

CENTRO DE ESTUDIOS PUBLICOS

MONSEÑOR SOTERO SANZ 162
TELEFONO: 3282400

www.cepchile.cl

SANTIAGO-CHILE

SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

FRANCISCA DUSSAILLANT L.

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 374

OCTUBRE 2008

FRANCISCA DUSSAILLANT L. Investigadora del Centro de Estudios Públicos. Email: fdussillantl@cepchile.cl

* Mis agradecimientos a Harald Beyer por sus valiosos comentarios. Cualquier error u omisión es, por supuesto, mi responsabilidad.

SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

Francisca Dussillant L.

La discusión sobre sindicalismo y negociación colectiva ha tomado un rol prioritario en el debate nacional. Para que la discusión nos lleve por un camino constructivo es importante que los actores estén al tanto de todos los efectos y derivaciones de las iniciativas que defienden. En el ámbito académico, los mecanismos e incentivos que operan en presencia de sindicatos se han estudiado bastante, y se ha llegado a algunos consensos técnicos importantes, que deben tomarse en cuenta a la hora de discutir y hacer propuestas de política. Éste es el objetivo prioritario de este artículo: ilustrar la discusión política con información relevante sobre el estado del arte en la investigación sobre sindicatos y negociación colectiva.

Partiremos entregando una visión global de los roles que cumplen los sindicatos, uno de los cuales, el de la negociación, es del que nos ocuparemos durante el resto del artículo. Continuaremos con una descripción de la evolución de la densidad sindical en Chile y el mundo, para luego complementar esa información con datos sobre cobertura de negociación colectiva. A continuación se discutirá la teoría económica junto con la evidencia empírica respecto de la incidencia de la estructura negociadora (niveles de centralización o coordinación) prevaeciente en un país y su desempeño macroeconómico. Luego veremos los aspectos microeconómicos de la negociación colectiva, y al respecto discutiremos lo que dicen la teoría y la evidencia sobre el efecto de algunas regulaciones (como la que norma el reemplazo de trabajadores en huelga, entre otras) en los desenlaces de las negociaciones. Como continuación natural de la sección sobre negociación colectiva, la siguiente se centrará específicamente en las huelgas y sus determinantes. Seguiremos con la evidencia sobre negociación colectiva y huelgas en nuestro país y en el contexto latinoamericano. Finalmente se discute el efecto que los sindicatos tienen en los salarios y se analiza la teoría y evidencia económica respecto de los mecanismos que utilizan las empresas para financiar los incrementos salariales negociados.

1. Las tres caras de los sindicatos: Negociación, política y voz

Los sindicatos cumplen varios roles en su representación de los trabajadores. El primero y más distintivo de ellos es el de la negociación de contratos con sus empleadores. Estos acuerdos de negociación colectiva normalmente cubren los salarios y, en las economías más ricas, incluyen también otros aspectos laborales, como horas y días de trabajo, beneficios suplementarios, procedimientos de despido, organización del trabajo y procedimiento de reclamos (Pencavel, 2007). Al negociar los salarios, los sindicatos elevan los salarios (y otros componentes de compensación total) sobre el nivel que resultaría de no haber mediado negociación¹.

Los sindicatos también cumplen un rol como grupo de presión frente al gobierno. Ya que el bienestar de los miembros de un sindicato es a menudo afectado por las acciones legislativas, ejecutivas y judiciales del gobierno, los sindicatos sirven los intereses de sus trabajadores influenciando la política gubernamental. Ejemplos de la labor política sindical son la formación de alianzas con partidos, o la petición formal a sus miembros y adherentes para votar por personas o

¹ Este aumento salarial tiene, por supuesto, que financiarse de alguna forma. Más adelante se presenta una discusión sobre este tema en particular, en la sección 8: Negociación colectiva y salarios.

legislaciones en particular. Los sindicatos también pueden utilizar sus ingresos para hacer campaña por variadas personas o estatutos y reglamentos.

El tercero y último rol de los sindicatos tiene que ver con éstos como agentes del empleador en su lugar de trabajo. Los contratos de trabajo en general no contienen detalles específicos de lo que se espera que cada trabajador haga y lo que éste legítimamente puede rehusar hacer. La vaguedad de la mayoría de los contratos de trabajo provoca discusiones sobre si sus términos han sido violados. Esto hace necesario algún tipo de supervisión o reglamentación, que puede ser provista, entre otros, por el sindicato. En otras palabras, el sindicato proporciona una “voz” a los trabajadores para expresar sus valores y preferencias. En ausencia de esta organización, las preferencias de los trabajadores se manifestarán a través de otros mecanismos, como el de “salida”, esto es, por medio de renunciar al empleo y buscar trabajo en otra parte. Cuando en los lugares de trabajo existen bienes públicos, tales como la seguridad y otras complementariedades entre trabajadores, un mecanismo de “voz” puede producir eficiencias que contrastan con empresas que no tengan dicha organización formal para los trabajadores (Pencavel, 2007).

El objetivo de este artículo es profundizar en lo que la literatura económica nos dice respecto del primero de los roles aquí mencionados: el de la negociación colectiva. Además de mostrar el estado del arte de la investigación económica sobre negociación colectiva, se aprovechará para presentar datos estadísticos relevantes a los temas que se van tratando. A lo largo del trabajo se ilustra la situación internacional de los sindicatos y la negociación colectiva; sin embargo, el principal énfasis está en la presentación de datos referentes a nuestro país. De esta manera, se espera que el lector pueda situar la realidad chilena dentro del contexto internacional.

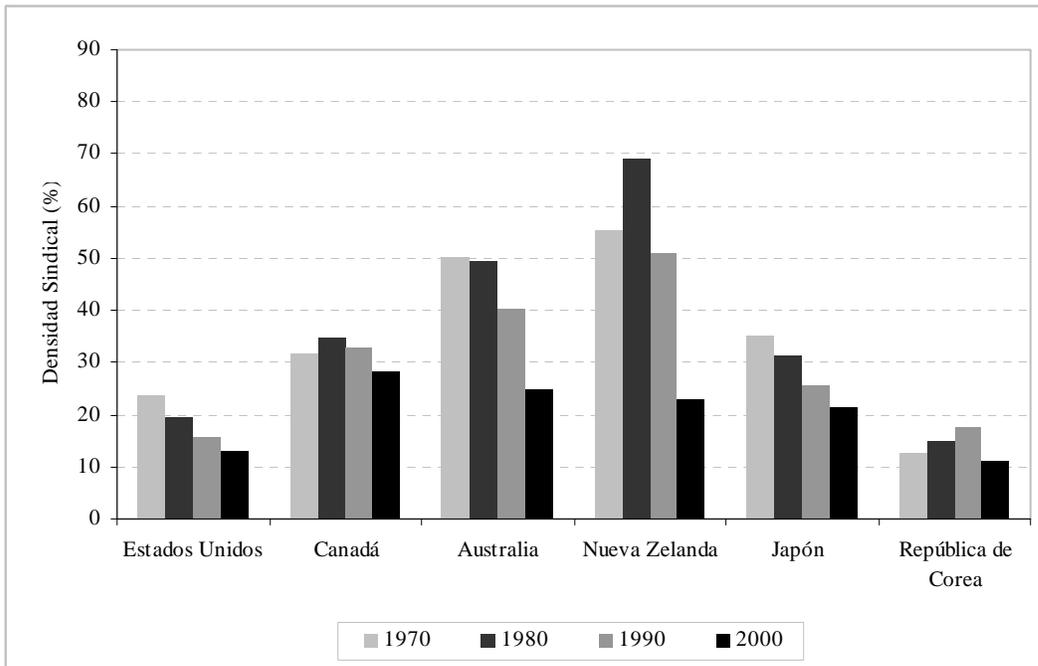
2. La densidad sindical y su evolución en el tiempo

La densidad sindical es la proporción de trabajadores de un país que pertenece a un sindicato. La mejor manera de calcular este índice es dividir el número de trabajadores que pertenecen a un sindicato por el número de trabajadores *sindicalizables*. Estos últimos son aquellos trabajadores para los cuales adherir a un sindicato es una opción real. En general, no todos los trabajadores en una economía son *sindicalizables*. Las regulaciones laborales generalmente restringen la posibilidad de acceso a sindicatos, lo que depende del tamaño de las empresas empleadoras y del estatus contractual del individuo. Sin embargo, diferentes países tienen legislaciones laborales muy disímiles y en general es prácticamente imposible discernir el tamaño real del grupo de los *sindicalizables*. Es por ello que a lo largo de este artículo se considerará como grupo de referencia a la fuerza de trabajo asalariada² (y en caso contrario se harán las aclaraciones correspondientes).

Visser (2006) reporta la evolución de las densidades sindicales desde los setenta en adelante para varios países. A continuación se presentan los gráficos construidos con esos datos.

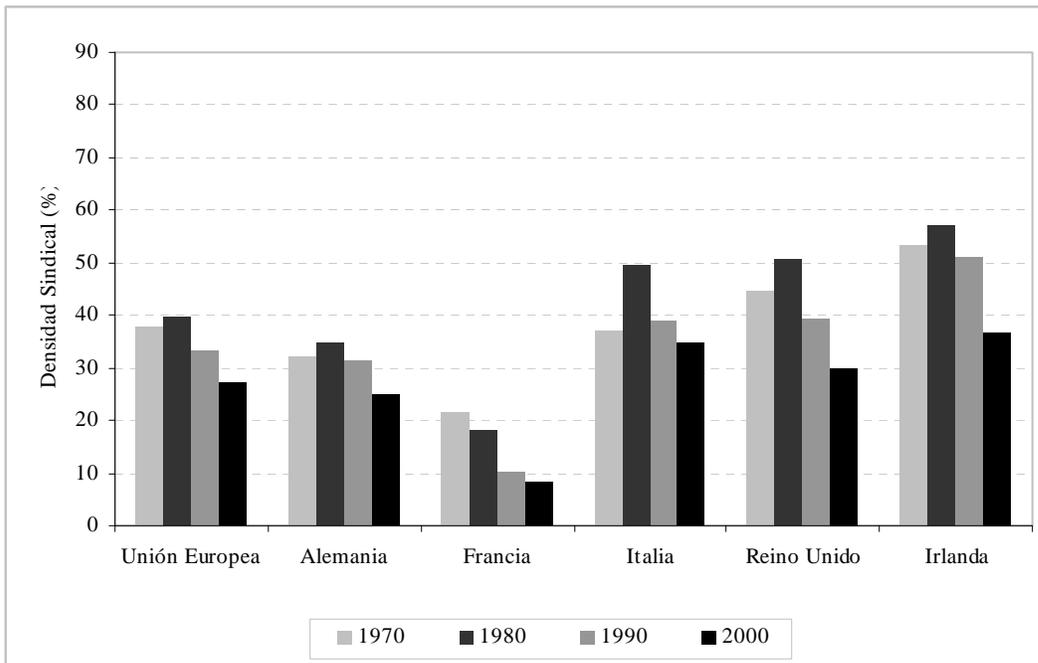
² En la literatura, las estadísticas sindicales no son todas necesariamente comparables entre ellas, ya que su construcción varía de autor en autor. Una diferencia típica tiene relación con la elección del grupo de referencia: algunas veces se considera que éste incluye a toda la fuerza de trabajo; otras, que incluye sólo a los ocupados asalariados; a veces se excluye al sector público de las estimaciones, o se incluye a todos los ocupados sin importar su estatus contractual. Los problemas de comparabilidad son discutidos por Visser (2003) y Visser (2006). En todo caso, como ya se recalzó, para los efectos de este trabajo se reportarán en lo posible las estadísticas de densidad respecto de los ocupados asalariados, incluyendo al sector público.

GRÁFICO 1 EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL



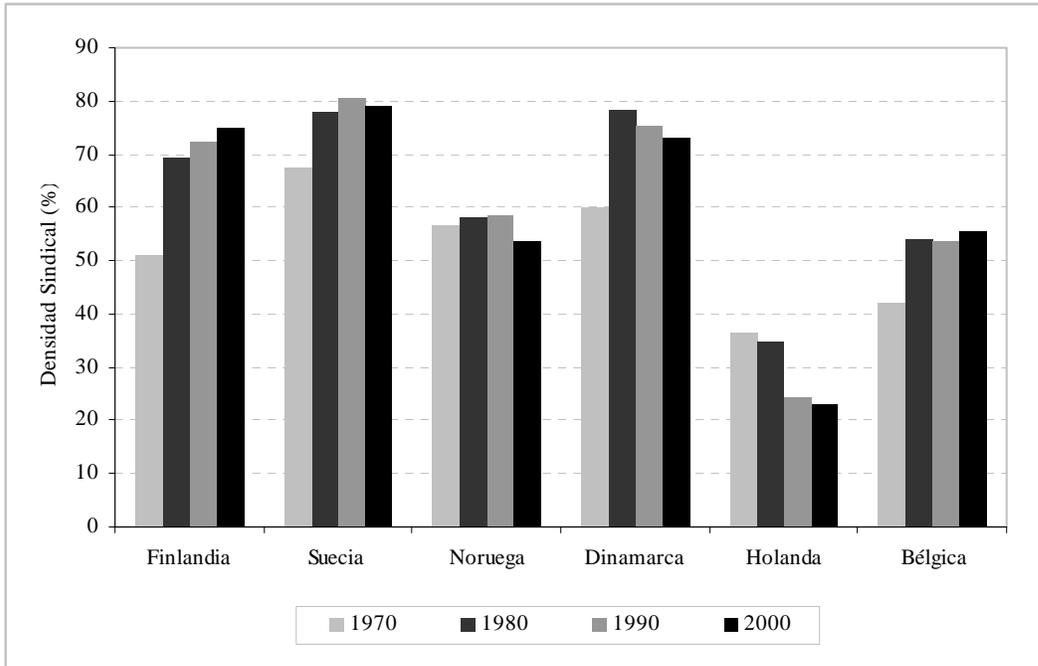
Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2006).

GRÁFICO 2 EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL



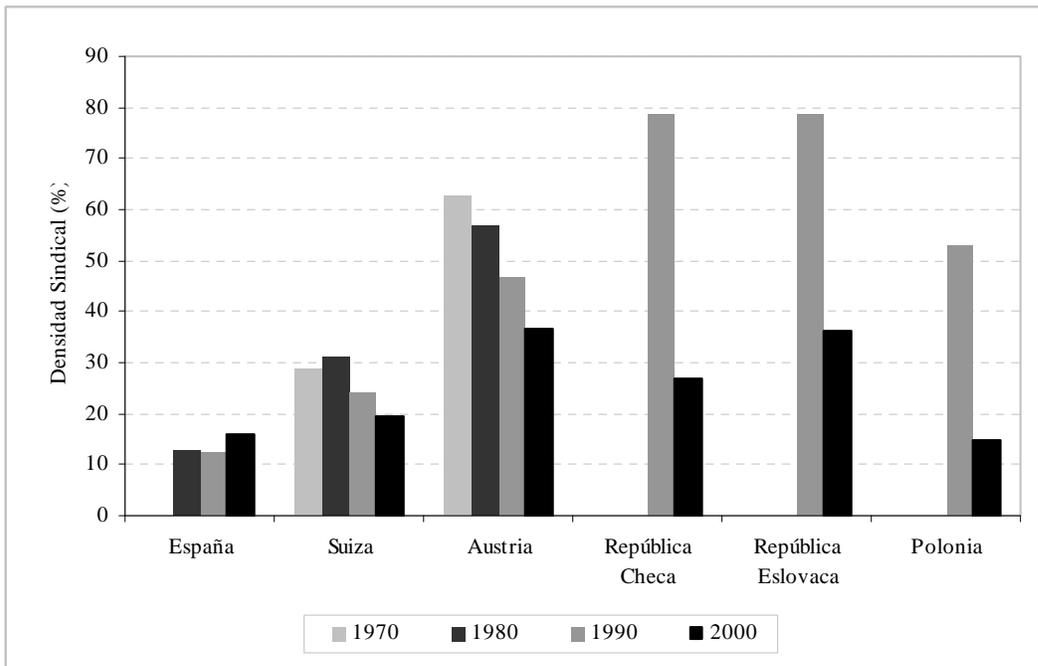
Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2006).

GRÁFICO 3 EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL



Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2006).

GRÁFICO 4 EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL

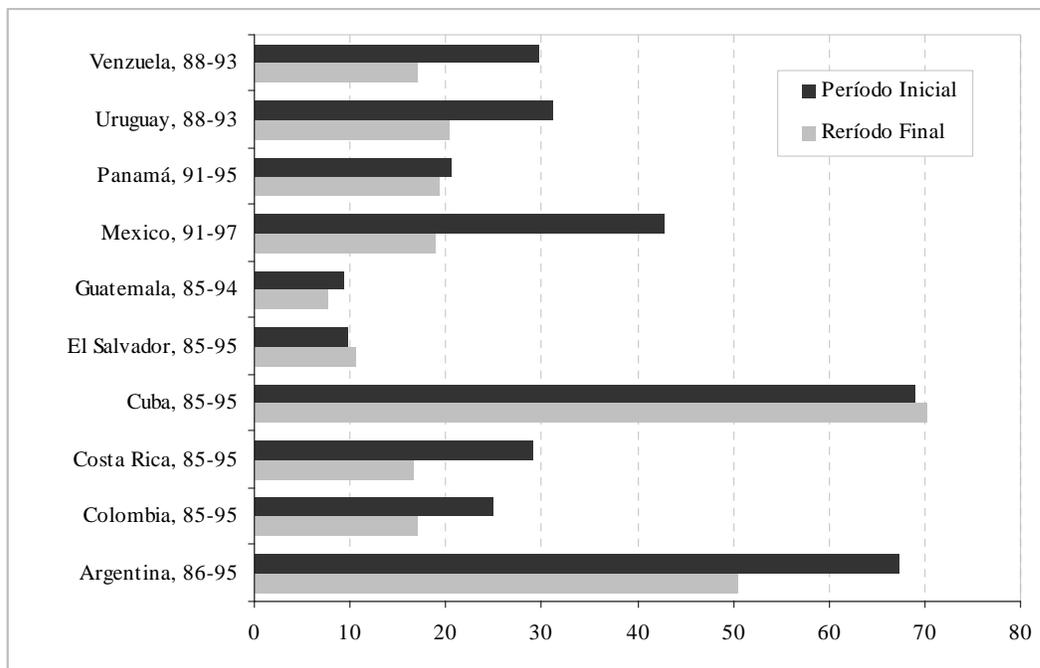


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2006).

Los gráficos nos demuestran el hecho ampliamente documentado (ver, por ejemplo, Pencavel 2007) de que la densidad sindical ha caído en la mayor parte de los países desarrollados. Una situación similar ocurre con los países en desarrollo y los subdesarrollados³. Los datos de los gráficos previos muestran que prácticamente todos los países ahí reportados presentaban en 2000 una densidad mucho menor que en las décadas anteriores. Las únicas excepciones se dan en países del norte europeo, en especial Finlandia, que ha visto crecer su densidad sindical en más del 20% desde 1970.

En América Latina la situación es similar: nos encontramos con una densidad sindical en franco declive en todos los países, menos en Cuba y El Salvador (aunque en este último la densidad sindical es baja, del orden del 10%). El siguiente gráfico presenta estimaciones de densidad sindical en varios países latinoamericanos.

GRÁFICO 5 DENSIDAD SINDICAL

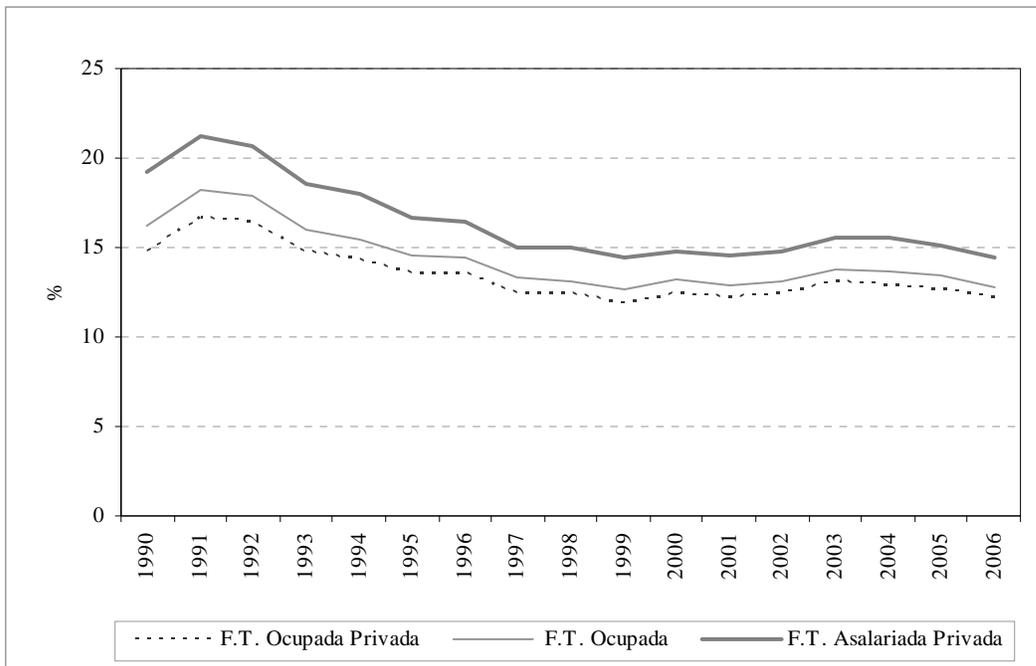


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2003).

³ Visser (2003) reporta la evolución de la densidad sindical en gran número de países de todos los niveles de desarrollo.

En el caso chileno, la evolución de la densidad sindical no se diferencia demasiado de la de sus pares en Latinoamérica o el resto del mundo. El Gráfico 6 muestra la evolución de la densidad sindical en Chile a partir de 1990 e incluye tres distintas estimaciones de densidad, con definiciones levemente diferentes. Una de ellas considera como universo de referencia a la totalidad de la fuerza de trabajo ocupada, otra sólo a la fuerza de trabajo ocupada en el sector privado y la última a los asalariados del sector privado. A pesar de que los indicadores difieren entre sí, la evolución de éstos en el tiempo es bastante similar: se observa un leve aumento en la sindicalización en el período posterior al régimen militar, lo que refleja las nuevas libertades adquiridas por los trabajadores al reinstaurarse la democracia. Sin embargo, este aumento es leve y el declive comienza a observarse pronto. En los últimos años la densidad sindical se ha mantenido casi constante y normalmente por debajo del 15%.

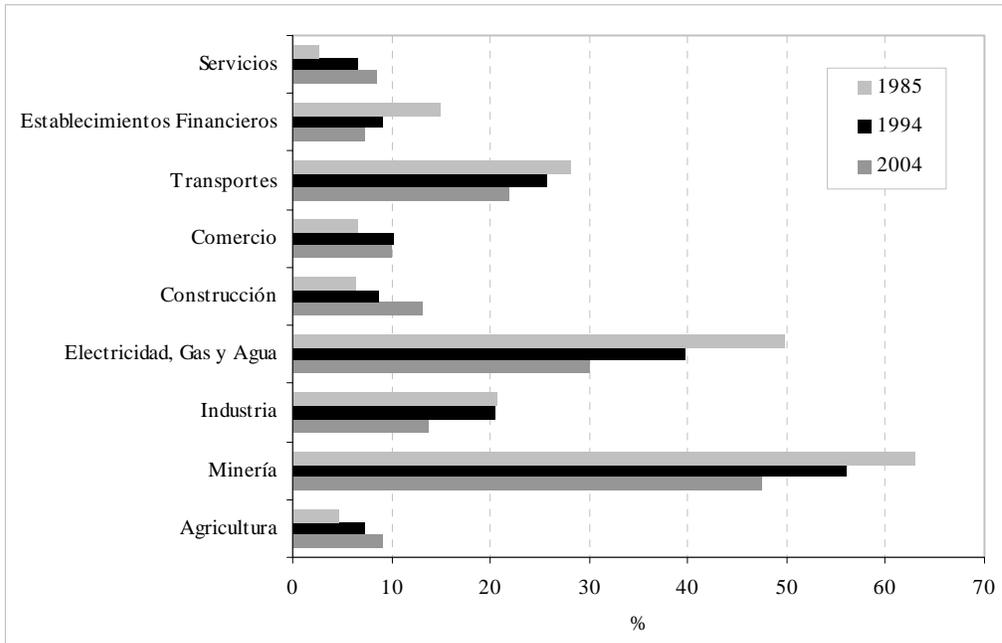
GRÁFICO 6 DENSIDAD SINDICAL EN CHILE



Fuente: Dirección del Trabajo, Chile.

Los cambios en la densidad sindical no han ocurrido de manera pareja en los distintos sectores de producción de nuestro país. De hecho, como se muestra en el Gráfico 7, algunos sectores, en especial los de servicios, construcción y agricultura, han experimentado en los últimos años un aumento en densidad sindical. Además, vemos que hay sectores que están altamente sindicalizados, por ejemplo el sector minero, con densidades muy superiores al promedio nacional. Este gráfico muestra la evolución de la densidad sindical en los distintos sectores de nuestra economía.

GRÁFICO 7 CHILE: DENSIDAD SINDICAL POR SECTOR
(Sobre la fuerza de trabajo ocupada)



Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

A la luz del Gráfico 7 descubrimos que en todos los sectores donde una fracción relevante de los trabajadores pertenecía a sindicatos en 1985 (transportes, electricidad, gas y agua y minería), tenían en 2004 una densidad sindical bastante menor. Esto también ocurre en áreas como la industria y los establecimientos financieros. Los sectores donde la densidad sindical ha aumentado (servicios, comercio, construcción y agricultura) son aquellos que históricamente exhibían densidades bajas, normalmente inferiores al 10%.

La información del Gráfico 7 puede explicarse en alguna medida por el tamaño de las empresas en los distintos sectores. De hecho, los de electricidad, gas y agua, junto con el de minería, son los que presentan las empresas más grandes, lo que facilita la organización de sindicatos⁴. Según las estadísticas del año 2006, en el primer sector el 84,3% de los trabajadores estaba en empresas con 10 o más empleados (el 48,8% trabajaba en empresas con más de 200). En el sector minero, por su parte, el 88,4% laboraba en empresas con 10 o más trabajadores, y el 63,8% en empresas con más de 200.

Por otro lado, los sectores con menor densidad sindical muestran una estructura diferente, donde las empresas pequeñas son mayoría. Como en una empresa con menos de ocho empleados la ley no permite la creación de sindicatos, sectores con gran cantidad de estas pequeñas empresas tendrán naturalmente un nivel bajo de sindicalización. Un ejemplo se da en el sector comercio, donde más de la mitad de los trabajadores pertenecían en 2006 a empresas de menos de 10 personas. El siguiente cuadro presenta las estadísticas recién mencionadas.

⁴ De hecho, en nuestro país un sindicato debe tener al menos ocho miembros, por lo que en las empresas con menos de ese número de trabajadores no hay ninguna opción de sindicalización.

CUADRO 1 TAMAÑO DE EMPRESAS POR SECTOR

Sector	Distribución de trabajadores según tamaño de la empresa		
	Hasta 9	10 y más	200 y más
Actividades no bien especificadas	39,11%	60,89%	25,57%
Agricultura	46,84%	53,16%	15,13%
Minería	11,65%	88,35%	63,76%
Industria	41,24%	58,76%	24,80%
Electricidad, gas y agua	15,68%	84,32%	48,76%
Construcción	37,58%	62,42%	21,35%
Comercio	55,43%	44,57%	22,56%
Transportes	40,27%	59,73%	28,08%
Establecimientos financieros	35,45%	64,55%	29,06%
Servicios	46,22%	53,78%	25,39%

Los valores del cuadro representan la proporción de trabajadores del sector que reportan su ocupación principal en una empresa de un determinado tamaño. En el cálculo se omitió a los trabajadores que reportaron "no conocer" el tamaño de la empresa. Es muy probable que estos trabajadores omitidos pertenezcan en mayor proporción a empresas grandes.

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Casen 2006.

La estructura contractual prevaleciente en el sector también será determinante en la proporción de trabajadores que puedan negociar colectivamente. Los trabajadores que tienen facultades para negociar colectivamente están más incentivados a sindicalizarse. Claramente el grupo de los asalariados (en contraposición a los trabajadores independientes) tiene una mayor propensión a negociar. Pero dentro del grupo de los asalariados, aquellos que pertenecen al sector público están legalmente imposibilitados para ejercer la negociación colectiva. Tampoco lo pueden hacer los trabajadores con contratos de aprendizaje, con contratos de servicios transitorios o con contratos de obra, faena o servicio (ver Art. 305 del Código del Trabajo). A la luz de lo anterior, definiremos que un trabajador tiene propensión a sindicalizarse cuando pertenece al grupo de los asalariados del sector privado que tienen contratos que les facultan la negociación. Se excluirá de este grupo a los trabajadores de empresas de menos de 10 personas, ya que éstos no alcanzan el quórum legal para formar un sindicato⁵. Como se observa en el Cuadro 2, la fracción de los trabajadores que tienen propensión a sindicalizarse varía según el sector. La proporción de trabajadores con propensión a sindicalizarse se calculó usando como referencia al número total de ocupados en el sector.

⁵ El quórum mínimo para un sindicato es de ocho trabajadores, pero suponiendo que al menos uno de los integrantes de una empresa de nueve personas es el dueño o gerente, entonces descartar a las empresas de nueve o menos trabajadores es lo adecuado. También se descartaron a las personas que no conocían el tamaño de sus empresas.

CUADRO 2 PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON PROPENSIÓN A SINDICALIZARSE

Sector	Propensión a sindicalizarse
Actividades no bien especificadas	41,07%
Agricultura	25,31%
Minería	54,14%
Industria	46,42%
Electricidad, gas y agua	60,78%
Construcción	27,41%
Comercio	36,09%
Transportes	43,33%
Establecimientos financieros	49,43%
Servicios	20,23%

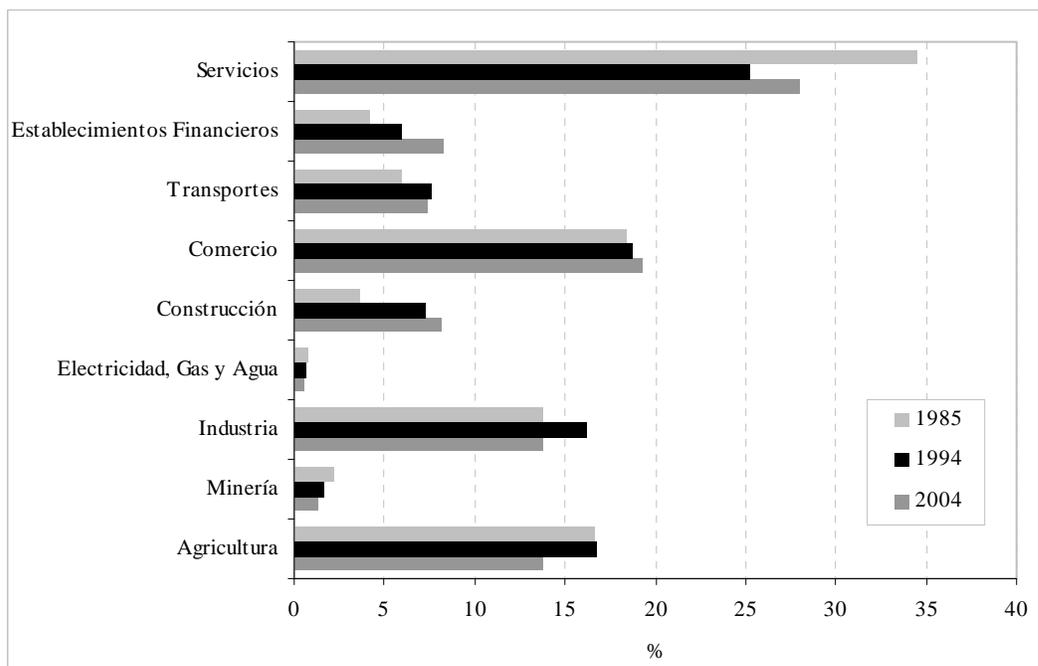
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Casen 2006.

Si comparamos las cifras del Cuadro 2 con las del Gráfico 7 notamos que es justamente en los sectores con mayor propensión a sindicalizarse donde la densidad sindical es mayor. De hecho, los sectores eléctrico y minero, que son los que presentan los mayores niveles de *propensión a sindicalizarse*, son a su vez los que tienen los mayores índices de densidad sindical. Por otro lado, los sectores de servicios y de agricultura presentan una menor *propensión* y también las menores densidades sindicales. Todo esto nos lleva a concluir que las diferencias sectoriales en densidad sindical tienen una explicación en las estructuras contractuales típicas que se dan en el sector y en el tamaño de las empresas prevaeciente.

Para complementar la información del Gráfico 7 es importante tener en cuenta el tamaño relativo⁶ de cada uno de los sectores en la economía. En el Gráfico 8 descubrimos que los sectores con mayor nivel de sindicalización, como la minería o el sector eléctrico, son muy pequeños, emplean a una fracción muy menor de la fuerza laboral. Con ello, los sindicatos de estos sectores cubren a una proporción relativamente baja de los trabajadores sindicalizados del país.

⁶ En lo que se refiere a la proporción de la fuerza de trabajo que estos sectores emplean.

GRÁFICO 8 CHILE: PARTICIPACIÓN DE CADA SECTOR EN LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA



Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

Si nos detenemos en el Gráfico 8 descubrimos que el sector de servicios es el que emplea la mayor parte de la fuerza de trabajo en nuestro país. La participación de la fuerza de trabajo en este sector ha disminuido desde 1985 pero se mantiene en niveles superiores al 25%. Como vimos en el Gráfico 7, la densidad sindical en este sector es pequeña, pero ha ido aumentando en el tiempo. Esto no deja de ser relevante ya que, dada la gran población de trabajadores que pertenecen al sector servicios, cada punto porcentual de densidad sindical representa a un gran número de individuos.

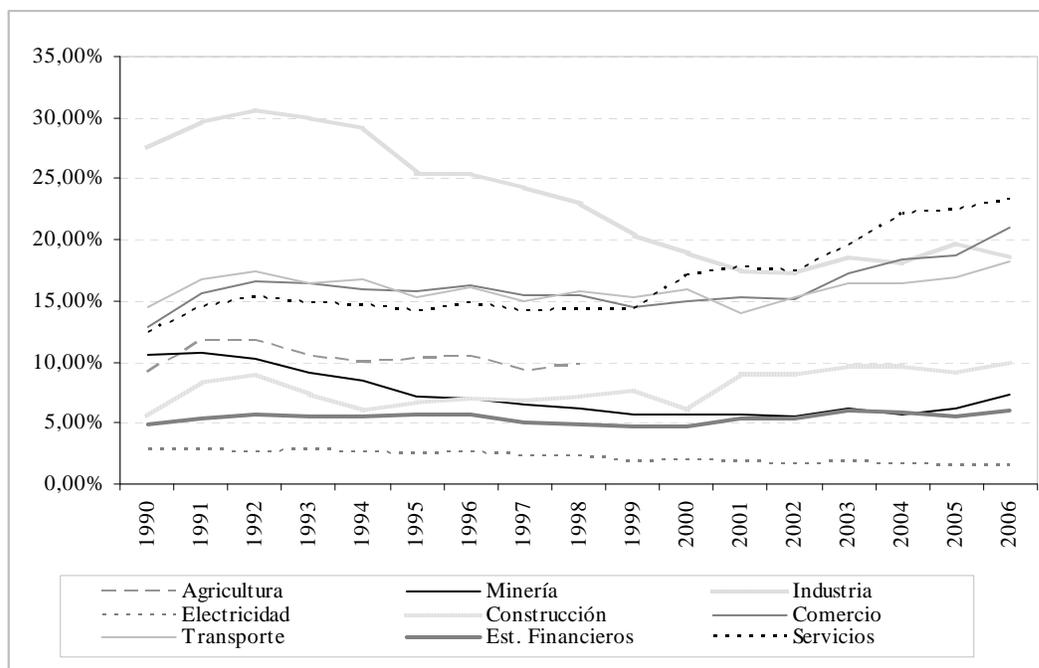
Por otro lado, como ya vimos, el sector minero emplea a una fracción muy pequeña de la fuerza de trabajo, fracción que además iba en descenso al 2004 (es posible que más tarde haya aumentado debido a la reactivación reciente de la minería como consecuencia de los altos precios de los minerales⁷). Aun cuando la sindicalización haya cambiado significativamente en el sector, este efecto no debiera ser demasiado importante en términos de número de afiliados, por lo menos si comparamos con sectores extensos como el de servicios.

El Gráfico 9 sirve para ilustrar esta discusión: se muestra cómo se distribuyen los trabajadores sindicalizados en los distintos sectores de la economía, y cómo esa distribución ha ido cambiando en el tiempo. Este gráfico nos muestra claramente que la mayor parte de los trabajadores sindicalizados pertenecían originalmente a la industria, pero que hoy en día están más distribuidos entre sectores. De hecho, los sectores de servicios, comercio y transporte detentan una proporción cada vez mayor de trabajadores pertenecientes a sindicatos. Más aún,

⁷ Datos del Ministerio del Trabajo hablan de una densidad del 57,6% para el 2006, pero esa proporción se construyó usando otra base de comparación (ocupados menos sector público, menos familiares no remunerados, menos patrones o empleadores). Este cambio de base por sí solo conduce a cifras superiores de densidad, por lo que a partir de ella no podemos asegurar con certeza que la densidad sindical haya aumentado en el sector.

corroborando lo que se mencionó anteriormente, el siguiente gráfico demuestra que menos del 10% de los afiliados a sindicato pertenecen al sector minero.

GRÁFICO 9 PROPORCIÓN DE LOS AFILIADOS A SINDICATO PERTENECIENTES AL SECTOR



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Salinero (2006).

¿Qué factores determinan la densidad sindical?

Esta pregunta ha sido abordada por un gran número de investigaciones empíricas que buscan determinar cuáles son los principales determinantes de que en una economía haya una mayor o menor densidad sindical. Schnabel (2003) presenta una recopilación de esta literatura y entrega algunas conclusiones interesantes. Los determinantes de la membresía sindical se encuentran tanto en el nivel macroeconómico como en el nivel individual.

En lo que se refiere a los aspectos macroeconómicos, los estudios citados por Schnabel indican que la membresía sindical aumenta con la inflación⁸, con el crecimiento de los salarios nominales⁹ y con el crecimiento del empleo. La membresía también se ve afectada positivamente por un ambiente político favorable a los sindicatos.

⁸ Cuando aumenta la inflación, aumenta la demanda de membresía sindical. El argumento es que los trabajadores, en ambientes inflacionarios, buscan en el sindicato un respaldo negociador que les facilite recuperar las pérdidas salariales reales derivadas del aumento en los precios, de manera de defender su estándar de vida.

⁹ Cuando los trabajadores observan un aumento en los salarios nominales de la economía y los atribuyen (correcta o incorrectamente) a efectos de la presión sindical, entonces consideran que al unirse al sindicato les va a ir mejor en el futuro.

Por otro lado, los factores que influyen negativamente en la membresía sindical son los cambios en el desempleo¹⁰, la densidad sindical en el período anterior¹¹ y la composición del mercado laboral (cuando el mercado laboral consta de una mayor proporción de mujeres, o una mayor participación del área de servicios, la tasa de sindicalización tiende a disminuir).

Respecto de los determinantes a nivel individual que llevan a un trabajador a decidir inscribirse en un sindicato, Schnabel reporta que la probabilidad de sindicalizarse es menor si el individuo es más educado o mujer, y es mayor si el individuo pertenece a una minoría étnica, si tiene preferencias políticas de izquierda, o si está insatisfecho con algunos aspectos de su lugar de trabajo. La probabilidad de sindicalización aumenta inicialmente con los salarios y luego (a veces) cae. Lo segundo se debe a que los individuos mejor pagados obtienen menores beneficios de sindicalizarse ya que los objetivos de los sindicatos son en parte los de homogeneizar salarios.

El contexto del lugar de trabajo juega un rol determinante para la sindicalización. Los trabajadores de oficina (*white collar*) muestran menor tendencia a sindicalizarse debido a la poca homogeneidad en sus intereses, en contraste con los obreros (*blue collar*). Los trabajadores a tiempo parcial también adhieren menos a los sindicatos, ya que tienen menos persistencia laboral. La actividad sindical tiende a ser más efectiva, fácil y barata en contextos de firmas grandes, homogéneas, de naturaleza burocrática y con baja rotación —eso explica que los sindicatos sean más comunes en el sector público. Además los servicios sindicales son más valorados en empresas grandes, donde los trabajadores tienden a ser tratados impersonalmente y sienten mayor necesidad de representación y protección. También puede darse que la presión de sus pares instigue a un individuo a afiliarse en el sindicato. Algunos economistas argumentan que la densidad sindical ha caído debido al aumento de la resistencia a los sindicatos por parte del empleador. Sin embargo, esto último no ha sido demostrado.

Una práctica que incentiva la sindicalización es la del *closed shop*. Un acuerdo de este tipo consiste en que el empleador se obliga a contratar solamente a miembros del sindicato, quienes deben mantener su membresía en buen pie para mantener su empleo. En los países europeos, sin embargo, estas prácticas son ilegales o muy poco comunes (Schnabel y Wagner, 2005). En Estados Unidos la práctica del *closed shop* dejó de ser legal en 1947. Hoy en día en ese país sólo se permite (en algunos estados) el *union shop*, según el cual el trabajador está obligado a unirse al sindicato una vez que ha sido contratado.

Otra característica de los sindicatos que afecta la tasa de membresía tiene que ver con su acceso al lugar de trabajo. Cuando los sindicatos tienen una presencia cercana, les es mucho más fácil reclutar miembros. Además, no es coincidencia que los tres países con mayor densidad sindical (Dinamarca, Suecia y Finlandia) tienen seguros de desempleo administrados por el sindicato, lo que incentiva a los trabajadores a unírseles.

¿Por qué ha disminuido la densidad sindical en los últimos tiempos?

La discusión previa nos da una idea de qué factores inciden en la decisión de un individuo de asociarse o no a un sindicato. Sin embargo, nuestro interés va más lejos: buscamos una explicación de por qué la densidad sindical está cayendo en prácticamente todo el mundo.

¹⁰ Estos cambios afectan la capacidad negociadora de los sindicatos.

¹¹ Se produce lo que en la literatura se denomina un “efecto de saturación”; es decir, cuando mayor es la densidad sindical, menor es la probabilidad de que los no sindicalizados decidan entrar al sindicato, y mayor es la probabilidad de que algunos sindicalizados renuncien al sindicato.

¿Cuál o cuáles de los anteriores determinantes ha cambiado lo suficiente como para entregarnos una explicación clara de qué es lo que ha estado sucediendo?

Una de las explicaciones más plausibles para la caída en la densidad sindical está desarrollada en Pencavel (2007). Su argumento se resume en que los mercados de bienes en el mundo desarrollado se han puesto cada vez más competitivos y, por lo tanto, son cada vez menos capaces de acomodar las actividades de fijación de salarios de los sindicatos.

Lo que sucede es que un mercado de bienes competitivo ofrece un ambiente menos propicio para las actividades de negociación de precios que un ambiente monopólico, oligopólico o protegido por el Estado. Esta desventaja de costos sólo se evita si *todas* las firmas en una industria competitiva están sindicalizadas. Pero eso ocurre raramente cuando no hay apoyo gubernamental a los sindicatos. Cuando no existen las rentas monopólicas, y no hay financiamiento estatal hacia empresas privadas, la presión salarial de los sindicatos ya no puede ser absorbida por estos ingresos sobrenormales. Entonces, una firma competitiva que paga salarios negociados por sindicatos debe rebajar costos en otras áreas para evitar pérdidas en su participación de mercado (y eventualmente su desaparición). En muchas ocasiones estas empresas restringen su nivel de empleo de manera importante. En otras palabras, las funciones de demanda laboral para monopolios o para la totalidad de una industria son menos elásticas al salario que en el caso de una empresa competitiva aislada. En ese sentido, sindicatos y monopolios de mercado pueden coexistir durante más de tiempo.

Pencavel (2007) menciona tres razones por las cuales los mercados de bienes se han puesto más competitivos:

- La primera es el *aumento del comercio internacional* tanto entre naciones desarrolladas como con naciones emergentes. Esta aparición de mercados de bienes *internacionales* se traduce en un aumento en el número de competidores reales y potenciales. Como la demanda de trabajo surge de la demanda de producto, una mayor competencia en el mercado del producto lleva a una mayor elasticidad salario de la demanda de trabajo.
- La segunda razón es el aumento de la movilidad tanto del factor trabajo como del factor capital. Esto ha ocurrido debido a los menores precios del transporte y mayor información sobre diferentes posibilidades y alternativas. Esto implica que la oferta de factores es más elástica, es decir, frente a un aumento en su precio, la reacción en la cantidad disponible es mayor.
- La tercera razón está en el cambio tecnológico, incluyendo los avances en el sector computacional. Muchas prácticas se han transformado y la producción se ha hecho más barata. Esto hace que las empresas ya establecidas pierdan sus ventajas frente a los eventuales entrantes. La importancia de las economías de escala en muchas actividades ha disminuido y eso ha promovido la descentralización.

En los países desarrollados, esta mayor competencia y globalización ha llevado a un incremento en la informalidad en el mercado laboral. Las relaciones informales son una forma de evitar los a veces excesivos costos de contratación, y a veces de “bypassear” regulaciones sobre salario mínimo, impuestos o aportes a la seguridad social. Visser (2003) recalca que el tamaño del sector informal en los años 1990 creció a expensas del sector formal en prácticamente todos los países en desarrollo. Este fenómeno se suma a los anteriormente descritos como explicativo de la decreciente tasa de sindicalización: para un trabajador informal la opción sindical es prácticamente imposible, especialmente en lo que se refiere a la negociación colectiva de los términos de su (inexistente) contrato.

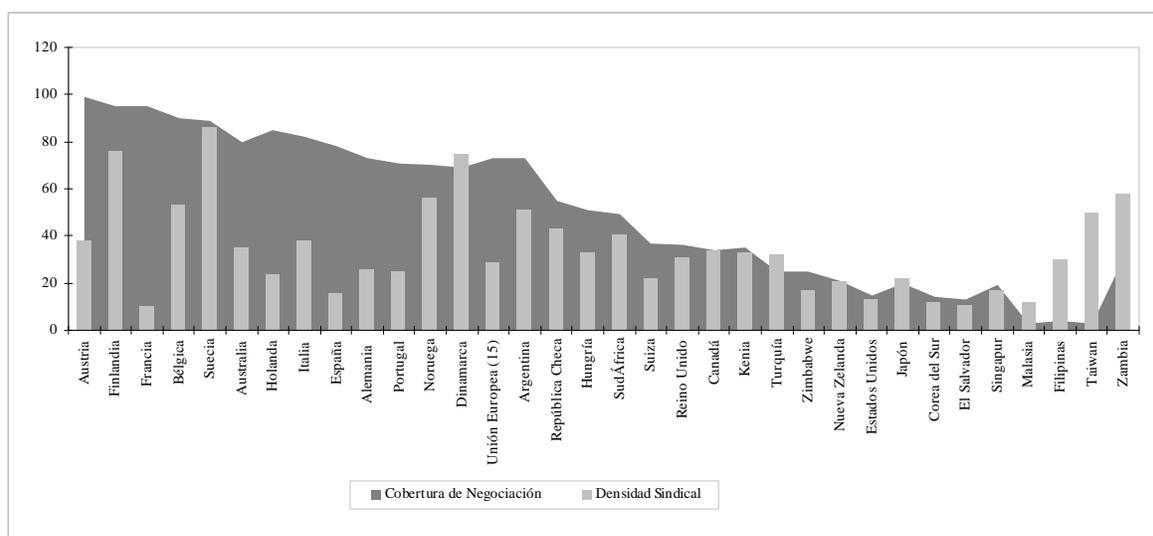
3. La cobertura de negociación

La densidad de membresía sindical no nos cuenta toda la historia sobre el nivel y calidad de la sindicalización en una economía. Otros indicadores de presencia sindical son complementarios y relevantes. Entre ellos está la cobertura de la negociación, es decir la proporción de los trabajadores que quedan cubiertos por los contratos negociados por algún sindicato. Otros indicadores interesantes incluyen la percepción pública de sindicatos y líderes sindicales, y la presencia sindical en comités asesores y consultores y en comités legislativos.

La densidad sindical es una buena medida de la presión negociadora de los sindicatos. Sin embargo, los otros índices, en especial la cobertura sindical, reflejan de mejor manera la efectividad de los sindicatos para afectar las condiciones del mercado laboral. Como veremos a continuación, densidad y cobertura sindical sólo están imperfectamente correlacionadas: ambos indicadores presentan diferencias considerables.

Para tener una idea de la poca correlación entre cobertura y densidad, el Gráfico 10 muestra ambos índices para un grupo de economías. Ya que no hay datos anuales para cada país, los índices de distintos países corresponden a algún año entre el 95 y el 2000. Mayor información sobre los índices en cuestión se encuentra en Visser (2003).

GRÁFICO 10 DENSIDAD SINDICAL Y COBERTURA DE NEGOCIACIÓN EN ALGUNAS ECONOMÍAS



Fuente: Visser (2003).

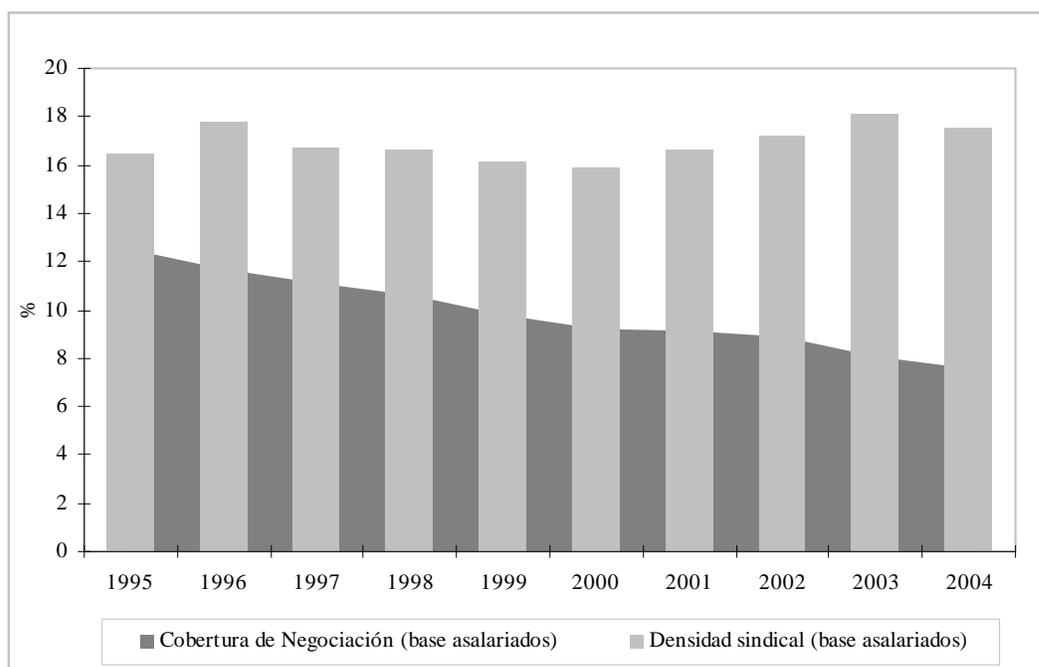
Como podemos ver, son muy pocos los países en los que la cobertura negociadora y la densidad sindical son equivalentes. Sólo en Canadá y Nueva Zelanda ambos índices se corresponden exactamente. Hay países en los que no todos los sindicatos pueden o quieren negociar, por lo que la cobertura es menor que la densidad de membresía. Por otro lado, en otras economías existen estatutos de extensión de contratos en los que la cobertura de éstos se extiende a todos los trabajadores de la empresa o sector, beneficiando a trabajadores que no pertenecen a ningún sindicato.

De hecho, si miramos dos países con cobertura sindical similar, como Bélgica (53%) y Taiwán (50%), nos damos cuenta de que sus realidades son muy distintas en lo que se refiere a

cobertura de negociación. Efectivamente, en Bélgica el 90% de los trabajadores está cubierto por contratos colectivos, mientras que en Taiwán sólo el 3%.

¿Cómo se sitúa Chile en este contexto? A continuación presentamos la evolución tanto de la densidad sindical como de la cobertura de negociaciones en Chile. Los indicadores del gráfico tienen como universo de referencia la fuerza de trabajo asalariada¹². Como podemos ver, aun cuando en nuestro país la densidad sindical se ha mantenido relativamente constante desde 1995, la cobertura de negociación cayó en más de dos puntos porcentuales en la década estudiada. De hecho más atrás en el tiempo, en especial los primeros años de los noventa, la cobertura de negociación era aun mayor, con un *peak* de 14,4% en 1992¹³.

GRÁFICO 11 DENSIDAD SINDICAL Y COBERTURA DE NEGOCIACIÓN EN CHILE



Fuente: Construcción propia a partir de datos Tablas 1 y 12, Salinero (2006).

¹² Nótese que la densidad salarial aparece levemente diferente de la reportada en el Gráfico 6. Esto se debe a que el universo sobre el que se calcula la densidad aquí es la totalidad de los asalariados (incluyendo el sector público), lo que difiere de las tres definiciones del gráfico.

¹³ Esos datos no se reportan en el gráfico debido a que tenemos información sobre densidad sindical en base al total de asalariados sólo a partir de 1995. Pero la información de la cobertura sindical (en la misma base) contenida en Salinero (2006) muestra la cobertura a partir de 1985.

4. Estructura de negociación

Muchos estudios utilizan como índice relevante la *estructura de negociación* existente en una economía. Este índice describe el nivel en que ocurre la negociación colectiva. Según esta clasificación, los países se dividirían en tres tipos: aquellos con sistemas de negociación descentralizados, intermedios o centralizados. En los primeros las negociaciones colectivas se realizan a nivel de planta, entre el empleador y los representantes de sus empleados. Esta estructura es la denominada *descentralizada*. Ejemplos de países en esta categoría son Japón y Estados Unidos. Por otra parte, es normal encontrar en Europa continental ejemplos de estructura de negociación colectiva *intermedia*. En estos casos se establece la negociación a nivel de industria, entre el sindicato interempresas y la asociación de empleadores del sector. La estructura *centralizada* es típica de países escandinavos y en ella la negociación se produce entre federaciones nacionales de empleados y empleadores.

Sin embargo, países con la misma estructura de negociación pueden diferir significativamente en lo que se refiere a *coordinación*. En el caso de Japón las negociaciones colectivas, a pesar de ser descentralizadas, están coordinadas en un alto grado. En general es esta última medida la que será determinante en los resultados macroeconómicos a nivel nacional. (Flanagan 2003). La *coordinación* puede definirse como el nivel en el que las decisiones tomadas por sindicatos y empleadores han sido concertadas con una visión amplia por las partes involucradas. Lo anterior implica que ambas partes no sólo miran sus intereses inmediatos sino también los efectos de sus demandas en el sistema empresa-trabajador-economía como un todo indivisible. Una definición de coordinación bastante aceptada en la literatura la entrega Scarpetta (1996): *“coordination refers to the extent to which decisions taken by trade unions and employer’s associations at the different bargaining levels (national, sectorial or company) are concerted so as to foster a mutually beneficial strategy”*.

La coordinación es más probable cuando la negociación es centralizada, pero hay instancias en que las estructuras descentralizadas funcionan con altos grados de coordinación. Un ejemplo de esto último es el japonés, donde la coordinación surge debido a que asociaciones de empleadores y centros sindicales nacionales proveen a las firmas de guías y directivas. Otro ejemplo de estructura sindical descentralizada pero coordinada surge cuando un convenio de negociación colectiva emula a otro previo (negociación por modelo). En Latinoamérica en general el grado de coordinación es muy bajo, debido a la relación históricamente confrontacional entre las partes involucradas en la negociación. Freeman (2007) resume muy bien la situación: *“when one talks with a Latin American economist, there is often a deep suspicion of what unions do to the macroeconomy. When one talks with a Scandinavian economist, there is no such suspicion -in part because the unions regularly consult with the best macroeconomists and make decisions in a macroeconomic context”*.

El siguiente cuadro presenta los grados de centralización y coordinación en países de la OECD.

CUADRO 3 CENTRALIZACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN EN PAÍSES DE LA OECD DESDE 1970

	Centralización			Coordinación		
	1970-74	1985-89	1995-2000	1970-74	1985-89	1995-2000
Australia	4	4	2	4	4	2
Austria	3	3	3	5	4	4
Bélgica	4	3	3	4	(4)	(4,5)
Canadá	1	1	1	1	1	1
República Checa	1	1
Dinamarca	5	3	2	5	(4)	(4)
Finlandia	5	5	5	5	5	5
Francia	2	2	2	2	2	2
Alemania	3	3	3	4	4	4
Hungría	1	1
Irlanda	4	(2,5)	4	4	(2,5)	4
Italia	2	2	2	2	2	4
Japón	1	1	1	4	4	4
Corea	1	1	1	1	1	1
Holanda	3	3	3	3	4	4
Nueva Zelanda	3	3	1	4	4	1
Noruega	(4,5)	(4,5)	(4,5)	(4,5)	(4,5)	(4,5)
Polonia	1	1
Portugal	5	3	4	5	3	4
República de Eslovaquia	2	2
España	5	(3,5)	3	5	(3,5)	3
Suecia	5	3	3	4	3	3
Suiza	3	3	2	4	4	4
Reino Unido	2	1	1	(3)	1	1
Estados Unidos	1	1	1	1	1	1
Promedio OECD (no ponderado)	3,1	2,5	2,2	3,5	2,9	2,6
Coefficiente de Variación	48	46	54	41	47	55

.. Datos no disponibles.

a) *Centralización:*

- 1= Predominantemente a nivel de planta y de compañía.
- 2= Combinación de nivel industria y nivel de planta/compañía, con una importante proporción de los trabajadores de la compañía cubiertos por la negociación.
- 3= Predominantemente a nivel de industria.
- 4= Predominantemente a nivel de industria, pero con repetidos casos de acuerdos a nivel central.
- 5= Los acuerdos de nivel central son de primordial importancia.

b) *Coordinación:*

- 1= Negociación fragmentada a nivel de compañía/planta, escasa o inexistente coordinación por asociaciones de nivel superior.
- 2= Negociación fragmentada a nivel de compañía/planta, escaso o inexistente establecimiento de patrones.
- 3= Negociación a nivel de industria con irregular establecimiento de patrones o modelos y un nivel moderado de coordinación entre los principales actores en la negociación.
- 4= a) Coordinación informal de la industria y negociaciones a nivel de firmas por (múltiples) asociaciones "cumbre" (*peak associations*)

- b) Negociación coordinada por confederaciones "cumbre", incluyendo negociaciones patrocinadas por el gobierno (acuerdos tripartitos, pactos sociales), o imposición gubernamental de programas salariales.
 - c) Regular establecimiento de patrones de negociación asociados a una alta densidad sindical y/o coordinación en la negociación por firmas grandes.
 - d) Arbitraje gubernamental de salarios.
- 5=
- a) Coordinación informal de la negociación a nivel industria mediante confederación de sindicatos.
 - b) Negociación coordinada por confederaciones "cumbre" o imposición gubernamental de programas de aumento (o congelamiento) salarial, con obligación de paz.
 - c) Ningún dato para 1970-89 fue atribuido a países de la OECD de la Europa central y del este (originalmente economías de "comando central". Cifras entre paréntesis son promedios para el período en casos en que por lo menos dos años difieren del valor modal

Fuente: *OECD Employment Outlook (2006)*, Capítulo 3.

La negociación salarial descentralizada, a nivel de firma, ha sido comúnmente considerada como pro-empleo, al evitar excesivas reivindicaciones salariales que conducirían a una disminución de la participación de mercado de las empresas sindicalizadas, con efectos perjudiciales para el empleo. Por otro lado, los sistemas de negociación muy centralizados o coordinados inducen a las partes a internalizar estos efectos perjudiciales que la excesiva presión salarial tiene en la macroeconomía. La negociación centralizada también puede facilitar pactos sociales implícitos o explícitos por los cuales los sindicatos aceptan refrenar sus demandas salariales a cambio de concesiones políticas del gobierno. Estas consideraciones sugieren que la relación entre el desempleo y el grado de centralización tenga "forma de montículo" (*hump shape*), es decir, el desempleo primero aumenta con el grado de descentralización y luego comienza a disminuir, alcanzando un máximo en economías con niveles de centralización intermedia. Así, países en donde las negociaciones se realizan a nivel sectorial, sin coordinación a mayor nivel, producirían los peores resultados macroeconómicos, ya que no se beneficiarían ni de la internalización de las externalidades negativas ni de la disciplina de mercado que prevalece en ambientes descentralizados (Brandt *et al.* 2005). El origen de esta teoría está en el trabajo de Calmfors y Driffill (1988).

La negociación colectiva de nivel intermedio puede tener efectos particularmente perjudiciales en presencia de extensiones de los contratos de negociación colectiva a la totalidad del sector en cuestión, ya que entonces se reduce el ámbito para la competencia de demandas salariales que pudieran producir resultados más moderados. Todo lo anterior puede resultar en el desempleo de un número de trabajadores de baja capacitación. De manera similar, la insuficiente flexibilidad salarial a nivel regional genera un alto desempleo en algunas zonas geográficas, sobre todo cuando la movilidad territorial es limitada. La tendencia de los sistemas de negociación centralizada y coordinada de convenir salarios y condiciones laborales para todos los trabajadores sin diferenciar por zona geográfica puede también tener consecuencias negativas en el empleo.

Existe algún respaldo empírico a la teoría de la "forma de montículo" en la relación empleo-grado de centralización de la negociación. Un ejemplo lo entrega Scarpetta (1996). Sin embargo, otros autores han encontrado poca evidencia de esta relación. Para una revisión de la literatura al respecto ver Flanagan (1999). Flanagan (2003) argumenta que la relación entre empleo y estructura negociadora es lineal (y no con forma de "montículo") cuando se utilizan índices de *coordinación* en el estudio. En ese caso se obtiene que a mayor coordinación, menor desempleo. Cuando se usan medidas de *centralización* nos encontramos con la forma de "montículo", donde los mayores niveles de desempleo se dan para niveles de centralización intermedios.

A continuación se presenta un grupo de investigaciones que intentan dilucidar la pregunta de cuál es la relación entre desempleo y centralización/coordinación de la negociación colectiva. El

cuadro se obtuvo de OECD (2006) y presenta un resumen de los principales estudios de la ola más reciente de investigación en el tema¹⁴.

CUADRO 4 EVIDENCIA ECONÓMICA DE LA INFLUENCIA DE INSTITUCIONES EN EL DESEMPLEO DE EQUILIBRIO: CENTRALIZACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estudio	Resultado	Comentarios
Bassanini and Duval (2006)	--	Corporativismo (i. e. índice que incluye tanto coordinación como grado de centralización).
Baker, Glyn, Howell and Schmitt (2002)	-	Coordinación
Di Tella and MacCulloch (2005)	++	Centralización; también impacto negativo en el empleo y participación.
Nickell, Nunziata and Ochel (2005)	--	Coordinación
International Monetary Fund (2003)	--	Coordinación
Nunziata (2003)	-	Coordinación
Bertola, Blau and Kahn (2002a)	++	Mayor coordinación aumenta el impacto negativo de los shocks.
Bertola, Blau and Kahn (2002b)	+ -	La coordinación aumenta el desempleo juvenil y disminuye el desempleo de trabajadores mayores (en relación con el desempleo de los individuos de edad mediana); impacto negativo en el empleo tanto para trabajadores jóvenes como para los mayores (relativo a los de edad mediana).
Fitoussi, Jestaz, Phelps and Zoega (2000)	--	Coordinación
Jimeno and Rodriguez-Palenzuela (2002)	-	Coordinación
Belot and Van Ours (2001)	No	Coordinación
Blanchard and Wolfers (2000)	--	Mayor coordinación reduce el impacto negativo de shocks; no significativo cuando las instituciones son ingresadas individualmente.
Elmeskov, Martin and Scarpetta (1998)	+ -	Validación de la hipótesis no monotónica para coordinación, corporativismo y en menor grado centralización.
Nickell (1997, 1998)	--	Coordinación; también un efecto siempre positivo en tasas de empleo.
Scarpetta (1996)	--	Coordinación, validación de la hipótesis no monotónica para coordinación.
No: Impacto no significativo en el desempleo.		
+ / - : Impacto significativo positivo/negativo en la mayoría pero no en todos los casos.		
++ / -- : Impacto significativo positivo/negativo en todos los casos.		

Fuente: *OECD Employment Outlook* (2006), Capítulo 3.

Es importante tener especial cuidado con la literatura que estudia la relación entre coordinación o centralización con desempeño económico. Flanagan (2003) y Pencavel (2007) alertan sobre deficiencias técnicas importantes en algunos trabajos que buscan establecer ese tipo de relaciones. Las estimaciones son a menudo sensibles a pequeños cambios en la composición de las muestras, medición de las variables e inclusión y exclusión de otras variables (Flanagan,

¹⁴ La investigación previa está resumida y discutida en Flanagan (2003).

1999). La medición de características institucionales como la centralización y coordinación es una de las principales dificultades que enfrentan los investigadores. Frente a esto, muchos simplemente ordenan a los países según su mayor o menor grado de centralización o coordinación y utilizan el ranking como indicador. Esto es difícil de defender: al hacerlo, se están suponiendo similitudes inexistentes entre países adyacentes y/o diferencias entre países no adyacentes que pueden no ser tan importantes. Pencavel (2007) es muy insistente en este punto: cuando una variable se mide como ranking, es difícil interpretar el significado del coeficiente de regresión asociado a ésta, a menos que los sistemas de negociación estén igualmente espaciados en la escala ordinal. Por ejemplo, si consideramos el ranking de países según grado de centralización utilizado por Calmfors y Driffill (1988), notamos que su variable coloca a Canadá y Estados Unidos como primero y segundo¹⁵, respectivamente, y a Australia y Francia como séptimo y octavo, respectivamente. La utilización de esta variable en un contexto de regresión implica que el aumento en la centralización al desplazarse desde Canadá a Estados Unidos es el mismo que al desplazarse desde Francia a Australia. Pero, argumenta Pencavel, los sistemas de Canadá y Estados Unidos son muy similares y los de Francia y Australia muy diferentes, por lo que es sumamente difícil comprender el significado que se le pueda asignar al planteamiento de que la diferencia entre el primer par de países es igual a la del segundo. Aún más: supongamos que una reforma de las relaciones industriales en Nueva Zelanda conduce a una negociación colectiva menos centralizada. Esta reforma altera la clasificación no sólo de Nueva Zelanda, sino que necesariamente de algunos otros países cuyos sistemas no han cambiado en absoluto. Las relaciones que se hayan estimado con variables ordinales sugerirán (erróneamente) que las reformas de Nueva Zelanda afectarían los rendimientos macroeconómicos de esos otros países, ya que el ranking de al menos algunos de éstos necesariamente habrá tenido que variar.

Pencavel (2007) se detiene extensamente a describir las falencias técnicas de los estudios que pretenden relacionar desempeño económico con nivel de centralización o coordinación de sus relaciones industriales. Además del problema de variable ordinal recientemente discutido, sus críticas se detienen en otros cuatro puntos.

El primero de ellos se refiere a la endogeneidad de la estructura de negociación colectiva respecto de los indicadores económicos utilizados como variable independiente en las regresiones. Los países escogen sus estructuras de negociación colectiva no menos que su rendimiento macroeconómico, por lo que ambas variables deben modelarse como determinadas conjuntamente. Por ejemplo, se ha pensado a veces que países que políticamente presentan una baja tolerancia al desempleo son aquellos que ven favorablemente la representación sindical y la negociación colectiva centralizada (Pencavel, 2007).

La otra crítica se refiere a que los estudios se concentran en algunos pocos aspectos del sistema de negociación colectiva —especialmente el grado en el cual la negociación colectiva está centralizada y coordinada— e ignoran otros que podrían ser importantes, como por ejemplo el grado de competencia en el mercado de productos, el grado en el que los mercados laborales no sindicalizados son competitivos y sirven como un control de la fijación monopólica de salarios en el sector sindicalizado, y la frecuencia con que el Estado es parte en la resolución de las disputas laborales.

También es criticable que, al buscar una correlación entre desempeño macroeconómico y estructura negociadora, muchos estudios no controlen por la conducta monetaria y fiscal.

¹⁵ Los autores utilizan números bajos para representar los sistemas descentralizados y números altos para los sistemas centralizados.

Diferencias entre países en aspectos totalmente disímiles del nivel de centralización o coordinación de la negociación colectiva podrían estar distorsionando los resultados. Pencavel argumenta que los valores de variables de política monetaria y fiscal probablemente estén correlacionados con la estructura de la negociación colectiva. Por ejemplo, en algunos países, los gobiernos adoptan políticas monetarias y fiscales acomodativas para neutralizar los efectos aumentadores del desempleo de las políticas de presión salarial de los sindicatos, de modo que, allí donde los sindicatos tienen poder para elevar los salarios, a los gobiernos se les presenta el dilema de cuán acomodativas deberían ser sus políticas monetarias y fiscales.

La última nota de cautela respecto de estos estudios tiene que ver con los grados de libertad. Usualmente, veinte o menos países constituyen el espacio muestral y, ya que las medidas de negociación colectiva cambian lentamente en la mayoría de los casos, es poca la información que se puede obtener agregando diferentes períodos. Luego de mantener constantes los efectos de otras variables, son pocos los grados de libertad restantes para sacar conclusiones acerca de los sistemas de negociación colectiva.

Así, la sensación entre los estudiosos de los sindicatos es que el debate sobre los efectos de la centralización o la coordinación en el desempeño macroeconómico no está todavía zanjado. Debido a la imposibilidad o dificultad de controlar por los factores relevantes, la investigación ha producido resultados inconstantes que aún impiden arribar a un consenso en estas áreas. Por lo tanto, aún no corresponde hacer recomendaciones de política que favorezcan alguna estructura en particular.

A pesar de las anteriores reservas respecto de la calidad de la investigación que ha buscado relacionar variables de desempeño económico, como desempleo, con la estructura de negociación colectiva, vale la pena resumir, al menos de manera general, algunas conclusiones iniciales a partir de esta investigación empírica. Aidt y Tzannatos (2002) reúnen toda la literatura existente hasta la publicación de su libro en 2002 y generan una serie de conclusiones a partir de ella. Hay que tener en cuenta sin embargo que su trabajo se hace cargo sólo parcialmente de establecer la validez técnica de cada una de las investigaciones consideradas. Los autores indican que la evidencia sugeriría, aunque de manera frágil, que la coordinación en la negociación colectiva tuvo impactos beneficiosos en el desempeño macroeconómico en los años 70 y 80. Sin embargo, en los 90 esta evidencia tiende a desaparecer para la mayor parte de los indicadores de desempeño macroeconómico. Sus conclusiones más específicas se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Los países con sistemas de negociación colectiva altamente coordinados tienden a presentar un menor nivel y persistencia del desempleo, menor desigualdad de ingreso y dispersión salarial y una menor incidencia y duración de las huelgas, comparados con países con estructuras negociadoras semicoordinadas (por ejemplo, negociación a nivel de industria) o descoordinada (por ejemplo, negociación a nivel de firma). En términos del crecimiento de la productividad y flexibilidad de los salarios reales, los países con negociación colectiva altamente coordinada tienen un desempeño levemente superior al de los países con negociación semicoordinada pero no se diferencian de los países con negociación colectiva descoordinada. Todo esto tiende a dar algún apoyo a la hipótesis de la relación en forma de “montículo” entre el grado de coordinación y el desempleo, pero sólo para los años 70 y 80. En los 90, las diferentes estructuras negociadoras no se asociaron con los diferentes resultados de la mayor parte de los indicadores económicos. Las dos excepciones son la desigualdad de ingresos y la dispersión salarial, que son

- comparativamente bajos en países con negociación colectiva altamente coordinada durante todo el período.
2. Aunque entre 1960 y 1990 los países coordinados y descoordinados tienden a estar asociados con desempleo menor y menos persistente y mayor crecimiento de la productividad que los semicoordinados, la evidencia para la hipótesis del “montículo” es muy débil sobre todo en los años 90.
 3. Respecto del impacto en la inflación y empleo parece haber poca diferencia entre los distintos niveles de coordinación de la negociación colectiva.
 4. Una alta densidad sindical y alta cobertura de los contratos colectivos no se asocian a un mal desempeño en términos del desempleo, siempre y cuando estén complementadas con un alto nivel de coordinación (especialmente entre los empleadores).
 5. Cuando hay coordinación de la negociación colectiva informal (consultas informales entre firmas y/o sindicatos, o negociación por patrón) se tienden a mitigar las desventajas potenciales (referidas a mayor desempleo relativo) asociadas con estructuras negociadoras semicoordinadas. Estos arreglos informales para la coordinación pueden surgir en países con densidad y cobertura sindical relativamente bajas.
 6. Para lograr un bajo nivel de desempleo, la coordinación entre los empleadores es más importante que la coordinación entre empleados. Esto sugiere que las confederaciones de empleadores son más efectivas que las confederaciones de sindicatos para controlar salarios a la deriva (*wage drift*).
 7. Los países que tienen sindicatos rivales (multisindicalismo) y muchas confederaciones sindicales, tienden a tener un peor desempeño (en lo que se refiere a desempleo e inflación) que otros países.
 8. Los efectos de la coordinación se ven comprometidos o acentuados según sea la orientación política del gobierno. Resultados económicos buenos (de crecimiento) pueden surgir ya sea cuando sindicatos fuertes y centralizados se complementan con gobiernos fuertes de izquierda o cuando sindicatos débiles y descentralizados se complementan con un gobierno de derecha. La no ocurrencia de esto, es decir cuando se tiene sindicatos débiles en gobiernos de izquierda o sindicatos fuertes en gobiernos de derecha, puede llevar a desempeños económicos pobres.

A pesar de las conclusiones presentadas en los puntos previos, Aidt y Tzannatos (2002) reconocen que la evidencia de la investigación de los efectos macroeconómicos de la estructura de negociación colectiva presenta en general resultados frágiles y débiles, por lo que no es posible hacer grandes generalizaciones sobre el desempeño de determinadas instituciones laborales. Ellos insisten en que no es posible establecer la relación entre la negociación colectiva y el desempeño económico sin tener en cuenta el ambiente económico y político en que la negociación colectiva se lleva a cabo. *Es por lo tanto fundamental no suponer que si una determinada institucionalidad de la negociación colectiva funciona bien en un determinado ambiente, ésta funcionará de la misma manera en otro.* Con esta salvedad en mente, la lista recientemente presentada, que resume los resultados de la literatura, puede servir como punto de partida para estudios más específicos de reforma laboral.

5. Teoría y evidencia sobre negociación colectiva

A continuación cambiaremos completamente el foco del artículo, para centrarnos en aspectos microeconómicos de la negociación colectiva. La idea de esta sección es explicar los mecanismos que están detrás de un proceso de negociación entre el sindicato y el empleador, intentando entender las motivaciones e incentivos que llevan a las partes a comportarse de una determinada manera. Asimismo, es interesante estudiar desde esta mirada microeconómica cómo algunas regulaciones que reglamentan el proceso negociador pueden afectar los comportamientos de las partes incidiendo de manera importante en el desenlace de la negociación.

Un modelo de negociación colectiva busca delinear un set de características de las partes negociadoras y del ambiente de negociación que los conducen a un acuerdo pacífico o alternativamente desembocan en una disputa que puede transformarse en huelga. En la modelación microeconómica de la negociación colectiva existen tres líneas de argumentación. La primera se enfoca en la falta de información que tienen los miembros de un sindicato (Ashenfelter y Jonson, 1969). La segunda es la llamada hipótesis de los costos conjuntos que establece que, sea cual fuere el mecanismo que genera una disputa, la probabilidad de huelga y la duración esperada de ésta será menor mientras mayor sea la suma entre el costo para la empresa y el costo para los trabajadores de parar las actividades (Kennan, 1980, y Reder y Neumann, 1980). La tercera línea corresponde a los modelos de información asimétrica¹⁶, que combinan elementos del modelo de Ashenfelter y Johnson (1969) con la hipótesis de los costos conjuntos. De acuerdo con estos últimos modelos, algún componente de la utilidad de la empresa es invisible a los miembros del sindicato. Una huelga es por tanto el mecanismo que permite a los trabajadores extraer mayores salarios de los empleadores con más rentas.

Uno de los últimos modelos de negociación que han surgido en la literatura de la última línea de argumentación es el desarrollado en Cramton y Tracy (2003)¹⁷, publicado en el *International Handbook of Trade Unions*. El aporte de estos autores a la literatura previa en la línea de los modelos de información privada es que incluye explícitamente una característica distintiva de las negociaciones: la posibilidad que tienen los trabajadores de extender pacíficamente la negociación más allá del plazo límite determinado por la fecha de expiración del contrato anterior. En el intertanto, los trabajadores se regirían por los estatutos del contrato recién expirado. Los autores explican de manera bastante convincente los mecanismos que pudieran estar detrás de la evidencia empírica relacionada con la negociación colectiva. Además de proveer una explicación intuitiva para los mecanismos principales detrás de este tipo de negociaciones, los autores repasan los resultados empíricos que se han obtenido en la literatura sobre negociación colectiva, y los contrastan con las predicciones de su modelo. Aunque el modelo propiamente tal no se presentará en este artículo, los mecanismos intuitivos que se usarán para explicar la evidencia empírica respecto de negociaciones están basados en el modelo en cuestión.

Cramton y Tracy (2003) parten del supuesto de que una disputa laboral típica surge a partir de información privada que tendría alguna de las partes, en lo que se refiere a algún aspecto que es crítico para alcanzar un acuerdo, como por ejemplo la disposición a pagar. Los negociadores tienen un incentivo a distorsionar su información privada durante el proceso de negociación, por lo que se hace necesaria alguna vía creíble para comunicar la información

¹⁶ Los primeros modelos de este tipo fueron desarrollados por Hayes (1984), Morton (1983), Sobel y Takahashi (1983) y Fundenberg y Tirole (1983), todos ellos citados en Card (1990).

¹⁷ Aunque tiene su origen en Cramton y Tracy (1992).

privada. Las disputas laborales, que son costosas, cumplen ese fin. Una firma con una alta disposición a pagar prefiere llegar rápidamente y sin disputa a un acuerdo salarial, mientras que una firma con una baja disposición a pagar prefiere soportar una disputa de manera de obtener un acuerdo de salarios inferiores. Las disputas laborales sirven como un mecanismo para comunicar de manera creíble la información privada de las firmas en lo que respecta a su disposición a pagar. Empíricamente lo anterior ha sido demostrado en varios estudios. Tracy (1986, 1987) usa la volatilidad de los retornos a las acciones de una firma como *proxy* para la incertidumbre enfrentada por un sindicato. El supuesto detrás de esto es que tanto los inversionistas como los negociadores sindicales tienen la misma incertidumbre sobre las utilidades de las empresas. El estudio se basa en una muestra de negociaciones contractuales en Estados Unidos entre 1973 y 1977 y encuentra que la incidencia de huelga se relaciona positiva y significativamente con la variación en el retorno de las acciones de la firma. Una mayor varianza en los retornos de las acciones se relaciona también con una mayor duración de las huelgas. Cramton y Tracy (1994) examinan una muestra de las negociaciones laborales que se llevaron a cabo entre 1970 y 1989 y encuentran una relación significativa entre la varianza del retorno de las acciones con la incidencia de las disputas en el período entre 1970-1981, relación que desaparece en el período de 1982 a 1989. Ohtake y Tracy (1994) reportan resultados dispares para Japón. Encuentran que la incidencia promedio de disputas laborales en ese país está positivamente relacionada con la incertidumbre macroeconómica pero negativamente relacionada con la incertidumbre de la industria.

El proceso de negociación modelado por Cramton y Tracy (2003) se asemeja al prevaliente en muchos países. El desarrollo de la negociación es como sigue: frente al eventual vencimiento de un contrato colectivo, las partes involucradas deben renegociar. Si la negociación lleva a acuerdo, se firma un nuevo contrato y las partes se rigen por él a partir del momento en que el anterior vence. Si no ocurre así y al vencimiento del contrato antiguo no se ha logrado un nuevo acuerdo, entonces el sindicato tiene dos opciones: continuar con la negociación de manera pacífica, esperando llegar a un acuerdo (posiblemente con efectos retroactivos), o declarar una huelga. En el primer caso (o *extensión pacífica* de la negociación) el contrato antiguo se extiende por el período de negociación extraordinario.

Cramton y Tracy (2003) argumentan que los sindicatos a menudo encuentran ventajosa la posibilidad de presionar a la firma mientras continúan trabajando. Es importante recalcar que durante el período de *extensión pacífica* de la negociación hay una serie de ineficiencias que incentivan al empleador a intentar llegar a acuerdo rápidamente. De hecho, durante ese período los trabajadores ven de su interés trabajar con un nivel de productividad mínimo (pero siempre dentro de las estipulaciones del contrato antiguo). Si las firmas esperan trabajadores que cooperen en producir de manera eficiente, no lo lograrán hasta que la negociación haya llegado a su fin. Además, los clientes y proveedores pueden estar reacios a negociar nuevos contratos mientras la negociación colectiva al interior de la empresa no haya llegado a buen término. Por último, es posible que un nuevo contrato contenga reglas que mejoren la eficiencia respecto de las contenidas en el contrato antiguo.

Los períodos de *extensión pacífica* también pueden servir a los sindicatos para obtener información de los resultados de otras negociaciones en su industria (Kuhn y Gu, 1998). Este objetivo es especialmente importante en situaciones en que varias empresas se encuentran en período de negociación simultáneamente.

Las políticas asociadas a la negociación colectiva tienen un importante impacto en la incidencia y duración de las huelgas, en especial las políticas que tienen que ver con la posibilidad del reemplazo de trabajadores en ese evento (Kennan 2008). Además se ha demostrado que la

coordinación de la negociación reduce la incidencia y duración de las huelgas (Aidt y Tzannatos 2002). Una discusión más en profundidad sobre esto último se presenta a continuación y se profundiza aún más en la próxima sección “Huelgas”.

a) Política de reemplazo

Una de las políticas más controvertidas en las últimas décadas se refiere a la opción de reemplazar temporalmente a los trabajadores en caso de huelga. Se supone que una firma que tienen el reemplazo como opción puede esperar acuerdos salariales inferiores que en el caso en que el reemplazo está prohibido. Esto sucede por dos razones (Cramton y Tracy 2003). Primero, la posibilidad de reemplazo hace menos atractivo para el sindicato el irse a huelga. En presencia de política de reemplazo el sindicato optará más frecuentemente por la *extensión pacífica* del período de negociación, lo que conducirá a acuerdos salariales inferiores. Aun en caso de optar por la huelga, al sindicato le conviene bajar sus pretensiones salariales para así disminuir el incentivo de la firma a aplicar efectivamente el reemplazo de sus trabajadores en paro. Si la firma incurre en costos de reemplazo (por ejemplo, costos de contratación y capacitación de los reemplazantes) entonces los costos para la empresa de una disputa de larga duración son inferiores a los costos de una disputa de corta duración (en la que no opta por reemplazar a los huelguistas). Esto lo reconoce el sindicato que, por tanto, ve de su interés que la huelga tenga corta duración. Todo lo anterior nos lleva a concluir que políticas de prohibición del reemplazo temporal conducirían a una mayor incidencia de huelgas, que tendrían una duración mayor y que terminarían en acuerdos salariales superiores.

La evidencia empírica sobre los efectos de la prohibición de reemplazo en la duración, incidencia y monto del salario acordado es dispar. Cramton *et al.* (1999) encuentran que en Canadá la implementación de prohibiciones de reemplazo produjo un aumento del 12% en la incidencia de huelgas, un aumento de 24 días en la duración de éstas y acuerdos salariales superiores en 4,4%. Gunderson, Kervin y Reid (1989) informan de efectos positivos pero no significativos en incidencia. Gunderson y Melino (1990) estiman un aumento de 7 días en la duración de las huelgas. Budd (1996) no encuentra resultados significativos ni en la incidencia ni en la duración ni en el acuerdo salarial. Finalmente, para Estados Unidos, Cramton y Tracy (1998) reportan que a mayor probabilidad de reemplazo, menor es la incidencia de huelgas.

Cramton *et al.* (1999) calculan que en Canadá una prohibición de reemplazo aumentaría significativamente el costo esperado de las negociaciones colectivas para los sindicatos. Sin embargo, se calcula que esta prohibición también aumentaría la ganancia salarial esperada por contrato en un nivel aún mayor. Así, el importante aumento salarial más que neutralizaría el aumento de los costos de negociación que debe asumir el sindicato, implicando una ganancia neta para éste. Las empresas quedarían significativamente peor con una prohibición al reemplazo, con una pérdida estimada que supera a la ganancia neta estimada para los sindicatos. Estos resultados se resumen en el Cuadro 5.

b) Período de enfriamiento obligatorio

En algunas provincias canadienses, en diversos períodos se ha impuesto un período de “enfriamiento” obligatorio posterior a la expiración del contrato. En este período el sindicato sólo puede mantenerse en *extensión pacífica*, ya que la posibilidad de huelga no es legal. En la práctica estos *períodos de enfriamiento* duran menos de tres semanas, por lo que la predicción

teórica es que no tendrían un impacto demasiado importante en frenar la posibilidad de huelga o afectar el nivel de los acuerdos salariales (Cramton y Tracy, 2003).

En su investigación empírica sobre el efecto de los *períodos de enfriamiento* obligatorios en distintas zonas de Canadá, Cramton *et al.* (1999) no encuentran una relación significativa entre éstos y la duración o incidencia de las huelgas. Sin embargo, encuentran que 10 días de *período de enfriamiento obligatorio* se asocian con acuerdos salariales menores en un 4,2%. Gunderson, Kervin y Reid (1989) también documentan la falta de efectos de estos períodos en la incidencia de huelgas.

El siguiente cuadro presenta los resultados de Cramton *et al.* (1999) sobre la política de períodos de enfriamiento en Canadá. Al parecer, la inclusión de estos períodos inclina la distribución de las rentas hacia las firmas. Cada semana de enfriamiento obligatorio se estima cuesta a los sindicatos 2,6 millones de dólares canadienses por contrato de negociación. Por otro lado la firma gana una suma similar. El resumen de estos resultados se ve en el siguiente cuadro.

CUADRO 5 ESTIMACIONES DEL IMPACTO DE POLÍTICAS LABORALES

	Porcentaje de cambio salarial	Cambio en duración incondicional (días)	Millones a junio de 1993 C\$/Contrato			
			Costo de la huelga	Ganancia salarial	Ganancia neta sindicatos	Ganancia neta firma
Período de enfriamiento (semanas)	-2,9	-0,3	-0,04 (0,04)	-2,62** (0,97)	-2,60** (0,97)	2,64** (0,97)
Prohibición de reemplazo	4,4	15,1	1,93** (1,01)	3,88** (1,66)	2,91* (1,74)	-4,84** (1,74)

Errores estándares entre paréntesis.

**Significativo al 5%.

*Significativo al 10%.

Para mayor información ver Cramton *et al.* 1999.

6. Huelgas

Una huelga es la suspensión de la producción mientras los trabajadores y su empleador discuten sobre cómo dividir el excedente que surge de su relación (Kennan, 2008).

Kennan (2008) argumenta que el valor del trabajo que realiza un empleado es generalmente mayor que el salario que éste recibe: un nivel de productividad inferior al salario sería inviable para la empresa. Esto genera un excedente que debe ser repartido entre el empleador y el trabajador. La huelga es la suspensión de actividades mientras se discute cómo se hará esa división. En un ambiente ideal de competencia, el excedente es prácticamente inexistente, ya que cada empleador compite con muchos otros empleadores por el trabajador, aumentándole el salario hasta que éste se iguala al valor de su trabajo, y cada trabajador compite con muchos otros trabajadores bajando el salario demandado hasta que éste se iguala con el valor, para el trabajador, de usos alternativos de su tiempo. En este contexto, un trabajador que pide salario superior es reemplazado por uno equivalente que está dispuesto a aceptar el salario

competitivo, y un empleador que quiere pagar salarios inferiores a la productividad es reemplazado por otro que sí está dispuesto a pagar el salario competitivo. Con ello, las huelgas sólo ocurren en mercados laborales imperfectos donde existe un excedente por el que vale la pena pelear. Incluso en ese contexto no es fácil explicar por qué ocurren las huelgas. Pudiendo haber un acuerdo pacífico que ahorrara a ambas partes los costos de una huelga, no se entiende por qué se llega al punto de declararla. A esto a veces se llama la “paradoja de Hicks”, ya que la dificultad teórica de producir una teoría completa de las huelgas fue articulada primero por Hicks (1932).

La teoría moderna de las huelgas supone que al menos una parte del conflicto tiene información privada sobre la cuantía del excedente a ser dividido. Sólo así la aparente pérdida asociada a una huelga tiene razón de ser, ya que refleja los costos de extraer esa información.

Uno de los primeros modelos que intentaron explicar la ocurrencia de una huelga fue el de Ashenfelter y Johnson (1969). En éste, las huelgas ocurren porque las expectativas salariales de los miembros del sindicato son superiores a lo que la firma está dispuesta a pagar. Los líderes sindicales se ven entonces en la disyuntiva entre presentar a los miembros del sindicato el contrato ofrecido por la firma para su aprobación u optar por una huelga. En el primer caso los miembros del sindicato podrían acusar a sus líderes de estar coludidos con la administración, y para evitar esa percepción estos últimos decidirán optar por la segunda vía. De esa manera, la huelga sirve para convencer a los miembros del sindicato que un salario alto no es posible. Una implicancia de esta teoría es que las demandas salariales del sindicato deberían caer durante la huelga.

Una debilidad del modelo de Ashenfelter y Johnson es que sostiene que las demandas salariales no surgen de un proceso de negociación. Modelos más recientes de la teoría no cooperativa de negociación hacen posible derivar las demandas sindicales al especificar en detalle los marcos de negociación. Un ejemplo se da en el modelo de Cramton y Tracy (2003), discutido en la sección sobre negociación colectiva. En estos casos, las huelgas son explicadas por información privada de alguna de las partes sobre algún tipo de información crítica para alcanzar el acuerdo. De hecho, las partes negociadoras pueden tener incentivos para distorsionar la información privada, con lo que las disputas surgen como un mecanismo creíble para comunicar de una manera confiable esta información. Aidt y Tzannatos (2002) argumentan que las huelgas pueden ser vistas como un indicador intermedio que relaciona el desempeño económico con las estructuras institucionales subyacentes (como la densidad sindical, la cobertura de negociación y la coordinación de la negociación).

Empíricamente, las huelgas son poco comunes. Hay evidencia de que éstas tienden a ocurrir más a menudo en el *peak* del ciclo económico, aunque la duración de las huelgas tiende a caer cuando la economía está fuerte. La actividad huelguística está evidentemente influenciada por el ambiente legislativo y en particular por la legislación que regula el reemplazo de los trabajadores en huelga.

A pesar de que existen bastantes ejemplos conocidos de huelgas largas y difíciles que involucraron a un gran número de trabajadores, las huelgas son en realidad excepcionales, según cualquier medida. Lo que sucede es que en muchas economías la mayor parte de los trabajadores no está cubierta por los contratos de negociación colectiva, y además son relativamente pocas las negociaciones que terminan en huelga, que en su mayoría son bastante cortas. En la mayor parte de los países la fracción de tiempo perdido debido a huelgas es mínima, menor que 0,1% (ver por ejemplo Booth, 1995, y Polacheck y Siebert, 1993). Todo esto sugiere que las partes generalmente llegan a un acuerdo y que lo que sería relevante es la *amenaza* de huelga más que la huelga propiamente tal. En Gran Bretaña en 1926 (año en el que hubo una huelga general) se perdieron sólo nueve días de trabajo por trabajador debido a huelgas. En 1979, la pérdida debido a huelgas

fue un poco menos que un día por trabajador, y éstos son casos extremos. En los 79 años posteriores a 1926 el tiempo perdido por huelga en Gran Bretaña fue de menos de dos horas por año y trabajador. En Estados Unidos la inactividad por huelga nunca ha excedido el 0,5% del total de días hábiles en un año durante el período comprendido entre 1948 y 2005. La pérdida promedio fue de 0,1% anual. De manera similar, en Canadá entre 1980 y 2005 el número anual de días de trabajo perdidos debido a huelgas fue de cerca de un tercio de día por trabajador. Y el patrón aquí descrito parece ser bastante general, por lo menos entre los países desarrollados (Kennan 2008), observándose sólo en casos excepcionales una inactividad debido a huelgas que supere un día por año.

En años recientes el número de días de trabajo perdidos debido a huelga ha caído incluso por debajo de esos niveles. Por ejemplo, en Estados Unidos desde 1990 la pérdida promedio fue de alrededor de 20 minutos por trabajador y año. De acuerdo al ILO, disminuciones similares se observan en todos los países desarrollados. Incluso en España, que históricamente ha tenido mucha actividad huelguística, la pérdida promedio desde 1990 fue de cerca de un quinto de día por año y trabajador (Kennan 2008).

Si las huelgas son causadas por información privada sobre los excedentes, se argumenta en los desarrollos teóricos recientes que el menor costo de la información llevaría a una disminución en el número y duración de las huelgas. Es algo innegable que los costos de la información han caído marcadamente con la mejora en los computadores, y aparece por tanto la tentación de concluir que ésta es la razón para el descenso de la actividad huelguística (Kennan 2008).

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la frecuencia y naturaleza de las huelgas dependen de cómo se organiza la negociación colectiva y que estas diferencias tienen un impacto en el desempeño económico. La evidencia sobre el impacto de la coordinación en la negociación es clara: a mayor coordinación, menor cantidad de huelgas (Aidt y Tzannatos, 2002). Esto sugiere que un sistema de negociación coordinado puede producir paz social ya sea porque la coordinación ayuda a institucionalizar una norma distributiva o porque mejora los flujos de información y por lo tanto reduce el riesgo de que una huelga ocurra debido a errores por parte de los trabajadores en su apreciación de la rentabilidad de la firma.

La relación entre frecuencia de huelgas y desempeño económico está también bastante clara (Aidt y Tzannatos 2002). Cameron (1984) estudió la relación entre el número de días de trabajo perdidos debido a huelgas en el período 1965-81 en 18 países industriales y varias medidas de desempeño económico. Encuentra que los países con un alto nivel de actividad huelguística se asocian con alta inflación, altos niveles de desempleo y un crecimiento salarial rápido.

a) Ciclos y huelgas

La literatura que analiza la relación entre la incidencia y duración de las huelgas y el ciclo económico es abundante (Kennan, 2008). Las investigaciones iniciales en el área concluyen que las huelgas son más frecuentes cuando las condiciones económicas son buenas. Aunque esta conclusión es respaldada por mucha evidencia, su interés es limitado, ya que agrupa todo tipo de huelgas, incluyendo disputas menores que ocurren durante la vigencia de un contrato de trabajo. Investigación más reciente ha intentado determinar si las condiciones económicas afectan la incidencia de las huelgas asociadas a la negociación de nuevos contratos. Esta investigación en general se ha realizado respecto de sindicatos en Estados Unidos y Canadá, ya que ellos

generalmente negocian contratos por períodos definidos por lo que se conoce el número de contratos que potencialmente podrían conducir a huelgas, y esto facilita la medición de la incidencia de éstas.

Los resultados empíricos de esta literatura están muy bien resumidos en Card (1990), y los resultados más recientes se nombran y discuten en Cramton y Tracy (2003). Sorprendentemente, la evidencia apunta a que la incidencia y duración de las huelgas se mueven en direcciones opuestas durante el ciclo. La incidencia de las huelgas es procíclica, aunque la relación entre huelgas y las condiciones económicas generales no es lo suficientemente fuerte como para dominar otras fuentes de variación, por lo que se necesita una serie de tiempo larga para establecer este resultado. En ese sentido, Cramton y Tracy (2003) consideran que aun cuando la evidencia tiende a favorecer la hipótesis procíclica, no es posible aún aventurarse a considerar esta conclusión como definitiva. ¿Cómo se explica teóricamente una incidencia de huelgas procíclica? El modelo que Cramton y Tracy (2003) desarrollan es uno de los más completos de la literatura que hasta hoy se haya desarrollado. Este modelo es capaz (al contrario que otros previos) de explicar la prociclicidad de la incidencia de las huelgas. El argumento es como sigue: Las mejores perspectivas de empleo mejoran la posición negociadora de los sindicatos y por lo tanto hay una mayor probabilidad de que, al finalizar el conflicto, el pago recibido por concepto de los días no trabajados durante la huelga sea superior al pago que obtienen los trabajadores durante una *extensión pacífica* de la negociación (que normalmente corresponde al salario pactado en el contrato previo). Entonces, durante períodos de bonanza las huelgas son relativamente más atractivas que las *extensiones pacíficas*. El modelo de Cramton y Tracy también predice que la incidencia de las huelgas aumentaría en casos de inflación no compensada durante el contrato previo. La presencia de inflación no compensada deteriora el salario real bajo el cual se produciría una *extensión pacífica* de la negociación, por lo que nuevamente tenemos un caso en el que, en términos relativos, la huelga se hace más atractiva.

Aunque hay menos investigación relacionada con los movimientos cíclicos en la duración de las huelgas, hay evidencia sólida de que éstas se mueven de manera contracíclica (Kennan 2008). El modelo de Cramton y Tracy (2003) también se hace cargo de este hecho estilizado.

7. Negociación colectiva y huelgas: Chile en el contexto latinoamericano

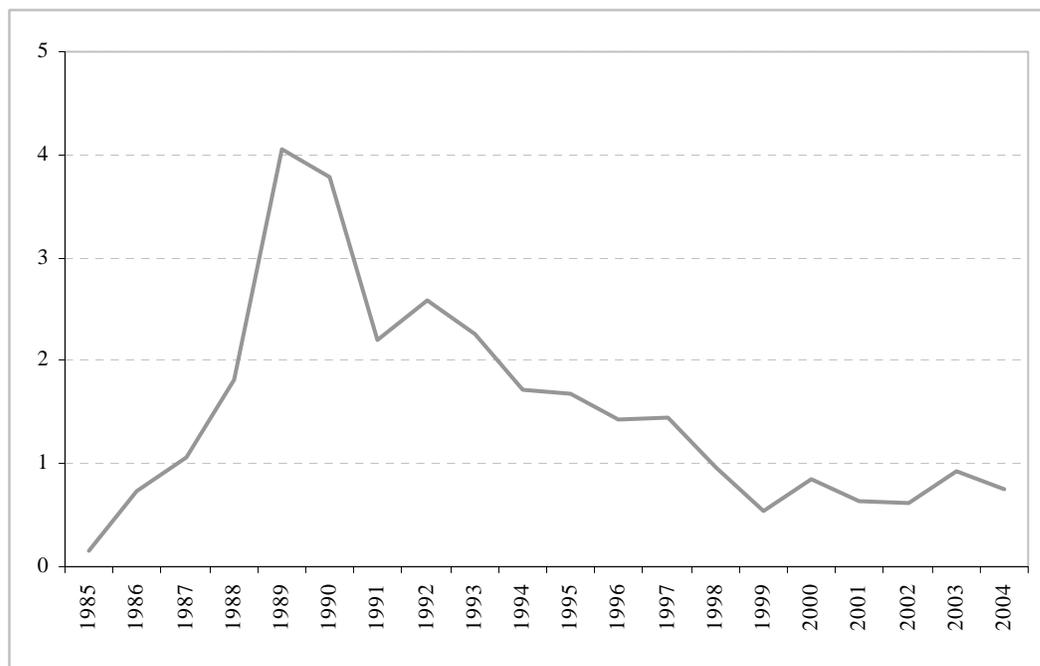
Esta sección pretende entregar algunos datos del alcance de la negociación colectiva en nuestro país, junto con información sobre incidencia y duración de las huelgas. Primero nos detendremos en las negociaciones sin discriminar en si derivaron o no en alguna disputa. Luego nos centraremos en la evaluación de las estadísticas de huelgas propiamente tales.

a) Instrumentos colectivos¹⁸: Resultados de la negociación

El siguiente gráfico presenta el promedio de aumento salarial inicial que se logró cada año con los nuevos instrumentos colectivos suscritos.

¹⁸ Se entregan aquí las estadísticas relacionadas con los resultados de negociaciones colectivas en el sentido más amplio. Así, dentro de los "instrumentos" colectivos incluimos contratos (formales), convenios (informales) o fallos arbitrales. Las partes de la negociación son las empresas y un grupo negociador que puede corresponder a un sindicato o simplemente a una coalición de trabajadores.

GRÁFICO 12 INSTRUMENTOS COLECTIVOS: % DE AUMENTO SALARIAL REAL AL INICIO

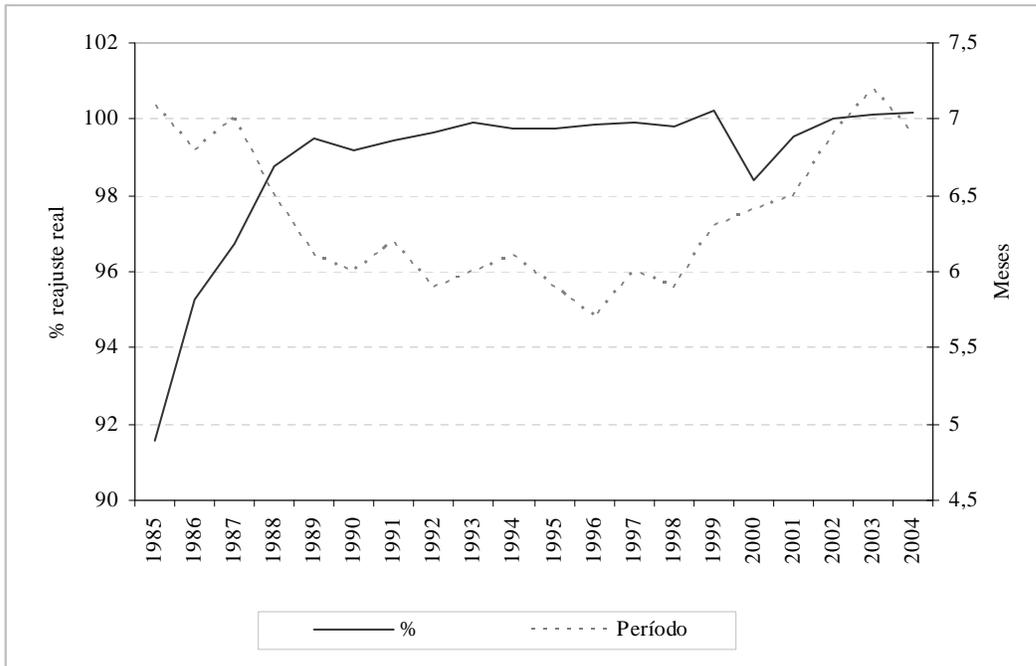


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

Vemos que el *peak* del aumento salarial en términos reales se obtiene en 1989 y 1990, y a continuación comienza el declive. A partir de 1999 los aumentos salariales acordados han mantenido un nivel más o menos constante y, en términos relativos, bajos (entre el 0,5 y el 1% real). El por qué del *peak* el año 1989 no está demasiado claro. Salinero (2006) argumenta que es posible que la negociación en esos años haya estado más centrada en el reajuste real inicial por la urgencia de mejorar el nivel salarial. Sin embargo, y como veremos en el Gráfico 13, en 1989 y 1990 los contratos también se pactaron con reajustabilidades futuras superiores al 99%. Una hipótesis puede tener que ver con que con la vuelta de la democracia la actividad sindical comenzó a reactivarse poco a poco y las empresas, faltas de información sobre el comportamiento de estas organizaciones, partieron con una percepción distorsionada de la real amenaza sindical.

Los acuerdos colectivos, además de especificar un aumento salarial inicial, especifican los reajustes a realizarse posteriormente, y determinan cada cuánto tiempo debe hacerse este reajuste. Como vemos en el Gráfico 13, la norma promedio sobre reajustes ha sido bastante estable en el tiempo y consiste en ajustar periódicamente los salarios de manera que mantengan su valor real. En el gráfico un reajuste de 100% implica aumentar los salarios nominales en el valor del IPC para el período. En general, los reajustes pactados promedio para cada año se encontraban a menos de medio punto porcentual de ese *benchmark*, con la excepción del año 2000 y los primeros años de la serie (hasta 1988), en que los reajustes pactados eran levemente inferiores (especialmente 1985, en que éste alcanzó a 91,6%).

GRÁFICO 13 INSTRUMENTOS COLECTIVOS: % DE REAJUSTABILIDAD FUTURA Y PERÍODO DE REAJUSTABILIDAD FUTURA

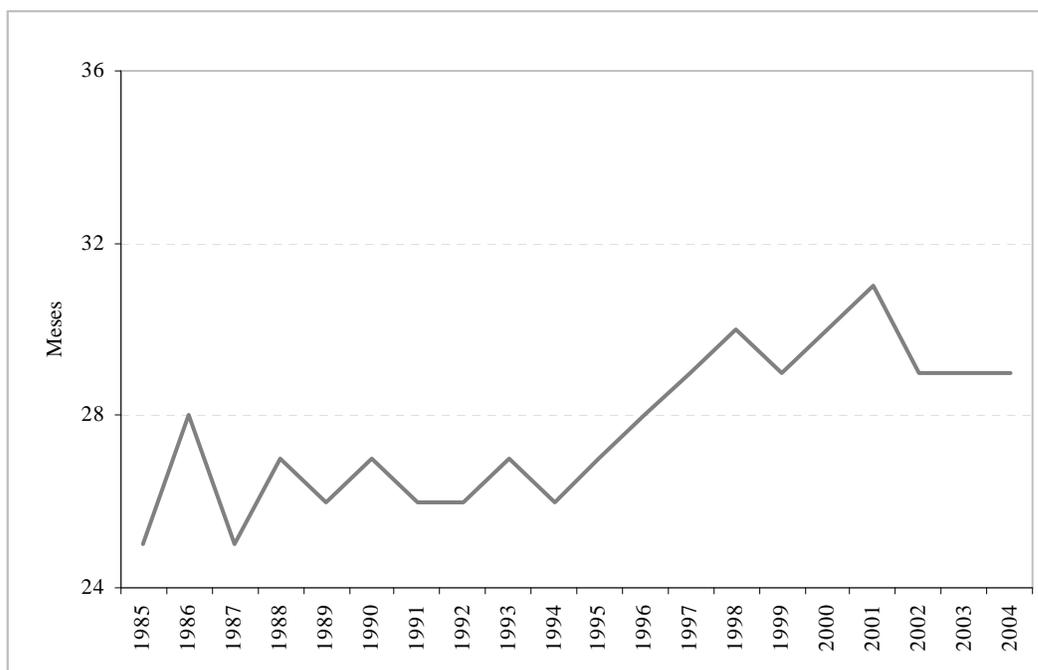


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

El período entre cada reajuste sucesivo en general se ha mantenido alrededor de los seis meses. Sin embargo, se ve un leve alargamiento de este período al principio y hacia el final de la serie. Así, en 2003 y 2004 el período promedio fue de alrededor de 7 meses. En 1996 fue cuando los instrumentos colectivos acordaron reajustes más seguidos: cada 5,7 meses.

Finalmente, es interesante analizar la duración de los acuerdos propiamente tales. Esta duración está normada por ley¹⁹, por lo que la variabilidad que podemos encontrar está relativamente acotada²⁰. Como vemos en el Gráfico 14, la vigencia pactada promedio es siempre superior a los dos años e inferior a los tres, y en el último tiempo los acuerdos han tendido a tener una vigencia levemente superior.

GRÁFICO 14 INSTRUMENTOS COLECTIVOS. VIGENCIA PACTADA PROMEDIO



Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

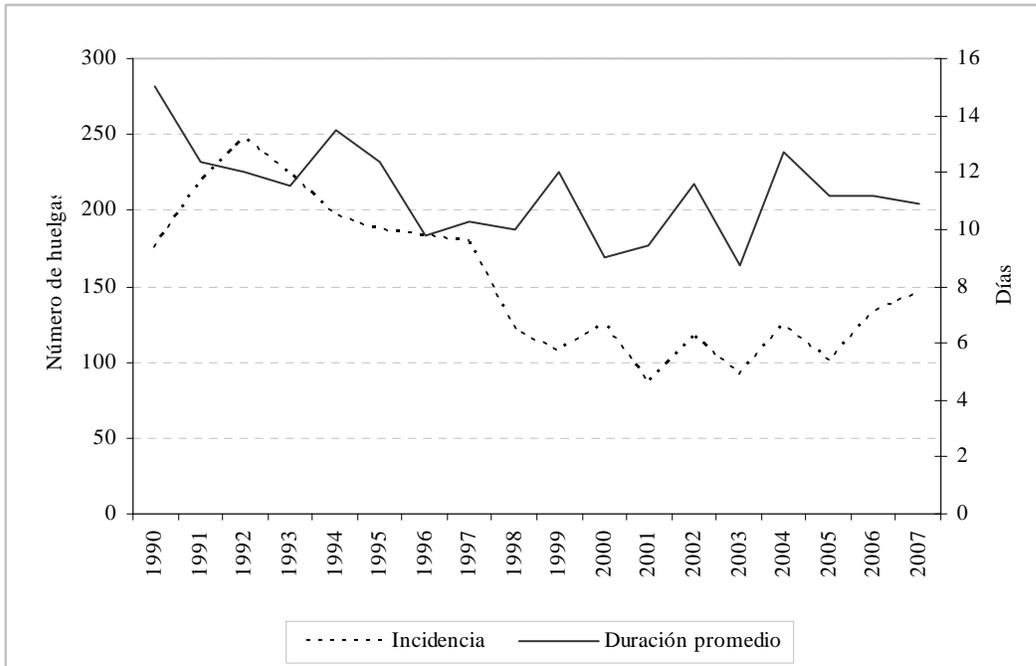
¹⁹ En contratos colectivos y fallos arbitrales, la ley especifica una duración mínima de dos años y una máxima no superior a cuatro años de la vigencia del instrumento (Art. 347, Inc. 1º, del Código del Trabajo).

²⁰ Los convenios colectivos pueden tener cualquier duración (Art. 314, Inc. 1º; Art. 314, Inc. final; Art. 314 bis y Art. 351, del Código del Trabajo), por lo que en estricto rigor la duración promedio de los instrumentos podría ser cualquiera. Sin embargo, los convenios son menos frecuentes que los contratos y afectan a un menor número de trabajadores. Ver información detallada al respecto en Salinero (2006).

b) Huelgas en Chile y Latinoamérica

El Gráfico 15 presenta datos de la incidencia y duración de huelgas en Chile. Podemos ver que ambos indicadores han tendido a disminuir respecto de su valor a comienzos de la década de los noventa. Sin embargo, en la década del 2000 vemos que los valores son relativamente constantes y bordean el centenar de huelgas por año, con un incremento al final del período. De hecho, el 2007 fue el año con más huelgas que en la década que lo precedió. La duración promedio de las huelgas no supera las dos semanas y su evolución es levemente hacia la baja.

GRÁFICO 15 INCIDENCIA Y DURACIÓN DE HUELGAS LEGALES EN CHILE



Fuente: Dirección del Trabajo.

¿Cómo se compara nuestra realidad con la realidad latinoamericana? A continuación se presenta el número de huelgas por cada cien mil empleados en distintos países de la región. La selección de países se hizo en base a la disponibilidad de datos sobre huelgas en ellos, datos que se obtuvieron de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés).

CUADRO 6 NÚMERO DE HUELGAS
(Por cada 100.000 empleados)

	1995	1999	2003
Chile	3,72	2,00	1,62
Perú	1,68	0,98	0,84
Panamá	0,23	0,94	0,28
México	1,77	0,69	0,63
El Salvador	2,13	1,58	0,67
Brasil	1,52	0,71	0,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Laborsta, ILO.

Es importante tener en cuenta que la información del cuadro anterior es parcial y no permite hacer una perfecta comparación entre países en lo que se refiere a actividad huelguística. El indicador de frecuencia de huelgas no nos da indicio alguno sobre la “masividad” de éstas, es decir, de la fracción de los trabajadores implicados en ellas. De hecho, veremos en el próximo cuadro que Chile, aun siendo el país con el mayor número de huelgas por cada cien mil trabajadores, tiene huelgas menos masivas que otras economías. De hecho, en 1995 la fracción de trabajadores involucrados en huelgas en Chile fue menor que en Brasil o El Salvador (ver cuadro siguiente). A pesar de esto, el cuadro anterior nos muestra que la evolución en los países latinoamericanos es hacia economías donde las huelgas son cada vez menos comunes.

CUADRO 7 % DE TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN HUELGAS*

	1995	1999	2003
Chile	0,49%	0,20%	0,18%
Perú	0,46%	0,72%	0,46%
Panamá	0,10%	3,62%	0,06%
México	0,09%	0,16%	0,05%
El Salvador	2,92%	3,03%	0,39%
Brasil	3,27%	1,84%	1,58%

* Los datos de México sólo incluyen trabajadores sindicalizados, los de Perú sólo el sector privado y en Chile y Panamá se excluyen a los trabajadores indirectamente involucrados en la huelga. Los datos de empleo utilizados para normalizar son generales.

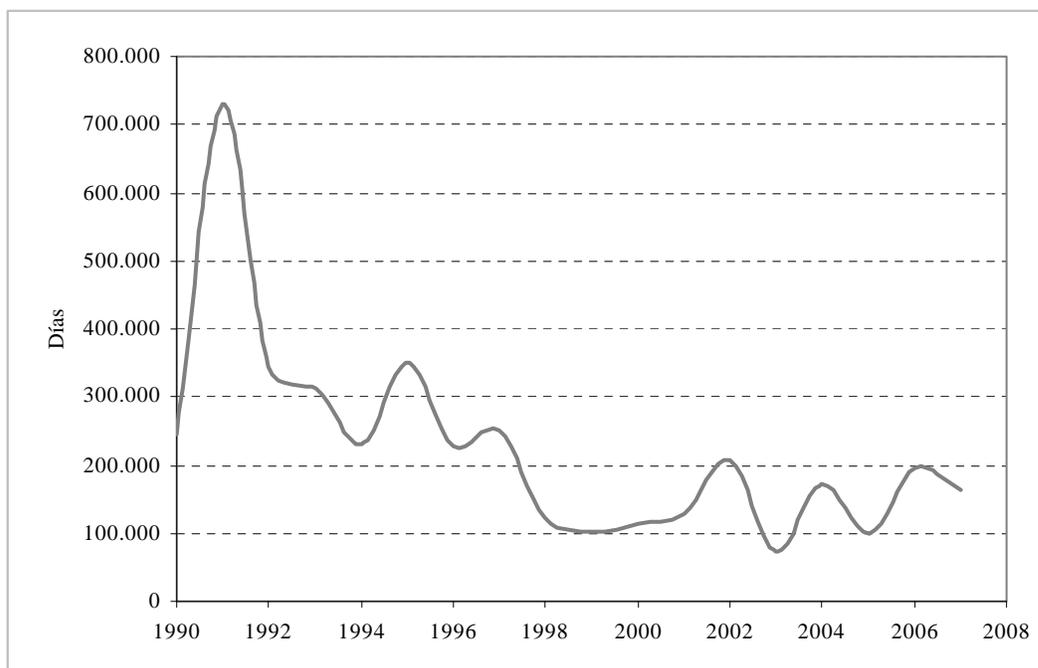
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Laborsta, ILO.

El Cuadro 7 ilustra que lo normal en los países estudiados es que menos del uno por ciento de los trabajadores haya participado en una huelga ese año. Las excepciones son El Salvador y Brasil, aunque en el caso de El Salvador la tendencia es notablemente a la baja (para ver más claramente las tendencias, la serie completa de 1990 a 2006 se presenta en el Apéndice). La alta participación en huelgas en Panamá en 1999 corresponde sólo a una situación aislada de ese año (ver serie completa en el Apéndice).

Sin embargo, estas estadísticas no nos dicen todo acerca de la actividad huelguística en nuestro país. El Gráfico 16 nos muestra los días-hombre perdidos por motivo de huelga en cada año entre 1990 y 2007. A pesar, por ejemplo, de que el número de huelgas en 2000 y 2002 fue muy similar (125 y 117, respectivamente), cuando observamos los días-hombre que no fueron

trabajados (y por ende no fueron productivos para la empresa), nos damos cuenta de que en 2002 éstos fueron casi el doble que en 2000. Esa diferencia no se explica solamente por la mayor duración de las huelgas de 2002. Lo que tuvo que ocurrir es que las huelgas más largas de 2002 fueron relativamente más masivas que las huelgas más largas del 2000. Sólo así es posible explicar una diferencia tan importante en el indicador de días-hombre.

GRÁFICO 16 DÍAS-HOMBRE DE TRABAJO PERDIDOS POR MOTIVO DE HUELGA



Fuente: Dirección del Trabajo.

Como vemos, la evolución de los días-hombre perdidos por huelga muestra un franco declive, por lo menos respecto de la situación en la primera mitad de los 90. Esto se debe a caídas en la incidencia y duración de las huelgas pero también podría deberse al hecho de que la correlación entre tamaño²¹ de la huelga y duración de ésta se ha hecho más negativa a lo largo del tiempo. Lamentablemente no se dispone de los datos desagregados para probar esto último.

Para comparar la situación chilena con la de algunos países latinoamericanos debemos hacer un pequeño cambio a las estadísticas recientemente reportadas. Lo que sucede es que estos días-hombre perdidos por motivo de huelga van a ser naturalmente mayores en países con una fuerza de trabajo más numerosa, sin que ello signifique que estos países tienen una actividad huelguística más intensa. Un país como Brasil, con una población muchísimo mayor que la chilena, naturalmente tendrá un mayor número de horas-hombre perdidas por huelga, aun cuando la fracción de la fuerza de trabajo que haya participado en éstas sea muy similar. Por ello, debemos modificar nuestro indicador de manera de tomar en cuenta los distintos tamaños de los países a ser comparados. En este caso en particular se eligió dividir los días-hombre perdidos por huelga

²¹ Número de trabajadores movilizados.

por el tamaño del empleo²² en ese año en el país en cuestión. Presentamos a continuación los resultados para 1995, 1999 y 2003.

CUADRO 8 DÍAS NO TRABAJADOS POR HUELGA (POR TRABAJADOR)

	1995	1999	2003
Chile	0,070	0,019	0,013
Peru*	0,022	0,013	0,109
Panamá	0,005	0,015	0,045
México	0,005	0,005	0,004
El Salvador	0,201	0,275	0,061
Brasil	0,318	0,083	3,671

* El número de días-hombre no trabajados para Perú sólo incluye al sector privado, aun cuando la estadística de empleo utilizada para normalizar a días por trabajador sí lo incluye. Por esto nos encontramos frente a una cota inferior para el indicador de ese país.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Laborsta, ILO.

Como vemos, en general las huelgas ocupan mucho menos de un décimo de día por trabajador empleado. Las cifras en general no difieren de las estadísticas reportadas para países desarrollados (ver por ejemplo Booth, 1995, Polacheck y Siebert, 1993, y Kennan, 2008). La excepción a esta regla es Brasil y en menor grado El Salvador. De hecho, en Brasil el 2001 se perdieron más de 10 días por empleado debido a huelgas (aunque ese año fue una excepción a la regla). En general todos los países presentan una disminución del índice a lo largo del período estudiado, con la notable excepción de Brasil y, en menor grado, Perú. La tabla más completa con datos anuales desde 1990 hasta 2006 se entrega en el Apéndice.

Chile: Evolución de la actividad huelguística según sector productivo

A continuación nos detendremos brevemente en la evolución, en nuestro país, de la incidencia de huelgas en los distintos sectores productivos. Nos damos cuenta de que los sectores productivos que más han sufrido cambio en este sentido son el de servicios y el industrial²³. Ambos sectores presentan una disminución de la incidencia de huelgas a través del tiempo, lo que se ve de manera más marcada en la industria. Por ejemplo, el año 1991 hubo 137 huelgas en la industria. En contraste, en la década del 2000 el mayor número de huelgas del sector (52) se produjo en 2004. El sector servicios presenta una tendencia similar aunque menos pronunciada: en 1990 hubo 73 huelgas en el sector, mientras que en la década del 2000 el año con más huelgas (el 2000) hubo sólo 42; el resto de los sectores presenta incidencias bajas (menos de 20 huelgas anuales) y relativamente estables en el período estudiado.

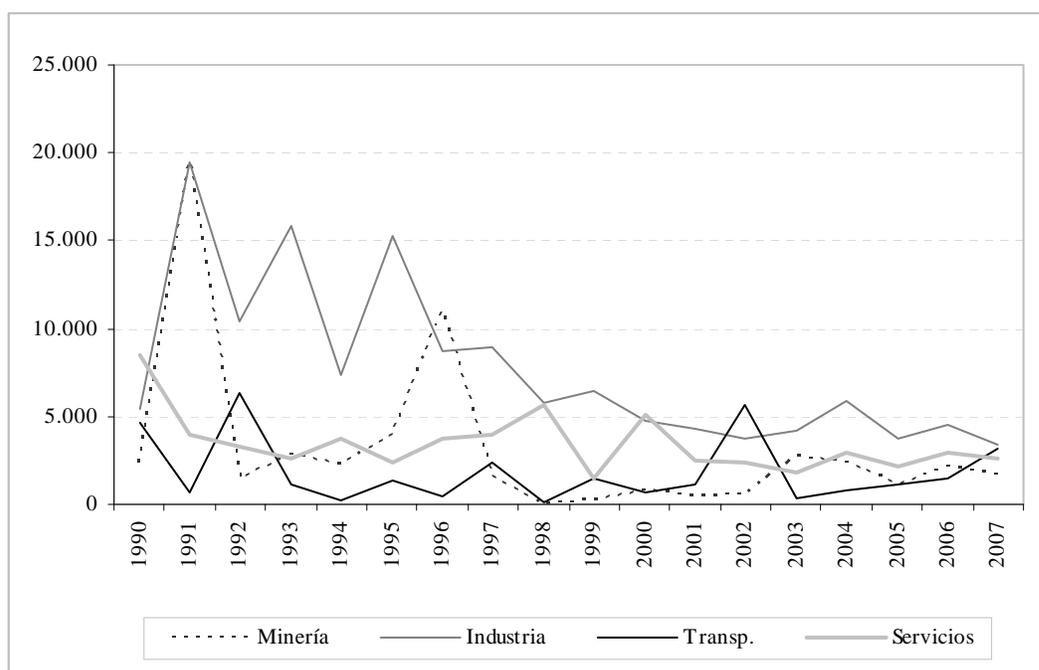
Como vimos anteriormente, sin embargo, la incidencia de huelgas no nos cuenta toda la historia. A pesar de ser pocas en cantidad, las huelgas del sector minero son tremendamente

²² Se utilizó el tamaño del empleo porque es la estadística más disponible para la serie de años bajo estudio. Los datos de empleo y de horas-hombre perdidas por huelga se obtuvieron de la base de datos Laborsta, del International Labor Office, ILO. Los países fueron seleccionados solamente en base a la disponibilidad de información que hubiese. Cuando los datos de empleo específicos al año no estaban disponibles, se realizaron interpolaciones o extrapolaciones lineales a partir del grupo de datos más cercanos.

²³ Para conocer datos en detalle por sector, ver Apéndice.

masivas, por ejemplo. De hecho, en 1991 hubo 137 huelgas en el sector industrial y sólo 14 huelgas en el sector minero, pero el número de trabajadores involucrados en ambas áreas fue similar (algo más de 19 mil, en ambos casos). Los sectores con mayor número de trabajadores participando en huelgas son el industrial, el de servicios, el minero y el de transportes. A continuación se reporta la evolución del indicador para estos sectores.

GRÁFICO 17 NÚMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN HUELGAS



Fuente: Laborsta, ILO.

Como vemos en el Gráfico 17, el sector minero tiene *peaks* muy pronunciados en su actividad huelguística. Aunque no se han vuelto a dar huelgas tan masivas como las de 1991, el sector ha tendido a incrementar su actividad en los últimos años. Lo opuesto ocurre con la industria, que presenta un declive tanto en incidencia como en el tamaño de sus huelgas en términos del número de trabajadores participantes. El sector servicios se ha mantenido constante en el indicador y el sector transportes presenta bastante volatilidad, aunque ninguna tendencia definida.

Aunque no se incluyó en el gráfico anterior, por presentar una incidencia y tamaño de huelgas muy pequeños en términos relativos, es interesante mencionar el caso del sector comercio. Este sector presenta, en los últimos tres años estudiados, un sorpresivo incremento de su actividad huelguística, sobre todo en lo que se refiere a número de trabajadores involucrados. En 2007 el número de trabajadores involucrados en huelgas marcó el récord de 2.303, y una tendencia alcista se venía viendo desde 2005 (con 1.950 trabajadores involucrados, y 1.823 en 2006). En general, en el período anterior nunca se había superado los 1.250 trabajadores involucrados, con la sola excepción de 1992.

En el Apéndice se presentan tablas que describen la evolución de la actividad huelguística por sector tanto en lo que se refiere a número de huelgas como a número de trabajadores involucrados.

8. Negociación colectiva y salarios

"Everyone 'knows' that unions raise wages. The questions are how much, under what conditions, and with what effects on the overall performance of the economy" (Freeman y Medoff, 1984, p. 43).

A continuación nos centraremos en el efecto que tienen los sindicatos, a través de la negociación colectiva, en los salarios. Como bien dice la cita de Freeman y Medoff, es un hecho empíricamente comprobado que los salarios aumentan en presencia de sindicatos. Pero tal aumento salarial debe ser financiado de alguna manera. En una empresa con algún poder de mercado puede argumentarse que tal aumento salarial surge de las rentas de la firma: la negociación permite que el trabajador se quede con una mayor proporción de la "torta". Sin embargo, Pencavel (2007) argumenta que ésta no es la principal fuente de financiamiento de estos incrementos salariales. Según el autor, las utilidades de las empresas en general son pequeñas en comparación con el costo que significa un mayor salario negociado. Además, las empresas intentarán recobrar cualquier pérdida de utilidades derivada de la actividad sindical, traspasando a los consumidores los incrementos de los costos en la forma de precios más altos. Lamentablemente, estos efectos en los precios al consumidor no han sido objeto de investigaciones académicas. Esto se debe a que muchos de los bienes producidos por empresas sindicalizadas son bienes intermedios, con lo que el efecto final en los hogares es de difícil evaluación. Una consecuencia del mayor precio de los productos es la caída en el empleo inducida por la presión salarial de un sindicato.

Otra manera de enfrentar la presión salarial de los sindicatos aplicada por las empresas es la de cambiar el tipo de trabajadores que contratan. Si la empresa se encuentra obligada a pagar salarios más altos, alterará su política de contratación para emplear personas cuya productividad esté más cerca de esos salarios. Si la administración eleva la calidad de la fuerza de trabajo, el sindicato estará afectando no solamente los salarios de los trabajadores, sino que también el tipo de trabajadores contratados. Es más, si una empresa puede elevar completamente el nivel de su fuerza de trabajo para equiparar el mayor salario impuesto por el sindicato, los salarios serán más altos que en una empresa comparable no sindicalizada, pero las calificaciones laborales de la empresa sindicalizada serán también más altas, de modo que, *si se mantiene la calidad del trabajador constante*, no existiría una brecha salarial entre sindicalizados y no sindicalizados. La evidencia tiende a respaldar esta hipótesis, ya que de hecho las brechas "brutas" de salario inducidas por los sindicatos tienden a ser superiores a las brechas cuando controlamos por tipo de empleado.

Si miramos la economía como un todo y suponemos que el aumento salarial inducido por el sindicato no produce cambios en la productividad de la economía, nos encontramos en una situación en que los recursos son constantes pero los salarios de los miembros de sindicato suben. Si no bajan las utilidades de las empresas de manera proporcional, lo que sucederá es que el empleo en la empresa sindicalizada tenderá a caer y los trabajadores desplazados en este proceso deberán migrar a empresas sin sindicato. Este aumento de oferta laboral en esas empresas producirá una baja en el salario de equilibrio de los trabajadores no sindicalizados. En suma, podemos conjeturar que parte del incremento salarial de los trabajadores que pertenecen a un sindicato es financiada por una caída en los salarios de los trabajadores que no tienen la posibilidad de sindicalizarse.

Otro argumento en la literatura sobre sindicatos es que una manera de financiar el mayor salario negociado por los sindicatos es mediante recursos que de otra manera se hubiesen destinado a inversión, especialmente a investigación y desarrollo. Sin embargo, empíricamente los efectos en la inversión pueden ser ambiguos debido a que el encarecimiento de los servicios laborales también induce a una mayor inversión en bienes de capital como manera de sustituir al insumo laboral ahora más caro. Sin embargo, este segundo efecto parece menos intenso que el primero en Estados Unidos: en ese país la evidencia es muy robusta y concluye que la presencia de sindicatos se correlaciona con un menor nivel de inversión. Por otro lado, en los países europeos la evidencia es mezclada. Metcalf (2003) presenta un resumen de la literatura en este aspecto. Menezes-Filho y Van Reenen (2003) también resumen la literatura pero centrándose específicamente en el ámbito de la innovación.

A continuación presentaremos alguna evidencia empírica sobre la magnitud de las brechas salariales entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados. Debemos tener en cuenta que esta brecha es una medida bruta que de ninguna manera representa el real “efecto” del sindicato en los salarios. El defecto de utilizar la brecha salarial para medir la ganancia salarial del sindicalismo radica en que los salarios de los trabajadores no sindicalizados están probablemente influenciados por la presencia del sindicato (Pencavel, 2007). Hay varias razones para esto. Primero, en algunos países es común la práctica de que los salarios negociados por sindicatos sean extendidos a todos los trabajadores de la misma industria o sector. Aun en ausencia de reglas de extensión salarial está lo que Pencavel (2007) denomina el “efecto amenaza” de los sindicatos. Si los empleadores que no tienen sindicatos estiman que existe una seria amenaza de que sus trabajadores se sindicalicen y si estos empleadores prefieren no tener que tratar con sindicatos, tal vez les pagarán a sus trabajadores salarios más elevados para reducir el incentivo a que ellos se sindicalicen. Por último, y en ausencia del “efecto amenaza”, tenemos que los trabajadores desplazados del sector sindicalizado (las empresas con sindicato tienden a reducir su empleo para enfrentar los aumentos de costos inducidos por éste) aumentarán la oferta de trabajo en el sector no sindicalizado, con lo que los salarios de este sector tenderán a bajar.

Sin embargo, es interesante en sí mismo tener alguna idea de cuál es la dimensión de la brecha en distintos países. Estos datos nos sirven para comparar entre países y también para tener alguna intuición sobre cuáles son las fuerzas que están prevaleciendo en mayor grado en una economía (por ejemplo, una brecha muy baja puede estar reflejando que la economía en cuestión tiene leyes o costumbres de extensión salarial, o puede ser indicio de un importante efecto amenaza). Para esto, definiremos la brecha salarial (la “brecha”) como la diferencia entre los salarios de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (con características individuales similares y puestos de trabajo parecidos), dividido por el salario promedio de un trabajador no sindicalizado. Esta brecha puede calcularse de distintas maneras. Una de ellas es la *brecha de membresía*, que se basa en datos sobre la pertenencia del individuo a un sindicato y calcula su ventaja salarial respecto de aquellos que no son miembros. Otra es la *brecha de reconocimiento*, en la que los trabajadores son categorizados según si su paga está determinada por un acuerdo colectivo entre una firma y un sindicato reconocido. La distinción entre estos dos tipos de brecha es importante cuando hay trabajadores que no son miembros sindicales pero que sí son afectados por convenios colectivos (como en el Reino Unido y Alemania). En general, en lugares donde los convenios cubren a más población que la inscrita en los sindicatos, la *brecha de membresía* subestima el verdadero efecto salarial de los sindicatos, por lo que es preferible usar la *brecha de reconocimiento* como indicador del impacto de los sindicatos en los salarios.

Para estimar la brecha es posible basarse en salarios de trabajadores individuales o en promedios por sector u ocupación. En general son preferidas las estimaciones basadas en datos individuales ya que así se evitan los sesgos de trabajar con datos agregados. Las diferentes metodologías de estimación, junto con las dificultades asociadas y una discusión de los sesgos econométricos relacionados se encuentran en Aidt y Tzannatos (2002).

La brecha estimada para algunos países se presenta en el siguiente cuadro. Éste recoge el rango de estimaciones (derivadas mediante diferentes metodologías y en diferentes investigaciones) de brecha en cada país, estimaciones obtenidas en estudios específicos a cada economía en cuestión.

CUADRO 9 BRECHAS SALARIALES EN DISTINTOS PAÍSES

País	Período	Brecha salarial (%)
<i>Países de ingresos altos</i>		
Australia	1984-87	7-17
Canadá	1969-94	10-25
Japón		5
Reino Unido	1969-95	10
Estados Unidos	1963-95	15
Alemania Occidental	1985-87	0-6
<i>Países de ingresos medios</i>		
República de Corea	1988	2-4
Malasia	1988	15-20
México	1989	10
Sudáfrica	1993-95	10-24
<i>Países de ingresos bajos</i>		
Ghana	1992-94	21-28

Nota: Las cifras del cuadro indican el rango de la brecha promedio estimada en distintos estudios de cada país. Cuando sólo una cifra es reportada, existió un solo estudio, excepto en el caso del Reino Unido y Estados Unidos, donde las cifras reportadas son un "resumen de las conjeturas más probables" (*summary best guesses*).

Fuente: Detalles de los estudios utilizados para construir este cuadro en Aidt y Tzannatos (2002, table 4.1).

Algunos estudios han estimado la *brecha de membresía* para grupos de países de manera simultánea. De esta manera, se pueden hacer comparaciones entre países directamente. (Blanchflower, 1996; Blanchflower y Freeman, 1992; Blanchflower y Oswald, 1994). Aidt y Tzannatos (2002), sin embargo, discuten razones por las que estas estimaciones podrían estar sesgadas, tanto hacia arriba (debido a faltas de control por tamaño de industria y de establecimiento) como hacia abajo (debido a que en algunos países en que hay reglas de extensión salarial la *brecha de membresía* subestima el efecto real del sindicato). Los resultados de estos estudios por lo tanto no fueron incluidos en el cuadro.

Como se indica en el Cuadro 9, la brecha es positiva en todos los países (lo que significa que el salario para los miembros de sindicatos es mayor que para los no miembros). Sin embargo, esta brecha cambia considerablemente de tamaño entre las diferentes economías. Algunos países presentan consistentemente, en todas las estimaciones, brechas sobre el 10%. Otros, por su parte, tienen brechas que no superan el 5 ó 6%.

¿A qué se debe que una brecha salarial sea más alta o más baja? Los determinantes de la brecha son varios y se discutirán a continuación.

a) El alcance del sindicalismo

El *alcance* del sindicalismo es una medida que considera tanto la densidad sindical como el nivel de cobertura de los contratos. Al parecer existe una relación fuerte entre el alcance del sindicalismo en una industria o sector de la economía y la brecha salarial. Donde el alcance es bajo, los sindicatos tienen un pobre impacto en los salarios. Esto ocurre porque los intentos de aumentar los salarios de unos pocos establecimientos sindicalizados sobre los salarios pagados por sus competidores pone a las empresas con sindicatos en severa desventaja en los mercados de producto. Esto genera un aumento en la resistencia por parte de los empleadores a los sindicatos, y estos últimos se ven a su vez obligados a moderar sus demandas salariales. Por otro lado en los sectores en los que la mayor parte de las empresas están sindicalizadas, los sindicatos tienen mayor poder negociador y pueden por lo tanto alcanzar una mayor diferencia salarial respecto de los no sindicalizados (Aidt y Tzannatos, 2002).

b) El grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva

La estructura de negociación afecta la manera en la cual los trabajadores y sus empleadores interactúan. En general, cuando la negociación colectiva es a nivel de industria la brecha es mayor que cuando las empresas negocian individualmente. Esto se ha verificado en varios países, como Malasia y Estados Unidos. Sin embargo, evidencia reciente sobre el Reino Unido no encuentra diferencias significativas. Ver Aidt y Tzannatos (2002) para una descripción más detallada de los estudios empíricos que investigan esta relación.

c) Multisindicalismo

Éste es un término que se utiliza para describir un escenario en el que varios sindicatos compiten para reclutar y organizar a los mismos trabajadores. En general, la presencia de multisindicalismo no genera una mayor brecha *per se*. Sin embargo, evidencia del Reino Unido, país en el que el multisindicalismo es bastante común²⁴, muestra que la brecha es grande cuando firmas con múltiples sindicatos negocian de manera separada con cada uno de éstos. Cuando los sindicatos negocian de manera conjunta, la brecha no se diferencia significativamente de la existente en firmas similares donde todos los trabajadores están representados por un solo sindicato.

d) *Closed shops* y *union shops*

Los *closed shops* son prácticas sindicales según las cuales los empleados sólo pueden acceder a un puesto de trabajo si son miembros de un sindicato en particular. Los *closed shops* requieren que la empresa contrate sólo a miembros del sindicato, por lo que la condición de membresía es previa a la entrada. En contraste, los *union shops* son prácticas según las cuales los individuos recién contratados deben afiliarse obligatoriamente al sindicato. Desde un punto de vista

²⁴ En los años 80 cerca del 30% de las plantas sindicalizadas del sector privado de ese país reportaron más de un sindicato para propósitos de negociación colectiva. Ver Aidt y Tzannatos (2002).

teórico, tanto las *closed shops* como las *union shops* aumentan el control del sindicato sobre la oferta laboral aumentando así su poder negociador. La evidencia empírica sin embargo apunta a que sólo los *closed shops*, pero no los *union shops*, están asociados con una mayor brecha salarial. Esta evidencia sin embargo se asocia sólo al Reino Unido, donde los *closed shops* fueron práctica común hasta fines de los 80. (Aidt y Tzannatos 2002)

9. Conclusiones

Estas páginas presentaron una recopilación de las conclusiones, consensos y preguntas que se han ido generando en la literatura sobre sindicalismo y negociación colectiva. Esta información es crucial para facilitar un debate informado en el plano de las políticas públicas.

La situación de nuestro país en lo que se refiere a sindicalización y negociación colectiva parece no diferenciarse demasiado de lo que se observa en otros países en Latinoamérica y el mundo. El fenómeno de la declinación de la participación de los sindicatos en la economía es un fenómeno global cuyas explicaciones en parte van más allá de la institucionalidad vigente. Todo esto nos permite suponer que los resultados cualitativos de las investigaciones realizadas para otras economías pueden aplicarse a nuestro caso en particular.

Sin embargo, es siempre recomendable profundizar en el conocimiento de nuestro país y sus prácticas sindicales. Lamentablemente, los datos disponibles para la investigación son en general muy agregados e incompletos. Para poder hacer un estudio en profundidad es fundamental mejorar el acceso a los datos existentes e incluir preguntas sobre sindicalismo en las encuestas de empleo o en las encuestas a hogares.

Bibliografía

- Aidt Toke, Tzannatos Z. (2002): *Unions And Collective Bargaining. Economic Effects in A Global Environment*. World Bank Publications (United States).
- Ashenfelter, Orley & Johnson, George: "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity", *American Economic Review*, March 1969, 59, 35-49.
- Bassanini, Andrea & Romain Duval (2006): "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions". OECD Economics Department Working Papers, 486, OECD Economics Department.
- Baker, Dean, & Andrew Glyn & David Howell & John Schmitt (2002): "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence". *SCEPA Working Papers* 2002-17, Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA), New School University.
- Belot, M. and J. C. Van Ours (2001): "Unemployment and Labor Market Institutions: An Empirical Analysis". *Journal of the Japanese and International Economies* 15 (4), 403-418.
- Bertola, Giuseppe, Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn (2002a): "Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence", pp. 159-218. In A. Krueger and R. Solow (eds.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?* Russell Sage and Century Foundations.
- Bertola, Giuseppe, Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn (2002b): "Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns". National Bureau of Economic Research, *Working Paper Series*, N° 9043.
- Blanchard, O. and J. Wolfers (2000): "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence". In *The Economic Journal*, Vol. 110, N° 362.
- Blanchflower, D. G (1996): "The Role and Influence of Trade Unions in the OECD". London School of Economics, Centre for Economic Performance: *Discussion Paper*, N° 310. London, United Kingdom.
- Blanchflower, D. G. and R. Freeman (1992): "Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries". *Industrial Relations*, 31 (1): 56-79.
- Blanchflower, D. G. and A. J. Oswald (1994): *The Wage Curve*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Blanchflower, D. G., N. Millward and A. J. Oswald (1991): "Unionism and Employment Behaviour". *Economic Journal* 101: 815-834.
- Booth, A. (1995): *The Economics of Trade Unions*. Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Brandt, Nicola, Jean-Marc Burniaux and Romain Duval (2005): "Assessing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms". OECD Economics Department, *Working Paper* N° 429 (Paris: OECD).

- Budd, John W. (1996): "Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States". *Industrial Relations*, Vol. 35, N° 2.
- Calmfors, Lars y John Driffill (1988): "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance". En *Economic Policy*, 6 (April): 13-61.
- Cameron, D. R. (1984): "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Interest in Advanced Capitalist Society". In J. H. Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Card, David (1990): "Strikes and Bargaining: A Survey of the Recent Empirical Literature". *American Economic Review*, 80 (2), 410-415.
- Cramton, Peter C., Morley Gunderson, Joseph Tracy (1999): "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages". *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 81, N° 3 (Aug., 1999), pp. 475-487.
- Cramton, Peter C., Morley Gunderson, Joseph Tracy (1999): "Unions, Bargainig & Strikes". En *International Handbook of Trade Unions* (Addison y Schnabel, eds.): Edward Elgar.
- Cramton, Peter C. & Joseph S. Tracy (1992): "Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data". American Economic Association, *American Economic Review*, vol. 82 (1), pages 100-121, March.
- Cramton, Peter C. & Joseph S. Tracy (1994): "The Determinants of U.S. Labor Disputes". *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 12 (2), pages 180-209, April.
- Cramton, Peter C. & Joseph S. Tracy (1998): "The Use of Strike Replacements in Union Contract Negotiations: the U.S. Experience 1980-1989". *Journal of Labor Economics*, 16:4, 667-701.
- Cramton, Peter C. & Joseph S. Tracy (2003): "Unions, Bargainig & Strikes". En *International Handbook of Trade Unions* (Addison y Schnabel, eds.): Edward Elgar.
- Dirección del Trabajo, Chile: *Series Estadísticas*. Capítulo I, "Sindicalismo".
- Dirección del Trabajo, Chile: *Series Estadísticas*. Capítulo II, "Negociación colectiva".
- Dirección del Trabajo, Chile: *Series Estadísticas*. Capítulo III, "Huelgas".
- Di Tella, Rafael & Robert MacCulloch (2005): "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data". *European Economic Review, Elsevier*, vol. 49 (5), pages 1225-1259, July.
- Elmeskov, J., J. Martin and S. Scarpetta (1998): "Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence From OECD Country Experiences". *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 5, N° 2.

- Fitoussi, Jean-Paul & David Jestaz & Edmund S. Phelps & Gylfi Zoega (2000): "Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?" The Brookings Institution, *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, vol. 31 (2000-1), pages 237-311.
- Flanagan, Robert (1999): "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective". *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXVII, pp. 1150-1175.
- Flanagan, Robert (2003): "Collective Bargaining and Macroeconomic Performance". En *International Handbook of Trade Unions* (Addison y Schnabel, eds.): Edward Elgar.
- Freeman R. B. (2007): "Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market Distortions or Efficient Institutions" (forthcoming), *Handbook of Development Economics*, 2007.
- Freeman, R. B. and J. L. Medoff (1984): *What do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Fudenberg, Drew and Jean Tirole (1983): "Sequential Bargaining with Incomplete Information". *Review of Economic Studies*, April, 50, 221-247.
- Gu, Wulong and Peter Kuhn (1998): "A Theory of Holdouts in Wage Bargaining". *The American Economic Review*, Vol. 88, N° 3 (Jun.), pp. 428-449.
- Gunderson, Morley & John Kervin & Frank Reid (1989): "The Effect of Labour Relations Legislation on Strike Incidence". Canadian Economics Association, *Canadian Journal of Economics*, Vol. 22 (4), pages 779-794, November.
- Gunderson, Morley & Angelo Melino (1990): "The Effects of Public Policy on Strike Duration". University of Chicago Press, *Journal of Labor Economics*, Vol. 8 (3), pages 295-316, July.
- Hayes, Beth (1984): "Unions and Strikes and Asymmetric Information". *Journal of Labor Economics*, January, 2, 57-83.
- Hicks, John (1932): *The Theory of Wages*, 2nd Edition 1963. New York: Macmillan Publishing Co.
- Hutchens, Robert, David B. Lipsky y Robert Stern (1989): *Strikers and Subsidies: The Influence of Government Transfer Programs on Strike Activity*. Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute.
- Hutchens, Robert, David B. Lipsky y Robert Stern (1992): *Journal of Labor Research*, Vol. 13, N° 3, pp. 337-354.
- International Monetary Fund (IMF) (2003): "Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off". Chapter IV. In *World Economic Outlook* (April). Washington, DC: IMF.
- Jimeno, J. F. and D. Rodríguez-Palenzuela (2002): "Youth Unemployment in the OECD Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks". *European Central Bank Working Paper*, N° 155.

- Kennan, John (1980): "Pareto Optimality and the Economics of Strike Duration". *Journal of Labor Research*, Spring, 1, 77-94.
- Kennan, John (2008): "Strikes". *The New Palgrave Dictionary of Economics*, 2nd Edition. Edited by Steven N. Durlauf and Lawrence E. Blume. Palgrave Macmillan.
- Kuhn, Peter & Wulong Gu (1998): "Centralization and Strikes". *Labour Economics, Elsevier*, Vol. 5 (3), pages 243-265, September.
- Menezes-Filho, N., J. van Reenen (2003): "Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence". In *The International Handbook of Trade Unions*. (J. Addison; C. Schnabel, eds.), pp. 293-335. Edward Elgar
- Metcalf, D. (2003): "Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence". In Addison & Schnabel (eds), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Morton, Sanford (1983): "The Optimality of Strikes in Labor Negotiations". Tulane University, *Discussion Paper* N° 83/7.
- Nickell, Stephen (1997): "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". *Journal of Economic Perspectives*, 11, 55-74.
- Nickell, Stephen (1998): "Unemployment: Questions and Some Answers". *Economic Journal*, Vol. 108 (May), pp. 802-816.
- Nickell, S., L. Nunziata and W. Ochel (2005): "Unemployment in the OECD since the 1960s: What Do We Know?" *Economic Journal*, Vol. 115, N° 500.
- Nunziata, L. (2003): "Labour Market Institutions and the Cyclical Dynamics of Employment". *Labour Economics*, Vol. 10, N° 1.
- OECD Employment Outlook (2006), Capítulo 3: "General Policies to Improve Employment Opportunities for All".
- Ohtake, F. and J. S. Tracy (1994): "The Determinants of Labor Disputes in Japan: A Comparison with the US". In T. Tachibanaki (ed.), *Labor Market and Economic Performance: Europe, Japan and the USA* (New York).
- Pencavel (2007): "Unionism Viewed Internationally". En *What Do Unions Do? An International Perspective* (J. T. Bennett & B. E Kaufman, eds). Transaction Publishers.
- Polacheck, S. W. and W. S. Siebert (1993): *The Economics of Earnings*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Reder, Melvin and George Neumann (1980): "Conflict and Contract: The Case of Strikes". *Journal of Political Economy*, October, 88, 867-886.

- Salinero, Jorge (2006): "Veinte Años de Afiliación Sindical y Negociación Colectiva en Chile: Problemas y Desafíos". *Cuaderno de Investigación*, N° 29, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Scarpetta, S. (1996): "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study". *OECD Economic Studies*, N° 26, 1996/1.
- Schnabel, Claus (2003): "Determinants of Trade Union Membership". En *International Handbook of Trade Unions* (Addison y Schnabel, eds.): Edward Elgar.
- Schnabel, Claus & Joachim Wagner (2003): "Determinants of Trade Union Membership in Western Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000". Institute for the Study of Labor (IZA). *IZA Discussion Papers*, 708.
- Skeels, Jack W. and Paul McGrath (1997): "The Effect of Union Financial Strength and Liquidity on Strike Propensities". *Journal of Economics*, 23, 59-71.
- Sobel, Joel and Ichiro Takahashi (1983): "A Multistage Model of Bargaining". *Review of Economic Studies*, 50, July, 411-426.
- Tracy, Joseph S. (1986): "An Investigation into the Determinants of U.S. Strike Activity". *American Economic Review*, American Economic Association, Vol. 76 (3), pages 423-436, June.
- Tracy, Joseph S., (1987): "An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes". *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, Vol. 5 (2), pages 149-173, April.
- Visser, Jelle (2003): "Unions and Unionism Around the World". En *International Handbook of Trade Unions* (Addison y Schnabel, eds.): Edward Elgar.
- Visser, Jelle (2006): "Union Membership Statistics in 24 Countries". *Monthly Labor Review*. Vol. 129 (1) January.

APÉNDICE

NÚMERO DE HUELGAS POR 100.000 TRABAJADORES

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Brasil			0,85	0,98	1,52	1,52	1,85	0,91	0,78	0,71	0,72	0,58	0,36	0,42	0,36		
Chile	3,95	4,93	5,17	4,49	3,93	3,72	3,45	3,33	2,23	2,00	2,32	1,57	2,12	1,62	2,13	1,71	2,09
Perú	12,78	6,24	4,13	2,72	2,89	1,68	1,26	0,98	0,84	0,98	0,52	0,52	0,82	0,84	1,28	0,76	0,76
Panamá	0,00	0,00	0,13	0,00	0,12	0,23	0,58	0,11	0,32	0,94	0,21	1,02	0,38	0,28	0,09	0,08	0,25
México	3,23	2,14	2,24	2,12	1,88	1,77	1,36	1,10	0,75	0,69	0,45	0,67	0,66	0,63			
El Salvador	2,26	2,92	2,64	1,93	0,62	2,13	1,95	31,07	0,54	1,58	1,64	0,78	1,04	0,67	1,07	0,96	

"Trabajadores" corresponden a los individuos catalogados como empleados.

% DE LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN HUELGAS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Brasil			3,92%	5,40%	4,05%	3,27%	3,73%	1,17%	1,79%	1,84%	4,84%	5,04%	1,57%	1,58%	1,52%		
Chile	0,56%	1,02%	0,56%	0,50%	0,32%	0,49%	0,49%	0,36%	0,23%	0,20%	0,25%	0,21%	0,27%	0,18%	0,22%	0,19%	0,24%
Perú	5,38%	3,58%	2,16%	0,75%	1,08%	0,46%	0,59%	0,28%	0,25%	0,72%	0,07%	0,15%	0,29%	0,46%	0,35%	0,22%	0,22%
Panamá	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,07%	0,10%	1,61%	1,13%	28,75%	3,62%	0,00%	0,42%	0,23%	0,06%	0,00%	0,00%	0,03%
México	0,27%	0,29%	0,38%	0,16%	0,15%	0,09%	0,07%	0,08%	0,07%	0,16%	0,18%	0,10%	0,11%	0,05%			
El Salvador	0,44%	0,46%	7,15%	5,63%	0,21%	2,92%	1,25%	0,57%	0,18%	3,03%	0,76%	0,79%	0,37%	0,39%	0,34%	0,23%	

Los datos de México sólo incluyen trabajadores sindicalizados, los de Perú sólo el sector privado y en Chile y Panamá se excluye a los trabajadores indirectamente involucrados en la huelga. Los datos de empleo utilizados para normalizar son generales.

DÍAS-HOMBRE NO TRABAJADOS POR HUELGA EN EL AÑO, POR CADA INDIVIDUO TRABAJADOR

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Chile	0,055	0,162	0,072	0,012	0,007	0,070	0,044	0,040	0,023	0,019	0,021	0,023	0,037	0,013	0,029	0,017	0,030
Perú	0,393	0,220	0,055	0,049	0,042	0,022	0,029	0,006	0,006	0,013	0,003	0,008	0,014	0,109	0,070	0,056	0,050
Panamá	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,005	0,080	0,004	2,300	0,015	0,032	0,346	0,003	0,045	0,001	0,000	0,002
México	0,065	0,061	0,058	0,063	0,045	0,005	0,006	0,005	0,004	0,005	0,024	0,008	0,012	0,004			
El Salvador	0,173	0,916	0,590	0,248	0,072	0,201	0,117	0,035	0,023	0,275	0,267	0,017	0,030	0,061	0,020	0,018	
Brasil			0,269	1,041	0,246	0,318	0,324	0,099	0,240	0,083	3,045	10,886	0,629	3,671	1,775		

El número de días-hombre no trabajados en Perú sólo incluye al sector privado, aun cuando la estadística de empleo utilizada para normalizar a días por trabajador sí lo incluye. Por esto nos encontramos frente a una cota inferior para ese país.

CHILE: NÚMERO DE HULEGAS POR SECTOR PRODUCTIVO

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agricultura y pesca	11	9	17	13	8	9	6	3	8	2	4	2	1	1	4	5	8	11
Minería	5	14	7	16	15	11	9	8	0	4	8	2	4	5	12	8	3	17
Industria	71	137	104	139	88	108	105	95	67	53	45	41	48	35	52	32	44	38
Elec. gas y agua	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	2
Construcción	2	5	3	2	3	5	6	0	2	3	3	2	3	5	0	2	6	10
Comercio	3	11	21	14	17	8	10	15	9	11	11	13	7	7	10	13	20	17
Transp. y com.	8	3	13	13	4	7	4	17	3	13	6	5	15	10	5	9	13	12
Establecimientos financieros	3	2	14	6	5	1	3	2	3	3	7	7	12	7	5	5	8	7
Servicios	73	38	66	21	56	38	40	39	29	19	41	13	27	22	36	26	31	32

Fuente: Laborsta. ILO.

CHILE: NÚMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN HUELGAS, POR SECTOR PRODUCTIVO

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agricultura	2.078	528	1.390	1.061	707	354	580	94	519	135	320	355	96	35	89	171	829	980
Minería	2.386	19.580	1.463	2.777	2.314	3.964	11.070	1.614	0	236	810	410	590	2.748	2.383	1.083	2.137	1.692
Industria	5.465	19.442	10.443	15.783	7.298	15.226	8.709	8.897	5.770	6.448	4.764	4.321	3763	4.206	5.834	3.725	4.568	3.364
Elec.	0	0	191	0	0	0	0	0	0	0	0	138	0	0	202	108	42	119
Construcción	1.023	658	212	68	46	248	211	0	95	47	90	251	130	169	0	651	875	866
Comercio	85	848	1.994	892	1.234	867	803	1.195	366	554	726	564	1.191	501	625	1.950	1.823	2.303
Transp.	4.655	636	6.292	1.172	213	1.401	440	2.351	65	1.521	679	1.145	5.689	352	783	1.176	1.418	3.166
Establecimientos financieros	836	310	1.671	779	665	150	176	1.160	130	204	762	1.930	877	617	205	206	997	2.257
Servicios	8.482	3.908	3.306	2.566	3.732	2.414	3.787	3.967	5.663	1.522	5.076	2.477	2.326	1.815	2.892	2.139	2.913	2.547

Fuente: Laborsta. ILO.