

# Puntos de Referencia

Edición online  
N° 422, enero 2016

## Una nota sobre desigualdad de ingresos y reforma laboral

**Harald Beyer**

### Resumen

**E**n el debate generado por la reforma laboral se ha dicho, a menudo, que hay una correlación negativa entre desigualdad de los ingresos de los hogares y la cobertura de la negociación colectiva (o la tasa de sindicalización). Habría, entonces, una razón muy poderosa para utilizar todas las herramientas que estén a nuestro alcance para elevar esa cobertura. Esta afirmación tiene al menos tres problemas.

En primer lugar esa correlación no es tal si se hace correctamente. En efecto, en diversas presentaciones se utiliza como indicador de desigualdad el coeficiente Gini de los ingresos de los hogares después de impuestos y transferencias en dinero. Pero es obvio que esta variable incorpora la acción redistributiva que realiza el Estado precisamente a través de los impuestos y las transferencias monetarias. Esta acción en algunos países tiene un gran efecto y en otros uno más limitado. Más allá de ello no cabe duda que “ensucia” el impacto potencial sobre la desigualdad que se le atribuye a las instituciones y reglas en las que se enmarca el funcionamiento del mercado laboral. El indicador que debe utilizarse en su lugar es el Gini antes de impuestos y transferencias. En este caso la correlación desaparece completamente.

Ahora bien, ese hallazgo no es prueba definitiva de que no exista tal relación. Quizás hay otros factores que no se aíslan en este ejercicio y que actúan “escondiendo” el vínculo entre cobertura de la negociación colectiva (o tasa de sindicalización) y desigualdad de ingresos. Con todo, aunque éste se recuperase emerge el segundo problema. La correlación, de existir, no sería evidencia de causalidad. De hecho, los estudios que intentan ir más allá de la estimación de una mera correlación concluyen, por ejemplo, que los efectos de los sindicatos sobre los salarios o su variabilidad al interior de una compañía serían muy modestos contrariamente a lo que se encuentra en investigaciones que no intentan dilucidar la causalidad. Ello sugiere que si en una empresa con un sindicato los salarios son más altos que en otra sin sindicato la explicación no está necesariamente en la acción sindical sino en otros factores, por ejemplo las características de la empresa o la distribución de habilidades de sus trabajadores.

Un tercer problema es que cuando se analiza la evolución de los ingresos de los trabajadores en Chile en los últimos 25 años se pueden notar diversas complejidades y, también, el peso que tienen en las desigualdades de estos ingresos fenómenos que poco tienen que ver con las instituciones y reglas que enmarcan el funcionamiento de los mercados laborales. Así, no es evidente que cambios en las mismas pueden influir en esa evolución.

Por cierto, sigue siendo razonable intentar aumentar la proporción de trabajadores que negocie colectivamente. Hay posiblemente ganancias para trabajadores y empleadores en esa iniciativa. La pregunta es si para ello es conveniente acudir a mecanismos que no tienen mayor presencia en la experiencia comparada como la prohibición absoluta de reemplazo y la obligación de buscar la autorización de los sindicatos para extender los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados. Una respuesta afirmativa no tiene mucho sustento. Además, puede abrir la puerta a que una reforma que ha sido pensada para elevar el bienestar de los trabajadores y la productividad del país tenga efectos totalmente contrarios a los deseados.

---

**Harald Beyer.** Director del Centro de Estudios Públicos.

## 1. Introducción

No ha terminado la tramitación de la reforma laboral y prosiguen las negociaciones para alcanzar acuerdos. Son algunas normas específicas que concentran la atención. En la tramitación de esta reforma se han hecho varias afirmaciones que sometidas a un escrutinio mínimo, no logran superarlo. En esta nota, en particular, se aborda la habitual afirmación de que una mayor cobertura de la negociación colectiva tendría un gran potencial para reducir la desigualdad de ingresos que se observa en país. Pero estas líneas van más allá de este debate específico y se mira la evolución que ha tenido la desigualdad de los ingresos del trabajo y de los ingresos autónomos de los hogares en los últimos 25 años.

Con ello se busca dar cuenta de las complejidades involucradas en establecer relaciones tan automáticas entre desigualdad y el funcionamiento de los mercados laborales. Hay un debate de larga data en la literatura especializada que intenta dilucidar si la determinación de las remuneraciones de los trabajadores es el resultado principal de la interacción entre demanda y oferta de trabajo o si está influida también por las instituciones y reglas que enmarcan el funcionamiento del mercado laboral. Y si es así, el grado en que éstas influyen y cuáles son sus efectos sobre los ingresos del empleo y, eventualmente, las tasas de empleo.

Los cambios en oferta y demanda dependen de muchos factores y sobre ello hay un campo fértil de investigación. Un fenómeno interesante de estudio es el aumento que habría existido en las últimas tres décadas en la demanda relativa por trabajadores con altas habilidades que ha hecho crecer sus salarios relativos empujando la desigualdad. También el impacto de las instituciones y regulaciones laborales ha sido objeto de estudio y las conclusiones no son definitivas al respecto. Una revisión desapasiona-

da de la literatura especializada y de los cambios ocurridos en la desigualdad de los hogares y de los ingresos de los hogares debería sugerir una recepción escéptica de los planteamientos que ven en la reforma laboral un paso relevante para avanzar en la reducción de la desigualdad.

## 2. Cobertura en negociación colectiva y desigualdad

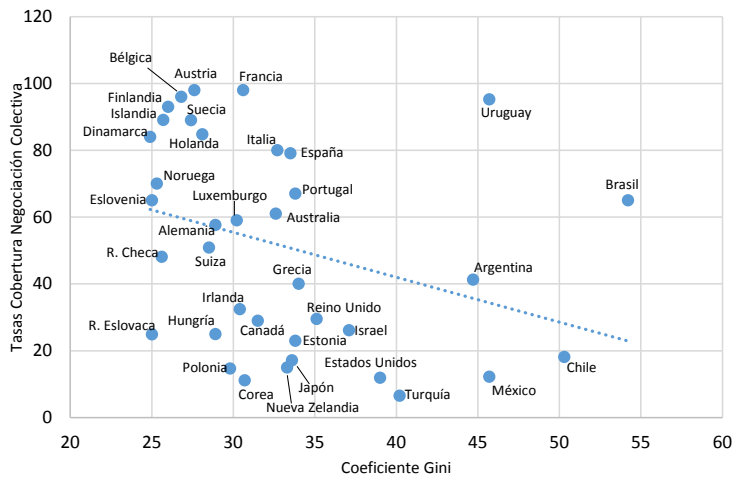
En el debate de la reforma laboral se ha planteado con mucha convicción que ésta tiene una gran oportunidad de reducir la desigualdad de ingresos que afecta al país, básicamente a través del mayor poder de negociación que se transferiría a los sindicatos y el aumento en la cobertura de la negociación colectiva que ese hecho y otros podrían producir. Para respaldar esta afirmación se cita alguna literatura especializada que apunta en esa dirección o se utiliza típicamente algún antecedente más específico. El Gráfico N. 1 es una evidencia preferida para respaldar esta afirmación.

En el Gráfico N. 1 se puede observar que existe una relación negativa entre la cobertura de la negociación colectiva (medida por los trabajadores cubiertos sobre el empleo total ajustado por prohibiciones de negociar colectivamente)<sup>1</sup> y la desigualdad de los países, medido por el coeficiente Gini. Es decir, a mayor cobertura de la negociación colectiva menor sería la desigualdad<sup>2</sup>. Por cierto, la pendiente de la relación entre ambas variables es sensible a la muestra de países incluida. Por eso, en algunas figuras se observan relaciones más fuertes. Por ejemplo, si en el gráfico N. 1 se sacaran Brasil y Uruguay la correlación negativa se haría mucho más intensa. En todo caso, la idea es que si Chile

<sup>1</sup> Según reporta la base de datos de la OIT estas cifras son las mejores aproximaciones a esta cobertura, aunque no necesariamente son exactas.

<sup>2</sup> La correlación entre ambas variables es -0,32.

**GRÁFICO 1:** Relación entre Tasas de Cobertura de Negociación Colectiva y Coeficiente Gini



Fuente: Elaboración propia sobre la base de OIT: ILOSTAT, OECD: Income Distribution database y Commitment to Equity Project, varias publicaciones.

aumentara la proporción de trabajadores cubierta por la negociación colectiva su coeficiente Gini podría reducirse significativamente.

La interpretación de esta evidencia tiene varios problemas. Desde luego, esta correlación no significa causalidad. Así, por ejemplo, puede ser que en contrario a lo que habitualmente se asume esta correlación no signifique que a mayor proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva exista menor desigualdad sino que ésta sea la causante de una mayor cobertura de la negociación colectiva. Ello podría suceder, por ejemplo, porque una menor desigualdad es el resultado de una productividad laboral más homogénea y, por tanto, se facilitaría una negociación colectiva más amplia. En cambio, si las diferencias de productividad son muy grandes muchos podrían preferir negociaciones de carácter individual. Hay, por cierto, otras razones que podrían explicar que la relación causal sea de desigualdad a población cubierta por la negociación colectiva, más que a la inversa, pero no nos interesa hacer una gran disquisición sobre este asunto sino solo sugerir que la causalidad no es obvia.

Este hecho se relaciona con otro aspecto que apunta a las razones que posibilitarían esta redistribución de ingresos que permitiría la menor desigualdad que sugiere el Gráfico N. 1. Una alternativa es que exista una redistribución “progresiva” desde el capital a los trabajadores, porque, por ejemplo, las empresas como consecuencia de la existencia de asimetrías respecto de la verdadera productividad de los trabajadores son capaces de “expropiar” parte del valor de su trabajo. Un sindicato fortalecido y una mayor cobertura de la negociación

colectiva permitirían recobrar ese valor expropiado. En este caso, entonces, más que una redistribución habría la restauración de un equilibrio justo. Este ajuste sucedería por una sola vez. Pero es difícil pensar que esto sea una situación muy frecuente, sobre todo para actividades que tienen una historia larga de operaciones.

Otra opción es que la empresa estuviese beneficiándose de algún grado de poder de mercado que le permite obtener excedentes elevados, una parte de los cuales podrían intentar ser “capturados” por los trabajadores. Es difícil pensar que estas situaciones estén presentes de manera generalizada en la economía y puedan, además, sostenerse en el tiempo ahí donde están presentes. Con todo, la redistribución no se originaría, en estricto rigor, en la acción sindical sino que en el poder de mercado de la compañía. Si los mercados son competitivos no hay rentas que compartir y todo intento de redistribución por sobre la productividad de los trabajadores la empresa sería enfrentado, tarde o temprano, con el cierre de la actividad productiva o bien, en la

medida que se pueda hacer, con un cambio tecnológico que sustituyera trabajo por capital<sup>3</sup>.

Por cierto, las flexibilidades no son siempre tan elevadas y las utilidades pueden ser a veces castigadas sin que la empresa cierre sus puertas. Con todo, en esos casos la empresa reduciría inversiones<sup>4</sup>, contrataciones<sup>5</sup> y perdería valor<sup>6</sup>. Esta discusión y la evidencia que la acompaña arrojan aún más dudas sobre la causalidad implícita en las correlaciones entre sindicalización o cobertura de la negociación colectiva y salarios de los trabajadores o desigualdad. Parece existir mucha endogeneidad en la formación de sindicatos e incluso en las selecciones o autoselecciones de los trabajadores que se incorporan a sectores con alto nivel de sindicalización<sup>7</sup>. Este último hecho, indudablemente, que arroja dudas respecto de la capacidad que tendrían los

sindicatos de comprimir efectivamente los salarios de los trabajadores que serían la otra fuente de reducción en desigualdad. En efecto, si hay una menor dispersión de habilidades de los trabajadores en las empresas con sindicatos es esperable que haya menor diferencia de salarios. Quizás esto explique el resultado relativamente común de los estudios empíricos, que no controlan por la selección de habilidades, de que los sindicatos comprimirían los salarios de los hombres, pero no de las mujeres<sup>8</sup>. El pool de habilidades de las mujeres en el mercado laboral está “sesgado” hacia arriba, toda vez que su participación laboral es más baja que la de los hombres, especialmente en los grupos de menor escolaridad<sup>9</sup>.

Frente a estos antecedentes, no es extraño que diseños de investigación más cuidadosos que, por ejemplo, siguen a trabajadores que se mueven entre sectores sindicalizados y no sindicalizados<sup>10</sup> o que comparan empresas cuyos trabajadores logran en el margen sindicalizarse con otras donde la situación es exactamente la contraria (después de votaciones estrechas de los trabajadores)<sup>11</sup> encuentran que el premio “sindical” es mucho menor e incluso

<sup>3</sup> Una discusión más detallada de estos asuntos y de la literatura puede encontrarse en Harald Beyer, 2015, “Las reformas laborales tienen impactos, pero no siempre los que se anticipan”, Centro de Estudios Públicos, *Serie Puntos de Referencia*, 408 (agosto).

<sup>4</sup> Sobre esto véase, entre otros, Barry Hirsch, 1991, *Labor Unions and the Economic Performance of U.S.*, Kalamazoo, Michigan: Upjohn Institute for Employment Research; Stephen Bronars y Donald Deere, 1993, “Unionization, Incomplete Contracting and Capital Investment,” *Journal of Business*, Vol. 66 N. 1, enero, pp. 117-132, y Bruce Fallick y Kevin Hassett, 1999, “Investment and Union Certification,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 17 N. 3, julio, pp. 570-582.

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, Richard Freeman y Morris Kleiner, 1990, “The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 8 N. 1, enero, pp. 5-25, y Henry Farber y Bruce Western, 2001, “Accounting for the Decline in Unions in the Private Sector: 1973-1998” *Journal of Labor Research*, Vol. 22 N. 2, septiembre, pp. 459-485.

<sup>6</sup> Al respecto se puede consultar, entre otros, Barry Hirsch, 1991, “Union Coverage and Profitability among U.S. Firms,” *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 73 N. 1, pp. 69-77, y David Lee y Alexandre Mas, 2012, “Long Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961-1999,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 127 N. 1, pp. 333-378.

<sup>7</sup> En particular, trabajadores de muy baja calificación no serían contratados en estos sectores y los más calificados no buscarían trabajo en estas industrias. Sobre esto véase, por ejemplo, David Card, 1996, “The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis,” *Econometrica*, Vol. 64 N. 4, julio, pp. 957-979, y Barry Hirsch y Edward Schumacher, 1998, “Unions, Wage and Skills,” *Journal of Human Resources*, Vol. 33 N. 1, invierno, pp. 201-219.

<sup>8</sup> Véase, por ejemplo, David Card, Thomas Lemieux y Craig Riddell, 2004, “Unions and Wage Inequality,” *Journal of Labor Research*, Vol. 25 N. 4, Otoño, pp. 519-559.

<sup>9</sup> Para el promedio de la OCDE es 17 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (OECD, *OECD Employment Outlook 2015*).

<sup>10</sup> Un ejemplo de este tipo de estudios es Thomas Lemieux, 1998, “Estimating the Effects of Unions and Wage Inequality in a Panel Data Model with Comparative Advantage and Nonrandom Selection,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 16 N. 2, abril, pp. 261-291. En este estudio gran parte de las diferencias que se atribuyen al poder de los sindicatos sería más bien el resultado de características individuales de los trabajadores habitualmente no medidas. Esto corrobora la idea de que no es aleatoria la conformación de los sindicatos y menos de sus miembros. Este estudio sugiere que el premio efectivo no sería superior al 10 por ciento y podría ser incluso inferior.

<sup>11</sup> En esta línea se inscribe, por ejemplo, John Di Nardo y David S. Lee, 2004, “Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001” *Quarterly Journal of Economics*, noviembre, pp. 1383-1441. En este estudio no se ve mayor impacto de la sindicalización sobre los salarios de los trabajadores.

inexistente respecto de los estudios “tradicionales” que comparan los salarios entre sectores sindicalizados o no sindicalizados. Se debe ser cauteloso, entonces, con la creencia de que un aumento en la cobertura de negociación colectiva, atribuida a un aumento de la sindicalización o del poder de los sindicatos pueda producir un cambio relevante en desigualdad. Posiblemente con la imagen del Gráfico N. 1 en mente sea difícil aceptar esta cautela. Esa impresión puede cambiar si se analiza más cuidadosamente esta figura que es lo que hacemos en la siguiente sección.

### 3. ¿Qué indicadores de desigualdad deberían ser afectados por la regulación laboral?

El Gráfico N. 1 utiliza como indicador de desigualdad el coeficiente de Gini después de impuestos y transferencias en dinero, es decir incorpora una parte relevante del esfuerzo redistributivo que realiza el Estado. Los impuestos que suelen descansar desproporcionadamente en las personas de más ingresos tienden a reducir la desigualdad. La magnitud de este efecto depende de la carga y de la progresividad de los impuestos que la componen. Por ello, la reducción en el Gini como consecuencia de la ejecución de la política tributaria es heterogénea. Las transferencias en dinero también reducen, en general, el Gini. El impacto depende de la proporción del ingreso nacional que se asigna a través de esta vía y del diseño específico de estas transferencias (grado efectivo de focalización y tasa a la que se retira el beneficio, entre otros factores). Nuevamente hay en esta dimensión una enorme heterogeneidad en la experiencia comparada. Para los efectos de nuestro análisis, el aspecto de interés es que este coeficiente de Gini no debe utilizarse para intentar establecer una correlación entre la institucionalidad que regula las relaciones laborales y la desigualdad. En efecto, este coeficiente está

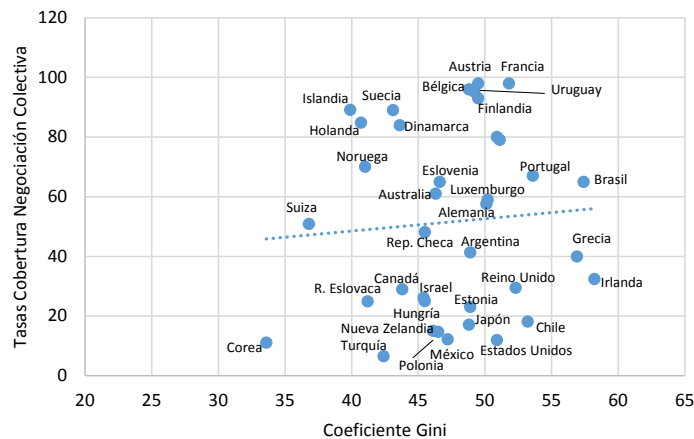
“contaminado” por la acción redistributiva del Estado y, por tanto, impide cualquier inferencia que quiera hacerse respecto de la influencia de las regulaciones del mercado del trabajo en la desigualdad.

Para intentar establecer esa relación es mucho más apropiado utilizar el Gini antes de impuestos y transferencias monetarias, es decir el Gini de los “ingresos de mercado”. Este es el que resulta del intercambio entre los distintos actores económicos y que es anterior a la acción redistributiva del Estado. Es en estos ingresos donde debiera evaluarse el impacto de la institucionalidad laboral sobre la desigualdad. Si éste existe es aquí donde debería reflejarse. Intentar sugerirla a partir del coeficiente Gini que ya está influido por la acción redistributiva del Estado es un error. El Gráfico N. 2 utiliza la información sobre cobertura de la negociación colectiva para la misma muestra que aparece en el Gráfico N. 1, pero ahora la correlaciona con el Coeficiente Gini antes de impuestos y transferencias. Es posible comprobar que ahora la correlación negativa que exhibía el primer gráfico desaparece del todo. Incluso aparece como levemente positiva (0,07), pero debe señalarse que estadísticamente no es distinta de cero. Esta constatación gráfica parece ser mucho más consistente con la literatura más especializada, particularmente la de los últimos años. Si bien hay situaciones específicas (tanto prácticas como teóricas) a las que se podría apelar para pensar que una relación negativa entre estas dos dimensiones podría ocurrir, es difícil pensar que ella tenga un carácter sistemático o no sea muy puntual. El Gráfico N. 2 repara el error presente en el N. 1 y confirma las dudas respecto del real efecto que tiene la regulación laboral en la desigualdad. Así, los efectos si existen son marginales y la desigualdad está determinada por factores de distinta naturaleza y de carácter más permanente que las características de la regulación. Ésta, tarde o temprano, debe rendirse a las fuerzas que subyacen la determinación de los ingresos de los distintos grupos. Por eso, no es

casualidad que la dispersión de la desigualdad implícita en el Gráfico N.2 sea bastante menor que la del Gráfico N. 1<sup>12</sup>. Es decir, antes de la acción del Estado la desigualdad entre países se parece más que la que resulta después de impuestos y transferencias. Este fenómeno se explica, a su vez, por las distintas estrategias sociales de los países (por ejemplo, Chile tiene pocos subsidios monetarios y tiene un pilar solidario en el sistema de pensiones que es aún pequeño) y la diversa estructura tributaria.

Ahora bien, dicho esto tampoco se puede dejar de reconocer que la variabilidad en desigualdad en el gráfico N. 2 es importante y que Chile sigue estando en el grupo de países más desiguales. Al mismo tiempo, que la explicación de la mayor desigualdad chilena no se puede desligar de la dispersión de los ingresos del trabajo, tal como puede apreciarse en el Cuadro N. 1. Éste representa para un conjunto de países de la OCDE la dispersión de los salarios, medido por las razones entre distintos percentiles de la distribución, para las personas que trabajan jornada completa y son asalariadas. Se puede ver que entre los países considerados Chile no tiene la razón más alta entre los salarios del percentil 90 y 10, pero igualmente está en el grupo superior. Con todo, quizás el aspecto más interesante es que la razón P50/P10 chilena no es particularmente elevada en una perspectiva comparada. Es decir, la parte inferior de la distribución de salarios, que posiblemente es la que podría ser más impactada por la institucionalidad laboral, no es demasiado distinta de la que se observa en países más igualitarios. En cambio, la parte

GRÁFICO 2: Relación entre Tasas de Cobertura de Negociación Colectiva y Coeficiente Gini antes de Impuestos y Transferencias



Fuente: Elaboración propia sobre la base de OIT: ILOSTAT, OECD: Income Distribution database y Commitment to Equity Project, varias publicaciones.

superior de la distribución, menos o no afectada por la regulación laboral<sup>13</sup>, es especialmente desigual en Chile. En la muestra de países seleccionados solo superado por Turquía.

Entonces, si bien la dispersión de los salarios y, en general, de los ingresos del trabajo es elevada en nuestro país, es difícil vincular esta realidad a las características de nuestra institucionalidad laboral. Las causas parecen tener otros orígenes. No es nuestro objetivo en estas líneas adentrarnos en otras explicaciones, pero ellas son suficientemente conocidas y van desde el alto premio al capital humano y su escasez hasta la dotación de factores productivos pasando por, entre otros factores, la estructura de producción del país y sus flujos de intercambio comercial. Más bien queremos explorar algunos cambios que han ocurrido en las últimas décadas en participación laboral y dispersión de los ingresos del trabajo. A ello nos abocamos en la siguiente sección.

<sup>12</sup> En el Gráfico N.2 el coeficiente de variación del coeficiente Gini es 0,115 y en el N. 1 es 0,224.

<sup>13</sup> Sobre el distinto impacto que tendría los sindicatos y la negociación colectiva en la parte inferior y superior la distribución de salarios véase David Card, 1996, "The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis," *Econometrica*, Vol. 64 N. 4, julio, pp. 957-979.

**CUADRO 1:** Dispersión de salarios medido a través de la razón de percentiles de su distribución

	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Alemania	3,37	1,85	1,82
Australia	3,48	2,00	1,74
Canadá	3,75	1,94	1,93
Chile	4,69	2,77	1,69
Corea	4,70	2,36	1,99
Dinamarca	2,90	1,68	1,72
España	3,08	1,88	1,64
Estados Unidos	5,08	2,44	2,09
Finlandia	2,55	1,73	1,48
Holanda	2,89	1,78	1,62
Hungría	3,69	2,31	1,60
Israel	4,91	2,65	1,85
Italia	2,32	1,53	1,52
Polonia	4,10	2,11	1,95
Portugal	4,08	2,57	1,59
Reino Unido	3,55	1,97	1,80
Rep. Eslovaca	3,65	2,00	1,82
Suecia	2,27	1,65	1,38
Suiza	2,70	1,84	1,47
Turquía	4,85	2,90	1,67

Fuente: Elaboración propia sobre OECD "Employment Database". En particular, los datos están en <http://www.oecd.org/employment/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earnrdisp>

## 4. Cambios en participación laboral y desigualdad de los ingresos del trabajo desde 1990

Cuando hablamos de desigualdad en Chile estamos hablando en una gran medida de la desigualdad de los ingresos del trabajo. Típicamente el indicador de desigualdad que se utiliza en el debate público es el coeficiente Gini de los ingresos autónomos o monetarios de los hogares calculados a partir de las encuestas CASEN. El primero de estos tuvo un valor en la encuesta CASEN 2013, última disponible, de 0,531<sup>14</sup>; el segundo un valor de 0,521. Los

<sup>14</sup> Este indicador se mueve entre 0 y 1. Con un valor 0 todos los hogares tendrían el mismo ingreso (es decir habría igualdad absoluta) y con un valor de 1 un hogar concentraría todos los ingresos. Por supuesto, los indicadores se pueden sofisticar para corregir, por ejemplo, por la composición de los hogares. Aquí usamos el indicador habitual y corregido por cuentas nacionales.

ingresos del trabajo de los hogares representaron en 2013 un 84,8 y un 82,7 por ciento de los ingresos autónomos y monetarios, respectivamente. Por consiguiente, el peso de los ingresos laborales en la determinación del Gini de los hogares es claro. La evolución de estos está determinada por diferencias en la participación laboral de la población y en los ingresos del trabajo. En estas dimensiones se han producidos interesantes cambios en el tiempo.

En el cuadro N. 2 se puede ver la evolución de la participación laboral entre 1990 y 2013<sup>15</sup>. Ella se ha elevado considerablemente al igual que la tasa de empleo. El cambio se explica únicamente por el significativo aumento que ha tenido la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. En efecto, ésta aumentó entre 1990 y 2013 su participación en 17 puntos porcentuales mientras que la de los hombres no sufre mayor variación. Una conclusión similar se puede extraer observando la evolución de las tasas de empleo.

Si se analiza por habilidad aparente (medida por años de escolaridad), la tasa de participación no aumenta en los grupos de mayores habilidades (15 y más años de escolaridad). Su aumento es modesto en los grupos de menor habilidad aparente (11 años o menos de escolaridad) y es importante en los

En la divulgación de la última encuesta Casen se puso énfasis en los ingresos que no corrigen por cuentas nacionales, que estimamos una mejor medida, pero como más adelante comparamos encuestas más antiguas que solo tienen los ingresos corregidos por cuentas nacionales utilizamos esta medida de comparación.

<sup>15</sup> Para estudiar esta variable al igual que la desigualdad salarial utilizamos las encuestas Casen.

**CUADRO 2:** Tasa de participación laboral para población entre 15 y 64 años (Tasa de empleo para el mismo grupo de edad entre paréntesis)

	1990	1996	2000	2006	2013
Total	55,8 (51,2)	59,0 (55,6)	60,4 (54,0)	62,6 (57,9)	64,2 (59,6)
Masculino (M)	78,2 (72,2)	78,9 (75,0)	77,8 (70,6)	77,8 (73,0)	77,2 (72,2)
Femenino (F)	35,3 (31,9)	40,2 (37,2)	43,9 (38,7)	48,3 (43,4)	52,6 (48,2)
0 - 11 años	50,7 (46,0)	52,6 (49,4)	53,1 (46,5)	53,2 (49,2)	53,5 (50,0)
12 - 14 años	59,9 (54,8)	64,3 (60,1)	65,0 (57,9)	68,7 (62,9)	68,1 (62,7)
15 y más	77,7 (74,3)	75,9 (73,7)	76,1 (72,0)	77,0 (72,7)	76,7 (71,5)
M 0 - 11 años	77,4 (70,6)	77,0 (72,8)	75,0 (66,2)	72,3 (67,9)	70,6 (66,5)
M 12 - 14 años	77,8 (72,3)	81,4 (77,4)	79,9 (72,5)	82,7 (77,0)	81,3 (75,3)
M 15 y más	83,8 (80,7)	81,2 (79,2)	82,6 (78,4)	82,8 (78,7)	81,9 (77,2)
F 0 - 11 años	26,3 (23,6)	30,0 (27,6)	32,7 (28,3)	35,5 (31,9)	37,5 (34,6)
F 12 - 14 años	44,4 (39,6)	49,0 (44,6)	51,7 (44,8)	55,8 (49,1)	56,7 (51,7)
F 15 y más	70,8 (67,0)	69,7 (67,3)	68,5 (64,7)	70,9 (66,5)	72,1 (66,5)

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas Casen.

grupos de habilidad aparente<sup>16</sup> intermedia. Una vez que se incluye el género en el cuadro el análisis adquiere un interés adicional. En particular, los hombres de menos habilidades muestran una caída en su tasa de participación laboral que contrasta fuertemente con el aumento relativamente generalizado, o estabilidad en el caso de subgrupos con alta participación, en esta variable. Este fenómeno se da con más fuerza a partir del presente siglo. En los dos grupos de habilidades restantes hay más bien una estabilidad después de 1996 (el período que va de 1990 a 1996 fue testigo de un pequeño aumento en la participación de los hombres de habilidades medias). El fenómeno ocurrido entre los hombres de menores habilidades es algo que requiere un análisis más detallado. Este no es el objetivo de esta nota, pero cabe suponer que ello puede deberse a que los trabajadores de bajas habilidades están teniendo

dificultades para incorporarse al mercado laboral, incluso el de carácter más informal<sup>17</sup>.

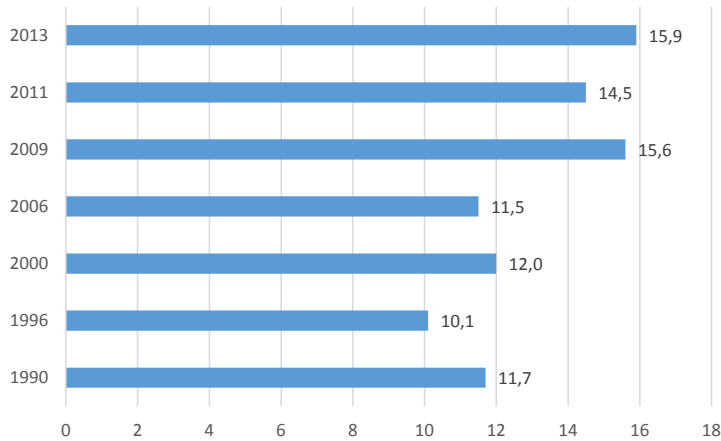
El aumento en la participación de las mujeres se concentra en las de habilidades intermedias y bajas. La participación sube en alrededor de 11 puntos porcentuales entre 1990 y 2013 en este último caso y 12 puntos porcentuales en el primer grupo. Son las mujeres, entonces, las que explican la mayor participación laboral que se ha observado en los últimos años, pero ello no puede atribuirse a las mujeres con mayor nivel educacional. Por supuesto, aunque no se lee directamente del Cuadro N. 2 está también implícito un cambio en la composición de los trabajadores (un aumento en la escolaridad promedio) que ayuda a explicar una parte del aumento en participación (ello se nota especialmente en los hombres que en caso contrario habrían visto reducir su participación laboral promedio desde 2000).

<sup>16</sup> En lo que sigue dejamos de utilizar el concepto aparente. La razón de usar este adjetivo es que la educación es un indicador imperfecto de habilidad.

<sup>17</sup> Una exploración preliminar de este fenómeno se puede ver en Claudio Sapelli, 2007, "Algunas Reflexiones sobre los Problemas que presenta el Funcionamiento del Mercado Laboral," Centro de Estudios Públicos, *Serie Puntos de Referencia*, N. 289 noviembre.



**GRÁFICO 3:** Proporción de hogares del país que no declaran ingresos del trabajo



Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas Casen.

Este aumento en la participación del trabajo ha ido acompañada simultáneamente, en la última parte de este período, de un aumento de hogares en los que no se reportan ingresos del trabajo. Esto queda en evidencia en el Gráfico N. 3. Hay un claro salto en esta variable entre 2006 y 2009. Hay que recordar que en 2008-2009 el mundo, y Chile no estuvo exento de ese fenómeno, vivió una gran crisis económica. En Chile, si bien la política económica contracíclica morigeró ese impacto, las encuestas CASEN reportan un aumento en el desempleo desde un 7,3 por ciento en 2006 a un 10,2 por ciento en 2009. Junto con ello la tasa de empleo cayó desde un 53,1 a un 50,0 por ciento en el mismo período.

El aumento en la proporción de hogares sin ingresos del trabajo seguramente tuvo sus orígenes en la situación que afectó a la economía en 2008-2009, pero su mantención en el tiempo requiere de explicaciones complementarias que no son analizadas en estas líneas. Son hogares que tienen, en promedio, ingresos autónomos muy bajos y posiblemente con integrantes de pocas competencias que luego de la crisis económica no pudieron reinsertarse laboralmente. Por supuesto, también, pueden ser personas

mayores que vieron en algunos programas sociales, particularmente en la pensión básica solidaria, la oportunidad de dejar atrás trabajos inestables y de remuneraciones modestas. Tampoco puede descartarse que las regulaciones del mercado laboral (el salario mínimo, por ejemplo) les impida encontrar puestos de trabajo acordes con su baja productividad o que un incipiente “estado de bienestar” con altos “impuestos” al progreso de los hogares<sup>18</sup> inhiba a algunas personas a buscar activamente un trabajo. Cualquiera sea la razón es indudable que esta realidad afecta la desigualdad del país

más allá de la evolución que tenga la participación laboral o los cambios en las desigualdades salariales que analizamos a continuación.

El Cuadro N. 3 exhibe los cambios que ha habido en la distribución de salarios e ingresos del trabajo (estos incluyen a los trabajadores independientes) entre 1990 y 2013. Se utiliza para efectos de comparación un indicador habitual que es la diferencia en el logaritmo natural de las remuneraciones por hora entre distintos percentiles de la distribución de esta variable. En esta ocasión se calculan las diferencias entre los percentiles 50 y 10, 90 y 50, y 90 y 10<sup>19</sup>. Además se reporta el Gini de los ingresos

<sup>18</sup> Este gravamen proviene del hecho de que muchos programas sociales son del “todo o nada”. Es decir, si una persona supera un umbral definido pierde todo el beneficio recibido en un programa social específico, en lugar de que el beneficio sea retirado gradualmente.

<sup>19</sup> El percentil 50 no es más que la mediana de la distribución del logaritmo natural de la renta por hora, es decir el ingreso que separa la distribución en dos grupos de igual número de personas. El percentil 10 es el logaritmo natural de la renta por hora que separa al 10 por ciento de menores ingresos del 90 por ciento siguiente. Obviamente el percentil 90 es el ingreso que separa al 90 por ciento de menores rentas por hora del 10 por ciento de mayores rentas por hora.

CUADRO 3: Indicadores de desigualdad de los ingresos del trabajo

	1990	1996	2000	2006	2013
<b>Asalariados</b>					
P50-P10	0,652	0,764	0,692	0,641	0,516
P90-P50	1,204	1,251	1,281	1,152	1,166
P90-P10	1,856	2,015	1,973	1,793	1,682
Gini (ing. hora)	0,487	0,548	0,503	0,468	0,496
<b>Trabajadores</b>					
P50-P10	0,734	0,853	0,784	0,718	0,617
P90-P50	1,257	1,279	1,236	1,232	1,237
P90-P10	1,991	2,132	2,020	1,950	1,854
Gini (ing. hora)	0,523	0,562	0,514	0,517	0,537
<b>Hogares</b>					
Gini (ing. aut.)	0,559	0,559	0,560	0,532	0,531

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas Casen.

del trabajo por hora (no del logaritmo) y el Gini de los ingresos autónomos del hogar.

Este cuadro, unido a los antecedentes reportados previamente, permite apreciar las complejidades involucradas en la determinación de la desigualdad de ingresos y arrojar nuevas dudas sobre las posibilidades efectivas de que cambios en la institucionalidad laboral pueden afectar esta dimensión de una manera permanente. Así, se aprecia que entre 1990 y 1996 hubo un aumento importante en la desigualdad de los ingresos del trabajo tanto medido por las diferencias en los salarios e ingresos del trabajo por hora. Ello ocurre principalmente por un aumento en la dispersión de la parte inferior de estas distribuciones. Como consecuencia de ello aumenta también el Gini de los ingresos por hora, es decir se hace más desigual la distribución personal de los ingresos del trabajo. Sin embargo, el Gini de los ingresos autónomos de los hogares se mantiene constante. Posiblemente la respuesta de esta aparente contradicción esté en el hecho de que en ese período se produjo un aumento importante en las tasas de participación y empleo. Ello pudo haber causado, en parte, esa mayor desigualdad salarial, pero al mismo pudo haber incrementado la proporción de ocupados en los hogares de menores

ingresos y haber contribuido, por ejemplo, a la reducción de la pobreza.

Esta narrativa es consistente con la situación que se observa en 2000. Ese año hay una mayor compresión relativa de los salarios e ingresos del trabajo, particularmente en la parte inferior de la distribución, pero el Gini de los hogares nuevamente no cambia. Hay que recordar que en torno al año 2000, particularmente por la crisis asiática de los años previos, el desempleo es alto y las posibilidades de trabajo han disminuido, sobre todo para los hombres (véase Cuadro N. 2). No es extraño, entonces, que la desigualdad de los ingresos autónomos de los hogares no haya experimentado un retroceso a pesar de que se redujeron las brechas en los ingresos del trabajo. En parte, éstas pueden haber disminuido porque trabajadores de menos habilidades perdieron su empleo.

Ahora bien, la comparación entre 2000 y 2006 permite seguir esta línea de análisis. En ese caso, sobre todo entre los asalariados, se comprimió la distribución de ingresos por hora y se redujo el Gini de los ingresos del trabajo. En este período la ocupación y la desigualdad de las rentas del trabajo se movieron en la misma dirección. No es raro, entonces, que

también el coeficiente Gini de los ingresos autónomos del hogar se haya reducido en una magnitud significativa. Por cierto, sigue siendo elevado en una perspectiva comparada. Pero nuestras tasas de ocupación son aún bajas en esa misma comparación y, sobre todo, las diferencias en ingresos del trabajo muy elevadas como ya vimos en el Cuadro N.1, especialmente en la mitad superior de la distribución de remuneraciones del trabajo.

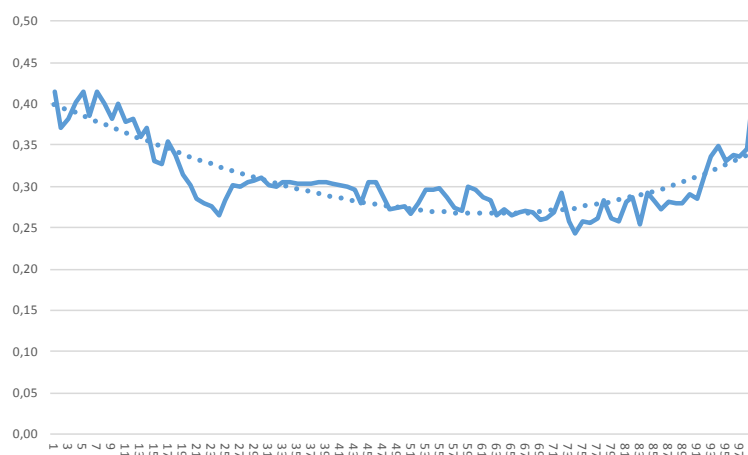
Entre 2006 y 2013 se observa una nueva caída en las brechas de los ingresos del trabajo, aunque se deja entrever una mayor resistencia en la mitad superior de la distribución. Sin embargo, el Gini de los ingresos del trabajo aumenta respecto de 2006 e incluso vuelve a niveles similares del 2000 (entre los asalariados) con brechas más pequeñas entre los percentiles analizados que en esa fecha. El Gráfico N. 3 arroja alguna luz sobre esta aparente paradoja. Ahí se observa cómo aumentaron los salarios reales para todos los percentiles de la distribución (el Gráfico muestra la diferencia en el logaritmo natural del salario por hora de 2013 respecto de 2006. Este indicador para el último año ha sido actualizado a pesos de noviembre de 2013). Si bien el aumento es generalizado este es especialmente importante en la parte inferior de la distribución y sobre todo en su parte más alta. Este último fenómeno, si además se toma en consideración que grupos medios altos de la distribución fueron los que experimentaron el menor aumento relativo de los salarios pueden explicar el aumento en el Gini de los ingresos del trabajo. El aumento más elevado en el grupo de salarios relativos más altos es consistente con una mayor demanda por trabajadores de altas habilidades que ha estado presente

en Chile en las últimas décadas con mayor o menor intensidad. Estas variaciones en un contexto, en que todos los salarios están subiendo como refleja el Gráfico N. 4, son prácticamente imposibles de moldear por la institucionalidad que regule las negociaciones colectivas.

Este hecho puede ayudar a entender porque, entonces, el coeficiente Gini de los ingresos autónomos de los hogares no se redujo respecto de 2006 a pesar del aumento de la tasa de empleo, particularmente de las mujeres de menores habilidades. Por cierto, este fenómeno también está influido por el significativo aumento en la proporción de hogares que no reporta, respecto de 2006, ingresos del trabajo.

Esta descripción simple da cuenta de las complejidades involucradas en la determinación de la desigualdad de ingresos a lo largo del tiempo. También es una indicación de que es irreal pensar que los cambios en esta dimensión pueden ser significativos en un período breve. No es raro, por tanto, que muchos países que quieren corregir las

**GRÁFICO 4:** El cambio en la distribución de salarios reales por hora entre 2006 y 2013 (Diferencia en el logaritmo natural del salario por hora en pesos de noviembre de 2013 para cada percentil de la distribución)



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas Casen.

desigualdades que produce el funcionamiento de sus economías<sup>20</sup> apelen al sistema impositivo y, sobre todo, a las transferencias monetarias para enfrentar esta situación. Por cierto, como la desigualdad de ingresos previa a los impuestos y las transferencias es significativa hay espacio para pensar en políticas públicas que logren reducir esa desigualdad. Sin embargo, considerar que entre éstas pueden incluirse aquellas que buscan cambiar de manera relevante la forma en que se produce la negociación entre empleadores y trabajadores o redistribuir “el poder” entre distintos actores para favorecer a unos en desmedro de otros puede ser un error con consecuencias difíciles de anticipar.

## 5. La reforma laboral en este contexto

Aun si se reconociese el análisis anterior, podría todavía sostenerse que conviene insistir en ese tipo de reformas, porque no producirían daño y seguiría existiendo una probabilidad positiva de que ellas terminen reduciendo la desigualdad de los ingresos<sup>21</sup>, no importando la modestia del efecto. Sin embargo, la idea de que no hay costos asociados a las reglas que habitualmente se sostienen para aumentar el poder negociador de una de las partes no tiene asidero. En estricto rigor, la manera en que el sindicato puede mejorar sus posibilidades, salvo en el caso de asimetrías respecto de la verdadera productividad de los trabajadores, es restringiendo la entrada de “competidores” por sus puestos de trabajo. Eso genera pérdidas de eficiencia para el

<sup>20</sup> Esto, obviamente, no pasa por imponer un juicio valórico a ese resultado sino exhibir una preferencia por menor desigualdad que la que resulta del intercambio libre y voluntario de los distintos actores económicos.

<sup>21</sup> Es cierto que atendida la literatura que hemos citado aquí y en otros escritos (por ejemplo, Harald Beyer, 2015, “Las reformas laborales tienen impactos, pero no siempre los que se anticipan”, Centro de Estudios Públicos, *Serie Puntos de Referencia*, 408 agosto) esta posibilidad, más allá de los reparos en estudios más recientes, no puede descartarse de manera definitiva.

funcionamiento de la economía que podrían aceptarse si efectivamente se produce una ganancia clara para los trabajadores<sup>22</sup>. Pero si ello no fuese el caso esa pérdida de eficiencia no sería compensada y, por tanto, la sostenibilidad y conveniencia de este tipo de reformas debe ponerse en duda.

Hay, por supuesto, algunas potencialmente más dañinas que otras. La prohibición de reemplazo en caso de huelga parece ser una de ellas. La evidencia apunta a que esta política aumenta la ineficiencia de la actividad productiva al elevar los plazos y frecuencia de la huelga. Simultáneamente no parecería tener un impacto positivo para los trabajadores. Después de un aumento en el corto plazo los salarios se reducirían en términos relativos respecto de actividades que no están sindicalizadas y el empleo agregado caería por efecto de esta iniciativa<sup>23</sup>. Ello sería consecuencia de la ineficiencia comentada y de reorganizaciones productivas que reemplazarían trabajo por capital.

Las dudas respecto de la conveniencia de esta política para los propios trabajadores quizás explica la infrecuencia con la que ésta está presente en la mayoría de los países de la OCDE. Ello parece no haber estado suficientemente claro al momento de ingresar el proyecto sobre reforma laboral que se aprobó en la Cámara de Diputados y aún se discute en el Senado. De hecho, en el inicio del debate respecto de esta reforma se sostenía con mucha convicción que la prohibición de reemplazo en caso de huelga era una anomalía entre los países más desarrollados. A estas alturas ha quedado en evidencia que ese no es el caso. Con todo, aún se plantea que ese reemplazo sería muy limitado y que, en todo caso, solo al reemplazo interno. Sin embargo,

<sup>22</sup> Estamos halando aquí obviamente de consideraciones políticas. No hay un cálculo transparente de ganancias y pérdidas que se pueda hacer al respecto.

<sup>23</sup> Véase la revisión de la literatura en esta dimensión en Harald Beyer, 2015, *op. cit.*

esto tampoco es efectivo. En la mayoría se permite también el reemplazo externo. Es el caso, entre otros, de Alemania, Australia, Estados Unidos, Finlandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Suecia. Por cierto, en algunos de ellos hay limitaciones muy específicas, pero en general el reemplazo externo es siempre una opción. Incluso en países donde parecería estar abierto solo al reemplazo interno, como Canadá o Nueva Zelanda, hay oportunidades en que esta posibilidad se ha ampliado al externo.

Frente a esta realidad, se ha insinuado que el reemplazo estaría autorizado, solo porque no hay aviso previo en caso de huelga y, por tanto, las empresas no podrían prepararse para esta eventualidad, situación que no aplicaría en nuestro país. Es cierto que en algunas naciones, Francia es el caso típico, ese derecho se puede ejercer de un día para otro, pero aun así la decisión es eventualmente desafiante en la justicia. En la mayoría, sin embargo, esta posibilidad se da siempre en medio de un proceso de negociación colectiva. En otros países que permiten reemplazo, la mediación es frecuente e incluso hay algunos donde se debe avisar previamente la huelga. Por tanto, la paralización tiene en la gran mayoría de los países, en estricto rigor, poco de inesperada.

Otro argumento que se utiliza para justificar el reemplazo en países más avanzados es que, a diferencia de Chile, ellos tienen negociación por rama. Pero casi la mitad de ellos nunca ha tenido negociación por rama y para el resto la posibilidad de descuelgue de los acuerdos generales es cada vez más fácil. En Suecia, por ejemplo, desde 1983 este proceso es muy expedito y en la actualidad son muchos los convenios colectivos que se negocian entre empresas y sindicatos específicos. En Irlanda, aunque formalmente sigue existiendo la negociación por rama, en la práctica ella ha desaparecido. A la luz de esta experiencia tampoco es creíble, entonces, que el

reemplazo exista como contrapeso a una negociación colectiva de carácter ramal. La prohibición absoluta de reemplazo es una mala política pública que no tiene justificación. Los estudios comparados son claros al respecto. Tomemos el caso de Alemania que en algunos momentos del debate ha sido citado como un país que restringe severamente el reemplazo en caso de huelgas. La siguiente cita es ilustrativa: “Bajo la ley alemana, los empleadores son, en principio, libres de intentar eludir el impacto de una huelga por medio de la subcontratación de algunas tareas a otras compañías. Igualmente, en este contexto, tienen libertad para hacer uso de trabajo sustituto”. Luego el respetado profesor de derecho alemán que escribe esto explica la legislación y jurisprudencia que sostiene esta afirmación y que permite que los empleadores tengan amplio espacio para reemplazar trabajadores en caso de huelga<sup>24</sup>.

La evidencia para Italia, otro país que se ha citado como uno que restringe el reemplazo en caso de huelgas, es incontrastable respecto de la posibilidad de reemplazo. En efecto, la Constitución Italiana establece que el derecho a huelga no puede implicar ninguna limitación a la libertad de iniciativa económica del empleador (art. 41). La Corte Suprema, consultada respecto del reemplazo de trabajadores en caso de huelga y si este violaba el estatuto laboral de ese país, consideró que esa acción empresarial, bajo condiciones muy generales, también estaba protegida por el artículo 41 y no violaba el estatuto laboral. El fallo obviamente es parte de la institucionalidad laboral de este país<sup>25</sup>. A su vez, la legislación francesa, por ejemplo, deja claro que ella “no prohíbe en el caso de huelga la contratación offshore, modificar el lugar de trabajo

<sup>24</sup> Véase Bernd Wass, editor, 2014, *The Right to Strike: A Comparative View*, The Netherlands: Kluwer Law International, p. 253.

<sup>25</sup> Más antecedentes se pueden encontrar en Carmen La Macchia, editora, 2011, *The Right to Strike in the EU*, Roma: Ediesse.

de los trabajadores que no están en huelga e incluso reclutar nuevos trabajadores<sup>26</sup>.” Solo contemplaría una prohibición de contratación de trabajadores a plazo fijo o los provistos por agencias temporales de empleo. Así, en general, la evidencia comparada sugiere que las posibilidades de reemplazo son amplias en lugar de ser restringidas como se ha supuesto en el debate nacional. Este es un aspecto del proyecto de ley, entonces, que debería revisarse en profundidad. Sobre todo, porque hay buenas razones, y evidencia que las respalda, para pensar que esta prohibición no es buena para los trabajadores y para el país. Las adecuaciones que se han acordado hasta ahora —en lo principal que trabajadores no huelguistas puedan desarrollar funciones de los huelguistas siempre que las hayan cumplido con anterioridad— están muy alejadas de las prácticas más flexibles de la inmensa mayoría de los países de la OCDE.

Otro tanto se puede decir de la iniciativa que obliga a acordar con los sindicatos la extensión de los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados. En la experiencia comparada esta posibilidad de “veto” no está presente. Por cierto, se comprende que esta práctica podría desincentivar la afiliación de los trabajadores a los sindicatos y puede ser usada incluso estratégicamente por el empleador para este propósito. Pero este argumento, que parece razonable, no es tan evidente, particularmente si se contempla que los trabajadores beneficiados por la extensión paguen la cuota sindical o una parte relevante de ella, como de hecho ocurre en Chile y en muchos otros países<sup>27</sup>. Si los trabajadores no sindicalizados anticipan que pagarán igualmente la cuota sindical podrían querer ingresar al sindicato, porque así

podrían velar por el buen uso de su contribución. Entonces, en estas circunstancias, no es clara la dirección de los incentivos.

La inexistencia en la experiencia comparada de una práctica que obligue al empleador a acordar con los sindicatos la potencial extensión de los beneficios a los trabajadores no sindicalizados seguramente se explica porque ella supone, en estricto rigor, una intervención en la gestión de los dueños de las empresas que no parece conveniente ni tampoco compatible con los derechos de los propietarios de una empresa. De hecho, en muchos países se incentiva la extensión de los beneficios de la negociación colectiva en lugar de someterlos a restricciones poco apropiadas. La iniciativa que se quiere aprobar en esta dimensión es de esas restricciones que otorgan más bien un poder monopólico a una de las partes promoviendo ineficiencias que a la larga le producen más daños a los trabajadores y al país que los supuestos beneficios que acarrearían para los sindicatos.

La baja densidad sindical en el país y la escasa cobertura de la negociación colectiva crean la idea de que hay un marco institucional que inhibe generalizadamente la sindicalización en el país. Sin embargo, la variabilidad que se observa entre sectores en la tasa de sindicalización (superiores al 70 por ciento en la pesca y que no alcanzan a 7 por ciento en la construcción<sup>28</sup>) y entre empresas de distinto tamaño sugiere que el problema puede obedecer a factores idiosincrásicos antes que a una institucionalidad inadecuada. Por supuesto, es razonable ampliar las posibilidades de que más trabajadores negocien colectivamente, pero ello no debería invitar a promover políticas que no solo tienen un débil sustento teórico sino que, también, son infrecuentes en la experiencia comparada.

<sup>26</sup> Véase Carmen La Macchia, editora, 2011, *op. cit.*

<sup>27</sup> Interesantemente esta práctica, el descuento de la cuota sindical, está siendo desafiada al momento de este escrito en la Corte Suprema de Estados Unidos.

<sup>28</sup> Estas tasas provienen del último anuario estadístico de la Dirección del Trabajo.

## 6. Conclusión

En esta nota se evaluó la habitual aseveración de que la institucionalidad laboral, particularmente a través de su impacto en la sindicalización o cobertura de la negociación colectiva y por esta vía en la redistribución de ingresos desde el capital hacia el trabajo o entre trabajadores, contribuye a la reducción de la desigualdad. Al respecto se sostuvo que algunos de los antecedentes que se han utilizado para establecer esta correlación están mal empleados e involucran un error conceptual. En particular, los indicadores de desigualdad utilizados incorporan la acción redistributiva que hace el Estado a través de impuestos y transferencias monetarias. Sin embargo, estas acciones no están fundadas en la institucionalidad laboral y los indicadores que corresponde utilizar son los previos a esa acción. Al hacer ese ejercicio la correlación que se asume desaparece.

Adicionalmente la correlación de existir (¿haber existido?) tampoco supone causalidad. Hay varias explicaciones que permitirían sostener que una menor desigualdad es la que permite mayor cobertura de la negociación colectiva o una sindicalización más alta en lugar de que la causalidad sea la inversa. De hecho, muchos estudios que intentan controlar por la eventual endogeneidad en la sindicalización concluyen que su impacto sobre los salarios sería mucho más modesto e incluso inexis-

tente respecto de las obtenidas en las estimaciones que no controlan por esta posibilidad. Esto pone en duda también los hallazgos que sugieren que los sindicatos promoverían una menor dispersión de los salarios. De hecho, la evidencia apunta a que el pool de habilidades en estas circunstancias se reduciría (en particular, los sindicatos reunirían menos trabajadores de bajas y altas habilidades) y es ello lo que explicaría la mayor compresión salarial.

Una mirada sobre los cambios en los últimos 25 años en los ingresos del trabajo y en los ingresos autónomos de los hogares ayuda a entender la complejidad de la evolución de la desigualdad y arroja luces respecto de las limitaciones que tienen la institucionalidad y la legislación laborales en moldear esta evolución. No es raro, entonces, que la evidencia al respecto no sea conclusiva y que los argumentos que defienden la relación sean mirados con escepticismo. Ello obliga a ser cautelosos con la aplicación de reformas “originales” que tienen poca presencia en la experiencia comparada y que al mismo tiempo carecen de respaldo teórico. Ello lleva a un camino pedregoso que no facilita la labor ni tampoco el prestigio de los sindicatos y, al mismo tiempo, puede ser perjudicial para los trabajadores. Aún se está a tiempo en la tramitación parlamentaria para corregir disposiciones cuya presencia en la reforma laboral, apelando al bienestar de los trabajadores, no se sostiene. **PdR**