

SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

Francisca Dussillant

Este artículo tiene por objetivo presentar el estado del arte de la investigación académica sobre sindicatos, centrándose específicamente en el rol negociador de éstos. La información recopilada se complementa con análisis y datos sobre el estado del sindicalismo en Chile, comparándolo con el contexto latinoamericano e internacional.

Palabras clave: negociación colectiva, sindicatos, huelgas, densidad sindical, cobertura negociadora, desempleo.

Recibido: agosto de 2008. *Aceptado:* octubre de 2008.

Introducción

La discusión sobre sindicalismo y negociación colectiva ha adquirido preeminencia en el debate nacional de los últimos tiempos. El objetivo de este artículo es ilustrar el estado actual de la investigación sobre sindicatos y negociación colectiva y, de este modo, aportar antecedentes para la discusión y propuestas de política.

FRANCISCA DUSSAILLANT LEHMANN. Ph.D. en Economía e Ingeniero Civil Industrial, Universidad Católica de Chile. Investigadora del Centro de Estudios Públicos. Email: fdussillant@cepchile.cl

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

Estudios Públicos, 112 (primavera 2008).

En la primera sección entregaremos una visión global de los roles que cumplen los sindicatos, uno de los cuales es el de la negociación, del que nos ocuparemos principalmente durante el resto del artículo. En la segunda sección se describe la evolución de la densidad sindical en Chile y el mundo. Luego, en la tercera, se complementa esa información con datos sobre cobertura de las negociaciones colectivas. En la cuarta sección se describen las estructuras negociadoras (grados de centralización o coordinación) y, posteriormente (quinta sección) se discute la teoría económica y la evidencia empírica de la incidencia de esas estructuras de negociación colectiva en el desempeño macroeconómico de los países. Se examinan también aquí algunas regulaciones, como la que norma el reemplazo de trabajadores en huelga, y sus efectos. La sexta sección se centra específicamente en las huelgas y sus determinantes, y en la séptima se presenta evidencia sobre negociación colectiva y huelgas en nuestro país y en el contexto latinoamericano. Finalmente, en la octava sección, se discute el efecto que los sindicatos tienen en los salarios y se analiza la teoría y evidencia económica respecto de los mecanismos que utilizan las empresas para financiar los incrementos salariales negociados.

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

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

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

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

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

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

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

2. La densidad sindical y su evolución en el tiempo

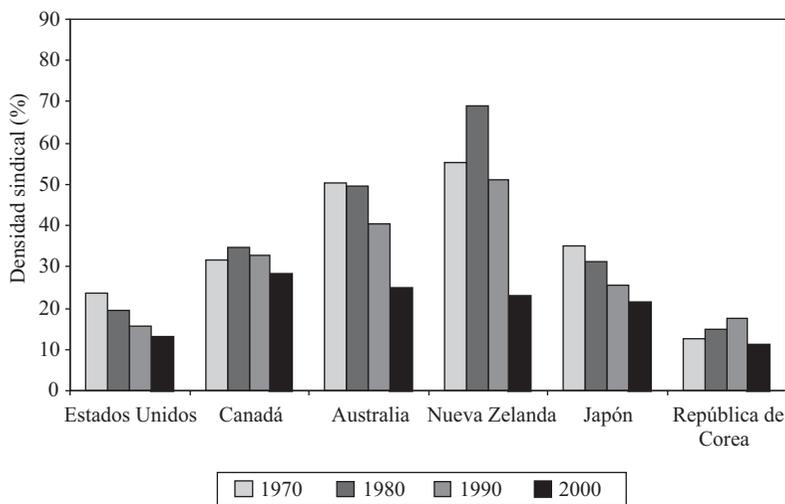
La densidad sindical es la proporción de trabajadores de un país que pertenece a un sindicato. La mejor manera de calcular este índice es dividir el número de trabajadores que pertenecen a un sindicato por el número de trabajadores *sindicalizables*. Estos últimos son aquellos trabajadores para los cuales adherir a un sindicato es una opción real. En general, no todos los trabajadores en una economía son *sindicalizables*. Las regulaciones laborales generalmente restringen la posibilidad de acceso a sindicatos, lo que depende del tamaño de las empresas empleadoras y del estatus contractual del individuo. Sin embargo, las legislaciones laborales varían mucho de país a país y en general es prácticamente imposible discernir el tamaño

real del grupo de los *sindicalizables*. Es por ello que a lo largo de este artículo se considerará como grupo de referencia a la fuerza de trabajo asalariada² (y en caso contrario se harán las aclaraciones correspondientes).

Visser (2006) reporta la evolución de las densidades sindicales desde los setenta en adelante para varios países, véanse los Gráficos N° 1-4, contruidos con esos datos.

Los Gráficos N° 1-4 nos demuestran el hecho ampliamente documentado (véase, por ejemplo, Pencavel, 2007) de que la densidad sindical ha caído en la mayor parte de los países desarrollados. Una situación similar ocurre con los países en desarrollo y los subdesarrollados³. Los datos de

GRÁFICO N° 1: EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL

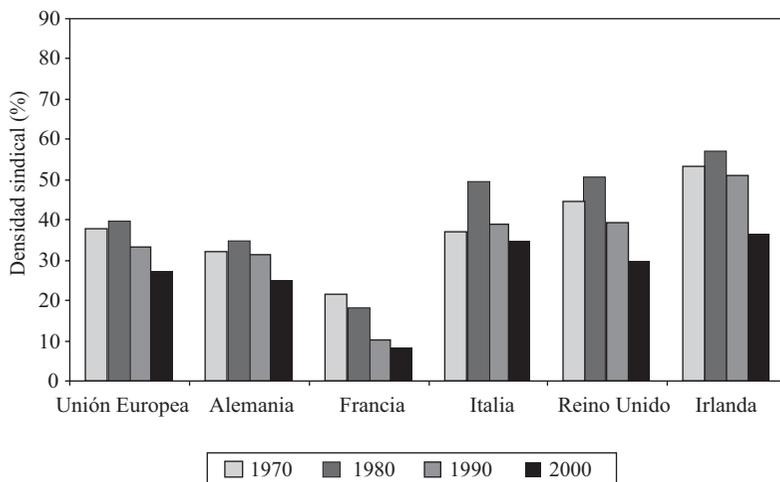


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2006).

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

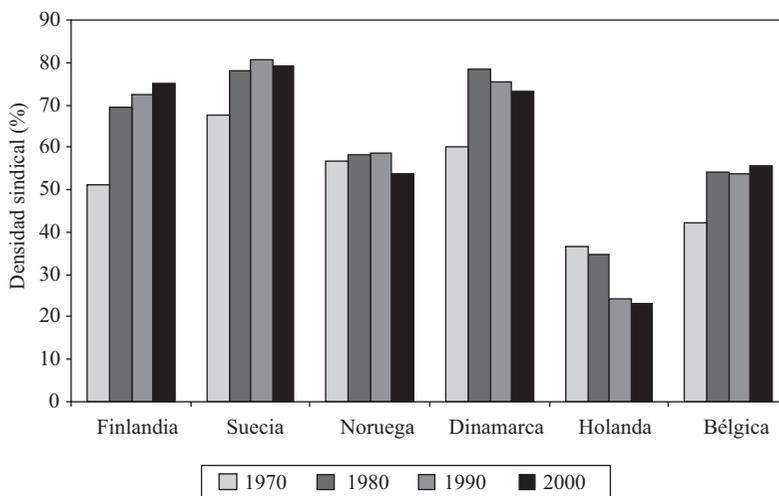
³ Visser (2003) muestra la evolución de la densidad sindical en gran número de países de todos los niveles de desarrollo.

GRÁFICO N° 2: EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL



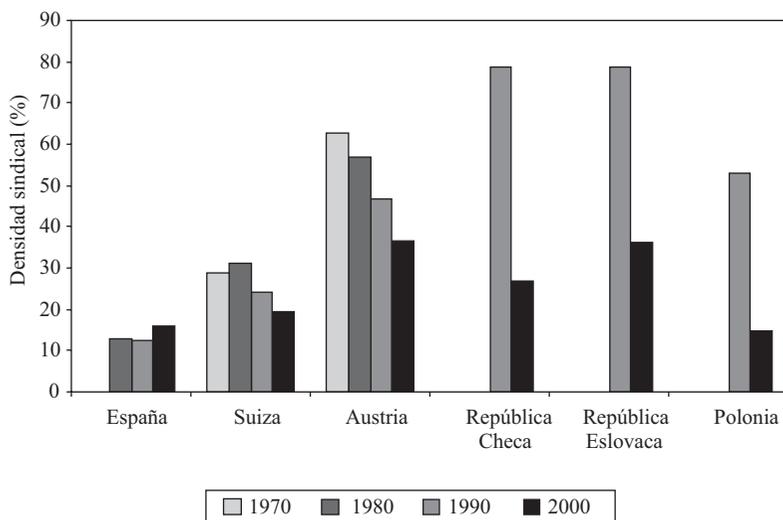
Fuente: Construcción propia a partir de datos de Visser (2006).

GRÁFICO N° 3: EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL



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

GRÁFICO Nº 4: EVOLUCIÓN DE LA DENSIDAD SINDICAL



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

los gráficos previos muestran que prácticamente todos los países ahí considerados presentaban en 2000 una densidad mucho menor que en las décadas anteriores. Las únicas excepciones se dan en países del norte europeo, en especial Finlandia, que ha visto crecer su densidad sindical en más del 20% desde 1970. Sin embargo, cifras más recientes para este último país indicarían que la densidad sindical también comenzó a decrecer en éste: Bockerman y Uusitalo (2005) calculan una caída en la densidad sindical finlandesa de cerca de 10 puntos en menos de una década.

En general, una explicación de las altas densidades sindicales en los países del norte europeo —específicamente Suecia, Finlandia y Dinamarca— radica en que en éstos los sindicatos son los que manejan el seguro de desempleo (lo que en la literatura se llama el sistema Ghent, que también existe en Bélgica). Una de las consecuencias de este diseño es que los individuos se ven incentivados a inscribirse en el sindicato⁴. De hecho,

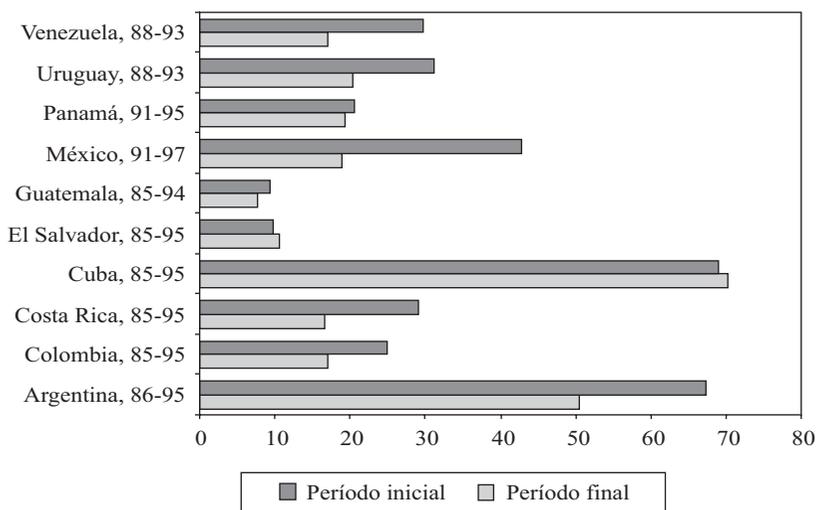
⁴ En general las personas que no pertenecen al sindicato tienen derecho a inscribirse en el seguro de cesantía y obtener todos sus beneficios. Sin embargo, algunos autores (véase Bockerman y Uusitalo, 2005 y Scruggs 2002) argumentan que frente a cualquier decisión discrecional, los sindicatos tenderían a beneficiar a sus afiliados por sobre los “outsiders”. Eso lo perciben los trabajadores y por ende deciden inscribirse en el sindicato.

Bockerman y Uusitalo (2005) argumentan que el declive reciente en la tasa de sindicalización finlandesa se debe en gran parte a que se introdujeron en el mercado alternativas de seguro de desempleo desligadas de sindicatos. Otra consecuencia de este diseño que ata seguro de desempleo con sindicatos es que estos últimos internalizan el efecto que las negociaciones salariales tienen en el desempleo, ya que una mayor tasa de desempleo representa un costo real para el sindicato. Eso hace que las demandas salariales de los sindicatos estén más acordes con la realidad económica del país y de las empresas. Todo lo anterior produce que las empresas sindicalizadas sufran una menor presión en sus costos y por ende tengan una mayor probabilidad de supervivencia.

En América Latina la situación es similar a la de la mayor parte de los países desarrollados: nos encontramos con una densidad sindical en franco declive en todos los países, menos en Cuba y El Salvador (aunque en este último la densidad sindical es baja, del orden del 10%). El Gráfico N° 5 presenta estimaciones de densidad sindical en varios países latinoamericanos.

En el caso chileno, la evolución de la densidad sindical no se diferencia demasiado de la de sus pares en Latinoamérica o el resto del mundo.

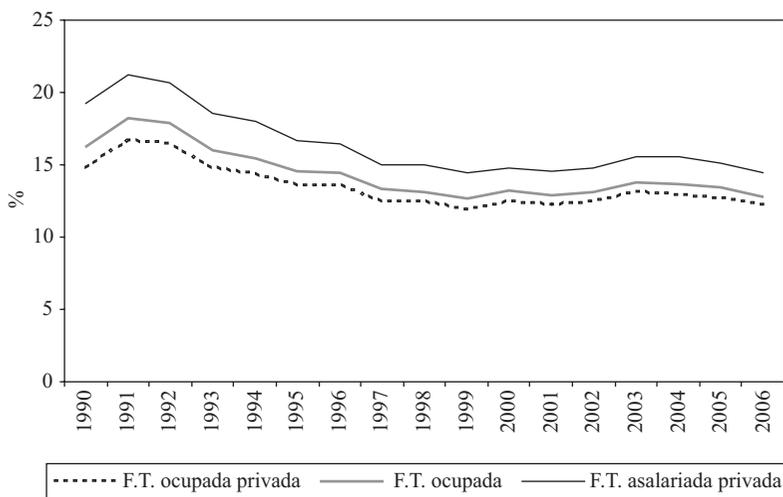
GRÁFICO N° 5: DENSIDAD SINDICAL



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

El Gráfico N° 6 muestra la evolución de la densidad sindical en Chile a partir de 1990 e incluye tres distintas estimaciones de densidad, con definiciones levemente diferentes. Una de ellas considera como universo de referencia a la totalidad de la fuerza de trabajo ocupada, otra sólo a la fuerza de trabajo ocupada en el sector privado y la última a los asalariados del sector privado. A pesar de que los indicadores difieren entre sí, la evolución de éstos en el tiempo es bastante similar: se observa un leve aumento en la sindicalización en el período posterior al régimen militar, lo que refleja las nuevas libertades adquiridas por los trabajadores al reinstaurarse la democracia. Sin embargo, este aumento es leve y el declive comienza a observarse pronto. En los últimos años la densidad sindical se ha mantenido casi constante y normalmente por debajo del 15%.

GRÁFICO N° 6: DENSIDAD SINDICAL EN CHILE

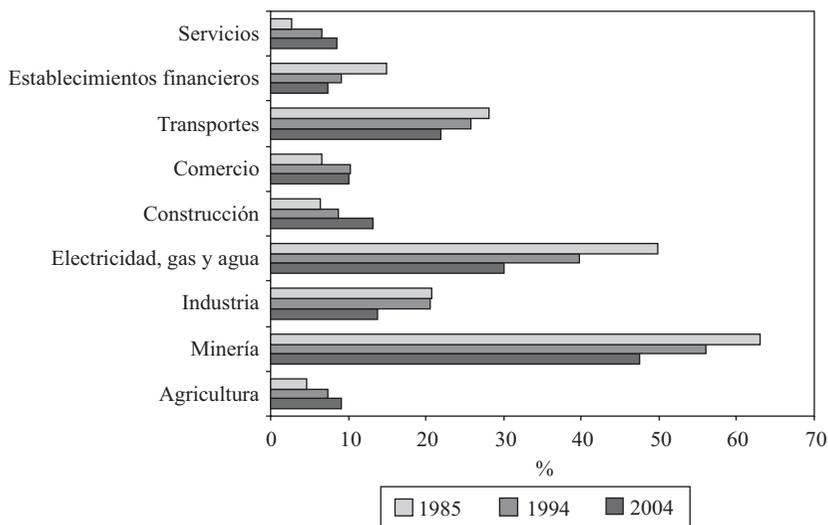


Fuente: Dirección del Trabajo, Chile.

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

A la luz del Gráfico N° 7 descubrimos que en todos los sectores donde una fracción relevante de los trabajadores pertenecía a sindicatos en

GRÁFICO N° 7: CHILE: DENSIDAD SINDICAL POR SECTOR (SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA)



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

1985 (transportes, electricidad, gas y agua y minería), tenían en 2004 una densidad sindical bastante menor. Esto también ocurre en áreas como la industria y los establecimientos financieros. Los sectores donde la densidad sindical ha aumentado (servicios, comercio, construcción y agricultura) son aquellos que históricamente exhibían densidades bajas, normalmente inferiores al 10%.

La información del Gráfico N° 7 puede explicarse en alguna medida por el tamaño de las empresas en los distintos sectores. De hecho, los de electricidad, gas y agua, junto con el de minería, son los que presentan las empresas más grandes, lo que facilita la organización de sindicatos⁵. Según las estadísticas del año 2006, en el primer sector el 84,3% de los trabajadores estaba en empresas con 10 o más empleados (el 48,8% trabajaba en empresas con más de 200). En el sector minero, por su parte, el 88,4% laboraba en empresas con 10 o más trabajadores, y el 63,8% en empresas con más de 200.

⁵ En nuestro país un sindicato debe tener al menos ocho miembros, por lo que en las empresas con menos de ese número de trabajadores no hay ninguna opción de sindicalización.

Por otro lado, los sectores con menor densidad sindical muestran una estructura diferente, donde las empresas pequeñas son mayoría. Como en una empresa con menos de ocho empleados la ley no permite la creación de sindicatos, sectores con gran cantidad de estas pequeñas empresas tendrán naturalmente un nivel bajo de sindicalización. Un ejemplo se da en el sector comercio, donde más de la mitad de los trabajadores pertenecían en 2006 a empresas de menos de 10 personas. El Cuadro N° 1 presenta las estadísticas recién mencionadas.

CUADRO N° 1: TAMAÑO DE EMPRESAS POR SECTOR

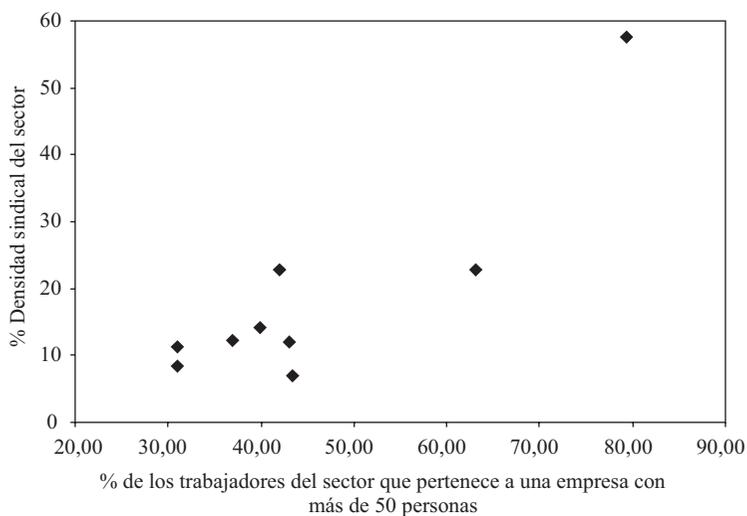
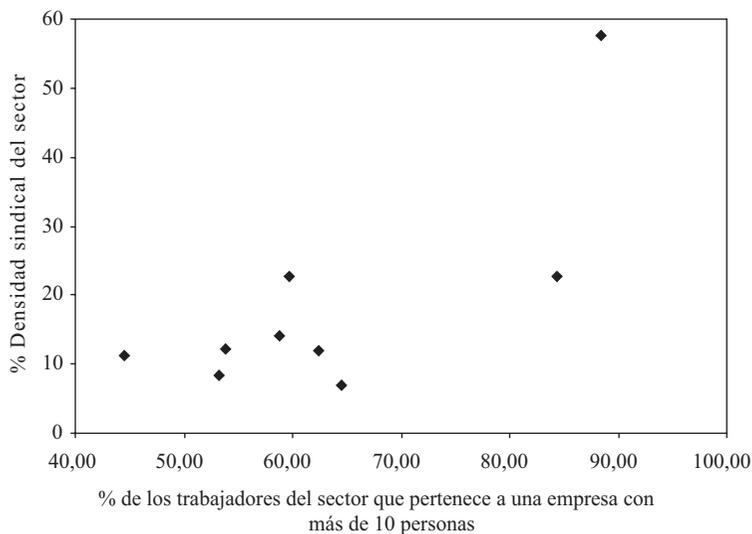
Sector	Distribución de trabajadores según tamaño de la empresa (en %)		
	Hasta 9	10 y más	200 y más
Agricultura	46,84	53,16	15,13
Minería	11,65	88,35	63,76
Industria	41,24	58,76	24,80
Electricidad, gas y agua	15,68	84,32	48,76
Construcción	37,58	62,42	21,35
Comercio	55,43	44,57	22,56
Transportes	40,27	59,73	28,08
Establecimientos financieros	35,45	64,55	29,06
Servicios	46,22	53,78	25,39

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

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

De hecho, la correlación entre el porcentaje de los trabajadores de un sector que pertenecen a empresas de un determinado tamaño y densidad sindical es muy alta. El Gráfico N° 8 muestra el cruce entre tamaño de empresa y densidad sindical para los distintos sectores productivos de nuestro país en 2006. Los datos de tamaño de empresa se obtuvieron de la misma forma que para el Cuadro N° 1, a partir de los datos de la Casen correspondiente a ese año. Los datos de densidad sindical para 2006 son del Ministerio del Trabajo (2008).

GRÁFICO N° 8:



Las correlaciones asociadas a los gráficos precedentes son altas: 0,76 para el que considera a individuos trabajando en empresas de 10 o más trabajadores y 0,89 para el que considera trabajadores de empresas de más de 50 trabajadores⁶. Esto termina de verificar el hecho de que el tamaño de

⁶ A su vez se realizó el ejercicio para el caso de trabajadores de empresas con 200 y más trabajadores y también se obtuvo una correlación de 0,89.

las empresas del sector es un muy buen predictor de la densidad sindical que allí se observa.

Sin embargo, el tamaño de la empresa no es el único determinante de la densidad sindical: la estructura contractual prevaleciente en el sector también será determinante en la proporción de trabajadores que puedan negociar colectivamente. Los trabajadores que tienen facultades para negociar colectivamente están más incentivados a sindicalizarse. Claramente el grupo de los asalariados (en contraposición a los trabajadores independientes) tiene una mayor propensión a negociar. Pero, dentro del grupo de los asalariados, aquellos que pertenecen al sector público están legalmente imposibilitados para ejercer la negociación colectiva. Tampoco lo pueden hacer los trabajadores con contratos de aprendizaje, con contratos de servicios transitorios o con contratos de obra, faena o servicio (véase Art. 305 del Código del Trabajo). El Cuadro N° 2 presenta la proporción de la fuerza de trabajo ocupada en cada sector que reporta en 2006 tener un contrato indefinido o de plazo fijo, es decir, el número de trabajadores cuyos contratos son compatibles con la negociación colectiva. La correlación de estas cifras con la densidad sindical en cada sector⁷ es de 0,29, es decir, positiva, pero menor que para el tamaño de empresa.

CUADRO N° 2: PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATOS INDEFINIDOS O DE PLAZO FIJO

Sector	Propensión a sindicalizarse (%)
Agricultura	54,9
Minería	87,7
Industria	86,7
Electricidad, gas y agua	88,3
Construcción	51,3
Comercio	87,1
Transportes	86,6
Establecimientos financieros	90,3
Servicios	87,8

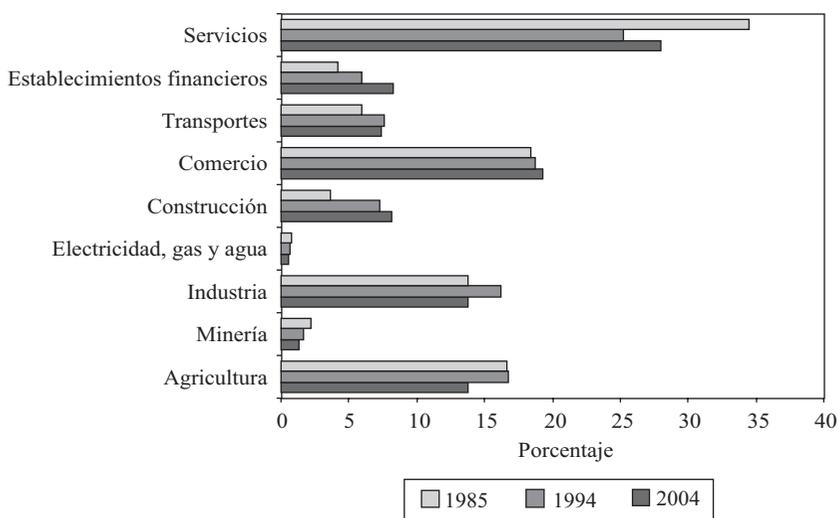
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Casen 2006.

⁷ La correlación se calculó con respecto a datos de la densidad sindical por sector para 2006 disponibles en Ministerio del Trabajo (2008)

Todo esto nos lleva a concluir que las diferencias sectoriales en densidad sindical tienen una explicación en las estructuras contractuales típicas que se dan en el sector, pero en grado aun mayor en el tamaño de las empresas prevaleciente.

Para complementar la información del Gráfico N° 7 es importante tener en cuenta el tamaño relativo⁸ de cada uno de los sectores en la economía. En el Gráfico N° 9 descubrimos que los sectores con mayor nivel de sindicalización, como la minería o el sector eléctrico, emplean a una fracción muy menor de la fuerza laboral. Con ello, los sindicatos de estos sectores cubren a una proporción relativamente baja de los trabajadores sindicalizados del país.

GRÁFICO N° 9: CHILE: PARTICIPACIÓN DE CADA SECTOR EN LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA



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

Si nos detenemos en el Gráfico N° 9 descubrimos que el sector de servicios es el que emplea la mayor parte de la fuerza de trabajo en nuestro país. La participación de la fuerza de trabajo en este sector ha disminuido desde 1985 pero se mantiene en niveles superiores al 25%. Como vimos en el Gráfico N° 7, la densidad sindical en este sector es pequeña, pero ha ido

⁸ En lo que se refiere a la proporción de la fuerza de trabajo que estos sectores emplean.

aumentando en el tiempo. Esto no deja de ser relevante ya que, dada la gran población de trabajadores que pertenecen al sector servicios, cada punto porcentual de densidad sindical representa a un gran número de individuos.

Por otro lado, como ya vimos, el sector minero emplea a una fracción muy pequeña de la fuerza de trabajo, fracción que además iba en descenso al 2004 (es posible que más tarde haya aumentado debido a la reactivación reciente de la minería como consecuencia de los altos precios de los *commodities*⁹). Aun cuando la sindicalización haya cambiado significativamente en el sector, este efecto no debiera ser demasiado importante en términos de número de afiliados, por lo menos si comparamos con sectores extensos como el de servicios.

El Gráfico N° 10 sirve para ilustrar esta discusión: se muestra cómo se distribuyen los trabajadores sindicalizados en los distintos sectores de la economía, y cómo esa distribución ha ido cambiando en el tiempo. Este gráfico nos muestra claramente que la mayor parte de los trabajadores sindicalizados pertenecían originalmente a la industria, pero que hoy en día están más distribuidos entre sectores. De hecho, los sectores de servicios, comercio y transportes exhiben una proporción cada vez mayor de trabajadores pertenecientes a sindicatos. Más aún, corroborando lo que se mencionó anteriormente, el Gráfico N° 10 muestra que menos del 10% de los afiliados a sindicato pertenecen al sector minero.

El cambio observado en la industria es muy llamativo. Eso nos llevó a indagar más en profundidad cuál era la responsabilidad de este sector específico en la explicación de la caída de la densidad sindical en Chile. El análisis incluye la descomposición del cambio en la densidad sindical de la siguiente manera:

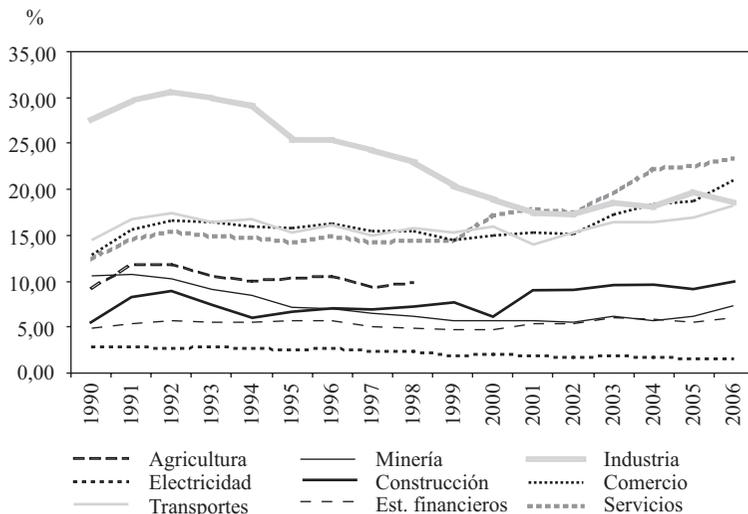
$$\Delta \text{ densidad} = \sum \text{ tamaño_rel}_s \times \Delta \text{ densidad}_s + \text{ densidad}_s \times \Delta \text{ tamaño_rel}_s$$

Donde *densidad* se refiere a la densidad sindical y *tamaño_rel* al tamaño relativo del sector, medido como la proporción de la fuerza de trabajo total que pertenece a éste¹⁰. El análisis se realizó con los datos del cuadro 7

⁹ Datos del Ministerio del Trabajo hablan de una densidad del 57,6% para el 2006, pero esa proporción se construyó usando otra base de comparación (ocupados menos sector público, menos familiares no remunerados, menos patrones o empleadores). Este cambio de base por sí solo conduce a cifras superiores de densidad, por lo que a partir de ella no podemos asegurar con certeza que la densidad sindical haya aumentado en el sector.

¹⁰ El signo Δ representa cambio. Para el cálculo se utilizó el valor inicial de *tamaño_rel*_s y el valor final de *densidad*_s. Cuando se hace al revés, los efectos totales son idénticos, pero su división en efecto tamaño y efecto densidad cambia levemente. Sin embargo se mantienen los resultados cualitativos.

GRÁFICO N° 10: PROPORCIÓN DE LOS AFILIADOS A SINDICATO PERTENECIENTES AL SECTOR



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

de Salinero (2006)¹¹. Según estos datos, la caída en la densidad sindical en Chile entre 1995 y 2004, de algo más de un punto porcentual, se explica en un 123% por el comportamiento de la industria. Es decir, la caída tanto en el tamaño como en la tasa de sindicalismo de este sector explica más que la totalidad de la caída en la tasa de sindicalización en el país. Este efecto es principalmente explicado por el cambio en la tasa de sindicalización: si dejamos constante el tamaño de la industria, la sola caída en esta tasa explica el 95% de la caída en la densidad sindical a nivel país. De hecho, los movimientos en sectores como el de servicios y el de construcción por sí solos hubieran incrementado la densidad sindical en el período.

El Cuadro N° 3 contiene los resultados del ejercicio. Por ejemplo, nos muestra que el sector agricultura explica un 0,25% de la caída en el sindicalismo. De hecho, en ese sector hay dos efectos contrapuestos. La densidad sindical aumentó, y, si el tamaño del sector se hubiese mantenido constante, hubiese explicado alrededor de un -25% de la caída en la densidad sindical a nivel país¹². Pero por otro lado, el sector agricultura disminuyó su

¹¹ Los datos sobre densidad sindical ahí reportados tienen como referencia a la totalidad de la fuerza de trabajo ocupada.

¹² El signo negativo de ese porcentaje significa que los movimientos de ese sector por sí solos hubiesen producido un *aumento* de la densidad sindical del país (y no la caída que efectivamente se observó).

CUADRO N° 3: CAÍDA EN DENSIDAD SINDICAL NACIONAL EXPLICADA POR MOVIMIENTOS DE CADA SECTOR

Sector	Efecto densidad (%)	Efecto tamaño (%)	Efecto total (%)
Agricultura	-25,18	25,43	0,25
Minería	12,06	11,84	23,9
Industria	94,99	28,27	123,26
Electricidad, gas y agua	5,86	4,99	10,86
Construcción	-22,63	-8,31	-30,93
Comercio	6,27	-4,15	2,12
Transportes	26,74	3,60	30,34
Establecimientos financieros	8,90	14,26	-5,36
Servicios	-35,89	-18,55	-54,43
Total	71,13	28,87	100

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

tamaño relativo, por lo que ese efecto en densidad se vio completamente contrarrestado.

Otra cosa interesante que se desprende del Cuadro N° 3 es que más de un cuarto de la caída en densidad sindical entre 1994 y 2004 se explica solamente por los cambios de tamaño de los distintos sectores productivos. De hecho, si al *efecto densidad* en la industria le agregamos los efectos de redistribución productiva (*efectos tamaño*) descubrimos que eso explicaría un $95+29=124\%$ de la caída en la densidad sindical del período.

La caída de la densidad sindical en la industria tiene una explicación en el notable incremento de la competitividad del sector debido a los tratados de libre comercio y al proceso de globalización en general. Justamente el sector industrial es el que más afectado se ve por estas presiones. La siguiente sección se refiere en detalle a este argumento.

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

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

Lo que sucede es que un mercado de bienes competitivo ofrece un ambiente menos propicio para las actividades de negociación de precios

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

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

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

En los países desarrollados, esta mayor competencia y globalización ha llevado a un incremento en la informalidad en el mercado laboral. Las relaciones informales son una forma de evitar los a veces excesivos costos de contratación, y a veces de eludir regulaciones sobre salario mínimo, im-

puestos o aportes a la seguridad social. Visser (2003) destaca que el tamaño del sector informal en los años 1990 creció a expensas del sector formal en prácticamente todos los países en desarrollo. Este fenómeno se suma a los anteriormente descritos como explicativo de la decreciente tasa de sindicalización: para un trabajador informal la opción sindical es prácticamente imposible, especialmente en lo que se refiere a la negociación colectiva de los términos de su (inexistente) contrato.

3. La cobertura de negociación

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

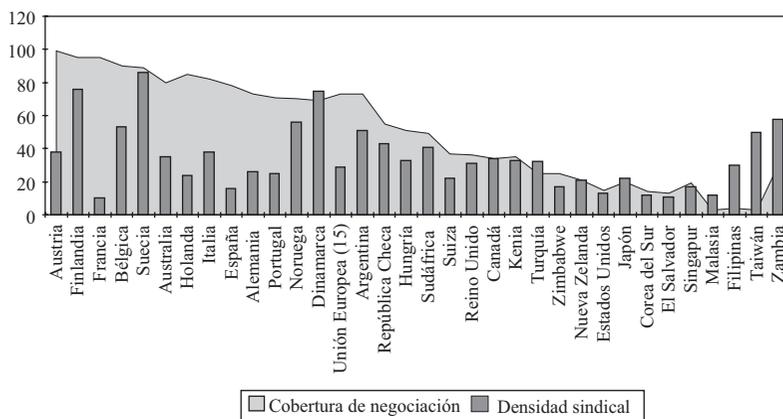
La densidad sindical es una buena medida de la presión negociadora de los sindicatos. Sin embargo, los otros índices, en especial la cobertura sindical, reflejan de mejor manera la efectividad de los sindicatos para afectar las condiciones del mercado laboral. Como veremos a continuación, densidad y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

Para tener una idea de la poca correlación entre cobertura y densidad, el Gráfico N° 11 muestra ambos índices para un grupo de economías. Ya que no hay datos anuales para cada país, los índices de distintos países corresponden a algún año entre el 95 y el 2000. Mayor información sobre los índices en cuestión se encuentra en Visser (2003).

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

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

GRÁFICO N° 11: DENSIDAD SINDICAL Y COBERTURA DE NEGOCIACIÓN EN ALGUNAS ECONOMÍAS



Fuente: Visser (2003).

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

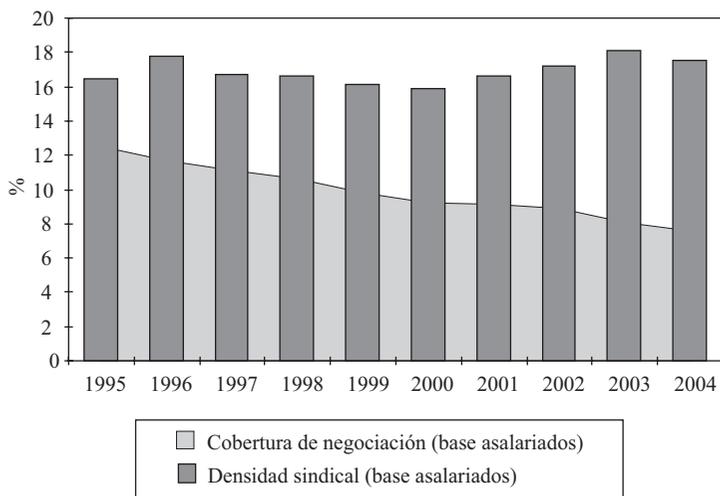
La extensión de los contratos colectivos hacia trabajadores no pertenecientes a sindicatos, costumbre que como ya vimos prevalece en algunos de los países estudiados, tiene una serie de consecuencias en el poder de negociación de los sindicatos y de las empresas involucradas. En ausencia de extensión de contratos, los trabajadores deben enfrentar la competencia de sus pares no sindicalizados que pudieran disputar sus puestos de trabajo pidiendo un salario inferior al del contrato negociado por el sindicato, por lo que las demandas salariales de éste tienden a moderarse. Esa competencia desaparece con la extensión de los contratos, lo que genera resultados a veces perjudiciales para la economía, como un mayor desempleo de trabajadores de baja calificación. Por el lado de las empresas, algunos autores (Ishuguro y Zhao, 2004; Roberts *et al.*, 2000, entre otros¹³) argumentan que las cláusulas de extensión de contrato son bienvenidas por las empresas oligopólicas ya que son un medio de disuasión a la entrada de potenciales competidoras.

¿Cómo se sitúa Chile en este contexto? A pesar de que en nuestro país algunos contratos se extienden a los no miembros de sindicatos, la cobertura negociadora es inferior a la densidad sindical. Esto se debe princi-

¹³ En los artículos citados se encuentran las referencias a las investigaciones teóricas y empíricas de esa línea de investigación.

palmente a que no todos los sindicatos de nuestro país tienen facultades para negociar. Por ejemplo, los sindicatos que reúnen a trabajadores independientes, o a aquellos con contratos temporales o de obra o faena no tienen acceso a la negociación colectiva. A continuación presentamos la evolución tanto de la densidad sindical como de la cobertura de negociaciones en Chile. Los indicadores del Gráfico N° 12 tienen como universo de referencia la fuerza de trabajo asalariada¹⁴. Como podemos ver, aun cuando en nuestro país la densidad sindical se ha mantenido relativamente constante desde 1995, la cobertura de negociación cayó en más de dos puntos porcentuales en la década estudiada. De hecho más atrás en el tiempo, en especial los primeros años de los noventa, la cobertura de negociación era aun mayor, con un *peak* de 14,4% en 1992¹⁵.

GRÁFICO N° 12: DENSIDAD SINDICAL Y COBERTURA DE NEGOCIACIÓN EN CHILE



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

¹⁴ Nótese que la densidad salarial aparece levemente diferente de la reportada en el Gráfico N° 6. Esto se debe a que el universo sobre el que se calcula la densidad en el Gráfico N° 12 es la totalidad de los asalariados (incluyendo el sector público), lo que difiere de las tres definiciones del Gráfico N° 6.

¹⁵ Esos datos no se reportan en el Gráfico N° 12 debido a que tenemos información sobre densidad sindical en base al total de asalariados sólo a partir de 1995. Pero la información de la cobertura sindical (en la misma base) contenida en Salinero (2006) muestra la cobertura a partir de 1985.

4. Estructura de negociación

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

Sin embargo, países con la misma estructura de negociación pueden diferir significativamente en lo que se refiere a *coordinación*. En general es esta última medida la que será determinante en los resultados macroeconómicos a nivel nacional (Flanagan, 2003). La *coordinación* puede definirse como el nivel en el que las decisiones tomadas por sindicatos y empleadores han sido concertadas con una visión amplia por las partes involucradas. Lo anterior implica que ambas partes no sólo miran sus intereses inmediatos sino también los efectos de sus demandas en el sistema empresa-trabajador-economía como un todo indivisible. Una definición de coordinación bastante aceptada en la literatura la entrega Scarpetta (1996): “coordinación se refiere al grado en que los sindicatos y las asociaciones de empleadores toman decisiones en forma concertada en los diferentes niveles de negociación (nacional, sectorial o empresa), de manera de promover una estrategia mutuamente beneficiosa” (mi traducción).

La coordinación es más probable cuando la negociación es centralizada, pero hay instancias en que las estructuras descentralizadas funcionan con altos grados de coordinación. Un ejemplo de esto último es el japonés, donde la coordinación surge debido a que asociaciones de empleadores y centros sindicales nacionales proveen a las firmas de guías y directivas. Otro ejemplo de estructura sindical descentralizada pero coordinada surge cuando un convenio de negociación colectiva emula a otro previo (negociación por modelo). En Latinoamérica en general el grado de coordinación es muy bajo, debido a la relación históricamente confrontacional entre las partes involucradas en la negociación. Freeman (2007) resume muy bien la situación: “cuando uno habla con un economista latinoamericano, a menu-

do se advierte un profundo recelo respecto a lo que pueden hacerle los sindicatos a la economía. Cuando uno habla con un economista escandinavo no se advierte ese recelo, en parte porque los sindicatos regularmente consultan con los mejores macroeconomistas y toman decisiones considerando el contexto macroeconómico” (mi traducción).

El Cuadro N° 4 presenta los grados de centralización y coordinación en países de la OECD.

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

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

CUADRO N° 4: CENTRALIZACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN EN PAÍSES DE LA OECD DESDE 1970

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

.. Datos no disponibles.

a) *Centralización:*

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

b) *Coordinación:*

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

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

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

Algunas investigaciones recientes que intentan dilucidar la pregunta de cuál es la relación entre desempleo y centralización/coordinación de la negociación colectiva son Bassanini y Duval (2006), Baker, Glyn, Howell y Schmitt (2002), Di Tella y MacCulloch (2005), Nickell, Nunziata y Ochel (2005), International Monetary Fund (2003), Nunziata (2003), Bertola, Blau y Kahn (2002a), Fitoussi, Jestaz, Phelps and Zoega (2000), Jimeno y Rodríguez-Palenzuela (2002), Belot y Van Ours (2001), Blanchard y Wolfers (2000), Elmeskov, Martin y Scarpetta (1998), Nickell (1997, 1998), Scarpetta (1996). En general, estos estudios concluyen ya sea que a mayor coordinación menor desempleo de equilibrio, o validan la hipótesis no monotónica para coordinación.

Es importante tener especial cuidado con la literatura que estudia la relación entre coordinación o centralización con desempeño económico. Flanagan (2003) y Pencavel (2007) alertan sobre deficiencias técnicas importantes en algunos trabajos que buscan establecer ese tipo de relaciones. Las estimaciones son a menudo sensibles a pequeños cambios en la composición de las muestras, medición de las variables e inclusión y exclusión de otras variables (Flanagan, 1999). La medición de características institucionales como la centralización y coordinación es una de las principales dificultades que enfrentan los investigadores. Frente a esto, muchos simplemente ordenan a los países según su mayor o menor grado de centralización o coordinación y utilizan el ranking como indicador. Esto es difícil de defender: al hacerlo, se están suponiendo similitudes inexistentes entre países adyacentes y/o diferencias entre países no adyacentes que pueden no ser tan importantes. Pencavel (2007) es muy insistente en este punto: cuando una variable se mide como ranking, es difícil interpretar el significado del coeficiente de regresión asociado a ésta, a menos que los sistemas de negociación estén igualmente espaciados en la escala ordinal. Por ejemplo, si consideramos el ranking de países según grado de centralización utilizado

por Calmfors y Driffill (1988), notamos que su variable coloca a Canadá y Estados Unidos como primero y segundo¹⁶, respectivamente, y a Australia y Francia como séptimo y octavo, respectivamente. La utilización de esta variable en un contexto de regresión implica que el aumento en la centralización al desplazarse desde Canadá a Estados Unidos es el mismo que al desplazarse desde Francia a Australia. Pero los sistemas de Canadá y Estados Unidos son muy similares y los de Francia y Australia muy diferentes, por lo que es sumamente difícil comprender el significado que se le pueda asignar al planteamiento de que la diferencia entre el primer par de países es igual a la del segundo (Pencavel 2007). Aún más: supongamos que una reforma de las relaciones industriales en Nueva Zelanda conduce a una negociación colectiva menos centralizada. Esta reforma altera la clasificación no sólo de Nueva Zelanda, sino que necesariamente de algunos otros países cuyos sistemas no han cambiado en absoluto. Las relaciones que se hayan estimado con variables ordinales sugerirán (erróneamente) que las reformas de Nueva Zelanda afectarían los rendimientos macroeconómicos de esos otros países, ya que el ranking de al menos algunos de éstos necesariamente habrá tenido que variar.

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

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

La otra crítica se refiere a que los estudios se concentran en algunos pocos aspectos del sistema de negociación colectiva —especialmente el grado en el cual la negociación colectiva está centralizada y coordinada— e ignoran otros que podrían ser importantes, como por ejemplo el grado de competencia en el mercado de productos, el grado en el que los mercados laborales no sindicalizados son competitivos y sirven como un control de la

¹⁶ Los autores utilizan números bajos para representar los sistemas descentralizados y números altos para los sistemas centralizados.

fijación monopólica de salarios en el sector sindicalizado, y la frecuencia con que el Estado es parte en la resolución de las disputas laborales.

También es criticable que, al buscar una correlación entre desempeño macroeconómico y estructura negociadora, muchos estudios no controlen por la conducta monetaria y fiscal. Diferencias entre países en aspectos totalmente disímiles del nivel de centralización o coordinación de la negociación colectiva podrían estar distorsionando los resultados. Pencavel argumenta que los valores de variables de política monetaria y fiscal probablemente estén correlacionados con la estructura de la negociación colectiva. Por ejemplo, en algunos países los gobiernos adoptan políticas monetarias y fiscales acomodativas para neutralizar los efectos aumentadores del desempleo de las políticas de presión salarial de los sindicatos, de modo que, allí donde los sindicatos tienen poder para elevar los salarios, a los gobiernos se les presenta el dilema de cuán acomodativas deberían ser sus políticas monetarias y fiscales.

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

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

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

tiende a desaparecer para la mayor parte de los indicadores de desempeño macroeconómico. Sus conclusiones más específicas se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Los países con sistemas de negociación colectiva altamente coordinados tienden a presentar un menor nivel y persistencia del desempleo, menor desigualdad de ingreso y dispersión salarial y una menor incidencia y duración de las huelgas, comparados con países con estructuras negociadoras semicoordinadas (por ejemplo, negociación a nivel de industria) o descoordinada (por ejemplo, negociación a nivel de firma). En términos del crecimiento de la productividad y flexibilidad de los salarios reales, los países con negociación colectiva altamente coordinada tienen un desempeño levemente superior al de los países con negociación semicoordinada pero no se diferencian de los países con negociación colectiva descoordinada. Todo esto tiende a dar algún apoyo a la hipótesis de la relación en forma de “montículo” entre el grado de coordinación y el desempleo, pero sólo para los años 70 y 80. En los 90, las diferentes estructuras negociadoras no se asociaron con los diferentes resultados de la mayor parte de los indicadores económicos. Las dos excepciones son la desigualdad de ingresos y la dispersión salarial, que son comparativamente bajos en países con negociación colectiva altamente coordinada durante todo el período.
2. Aunque entre 1960 y 1990 los países coordinados y descoordinados tienden a estar asociados con desempleo menor y menos persistente y mayor crecimiento de la productividad que los semicoordinados, la evidencia para la hipótesis del “montículo” es muy débil sobre todo en los años 90.
3. Respecto del impacto en la inflación y empleo parece haber poca diferencia entre los distintos niveles de coordinación de la negociación colectiva.
4. Una alta densidad sindical y alta cobertura de los contratos colectivos no se asocian a un mal desempeño en términos del desempleo, siempre y cuando estén complementadas con un alto nivel de coordinación (especialmente entre los empleadores).
5. Cuando hay coordinación de la negociación colectiva informal (consultas informales entre firmas y/o sindicatos, o negociación por patrón) se tienden a mitigar las desventajas potenciales (referidas a mayor desempleo relativo) asociadas con estructuras negociadoras semicoordinadas. Estos arreglos informales para la coordinación pueden surgir en países con densidad y cobertura sindical relativamente bajas.

6. Para lograr un bajo nivel de desempleo, la coordinación entre los empleadores es más importante que la coordinación entre empleados. Esto sugiere que las confederaciones de empleadores son más efectivas que las confederaciones de sindicatos para controlar salarios a la deriva (*wage drift*).
7. Los países que tienen sindicatos rivales (multisindicalismo) y muchas confederaciones sindicales, tienden a tener un peor desempeño (en lo que se refiere a desempleo e inflación) que otros países.
8. Los efectos de la coordinación se ven comprometidos o acentuados según sea la orientación política del gobierno. Resultados económicos buenos (de crecimiento) pueden surgir ya sea cuando sindicatos fuertes y centralizados se complementan con gobiernos fuertes de izquierda o cuando sindicatos débiles y descentralizados se complementan con un gobierno de derecha. La no ocurrencia de esto, es decir cuando se tiene sindicatos débiles en gobiernos de izquierda o sindicatos fuertes en gobiernos de derecha, puede llevar a desempleos económicos pobres.

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

5. Teoría y evidencia sobre negociación colectiva

Numerosos estudios teóricos y empíricos han buscado explicar mediante modelos teóricos el proceso de negociación colectiva y las razones por las cuales en algunas ocasiones este proceso deriva en huelga. En general los modelos recurren a información incompleta y/o asimétrica por parte de las partes negociadoras. Los principales trabajos en esta línea son

Ashenfelter y Johnson, (1969), Kennan (1980), Reder y Neumann (1980) y Cramton y Tracy (2003), entre otros¹⁷.

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

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

Teniendo en consideración el esquema anterior, a continuación nos detendremos a estudiar el efecto de diferentes políticas en los resultados de la negociación. En particular, nos interesa lo que dice la teoría y la evidencia empírica sobre el efecto de una política de reemplazo de trabajadores en huelga, y sobre un período de *enfriamiento obligatorio* (en el que hay prohibición de irse a huelga) posterior al vencimiento del contrato.

a) Política de reemplazo

Una de las políticas más controvertidas en las últimas décadas se refiere a la opción de reemplazar temporalmente a los trabajadores en caso de huelga. Se supone que una firma que tiene el reemplazo como opción

¹⁷ Dussailant (2008) entrega un resumen y discusión de esta literatura.

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

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

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

b) Período de enfriamiento obligatorio

En algunas provincias canadienses, en diversas épocas se ha impuesto un período de “enfriamiento” obligatorio posterior a la expiración del contrato. En este período el sindicato sólo puede mantenerse en *extensión pacífica*, ya que la posibilidad de huelga no es legal. En la práctica estos *períodos de enfriamiento* duran menos de tres semanas, por lo que la predicción teórica es que no tendrían un impacto demasiado importante en frenar la posibilidad de huelga o afectar el nivel de los acuerdos salariales (Cramton y Tracy, 2003).

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

El Cuadro N° 5 presenta los resultados de Cramton *et al.* (1999) sobre la política de períodos de enfriamiento en Canadá. Al parecer, la inclusión de estos períodos inclina la distribución de las rentas hacia las firmas. Cada semana de enfriamiento obligatorio se estima cuesta a los sindicatos 2,6 millones de dólares canadienses por contrato de negociación. Por otro lado la firma gana una suma similar.

CUADRO N° 5: ESTIMACIONES DEL IMPACTO DE POLÍTICAS LABORALES

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

Errores estándares entre paréntesis.

** Significativo al 5%.

* Significativo al 10%.

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

6. Huelgas

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

Kennan (2008) argumenta que el valor del trabajo que realiza un empleado es generalmente mayor que el salario que éste recibe: un nivel de productividad inferior al salario sería inviable para la empresa. Esto genera un excedente que debe ser repartido entre el empleador y el trabajador. El proceso de negociación sirve para determinar cómo se hará esta repartición. Cuando la negociación no rinde los frutos esperados, los trabajadores pueden optar por suspender sus actividades, es decir, declarar la huelga. En un ambiente ideal de competencia, el excedente es prácticamente inexistente, ya que cada empleador compite con muchos otros empleadores por el trabajador, aumentándole el salario hasta que éste se iguale al valor de su trabajo, y cada trabajador compite con muchos otros trabajadores bajando el salario demandado hasta que éste se iguale con el valor, para el trabajador, de usos alternativos de su tiempo. En este contexto, un trabajador que pide salario superior es reemplazado por uno equivalente que está dispuesto a aceptar el salario competitivo, y un empleador que quiere pagar salarios inferiores a la productividad es reemplazado por otro que sí está dispuesto a pagar el salario competitivo. Con ello, las huelgas sólo ocurren en mercados laborales imperfectos donde existe un excedente por el que vale la pena pelear. Incluso en ese contexto no es fácil explicar por qué ocurren las huelgas. Pudiendo haber un acuerdo pacífico que ahorrara a ambas partes los costos de una huelga, no se entiende por qué se llega al punto de declararla. A esto a veces se llama la “paradoja de Hicks”, ya que la dificultad teórica de producir una teoría completa de las huelgas fue articulada primero por Hicks (1932).

Existe una teoría moderna de las huelgas que intenta dar explicación al fenómeno mediante modelos en los que la información imperfecta y/o asimétrica juegan un rol preponderante (véase por ejemplo, Ashenfelter y Johnson, 1969, y Cramton y Tracy, 2003, y una discusión de la literatura en Dussailant, 2008).

Empíricamente, las huelgas son poco comunes, hoy en día representan menos de un día de trabajo por trabajador por año en la mayor parte de las economías. Hay evidencia de que éstas tienden a ocurrir más a menudo en el *peak* del ciclo económico, aunque su duración tiende a caer cuando la economía está fuerte. La actividad huelguística está evidentemente influenciada por las normas legales existentes y en particular por las que regulan el reemplazo de los trabajadores en huelga.

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

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

a) Ciclos y huelgas

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

Los resultados empíricos de esta literatura están muy bien resumidos en Card (1990), y los resultados más recientes se nombran y discuten en Cramton y Tracy (2003). Sorprendentemente, la evidencia apunta a que la incidencia y duración de las huelgas se mueven en direcciones opuestas durante el ciclo. La incidencia de las huelgas es procíclica, aunque la relación entre huelgas y las condiciones económicas generales no es lo suficientemente fuerte como para dominar otras fuentes de variación, por lo que

se necesita una serie de tiempo larga para establecer este resultado. En ese sentido, Cramton y Tracy (2003) consideran que aun cuando la evidencia tiende a favorecer la hipótesis procíclica, no es posible aún aventurarse a considerar esta conclusión como definitiva. ¿Cómo se explica teóricamente una incidencia de huelgas procíclica? Cramton y Tracy (2003) argumentan que las mejores perspectivas de empleo mejoran la posición negociadora de los sindicatos y por lo tanto hay una mayor probabilidad de que, al finalizar el conflicto, el pago recibido por concepto de los días no trabajados durante la huelga sea superior al pago que obtienen los trabajadores durante una *extensión pacífica* de la negociación (que normalmente corresponde al salario pactado en el contrato previo). Entonces, durante períodos de bonanza las huelgas son relativamente más atractivas que las *extensiones pacíficas*. El argumento de Cramton y Tracy también predeciría un aumento en la incidencia de las huelgas en casos de inflación no compensada durante el contrato previo. La presencia de inflación no compensada deteriora el salario real bajo el cual se produciría una *extensión pacífica* de la negociación, por lo que nuevamente tenemos un caso en el que, en términos relativos, la huelga se hace más atractiva.

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

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

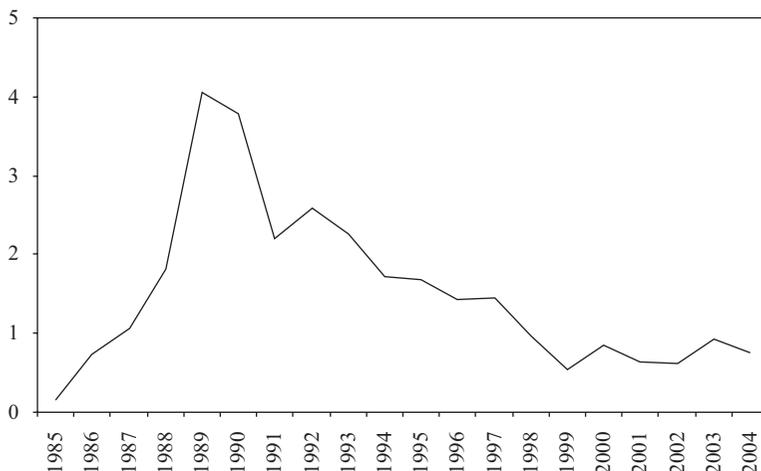
Esta sección pretende entregar algunos datos del alcance de la negociación colectiva en nuestro país, junto con información sobre incidencia y duración de las huelgas. Primero nos detendremos en las negociaciones sin discriminar en si derivaron o no en alguna disputa. Luego nos centraremos en la evaluación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

a) Instrumentos colectivos¹⁸: Resultados de la negociación

El Gráfico N° 13 presenta el promedio de aumento salarial inicial que se logró cada año con los nuevos instrumentos colectivos suscritos.

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

GRÁFICO N° 13: INSTRUMENTOS COLECTIVOS: % DE AUMENTO SALARIAL REAL AL INICIO

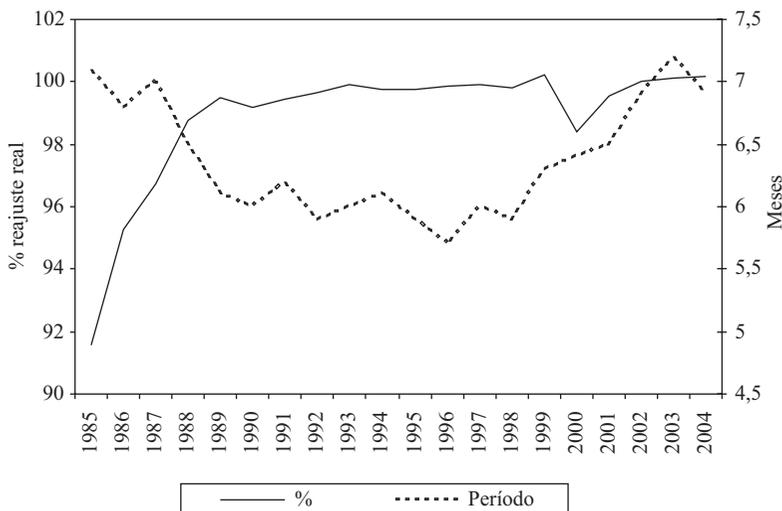


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

Vemos que el *peak* del aumento salarial en términos reales se obtiene en 1989 y 1990, y a continuación comienza el declive. A partir de 1999 los aumentos salariales acordados han mantenido un nivel más o menos constante y, en términos relativos, bajos (entre el 0,5 y el 1% real). El por qué del *peak* el año 1989 no está demasiado claro. Salinero (2006) argumenta que es posible que la negociación en esos años haya estado más centrada en el reajuste real inicial por la urgencia de mejorar el nivel salarial. Sin embargo, y como veremos en el Gráfico N° 14, en 1989 y 1990 los contratos también se pactaron con reajustabilidades futuras superiores al 99%. Una hipótesis puede tener que ver con que con la vuelta de la democracia la actividad sindical comenzó a reactivarse poco a poco y las empresas, faltas de información sobre el comportamiento de estas organizaciones, partieron con una percepción distorsionada de la real amenaza sindical.

Los acuerdos colectivos, además de especificar un aumento salarial inicial, especifican los reajustes a realizarse posteriormente, y determinan cada cuánto tiempo debe hacerse este reajuste. Como vemos en el Gráfico N° 14, la norma promedio sobre reajustes ha sido bastante estable en el tiempo y consiste en ajustar periódicamente los salarios de manera que mantengan su valor real. En el gráfico un reajuste de 100% implica aumentar los salarios nominales en el valor del IPC para el período. En general, los reajustes pactados promedio para cada año se encontraban a menos de medio punto porcentual de ese *benchmark*, con la excepción del año 2000 y

GRÁFICO N° 14: INSTRUMENTOS COLECTIVOS: % DE REAJUSTABILIDAD FUTURA Y PERÍODO DE REAJUSTABILIDAD FUTURA



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

los primeros años de la serie (hasta 1988), en que los reajustes pactados eran levemente inferiores (especialmente 1985, en que éste alcanzó a 91,6%).

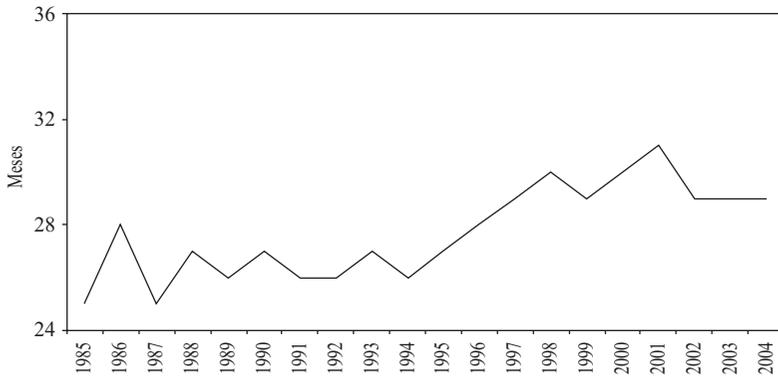
El período entre cada reajuste sucesivo se ha mantenido en general alrededor de los seis meses. Sin embargo, se ve un leve alargamiento de este período al principio y hacia el final de la serie. Así, en 2003 y 2004 el período promedio fue de alrededor de 7 meses. En 1996 fue cuando los instrumentos colectivos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

Finalmente, es interesante analizar la duración de los acuerdos propiamente tales. Esta duración está normada por ley¹⁹, por lo que la variabilidad que podemos encontrar está relativamente acotada²⁰. Como vemos en el Gráfico N° 15, la vigencia pactada promedio es siempre superior a los dos años e inferior a los tres, y en el último tiempo los acuerdos han tendido a tener una vigencia levemente superior.

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

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

GRÁFICO N° 15: INSTRUMENTOS COLECTIVOS. VIGENCIA PACTADA PROMEDIO

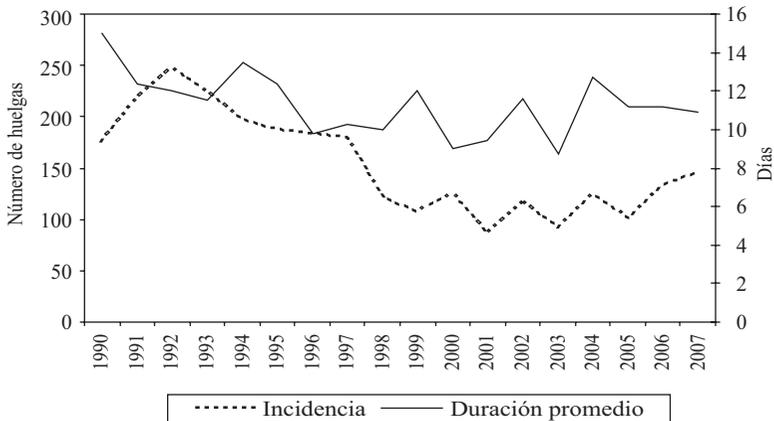


Fuente: Construcción propia a partir de datos de Salinero (2006).

b) Huelgas en Chile y Latinoamérica

El Gráfico N° 16 presenta datos de la incidencia y duración de huelgas en Chile. Podemos ver que ambos indicadores han tendido a disminuir respecto de su valor a comienzos de la década de los noventa. Sin embargo, en la década del 2000 vemos que los valores son relativamente constantes y bordean el centenar de huelgas por año, con un incremento al final del período. De hecho, el 2007 fue el año con más huelgas entre 1998 y 2007. La duración promedio de las huelgas no supera las dos semanas y su evolución es levemente hacia la baja.

GRÁFICO N° 16: INCIDENCIA Y DURACIÓN DE HUELGAS LEGALES EN CHILE



Fuente: Dirección del Trabajo.

¿Cómo se compara nuestra realidad con la realidad latinoamericana? El Cuadro N° 6 presenta el número de huelgas por cada cien mil empleados en distintos países de la región. La selección de países se hizo en base a la disponibilidad de datos sobre huelgas en ellos, datos que se obtuvieron de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés).

Es importante tener en cuenta que la información del Cuadro N° 6 es parcial y no permite hacer una perfecta comparación entre países en lo que se refiere a actividad huelguística. El indicador de frecuencia de huelgas no nos da indicio alguno sobre la “masividad” de éstas, es decir, de la fracción de los trabajadores implicados en ellas. En efecto, vemos en el Cuadro N° 7 que Chile, aun siendo el país con el mayor número de huelgas por cada cien mil trabajadores, presenta huelgas menos masivas que otras economías. De hecho, en 1995 la fracción de trabajadores involucrados en huelgas en Chile fue menor que en Brasil o El Salvador. A pesar de esto, el Cuadro N° 6 nos muestra que la evolución en los países latinoamericanos es hacia economías donde las huelgas son cada vez menos comunes.

CUADRO N° 6: NÚMERO DE HUELGAS
(POR CADA 100.000 EMPLEADOS)

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

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

El Cuadro N° 7 ilustra que lo normal en los países estudiados es que menos del uno por ciento de los trabajadores haya participado en una huelga ese año. Las excepciones son El Salvador y Brasil, aunque en el caso de El Salvador la tendencia es notablemente a la baja (para ver más claramente las tendencias, la serie completa de 1990 a 2006 se presenta en Dussillant, 2008). La alta participación en huelgas en Panamá en 1999 corresponde sólo

CUADRO N° 7: % DE TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN HUELGAS*

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

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

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

a una situación aislada de ese año (véase serie completa en Dussailant, 2008, que además presenta un análisis detallado de la frecuencia de las huelgas en términos de días-hombre tanto para Chile como para Latinoamérica)

c) Chile: Evolución de la actividad huelguística según sector productivo

A continuación nos detendremos brevemente en la evolución, en nuestro país, de la incidencia de huelgas en los distintos sectores productivos. Nos damos cuenta de que los sectores productivos que más han sufrido cambio en este sentido son el de servicios y el industrial²¹. Ambos sectores presentan una disminución de la incidencia de huelgas a través del tiempo, lo que se ve de manera más marcada en la industria. Por ejemplo, el año 1991 hubo 137 huelgas en la industria. En contraste, en la década del 2000 el mayor número de huelgas del sector (52) se produjo en 2004. El sector servicios presenta una tendencia similar aunque menos pronunciada: en 1990 hubo 73 huelgas en el sector, mientras que en la década del 2000 el año con más huelgas (el 2000) hubo sólo 42; el resto de los sectores presenta incidencias bajas (menos de 20 huelgas anuales) y relativamente estables en el período estudiado.

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

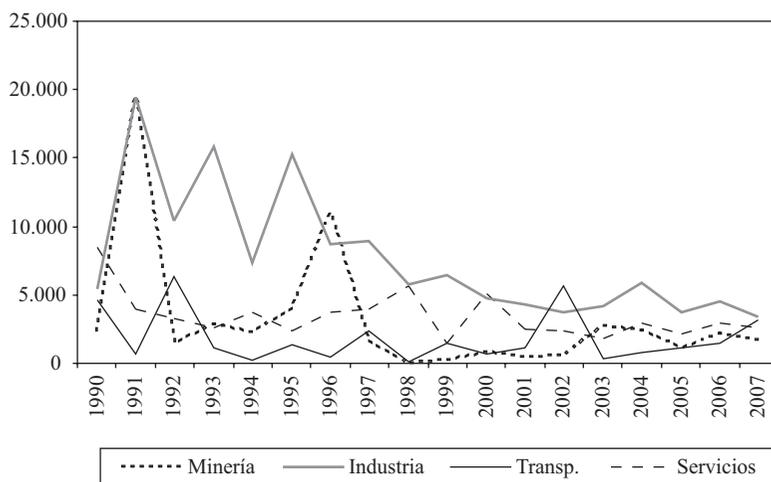
²¹ Para conocer datos en detalle por sector, véase Apéndice.

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

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

Aunque no se incluye en el Gráfico N° 17, por presentar una incidencia y tamaño de huelgas muy pequeños en términos relativos, es interesante mencionar el caso del sector comercio. Este sector presenta, en los últimos tres años estudiados, un sorpresivo incremento de su actividad huelguística, sobre todo en lo que se refiere a número de trabajadores involucrados.

GRÁFICO N° 17: NÚMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN HUELGAS



Fuente: Laborsta, ILO.

En 2007 el número de trabajadores involucrados en huelgas marcó el récord de 2.303, y una tendencia alcista se venía viendo desde 2005 (con 1.950 trabajadores involucrados, y 1.823 en 2006). En general, en el período anterior nunca se había superado los 1.250 trabajadores involucrados, con la sola excepción de 1992.

En Dussailant (2008) se presentan tablas que describen la evolución de la actividad huelguística por sector tanto en lo que se refiere a número de huelgas como a número de trabajadores involucrados.

8. Negociación colectiva y salarios

*Todos 'saben' que los sindicatos aumentan los salarios.
Las interrogantes son: cuánto, en qué condiciones y con
qué efectos en el desempeño general de la economía.
(Freeman y Medoff, 1984, p. 43, mi traducción.)*

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

Otra manera de enfrentar la presión salarial de los sindicatos aplicada por las empresas es la de cambiar el tipo de trabajadores que contratan. Si la empresa se encuentra obligada a pagar salarios más altos, alterará su política de contratación para emplear personas cuya productividad esté más cer-

ca de esos salarios. Si la administración eleva la calidad de la fuerza de trabajo, el sindicato estará afectando no solamente los salarios de los trabajadores, sino que también el tipo de trabajadores contratados. Es más, si una empresa puede elevar completamente el nivel de su fuerza de trabajo para equiparar el mayor salario impuesto por el sindicato, los salarios serán más altos que en una empresa comparable no sindicalizada, pero las calificaciones laborales de la empresa sindicalizada serán también más altas, de modo que, *si se mantiene la calidad del trabajador constante*, no existiría una brecha salarial entre sindicalizados y no sindicalizados. La evidencia tiende a respaldar esta hipótesis, ya que de hecho las brechas “brutas” de salario inducidas por los sindicatos tienden a ser superiores a las brechas cuando se controla por tipo de empleado.

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

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

A continuación presentaremos alguna evidencia empírica sobre la magnitud de las brechas salariales entre los trabajadores sindicalizados y

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

Sin embargo, es interesante en sí mismo tener alguna idea de cuál es la dimensión de la brecha en distintos países. Estos datos nos sirven para comparar entre países y también para tener alguna intuición sobre cuáles son las fuerzas que están prevaleciendo en mayor grado en una economía (por ejemplo, una brecha muy baja puede estar reflejando que la economía en cuestión tiene leyes o costumbres de extensión salarial, o puede ser indicio de un importante efecto amenaza). Para esto, definiremos la brecha salarial (la “brecha”) como la diferencia entre los salarios de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (con características individuales similares y puestos de trabajo parecidos²²), dividido por el salario promedio de un trabajador no sindicalizado. Para estimar la brecha es posible basarse en salarios de trabajadores individuales o en promedios por sector u ocupación. En general son preferidas las estimaciones basadas en datos individuales ya que así se evitan los sesgos de trabajar con datos agregados. Las diferentes metodologías de estimación, junto con las dificultades asociadas

²² Aunque aquí debemos tener todavía cuidado. Aun controlando por puesto de trabajo y características individuales, tenemos gran heterogeneidad residual en lo que se refiere a productividad. Es probable que las empresas sindicalizadas, como manera de protegerse, descremen a sus trabajadores quedándose con los más productivos. Con esto, las diferencias salariales entre sindicalizados y no sindicalizados podrían estar reflejando diferencias de productividad y no necesariamente un efecto incrementador de salarios de los sindicatos.

y una discusión de los sesgos econométricos relacionados, se encuentran en Aidt y Tzannatos (2002).

La brecha estimada para algunos países se presenta en el Cuadro N° 8. Éste recoge el rango de estimaciones (derivadas mediante diferentes metodologías y en diferentes investigaciones) de brecha en cada país, estimaciones obtenidas en estudios específicos a cada economía en cuestión.

Como se indica en el Cuadro N° 8, la brecha es positiva en todos los países (lo que significa que el salario para los miembros de sindicatos es mayor que para los no miembros). Sin embargo, esta brecha cambia considerablemente de tamaño entre las diferentes economías. Algunos países presentan consistentemente, en todas las estimaciones, brechas sobre el 10%. Otros, por su parte, tienen brechas que no superan el 5 o 6%.

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

CUADRO N° 8: BRECHAS SALARIALES EN DISTINTOS PAÍSES

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

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

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

a) El alcance del sindicalismo

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

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

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

c) Multisindicalismo

Éste es un término que se utiliza para describir un escenario en el que varios sindicatos compiten para reclutar y organizar a los mismos trabajadores. En general, la presencia de multisindicalismo no genera una mayor brecha *per se*. Sin embargo, evidencia del Reino Unido, país en el que el multisindicalismo es bastante común²³, muestra que la brecha es grande cuando firmas con múltiples sindicatos negocian de manera separada con

²³ En los años 80 cerca del 30% de las plantas sindicalizadas del sector privado de ese país reportaron más de un sindicato para propósitos de negociación colectiva. Véase Aidt y Tzannatos (2002).

cada uno de éstos. Cuando los sindicatos negocian de manera conjunta, la brecha no se diferencia significativamente de la existente en firmas similares donde todos los trabajadores están representados por un solo sindicato.

d) *Closed shops* y *union shops*

Los *closed shops* son prácticas sindicales según las cuales los empleados sólo pueden acceder a un puesto de trabajo si son miembros de un sindicato en particular. Los *closed shops* requieren que la empresa contrate sólo a miembros del sindicato, por lo que la condición de membresía es previa a la entrada. En contraste, los *union shops* son prácticas según las cuales los individuos recién contratados deben afiliarse obligatoriamente al sindicato. Desde un punto de vista teórico, tanto las *closed shops* como las *union shops* aumentan el control del sindicato sobre la oferta laboral aumentando así su poder negociador. La evidencia empírica sin embargo apunta a que sólo los *closed shops*, pero no los *union shops*, están asociados con una mayor brecha salarial. Esta evidencia sin embargo se asocia sólo al Reino Unido, donde los *closed shops* fueron práctica común hasta fines de los 80 (Aidt y Tzannatos, 2002).

9. Conclusiones

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

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

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

BIBLIOGRAFÍA

- Aidt, Toke y Z. Tzannatos (2002): *Unions And Collective Bargaining. Economic Effects in A Global Environment*. World Bank Publications.
- Ashenfelter, Orley y George Johnson: "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity". En *American Economic Review*, Vol. 59 N° 1 (March 1969), 35-49.
- Bassanini, Andrea y Romain Duval (2006): "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions". OECD Economics Department Working Papers, 486, OECD Economics Department.
- Baker, Dean, Andrew Glyn, David Howell y John Schmitt (2002): "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence". *CEPA Working Papers 2002-17* Center for Economic Policy Analysis (CEPA), New School University. En <http://www.cepr.net/documents/publications/cepa200217.pdf>
- Belot, M. y J. C. Van Ours (2001): "Unemployment and Labor Market Institutions: An Empirical Analysis". En *Journal of the Japanese and International Economies*, 15 (4): 403-418.
- Bertola, Giuseppe, Francine D. Blau y Lawrence M. Kahn (2002a): "Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence", pp. 159-218. En A. Krueger y R. Solow (eds.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?* Russell Sage and Century Foundations.
- (2002b): "Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns". Working Paper Series, N° 9043. National Bureau of Economic Research.
- Blanchard, O. y J. Wolfers (2000): "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence". En *The Economic Journal*, Vol. 110, N° 362.
- Blanchflower, D. G. (1996): "The Role and Influence of Trade Unions in the OECD". *Discussion Paper*, N° 310. London School of Economics, Centre for Economic Performance, London, United Kingdom.
- Blanchflower, D. G. y R. Freeman (1992): "Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries". En *Industrial Relations*, 31 (1): 56-79.
- Blanchflower, D. G., N. Millward y A. J. Oswald (1991): "Unionism and Employment Behaviour". En *Economic Journal* 101: 815-834.
- Blanchflower, D. G. y A. J. Oswald (1994): *The Wage Curve*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Böckerman, Petri y Roope Uusitalo (2005): "Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland". Labor and Demography 0508008, EconWPA.
- Booth, A. (1995): *The Economics of Trade Unions*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Brandt, Nicola, Jean-Marc Burniaux y Romain Duval (2005): "Assessing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms". *Working Paper* N° 429, OECD Economics Department (Paris: OECD).
- Budd, John W. (1996): "Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States". En *Industrial Relations*, Vol. 35, N° 2.
- Calmfors, Lars y John Driffill (1988): "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance". En *Economic Policy*, 6 (April): 13-61.

- Cameron, D. R. (1984): "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Interest in Advanced Capitalist Society". En J. H. Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Card, David (1990): "Strikes and Bargaining: A Survey of the Recent Empirical Literature". *American Economic Review*, 80 (2): 410-415.
- Cramton, Peter C., Morley Gunderson, Joseph Tracy (1999): "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages". En *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 81, N° 3 (Aug., 1999): 475-487.
- Cramton, Peter C. y Joseph S. Tracy (1992): "Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data". En *American Economic Review*, Vol. 82 (1): 100-121, March, American Economic Association.
- (1994): "The Determinants of U.S. Labor Disputes". En *Journal of Labor Economics*, Vol. 12 (2, April): 180-209, University of Chicago Press.
- (1998): "The Use of Strike Replacements in Union Contract Negotiations: the U.S. Experience 1980-1989". En *Journal of Labor Economics*, 16 (4): 667-701.
- (2003): "Unions, Bargaining & Strikes". En Addison y Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar.
- Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile: *Series Estadísticas*. Capítulo I, "Sindicalismo".
- : *Series Estadísticas*. Capítulo II, "Negociación colectiva".
- : *Series Estadísticas*. Capítulo III, "Huelgas".
- Di Tella, Rafael y Robert MacCulloch (2005): "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data". En *European Economic Review*, Vol. 49 (5, July): 1225-1259.
- Dussaillant, Francisca (2008): "Sindicatos y Negociación Colectiva". Documento de Trabajo N° 374, Centro de Estudios Públicos, Chile.
- Elmeskov, J., J. Martin y S. Scarpetta (1998): "Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence From OECD Country Experiences". En *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 5, N° 2.
- Fitoussi, Jean-Paul, David Jestaz, Edmund S. Phelps y Gylfi Zoega (2000): "Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?" En *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, Vol. 31 (2000-1): 237-311, The Brookings Institution.
- Flanagan, Robert (1999): "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective". En *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXVII: 1150-1175.
- (2003): "Collective Bargaining and Macroeconomic Performance". En Addison y Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar.
- Freeman, R. B. (2007): "Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market Distortions or Efficient Institutions". Por aparecer en *Handbook of Development Economics*, 2007.
- Freeman, R. B. y J. L. Medoff (1984): *What do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Fudenberg, Drew y Jean Tirole (1983): "Sequential Bargaining with Incomplete Information". En *Review of Economic Studies*, April, 50: 221-247.
- Gu, Wulong y Peter Kuhn (1998): "A Theory of Holdouts in Wage Bargaining". En *The American Economic Review*, Vol. 88, N° 3 (Jun.): 428-449.

- Gunderson, Morley, John Kervin y Frank Reid (1989): "The Effect of Labour Relations Legislation on Strike Incidence". En *Canadian Journal of Economics*, Vol. 22 (4, November): 779-794, Canadian Economics Association.
- Gunderson, Morley y Angelo Melino (1990): "The Effects of Public Policy on Strike Duration". En *Journal of Labor Economics*, Vol. 8 (3, July): 295-316, University of Chicago Press.
- Hayes, Beth (1984): "Unions and Strikes and Asymmetric Information". En *Journal of Labor Economics*, January, 2: 57-83.
- Hicks, John (segunda edición, 1963): *The Theory of Wages*. New York: Macmillan Publishing Co. [1932].
- Hutchens, Robert, David B. Lipsky y Robert Stern (1989): *Strikers and Subsidies: The Influence of Government Transfer Programs on Strike Activity*. Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute.
- (1992): "Unemployment Insurance and Strikes". En *Journal of Labor Research*, Vol. 13, N° 3: 337-354.
- International Monetary Fund (IMF) (2003): "Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off". Capítulo V. En *World Economic Outlook* (April), IMF, Washington, DC.
- Ishiguro, Shingo y Laixun Zhao, 2004. "Raising Wages to Deter Entry under Unionization". Discussion Paper Series 155, Research Institute for Economics & Business Administration, Kobe University.
- Jimeno, J. F. y D. Rodríguez-Palenzuela (2002): "Youth Unemployment in the OECD Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks". En *European Central Bank Working Paper*, N° 155.
- Kennan, John (1980): "Pareto Optimality and the Economics of Strike Duration". En *Journal of Labor Research*, Spring, 1: 77-94.
- (2008): "Strikes". En Steven N. Durlauf y Lawrence E. Blume (eds.), *The New Palgrave Dictionary of Economics*. Palgrave Macmillan, segunda edición.
- Kuhn, Peter y Wulong Gu (1998): "Centralization and Strikes". En *Labour Economics* Vol. 5 (3, September): 243-265.
- Menezes-Filho, N., y J. van Reenen (2003): "Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence". En J. Addison y Schnabel (eds.), *The International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar, pp. 293-335.
- Metcalf, D. (2003): "Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence". En J. Addison y C. Schnabel (eds), *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile (2008): "Negociación Colectiva en Chile". "Observatorio Laboral", N° 28, mayo.
- Morton, Sanford (1983): "The Optimality of Strikes in Labor Negotiations". *Discussion Paper* N° 83/7, Tulane University.
- Nickell, Stephen (1997): "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". En *Journal of Economic Perspectives*, 11: 55-74.
- (1998): "Unemployment: Questions and Some Answers". En *Economic Journal*, Vol. 108 (May): 802-816.
- Nickell, S., L. Nunziata y W. Ochel (2005): "Unemployment in the OECD since the 1960s: What Do We Know?" *Economic Journal*, Vol. 115, N° 500.

- Nunziata, L. (2003): "Labour Market Institutions and the Cyclical Dynamics of Employment". En *Labour Economics*, Vol. 10, N° 1.
- OECD (2006): "General Policies to Improve Employment Opportunities for All" (capítulo 3). En *Employment Outlook*. OECD.
- Ohtake, F. y J. S. Tracy (1994): "The Determinants of Labor Disputes in Japan: A Comparison with the US". En T. Tachibanaki (ed.), *Labor Market and Economic Performance: Europe, Japan and the USA*. New York.
- Pencavel (2007): "Unionism Viewed Internationally". En J. T. Bennett y B. E. Kaufman (eds.), *What Do Unions Do? An International Perspective*. Transaction Publishers. [Versión en castellano en *Estudios Públicos*, 110 (otoño 2008).]
- Polacheck, S. W. y W. S. Siebert (1993): *The Economics of Earnings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Reder, Melvin y George Neumann (1980): "Conflict and Contract: The Case of Strikes". En *Journal of Political Economy*, October, 88: 867-886.
- Roberts, Mark A., Karsten Staehr y Torben Tranaes (2000): "Two-stage bargaining with coverage extension in a dual labour market". En *European Economic Review*, Vol. 44 (1 January): 181-200.
- Salinero, Jorge (2006): "Veinte Años de Afiliación Sindical y Negociación Colectiva en Chile: Problemas y Desafíos". *Cuaderno de Investigación*, N° 29, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Scarpetta, S. (1996): "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study". *OECD Economic Studies*, N° 26, 1996/1.
- Schnabel, Claus (2003): "Determinants of Trade Union Membership". En Addison y Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar.
- Schnabel, Claus y Joachim Wagner (2003): "Determinants of Trade Union Membership in Western Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000". *IZA Discussion Papers*, 708. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Scruggs, Lyle (2002): "The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996". En *Political Research Quarterly*, Vol. 55, N° 2 (Jun., 2002): 275-297.
- Skeels, Jack W. y Paul McGrath (1997): "The Effect of Union Financial Strength and Liquidity on Strike Propensities". En *Journal of Economics*, 23: 59-71.
- Sobel, Joel e Ichiro Takahashi (1983): "A Multistage Model of Bargaining". En *Review of Economic Studies*, 50, July: 411-426.
- Tracy, Joseph S. (1986): "An Investigation into the Determinants of U.S. Strike Activity". En *American Economic Review*, American Economic Association, Vol. 76 (3, June): 423-436.
- (1987): "An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes". En *Journal of Labor Economics*, Vol. 5 (2 April): 149-173, University of Chicago Press.
- Visser, Jelle (2003): "Unions and Unionism Around the World". En Addison y Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar.
- (2006): "Union Membership Statistics in 24 Countries". En *Monthly Labor Review*, Vol. 129 (1, January). □