

LA OPACIDAD DE LAS CIFRAS: LA COBERTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

Gonzalo Durán

Estudiante Doctoral, Universidad Duisburg-Essen, Alemania

Sergio Gamonal

Profesor, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile

Resumen. La negociación colectiva es un derecho débil en Chile y su cobertura es acotada. Con todo, en los últimos años, las cifras sobre cobertura de la negociación colectiva en Chile presentan dos novedades. Muestran un aumento sostenido desde el año 2006, y, hacia el año 2014, una cobertura que llega casi al 19%. En virtud de estos nuevos antecedentes es posible pensar que algo ha cambiado en Chile o funciona mejor. Sin embargo, como expondremos en este trabajo, la baja cobertura y un sindicalismo precario no han dejado de ser la regla en el caso chileno. A la luz de las especificidades de la realidad chilena, proponemos un mecanismo de cálculo que permite observar de mejor forma la cobertura de la negociación colectiva en el país. Los datos ajustados por esta corrección propuesta señalan que para 2015 ella alcanza a menos del 10% de los asalariados del sector privado. Consideramos que de mantenerse el crecimiento promedio en la cobertura de la negociación colectiva de los últimos 25 años, Chile tiene escasas posibilidades de salir del bajo nivel que hoy exhibe en esta materia, siendo decisivo el cambio del contexto institucional neoliberal.

Palabras clave. Negociación colectiva, cobertura, estadísticas, políticas públicas.

Cítese como: Duran, S. & S. Gamonal. (2019) “La opacidad de las cifras: la cobertura de negociación colectiva en Chile”, en *Derecho y Crítica Social* 5(1-2) 1-38. ISSN 0719-5680. Recibido el 11 de octubre de 2018, aprobado para su publicación el 7 de junio de 2019. Contacto del autor correspondiente: giduran@puc.cl.

THE OPACITY OF THE FIGURES: COLLECTIVE BARGAINING IN CHILE

Gonzalo Durán

PhD student, Universidad Duisburg-Essen, Germany

Sergio Gamonal

Professor, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile

Abstract. The law regarding collective bargaining in Chile is both underdeveloped and weak, resulting on its coverage being very limited. However, in recent years, figures on collective bargaining coverage in Chile present two interesting developments. On one hand, they reveal a slight and sustained increase since 2006, and on the other hand, they surprise with a considerable increase since 2014. Apparently something has changed or works better in Chile, based on this new data. However, as we will explain in this paper, low coverage and precarious unionism have not ceased to be the general rule for the Chilean case and a decisive factor to take into account is its particular institutional setting. In light of the specificities of the Chilean reality, we propose a calculation mechanism that allows us to better observe the coverage of collective bargaining in the country. The data adjusted by this proposed correction indicate that by 2015 it reaches less than 10% of wage earners in the private sector. If the average growth in the coverage of collective bargaining in the last 25 years has been maintained, Chile has little chance of getting out of the low level it currently exhibits in this area.

Keywords. Collective bargaining, coverage, statistics, public policies.

Cite as follows: Duran, S. & S. Gamonal. (2019) “La opacidad de las cifras: la cobertura de negociación colectiva en Chile”, en *Derecho y Crítica Social* 5(1-2) 1-38. ISSN 0719-5680. Received on October 11, 2018 and approved for its publication on June 7, 2019. Corresponding author contact: giduran@puc.cl.

I. INTRODUCCIÓN

Chile destaca como uno de los países con una economía de mercado más abierta, con gran parte de su economía privatizada, bajos impuestos, un royalty bajo a la explotación minera, baja cobertura de negociación colectiva y un crecimiento sostenido en la década de los 90 y de menor impacto en lo que va del siglo XXI. Luego de más de veinte años de terminada la dictadura, las ideas neoliberales siguen teniendo una gran hegemonía en nuestro país¹.

En este contexto, juega un rol preponderante la legislación laboral de la dictadura de Augusto Pinochet, que ha sido mantenida en lo esencial desde la transición a la democracia en 1990.

Hoy existe una baja tasa de cobertura de la negociación colectiva de Chile en relación a los demás países del OCDE². Sin embargo, en estadísticas recientes se observa un aumento importante de la cobertura, lo que abre una interrogante en orden a dilucidar este fenómeno. Sobre todo, si se tiene presente que la legislación no ha cambiado desde el año 2001 y que la reciente reforma del año 2016, ponderada como un retroceso en múltiples áreas por numerosos especialistas³ y por amplios sectores del mundo sindical⁴, ha entrado en vigor en fecha reciente (en 2017) y, por ende, aún no es posible apreciar sus efectos.

En este artículo postularemos que el aumento se debe en parte importante a las correcciones de medición efectuadas por la Dirección del Trabajo y en parte menos relevante a las dinámicas propias de las relaciones de producción en los últimos 15 años. Cabe destacar que las correcciones hechas por la Dirección del Trabajo no significaron cambios en las estadísticas, dado que este organismo no da una cifra de cobertura de negociación colectiva. Sin embargo, la OCDE, utilizando las cifras de la Dirección del Trabajo deja ver

¹ Atria (2013) 220-221.

² Véase infra párrafo III.

³ Arellano et al. (2016).

⁴ “Trabajadores por una mejor reforma laboral”, ver apariciones en: <https://twitter.com/NOalPlanLaboral>

que Chile ha experimentado un aumento considerable en dicha cobertura, hecho que cuestionaremos en las páginas siguientes.

En la próxima sección analizaremos brevemente los pilares del sistema negociador chileno. Luego, nos centraremos en las estadísticas sobre negociación colectiva en Chile. Veremos la forma de cálculo de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, revisaremos los resultados, haremos un análisis crítico y propondremos correcciones en orden a perfeccionar, cuanto sea posible, la estimación de la cobertura de la negociación colectiva en Chile. Finalizaremos con una síntesis y reflexiones finales.

II. EL DERECHO LABORAL NEOLIBERAL EN EL CASO CHILENO

El contrato de trabajo puede ser caracterizado como una relación de poder social que, junto con las relaciones de familia, constituye uno de los ámbitos más intensos de poder privado fuera del poder estatal⁵.

Es por esto que este contrato es una figura anómala dentro del derecho⁶. Es decir, si la idea originaria de “contrato” lleva implícita la noción de autonomía y de voluntad privada libre de intervención pública, el contrato de trabajo, por el contrario, está sometido a numerosas reglas estatales mínimas e irrenunciables que morigeran en parte las desigualdades de poder. Es un contrato, pero su ejecución debe respetar los derechos fundamentales del trabajador incluso en contra de su voluntad. Es un contrato, pero debe respetar normas que emanan de negociaciones sindicales a nivel de compañía, territorial de rama o nacional, según cada contexto nacional. Es un contrato, pero siempre puede terminar por renuncia del trabajador, en cualquier momento.

En fin, los caracteres del contrato de trabajo lo diferencian de un simple contrato civil o comercial, y esto se debe a rol que juega el poder dentro de este vínculo contractual⁷.

⁵ Kahn-Freund (1983).

⁶ Barbagelata (2009).

⁷ Gamonal (2014).

El poder se manifiesta de muchas formas. El trabajador depende del trabajo para su subsistencia. Y el trabajo es además un medio de realización de las personas⁸. La organización del trabajo conlleva un poder de mando⁹, y quien se encuentra subordinado es el trabajador¹⁰. Son numerosos los accidentes del trabajo en el mundo y prácticamente en la totalidad de los casos las víctimas son siempre el trabajador y no el empleador.

Es en este contexto que se llegó a reconocer al sindicato como medio de poder y medio de tutela completa del trabajador. Este reconocimiento legal de formas de organización colectiva, que venían dándose en la práctica, se fortaleció desde fines del siglo XIX, consolidándose en la Primera Guerra Mundial y con gran desarrollo hasta mediados de los años setenta del siglo pasado.

En los tiempos actuales y no obstante el déficit de poder sindical, se valora el efecto positivo de la negociación colectiva de extensa cobertura en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y de sectores medios en la sociedad, y en el desarrollo de derechos sociales¹¹. Se destaca, asimismo, que los costos que la negociación colectiva podría significar en términos de indicadores macroeconómicos son modestos en relación a las ventajas sociales: aumento de beneficios remuneratorios a los trabajadores, pago estandarizados por misma función, limitaciones al poder empresarial, e incremento de beneficios y salarios para los no sindicalizados también¹². Se enfatiza, asimismo, que el sindicato forma parte de las organizaciones de una sociedad que aspira a ser democrática¹³ y un componente de cambio sociopolítico emancipador¹⁴.

⁸ Elster (2003) 169-173.

⁹ Ermida (1999).

¹⁰ Supiot (1996).

¹¹ Western y Rosenfeld (2012) 88-99, y Pontusson y Kwon (2006).

¹² Schenk (2014).

¹³ Baylos (2012).

¹⁴ Hyman (1989).

En el caso europeo, los países con mayor cobertura de negociación son aquellos con negociación ramal o algún mecanismo de extensión¹⁵. El caso contrario es Gran Bretaña, con negociación a nivel de empresa y una baja cobertura en comparación con otros países europeos¹⁶.

En el caso Latinoamericano, la negociación colectiva está centrada en la empresa en casi todos los países (con la excepción de Argentina y Uruguay), y la tasa de cobertura es bastante baja, aunque muchos países tienen extensas y detalladas leyes sobre sindicatos, negociación y huelga¹⁷.

El caso chileno constituye un paradigma en esta materia. Con la legislación neoliberal de Pinochet, más conocida como Plan Laboral, la individualización de las relaciones laborales y la disminución del poder sindical han ido de la mano con la consolidación de una economía de mercado sin contrapesos, que destaca por su alto crecimiento¹⁸ y por ser uno de los países más desiguales del mundo¹⁹.

El derecho laboral chileno nace y se desarrolla desde inicios del siglo XX²⁰. Las primeras grandes leyes laborales se dictaron en el año 1924 y luego, en el año 1931, fueron recopiladas con enmiendas menores en el primer Código del Trabajo de Chile. En él se establecen una serie de derechos, reglamentándose en forma orgánica y completa todo el derecho individual y colectivo, los procedimientos y los tribunales encargados de las causas laborales²¹. Esta legislación mantuvo su estructura básica hasta fines de la década del setenta, cuando en la dictadura de Pinochet se cambiaron enteramente las reglas del juego, liberalizando el mercado de trabajo, flexibilizando y debilitando a los sindicatos. Cabe señalar que la antigua

¹⁵ Casanova (2013) 12-13.

¹⁶ Casanova (2013) 13.

¹⁷ América Latina tiene un modesto promedio del 9% de cobertura de contratación colectiva en el año 2010. Carrillo (2015) 5.

¹⁸ Entre 1990 y 1998 el crecimiento económico fue de 7,1% en promedio. Entre 1990 y 2013 fue de 5,1% promedio. Datos provienen de French-Davis (2014).

¹⁹ Lopez et al. (2016); Lopez et al. (2013).

²⁰ Walker (1989).

²¹ INFORME RELASUR (1994) 27. Desde el año 1906 se habían adoptado diversas leyes específicas en materia laboral. Véase Gamonal (1998) 78 y ss.

legislación surge como una forma de contención de la fuerte movilización laboral de fines del siglo XIX e inicios del siglo XX y que, si bien reconoció ciertas cuotas de poder sindical, también buscó moderar y rigidizar el funcionamiento de las organizaciones. Con todo, presentaba algunos espacios útiles para una acumulación de fuerza sindical que eran mayores a los de la normativa emanada en la dictadura²².

Esta nueva legislación o Plan Laboral constó esencialmente de dos cuerpos legales²³: una ley sobre sindicatos (DL 2.756) y otra de negociación colectiva (DL 2.758), publicadas el 3 y 6 de julio de 1979, respectivamente. Los objetivos de este Plan Laboral pueden sintetizarse en los “4 pilares” en que se basa: (I) negociación colectiva a nivel de empresa, (II) huelga que no paraliza las actividades de la empresa, (III) paralelismo sindical (múltiples sindicatos pequeños que compiten al interior de las compañías) y (IV) despolitización sindical, lo que en otras palabras implicaba limitar su actuar sólo al ámbito salarial²⁴.

Las reformas a la legislación laboral desde la vuelta a democracia, en 1990, fueron múltiples y consagraron una cierta protección para el trabajador individual, pero sin afectar estos 4 pilares de la legislación sindical²⁵. La reciente reforma laboral del gobierno de Michelle Bachelet, por su parte, ha resultado ser nuevamente insuficiente, consolidando y en algunos aspectos profundizando aún más los pilares del Plan Laboral heredado de la dictadura

En efecto, se mantiene el primer pilar, contemplando la negociación colectiva a nivel de empresa. Aunque la ley permite negociación a niveles superiores (desde el año 1991), es una negociación voluntaria para la patronal y sin derecho de huelga ni mecanismos de presión por parte de los sindicatos²⁶.

²² Narbona (2015a).

²³ Piñera (1990).

²⁴ Narbona (2015b).

²⁵ Gamonal (2011a) 85-94.

²⁶ Gamonal (2016a) 31-61.

Se mantiene, con la reforma de Bachelet, el segundo pilar: una huelga de impacto muy reducido²⁷. Aunque se prohíbe el reemplazo de trabajadores, la nueva legislación obliga a tener servicios mínimos en casi todas las huelgas²⁸, garantiza la libertad de trabajo del no huelguista (presumiendo que está en contra del sindicato), permite al empleador hacer las adecuaciones necesarias para que los no huelguistas puedan trabajar, sanciona el piquete sindical, aumenta los casos de huelga prohibidas por afectar servicios esenciales, y mantiene las características esenciales del Plan Laboral²⁹, como que las huelgas son preavisadas de dos a tres años antes. En efecto, como la negociación colectiva está calendarizada por ley, el empleador sabe cuándo se negociará con años de anticipación, lo que le permite prever y aminorar sus efectos.

La reforma mantiene también el tercer pilar. Por tanto, a nivel de empresa, puede haber varios sindicatos compitiendo entre sí, lo cual afecta la representación y la fuerza negociadora³⁰.

Por último, pero no por ello menos importante, la reciente reforma mantiene el principio de la despolitización sindical, cuarto pilar del Plan Laboral, concibiendo a la actividad de los sindicatos como abocada solo a problemáticas laborales ordinarias en la empresa (fuera de cuestiones más amplias de la sociedad) e, incluso en ese eje, manteniendo la prohibición de negociar las facultades del empleador de dirigir, organizar y administrar la empresa³¹.

Además, la reciente reforma aumenta las posibilidades de judicialización en el procedimiento de negociación colectiva, es decir, frente a numerosos desacuerdos habrá que hacer un juicio que puede durar meses³², y hace aún más complejo el proceso negociador³³.

²⁷ Caamaño (2016) 237-265.

²⁸ Arellano (2016) 267-290.

²⁹ Ugarte (2016) 119 y ss.

³⁰ Gamonal (2016a).

³¹ Gamonal (2016a).

³² Marzi (2016) 41-64.

³³ Ogalde (2016) 161-193.

III. LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

Si comparamos Chile con las naciones pertenecientes la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) – respecto a las cuales se tiene mayor disponibilidad de datos -, nos damos cuenta de su baja cobertura de negociación. Incluso la OCDE ha criticado la baja cobertura de la negociación colectiva en Chile³⁴.

El promedio de la cobertura de la negociación en los países de Europa del Oeste es de alrededor del 70%³⁵. Y en los 28 países miembros de la Unión Europea más Noruega el promedio es del 62% de cobertura de la negociación colectiva³⁶.

En la Unión Europea encontramos distintos sistemas, desde negociación a nivel de empresa (Gran Bretaña y Malta) hasta mecanismos de extensión de los contratos colectivos en casi todos los países de la Unión³⁷.

En los 16 países con mayor productividad laboral en la OCDE, en el año 2014, existía negociación colectiva ramal. En algunos es la forma predominante de negociar y en otros está presente sin ser dominante. Pero en 6 de los 7 más productivos predomina la negociación ramal³⁸. Si bien lo anterior no necesariamente significa una relación causal, sí da cuenta de una compatibilidad entre ambos fenómenos.

En Chile la cobertura en el año 2013 era de un 8,4%³⁹ considerando los contratos colectivos (negociación colectiva con derecho de huelga)⁴⁰ y de un 11,8% incluyendo los convenios colectivos de trabajo⁴¹ (negociación colectiva

³⁴ OCDE (2009).

³⁵ Ver: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1> (visitado el 8 de mayo de 2017).

³⁶ Consultar: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2> (visitado el 8 de mayo de 2017).

³⁷ Fita (2014) 16.

³⁸ Durán (2015).

³⁹ Durán y Kremerman (2015).

⁴⁰ Véase infra párrafo IV.

⁴¹ Elaboración propia en base a Anuarios Estadísticos, Dirección del Trabajo.

sin derecho de huelga)⁴². Esta baja cobertura ha sido criticada por varios autores y académicos de derecho laboral⁴³.

Sin embargo, cifras más recientes dan cuenta de un aparente aumento de cobertura. Así lo muestra un informe de la OCDE para 2017⁴⁴ al revisar las tendencias de los países miembros incluida la de Chile. Para el año 2015, la OCDE estima que la cobertura de la negociación colectiva en Chile ascendería a un 18,9%⁴⁵. Una cifra similar es la que considera el Instituto Avanzado de Estudios Laborales de la Universidad de Ámsterdam (AIAS). La Organización Internacional del Trabajo, en su base global sobre cobertura de la negociación colectiva, por otra parte, también estima en cerca de un 18% el resultado para el sector privado. Es importante destacar que, en el circuito de las estadísticas sindicales comparadas, las tres instituciones antes mencionadas son comúnmente citadas en las producciones académicas y en el debate público.

La Dirección del Trabajo no reporta explícitamente el cálculo de la cobertura de la negociación colectiva en sus reportes estadísticos oficiales (en versión de porcentaje o tasa⁴⁶). En relación a la negociación colectiva, el organismo solo informa la cantidad de instrumentos colectivos y la cantidad de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

Como forma aproximada, se publicaba hasta el año 2013 el “porcentaje sobre la fuerza de trabajo asalariada privada (sin considerar personal de servicio doméstico) de los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que

⁴² Véase infra párrafo IV.

⁴³ Brega y Doniez (2015); Caamaño y Ugarte (2008); Durán y Gálvez (2016); Durán (2016); Fundación Sol (2015); Gamonal (2000) 76-80; Rojas (2007) 217 y ss.; Gamonal (2011b) 340; y Prosindical (2016).

⁴⁴ OCDE (2017).

⁴⁵ Para el cálculo la OCDE considera la ratio entre el total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas y los asalariados del sector privado privados (excluido el servicio doméstico). El total de asalariados proviene de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre octubre-diciembre de cada año).

⁴⁶ Pero sí publica el porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a una organización sindical.

inician su vigencia cada año⁴⁷". Este dato es el que reproduce por ejemplo el trabajo de Paul Posner para referirse a la cobertura de la negociación colectiva en Chile⁴⁸. Sin embargo, el problema de dicha estimación es que sólo da cuenta de la situación de aquellos trabajadores que durante un año en particular iniciaron sus negociaciones colectivas, no capturando aquellos que si bien no negociaron en un determinado año sí se encontraban cubiertos por un instrumento colectivo vigente. Para superar esta limitación, tanto el departamento de estudios del Ministerio del Trabajo, como el departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, han publicado en el pasado una tasa de negociación colectiva, que, para un respectivo año, utilizaba la suma de los involucrados que comienzan sus negociaciones colectivas durante el año en curso y el año inmediatamente previo. Este método puede denominarse como "método de los dos años móviles"⁴⁹. Cabe señalar que este cálculo no era oficial y no formó parte de los reportes institucionales de la Dirección del Trabajo (Compendios y Anuarios Estadísticos).

En el año 2014 la Dirección del Trabajo perfecciona sus sistemas de procesamiento de información sindical y consigue determinar aquellos instrumentos de negociación colectiva que a una fecha dada se encuentran vigentes. Con esta técnica, queda atrás el cálculo aproximativo que se lograba mediante el método de los dos años móviles. La nueva forma de identificación de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas ahora considera una ventana de 4 años móviles (ver anexo), dada la legislación laboral vigente a la fecha de la elaboración de los reportes⁵⁰. Así, en 2014, la Dirección del Trabajo publicó la nueva estimación de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas desde el año 2009. En resumen, al analizar los datos de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas – *insumo vital para el cálculo de la cobertura* –, se tiene que: desde 1990 a la fecha dispone de un cálculo aproximado a través del método de los dos años móviles. Además,

⁴⁷ Compendio Estadístico 2013. Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

⁴⁸ Posner (2017) 237-256.

⁴⁹ Esta metodología aparece – sin el nombre aquí asignado – en Salinero (2006).

⁵⁰ Ver anexo.

desde 2009 a la fecha, se dispone del dato oficial publicado directamente en el Compendio de Estadísticas Sindicales de la Dirección del Trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, al analizar la tendencia de la negociación colectiva en Chile⁵¹, el informe de la OCDE combina dos mediciones de distintas metodologías. Entre 1990 y hasta 2004, se basa en el método de los dos años móviles⁵², luego entre 2005 y 2008 al no disponer de una continuidad en el cálculo, no incorpora información. Finalmente, en el período 2009 al 2015, se usan los registros basados en el método de los cuatro años móviles. Por ser métodos distintos, la comparación que hace el organismo internacional exige ser muy cuidadosos con las conclusiones. De hecho, en la visualización desplegada por el organismo no se observa mayor desarrollo en cuanto a conectar las series.

Considerando los antecedentes, se vuelve claro el desconocimiento de la cobertura real de la negociación colectiva. Así, el tema propuesto cobra relevancia. Por un lado, pretendemos mostrar, por primera vez, el procedimiento de cálculo para la determinación de la cantidad de trabajadores cubiertos por negociación colectiva (en términos absolutos y en términos porcentuales), algo que no es fácil de transmitir. Por otro, se busca elaborar y publicar una estadística precisa. Es asombroso que a la fecha no exista en Chile una medida oficial de la cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de trabajadores cubiertos por un acuerdo colectivo). Aun teniendo los insumos para su cálculo, la cobertura no aparece en publicaciones oficiales, y el llamado Consejo Superior Laboral (CSL), creado al alero de la Ley N° 20.940, tampoco la proporciona⁵³. Por otra parte, la OCDE presenta una estadística con limitaciones, como hemos expuesto.

⁵¹ Véase figura 4.5, panel F (pp. 138) de OCDE (2017).

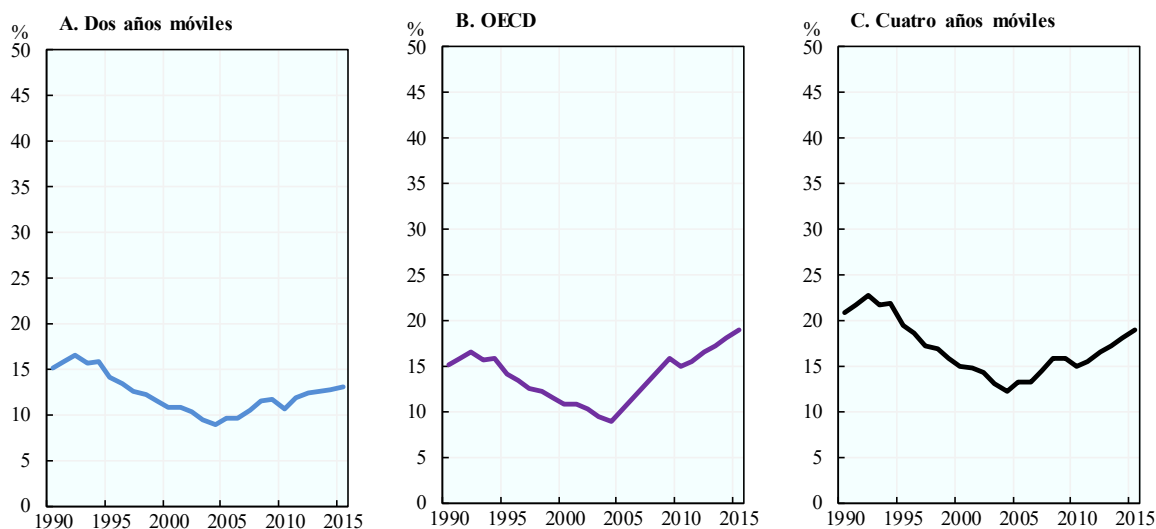
⁵² Para eso toma las cifras directamente desde Salinero (2006).

⁵³ El indicador del porcentaje de trabajadores asalariados del sector privado que participan de la negociación colectiva es, como ya se señaló, una medida básica en cualquier análisis de relaciones industriales y, en el caso chileno, de gran relevancia. De hecho, uno de los objetivos de la última reforma laboral era “aumentar la cobertura de la negociación colectiva”. El Consejo Superior Laboral realiza un análisis sobre los trabajadores cubiertos por instrumentos que inician su vigencia, pero no sobre los involucrados. En los dos

Una forma de lidiar con la presencia de series discontinuas, que incluyen un cambio metodológico (en este caso hubo una corrección de datos), es conectar los registros de acuerdo a técnicas de empalme estadístico. En este artículo hemos usado el “método de la ratio”⁵⁴.

Una vez aplicado el método que conecta las series de tiempo, procedimos a revisar en primera instancia cómo se ve la dinámica de la cobertura de negociación colectiva en Chile. A continuación, mostramos los datos para el período 1990 – 2015⁵⁵. Se incluye la estimación basada en el método de los dos años móviles, la estimación “híbrida” realizada por la OCDE y la estimación empalmada del método actual (el empalme es de elaboración propia).

Figura 1. Tendencias en la tasa de cobertura de la negociación colectiva en Chile. Porcentaje de empleados con derecho a negociación, 1990-2015. Estimaciones sin ajustes



Fuente: Elaboración propia. Cálculos basados en los registros administrativos.

informes publicados por el CSL (abril de 2018 y abril de 2019) no es posible observar un indicador de cobertura en términos relativos (una tasa o un porcentaje).

⁵⁴ Wallgren y Wallgren (2007).

⁵⁵ Hemos situado nuestro período de análisis en esta ventana de tiempo, fundamentalmente debido al acceso a la información pública por Ley de Transparencia.

Antes de entrar en el análisis de la tendencia veremos que, dadas las particularidades del sistema chileno, se hace necesario descomponer las cifras para llegar al dato que calza mejor a efectos de la comparación internacional. La cobertura final aún está por verse.

IV. EL ESPEJISMO DE LAS CIFRAS

La noción de negociación colectiva para el Plan Laboral ha sido particularmente restrictiva. Aunque se reconoce en la letra de la ley la posibilidad de negociar a nivel de empresas o con varios empleadores agrupados, la negociación que opera en la práctica es sólo de un tipo: la negociación colectiva reglada de empresa cuyo acuerdo se denomina contrato colectivo de trabajo⁵⁶. Esto porque esta negociación es la única que obliga a negociar al empleador y que otorga, como etapa final, derecho de huelga a los trabajadores si no se ha llegado a un acuerdo⁵⁷. Este sistema cubría alrededor del 63,9% del total de trabajadores involucrados en negociaciones⁵⁸.

También se contemplaba un sistema más libre de negociación, no reglado (pero contemplado en la ley), sin derecho de huelga, cuyo acuerdo se denomina convenio colectivo de trabajo y que abarcaba alrededor de un 36,1% del total de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas⁵⁹. Esta distinción entre negociación con derecho de huelga y sin derecho de huelga sigue vigente aún después de la reforma de Bachelet. Atendiendo a lo anterior, se produce en Chile un tipo de negociación (sin derecho de huelga) que tiene poca y nula aplicabilidad en sistemas comparados. Si bien la negociación sin derecho a huelga o no reglada es una opción que ha mostrado efectividad en casos donde los trabajadores tienen una posición estratégica o una fuerza asociativa importante y donde la realización o la advertencia de

⁵⁶ Gamonal (2011c).

⁵⁷ Macchiavello (1989) 303-312 y 356-373.

⁵⁸ Promedio entre los años 2009 y 2015 de acuerdo a la metodología actual. Datos obtenidos mediante solicitud realizada a Dirección del Trabajo conforme al artículo 10 de la Ley 20.285 sobre acceso a la información pública (N° de solicitud: CAS-11251-C8G5H5).

⁵⁹ Ibid.

huelgas de hecho – fuera de la legislación – genera una presión a la parte patronal, para el grueso de los trabajadores esta modalidad carece de utilidad. En el caso de Chile, la negociación no reglada y sin derecho de huelga constituye una especie de acto caritativo del empleador y bastante alejado de lo se entiende por negociación colectiva en los países del OCDE. Sin embargo, las estadísticas desde los años ochenta consideraban como negociación colectiva tanto la reglada de empresa como la no reglada (aquella que para los tribunales alemanes es catalogada de “mendicidad colectiva”)⁶⁰. En ambos casos el sujeto negociador podía ser un sindicato o una agrupación transitoria de trabajadores.

Con la nueva ley de reforma del 2016 la coalición transitoria sólo procedía en caso de que no existiera un sindicato en la empresa. Sin embargo, el Tribunal Constitucional chileno declaró inconstitucional esta parte de la reforma generando un vacío legal⁶¹.

En consecuencia, podemos señalar que la cifra del 18,9% que publica la OCDE y que se basa en el dato de la Dirección del Trabajo, tiene una limitación conceptual, pues lo que en Chile se entiende por negociación colectiva (incluyendo a trabajadores con derecho de huelga y a trabajadores sin derecho de huelga) en otras partes no lo es. Más adelante propondremos una forma de abordar este mal entendido.

Una segunda limitación en el 18,9%, viene dada por la metodología de los 4 años móviles. Dicha técnica tiene un supuesto que consideramos cuestionable: asume completa estabilidad laboral durante la vigencia del instrumento colectivo. Para arribar a dicha cifra, la Dirección del Trabajo

⁶⁰ Véase Buschmann (1993) 27. Fallo original disponible en alemán:

https://www.dgbrechtsschutz.de/fileadmin/media/0_2015_Media_Neu/PDF/Urteile/Arbeitskampfrecht/BAG_1_AZR_168-79.pdf

⁶¹ Gamonal (2016b) 19-30.

La Dirección del Trabajo ha emitido un dictamen reconociendo el convenio de colectivo como instrumento colectivo y permitiendo su registro (Dictamen 3938/033 de 27 de julio de 2018). Esta resolución excede las facultades de dicho organismo y, probablemente, los tribunales tendrán un criterio diferente frente a dichos acuerdos de grupos negociadores.

La doctrina comparada reconoce que la existencia de grupos informales y transitorios que compiten con el sindicato es en sí misma una práctica antisindical. Véase Bronstein (2018).

realiza una consulta informática masiva sobre aquellos instrumentos colectivos que se encuentran vigentes en un lapso de años (que son años móviles). Se trata de una mirada en retrospectiva que tiene un problema: existe un alto margen de error en la estimación al suponer que los trabajadores involucrados hace 2, 3 y hasta 4 años - por ejemplo, al situarse en diciembre de 2014 y preguntarse por los instrumentos colectivos del año 2011 - permanezcan en sus trabajos (es decir, al suponer estabilidad laboral)⁶². Dicho en otras palabras, como en Chile el trabajador deja de estar cubierto por el instrumento colectivo si es despedido, hay un porcentaje indeterminado de trabajadores que tienen una cobertura “parcial” durante los 4 años móviles (50% del tiempo de vigencia, 30% del tiempo, etc.)⁶³.

Para abordar la primera limitación, la llamada negociación sin derecho de huelga y que es una anomalía del sistema chileno, hemos simulado tres escenarios. El primero, considera al 100% de los trabajadores involucrados en contratos y convenios (aquí se hace caso omiso a la llamada mendicidad colectiva). El segundo, considera al 100% de los trabajadores involucrados en contratos y a un 50% de los trabajadores involucrados en convenios⁶⁴. El tercer escenario y final, considera sólo a los trabajadores involucrados en contratos colectivos, es decir, en negociaciones más reales (con derecho de huelga).

Por otro lado, para lidiar con la segunda limitación, la suposición de la completa estabilidad laboral en quienes están en el instrumento colectivo de trabajo, hemos ajustado los resultados por estadísticas de rotación laboral.

La siguiente tabla resume los resultados.

⁶² Ver detalles en anexo.

⁶³ Ver ejemplos en el anexo.

⁶⁴ Este escenario lo hemos considerado puesto que la legislación chilena contempla la figura de la negociación colectiva anticipada. En este contexto, un sindicato que tiene un contrato colectivo de trabajo (con derecho a huelga), puede voluntariamente acceder a negociar una negociación anticipada dando origen a un convenio colectivo de trabajo (sin derecho a huelga). Para nuestra simulación asumimos que habría un porcentaje (50%) de trabajadores que teniendo un tipo de negociación sin derecho a huelga podrían haber tenido una con derecho a huelga.

Cuadro 1: Resumen de las medidas de cobertura de la negociación colectiva en Chile

ESTIMACIÓN	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Método 1, basado exclusivamente en quienes inician vigencia en instrumentos colectivos						
Inician vigencia (tomando un año) ¹	7,7%	7,4%	6,3%	5,4%	6,2%	7,2%
Inician vigencia (tomando dos años) ²	15,1%	14,1%	10,9%	9,6%	10,6%	13,1%
Método 2, basado en los involucrados en instrumentos colectivos a una fecha dada						
Cuatro años móviles – OCDE 2017 ³	-	-	-	-	15,0%	18,9%
Cuatro años móviles (CAM) ⁴	21,1%	19,8%	15,2%	13,4%	15,4%	19,0%
Método 2 ajustado por “mendicidad”						
CAM con ajuste parcial ⁵	18,0%	16,4%	12,3%	11,1%	12,8%	15,6%
CAM sólo contratos colectivos ⁶	14,9%	13,0%	9,4%	8,8%	10,2%	12,3%
Método 2 ajustado por “mendicidad” y antigüedad						
Cuatro años móviles ⁷	11,9%	11,2%	8,6%	7,6%	8,8%	11,1%
CAM con ajuste parcial ⁸	10,2%	9,3%	7,0%	6,3%	7,3%	9,1%
CAM sólo contratos colectivos ⁹	8,5%	7,4%	5,4%	5,0%	5,8%	7,2%
Método 2 ajustado por “mendicidad”, antigüedad y excluyendo Grupos Negociadores						
Cuatro años móviles ¹⁰	10,4%	9,8%	7,5%	6,6%	7,5%	10,0%

CAM con ajuste parcial ¹¹	9,2%	8,4%	6,3%	5,7%	6,5%	8,4%
CAM sólo contratos colectivos ¹²	8,0%	7,0%	5,1%	4,7%	5,4%	6,9%

- Ajuste por mendicidad: metodología nueva (método 2) ajustando por tipo de instrumento. Ajuste parcial considera la totalidad de trabajadores involucrados en contratos colectivos y el 50% de los trabajadores involucrados en convenios colectivos.
- Ajuste por mendicidad y antigüedad: metodología nueva ajustando por tipo de instrumento y estadísticas de antigüedad laboral.
- Ajuste por mendicidad, antigüedad y grupos negociadores: metodología nueva, ajustando por tipo de instrumento, estadísticas de antigüedad laboral y considerando sólo sindicatos (se excluyen los grupos negociadores).

Fuente: Cálculos basados en el registro administrativo (Dirección del Trabajo). La proyección hacia atrás se realizó utilizando el método de la ratio (para empalmar series de tiempo). El ajuste por las renunciaciones y despidos se hizo usando la Encuesta Nacional de Empleo.

Notas:

1. Esta medida indica el porcentaje de trabajadores del sector privado, incluido el servicio doméstico (estándar de la OCDE), que cada año inicia un instrumento colectivo.
2. Esta medida indica un proxy del porcentaje de trabajadores del sector privado, incluido el servicio doméstico (estándar de la OCDE), que están cubiertos por instrumento colectivo (considera una inspección de dos años móviles en su cálculo, consulte los detalles del anexo).
3. Esta medida indica el porcentaje de trabajadores del sector privado, incluido el servicio doméstico (estándar de la OCDE), que están cubiertos por instrumentos colectivos que utilizan el método de los cuatro años móviles. Sólo resultados desde 2009. Datos directamente extraídos del informe de la OCDE.
4. Esta medida indica el porcentaje de trabajadores del sector privado, incluido el servicio doméstico (estándar de la OCDE), que están cubiertos por instrumentos colectivos que utilizan el método de los cuatro años móviles (para mayores detalles, consultar el anexo). La

proyección hacia atrás (1990 - 2005) se basa en cálculos propios. Esta medida no se ajusta por la pérdida de cobertura debido a renuncias y despidos eventuales dentro del período del cuatrienio móvil. La discrepancia en 2010 y 2015 respecto a los datos OCDE se debe a que el cálculo nuestro incluye una revisión de los datos por parte de la DT (información obtenida vía Transparencia).

5. Esta medida indica el porcentaje de trabajadores del sector privado, incluido el servicio doméstico (estándar de la OCDE), que están cubiertos por instrumentos colectivos que utilizan el método de los cuatro años móviles y eliminando a la mitad de los trabajadores cubiertos por la negociación sin derecho a huelga. La proyección hacia atrás (1990 - 2005) se basa en cálculos propios. Esta medida no se ajusta por la pérdida de cobertura debido a renuncias y despidos eventuales dentro del período de los cuatro años móviles.
6. Esta medida indica el porcentaje de trabajadores del sector privado, incluido el servicio doméstico (estándar de la OCDE), que están cubiertos por instrumentos colectivos que usan el método de los cuatro años móviles y que *eliminan* a los trabajadores cubiertos por la negociación sin el derecho de huelga. La proyección hacia atrás (1990 - 2005) se basa en cálculos propios. Esta medida no se ajusta por la pérdida de cobertura debido a renuncias y despidos eventuales dentro del período del cuatrienio móvil.
7. *Idem* a 4, pero en este caso, la medida sí se ajusta por la pérdida de cobertura debido a renuncias y despidos eventuales dentro del período de los cuatro años móviles.
8. *Idem* a 5 pero, en este caso, la medida sí se ajusta por la pérdida de cobertura debido a renuncias y despidos eventuales dentro del período de los cuatro años móviles.
9. *Idem* a 6 pero, en este caso, la medida sí se ajusta por la pérdida de cobertura debido a eventuales renuncias y despidos dentro del período de los cuatro años móviles.
10. Notas 10, 11 y 12, es exactamente lo mismo que 7,8 y 9, pero considerando sólo los trabajadores que participan de organizaciones sindicales, esto es, se excluyen del cálculo los involucrados en grupos negociadores.

A lo menos, cuatro conclusiones pueden extraerse:

Primero, para comienzos de la década de los noventa (comparado con el año 2015) una mayor proporción de trabajadores participaba de negociaciones colectivas con derecho a huelga.

Segundo, desde 2006 se revela un aumento en la cobertura (a nivel de todas las metodologías).

Tercero, el mero ajuste por antigüedad hace que, para 2015, la cobertura baje de casi un 19% al 11,1%.

Cuarto, al corregir el 18,9% por la limitación conceptual del ordenamiento jurídico chileno que se introduce en dictadura y se ha mantenido vigente hasta el día de hoy (negociación colectiva sin derecho de huelga) agregando, además, la rotación laboral, se arriba a una cifra que a nuestro juicio refleja de mejor manera la realidad chilena. Este resultado varía entre un 7,2% y un 9,1% en el año 2015. Un 7,2% en caso de remover completamente el aporte de la negociación sin derecho de huelga y a un 9,1% en caso de remover la mitad del aporte de dicha negociación. Si además se considera sólo la cobertura asociada a sindicatos (excluyendo aquella que proviene de grupos negociadores), el resultado varía entre un 6,9% y un 8,4% respectivamente. Con todo, estos porcentajes, corresponden al “techo” de la negociación colectiva. Decimos techo, ya que existe un elemento que no fue considerado en estos ajustes y que con certeza produce un efecto de disminución en las cifras (posiblemente marginal, pero disminución, al fin y al cabo). Es el efecto de una doble contabilidad a nivel de trabajadores por la reconversión de los despedidos o renunciados y su reincorporación a un instrumento colectivo⁶⁵ durante la ventana de años móviles que inspecciona la Dirección del Trabajo⁶⁶. El ajuste estadístico para este efecto está fuera del alcance de este trabajo. Resulta obvio que el aumento de dos a cuatro años incrementó en un 100% la posibilidad de doble contabilidad.

⁶⁵ Es decir, por ejemplo, un trabajador “A” estaba en la empresa “B1” bajo el contrato colectivo “C1”, y es despedido y luego de 5 meses encuentra trabajo en la empresa “B2” en donde se negocia un nuevo contrato colectivo “C2” al cual es incorporado A. En este ejemplo, A es contabilizado por la estadística dos veces como si fueran dos personas distintas (aparece en C1 y aparece en C2).

⁶⁶ Ver ejemplos en anexo.

Por último, debemos agregar otro factor invisible para las estadísticas que estamos comentando. Desde los años noventa y con especial vigor desde el conflicto de los contratistas mineros de CODELCO en 2006/2007, en diversos sectores (minería, empresas forestales, puertos y subcontratistas) se ha logrado negociar colectivamente algunos beneficios salariales en forma informal, por medio de huelgas y paralizaciones por fuera del Código del Trabajo⁶⁷.

Se trata de sectores estratégicos, pero con impacto limitado en la población dado el bajo nivel de trabajo ahí utilizado. Además, esta negociación por vías informales tiene costos asociados para esos trabajadores, que son perseguidos con diversas estrategias de hostigamiento que van desde listas negras a despidos abusivos, despidos masivos, cierres de faenas, amenazas y traslados⁶⁸. En los casos de despidos abusivos la persona afectada, luego de un juicio que puede durar varios meses, accede a un mayor pago indemnizatorio (despido injustificado), pero no es reintegrada a sus funciones. Esta situación da cuenta del alto grado de precariedad en el mercado de trabajo en la sociedad chilena⁶⁹.

Desde el año 2006, se reportan diversos eventos, entre ellos, la mencionada re-emergencia de cierto sector sindical - especialmente de los que tienen mayor poder por su posición en la estructura productiva -, las movilizaciones estudiantiles, el favorable ciclo económico en los precios de las materias primas que Chile exporta, entre otros⁷⁰.

Considerando este contexto, ¿es posible esperar que la negociación colectiva en Chile aumente en órdenes de magnitud superiores?, esto es, ¿podemos esperar que la mayoría de los trabajadores de Chile participen de negociaciones colectivas (digamos más del 60% de los trabajadores)? Aún a costa de simplificar en demasía, podemos realizar una estimación macro. De

⁶⁷ Armstrong y Águila (2006) 209-253; Pérez et al. (2015), y Medel et al. (2016) 35-71.

⁶⁸ Baltera (2016) 19-20.

⁶⁹ Arellano y Gamonal (2017) 555-579.

⁷⁰ El estudio específico sobre determinantes en el crecimiento de la actividad sindical post 2006 y la identificación del factor más relevante, está fuera del alcance de este trabajo.

mantenerse el crecimiento anual promedio entre 1990 y 2015⁷¹, la proyección estadística nos indica que Chile difícilmente alcanzará niveles superiores al 15% en la cobertura de la negociación colectiva para trabajadores con derecho de huelga. Si usamos un supuesto más benévolo, y tomamos el crecimiento anual promedio entre el año 2000 y 2015 – período que incluye al llamado súper ciclo del cobre y la re-emergencia sindical de sectores estratégicos, así como las movilizaciones estudiantiles –, recién a comienzos del próximo siglo, es decir en un horizonte de tiempo de más de 80 años, se podría estar llegando a un 30%. La conclusión que nos permite este acercamiento es que, bajo las actuales condiciones de la negociación colectiva, existen escasas posibilidades de que en el corto y mediano plazo Chile tenga resultados alentadores para su cobertura que incidan en la dinámica de distribución de ingresos y de poder. Así, si bien es posible constatar un discreto aumento en los indicadores de actividad sindical, no hay suficiente evidencia para señalar que estamos frente a un punto de inflexión (los movimientos en ese sentido parecen estar dentro del margen de flexibilidad del modelo neoliberal chileno).

V. SÍNTESIS Y REFLEXIONES FINALES

En relación a la negociación colectiva, el presente trabajo confirma la baja participación en término de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos de trabajo.

La tasa de cobertura de negociación media no ponderada para la OCDE⁷² entre 2013 y 2015, excluido Chile, es de 52,7%. Haciendo una comparación con el resultado al que arribamos para Chile, esto quiere decir lo siguiente:

Primero, si usamos la medición de los 4 años móviles en su versión pura (contratos y convenios - sin ajustes), el promedio de cobertura de la negociación colectiva de la OECD es un 180% mayor al dato de Chile (52,7% vs 18,9%).

⁷¹ Crecimiento geométrico.

⁷² Datos extraídos el 10 de mayo de 2018 desde OECD Stat.

Segundo, si usamos la medición de los 4 años móviles con ajustes por despidos y renunciaciones, el promedio de cobertura de la negociación colectiva de la OECD es un 375% mayor al dato de Chile (52,7% vs 11,1%).

Tercero, si usamos la medición de los 4 años móviles con ajustes por despidos y renunciaciones, así como el ajuste por negociación sin derecho de huelga (ajuste parcial), el promedio de cobertura de la negociación colectiva de la OECD es un 479% mayor al dato de Chile (52,7% vs 9,1%).

Las relaciones laborales en Chile están afectadas por una especie de vacío sindical⁷³ que permite una gran flexibilidad en favor de los empleadores, quienes suelen imponer las condiciones de trabajo que estiman acordes a sus intereses. El Plan Laboral, estructuralmente vigente en Chile desde 1979, aún con la reciente reforma del gobierno de Michelle Bachelet, es un ordenador del sistema que deja huellas. Más allá de la cobertura de la negociación, ellas se reflejan en lo que denominaremos *sindicalismo de encuadre neoliberal*. Nos permitimos hacer algunas reflexiones de cierre sobre ello, en aras de contribuir a pensar posibles salidas más integrales.

El *sindicalismo de encuadre neoliberal* es exclusiva o eminentemente salarial. Otras materias quedan fuera de la órbita sindical. Incluso se dan casos en que no se negocia en absoluto y el empleador ofrece un bono salarial especial por una sola vez (bono de término de conflicto) y los sindicatos y sus trabajadores, dada su precariedad⁷⁴, y alto grado de endeudamiento aceptan. Es decir, no se discute, y cada 2 o 3 años el empleador paga un bono excepcional y se renueva el contrato colectivo vigente sin enmiendas (que generalmente contiene muy pocos beneficios). Y aún en este plano exclusivamente salarial el éxito de los sindicatos es bastante escaso si consideramos, por ejemplo, que las remuneraciones se han incrementado por debajo de los aumentos de productividad en los últimos veinte años⁷⁵.

El *sindicalismo de encuadre neoliberal* deja sin enmiendas el poder absoluto del empleador dentro de la empresa. Es lo que Elizabeth Anderson ha

⁷³ Gamonal (2004) 70.

⁷⁴ Fundación Sol (2011 – 2018). Informe mensual de calidad del empleo (IMCE).

⁷⁵ Vega (2007); Durán et al. (2011), y Durán et al. (2018).

denunciado en Estados Unidos como la dictadura que rige a los trabajadores en el lugar de trabajo⁷⁶.

El *sindicalismo de encuadre neoliberal* deja sin voz a los sin voz. Si uno de los fines del sindicalismo ha sido la representación política democrática⁷⁷, el *sindicalismo de encuadre neoliberal* suprime esa función concentrando a los sindicatos dentro de la empresa, compitiendo con otros sindicatos y tratando de sobrevivir a las medidas persecutorias del empleador.

El *sindicalismo de encuadre neoliberal* es funcional a una sociedad como la heredada de la dictadura: el crecimiento económico ha sido alto y las desigualdades también⁷⁸; no obstante el crecimiento del PIB, Chile sigue dependiendo de las materias primas⁷⁹; la corrupción ha permitido que las grandes corporaciones financien a los políticos de todos los sectores de derecha a izquierda⁸⁰, lo que redundo en un veto patronal a las reformas en favor de los trabajadores y a las reformas que buscan redistribuir la riqueza; el país se encuentra dominado por menos de 10 mega monopolios familiares⁸¹, y las nuevas plazas de trabajo suelen ser de empleo de cristal o desechable⁸².

El *sindicalismo de encuadre neoliberal* basado en los cuatro pilares del Plan Laboral (negociación colectiva sólo a nivel de empresa, huelga inútil, atomismo sindical y sindicalismo salarial) es una fórmula dura de roer y la evidencia ajustada muestra que en los hechos no ha logrado ser sobrepasada por el mundo sindical más precarizado. Así, para que el escenario cambie, se requiere una transformación global del este marco legal, en aras de dar cabida a la voz del trabajo en sus múltiples dimensiones.

⁷⁶ Anderson (2017).

⁷⁷ Baylos (2012).

⁷⁸ Posner (2016).

⁷⁹ Posner (2016).

⁸⁰ Romero (2015).

⁸¹ Schneider (2016).

⁸² Ruiz-Tagle y Sehnbruch (2015) 227-252.

ANEXO: COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE Y SU MEDICIÓN

Método de los “dos años móviles”

Llamaremos “método de los dos años móviles” a la antigua metodología que informalmente se usaba para la divulgación respecto del porcentaje de trabajadores cubiertos por negociación colectiva. En este método, se incluye a todos los instrumentos colectivos que inician vigencia en el período “t” y “t-1”.

Formalmente:

$$C_t = \sum_t^{t-1} B_t^1 + \sum_t^{t-1} B_t^2 \quad (1)$$

Dónde:

C = Trabajadores cubiertos

t = año

T = t-1 (año previo)

B1 = Trabajadores involucrados en contratos colectivos que inician en el año t

B2 = Trabajadores involucrados en convenios colectivos que inician en el año t

De acuerdo a este método, si se indaga por ejemplo, por la cobertura para el año 2014, se requiere saber la cantidad de trabajadores que comenzaron sus negociaciones en 2014 y también en 2013. Sobre ese total se calculará la tasa.

Método de los “cuatro años móviles”

Llamaremos método de los cuatro años móviles al actual mecanismo que identifica a los trabajadores cubiertos por negociación colectiva.

Hemos obtenido la metodología mediante solicitud realizada a la Dirección del Trabajo conforme al artículo 10 de la Ley N° 20.285 sobre acceso a la

información pública (N° de solicitud: CAS-11246-L7K2M3). A continuación, reproducimos íntegramente la respuesta:

“Para establecer si un instrumento está vigente a la fecha consideramos un período de 4 años, que es el máximo de duración de contratos previo a la reforma (aún vigentes). Esto es, se consideran todos aquellos que, a la fecha de interés, inician vigencia desde 4 años antes y, además, terminan vigencia hasta 4 años después; la extracción de registros se realiza aplicando esta fórmula mediante consulta masiva y específica (dado que no se pueden sumar los resultados de dos periodos por la probabilidad de duplicación). Para consultar por un periodo, extrapolamos esto a su inicio y término. Esto es, nos hacemos la pregunta: ¿cuántos instrumentos vigentes existen en cualquier día del periodo en cuestión? Tanto como inician vigencia desde 4 años antes del inicio del periodo y terminan vigencia hasta 4 años después del fin del periodo. Por ejemplo: Si nos detenemos el 31 de diciembre de 2014, la ventana que debe mirar el programa computacional que hace la extracción es: 1 de enero de 2011 – 30 de diciembre de 2018 (esto último es una fecha estimada, ya que algunos instrumentos cuentan el día de vencimiento como vigente, otros no, sin criterio estandarizado; no obstante, por rigurosidad entre periodos lo calculamos así). En esa temporalidad se cuentan todos los instrumentos (sin repetirse) que se encuentren vigentes (ya sean de 2, 3, 4 años o bien con meses intermedios entre 2 y 4 años). Los registros corresponden a los datos ingresados por los funcionarios de las inspecciones a partir de los instrumentos colectivos depositados tras su suscripción, en el caso de las negociaciones que iniciaron posteriormente al 01/04/2017, y a lo anterior se suman los adherentes por artículo 320 o 323 del Código del Trabajo, que se informan en los procesos de negociación colectiva anteriores al 01/04/2017” (el subrayado es nuestro).

Lo anterior podemos formalizarlo de la siguiente manera (formulación nuestra):

$$C_t = \sum_t^T W_t^1 + \sum_t^T W_t^2 \quad (2)$$

Dónde:

C = Trabajadores cubiertos

t = día en que se realiza la consulta

T = t – 365 (se considera hasta 4 años después del día en que se realiza la consulta)

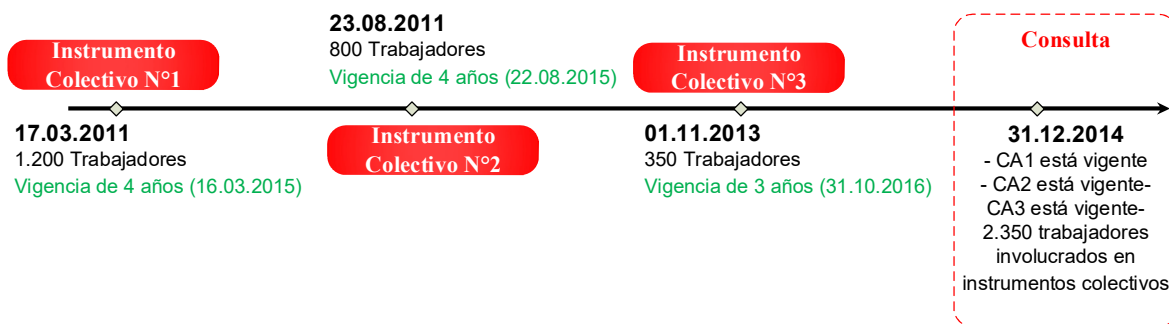
W1 = Trabajadores involucrados en contratos colectivos que están vigentes al día t

W2 = Trabajadores involucrados en convenios colectivos que están vigentes al día t.

Limitaciones a ser consideradas

Pérdidas en la nómina durante el período de vigencia de la negociación colectiva. En los dos mecanismos expuestos existe una limitación que – aun pudiendo estar presentes en la experiencia comparada – en Chile es particularmente importante dado el método usado y la realidad fáctica respecto a los datos. Hablamos de la rotación laboral. En efecto, las estimaciones de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos de trabajo asumen que durante la ventana móvil de 2 años (método pasado) y 4 años (método actual), los trabajadores se mantienen en sus trabajos que han dado lugar a dicho instrumento. Sin embargo, en la práctica son muchos los trabajadores que han cambiado de trabajo y con ello han dejado de pertenecer al sindicato y ya no se encuentran cubiertos por el instrumento aludido. En su esencia este método garantiza que el instrumento colectivo esté válido mas no puede garantizar que el contrato individual de los signantes a dicho instrumento colectivo lo esté. En otras palabras, ni el método actual ni el pasado tiene control sobre la nómina de los trabajadores presentes en cada instrumento colectivo.

Figura A: Explicación visual del cálculo para el total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas.



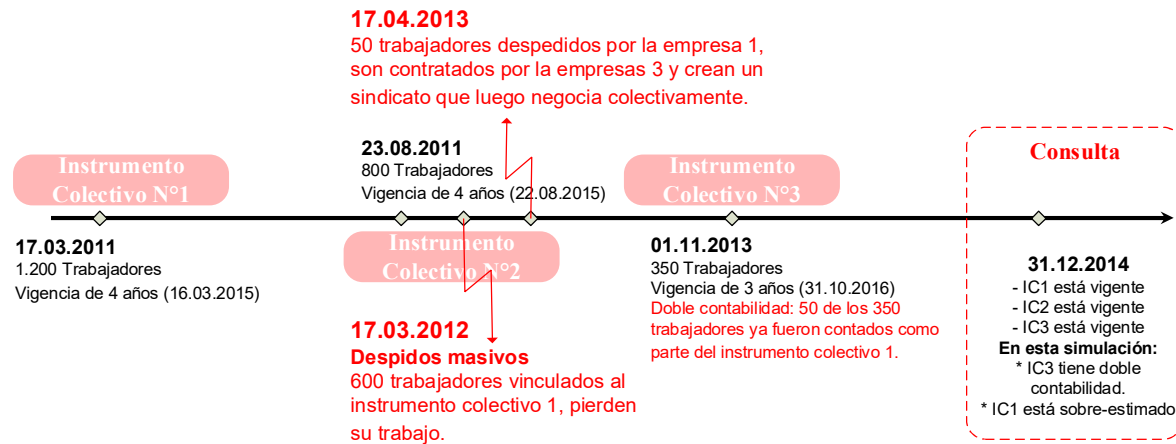
El siguiente ejemplo ayudará a entender la primera limitación: Si la consulta se realiza el 31 de diciembre de 2014, en este método la ventana de observación para instrumentos colectivos vigentes abarcará desde el 01 de enero de 2011 hasta el 30 de diciembre de 2018. Los instrumentos no se repiten en la consulta informática. En la figura A podemos ver 3 casos de

contratos colectivos que al 31 de diciembre de 2014 están vigentes. El primero, firmado el 17 de marzo de 2011, involucró a 1.200 trabajadores. En el segundo, firmado el 23 de agosto de 2011 hubo 800 trabajadores involucrados. Finalmente, en el tercer contrato, firmado el 01 de noviembre de 2013 fueron 350 los involucrados. Con esta información, el método de los cuatro años móviles realiza una sumatoria simple de los involucrados en el período y obtiene – en este ejemplo – la cantidad de 2.350 trabajadores involucrados en negociación colectiva al 31 de diciembre de 2014. Pero, ¿qué sucede si una fracción de los trabajadores del primer, segundo y/o tercer contrato fueron despedidos o renunciaron entre la fecha de inicio de la vigencia del respectivo contrato o convenio colectivo y la fecha de la consulta? En otras palabras, ¿qué sucede si al 31 de diciembre de 2014 sólo quedan 600 trabajadores del contrato 1, 400 del contrato 2 y los 350 del contrato 3?, en ese caso la sumatoria – ahora ajustada por el hecho de los despidos y renuncias – será de 1.350 y no los 2.350 iniciales. El sistema de la Dirección del Trabajo busca que los instrumentos colectivos estén vigentes, pero no tiene información sobre si la cantidad de asociados que comienza el contrato es la misma de aquella existente al momento que se realiza la consulta informática y su algoritmo utiliza la cantidad de trabajadores que aparecen al inicio de la vigencia.

Reconversión laboral durante el período de vigencia de la negociación colectiva. En los dos métodos expuestos existe una segunda limitación: *la doble contabilidad* a efectos de personas adscritas a un instrumento colectivo de trabajo. No nos referimos a doble contabilidad al nivel de instrumentos sino a nivel de personas cubiertas. Esta se produciría con la rotación laboral si el afiliado es despedido o renuncia a la empresa donde era parte de una negociación colectiva y luego, al ser contratado por otra empresa (o inclusive por la misma), suscribe a un nuevo instrumento colectivo. En dicho caso estaríamos frente a un mismo caso que es contabilizado tantas veces como cambie de empresa (y de instrumento colectivo) todo ello durante el período de consulta.

Dado que la metodología de los cuatro años móviles considera un lapso mayor (versus los dos años móviles), en este método la probabilidad de que existan pérdidas en la nómina y reconversiones laborales es mayor que antes.

Figura B: Impacto de los despidos sobre la cobertura de la negociación colectiva durante la vigencia del acuerdo.



En la figura B podemos ilustrar el caso. Siguiendo con nuestro ejemplo de una sociedad con tres instrumentos colectivos vigentes para la fecha en que se realiza la consulta sobre la cobertura o porcentaje de negociación colectiva ahora vemos que: luego de haber transcurrido un año y 4 meses desde la firma del contrato colectivo, la empresa 1 despide a 600 trabajadores. De ese total de personas despidas, puede existir una fracción, digamos 50 trabajadores (para ejemplificar), que son contratados por la empresa 3. Más adelante, la empresa 3 celebra su contrato colectivo. Vemos pues que, en este caso, se produciría una doble contabilidad en la medición de la cobertura: los 50 trabajadores se cuentan en el contrato 1 que a diciembre de 2014 sigue vigente y en el contrato 3 que a diciembre de 2014 también está vigente.

Años móviles ajustados por rotación

Frente a las limitaciones expuestas en este trabajo, una propuesta es calcular la cobertura, pero ajustándola por rotación laboral. Con ello se podría limitar el efecto de la pérdida de nómina. Estimar el efecto de la reconversión laboral escapa a las posibilidades de este trabajo, pero queda constancia de que es un limitante a ser considerada.

En relación a los datos de rotación, en este trabajo usamos las estadísticas de duración en el empleo que proporciona la Encuesta Nacional de Empleo del INE. Para el trimestre octubre – diciembre de 2015, un 43,2% de los trabajadores asalariados privados de empresas medianas (50 a 199 trabajadores) y grandes (200 y más trabajadores) tenían menos de dos años de antigüedad en sus empleos. Este es el indicador que hemos usado como variable proxy para medir la rotación en Chile.

Cuadro A: Duración (estabilidad) de los trabajadores en sus empleos, asalariados privados de empresas medianas y grandes según rama de actividad económica.

Rama de Actividad Económica	Empleo*	Antigüedad	Antigüedad
		< = 2 años	> 2 años
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	164.298	59,3%	40,7%
Explotación de minas y canteras	172.705	42,0%	58,0%
Industrias Manufactureras	403.014	37,2%	62,8%
Construcción	270.938	65,1%	35,0%
Comercio	561.502	42,0%	58,0%
Hoteles y restaurantes	77.135	55,4%	44,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	252.318	40,5%	59,5%
Intermediación financiera	138.573	30,5%	69,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	173.515	43,3%	56,7%
Administración pública y defensa	58.926	45,2%	54,8%

Enseñanza	266.466	31,6%	68,4%
Servicios sociales y de salud	117.350	36,5%	63,5%
Otras actividades de servicios comunitarios	76.770	40,6%	59,4%

Nota: Empleo* = Asalariados del sector privado que trabajan en medianas y grandes empresas.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos Encuesta Nacional de Empleo, trimestre Octubre – Diciembre 2015.

Dada la heterogeneidad existente a nivel de ramas de actividad económica, el indicador incorpora un factor de pérdida de cobertura que se asocia a cada rama.

El cálculo final se realiza sumando los trabajadores involucrados en negociaciones colectiva que arroja el método de la Dirección del Trabajo y a cada rama se le descuenta un porcentaje de trabajadores dada la tasa de duración en el empleo.

Formalmente, el indicador es:

$$C_t = \sum_t^T W_{t,s}^1 (1 - F_s) + \sum_t^T W_{t,s}^2 (1 - F_s) \quad (3)$$

Dónde:

C = Trabajadores cubiertos

t = día en que se realiza la consulta

T = t – 365 (se considera hasta 4 años después del día en que se realiza la consulta)

W1 = Trabajadores involucrados en contratos colectivos que están vigentes al día t

W2 = Trabajadores involucrados en convenios colectivos que están vigentes al día t

s = sector económico

F = Factor numérico que representa la pérdida trabajadores involucrados en contratos/convenios durante el período de referencia que abarca la consulta. Corresponde al porcentaje de trabajadores cuya antigüedad con el empleador es de 2 o menos años.

Variante que considera un ajuste parcial en los convenios colectivos (se remueve al 50% de quienes participan en este tipo de negociaciones):

$$C_t = 1 * \sum_t^T W_{t,s}^1 (1 - F_s) + 0,5 * \sum_t^T W_{t,s}^2 (1 - F_s) \quad (4)$$

Variante que considera un ajuste total en los convenios colectivos (se remueve al 100% de quienes participan en este tipo de negociaciones):

$$C_t = 1 * \sum_t^T W_{t,s}^1 (1 - F_s) + 0 * \sum_t^T W_{t,s}^2 (1 - F_s) \quad (5)$$

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson; E. (2017) *Private Government. How Employers Rule our Lives (and Why We Don't Talk about It)* Princeton: Princeton University Press.
- Arellano Ortiz, P. (2016) “Servicios Mínimos y Servicios Esenciales: Historia de una confusión en tres actos” en *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940* P. Arellano O., J. P. Severín C. y M.W. Feres N. eds., Santiago, Thomson Reuters.
- Arellano; Pablo, Severín Concha, Juan Pablo y Feres Nazarala, María Ester (2016), *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940*. Santiago: Thomson Reuters.
- Arellano Ortiz, P. y Gamonal C., S. (2017) “Flexibilidad y Desigualdad en Chile: El Derecho Social en un Contexto Neoliberal” en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* Nueva serie año XLX N° 149 mayo-agosto.
- Armstrong, A.J. y Águila, R.A. (2006) *Evolución del Conflicto Laboral en Chile 1961-2002* Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Atria, Fernando (2013), *Veinte años después. Neoliberalismo con Rostro Humano*. Santiago: Catalonia.
- Baltera Santander, P. (2016), *La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores* Santiago: Dirección del Trabajo.
- Barbagelata, H.H. (2009) *El Particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Baylos, A. (2012) *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata.
- Brega, C. y Doniez, V. (2015) *Proyecto de reforma laboral. Síntesis de los principales puntos en discusión* Santiago: Ideas para el Buen Vivir N°5 Fundación Sol.
- Bronstein, A.S. (2018) “Elementos estratégicos de la negociación colectiva: un panorama comparativo” en *Revista Derecho del Trabajo La Ley Uruguay* Año VI Número 19.
- Buschmann, R. (1993), “Worker Participation and Collective Bargaining in Germany” en *Comparative Labor Law Journal* Vol. 15.
- Caamaño Rojo, E. (2016) “La Reforma Laboral y el Fortalecimiento del Derecho de Huelga: Un puente demasiado lejos” en *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940* P. Arellano O., J. P. Severín C. y M.W. Feres N. eds., Santiago, Thomson Reuters.

- Caamaño Rojo, Eduardo y Ugarte Cataldo, J.L. (2008), *Negociación Colectiva y Libertad Sindical* Santiago: Legal Publishing.
- Carrillo Calle, M. (2015) “La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina” en *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N° 21, julio-diciembre.
- Casanova, J.A. (2013) *Negociación Colectiva y Poder Sindical en Europa* Universidad Autónoma de Barcelona disponible en https://www.researchgate.net/publication/237201862_NEGOCIACION_COLECTIVA_Y_PODER_SINDICAL_EN_EUROPA.
- Compendio Estadístico 2013. Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Durán, G. (2016) *Reforma Laboral, ¿Ampliando coberturas?, Trabajadores excluidos de la negociación colectiva* Santiago: Ideas para el Buen Vivir N°8 Fundación Sol.
- Durán, G. (2015) *Negociación Colectiva por Sector Económico, Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado* Santiago: Fundación Sol.
- Durán, G. y Gálvez, R. (2016) *Sindicatos Pulverizados. Panorama Actual y Reflexiones para la Transformación* Santiago: Ideas para el Buen Vivir N°7 Fundación Sol.
- Durán, G. y Kremerman, M. (2015) *Sindicatos y Negociación Colectiva* Santiago: Fundación Sol.
- Durán, G., Kremerman, M. y Páez, A. (2011) *Brecha salario productividad: evidencia para Chile 1986 – 2011* Santiago: Fundación Sol (documento preparado a solicitud de la OIT).
- Durán, G., Kremerman, M. y Páez, A. (2018) *Estimando la brecha salario productividad para Chile 1990 – 2016* Santiago: Fundación SOL (no publicado).
- Elster, J. (2003), Desempleo y Justicia Local, en *Revista Internacional de Sociología* N° 34.
- Ermida Uriarte, O. (1999) *La Flexibilización de la Huelga* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Fita Ortega, F. (2014) “Los modelos de negociación colectiva en la Unión Europea” en *La Negociación Colectiva en Chile* Irene Rojas coord. Santiago: CENTRASS Librotecnia.

- French-Davis, R. (2014) “Is Chile a Model for Economic Development?” en *Serie de Documentos de Trabajo*, vol. 392. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Fundación Sol (2011 – 2018). *Informe mensual de calidad del empleo (IMCE)*.
- Fundación Sol (2015) *Reforma Laboral, ¿pone fin al plan laboral de la dictadura o lo consolida?*
- Gamonal C., S. (1998) *Introducción al Derecho del Trabajo* Santiago: ConoSur.
- Gamonal C., S. (2000), “La Libertad Sindical en el ordenamiento Laboral Chileno y los Convenios 87 y 98 de la OIT” en *Cuaderno Jurídico N° 14* Viña del Mar Universidad Adolfo Ibáñez.
- Gamonal C., S. (2004) *Ciudadanía en la Empresa o los derechos fundamentales inespecíficos* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Gamonal C., S. (2011a) Chilean Labour Law 1990-2010: Twenty years of Both Flexibility and Protection en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Kluwer Law International Vol. 27 N° 1.
- Gamonal C., S. (2011b) “La Autonomía Colectiva en el Derecho Laboral Chileno: Eficacia y Modalidades de Regulación” en *Cincuenta años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje Irene Rojas* ed. Santiago: Abeledo Perrot Legal Publishing.
- Gamonal C., S. (2011c) *Derecho Colectivo del Trabajo* Santiago: Abeledo Perrot.
- Gamonal C., S. (2014) *Fundamento de Derecho Laboral* Santiago: Thomson Reuters.
- Gamonal C., S. (2016a), *La Reforma Laboral, la Constitución y la Libertad Sindical en Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940* P. Arellano O., J. P. Severín C. y M.W. Feres N. eds., Santiago, Thomson Reuters.
- Gamonal C. S. (2016b) “La Libertad Sindical en su Laberinto: ¿Cómo interpretar la Ley N° 20.940?” en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* Thomson Reuters Chile Vol. IV N° 4.
- Hyman, R. (1989) *The political economy of industrial relations. Theory and practice in a cold climate*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Informe Relasur (1994) *Las relaciones laborales en Chile* Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Kahn-Freund, O. (1983) *Labour and the Law* Londres: Stevens & Sons.
- Supiot, A. (1996) *Crítica del derecho del trabajo* Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

- Lopez, R., Figueroa, E. y Gutiérrez, P. (2013) *La parte del león: Nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile* Santiago: Serie de Documentos de Trabajo Vol. 379 Departamento de Economía Universidad de Chile.
- Lopez, R., Figueroa, E. y Gutierrez, P. (2016) “Fundamental accrued capital gains and the measurement of top incomes: an application to Chile”, en *Journal Economics of Inequality* Springer Vol. 14.
- Macchiavello, G. (1989) *Derecho Colectivo del Trabajo* Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Marzi Muñoz, D. (2016) “Observaciones sobre la Judicialización de las Relaciones Colectivas: En las antípodas de la autonomía” en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* Thomson Reuters Chile Vol. IV N° 3.
- Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D. y Morales, G. (2016) “Huelgas con adjetivo: Hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral” en *Huelgas Laborales en Chile* O. Aguilar, D. Pérez y H. Hernández eds. Santiago: Editorial Universitaria.
- Narbona, K. (2015a) *Para una historia del tiempo presente. Lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura* Santiago: Fundación Sol.
- Narbona, K. (2015b) *Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno* Santiago: Fundación Sol. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-Laboral-Chileno2.pdf>
- OCDE (2009) *Reviews of Labour Market and Social Policies: Chile* disponible en www.oecd.org (visitado el 8 de mayo de 2017)
- OCDE (2017), *Employment Outlook 2017*, disponible en www.oecd-library.org (visitado el 2 de abril de 2018).
- Ogalde Muñoz, J. (2016) “Modificaciones Introducidas en la Ritualidad del Procedimiento de Negociación Colectiva Reglada en la Empresa” en *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo. Examen crítico de la ley N° 20.940* P. Arellano O., J. P. Severín C. y M.W. Feres N. eds., Santiago, Thomson Reuters.
- Pérez, D., Medel, R. y Velásquez, D. (2015) *El desarrollo de la huelga ilegal en el Chile contemporáneo (1990-2009)* LASA International Congress 2015 Working Paper.
- Piñera, J. (1990) *La Revolución Laboral en Chile* Santiago: Zig-Zag.

- Pontusson, J. y Kwon, H.Y. (2006), *Power resource theory revisited and revised: unions and welfare spending in OECD countries* (Working Paper), disponible en: http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/5/0/4/5/pages150456/p150456-1.php
- Posner, P. (2016) “Bachelet and the Chilean Model” en *Georgetown Journal of International Affairs* July 12 2016.
- Posner, P. (2017) “Labour market flexibility, employment and inequality: lessons from Chile” en *New Political Economy*, Vol. 22/2.
- Prosindical (2016) *Reforma Laboral: recuento de los retrocesos de la “reforma histórica”* (www.prosindical.cl).
- Rojas Miño, I. (2007) “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral” en *Revista Ius et Praxis* Universidad de Talca Año 13 N° 2.
- Romero, S. (2015) “Chile Joins Other Latin American nations Shaken by Scandal”, en *The New York Times* (visitado el 9/4/2015) disponible en https://www.nytimes.com/2015/04/10/world/americas/chile-joins-other-latin-american-nations-shaken-by-scandal.html?rref=collection%2Ftimestopic%2FChile&action=click&contentCollection=world®ion=stream&module=stream_unit&version=latest&contentPlacement=120&pgtype=collection
- Ruiz-Tagle, J. y Sehnbruch, K. (2015) “More but not better jobs in Chile? The fundamental importance of open-ended contracts” en *International Labour Review* Vol. 154 2015/N°2.
- Salinero, J. (2006) *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos* Santiago: Dirección del Trabajo.
- Schneider, B.R. (2016) “El capitalismo jerárquico de Chile difícilmente puede ser defendido por los partidarios del libre mercado” en *CIPER Chile* (visitado el 05/04/2016) disponible en <http://ciperchile.cl/2016/05/04/el-capitalismo-jerarquico-de-chile-dificilmente-puede-ser-defendido-por-los-partidarios-del-libre-mercado/>
- Schenk, Ch. (2014) *Unions and Democracy* Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Ugarte Cataldo, J.L. (2016) *Huelga y Derecho* Santiago: Thomson Reuters.
- Vega, H. (2007) *En vez de la injusticia: un camino para el desarrollo de Chile en el siglo XXI* Santiago: Random House Mondadori.

- Walker Errázuriz, F. (1989) *Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo* Santiago: Ediar-Cono-Sur.
- Wallgren, A. y Wallgren, B. (2007) *Register-based Statistics. Administrative Data for Statistical Purposes* West Sussex: John Wiley & Sons.
- Western, B. y Rosenfeld, J. (2012) “Workers of the World Divide. The Decline of Labor and the Future of the Middle Class”, en *Foreign Affairs* Vol.91 N° 3.