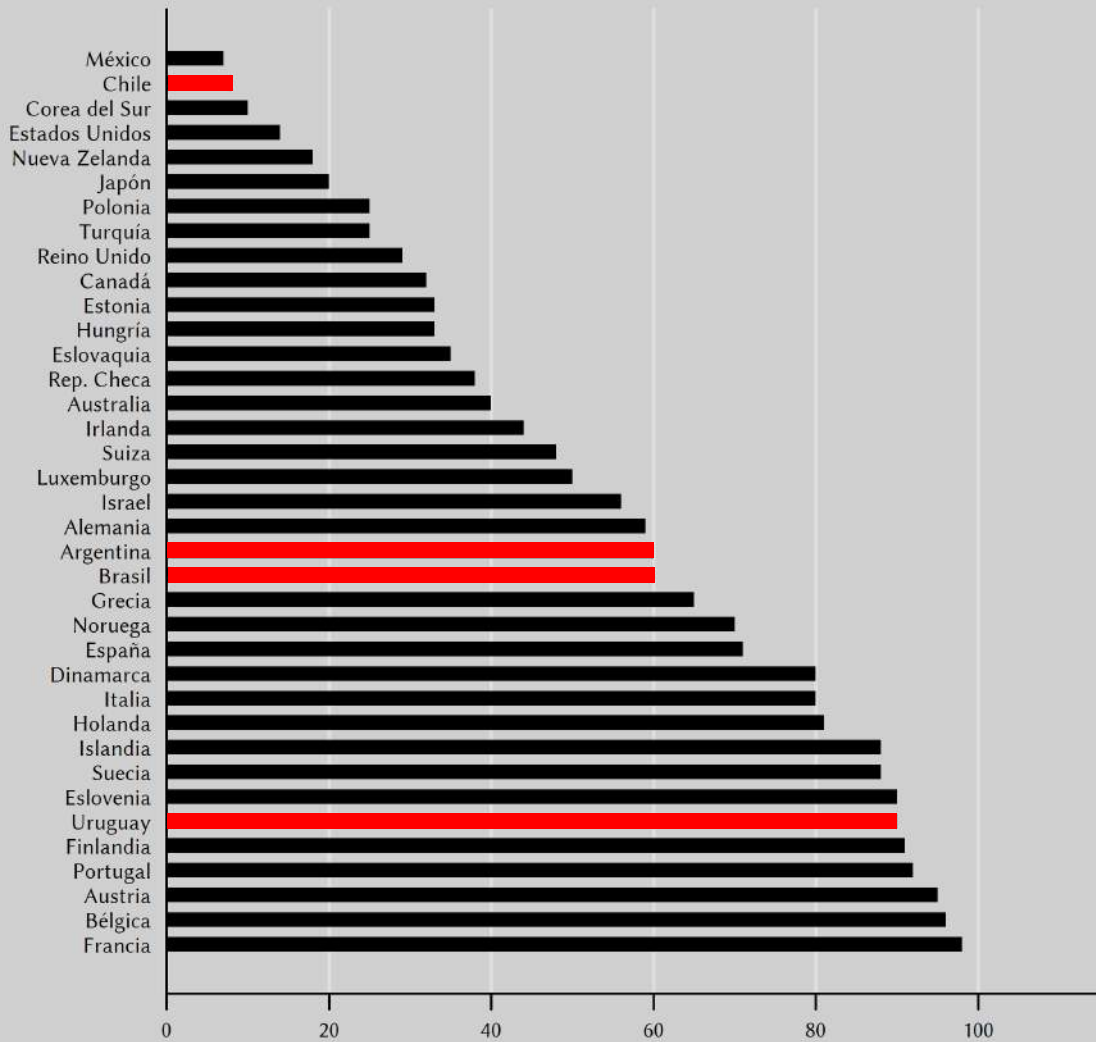


# Sindicatos y Negociación Colectiva

## Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada

Documentos de Trabajo del Área de Sindicatos y Negociación Colectiva



Gonzalo Durán - Marco Kremerman



---

# Sindicatos y Negociación Colectiva<sup>1</sup>

## Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada

---

Gonzalo Durán Sanhueza\* Marco Kremerman Strajilevich\*\*

Enero de 2015

---

<sup>1</sup>Documento de trabajo área Sindicatos y Negociación Colectiva

\* Economista PUC, Investigador Fundación SOL, correo electrónico: [gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

\*\* Economista PUC, Investigador Fundación SOL, correo electrónico: [marco.kremerman@fundacionsol.cl](mailto:marco.kremerman@fundacionsol.cl)

## Resumen Ejecutivo

De acuerdo a la información disponible proporcionada por los organismos públicos, se puede concluir que en Chile se registra un considerable atraso en materia de derechos colectivos. El presente estudio da cuenta de ello e incluye un análisis comparado, que permite establecer un completo panorama sobre los sindicatos y la negociación colectiva en Chile.

A continuación, se detallan los resultados más importantes:

- En 1973 se alcanzó la tasa de sindicalización más alta de la historia de Chile, llegando a un 34%, la cual hubiera llegado a cerca de 50% en la década de los 80', sino hubiese existido la Dictadura.
- El Plan Laboral impuesto en 1979 (y aún plenamente vigente), se trató de una revolución que cercenó los derechos colectivos de los trabajadores a través de 4 Pilares: Huelga que no paraliza (se permite el reemplazo, el descuelgue y se prohíbe la huelga fuera de la negociación colectiva), Negociación que no distribuye (sólo se puede negociar a nivel de empresa), paralelismo organizacional y reproducción de la cultura individualista en la esfera del trabajo (despolitización sindical).
- Después de la Dictadura, el peak de la tasa de sindicalización se alcanzó en 1991 con un 18,2%. En 2013 es de sólo 14,2%, además, las Regiones del Maule, Araucanía, Coquimbo y Los Lagos registran menos de 10% de sindicalización.
- Por otro lado, se observan altos niveles de atomización sindical. En particular, el 50% de los casi 11 mil sindicatos activos en Chile tienen 37 o menos socios/as.
- En materia de negociación colectiva, el peak se registró en 1992, con 12% de cobertura de los trabajadores asalariados. En el 2013 llega a sólo 8,4% y en cuatro regiones el país no supera el 5%.
- Además, se observa una constante precarización de la negociación colectiva. Entre 1990 y 2013, los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (no tienen derecho a Huelga) pasan de un 12,8% a casi un 30% del total de quienes negocian.
- Junto a los bajos niveles de cobertura en la negociación colectiva registrados, en Chile, los pocos trabajadores que negocian, obtienen reajustes reales inferiores al 1% y la Huelga no se valora como una instancia importante para mejorar las condiciones laborales, debido al desmantelamiento de su contenido histórico.
- En relación al panorama comparado, se puede concluir que de los 23 países de la OECD que el *Employment Outlook* presenta información, en 21 existe negociación colectiva en más de un nivel (empresa, rama o nacional) y se puede negociar por rama de actividad. Chile es un caso excepcional.
- En aquellos países donde existe la posibilidad de negociar por rama, es donde se registran los niveles más altos de cobertura, superando el 60%.

- Sólo en Chile y en Nueva Zelanda se aplicaron cambios estructurales en el grado de centralización de la negociación colectiva, transitando desde la negociación por rama a otra donde exclusivamente se negocia en la empresa.
- En casi la totalidad de los países OECD de la muestra, el reemplazo durante la Huelga se encuentra prohibido, o bien, altamente restringido.
- De acuerdo a la literatura, existe una relación causal entre negociación colectiva y distribución del ingreso. Específicamente, mientras más alto es el porcentaje de trabajadores sindicalizados y/o que negocian colectivamente, menor es la desigualdad observada en cada país. Se destacan los trabajos empíricos de Mishel, Card, Freeman y Dustmann.

## Nota Metodológica

Para realizar el presente documento se ha recabado información de múltiples fuentes, en el caso de datos locales, algunos han sido solicitados a través del protocolo de Transparencia al organismo correspondiente. Otros datos han sido obtenidos directamente desde los sitios Web de distintas instituciones.

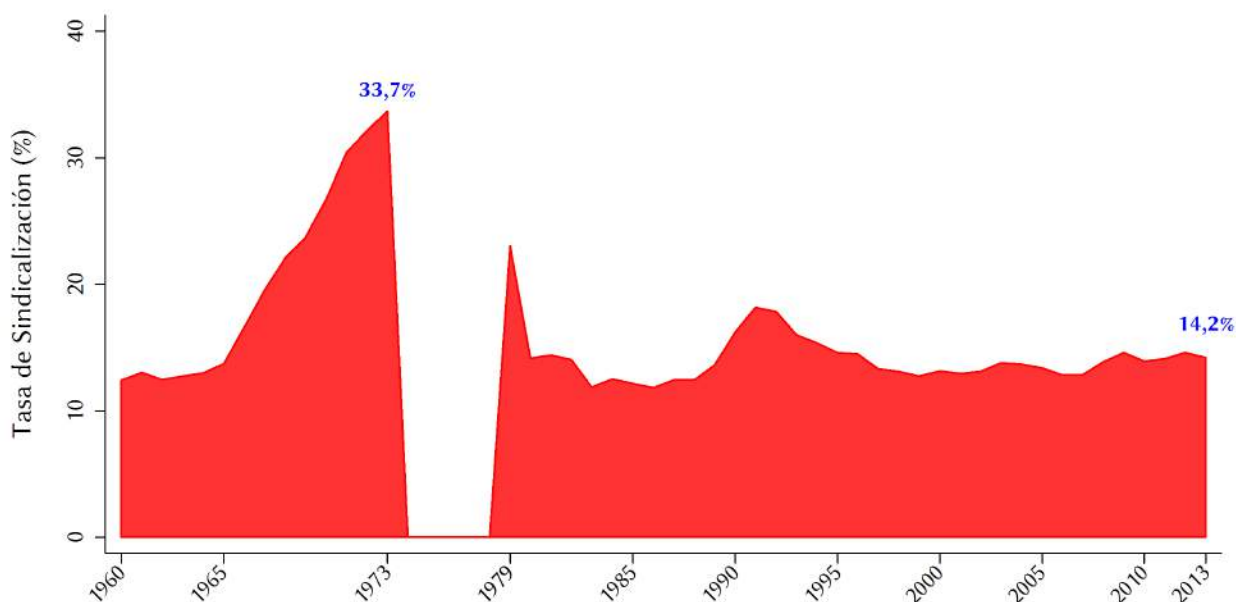
### Fuentes de datos

- a. Para la sección “**Panorama Nacional**”, los datos provienen mayoritariamente de: Anuario de Estadísticas Sindicales (Registros administrativos sobre negociación colectiva, sindicalismo y huelga, recabados por la Dirección del Trabajo), Sistema Informático «*Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA)*», Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) período Agosto - Noviembre de 2014. Adicionalmente, información puntual, proviene de artículos debidamente citados al pie de cada gráfico, cuadro o figura.
- b. Para la sección “**Panorama Comparado**”, los datos provienen de la base de Jelle Visser y AIAS → *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012*. También se ha utilizado la información proveniente del European Trade Union Institute (ETUI) y del Economic Policy Institute (EPI). Al igual que en el caso anterior, información puntual, proviene de artículos debidamente citados al pie de cada gráfico, cuadro o figura.

## 1. Panorama Nacional

Previo al golpe militar de 1973, el sindicalismo chileno tuvo su “*período ascendente*” en la historia nacional. Entre 1964 y 1973, hubo crecimientos sindicales de 2,3 puntos porcentuales promedio por año, llegando a un 34% de tasa de sindicalización durante el Gobierno del Presidente Salvador Allende. A ese ritmo, para inicios de la década de los 80, Chile debiese haber tenido una tasa de sindicalización cercana al 50%. Sin embargo, la historia fue otra.

**Gráfico 1: Tasa de Sindicalización efectiva, 1960 - 2013**



**Fuente:** Fundación SOL, en base a Estadísticas Sindicales 1956 -1972 DERTO. Campero y Valenzuela (1984), Frías, P (2002) y Anuario DT  
**Nota:** Se ha censurado el período 1974-1979 por tratarse de un lapso donde la Negociación Colectiva estuvo prohibida por Ley

Tras el golpe de Estado, devino un período de prohibición para negociar colectivamente y, ya en 1979, Chile tenía un nuevo marco legal regulador de la actividad sindical. Ese mismo año se restaura la posibilidad de negociar colectivamente, pero en un contexto completamente diferente.

La actividad sindical se contiene y cambia estructuralmente. El Plan Laboral creado en 1979 por José Piñera fundó los cimientos de un nuevo orden en materia de derechos colectivos que se basó en 4 pilares que siguen plenamente vigentes hasta el día de hoy.

### LOS 4 PILARES DEL PLAN LABORAL

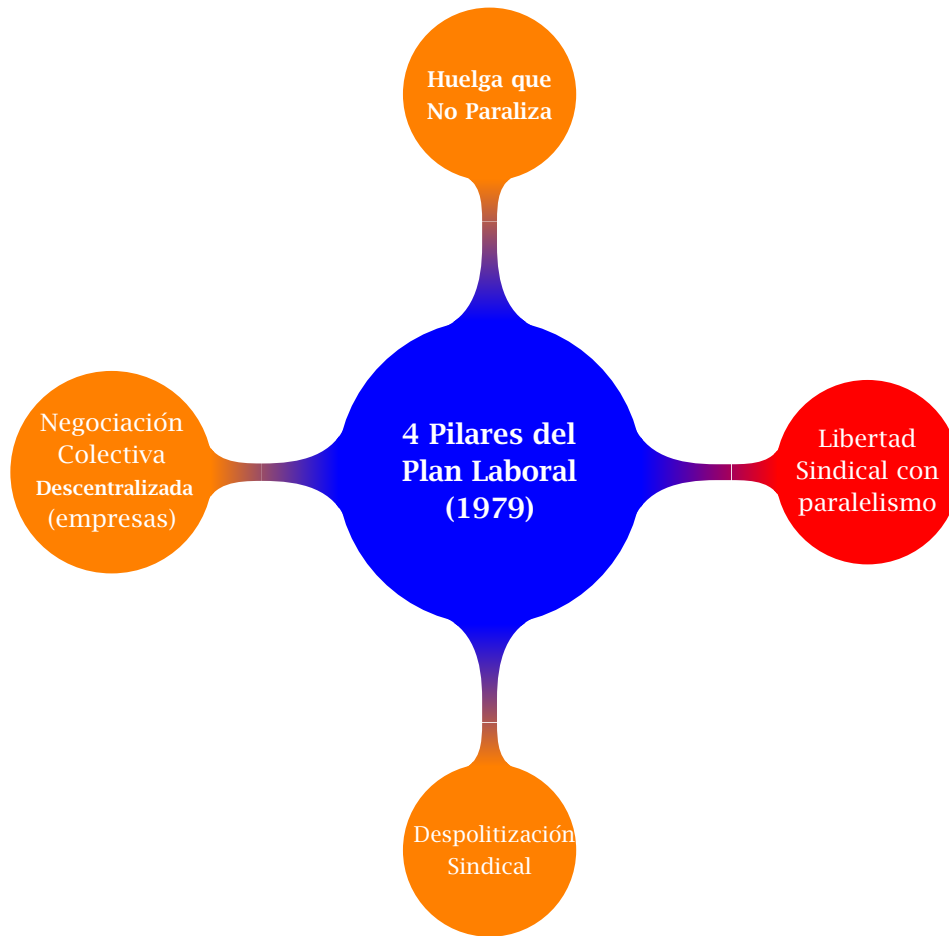
**El primer pilar** corresponde a la Huelga que no paraliza, permitiendo el reemplazo de trabajadores y encerrándola en el espacio de la negociación colectiva reglada.

**El segundo pilar** se centra en la negociación colectiva que no distribuye ingresos, restringiendo las libertades de los trabajadores para poder negociar más allá del espacio de la empresa, ya sea por rama de actividad económica u oficio.

**El tercer pilar** refiere al paralelismo organizacional, que permite la presencia de grupos negociadores que puedan restar fuerza o inhibir la formación de sindicatos en una empresa. Además, se establece un pluralismo exacerbado entre sindicatos.

Finalmente, el **cuarto pilar** apunta a la producción y reproducción de una cultura individualista, que sostiene que los sindicatos (si existen como mal necesario) sólo deben tener como preocupación lo que sucede en su lugar de trabajo y de ninguna manera atender los grandes problemas del país, las demandas de otros trabajadores ni aspirar a construir una sociedad distinta.

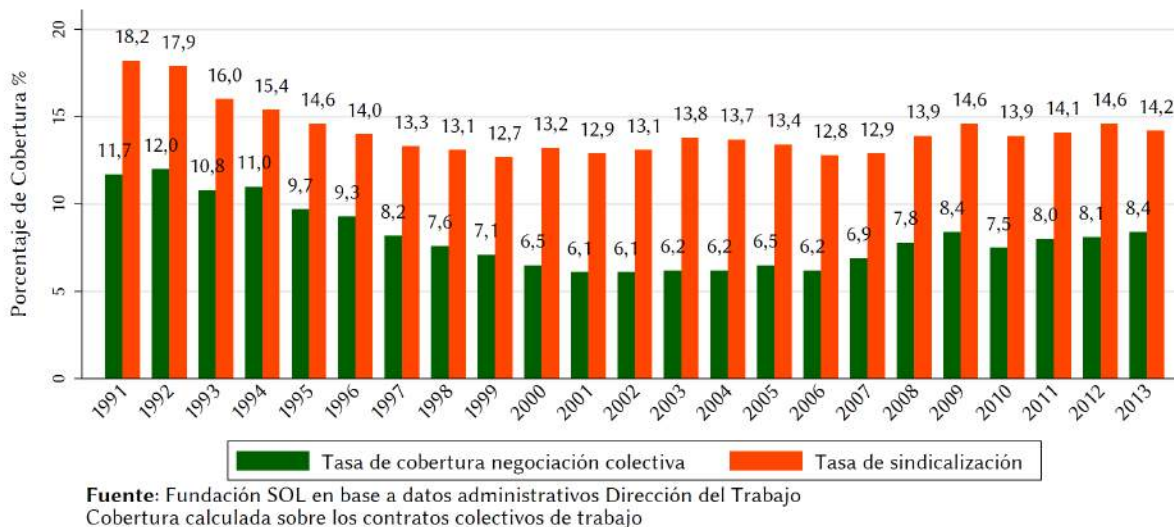
**Figura 1.1:** Los 4 Pilares del Plan Laboral de 1979



**Fuente:** Narbona, K (2014). *“Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno”*. Observatorio Social Proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud

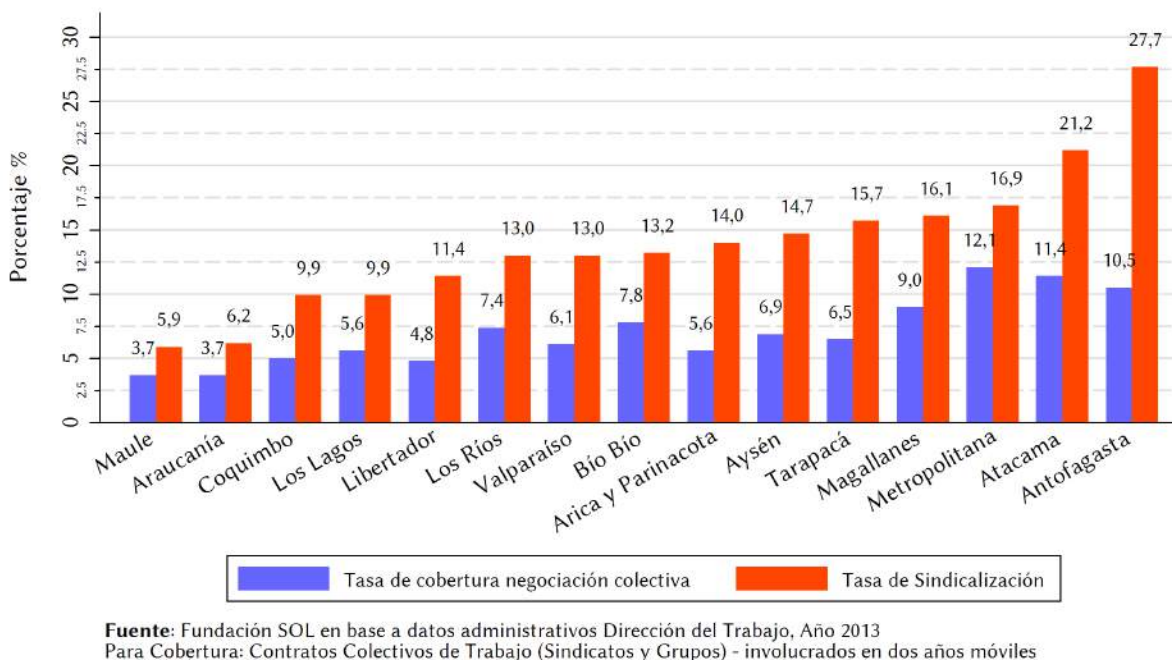
Después de la Dictadura, el peak de tasa de sindicalización se alcanza en 1991, con un 18,2%. Por otro lado, en materia de cobertura en negociación colectiva el valor más alto corresponde a 1992 con 12% de los asalariados. El año 2013, se observa una disminución de 4 puntos porcentuales en sindicalización y 3,6 puntos porcentuales en negociación colectiva en relación a su año peak.

**Gráfico 2: Tasa de sindicalización y tasa de negociación colectiva en Chile 1991 - 2013**



La tasa de sindicalización en las regiones de Maule, Araucanía, Coquimbo y Los Lagos es menor a 10% y en las tres primeras, además de la región del Libertador, la tasa de cobertura en la negociación colectiva no supera el 5% de los trabajadores asalariados.

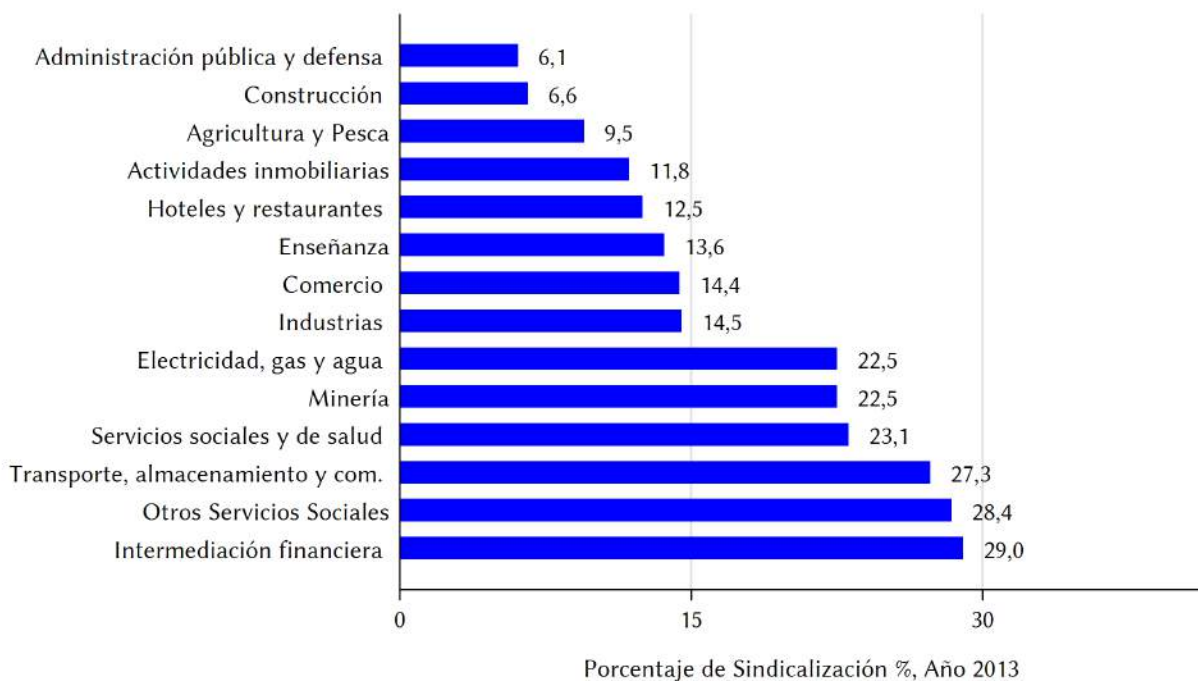
**Gráfico 3: Tasa de Sindicalización y de Negociación Colectiva por Región, año 2013**





Al revisar los datos según rama de actividad económica, se observa que Administración Pública, Construcción, Agricultura y Pesca, Actividades Inmobiliarias, Hoteles y restaurantes y Enseñanza presentan tasas de sindicalización por debajo del promedio nacional.

**Gráfico 4: Tasa de Sindicalización por Rama de Actividad Económica**



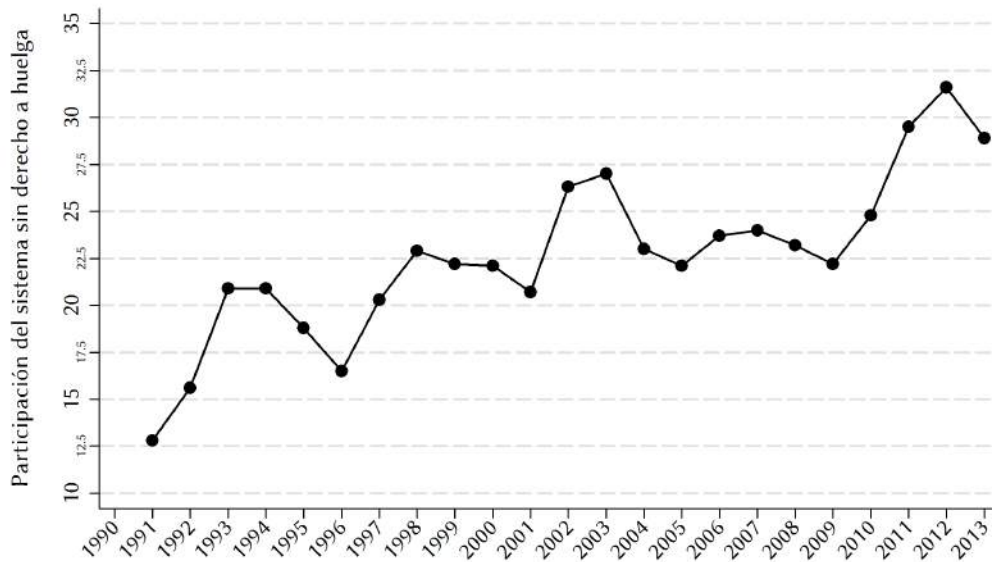
#### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA “SIN DERECHO A HUELGA”**

Además de observarse una muy baja tasa de cobertura en la negociación colectiva, entre 1990 y 2013 se registra un aumento de los trabajadores cubiertos por Convenios colectivos, forma de negociación que se caracteriza por no tener derecho a huelga. Específicamente, los trabajadores cubiertos por un convenio pasan de un 12,8% a casi un 30% del total de quienes negocian.

Si consideramos los asalariados que gozan de negociación colectiva en 2013 y 2012 y los comparamos con lo asalariados que estaban protegidos por la negociación colectiva en 1990 y 1991, se constata una enorme diferencia en los ritmos de crecimiento. Los protegidos por contratos colectivos de trabajo crecen en un 34,1 % mientras que los que tienen convenios colectivo lo hacen en un 271 %.

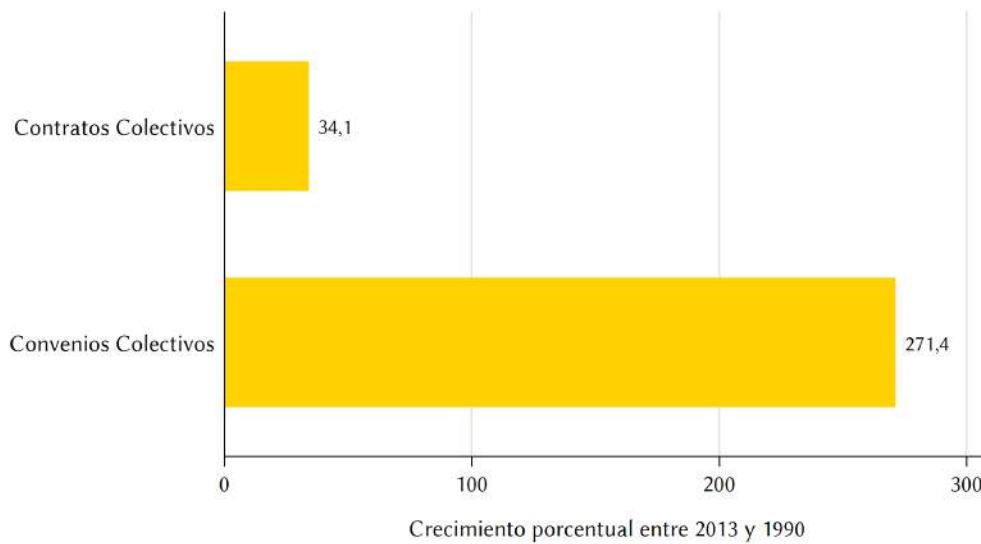
El aumento en la incidencia de los convenios por sobre los contratos es una forma de “precarizar” - aún más - el proceso de negociación colectiva.

**Gráfico 5: Incidencia de la negociación colectiva sin derecho a huelga sobre el total de la negociación colectiva**



**Fuente:** Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo  
En 1991 = 12,8%; en 2013 = 28,9%

**Gráfico 6: Evolución en el Número de trabajadores cubiertos por negociación colectiva según tipo de instrumento, cambio porcentual entre 2013/2012 y 1990/1991**



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

## TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

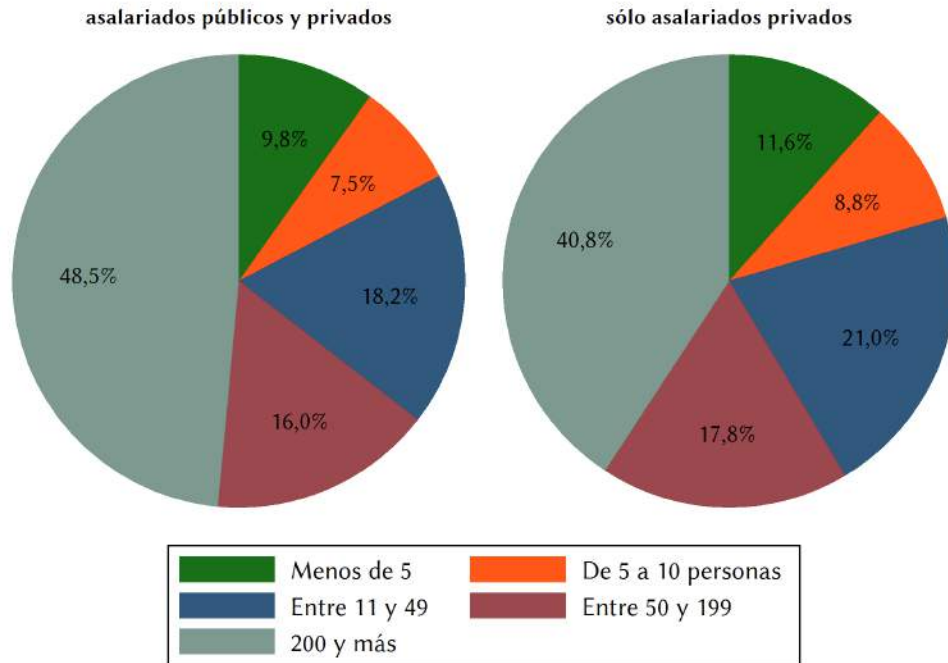
**Cuadro 1:** Cantidad de sindicatos activos por región y tamaño de los sindicatos activos según tramo de socios/as

Región	37 o menos	38-50	51-100	101-200	200 y más	Total
<b>Tarapacá</b>	117 52,9%	35 15,8%	37 16,7%	15 6,8%	17 7,7%	<b>221</b> <b>100%</b>
<b>Antofagasta</b>	248 40,5%	87 14,2%	139 22,7%	75 12,3%	63 10,3%	<b>612</b> <b>100%</b>
<b>Atacama</b>	143 46,6%	47 15,3%	65 21,2%	33 10,8%	19 6,2%	<b>307</b> <b>100%</b>
<b>Coquimbo</b>	223 52,8%	63 14,9%	82 19,4%	37 8,8%	17 4,0%	<b>422</b> <b>100%</b>
<b>Valparaíso</b>	585 52,0%	147 13,1%	212 18,8%	105 9,3%	77 6,8%	<b>1.126</b> <b>100%</b>
<b>Libertador</b>	265 54,1%	72 14,7%	70 14,3%	44 9,0%	39 8,0%	<b>490</b> <b>100%</b>
<b>Maule</b>	252 57,9%	60 13,8%	74 17,0%	32 7,4%	17 3,9%	<b>435</b> <b>100%</b>
<b>Biobio</b>	560 45,7%	178 14,5%	259 21,1%	152 12,4%	77 6,3%	<b>1.226</b> <b>100%</b>
<b>Araucanía</b>	171 49,4%	57 16,5%	56 16,2%	44 12,7%	18 5,2%	<b>346</b> <b>100%</b>
<b>Los Lagos</b>	490 65,7%	94 12,6%	94 12,6%	44 5,9%	24 3,2%	<b>746</b> <b>100%</b>
<b>Aysén</b>	84 73,0%	11 9,6%	12 10,4%	4 3,5%	4 3,5%	<b>115</b> <b>100%</b>
<b>Magallanes</b>	71 53,0%	15 11,2%	30 22,4%	8 6,0%	10 7,5%	<b>134</b> <b>100%</b>
<b>Metropolitana</b>	2.141 48,2%	497 11,2%	775 17,5%	498 11,2%	529 11,9%	<b>4.440</b> <b>100%</b>
<b>Los Ríos</b>	120 54,3%	32 14,5%	32 14,5%	24 10,9%	13 5,9%	<b>221</b> <b>100%</b>
<b>Arica y Parinacota</b>	64 52,0%	11 8,9%	29 23,6%	14 11,4%	5 4,1%	<b>123</b> <b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>5.534</b> <b>50,5%</b>	<b>1.406</b> <b>12,8%</b>	<b>1.966</b> <b>17,9%</b>	<b>1.129</b> <b>10,3%</b>	<b>929</b> <b>8,5%</b>	<b>10.964</b> <b>100%</b>

**Fuente:** Fundación SOL, registros administrativos de la Dirección del Trabajo, extracción en noviembre de 2014. SIRELA

Otro fenómeno que da cuenta del panorama sindical chileno, dice relación con los altos niveles de atomización registrados. En Chile, actualmente existen 10.964 sindicatos activos, pero el 50,5% tiene 37 o menos socios/as y sólo el 18,8% tiene más de 100 socios/as. En las regiones de Aysén, Los Lagos y Maule, más del 70% de los sindicatos no supera los 50 socios/as.

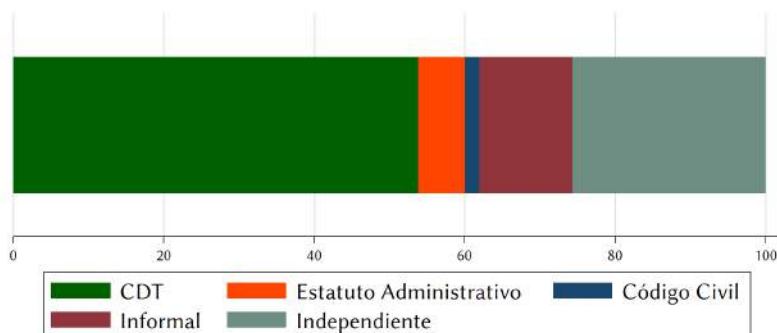
**Gráfico 7: Asalariados según tamaño de empresa**



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos Nueva Encuesta Nacional de Empleo NENE, OND-2014

Es importante destacar que, según los datos recientes de la Nueva Encuesta de Empleo (NENE), el 48,5% de los trabajadores asalariados trabaja en grandes empresas (aquellas que tienen más de 200 trabajadores) y sólo el 35,5% trabaja en empresas micro o pequeñas, vale decir, donde hay menos de 50 trabajadores. Si sólo nos concentramos en el mundo de la empresa privada, el 58,6% de los asalariados, trabaja en empresas grandes o medianas (entre 50 y 199 trabajadores). Adicionalmente, se puede constatar que el 53,8% de los ocupados está regido por el Código del Trabajo (CDT).

**Gráfico 8: Ocupados según régimen normativo (% del total)**



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos Nueva Encuesta Nacional de Empleo, OND-2014

**Código del Trabajo:** Asalariados con contrato laboral del sector privado.

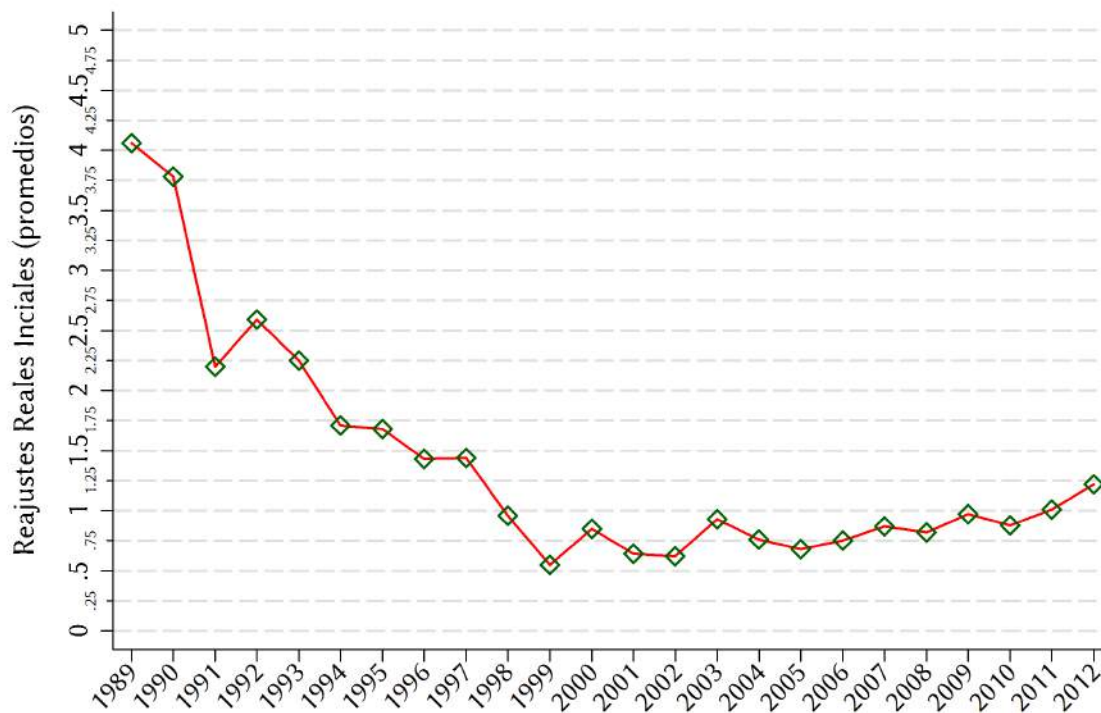
**Estatuto Administrativo:** Asalariados del sector público con contrato de planta o a contrata.

**Código Civil:** Subordinado con un contrato a honorarios; **Informal:** Asalariado sin contrato escrito firmado.

**Independiente:** Empleadores, Cuenta Propia y Familiar No Remunerado

## RESULTADOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Gráfico 9: Reajustabilidad (%) Real Inicial promedio de instrumentos colectivos**

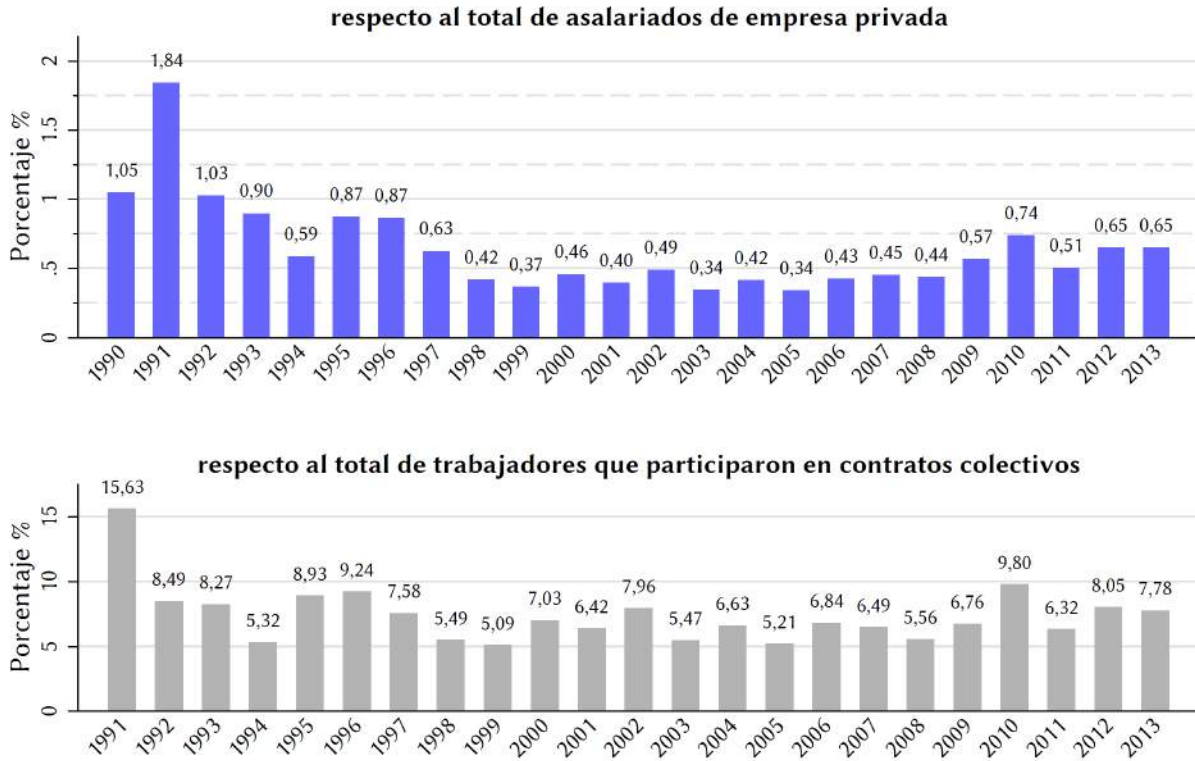


**Fuente:** Fundación SOL en base a Estadísticas Sindicales Dirección del Trabajo. Año 2012: 1,2%

Junto a los bajos niveles de cobertura en la negociación colectiva, en Chile, los pocos trabajadores que negocian obtienen reajustes marginales en sus salarios. Así, mientras en 1990, se registraba un reajuste real inicial promedio en torno al 4%, a partir de 1998, el reajuste real promedio se sitúa en torno a 1%. En particular, el año 2013 y 2014 utilizando metodologías no comparables con la de los años anteriores, se alcanzan reajustes inferiores al 1%.

## PARTICIPAN EN HUELGAS “LEGALES”

**Gráfico 10: Involucrados en huelgas respecto al total de asalariados y respecto al total de trabajadores que negocian contratos colectivos de trabajo (%)**

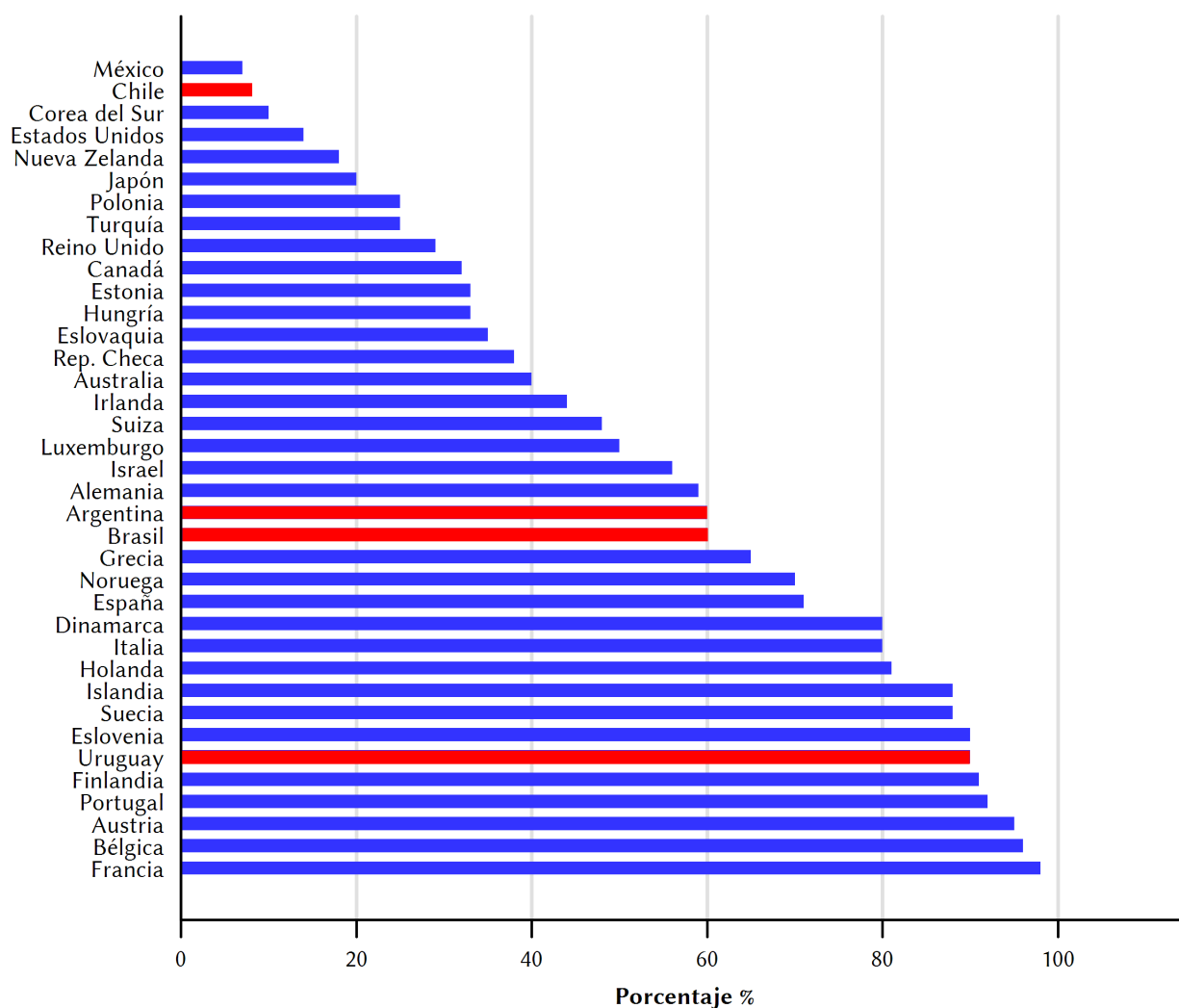


**Fuente:** Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo, Año 2013

En relación a la huelga, se puede destacar que en los últimos 10 años, en promedio, 0,5% de los trabajadores asalariados chilenos se involucraron o participaron de esta instancia legal. El peak se alcanzó en 1991 con un 1,84% y el 2013 llegó a 0,65% de los asalariados. Si sólo consideramos a los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo, salvo 1991, cada año, menos del 10% participa en una huelga legal. Esto podría explicarse por el escaso impacto que los trabajadores ven en esta instancia para mejorar sus condiciones de trabajo y remuneraciones, dado que en Chile existe el reemplazo, el descuelgue, la huelga puede realizarse sólo cuando acontece la negociación colectiva y sólo puede negociarse a nivel de empresa, vaciando completamente de contenido y fuerza al derecho a huelga.

## 2. Panorama Comparado

**Gráfico 11: Porcentaje de trabajadores que negocian colectivamente, países OECD más Uruguay, Argentina y Brasil**



**Fuente:** Fundación SOL en base a European Trade Union Institute (ETUI) y base de datos AIAS (2011)

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

Cobertura calculada sobre los trabajadores asalariados con derecho a Negociación Colectiva

**Nota:** Chile → Negociación colectiva con derecho a huelga, cifra 2013 (8,4%), en base a Anuarios DT

En general, la estadística respecto al porcentaje de trabajadores que participa en negociación colectiva es bastante heterogénea. Los datos confirman que los países del norte de Europa, en la zona escandinava, obtienen resultados muy positivos. En contraste, los países anglo-parlantes (como EE.UU., Nueva Zelanda, Reino Unido, Canadá) se caracterizan por presentar débiles resultados en materia de cobertura de negociación colectiva.

La realidad Latinoamericana también es diversa. Por una parte México y Chile son los países con peores resultados, mientras que, Argentina, Brasil y Uruguay, exhiben porcentajes muy parecidos a los de sociedades de ingreso alto.

**Cuadro 2:** Nivel y porcentaje de la negociación colectiva y tasa de ocupación, países OECD

País	Nacional	Rama	Local	% de NC	TO	TS(A)	Reemplazos
Austria		xxx	x	95 %	72,3 %	27,4 %	No
Bélgica	xxx	xx	x	96 %	61,8 %	55,0 %	No
República Checa		xx	xxx	38 %	67,7 %	13,4 %	No
Dinamarca		xx	xxx	80 %	72,5 %	66,8 %	No
Finlandia		xxx	x	91 %	68,9 %	68,6 %	No
Francia	x	xx	xxx	98 %	64,1 %	7,7 %	No
Alemania		xxx	xx	59 %	73,3 %	17,7 %	No
Grecia	x	xxx	x	65 %	48,8 %	21,3 %	No
Hungría	x	x	xxx	33 %	58,4 %	10,6 %	No
Irlanda	xxx	x	xx	44 %	60,5 %	29,6 %	Sí
Italia		xxx	x	80 %	55,6 %	36,9 %	No
Holanda		xxx	x	81 %	74,3 %	17,6 %	No
Portugal		xxx	x	25 %	60,6 %	20,5 %	No
Rep. Eslovaca		xx	xxx	35 %	59,9 %	16,8 %	No
España	x	xxx	x	71 %	54,8 %	17,5 %	No
Suecia		xx	xxx	88 %	74,4 %	67,7 %	No
Reino Unido		x	xxx	29 %	70,8 %	25,4 %	No
Noruega	x	xxx	x	70 %	75,4 %	53,5 %	-
Australia		x	xxx	40 %	72,0 %	17,0 %	-
Canadá		x	xxx	32 %	72,5 %	27,2 %	Sí
Japón			xxx	20 %	71,7 %	17,8 %	-
Estados Unidos		x	xxx	14 %	67,4 %	10,8 %	Sí
Chile			xxx	8 %	62,3 %	15,3 %	Sí

*Nota:* nivel local → empresa o centro de trabajo, *símbolos:* X: indica existencia; XX: nivel semi-dominante; XXX: nivel dominante. TS(A) = Tasa de Sindicalización de los Asalariados (información es la última actualizada en OECD (2012 ó 2013)). TO = Tasa de ocupación (Ocupados / Población en Edad de Trabajar), % NC = % de Negociación Colectiva. Reemplazos = si existe la posibilidad de reemplazar trabajadores durante la huelga (-: Sin Información). **Fuentes:** Fundación SOL, datos OECD, Employment Outlook 2012; ETUI, AIAS, EUROSTAT (2013). Para reemplazos durante la huelga: Sala Franco, T., y J.M. Goerlich (Editores) (2013). "Negociación y Conflicto Colectivo en la Unión Europea", Tirant lo Blanch, Valencia. En el caso canadiense, la información proviene de: Colvin, A., y O. Darbishire (2009). *The Emerging Anglo-American Model: Convergence in Industrial Relations Institutions?*, Cornell University ILR School.

El cuadro previo entrega información referida al **nivel** en el cual se lleva a cabo la negociación colectiva en los distintos países de la muestra OECD. En particular, se indica la existencia del nivel (nacional, rama, local) y su grado de intensidad (si predomina o no). Se concluye que:

- En la mayoría de los países (21 de 23) la negociación colectiva concurre en más de un nivel, es decir, existen varias instancias de negociación y no se confiere exclusividad a un único nivel (como sucede en Chile y Japón). En 14 de los 21 casos, existe una presencia en dos niveles (rama y empresa), mientras que en los 7 casos restantes, la negociación ocurre simultáneamente en tres niveles diferentes (nacional, rama y empresa).
- En la mayoría de los casos (también 21 de 23) existe la posibilidad de negociar al nivel de rama de actividad económica. Asimismo, este tipo de estructura es el mayoritario (predominante) en 9 países (Austria, Finlandia, Alemania, Grecia, Italia, Holanda, Portugal, España y Noruega).
- Existe un grupo de países donde la negociación ocurre libremente en cualquiera de los tres niveles: Bélgica, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, España y Noruega.



- d. Respecto a la relación entre empleabilidad (tasa de ocupación) y porcentaje de trabajadores que tienen negociación colectiva, los resultados no permiten realizar vínculos unívocos. De una parte los sistemas nórdicos con coberturas de negociación colectiva altas, tienen también tasas de ocupación muy elevadas. Por otro lado, países como Italia o España, también con elevada cobertura en la negociación colectiva, tienen tasas de ocupación relativamente más bajas.
- e. En cuanto al porcentaje de trabajadores con negociación colectiva, se confirma que, cuando existe la posibilidad de negociar sectorialmente (por rama de actividad) es cuando se obtienen los mejores resultados en término de porcentaje de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo. Un ejemplo de ello es que, en Alemania, Holanda, España, Noruega y Austria, los porcentajes son: 59%, 81%, 71%, 70% y 95% respectivamente. También se constata que los sistemas más débiles, son aquellos donde la negociación colectiva concurre exclusivamente al nivel de empresas (Chile, Japón).
- f. En relación a la *Tasa de Sindicalización*, los datos informados corresponden a la calculada sobre los trabajadores asalariados. En este caso, los países escandinavos son los que logran un mayor porcentaje de afiliación (Dinamarca 66,8%; Finlandia 68,6%; Noruega 53,5% y Suecia 67,7%). Estos niveles de sindicalización no distan mucho de los que obtuvieron los mismos países hace 40 años atrás. En la década del 70', Dinamarca promedió 68,2%, Finlandia 62,7%, Noruega 54,3% y Suecia 73,4%.
- g. En relación a la posibilidad de reemplazar trabajadores durante la ejecución de una huelga, la evidencia comparada encuentra escasos resultados. En casi la totalidad de los países de la muestra (OECD), el reemplazo se encuentra prohibido o bien altamente restringido. En general, los países donde se ve la existencia, son aquellos que adoptan un modelo anglosajón (*siguiendo el análisis de Colvin y Darbshire (2009)*<sup>2</sup>), ejemplos: Estados Unidos, Canadá, Chile, Irlanda, Israel<sup>3</sup> (no expuesto en el cuadro). Complementando con los datos recabados para países de ingresos altos, Morgado (2014)<sup>4</sup> aporta con evidencia para países de América Latina. De su revisión a las diferentes legislaciones se concluye que en Perú, Colombia, México y Ecuador no es posible el reemplazo.

---

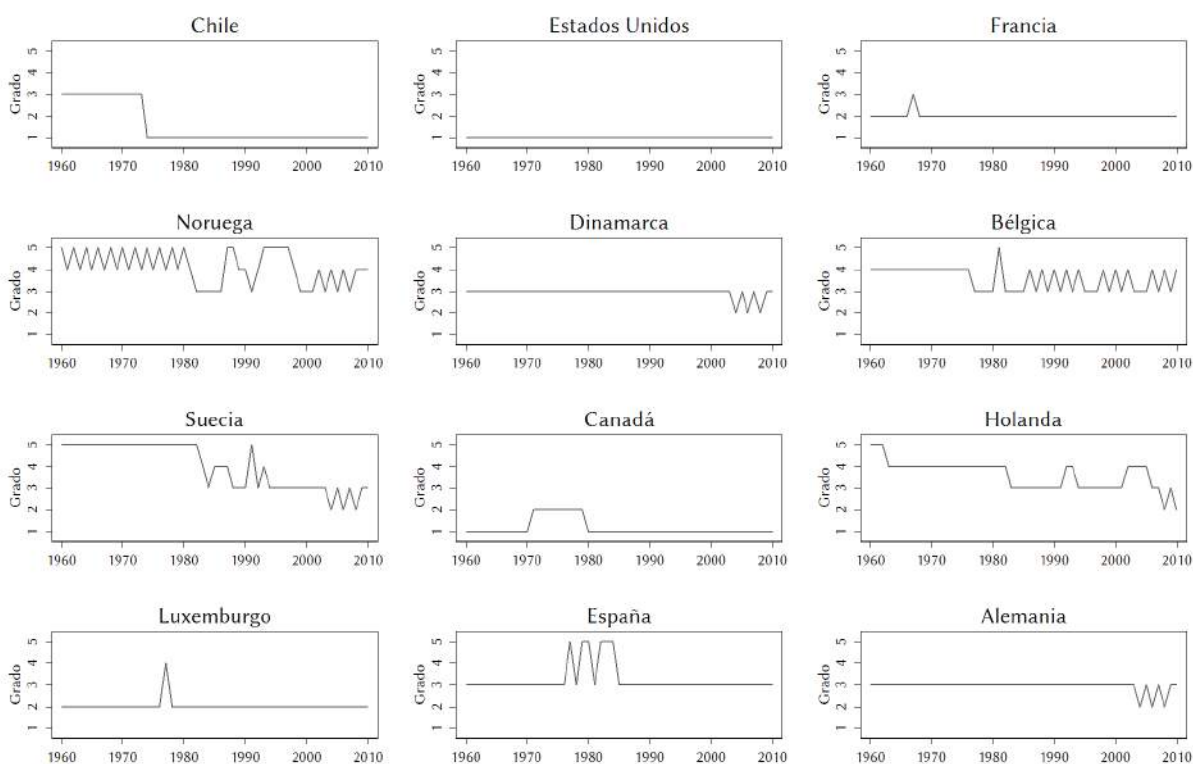
<sup>2</sup>Colvin, A., y O. Darbshire (2009). *The Emerging Anglo-American Model: Convergence in Industrial Relations Institutions?*, Cornell University ILR School.

<sup>3</sup>Waas, B. (2012). "Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens". XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile.

<sup>4</sup>Morgado E. (2014). "Informe: Comparando Resumidamente la Legislación y Práctica Existentes en Países de América Latina y de otras Regiones respecto de los nueve temas objeto del actual proceso de reformas laborales en Chile". Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Para culminar, la evidencia comparada disponible arroja que, en general, el nivel predominante al cual concurre la negociación colectiva, es bastante estable. Si bien, durante los últimos 50 años, el mundo ha experimentado un giro hacia la descentralización de la negociación colectiva, los datos confirman que cambios bruscos en el grado de centralización prácticamente no existen. La tendencia entonces más bien apunta a incluir a la negociación colectiva local, como otra forma más de negociar, más no en dejarlo como el único método. De los datos de Amsterdam Institute (AIAS), sólo Chile y Nueva Zelanda tienen cambios radicales en el grado de centralización: ambos casos pasan desde una situación con negociación colectiva ramal, hacia una donde exclusivamente ella opera a nivel de empresas. En los dos casos, existe evidencia de un posterior deterioro en la distribución de los ingresos (Durán, 2011<sup>5</sup>).

**Gráfico 12: Nivel y cambios de nivel de la negociación colectiva 1960 - 2010**

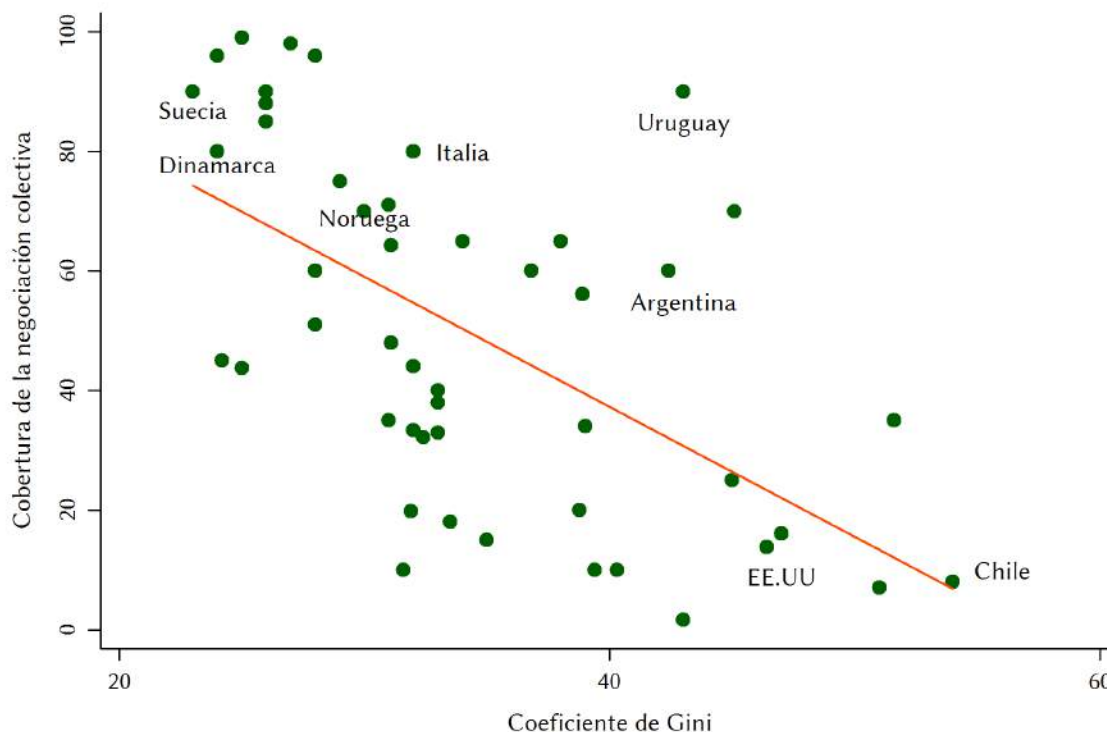


**Fuente:** *Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution: Some insights to the Chilean case*, Durán, G.(2011). Grado 5(Nacional); 4(Nacional y Sectorial); 3(Sectorial); 2(Sectorial y Nivel de Empresa); 1(Nivel de Empresa)

<sup>5</sup>Durán, G. (2011). "Collective Bargaining Structure and the Incidence on Income Distribution: some insights to the Chilean case", Master Thesis, Universidad de Turín, Italia.

### 3. Desigualdad de Ingresos y Negociación Colectiva

Gráfico 13: Desigualdad de Ingresos y porcentaje de trabajadores con negociación colectiva



**Fuente:** Fundación SOL, publicado originalmente en: *Collective Bargaining Structure and the incidence on income distribution*, DURÁN(2011)

La relación directa entre declive sindical y empeoramiento en la distribución de ingresos es nítida en el gráfico anterior: *mientras más alto es el porcentaje de trabajadores con negociación colectiva menor es la desigualdad*. Esta relación, ha sido objeto de fuertes debates académicos en función de demostrar la existencia de causalidad y descartar las hipótesis de correlaciones espúreas<sup>6</sup>. Si bien es un tema en debate, existe un nutrido *set* de investigaciones científicas que soportan la hipótesis de la causalidad.

Richard Freeman (1991)<sup>7</sup>, estudia la desindicalización de la década de los ochenta en EE.UU y encuentra que entre un 40% y un 50% del incremento en la brecha salarial a favor de los empleados de cuello blanco era atribuible (relación causa - efecto) a la caída en la sindicalización. Tan solo dos años después, Card (1992)<sup>8</sup>, también realiza un estudio para Estados Unidos y examina la conexión entre los sindicatos y la distribución de salarios. El autor estima que la desindicalización puede explicar cerca de un 20% del incremento en la dispersión salarial de los hombres (1973-1987). Los resultados son consistentes con otros estudios como el de Gosling y Machin (1993)<sup>9</sup> quienes usando datos de

<sup>6</sup>De acuerdo a las críticas a esta relación, la verdadera razón del bajo nivel de desigualdad estaría en otros factores más allá de la sindicalización, por ejemplo, esquemas tributarios y educación.

<sup>7</sup>Freeman, R. (1991). "How much has de-unionisation contributed to the rise in male earnings inequality", WP3826, NBER.

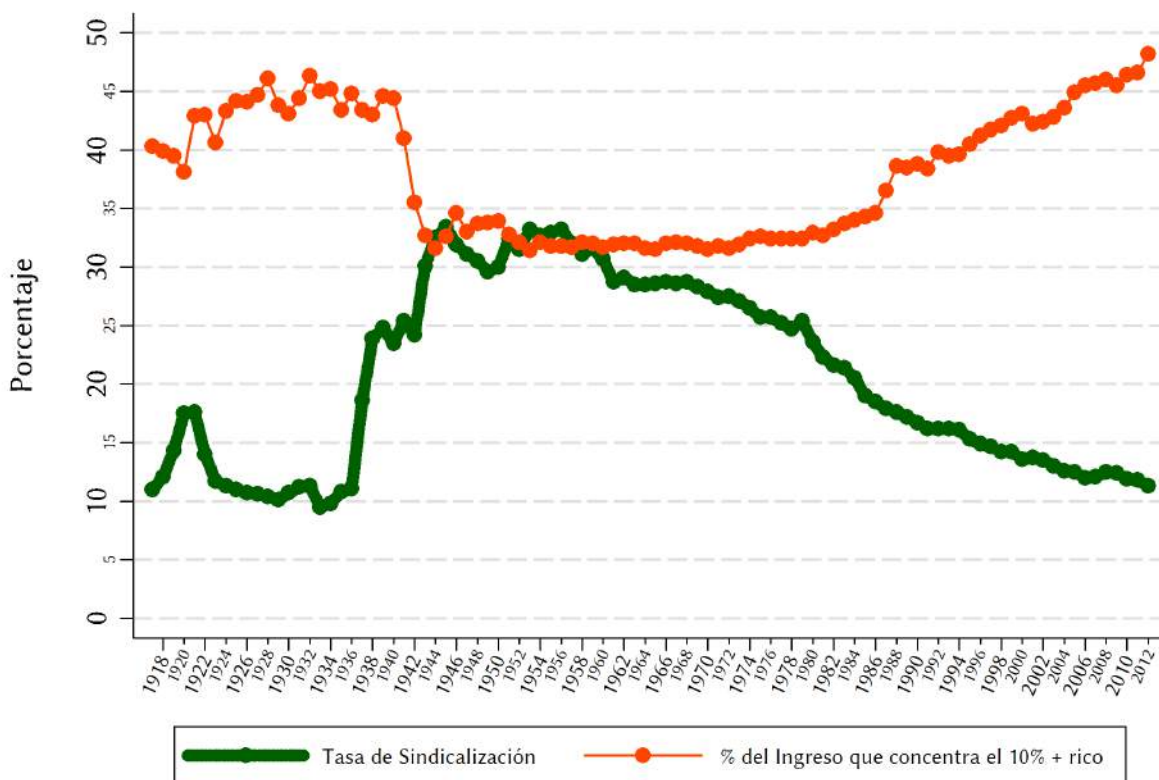
<sup>8</sup>Card, D. (1992). "The Effect of Unions on the Distribution of Wages: Redistribution or Relabelling?", WP4195, NBER.

<sup>9</sup>Gosling, A., y S., Machin (1993). "Trade unions and the dispersion of earnings in UK establishments, 1980-1990". Discussion paper 93-05. University College, London.

trabajadores semi-calificados concluyen que, en la década de los 80', entre un 15% y un 20% del aumento en la desigualdad de ingresos se debió a la caída en la sindicalización.

Estudios recientes, también avalan la relación. De acuerdo a Mishel (2012)<sup>10</sup>, la desindicalización explica en un 33% el aumento en la desigualdad salarial entre los hombres en el período 1973 - 2007 en Estados Unidos. David Cooper y Larry Mishel en un reciente estudio<sup>11</sup>, sostienen que la erosión en la actividad sindical estadounidense sería uno de los factores explicativos en el aumento de la brecha salario - productividad. En Canadá, Card et al (2004)<sup>12</sup> concluyen que, el 20% del incremento en la desigualdad salarial de los hombres en las últimas décadas se explica por la caída en la sindicalización. A una conclusión similar llega el estudio de Dustmann et al (2007)<sup>13</sup>, en este caso, los autores arriban a que un 28% del incremento en la desigualdad salarial alemana se debe a la caída en la sindicalización.

**Gráfico 14: Tasa de Sindicalización en Estados Unidos y la participación del 10% más rico, 1918 - 2012**



Fuente: Economic Policy Institute (EPI). Union Membership and the Income Share of the Top Ten Percent

<sup>10</sup>Mishel, L. (2012). "Unions, Inequality, and Faltering Middle-Class Wages", Issue Brief 342, Economic Policy Institute, EE.UU.

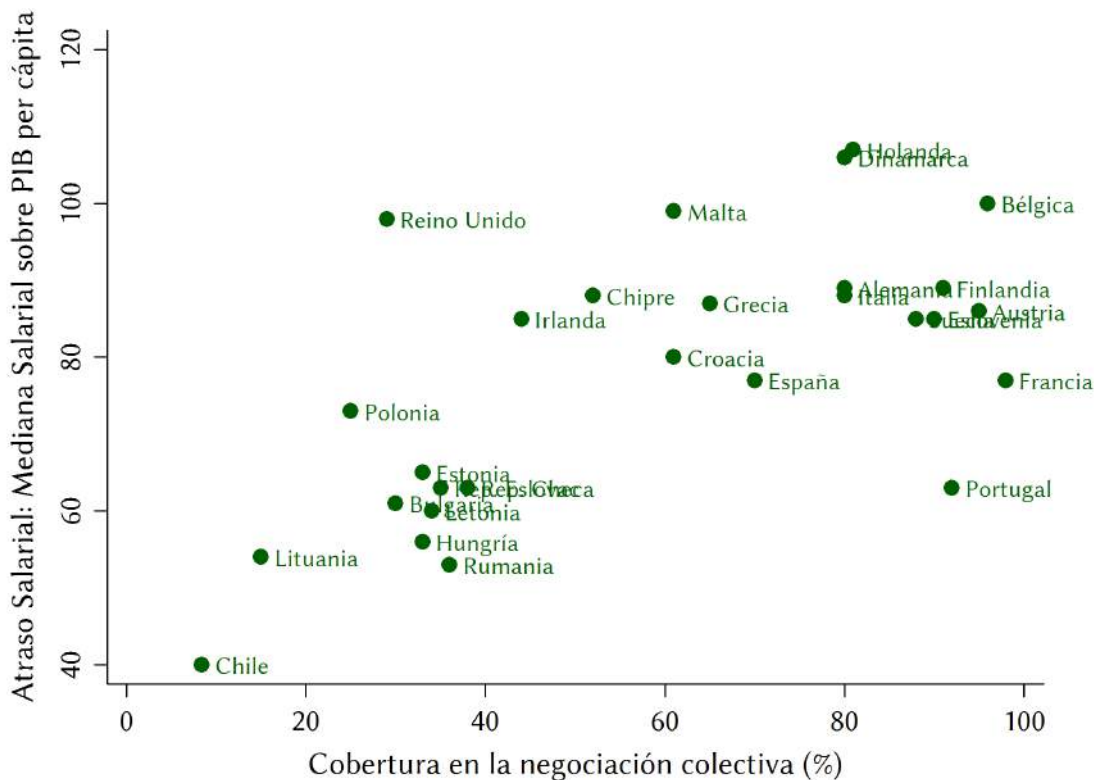
<sup>11</sup>Cooper, D., y L. Mishel (2015). "The Erosion of Collective Bargaining has widened the gap between productivity and pay", Economic Policy Institute

<sup>12</sup>Card, D., Lemieux, T., y W.C. Riddell (2004). "Unions and Wage Inequality"

<sup>13</sup>Dustmann, C., Ludsteck, J., y U. Schönberg (2007). "Revisiting the German wage structure", IZA Discussion Papers, No. 2685

Finalmente, Töngür y Yavuz (2013)<sup>14</sup>, usando los datos recabados en el Proyecto *Desigualdades* de la Universidad de Texas, confirman vínculos econométricamente causales entre desindicalización y aumento en la desigualdad de ingresos en los países de la OECD-24. Los autores además, reúnen evidencia para ciertos países en torno a una causalidad *bidireccional*, cuestión que complejiza el análisis al acelerar una dinámica de regresividad: la desindicalización empeora la distribución de ingresos y a su vez, el crecimiento de la desigualdad afecta la decisión de sindicalización.

**Gráfico 15: Atraso Salarial y Negociación Colectiva**



**Fuente:** Fundación SOL, datos ETUI, AIAS, DT (Chile), EU-SILC, FMI

Una baja negociación colectiva es uno de los *provocadores* de una mala distribución del ingreso. ¿Es la negociación colectiva de baja cobertura y sin un rol formador de salarios un inhibidor de alzas salariales? es una hipótesis a ser probada. El gráfico superior muestra que los países con menor cobertura en la negociación colectiva, son también los que ostentan peores indicadores en materia de atraso salarial efectivo<sup>15</sup>.

<sup>14</sup>Töngür, Ü., y A. Yavuz (2013). "Deunionization and Pay Inequality in OECD Countries: A Panel Granger Causality Approach", *Economic Research Center (Turkey), Working Papers in Economics 13-06*

<sup>15</sup>Para más antecedentes sobre Atraso Salarial, ver estudio Fundación SOL, "Los verdaderos sueldos de Chile"



**fundaciónsol**  
transformando el trabajo

Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: [contacto@fundacionsol.cl](mailto:contacto@fundacionsol.cl)

[WWW.FUNDACIONSOL.CL](http://WWW.FUNDACIONSOL.CL)