

# Sindicatos y negociación colectiva

*Panorama estadístico nacional y evidencia comparada al 2024*

Documentos de Trabajo del Área de Sindicatos y Negociación colectiva



**Gonzalo Durán y Marco Kremerman**



Documento de Trabajo

---

# Sindicatos y Negociación Colectiva

## Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada al 2024

---

**Gonzalo Durán S.**  
Investigador Fundación SOL  
Profesor Asistente Departamento de Trabajo Social Universidad de Chile  
[gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

**Marco Kremerman S.**  
Investigador Fundación SOL  
[marco.kremerman@fundacionsol.cl](mailto:marco.kremerman@fundacionsol.cl)

Abril de 2024

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



hecho en L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X

# 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:

- Chile alcanzó en 1971 la tasa de sindicalización (esto es, la proporción de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas) en el sector privado de la economía más alta de la historia, llegando al 39,5%. Si no hubiera existido la dictadura y se hubiera mantenido la tendencia ascendente de la época, esta tasa habría alcanzado cerca del 50% en la década de 1980.
- El Plan Laboral impuesto en el año 1979 (y aún vigente en sus bases), supuso una transformación radical que cercenó los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras a través de 4 pilares: i) Huelga que no paraliza (inicialmente y hasta 2016 se permitió el reemplazo de trabajadores/as en huelga, además, se permite el descuelgue de trabajadores/as y se prohíbe la huelga fuera de la negociación colectiva), ii) Negociación colectiva encerrada en el nivel local y que no distribuye ingresos (sólo se puede negociar a nivel de empresa), iii) Pluralismo organizacional extremo (paralelismo y competencia entre múltiples sindicatos y grupos negociadores) y iv) Despolitización sindical para reproducir la cultura individualista en la esfera del trabajo.
- Después de la dictadura, los niveles más altos de sindicalización en el sector privado, se alcanzaron en 1991 y 2020, con un 21,2% y 22,2% respectivamente. En 2022, la tasa de sindicalización fue solo un 19,3%, además, las regiones del Maule, Araucanía y Coquimbo registran menos de 10% de sindicalización.
- Por otro lado, se observan altos niveles de atomización sindical. En particular, el 51,3% de los casi 9 mil sindicatos activos correspondientes a las categorías ‘de empresas’, ‘interempresas’, ‘establecimiento’ y ‘transitorios’ tienen 50 o menos socios/as.
- En materia de negociación colectiva, el peak se registró en 1991, con 10,1% de cobertura de los trabajadores/as asalariados/as (según el método de la contabilidad bianual). En el 2022 llega a sólo 7,2%.

- Además, se observa una constante precarización de la negociación colectiva. Entre 1990 y 2022, los trabajadores y trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo (no tienen derecho a huelga) prácticamente se triplican, pasando de cerca de un 13 % a casi un 40 % del total de quienes negocian.
- Además de los bajos niveles de cobertura de la negociación colectiva en Chile, los pocos trabajadores y trabajadoras que negocian obtienen reajustes reales inferiores al 1 %, y la huelga no es valorada como una instancia importante para mejorar las condiciones de trabajo, debido al desmantelamiento de su contenido histórico.
- En relación al panorama comparado, se puede concluir que de 23 países de la OECD en donde se 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 los países donde existe la posibilidad de negociar por rama de actividad, se registran los niveles más altos de cobertura o participación de trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva, superiores al 60 %.
- Sólo en Chile, Irlanda y Rumania 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.
- De acuerdo a la literatura, existe una relación causal entre negociación colectiva y distribución del ingreso. Específicamente, mientras más alto es el porcentaje de la fuerza de trabajo sindicalizada y/o que negocia colectivamente, menor es la desigualdad observada en cada país. Se destacan los trabajos empíricos de Mishel, Card, Keune, Bosch, Freeman y Dustmann.

# 1. Introducción

Han pasado casi 45 años desde la imposición del llamado ‘Plan Laboral’ y casi 7 años desde la última reforma laboral impulsada por el gobierno de la ex presidenta Michelle Bachelet. En octubre de 2019 la revuelta popular abrió un período de profundos cuestionamientos al orden establecido, en particular a los resultados del llamado ‘modelo económico chileno’ y su efecto sobre la vida de la clase trabajadora. En marzo de 2020 la pandemia COVID interrumpió este proceso.

En esta investigación ponemos el foco sobre el panorama de sindicalización en Chile teniendo a la vista la realidad internacional. Nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Cuál ha sido el nivel de sindicalización que existe en Chile si observamos un largo período de tiempo?, ¿a cuánto llega la cobertura de la negociación colectiva?, ¿qué sucede en regiones?, ¿qué tan atomizados están los sindicatos en Chile?, ¿cómo es la situación desde una perspectiva comparada?

Lo que sucede con los sindicatos, y en particular, con las peculiaridades del sistema de relaciones laborales, constituye un aspecto crucial en el análisis y comprensión de las contradicciones del llamado ‘modelo chileno’.

A nivel internacional, la negociación colectiva juega un papel central en la distribución de ingresos inducida por los sindicatos. Pero en Chile esto no ocurre. En este estudio mostramos evidencia (una parte de ella) de porqué esto es así.

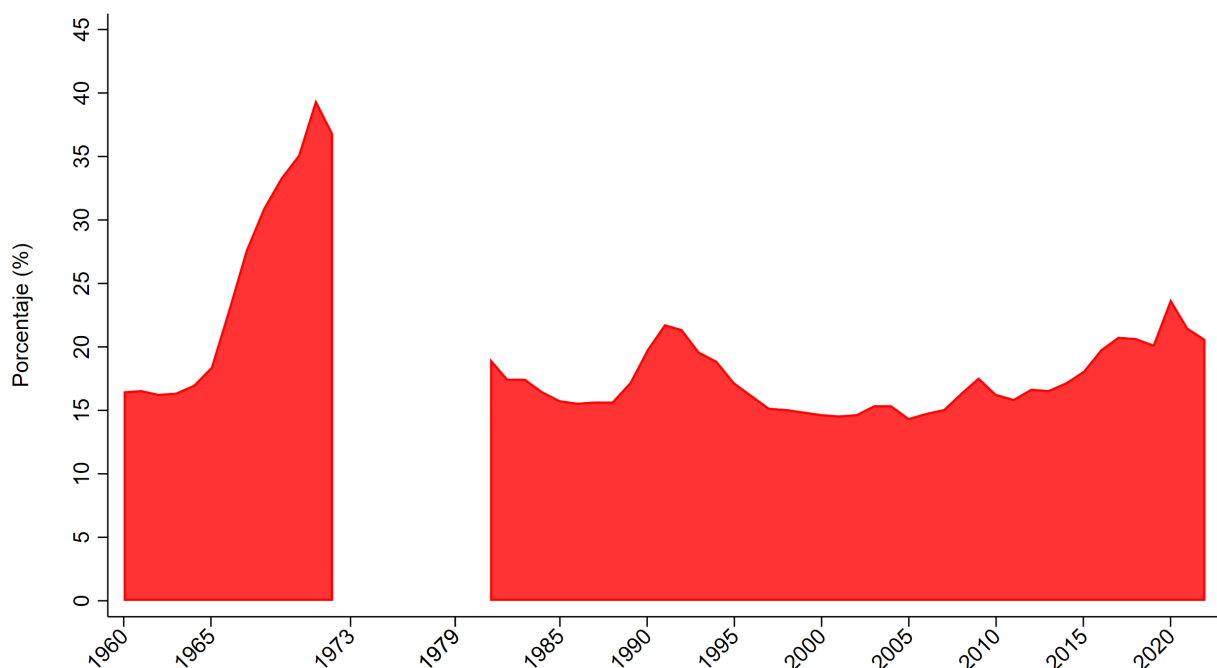
Para realizar el presente documento se ha recabado información de múltiples fuentes. En el caso de datos nacionales, algunos han sido procesados desde encuestas de fuerza de trabajo, así como bases de datos de registros administrativos (Dirección del Trabajo). También hemos revisado estudios previos y recolectado datos de fuentes internacionales tales como la oficina de estadísticas de Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otros.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera: en la sección 2, se muestra el panorama de sindicalización y negociación colectiva nacional. En la sección 3, el panorama internacional. La sección 4 muestra un análisis de la relación entre la desigualdad de ingresos y la acción colectiva. La sección 5 corresponde a las conclusiones.

## 2. Panorama Nacional

Previo al golpe militar de 1973, el sindicalismo chileno tuvo su “*período ascendente*” en la historia nacional. Entre 1964 y 1971, hubo crecimientos sindicales de 3 puntos porcentuales promedio por año, llegando a un peak de 39,5% de tasa de sindicalización en el sector privado 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 (sector privado), 1960 - 2022**

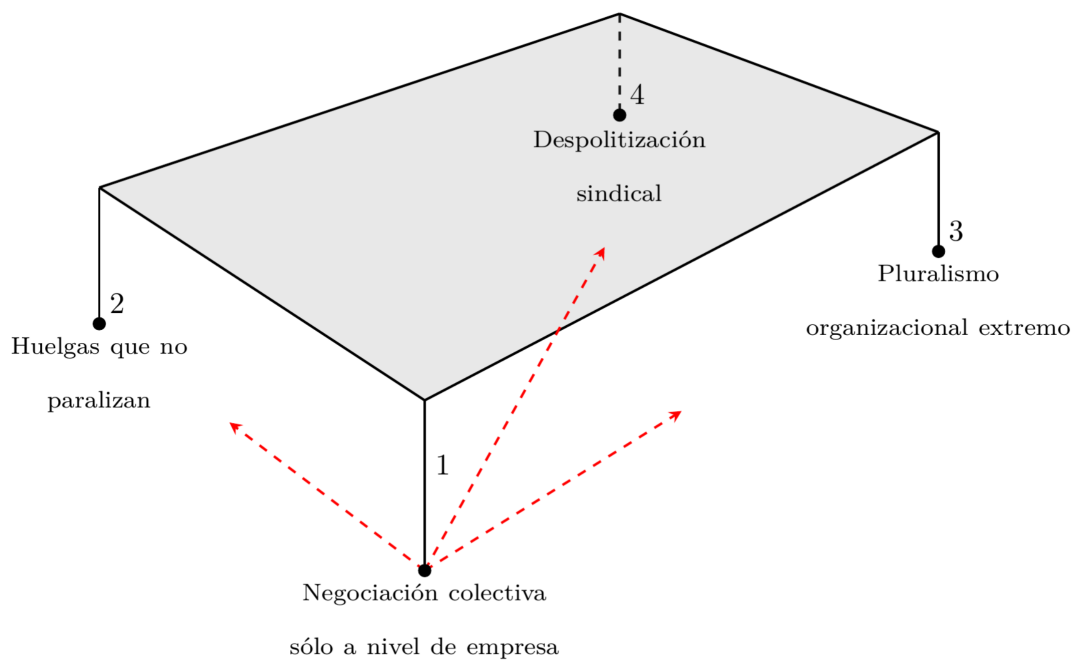


Fuente: Elaboración propia en base a Durán (2022). Datos base provienen de compendios estadísticos de la Dirección del Trabajo y encuestas de empleo. En esta visualización la tasa de sindicalización ha sido armonizada para permitir una mejor comparación temporal.

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, Ministro del Trabajo y Previsión Social durante ese período, 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.

**Gráfico 2: Pilares del Plan Laboral de 1979**



Fuente: Elaboración propia en base a Narbona (2015).

**El primer pilar** se centra en la negociación colectiva sólo a nivel de empresas y que no distribuye ingresos, restringiendo las libertades de los trabajadores y trabajadoras para poder negociar más allá del espacio de la empresa, ya sea por rama de actividad económica u oficio. Este pilar se encuentra en la base de todo y no ha sido derribado aún.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Previo a 1973, hubo experiencias de negociación colectiva más allá de la empresa y por rama de actividad, un ejemplo de ello fue el Convenio Colectivo de la Industria del Cuero y Calzado o la negociación colectiva sectorial de la industria minera.

**El segundo pilar** corresponde a la huelga que no paraliza, permitiendo el reemplazo de trabajadores y trabajadoras y encerrándola en el espacio de la negociación colectiva ‘reglada’. Este pilar fue atenuado con la reforma laboral de la ex presidenta Bachelet, pero en ningún caso podríamos decir que fue derribado. Entre 1979 y 2016 en Chile se permitió el remplazo de trabajadores/as en huelga (lo que técnicamente se conoce como ‘esquirolaje’ y que tiene poca aplicabilidad en los países del centro capitalista), con la reforma laboral de 2016 esta figura se eliminó, pero a cambio, se introdujeron los servicios mínimos a todo evento. Con esta innovación, ahora los sindicatos en huelga deben proveer equipos de emergencia compuestos por trabajadores/as para que la empresa siga funcionando durante ‘el conflicto’, es decir, sigue funcionando la lógica de una huelga que no paraliza (al menos no totalmente).

**El tercer pilar** refiere al pluralismo organizacional extremo, 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. La reforma de 2016 también atenuó este pluralismo al establecer límites a la formación indiscriminada de organizaciones sindicales.

Finalmente, el **cuarto pilar** apunta a la despolitización sindical y a la producción y reproducción de una cultura individualista. Según esta perspectiva, 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 y trabajadoras, ni aspirar a construir una sociedad distinta. Este pilar sigue intacto.

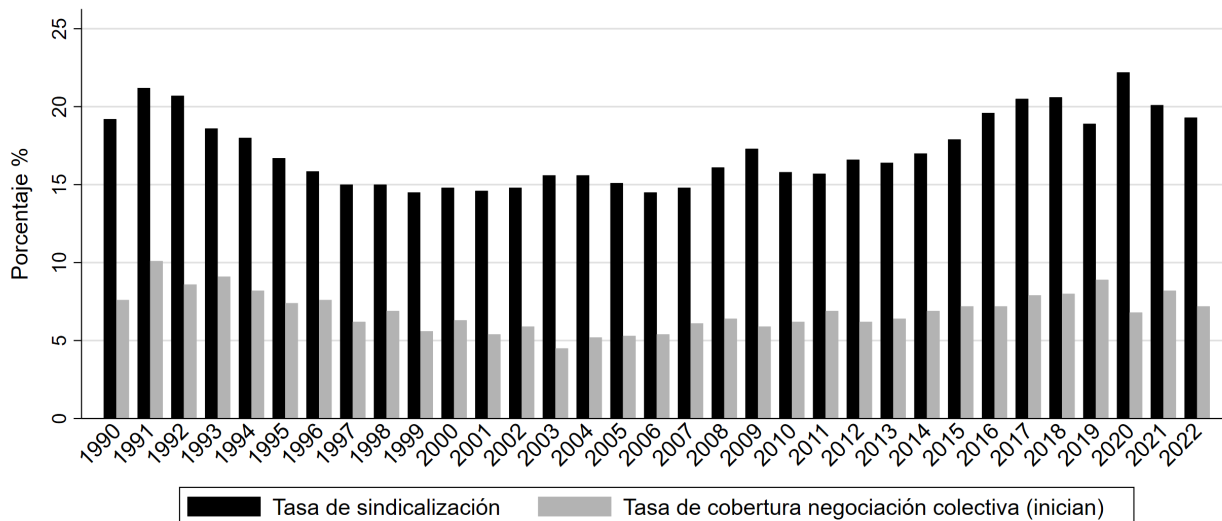
Los efectos del Plan Laboral han sido duraderos en el tiempo y han contribuido a la restauración del poder para la clase capitalista de Chile.

Considerando las estadísticas publicadas por la Dirección del Trabajo, después de la Dictadura, los niveles más altos de sindicalización se alcanzaron en 1991 y 2020 con un 21,2% y 22,2% respectivamente (gráfico 3, página siguiente). Por otro lado, en materia de cobertura en negociación colectiva el valor más alto corresponde a 1991 con 10,1% de las personas asalariadas (ídem). El año 2022, se observa una disminución de casi 3 puntos porcentuales en sindicalización y en negociación colectiva en relación a su año peak.

La tasa de sindicalización en las regiones de Coquimbo, Maule y Araucanía es menor a 10% y solo en Antofagasta y Atacama la cobertura supera el 20% de los trabajadores y trabajadoras asalariadas (gráfico 4).

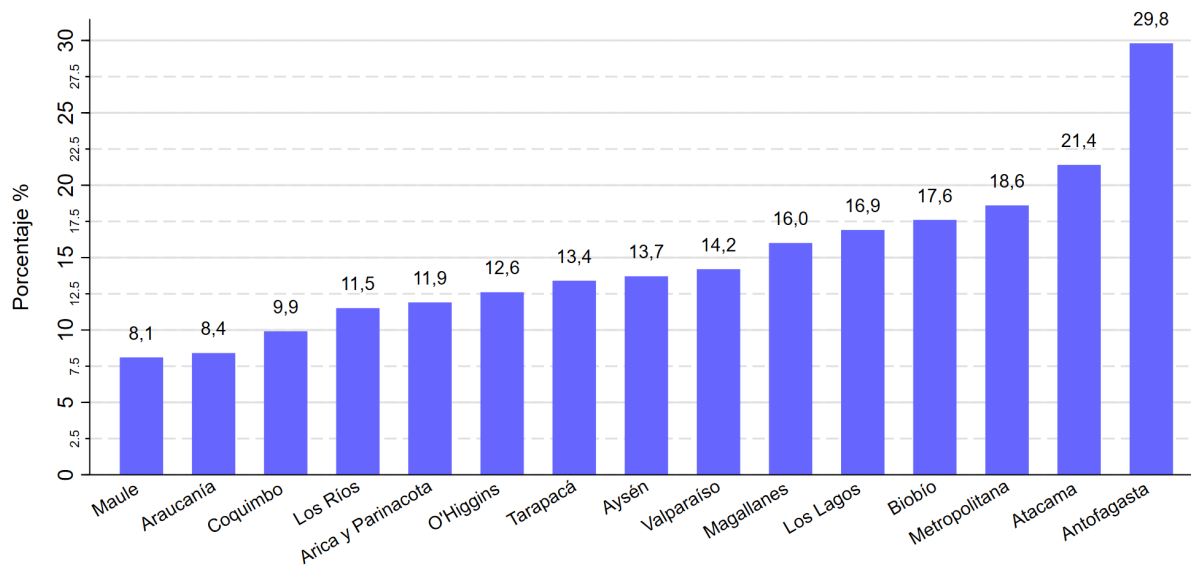


**Gráfico 3: Tasa de sindicalización y tasa de negociación colectiva de quienes inician vigencia de instrumentos colectivos en Chile 1990 - 2022**



Fuente: Elaboración propia en base al Compendio de Estadísticas Sindicales 2022 (último disponible, consultado el 22 de marzo de 2024), capítulos sindicalización y negociación colectiva. Dato de 1996 para tasa de sindicalización es el promedio entre 1995 y 1997. La tasa de sindicalización aquí presentada corresponde a aquella calculada para el sector privado de la economía (con potencial de sindicalización). La cobertura aquí presentada corresponde a quienes inician vigencia de instrumentos colectivos (método bienio o suma de iniciadores/as en dos años).

**Gráfico 4: Tasa de sindicalización por región, año 2022**

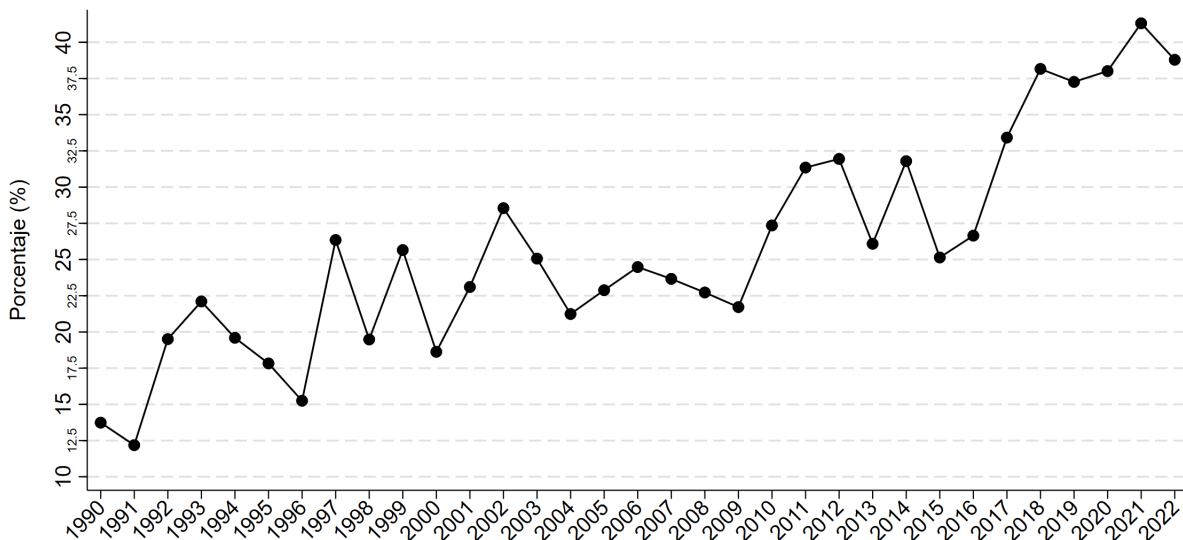


Fuente: Ídem gráfico 3.

## Negociación Colectiva “Sin derecho a huelga”

Además de observarse una muy baja tasa de cobertura en la negociación colectiva, entre 1990 y 2022 se registra un aumento de los trabajadores y trabajadoras cubiertas por convenios colectivos, forma de negociación que se caracteriza por no tener derecho a huelga.<sup>2</sup> Específicamente, las personas asalariadas cubiertas por un convenio prácticamente se triplican, pasando de cerca de un 13% a casi un 40% del total de quienes negocian.

**Gráfico 5: Porcentaje de ocupados y ocupadas que negocian convenios colectivos de trabajo (sin derecho a huelga), sobre el total de personas que negocian colectivamente (con y sin derecho a huelga) vía sindicatos**



Fuente: Elaboración propia en base al Compendio de Estadísticas Sindicales 2022 (último disponible, consultado el 22 de marzo de 2024), capítulo negociación colectiva. Basado en el cuadro 3 de la citada publicación.

Si consideramos los trabajadores y trabajadoras asalariadas que gozan de negociación colectiva en 2022 y los comparamos con quienes estaban protegidos por la negociación colectiva en 1990, se constata una enorme diferencia en los ritmos de crecimiento. Así, mientras las

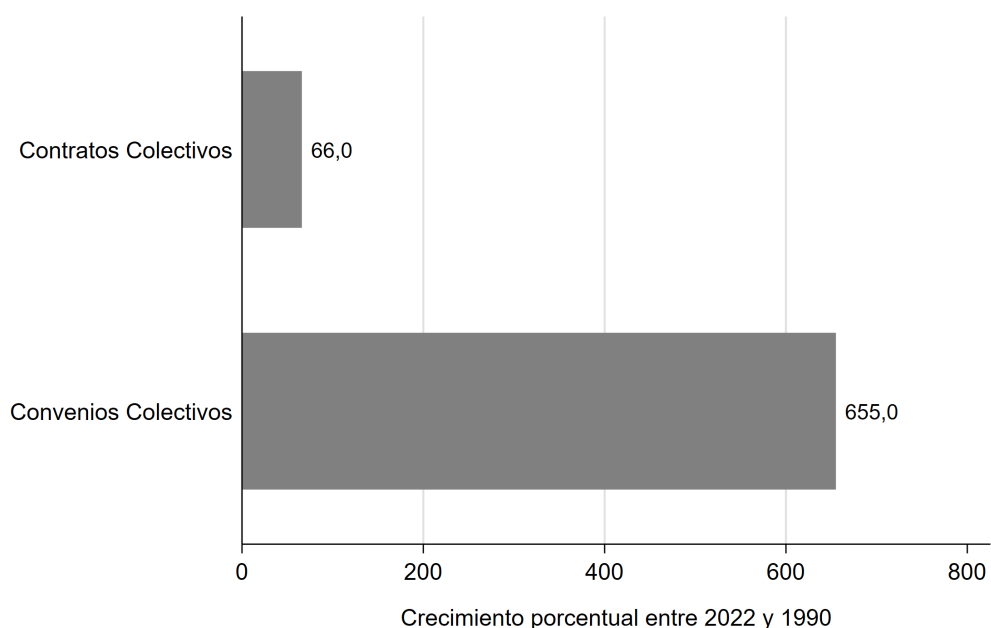
---

<sup>2</sup>A pesar de que en Chile, se han registrado experiencias de negociaciones colectivas que exceden los marcos legales y que han culminado con la firma de convenios colectivos que no necesariamente han significado malos resultados para los trabajadores y trabajadoras, esto se trata de casos excepcionales que se han desplegado en sectores de alta productividad como la Minería y en donde sus trabajadores/as tiene altos recursos de poder estructural.

personas protegidas por contratos colectivos de trabajo crecen en 66 mil, quienes han suscrito convenios colectivo aumentan casi 10 veces más.

El aumento en la incidencia de los convenios colectivos por sobre los contratos colectivos es una forma de “precarizar” - aún más - el proceso de negociación colectiva. Esto se debe a quienes participan de estos procesos de negociación colectiva no tienen garantías de derecho a huelga ni fuero y, dada la debilidad estructural de la parte del trabajo en Chile, es probable que esto les ponga en una situación política en extremo débil.

**Gráfico 6: Evolución en el Número de trabajadores cubiertos por negociación colectiva según tipo de instrumento, cambio porcentual entre 2022 y 1990**



Fuente: Elaboración propia en base al Compendio de Estadísticas Sindicales 2022 (último disponible, consultado el 22 de marzo de 2024), capítulo negociación colectiva.

## Tamaño de las organizaciones sindicales

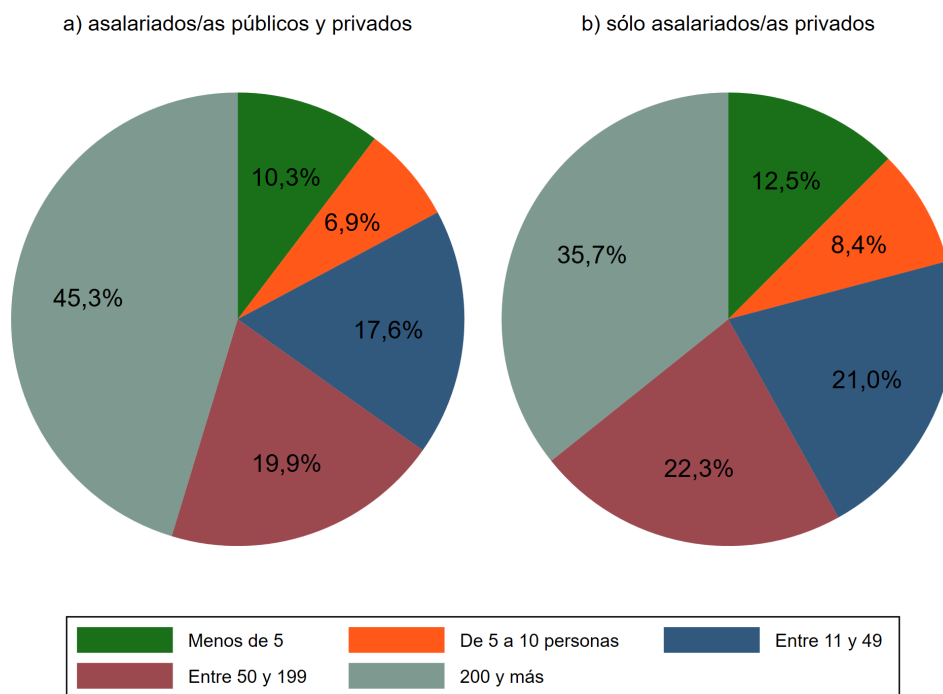
**Cuadro 1:** Cantidad de sindicatos activos por región y tamaño de los sindicatos activos según tramo de socios/as

Región	37 o menos	38 a 50	51 a 100	101 a 200	200 y más	Total
Tarapacá	61 36,5 %	25 15,0 %	43 25,7 %	17 10,2 %	21 12,6 %	167 100 %
Antofagasta	193 31,2 %	73 11,8 %	157 25,4 %	100 16,2 %	95 15,4 %	618 100 %
Atacama	61 30,2 %	33 16,3 %	51 25,2 %	30 14,9 %	27 13,4 %	202 100 %
Coquimbo	103 44,6 %	29 12,6 %	51 22,1 %	23 10,0 %	25 10,8 %	231 100 %
Valparaíso	461 46,5 %	127 12,8 %	188 19,0 %	113 11,4 %	102 10,3 %	991 100 %
O'Higgins	148 41,7 %	51 14,4 %	66 18,6 %	50 14,1 %	40 11,3 %	355 100 %
Maule	145 45,6 %	35 11,0 %	70 22,0 %	43 13,5 %	25 7,9 %	318 100 %
Biobío	324 37,7 %	111 12,9 %	206 24,0 %	125 14,5 %	94 10,9 %	860 100 %
Araucanía	117 45,2 %	37 14,3 %	48 18,5 %	30 11,6 %	27 10,4 %	259 100 %
Los Lagos	184 42,1 %	52 11,9 %	105 24,0 %	61 14,0 %	35 8,0 %	437 100 %
Aysén	35 50,0 %	13 18,6 %	13 18,6 %	6 8,6 %	3 4,3 %	70 100 %
Magallanes	64 49,2 %	20 15,4 %	25 19,2 %	12 9,2 %	9 6,9 %	130 100 %
Metropolitana	1.358 36,9 %	392 10,7 %	794 21,6 %	513 13,9 %	621 16,9 %	3.678 100 %
Los Ríos	58 38,7 %	18 12,0 %	40 26,7 %	17 11,3 %	17 11,3 %	150 100 %
Arica y Parinacota	34 44,7 %	10 13,2 %	15 19,7 %	9 11,8 %	8 10,5 %	76 100 %
Ñuble	66 40,2 %	24 14,6 %	39 23,8 %	24 14,6 %	11 6,7 %	164 100 %
<b>Total</b>	<b>3.412</b> <b>39,2 %</b>	<b>1.050</b> <b>12,1 %</b>	<b>1.911</b> <b>22,0 %</b>	<b>1.173</b> <b>13,5 %</b>	<b>1.160</b> <b>13,3 %</b>	<b>8.706</b> <b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia, registros administrativos de la Dirección del Trabajo, extracción en diciembre de 2023. SIRELA. En esta exploración sólo sindicatos activos del sector privado.

Otro fenómeno que da cuenta del panorama sindical chileno, dice relación con los altos niveles de atomización registrados. En Chile, actualmente existen 8.706 sindicatos de empresas, interempresas, establecimiento y transitorios activos, pero el 51,3 % tiene 50 o menos socios/as y sólo el 26,8 % tiene más de 100 socios/as. En las regiones de Valparaíso, Araucanía, Aysén y Magallanes, cerca del 60 % o más de los sindicatos no supera los 50 socios/as.

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

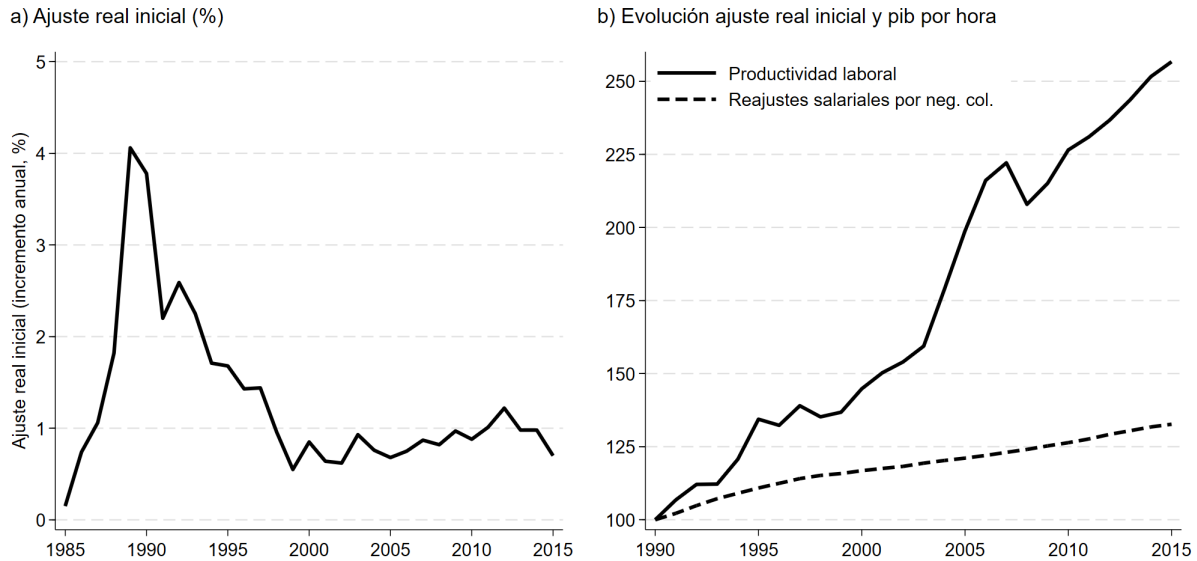


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre de referencia es octubre-diciembre de 2023.

Es importante destacar que, según los datos recientes de la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre octubre-diciembre 2023), el 45,3 % de los trabajadores y trabajadoras asalariadas trabaja en grandes empresas (aquellas que tienen 200 o más trabajadores/as) y sólo el 34,8 % trabaja en empresas micro o pequeñas, vale decir, donde hay menos de 50 trabajadores/as. Si sólo nos concentramos en el mundo de la empresa privada, el 58 % de las personas asalariadas, trabaja en empresas grandes o medianas (entre 50 y 199 trabajadores).

## Resultados Económicos de la Negociación Colectiva

Gráfico 8: Reajustabilidad (%) Real Inicial promedio de instrumentos colectivos



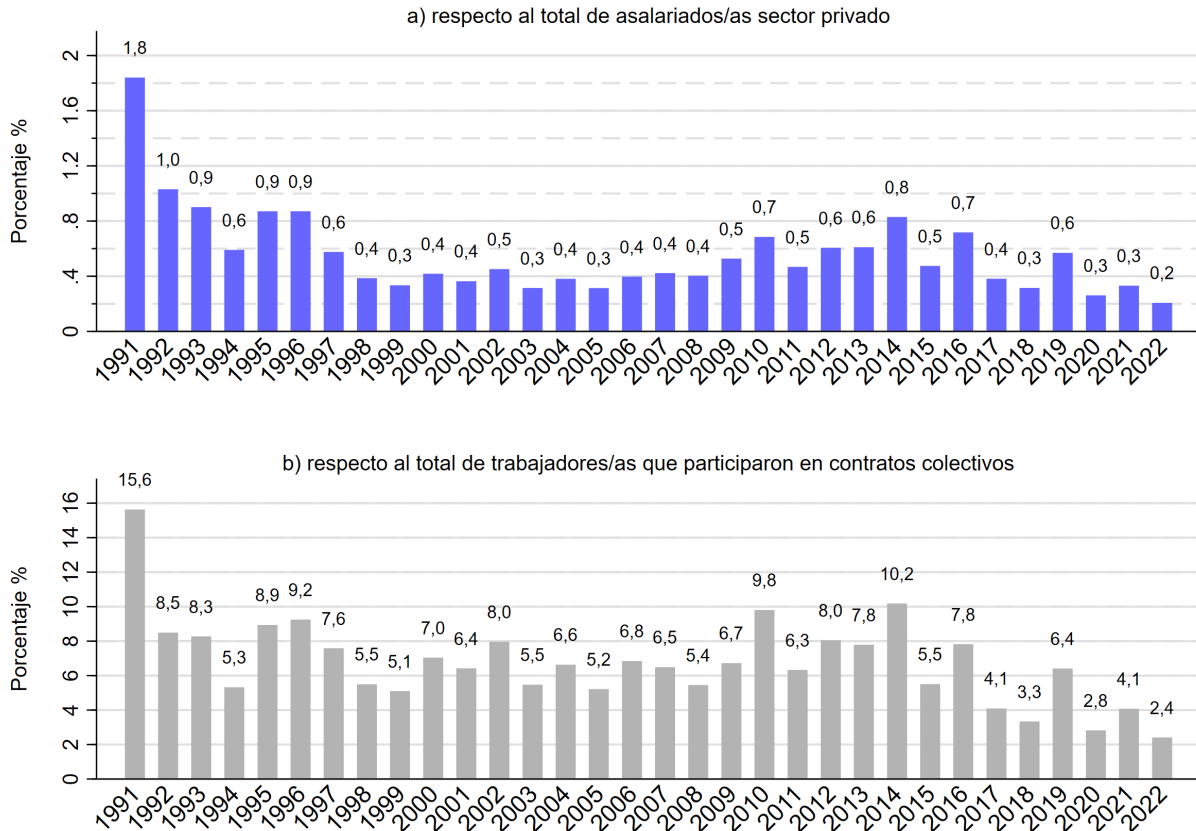
Fuente: Durán (2022), gráfico 6.13 a y b. Traducción propia. Fuentes originales: Maturana y Mac-Clure (1992), Durán (2009), Fundación SOL (2010). Cifras posteriores a 2013 son proyecciones de Escobar (2017).

Junto a los bajos niveles de cobertura en la negociación colectiva, en Chile, los/as pocos/as trabajadores/as que negocian obtienen reajustes marginales en sus salarios.<sup>3</sup> 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 al 1%. En particular, entre 2013 y 2015 utilizando metodologías no comparables con la de los años anteriores, se alcanzan reajustes inferiores al 1%. De esta forma, una de las principales consecuencias de estos magros resultados se traduce en el siguiente contraste: mientras la productividad del trabajo en Chile aumentó más de 150% entre 1990 y 2015, los reajustes reales de las remuneraciones obtenidos a través de procesos de negociación colectiva solo crecen un 33%.

<sup>3</sup>Este indicador, que era un registro oficial producido por la Dirección del Trabajo, se discontinuó en el año 2013.

## Participan en Huelgas “Legales”

**Gráfico 9: Involucrados en huelgas terminadas respecto al total de asalariados y respecto al total de trabajadores que negocian contratos colectivos de trabajo (%)**



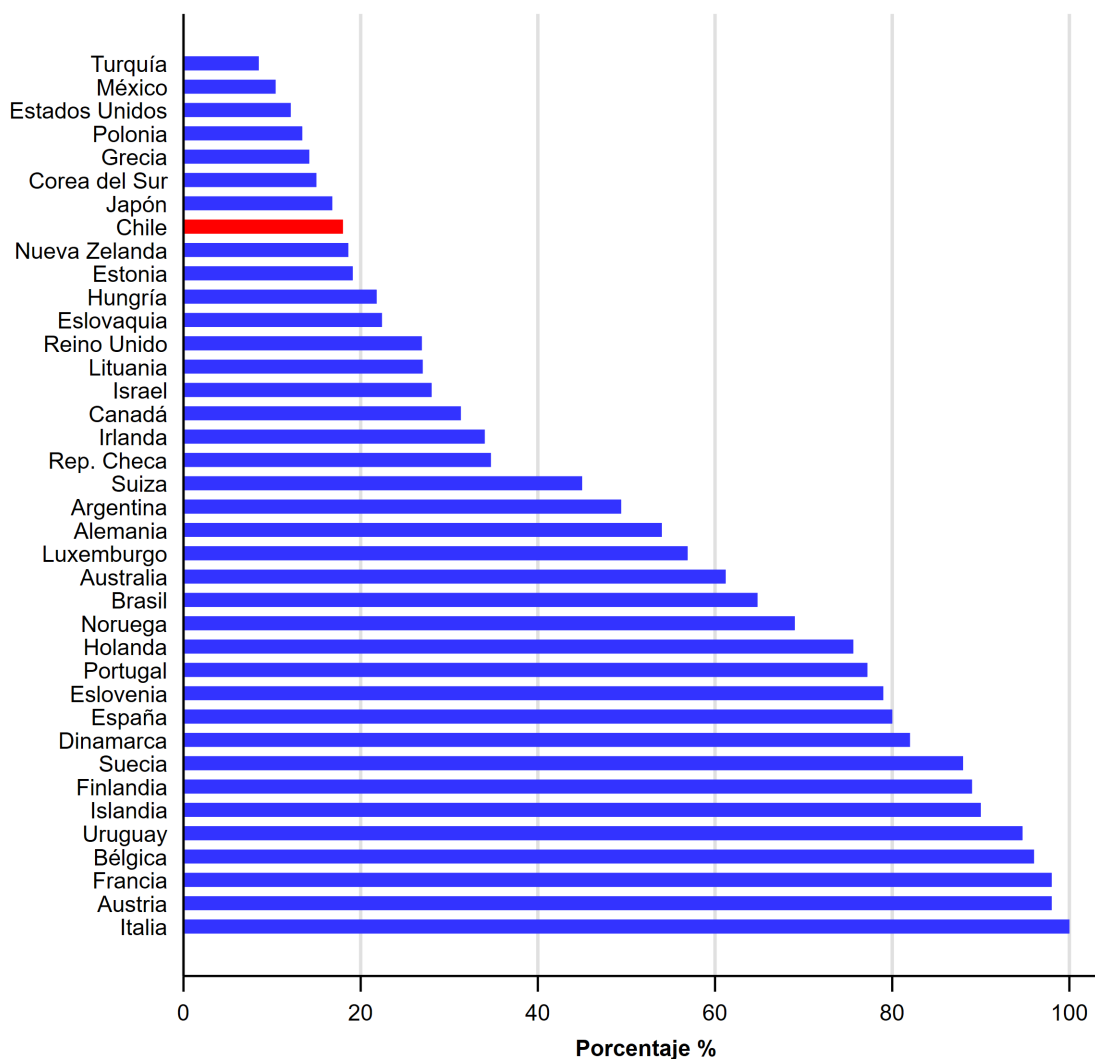
Fuente: Elaboración propia en base a Compendios de Estadísticas Sindicales y microdatos Encuesta Nacional de Empleo, INE, trimestre móvil de referencia es octubre-diciembre de cada año.

En relación a la huelga, se puede destacar que en los últimos 30 años, en promedio, menos del 0,6% de los trabajadores y trabajadoras asalariadas se involucraron o participaron de esta instancia legal. Al analizar los datos desde 1991, se observa que el peak se alcanzó en 1991 con un 1,8% y el 2022 llegó a 0,2% de las personas asalariadas del sector privado. Si sólo consideramos a los trabajadores y trabajadoras cubiertas por un contrato colectivo, salvo 1991 y 2014, cada año, menos del 10% ha participado en una huelga legal. Esto podría explicarse por el escaso impacto que las y los trabajadores consideran que tiene esta instancia para mejorar sus condiciones de trabajo y remuneraciones, dado que en Chile ha existido el reemplazo (y durante los últimos años los servicios mínimos a todo evento), el descuelgo,

la huelga puede realizarse exclusivamente cuando acontece la negociación colectiva y sólo puede negociarse a nivel de empresa, vaciando significativamente de contenido y fuerza al derecho a huelga.

### 3. Panorama Comparado

**Gráfico 10: Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que negocian colectivamente (2019 o último año disponible), países OCDE más Uruguay, Argentina y Brasil**



Fuente: Elaboración propia en base a OCDE-AIAS, ICTWSS (Septiembre de 2023) e ILOSTAT (en línea). En el caso de ICTWSS, variable usada es *cobertura ajustada*, definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva).



En general, la estadística respecto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras 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.

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

País	Nacional	Rama	Local	% NC	TO <sup>15-64</sup> <sub>2019</sub>	TO <sup>15-64</sup> <sub>2022</sub>	TO <sup>15+</sup> <sub>2019</sub>	TO <sup>15+</sup> <sub>2022</sub>	TS
Austria		xxx	x	98,0 %	73,4 %	73,7 %	58,5 %	58,4 %	26,8 %
Bélgica	xxx	xx	x	92,8 %	65,3 %	66,5 %	51,5 %	52,0 %	52,3 %
R. Checa		xx	xxx	31,0 %	75,1 %	75,4 %	59,2 %	58,5 %	11,8 %
Dinamarca		xx	xxx	82,0 %	75,0 %	76,8 %	59,2 %	60,6 %	66,3 %
Finlandia		xxx	x	91,0 %	72,9 %	74,3 %	55,4 %	57,0 %	63,5 %
Francia	x	xx	xxx	94,0 %	66,1 %	68,6 %	50,6 %	52,1 %	9,0 %
Alemania		xxx	xx	55,5 %	76,7 %	76,9 %	60,0 %	59,3 %	16,9 %
Grecia	x	x	xxx	24,6 %	56,1 %	60,7 %	42,7 %	45,8 %	20,2 %
Hungría	x	x	xxx	21,2 %	70,1 %	74,4 %	55,1 %	58,2 %	8,5 %
Irlanda	x	x	xxx	34,0 %	69,5 %	73,2 %	59,3 %	61,9 %	25,0 %
Italia		xxx	x	80,0 %	59,0 %	60,1 %	44,9 %	45,1 %	34,7 %
Holanda		xxx	x	78,5 %	78,2 %	81,8 %	62,6 %	65,5 %	17,1 %
Portugal		xxx	x	73,8 %	70,5 %	71,7 %	55,4 %	55,1 %	15,7 %
R. Eslovaca		xx	xxx	30,0 %	68,4 %	71,3 %	56,3 %	57,8 %	11,2 %
España	x	xxx	x	69,6 %	63,3 %	64,4 %	49,7 %	50,4 %	14,4 %
Suecia		xx	xxx	90,0 %	77,1 %	77,1 %	68,3 %	62,1 %	66,8 %
UK		x	xxx	26,6 %	75,2 %	-	60,9 %	-	23,7 %
Noruega	x	xxx	x	69,5 %	75,3 %	77,7 %	61,8 %	63,9 %	49,3 %
Australia		x	xxx	59,5 %	74,3 %	77,3 %	62,5 %	64,2 %	15,0 %
Canadá		x	xxx	28,2 %	74,6 %	75,8 %	62,3 %	62,1 %	29,4 %
Japón			xxx	16,7 %	77,6 %	78,9 %	60,6 %	61,2 %	17,2 %
USA		x	xxx	11,6 %	71,4 %	72,0 %	60,0 %	60,3 %	10,8 %
Chile			xxx	17,0 %	64,1 %	63,0 %	58,3 %	56,0 %	16,9 %

Nota: nivel local → empresa o centro de trabajo, *símbolos*: **X:** indica existencia; **XX:** nivel semi-dominante; **XXX:** nivel dominante. TS = Tasa de Sindicalización de población asalariada (ICTWSS). TO = Tasa de ocupación (Ocupados / Población en Edad de Trabajar), % NC = % de Negociación Colectiva. -: Sin Información. En el caso de ICTWSS, variable usada es *cobertura ajustada*, definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva).

Fuentes: Elaboración propia en base a datos ILOSTAT para tasa de ocupación. Disponibilidad: en el caso de Canadá, Japón, USA y Chile datos más recientes (2023), resto es 2022. Cifras presentadas para el porcentaje de negociación y de sindicalización corresponden a las últimas disponibles para cada país (entre 2015 y 2018). En el caso de Chile, la cobertura se reduce a cerca del 13 % al realizar los ajustes propuestos por Durán y Gamonal (2019) y a menos del 10 % al usar bienios de iniciación (gráfico 3). Ver apéndice para más detalle de la medición de la negociación colectiva en Chile.

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.

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 OCDE. En particular, se indica la existencia del nivel (nacional, ramal, local) y su grado de intensidad (si predomina o no). Se concluye que:

1. 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 particular, en 14 de los 21 casos mencionados, 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).
2. 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).
3. Existe un grupo de países donde la negociación ocurre libremente en cualquiera de los tres niveles: Bélgica, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, España y Noruega.
4. Respecto a la relación entre empleabilidad (tasa de ocupación) y porcentaje de trabajadores/as que tienen negociación colectiva, los resultados no permiten realizar vínculos unívocos. Por 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. No obstante ello, en otro trabajo de la OCDE, esta institución revisa esta relación a través de técnicas econométricas y buscando relaciones causa - efecto. La conclusión es robusta: los países con sistemas de negociación colectiva centralizados obtienen mejores tasas de ocupación que los países como Chile donde la negociación es totalmente descentralizada<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Al comparar la tasa de ocupación y desempleo en países OCDE según el sistema de negociación colectiva se observó que, los sistemas de negociación colectivas predominantemente centralizados y también aquellos denominados de descentralización organizada (donde existe negociación por rama), son aquellos, donde se

5. En cuanto al porcentaje de trabajadores/as con negociación colectiva, se puede concluir que, cuando existe la posibilidad de negociar sectorialmente (por rama de actividad) es cuando se obtienen los mejores resultados en términos de porcentaje de trabajadores y trabajadoras cubiertas por un contrato colectivo. Un ejemplo de ello es que, en Austria, Holanda, España, Noruega y Alemania, los porcentajes son: 95 %, 81 %, 71 %, 70 % y 59 % respectivamente. También se constata que los sistemas más débiles, son aquellos donde la negociación colectiva concurre exclusivamente al nivel de empresas (Chile, Japón).
6. En relación a la *Tasa de Sindicalización*, los datos informados se calculan sobre las personas asalariadas. 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 %.

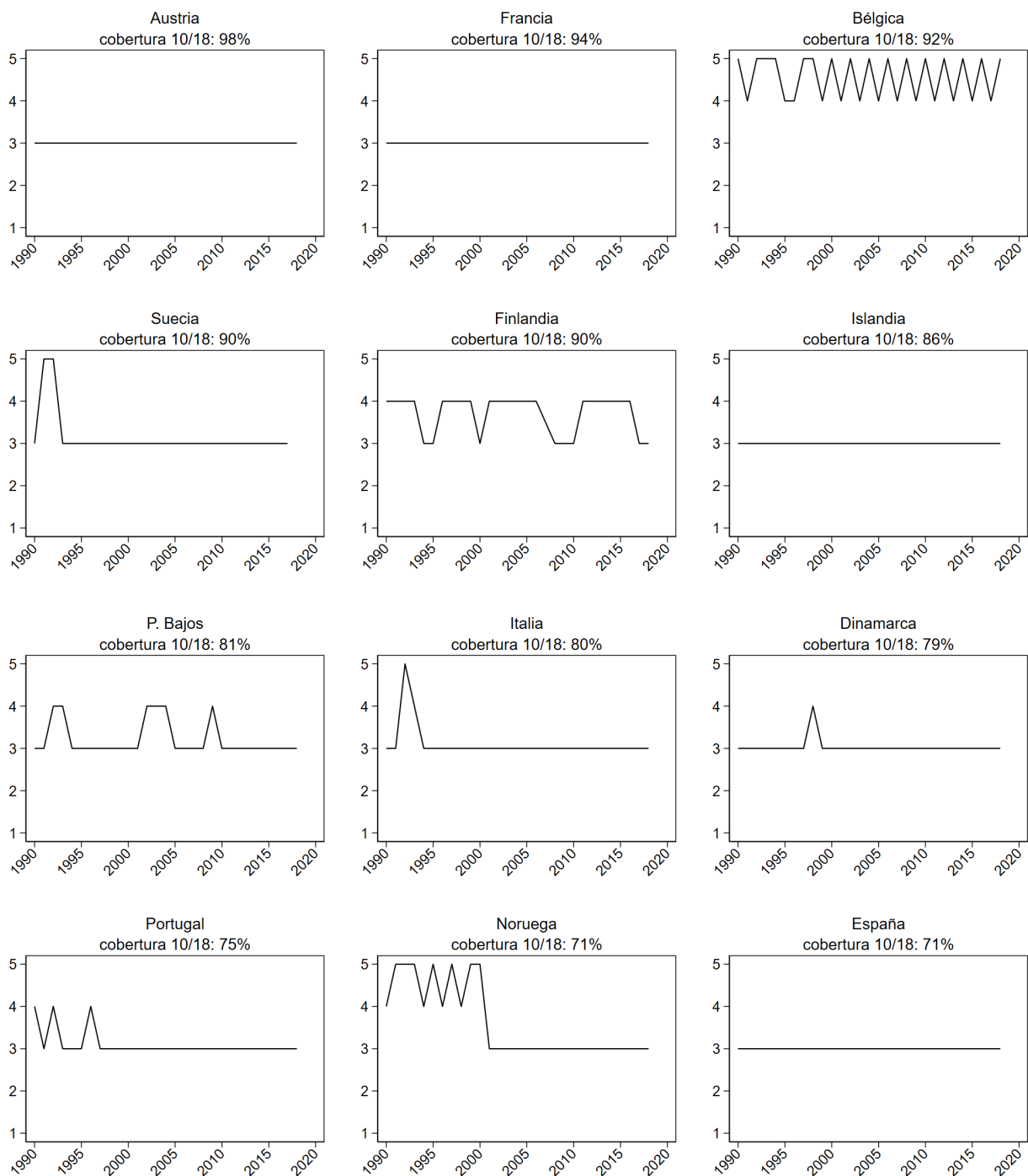
Para culminar, la evidencia comparada disponible arroja que, en general, el nivel predominante al cual concurre la negociación colectiva, es bastante estable. Si bien, durante los últimos 50 años, el mundo ha experimentado un giro hacia la descentralización de la negociación colectiva, los datos confirman que cambios bruscos en el grado de centralización prácticamente no existen.<sup>5</sup> La tendencia entonces más bien apunta a incluir a la negociación colectiva local, como otra forma más de negociar, y no reducirla a la instancia exclusiva de negociación para los trabajadores y trabajadoras. Al observar los datos del Amsterdam Institute (AIAS), se puede concluir que sólo Chile, Rumania e Irlanda tienen cambios radicales en el grado de centralización: en todos los casos se transita desde una situación donde existe negociación colectiva ramal, hacia una donde exclusivamente ella opera a nivel de empresas (Nivel 1). En Chile, existe evidencia de un posterior deterioro en la distribución de los ingresos (Durán, 2011).

---

observan mayores diferencias positivas en cuanto a la tasa de ocupación, es decir, logran mejores niveles de empleo. Estos sistemas son a su vez, los que tienen menos tasa de desempleo. OCDE (2019).

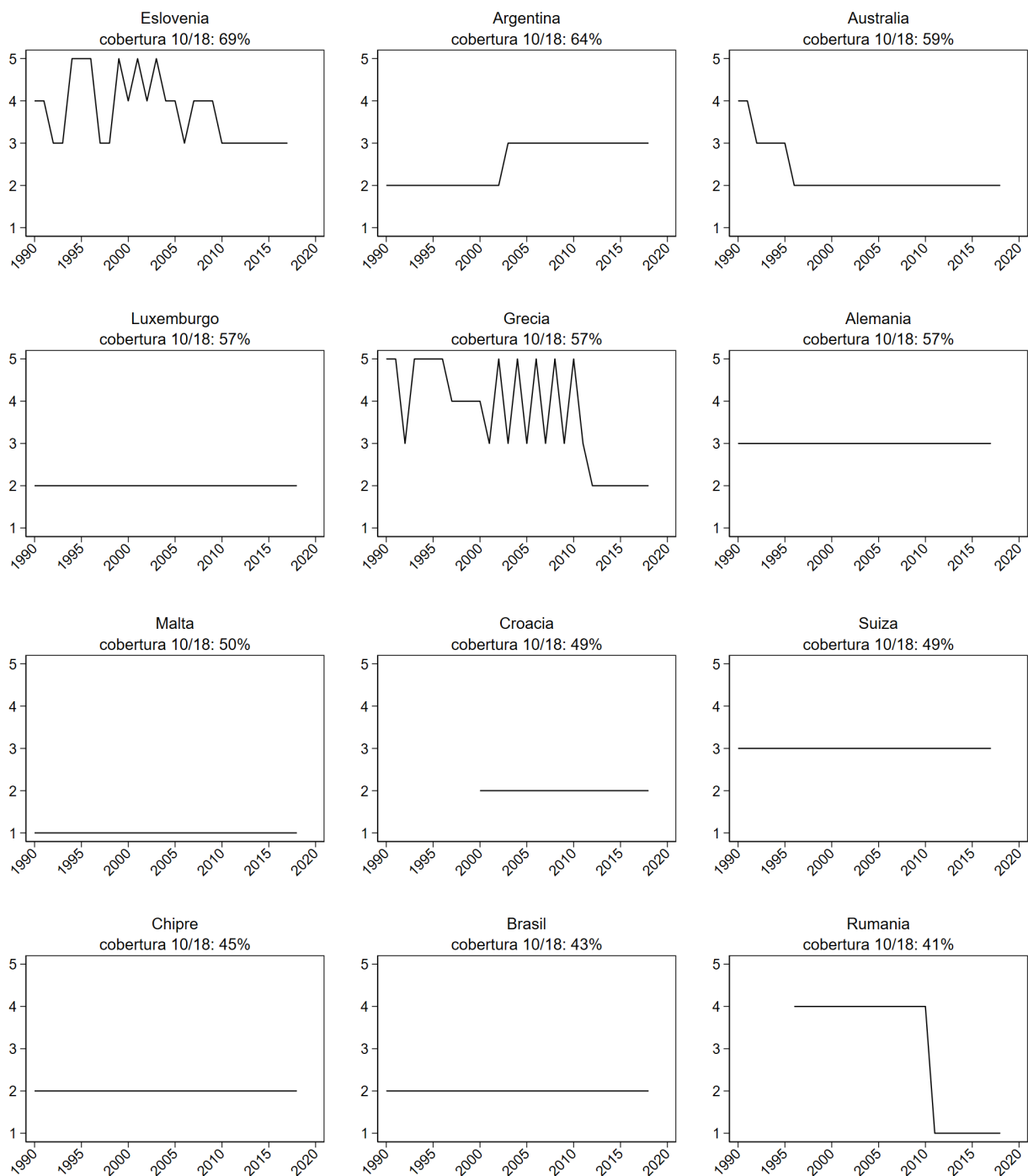
<sup>5</sup>La escala de nivel predominante que usa la base de datos ICTWSS de AIAS-OCDE es la siguiente: nivel 5: negociación salarial ocurre a nivel nacional entre los actores; nivel 4: negociación ocurre alternando entre nivel nacional y por rama de actividad económica; nivel 3: la negociación ocurre al nivel de rama de actividad económica; nivel 2: la negociación ocurre alternando entre nivel de rama de actividad económica y nivel de empresas; nivel 1: la negociación ocurre a nivel de empresas.

**Gráfico 11: Nivel y cambios de nivel de la negociación colectiva 1990 - 2018**



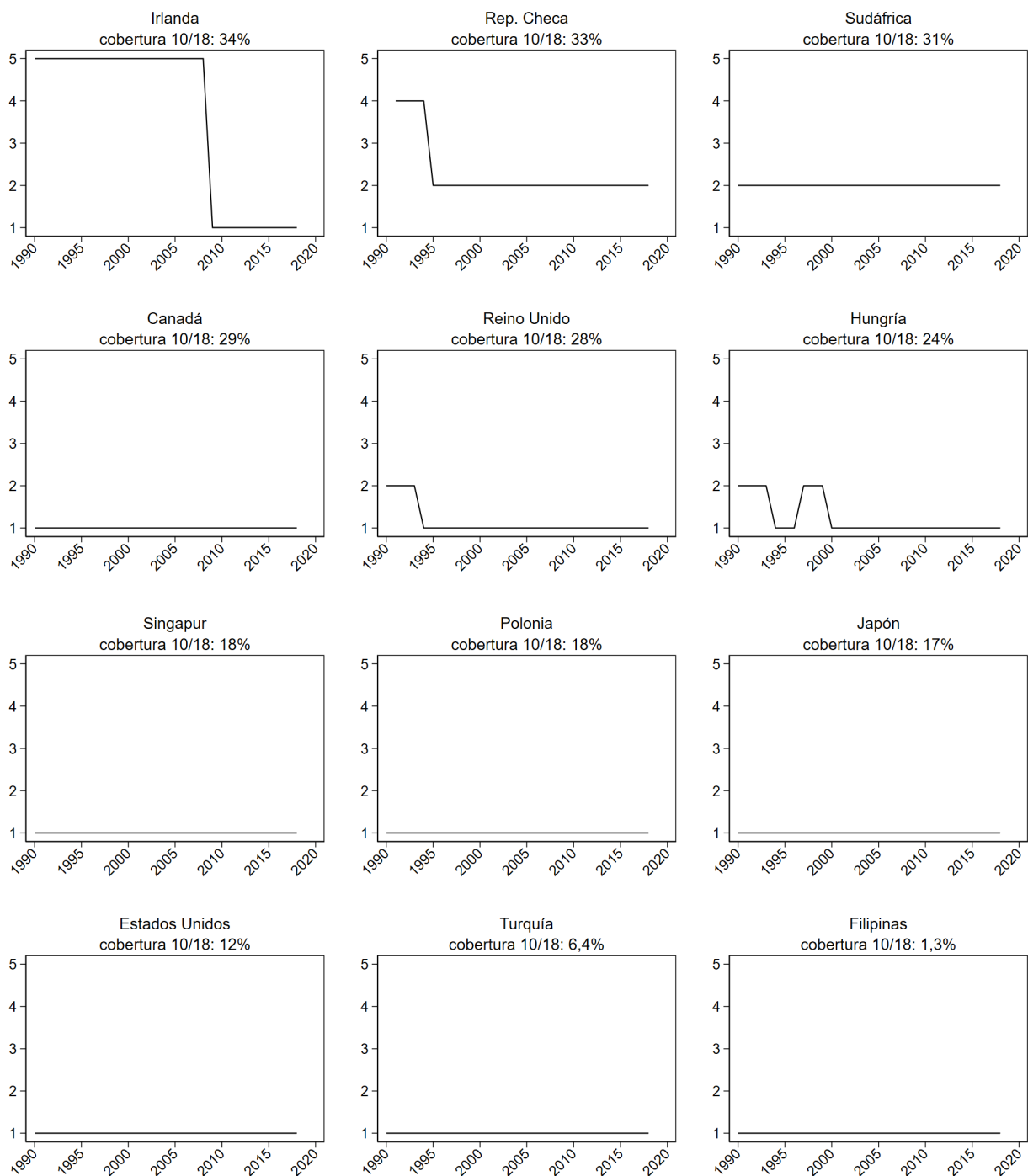
Fuente: Elaboración propia en base a la base de datos ICTWSS. La cobertura señalada en los subtítulos de cada subgráfico se refiere al promedio entre 1990 y 2018. Variable usada es **cobertura ajustada**, definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva).

**Gráfico 12: Nivel y cambios de nivel de la negociación colectiva 1990 - 2018**



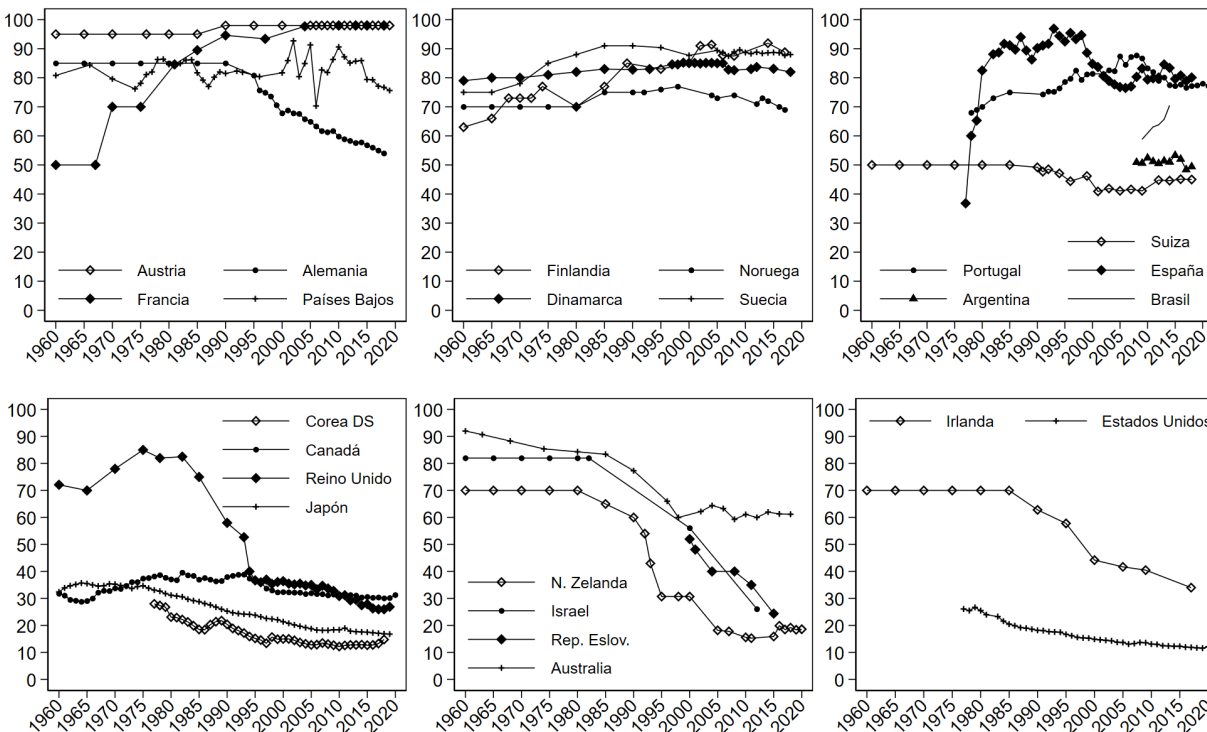
Fuente: Elaboración propia en base a la base de datos ICTWSS. La cobertura señalada en los subtítulos de cada subgráfico se refiere al promedio entre 1990 y 2018. Variable usada es **cobertura ajustada**, definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva).

**Gráfico 13: Nivel y cambios de nivel de la negociación colectiva 1990 - 2018**



Fuente: Elaboración propia en base a la base de datos ICTWSS. La cobertura señalada en los subtítulos de cada subgráfico se refiere al promedio entre 1990 y 2018. Variable usada es **cobertura ajustada**, definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva).

**Gráfico 14: Cobertura de la negociación colectiva 1960 - 2020**



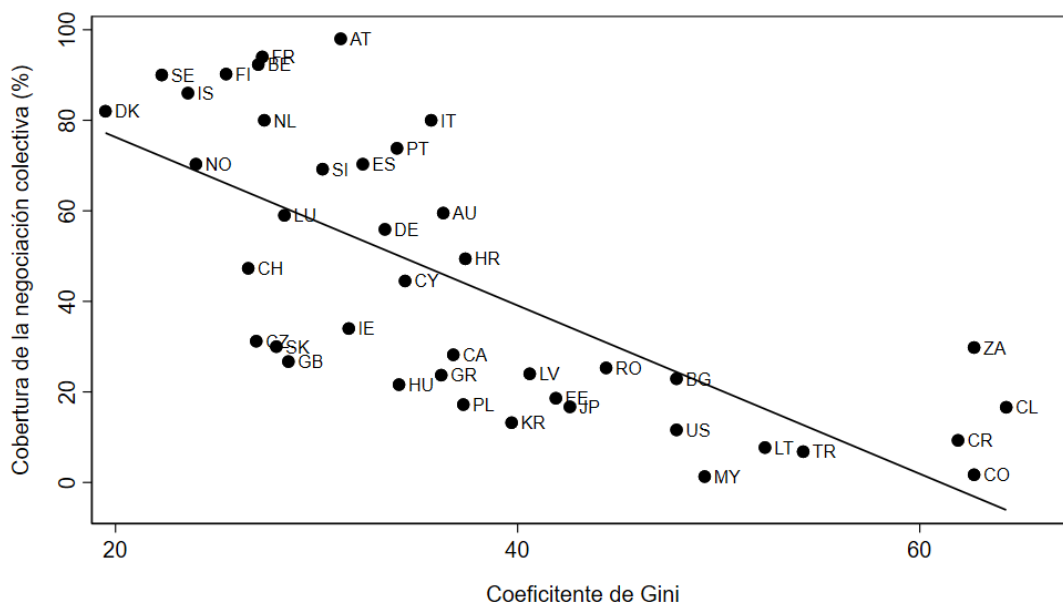
Fuente: Elaboración propia en base a OCDE-AIAS, ICTWSS (Septiembre de 2023). Variable usada es *cobertura ajustada*, definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva). Nota: Corea DS: Corea del Sur.

En el Gráfico 14, se ilustran series de tiempo más largas, que en el caso de algunos países incluso contempla 60 años. En general, se puede observar que tanto en los países escandinavos como de Europa occidental se registran altos niveles de cobertura de la negociación colectiva y con bajo nivel de variabilidad en el período. Esta situación se extiende a países de América del Sur como Argentina y Brasil. Por otra parte, en los países anglosajones o que encarnan este modelo descentralizado, además de Corea del Sur y Japón, si se observan disminuciones estadísticamente significativas en la cobertura a lo largo del período.

## 4. Desigualdad de Ingresos y Negociación Colectiva

La relación directa entre declive sindical y empeoramiento en la distribución de ingresos se puede observar con claridad en los gráficos 15, 16 y 17: *mientras más alto es el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que negocian colectivamente menor es la desigualdad (expresada a través del Coeficiente de Gini, la participación de los salarios en el Producto Interno Bruto o la proporción de bajos salarios que se registra en cada país)*. 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<sup>7</sup>.

**Gráfico 15: Negociación colectiva y coeficiente de gini de ingreso disponible**



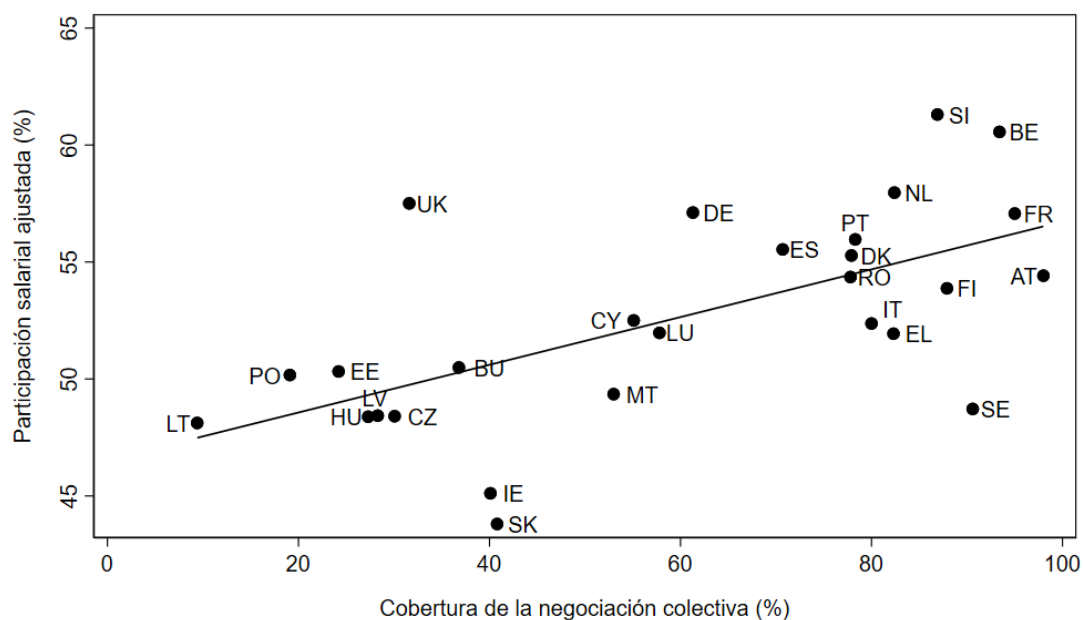
Fuente: Elaboración propia en base a datos ICTWSS y WID. Valores corresponden al promedio entre 2014 y 2021. En el caso de ICTWSS la variable usada es *cobertura ajustada* definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva). En el caso de WID, la variable usada es *gdinc*, definida como el Gini del ingreso disponible o después de impuestos.

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

<sup>7</sup>Ver por ejemplo la completa revisión de estudios econométricos realizada por Hayter y Weinberg (2011).

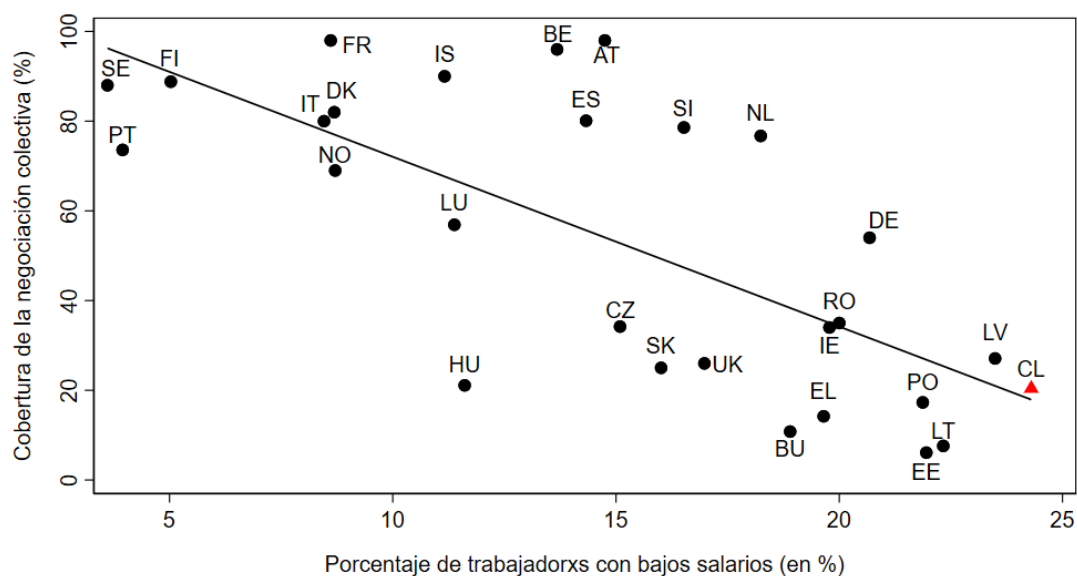


**Gráfico 16: Negociación colectiva y participación de los salarios en el PIB**



Fuente: Durán (2022). Réplica de gráfico 1 de Keune (2021) usando datos de AMECO e ICTWSS, muestra EU27 y período es el promedio de valores entre los años 2000 y 2018. Traducción propia.

**Gráfico 17: Negociación colectiva e indicador de bajos salarios**



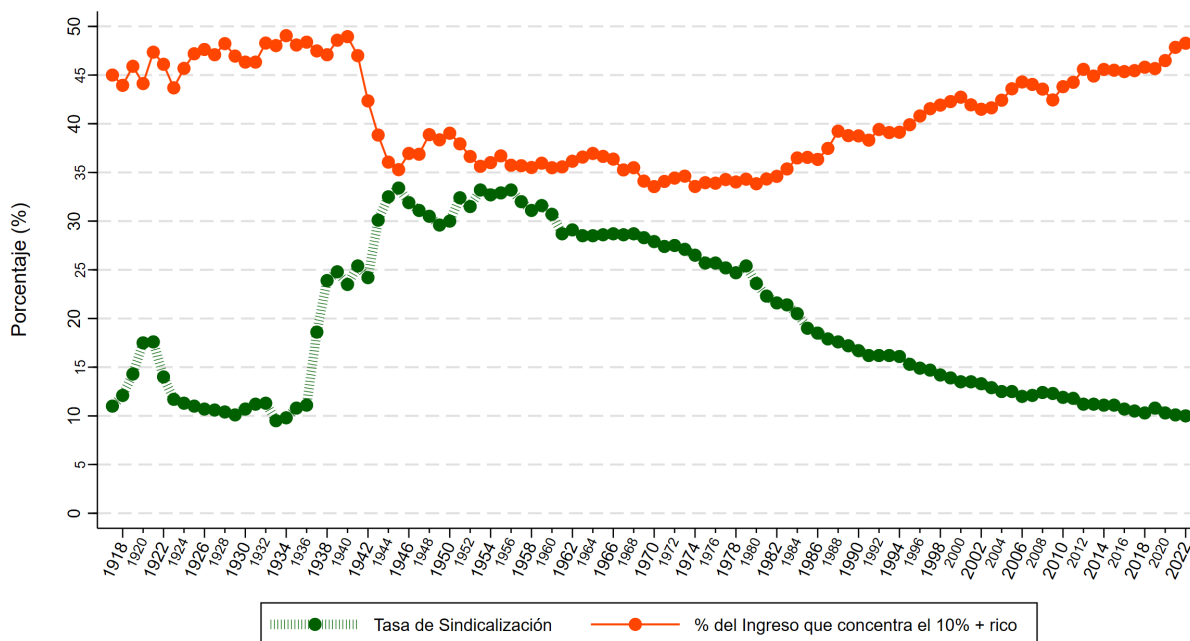
Fuente: Durán (2022). Réplica de gráfico 2 de Bosch (2019) usando datos de EUROSTAT e ICTWSS. Se ha incluido a Chile con datos ESI y metodología similar a EUROSTAT. Traducción propia.

Richard Freeman (1991), 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), 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) quienes usando datos de trabajadores/as semi-calificados/as 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.

Algunos estudios publicados en los últimos 20 años, también avalan la relación. De acuerdo a Mishel (2012), la desindicalización explica en un 33 % el aumento en la desigualdad salarial entre los hombres en el período 1973 - 2007 en Estados Unidos. En otra investigación, David Cooper y Larry Mishel, 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) 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), en este caso, los autores concluyen que un 28 % del incremento en la desigualdad salarial en Alemania se debe a la caída en la sindicalización.

En el gráfico 18, también se puede verificar la relación existente entre la erosión de los derechos colectivos y la desigualdad de ingresos. En particular se presenta el caso de Estados Unidos y se analiza la evolución durante más de 100 años de dos indicadores: tasa de sindicalización y participación en el ingreso (antes de impuestos) del 10 % de las personas más ricas. Los datos nos permiten concluir que los altos niveles de desigualdad y bajos niveles de sindicalización que se observan actualmente son similares a los que se registraban hace más de 100 años. A su vez, cuando la sindicalización alcanza los niveles más altos en el período de posguerra (1945 a 1970), los niveles de desigualdad se reducen a su menor valor en la serie histórica.

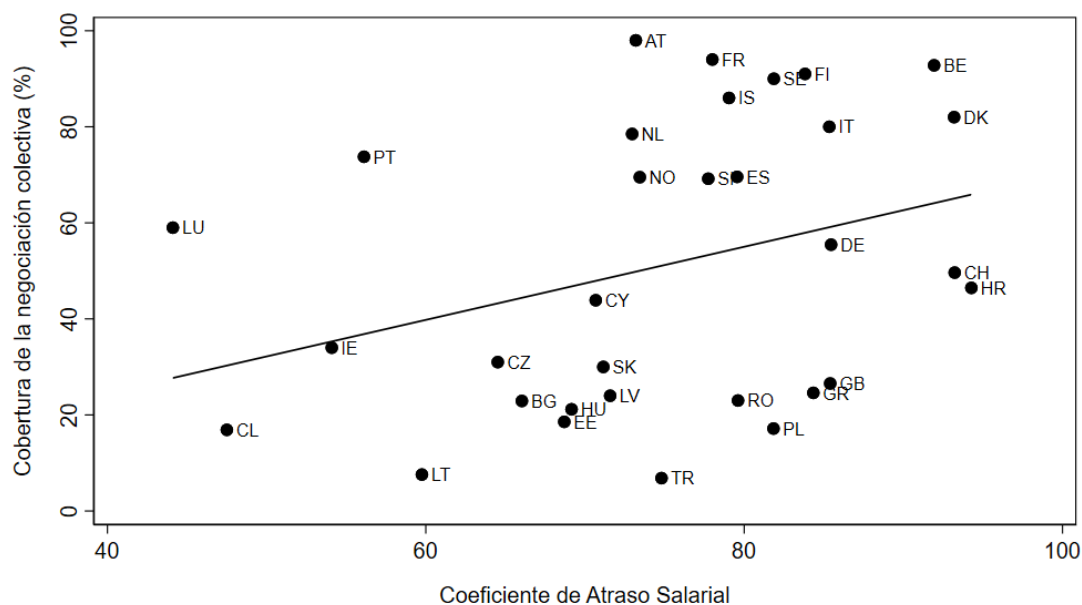
**Gráfico 18: Tasa de sindicalización en Estados Unidos y la participación en el ingreso antes de impuesto del 10 % más rico, 1918 - 2022**



Fuente: Elaboración propia en base WID Database y unionstats.com. Para tasa de sindicalización: Historical Statistics of the United States (unionstats.com) y EPI: “As union membership has fallen, the top 10 percent have been getting a larger share of income”, disponible en <https://www.epi.org/publication/as-union-membership-has-fallen-the-top-10-percent-have-been-getting-a-larger-share-of-income/>

Finalmente, Töngür y Yavuz (2013), 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 OCDE-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 19: Atraso Salarial y Negociación Colectiva



Nota: El coeficiente de Atraso Salarial lo hemos definido como la razón entre la mediana salarial y el ingreso per cápita mensualizado.

Fuente: Elaboración propia en base a datos WEO-IMF (actualización de octubre de 2023) y ICTWSS. Valores corresponden al promedio entre 2014 y 2021. En el caso de ICTWSS la variable usada es *cobertura ajustada* definida como la proporción de personas ocupadas (en empleo dependiente) que están protegidas por un instrumento colectivo de trabajo en relación a las personas ocupadas dependientes con potencial de negociación (no excluidas en teoría de la negociación colectiva). Valores corresponden al promedio entre 2015 y 2018 (esto se debe a un criterio de disponibilidad de datos: es en ese lapso en el cual se obtiene la totalidad de la información requerida y que además cumple con estar relativamente próximo al año usado en la segunda variable). En el caso de WEO-IMF se usa el PIB per cápita y el año de referencia es el 2018. La mediana salarial es del año 2018 y se expresa en euros, proviene de la base de datos de EUROSTAT EU-SILC, cuya frecuencia es cada 4 años, siendo la última la de 2018 (cobertura total en intervalos de 4 años: 2002 - 2018). El PIB per cápita se extrajo en dólares corrientes y luego se usó el tipo de cambio implícito reconocido en la base WEO-IMF.

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 19 muestra que los países con menor cobertura en la negociación colectiva, son también quienes presentan peores indicadores en materia de atraso salarial efectivo<sup>8</sup>.

<sup>8</sup>Para más antecedentes sobre Atraso Salarial, ver estudio Fundación SOL, “Los verdaderos sueldos de Chile” (2023) y “Salarios al límite: desposesión salarial en Chile” (2024)

## 5. Conclusiones

Al comienzo de esta investigación nos preguntamos por las características de la sindicalización en el Chile actual. En base a una revisión de fuentes de datos oficiales del Estado de Chile así como de organismos internacionales hemos confirmado tendencias ya expuestas en estudios previos tales como: una baja tasa de sindicalización, altos niveles de fragmentación y tamaño de sindicatos pequeños.

Los datos dan cuenta que a casi 45 años del llamado Plan Laboral de la dictadura, la negociación colectiva y los niveles de sindicalización no logran avanzar hacia estadios de mayor inclusividad, que abarquen a un segmento mayoritario de la clase trabajadora.

El punto anterior tiene consecuencias directas en evitar la propagación de efectos distributivos agregados a nivel macroeconómico. Dicho en otras palabras, el sistema de relaciones laborales impuesto en dictadura y mantenido en los gobiernos post-Pinochet no permite que los salarios puedan formarse colectivamente en la economía y terminan siendo - en la mayoría de los casos - decididos de forma unilateral por la parte empleadora. Esto no tiene porqué ser así. No es así en otros países y no siempre fue así en la historia de Chile. En la literatura especializada, nuestro país tiene un sistema completamente descentralizado que no genera efectos distributivos. En su informe de 2019, la OCDE da cuenta que los países con sistemas como el nuestro obtienen peores resultados en tasas de ocupación y desempleo en comparación con otras configuraciones más inclusivas en donde la negociación por rama sí está presente.

Esto no se solucionará, tal como se desprende de la evidencia internacional, si no se altera el nivel al cual ocurre la negociación colectiva. Es decir, para amplificar la cobertura y que más trabajadores y trabajadoras puedan gozar de la negociación colectiva que distribuye los ingresos, se necesita de un sistema en donde la negociación por rama o por área de actividad económica sea el nivel predominante. Esto pasa en la mayoría de los países de la OCDE, pero también en sociedades latinoamericanas tales como Uruguay, Argentina y en cierta medida en Brasil.

## Apéndice

### Sobre la cobertura de la negociación colectiva y su medición en el caso de Chile.

En Chile no existe una cifra oficial de porcentaje de trabajadores y trabajadoras que participan en negociaciones colectivas vigentes. Esto es una limitación que ha dado lugar a que circulen distintas mediciones.

La Dirección del Trabajo sí publica el número de trabajadores y trabajadoras que cada año son parte de un instrumento colectivo de trabajo y que por lo tanto ganan la cobertura. Se trata de una aproximación, son las y los ‘iniciadores’. A partir de este dato, por años, los propios estudios de la Dirección del Trabajo (mas no en el Compendio y en los Anuarios), han estimado una cobertura o porcentaje de negociación colectiva entendida como la suma de dos años de iniciación. Ese resultado luego se compara con el total o potencial de personas que pueden negociar colectivamente. Este es el dato que hemos mostrado en el gráfico 3.

Por años, la Dirección del Trabajo no publicó el total de personas involucradas en instrumentos colectivos de trabajo (más allá de las y los iniciadores) y el método de los bienios fue la técnica más usada.

La OCDE así como ILOSTAT tomaron este método y lo amplificaron. En lugar de 2 años, fueron 3 e incluso 4 (cuando la vigencia podía llegar a 4 años). Con esto la cobertura subió de inmediato. Esto explica gran parte de la diferencia entre el gráfico 3 y el gráfico 10 y el cuadro 2.

En el texto de Durán y Gamonal (2019) los autores analizan las distintas alternativas de medición y proponen un método para corregir el dato de los trienios y cuatrienios móviles que usa la OCDE y OIT. La razón de ello sería el supuesto de la estabilidad en el empleo que está implícito al tomar 3 o 4 años. Al corregir la cifra por la inestabilidad en el empleo (siguiendo la línea argumentativa que ya en los noventa Maturana y Mac-Clure hicieron sobre el método de los bienios), se estima que la cobertura hacia 2019 sería más cercana a 13%.

## Referencias

- [1] Bosch, G. (2019). Tarifverträge - Schlüssel zur Verringerung der Lohnungleichheit. In Dullien, S., Hagemann, H., Joebges, H., Logeay, C., and Rietzler, K., editors, *Makroökonomie im Dienste der Menschen*. Metropolis-Vertrag, Marburg.
- [2] Freeman, R. (1991). “How much has de-unionisation contributed to the rise in male earnings inequality”, WP3826, NBER.
- [3] Card, D. (1992). “The Effect of Unions on the Distribution of Wages: Redistribution or Relabelling?”, WP4195, NBER.
- [4] Card, D., Lemieux, T., y W.C. Riddell (2004). “Unions and Wage Inequality”
- [5] Cooper, D., y L. Mishel (2015). “The Erosion of Collective Bargaining has widened the gap between productivity and pay”, Economic Policy Institute
- [6] Durán, G. (2009). Los resultados económicos de la negociación colectiva. En *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, pp. 208. Dirección del Trabajo, Santiago.
- [7] Durán, G. (2011). Collective Bargaining Structure and the Incidence on Income Distribution: Some Insights to the Chilean Case. Master thesis, master of sciences in applied labour economics for development, University of Turin.
- [8] Durán, G. (2022). Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers’ power resources and income distribution. PhD dissertation, University of Duisburg-Essen.
- [9] Durán, G. y S. Gamonal (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile. *Derecho y Crítica Social*, 5(1-2):1–38.
- [10] Durán, G. y M. Kremerman (2023). Los verdaderos sueldos de Chile. Estudios Fundación SOL.
- [11] Durán, G. y M. Kremerman (2024). Salarios al límite: desposesión salarial en Chile. Ideas del Buen Vivir 22, Fundación SOL.
- [12] Dustmann, C., Ludsteck, J., y U. Schönberg (2007). “Revisiting the German wage structure”, IZA Discussion Papers, No. 2685.
- [13] Escobar, P. (2017). Innovación y fragmentación productiva: La pérdida de eficacia de la acción sindical. *Revista Academia y Crítica*, 1(1).
- [14] Fundación SOL (2010). Consultoría para la Dirección del Trabajo: Cuantificación de los Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile. Reporte Técnico.
- [15] 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.
- [16] Hayter, S. and Weinberg, B. (2011). Mind Gap: collective bargaining and wage inequality. In *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. ILO, Geneve.
- [17] Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1):29–46.

- [18] Maturana, V y O. Mac-Clure (1992). La negociación colectiva en Chile. En Abramo, L. y Cuevas, A. (Eds.), *El sindicalismo latinoamericano en los 90. Volumen II: Negociación colectiva y sindicatos.*, pp. 139–173. CLACSO, Santiago.
- [19] Mishel, L. (2012). “*Unions, Inequality, and Faltering Middle-Class Wages*”, Issue Brief 342, Economic Policy Institute, EE.UU.
- [20] Narbona, K. (2015). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Proyecto Plataformas Territoriales UE-Fundación SOL.
- [21] OCDE (2019). *Negotiating our way up*. Paris.
- [22] 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.

### **Bases de datos consultadas y procesadas**

OCDE/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).

Disponible en: <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>

World Inequality Database (WID).

Disponible en: <https://wid.world/es/wid-world-es/>

ILOSTAT (en línea).

Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/>

Microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Disponibles en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

Microdatos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI).

Disponibles en: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>

Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA).

World Economic Outlook (WEO) database.

Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLS/world-economic-outlook-databases>

Unionstats.com (USA).

Disponible en: <https://unionstats.com/>



Este trabajo fue posible gracias al financiamiento de microdonaciones ciudadanas

Más información en <https://www.fundacionsol.cl/dona-ahora>



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

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

WWW.FUNDACION SOL.CL