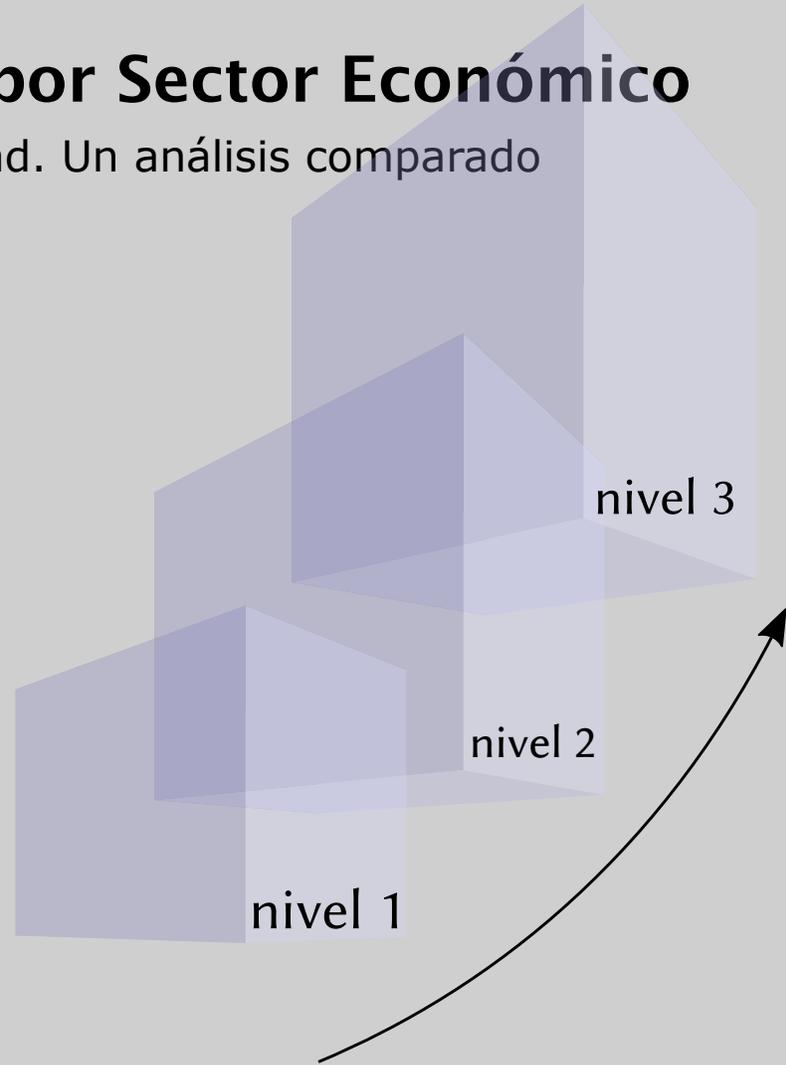
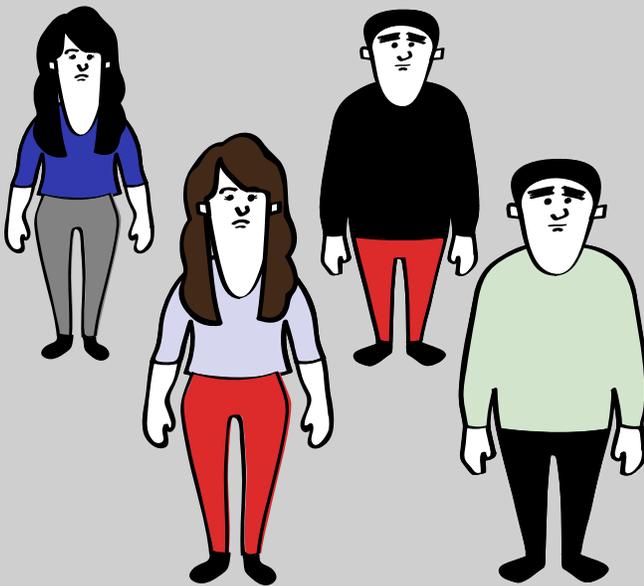


# Negociación Colectiva por Sector Económico

Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado

Documentos de Trabajo del Área Salarios y Desigualdad



**Gonzalo Durán S.**



IDEAS PARA EL BUEN VIVIR — N°4

---

## Negociación Colectiva por Sector Económico Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado

---

Gonzalo Durán S.  
Economista PUC, Investigador en Fundación SOL  
[gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

Agosto de 2015

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-No Comercial-Compartir Igual  
4.0 Internacional



## Resumen

La evidencia comparada muestra que en aquellos países donde existen sistemas de negociación colectiva por rama de actividad económica no es posible colegir incompatibilidad con elevados estándares económicos. Alta productividad laboral, elevada tasa de ocupación y bajos niveles de desigualdad en la distribución de ingresos son resultados perfectamente compatibles con la presencia de modelos de relaciones laborales con presencia de sistemas sectoriales para organizar la negociación colectiva.

## Datos, método

Se revisarán tres indicadores: productividad laboral, tasa de ocupación y coeficiente de Gini. La ventana de tiempo observada está comprendida entre los años 1970 y 2014 (es decir 45 años). Para el indicador de **Productividad**, se utilizará la serie del PIB real por hora trabajada en USD ajustados por paridad de poder de compra. Los países seleccionados serán los de mayor productividad, considerando para ello, estar sobre el promedio OECD 2014 (16 de 34 países). Para el indicador de **Tasa de Ocupación**, se utiliza la definición estándar de ocupados en relación a la población en edad de trabajar (fijada entre 15 y 64 años). En este caso el criterio para selección es exhibir una Tasa de Ocupación sobre 70% (13 países). En relación al **Coefficiente de Gini**, se trabaja con el dato neto, es decir, después de impuestos y transferencias. Aquí, la selección se realiza en función al Gini neto menor a 30 (15 países).

Los datos sobre negociación colectiva y la información sobre sus niveles, provienen del Employment Outlook 2012 de la OECD y de la base de datos de estadísticas sindicales del Instituto de Estudios Avanzados del Trabajo de la Universidad de Amsterdam (AIAS)<sup>1</sup>. Los datos

para el GINI provienen de la OECD y de la base de datos armonizada para la desigualdad mundial de ingresos<sup>2</sup>. Finalmente, los datos para la ocupación y la productividad provienen de la base de la OECD.

En cuanto al método, el análisis toma en cuenta relaciones y/o asociaciones de variables. Se exploran correlaciones y se complementa el análisis con investigaciones previas que sugieran relaciones causales (causa-efecto). Así, si bien en ciertos pasajes, no será posible afirmar causalidad, tampoco será posible darla por descartada. Por ello, considerando la limitación de estudios al respecto, en esta exploración el foco está en buscar evidencia sobre la compatibilidad o no de sistemas donde existe la negociación colectiva por rama con experiencias económicas sanas y positivas (alta ocupación laboral, baja desigualdad de ingresos, elevada productividad).

## Sobre la Negociación Colectiva más allá de la empresa

La negociación colectiva más allá de la empresa es aquella en la cual concurren organizaciones superiores de trabajadores y de empleadores (en ambos casos, federaciones y/o confederaciones) y se negocian condiciones comunes para todo un sector o rama de actividad económica, un territorio o zona geográfica y un oficio o especialidad ocupacional entre otras opciones. Uno de los mecanismos más utilizados es la negociación sectorial. En Latinoamérica, países como Uruguay, Brasil y Argentina son casos donde este sistema se encuentra extendido. En Chile, hasta antes del Plan Laboral del año 1979, la Ley establecía la posibilidad de las negociaciones ramales. Por el contrario, desde el cambio ocurrido en Dictadura, ya hace 36 años, no existe la negociación colectiva facultativa más allá de la empresa.

<sup>1</sup>Base conocida como ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012. Información sobre la situación actual de los elementos institucionales en los países de la Unión Europea es posible obtener en el Instituto de Investigación Europeo de Sindicatos (ETUI).

<sup>2</sup>Solt, Frederick. 2014. "The Standardized World Income Inequality Database." Working paper. SWIID Version 5.0, October 2014.

La Universidad de Amsterdam, uno de los principales centros de investigación en materia de estadísticas sindicales, clasifica los niveles de la negociación colectiva en 5 tipos (Visser, 2013).

- **Grado 1:** Nivel de empresas.
- **Grado 2:** Sectorial o por rama de actividad con posibilidad de acuerdos a nivel de empresas.
- **Grado 3:** Nivel sectorial o por rama de actividad.
- **Grado 4:** Nivel central o nacional con acuerdos sectoriales y/o empresariales.
- **Grado 5:** Nivel central o nacional.

#### ¿Quién decide el nivel?

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el nivel de la negociación colectiva es una decisión libre que corresponde a los actores sociales.

En la práctica, la mayoría de las experiencias de negociación colectiva sectorial operan sobre sistemas donde coexisten distintos niveles: nacional, sectorial, empresa. La coexistencia más típica es el ámbito del sector junto al ámbito de la empresa. Es decir, la negociación colectiva por rama no necesariamente reemplaza a la negociación colectiva por empresa (de hecho, en la mayoría de las experiencias documentadas, no hay reemplazo de un tipo de negociación por el otro).

#### Soluciones operativas para la negociación sectorial

Existen a lo menos dos formas operativas para poner en práctica la negociación por rama: el método articulado y a través de la negociación en “*cascada*”. En el primer caso, los temas de negociación son ordenados y se evita la superposición o la doble negociación de una misma materia. Se dice entonces, que ciertas materias,

se abordarán en las “*ventanas sectoriales*” y otras en las “*ventanas a nivel de empresas*”. En tanto, en la “*cascada*”, el principio es que dos temas se pueden negociar indistintamente en más de un nivel. Así, se comienza por el nivel superior y se va avanzando (mejorando los pisos anteriores) mientras se cambia de nivel.

**Gráfico 1: Negociación Colectiva por Rama, Modelo Articulado**



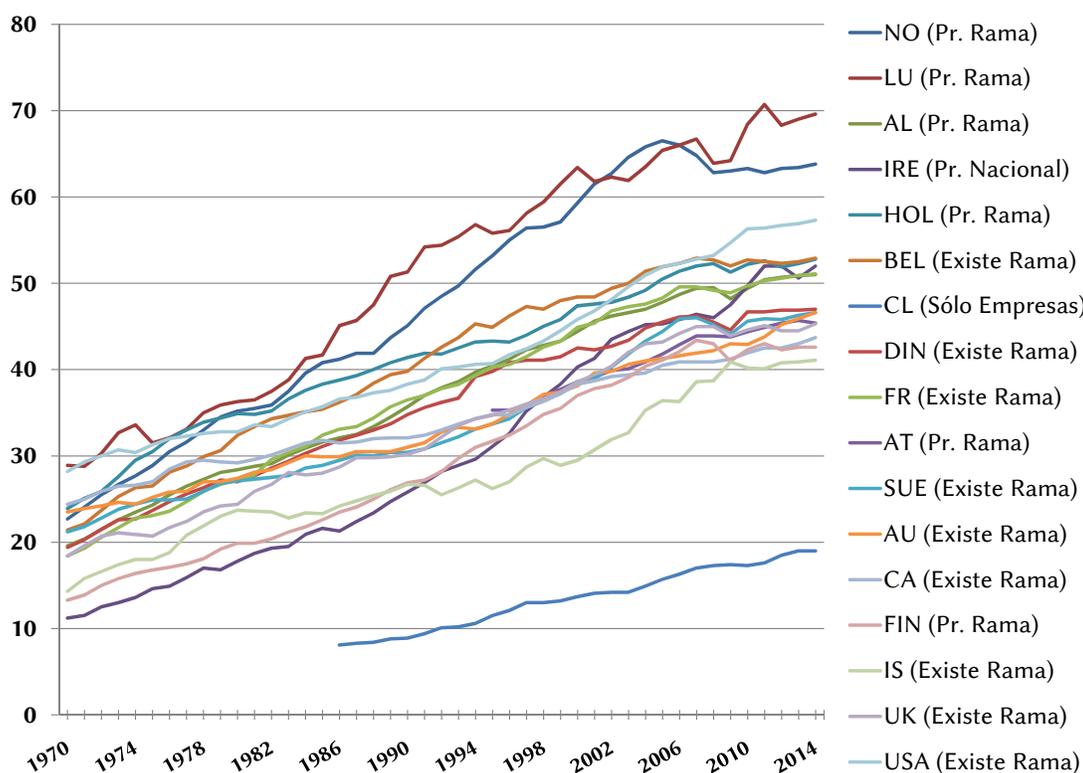
**Gráfico 2: Negociación Colectiva por Rama, Modelo Cascada**



## Negociación por Rama y funcionamiento de la economía

La pregunta que motiva esta sección es: *¿Hay evidencia de incompatibilidad entre la negociación colectiva por rama e indicadores económicos robustos?* Para responder esta pregunta se hará una revisión de tres indicadores clásicos: Productividad Laboral, Tasa de Ocupación y Desigualdad.

**Gráfico 3: 16 países con Mayor Productividad Laboral OECD y Chile. Evolución de la Productividad Laboral Real 1970 - 2014, US\$ constantes ajustados por paridad de poder de compra (Datos OECD)<sup>3</sup>.**



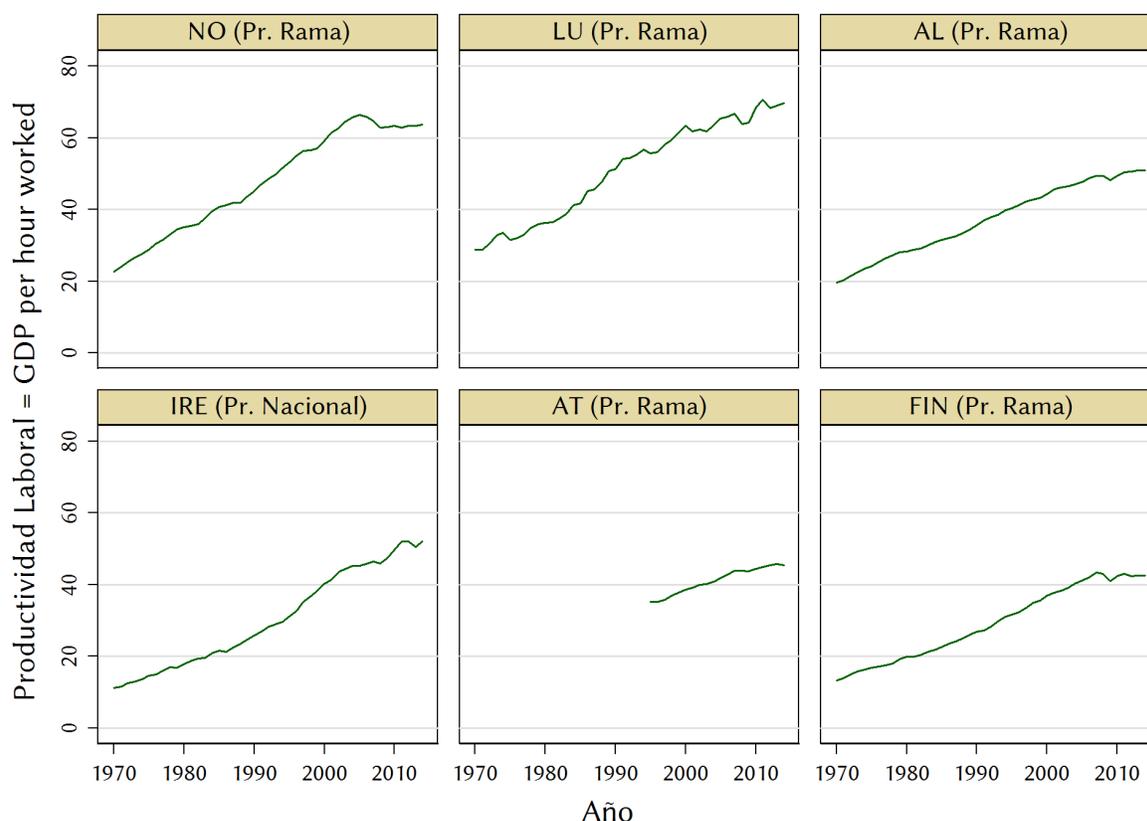
De los 16 países con mayor productividad laboral de la OECD en 2014, en todos ellos concurre en algún grado la negociación colectiva por rama de actividad económica (ya sea como nivel predominante - *Pr. Rama* -, o bien, como un nivel presente sin ser el dominante).

Además, no hay evidencia dentro de estos

16 países de alta productividad, donde exista la negociación sectorial de forma aislada. Esto refuerza la hipótesis de que la alternativa sectorial, opera bajo alguno de los modelos mostrados previamente (articulado o cascada) y por lo tanto no cabe (necesariamente) el reemplazo de un nivel por otro.

<sup>3</sup>NO (Noruega), LU (Luxemburgo), AL (Alemania), IRE (Irlanda), HOL (Holanda), BEL (Bélgica), CL (Chile), DIN (Dinamarca), FR (Francia), AT (Austria), SUE (Suecia), AU (Australia), CA (Canadá), FIN (Finlandia), IS (Islandia), UK (Reino Unido), USA (Estados Unidos)

**Gráfico 4: Países donde predomina la negociación por rama o una de nivel superior (más allá de la empresa). En 6 de los 7 países más productivos de la OECD.**

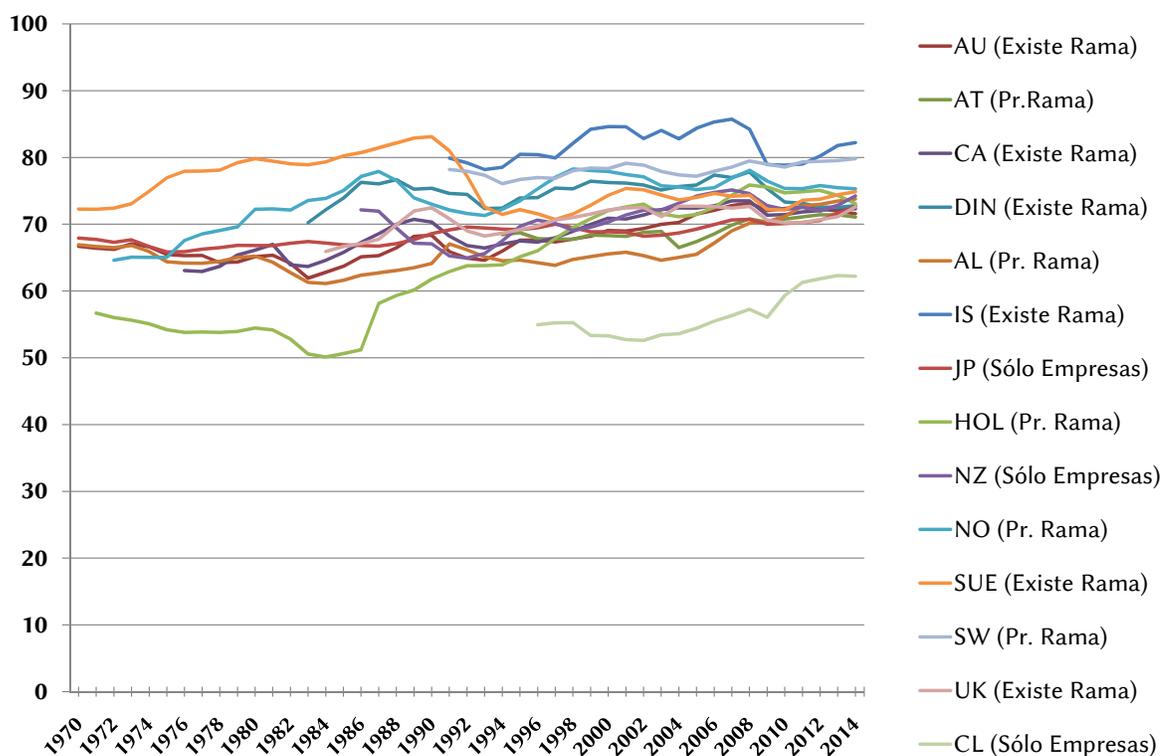


Además de haber constatado que en la totalidad de los países más productivos de la OECD existe negociación colectiva por rama, se debe añadir que, de los 7 países más productivos de la OECD, en 6 **predomina** la negociación colectiva por rama o una de nivel superior.

Los 16 países - los con mayor productividad laboral OECD - presentan una evolución de la productividad laboral en el sentido ascendente. Así pues, existe evidencia de a lo menos 45 años donde coexisten sistemas de negociación colectiva

por rama de actividad económica con incrementos relevantes en productividad laboral. Si bien, una simple correlación de dos variables no significa necesariamente relaciones causa - efecto (cuestión que en todo caso sí podría ser y requiere demostrarse), la evidencia inicial que arrojan las bases de datos de la OCDE sugieren que **no existe incompatibilidad entre la presencia de sistemas centralizados de negociación colectiva (rama de actividad económica incluida) y elevados niveles de productividad laboral**<sup>4</sup>.

<sup>4</sup>En un estudio publicado en 2014, un equipo de investigadores encuentran evidencia estadísticamente significativa para Alemania. Los autores arriban a que establecimientos con negociación colectiva centralizada exhiben mayores niveles de productividad que otros establecimientos que se encuentran fuera de esos regímenes de negociación. Ver Hirsch et al (2014). Este estudio, si bien no indaga efectos causales, es un aporte en la dirección hacia su estudio.

**Gráfico 5: Tasa de Ocupación OECD 2014 sobre 70% y Chile (Datos OECD). Evolución 1970 - 2014<sup>5</sup>.**

Un examen sobre los 13 países OECD con tasas de ocupación laboral sobre 70% (las más altas del mundo), indica que en 11 de ellos, existe Negociación Colectiva por rama de actividad económica. Al igual que en el caso de la productividad, es interesante constatar que, un elevado nivel de empleabilidad no es incompatible con un sistema de negociación colectiva ramal.

La serie larga, de 45 años, muestra que todos ellos, excepto Holanda, comienzan en 1970 con tasas sobre el 60% y después de más de cuatro décadas con presencia activa de sistemas de negociación por rama, la proporción de ocupados sobre aquellas personas en edad de trabajar - en general sube - y se mantiene sobre el 70%.

La organización de la producción y la definición de una matriz productiva generatriz de empleos es un elemento que no es posible de ser descartado en una discusión de fondo respecto a la interacción empleo - negociación colectiva.

La hipótesis keynesiana referida a la activación de la demanda agregada a través de mayores salarios (más poder adquisitivo) (ejemplo: episodio del *New Deal* en Estados Unidos), también es un elemento a ser incorporado en el análisis: **una negociación colectiva que distribuye ingresos y es de alta cobertura, tiene efectos positivos sobre la demanda por bienes domésticos.**

<sup>5</sup> NO (Noruega), AL (Alemania), HOL (Holanda), CL (Chile), DIN (Dinamarca), AT (Austria), SUE (Suecia), AU (Australia), CA (Canadá), JP (Japón), NZ (Nueva Zelanda), SW (Suiza), IS (Islandia), UK (Reino Unido); Pr Rama (Predomina el nivel de rama)

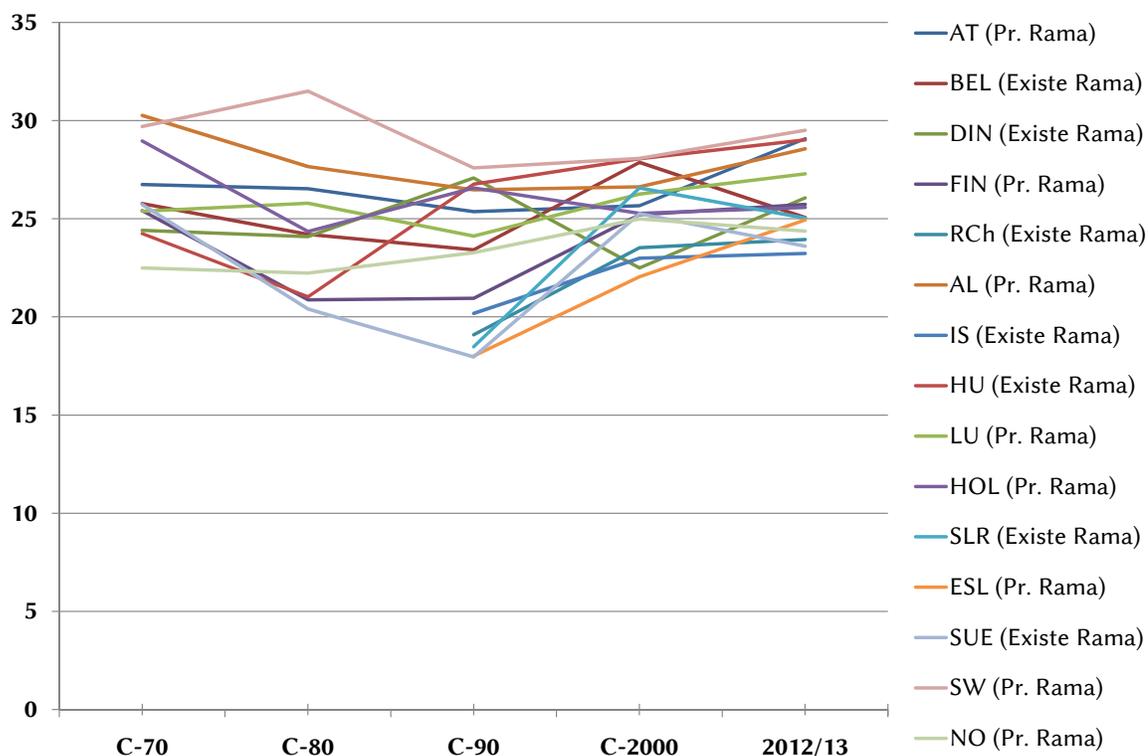
**Cuadro 1:** Desigualdad de Ingresos y Nivel de la Negociación Colectiva, 15 países OECD con menor desigualdad (después de impuestos y transferencias) y Chile. Mayor Gini denota más desigualdad.

Antes de Impuestos y Transferencias	GINI	Después de Impuestos y Transferencias
	0,25	SLR (Existe Rama), DIN (Existe Rama) ESL (Pr. Rama), NO (Pr. Rama) RCh (Existe Rama), IS (Existe Rama)
	0,26	FIN (Pr. Rama), BEL (Existe Rama)
	0,27	
	0,28	AT (Pr. Rama), HOL (Pr. Rama), SUE (Existe Rama)
	0,29	SW (Pr. Rama), AL (Pr. Rama), HU (Existe Rama)
	0,3	LU (Pr. Rama)
	0,31	
	0,32	
	0,33	
	0,34	
	0,35	
	0,36	
SW (Pr. Rama)	0,37	
	0,38	
	0,39	
IS (Sólo Empresas)	0,4	
SLR (Existe Rama)	0,41	
NO (Pr. Rama), HOL (Pr. Rama)	0,42	
DIN (Existe Rama), SUE (Existe Rama)	0,43	
	0,44	
	0,45	
RCh (Existe Rama)	0,46	
ESL (Pr. Rama)	0,47	
	0,48	
BEL (Existe Rama), FIN (Pr. Rama)	0,49	
LU (Pr. Rama), AT (Pr. Rama)	0,5	CL (Sólo Empresas)
AL (Pr. Rama)	0,51	
	0,52	
CL (Sólo Empresas)	0,53	

**Fuentes:** Datos OECD, Employment Outlook 2012; ETUI, AIAS. NO (Noruega), AL (Alemania), HOL (Holanda), CL (Chile), DIN (Dinamarca), AT (Austria), SUE (Suecia), BEL (Bélgica), LU (Luxemburgo), HU (Hungria), SLR (República Eslovaca), ESL (Eslovenia), SW (Suiza), IS (Islandia); Pr Rama (Predomina el nivel de rama).

Con respecto a la **desigualdad**, los datos muestran que los países más igualitarios del mundo, tienen esquemas donde está presente la negociación colectiva por rama (en todos los países con menor desigualdad de ingresos de la OCDE existe negociación por rama). A este respecto, un argumento que se puede hilvanar es el relativo al rol que cumple la negociación colectiva sectorial en brindar de las condiciones para la defensa del llamado *salario social* de los países donde persiste cierto grado de Estado de Bienestar. Este elemento se refleja en políticas *redistributivas* vía derechos sociales (educación, salud, pensiones, otros).

**Gráfico 6: Gini menores a 30 después de impuestos y transferencias, países OECD (Datos SWIID). Momentos: C-70 (comienzos de los setenta) C-80, C-90, C-2000, 12/13 (última información disponible).**



Al inspeccionar los datos de desigualdad en perspectiva histórica, es posible observar que en los 15 países más igualitarios de la OECD (todos ellos con sistemas donde la negociación por rama está presente), se ha mantenido una redistribución relativamente estable, la mayoría del tiempo con coeficientes de Gini bajo 30 (a nivel comparado, es de los más bajos del mundo).

Además, en relación a la desigualdad “*de mercado*”, es decir sin considerar los impuestos y transferencias, los 15 países antes mencionados, constituyen también parte de los países al tope del ranking.

A propósito de lo anterior, se han documen-

tado experiencias que prueban causalidad. En Israel, en Canadá, en Estados Unidos y en Alemania, existen estudios que sí demuestran una relación causa - efecto, entre des-sindicalización y mayor desigualdad<sup>6</sup>. Por lo tanto, los países *con mayor actividad sindical son los que tienen menor desigualdad en sus ingresos*. Asimismo, en cuanto al nivel de la negociación colectiva, éste no es neutro: a diferencia de la negociación colectiva exclusivamente de nivel de empresa, la negociación de nivel superior (rama por ejemplo) aumenta la probabilidad de lograr un elevado porcentaje de trabajadores cubiertos por contratos colectivos.

<sup>6</sup>Para Israel, ver Kristal y Cohen (2007); Canadá ver Card, Lemieux y Riddell (2004); en Estados Unidos ver Freeman (1991), Cooper y Mishel (2015) y Mishel (2012), en Alemania ver Dustmann, Ludsteck y Schönberg (2009) y Antonczyk, Fitzenberger y Sommerfeld (2010). En OECD, Töngür y Yavuz (2013).

## Síntesis

La negociación colectiva de alta cobertura y ejecutada en múltiples niveles más allá de la empresa, es un mecanismo que se debe tener en cuenta al momento de evaluar propuestas que apunten transformar el actual modelo de relaciones laborales vigente en Chile desde el año 1979.

En lo que atañe a los indicadores económicos bajo evaluación en este artículo, los datos expuestos, pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- **Productividad:** los 16 países con mayor productividad laboral de la OECD tienen mecanismos de negociación colectiva por rama en algún grado.
- **Tasa de Ocupación:** en 11 de los 13 países OECD con tasas de ocupación sobre 70%, existen mecanismos de negociación colectiva por rama en algún grado.
- **Desigualdad:** en los 15 países más igualitarios de la OECD, existen negociación colectiva por rama en algún grado.

La negociación colectiva por rama de actividad económica debe analizarse en el plano de lo económico y de lo político. En este último aspecto, la organización de las relaciones de trabajo en función a negociaciones colectivas de alta cobertura (que abarcan a la mayoría de los trabajadores), también tienen relación con la estructura política y social de un país.

## Referencias

- [1] Antonczyk, D., Fitzenberger, B., y K. Sommerfeld 2010. *Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap*, IZA Discussion Papers, No. 4911
- [2] Card, D., Lemieux, T., y W.C. Riddell 2004. *Unions and Wage Inequality*
- [3] Cooper, D., y L. Mishel 2015. *The Erosion of Collective Bargaining has widened the gap between productivity and pay*, Economic Policy Institute.
- [4] Dustmann, C., Ludsteck, J., y U. Schönberg 2007. *Revisiting the German wage structure*, IZA Discussion Papers, No. 2685
- [5] Freeman, R. 1991. *How much has de-unionisation contributed to the rise in male earnings inequality*, WP3826, NBER.
- [6] Hirsch, B., Merkl, C., Mueller, S., y C. Schnabel. 2014. *Centralized vs. Decentralized Wage Formation: The Role of Firms' Production Technology* Discussion Paper No. 8242, June 2014, IZA.
- [7] Kristal, T., y Y. Cohen 2007. *Decentralization of Collective Agreements and Rising Wage Inequality in Israel*, Industrial Relations, Vol. 46, No. 3 (July 2007).
- [8] Mishel, L. 2012. *Unions, Inequality, and Faltering Middle-Class Wages*, Issue Brief 342, Economic Policy Institute, EE.UU.
- [9] Rueda, D., y J. Pontusson 2000. *Wage Inequality and Varieties of Capitalism*, World Politics, Vol. 52, No. 3 (April 2000).
- [10] Solt, F. 2014. *The Standardized World Income Inequality Database* Working paper. SWIID Version 5.0, October 2014.
- [11] 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
- [12] Visser, J. 2013. *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS)* Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam.

*Este trabajo cuenta con el financiamiento de microdonaciones ciudadanas  
Más información en <http://www.fundacionsol.cl/haz-un-aporte/>*



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

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

WWW.FUNDACIONSON.CL