

MARGINALIZACIÓN Y FRAGMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA, SU IMPACTO EN LA DESIGUALDAD DE INGRESOS.
EL CASO DE CHILE Y LA EVIDENCIA COMPARADA

Gonzalo Durán S.

Investigador Fundación SOL

Organización Internacional del Trabajo, Ciclo de Conversatorios sobre Negociación
Colectiva

02 de agosto de 2022

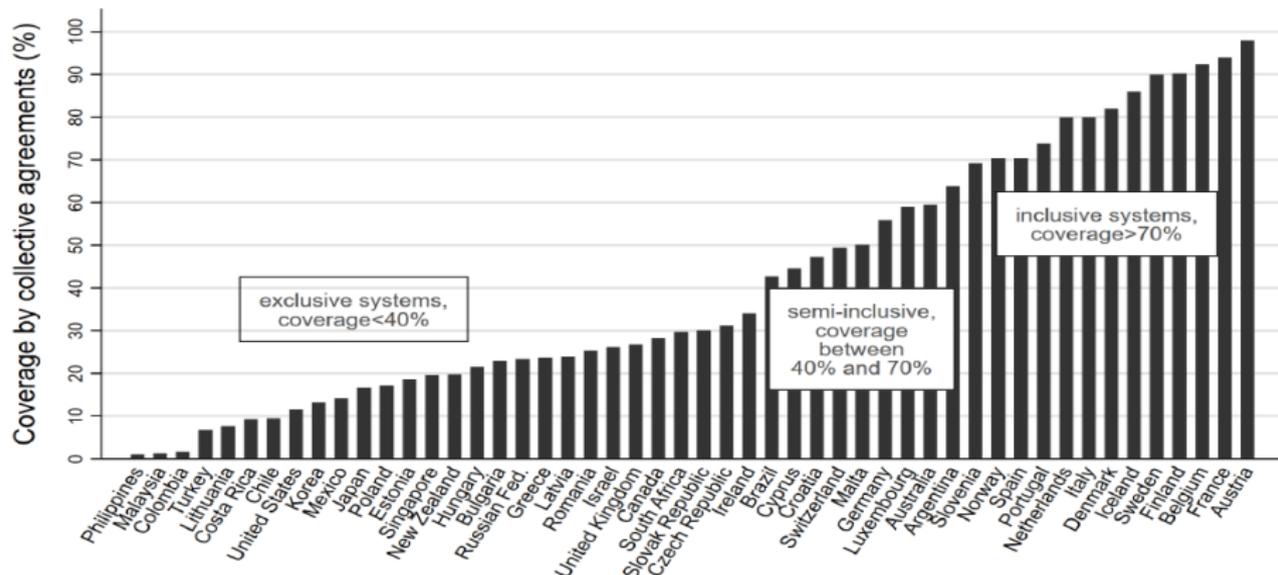
- 1 Bosch, G. (2003). La evolución de la negociación colectiva en Alemania: una descentralización coordinada. Cuadernos de Relaciones Laborales, 21(179-214).
- 2 Bosch, G. (2015). Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries. International Labour Review, 154(1).
- 3 Bosch, G. (2021). Hacia un concepto inclusivo de relaciones laborales colectivas. Revista Internacional del Trabajo, Colección del Centenario, n.4
- 4 Bosch, G., Mayhew, K., and Gautie, J. (2010). Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In Gautie, J. and Schmitt, J., editors, Low-Wage Work in the Wealthy World. Russell Sage Foundation, New York.
- 5 Hayter, S. and Weinberg, B. (2011). Mind Gap: collective bargaining and wage inequality. In The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. ILO, Geneva.
- 6 Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. Transfer: European Review of Labour and Research, 27(1):29–46.
- 7 OECD (2019). The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019. OECD Publishing, Paris.
- 8 OECD (2019). Negotiating Our Way Up. OECD Publishing, Paris.
- 9 Visser, J. (2019). Trade Unions in the Balance. ILO ACTRAV Working Paper.
- 10 Durán, G. (2022). Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution. PhD thesis. University Duisburg-Essen, Germany.

- Distribución de ingresos y sistemas de negociación colectiva
 - consideraciones teóricas
 - resultados empíricos
- El caso de Chile
 - características institucionales
 - resultados
- Conclusiones y reflexiones

Sistemas salariales exclusivos e inclusivos

- (I) **Sistemas exclusivos:** *“En los sistemas exclusivos, el pago y otros términos y condiciones para trabajadores con un fuerte poder de negociación tiene poco o ningún efecto sobre los trabajadores con débil poder de negociación al interior de una empresa, de un sector o entre sectores”* (Traducción propia de Bosch et al. (2010), pp. 91).
- Sin efectos agregados en la distribución de ingresos.
 - Con opciones de salida (*exit options*) para empleadores a través del poder estructural e institucional.
- (II) **Sistemas inclusivos:** La mayor parte de los trabajadores cuentan con mecanismos de determinación salarial donde se negocian los salarios. Se generan efectos agregados: los beneficios ganados por trabajadores con un fuerte poder de negociación son extendidos *“a los trabajadores que tienen relativamente poco poder de negociación a su disposición”* (Traducción propia de Bosch et al. (2010), pp. 91).
- Mientras más inclusiva es la negociación colectiva, mayor es su influencia en la distribución de ingresos (Bosch 2015).
 - Con opciones de salida (*exit options*) para empleadores a través del poder estructural e institucional.

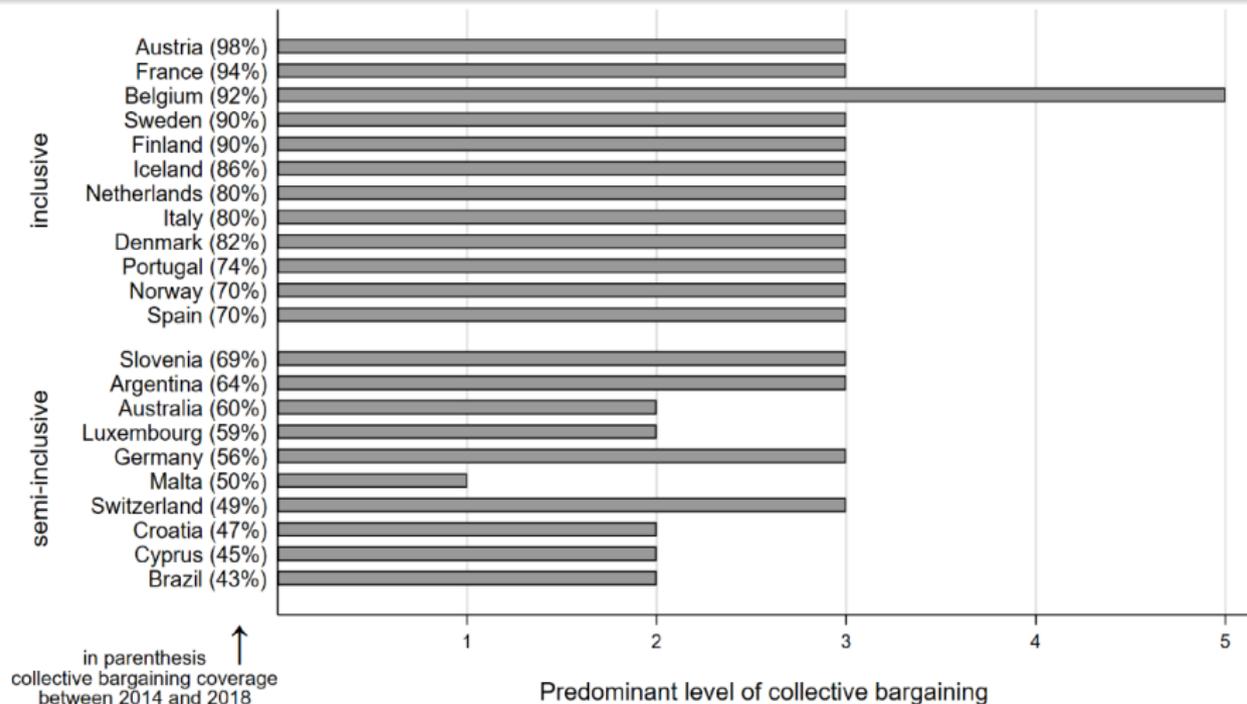
Cobertura de la negociación colectiva



Note: Coverage by collective agreements is measured using the variable called AdjCov in ICTWSS database. AdjCov → Number of employees covered by collective (wage) agreements in force as a proportion of all employees with the right to bargain defined as the proportion of employees who are not excluded from collective bargaining.

Source: Own illustration based on the Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS database). <https://www.ictwss.org/downloads>. ICTWSS V.6.1. In the case of Chile, the data comes from Labour Directorate (Dirección del Trabajo, 2019a) following the methodology proposed by Durán and Gamonal (2019b). Latest available data for Argentina (2011-2013), Brazil (2011-2013), Israel (2012), Mexico (2011-2012), Russian Federation (2011-2013). Remaining countries, averages between 2014 and 2018.

Nivel predominante (casos inclusivos y semi-inclusivos)



Legend: Bargaining predominantly takes place at ... **5** → Central or cross-industry level; **4** → Intermediate or alternating between central and industry bargaining; **3** → the sector or industry level; **2** → Intermediate or alternating between sector and company bargaining; **1** → the local or company level.

Negociación adicional (nivel de empresa)

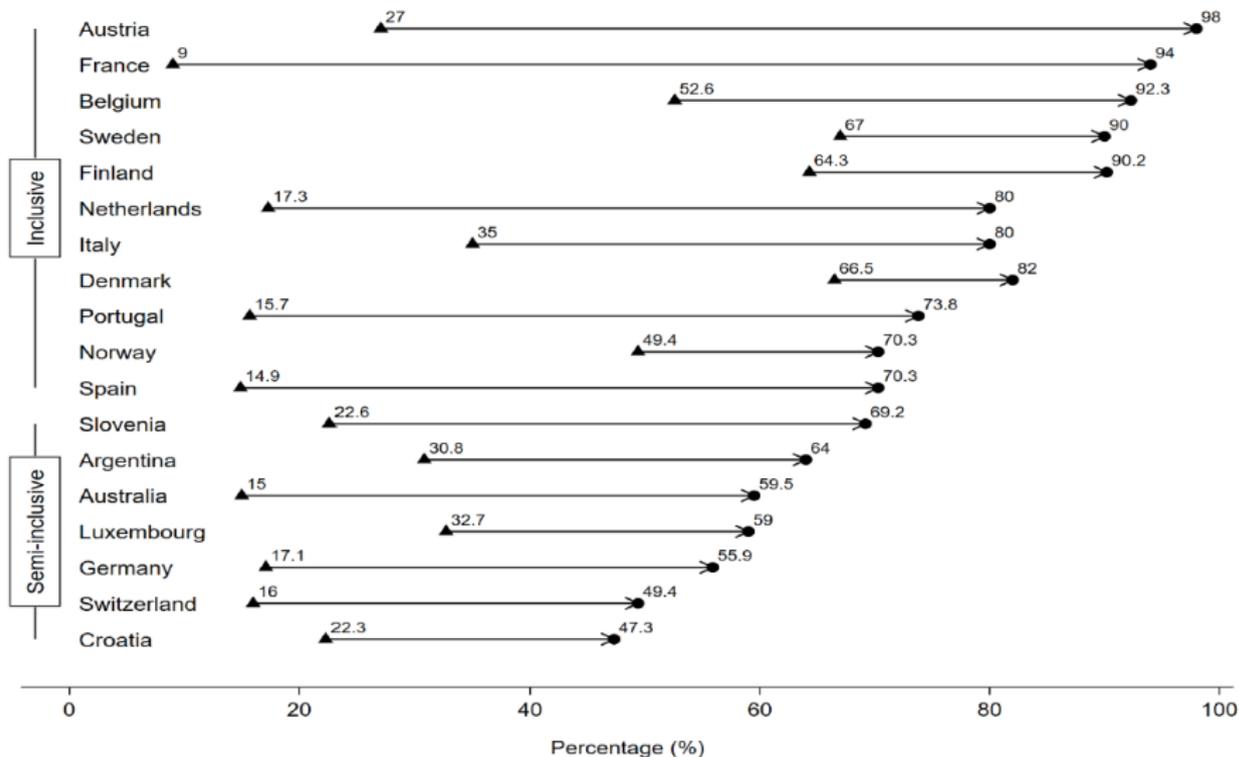
System	Country	Common	Large Firms	Rare
Inclusive	Austria		●	
	France		●	
	Belgium	●		
	Sweden	●		
	Finland	●		
	Netherlands		●	
	Italy		●	
	Denmark	●		
	Portugal			●
	Norway	●		
	Spain		●	
Semi-inclusive	Slovenia		●	
	Australia			●
	Luxembourg			●
	Germany		●	
	Switzerland		●	
	Croatia		●	
	Cyprus			●

Legend: *Common* → additional enterprise bargaining on wages is common. *Large Firms* → additional enterprise bargaining on wages occurs only in large firms. *Rare* → additional enterprise bargaining on wages is rare even in large firms.

Source: Own elaboration based on ICTWSS V.6.1. Year 2017.

Densidad sindical y cobertura de la negociación

Legend: ▲ union density; ● collective bargaining coverage

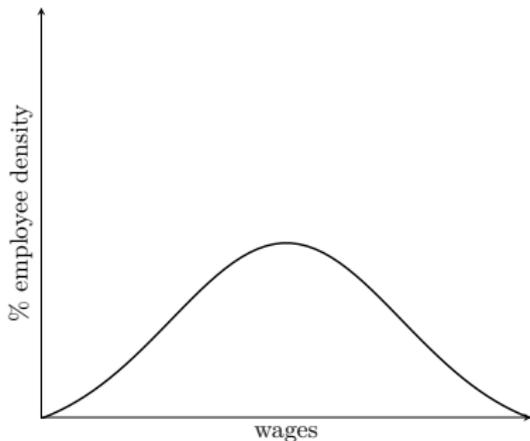


Source: Own illustration based on ICTWSS V.6.1. Average figures between 2014 and 2018 (except Argentina: 2011-2013).

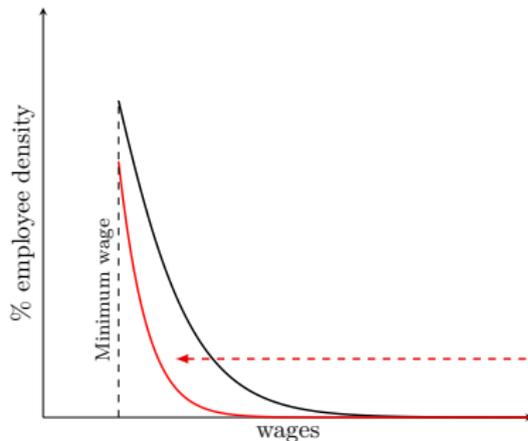
- (I) No existe sistema inclusivo en donde la el nivel predominante de la negociación colectiva sea el nivel de empresas.
- Sistemas inclusivos donde pesa más el poder organizacional de trabajadores/as y otros, donde pesa más el poder institucional ganado por trabajadores/as.
 - Sin negociación más allá de la empresa la cobertura máxima registrada es cercana a 40 %, no hay efectos agregados.
- (II) Sistemas multinivel
- Con cláusula más favorable, con articulación entre niveles.
 - Con opciones de salida (*exit options*) para empleadores a través del poder estructural e institucional.
 - Unidad de negociación sindical en nivel de empresa es el sindicato de sector (regularidad). → menor fragmentación sindical.

Incidencia distributiva de los sistemas inclusivos y exclusivos de determinación salarial

Curvas salariales (representación teórica)



a) Taking wages out of competition (inclusive)

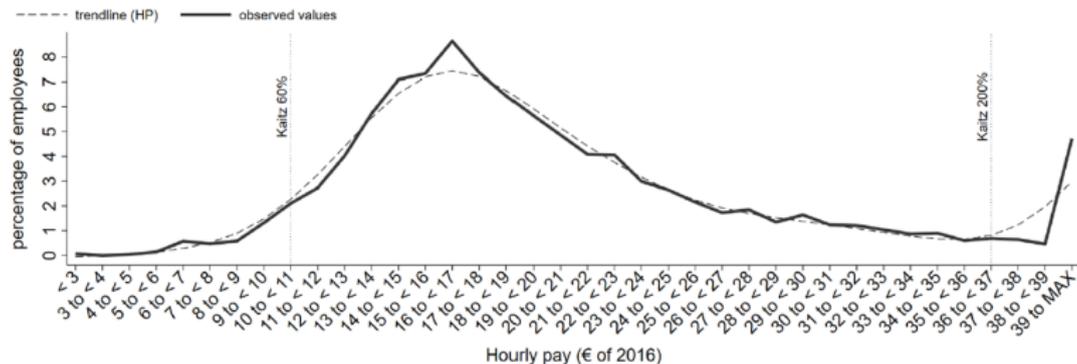


b) Pushing wages into competition (exclusive)

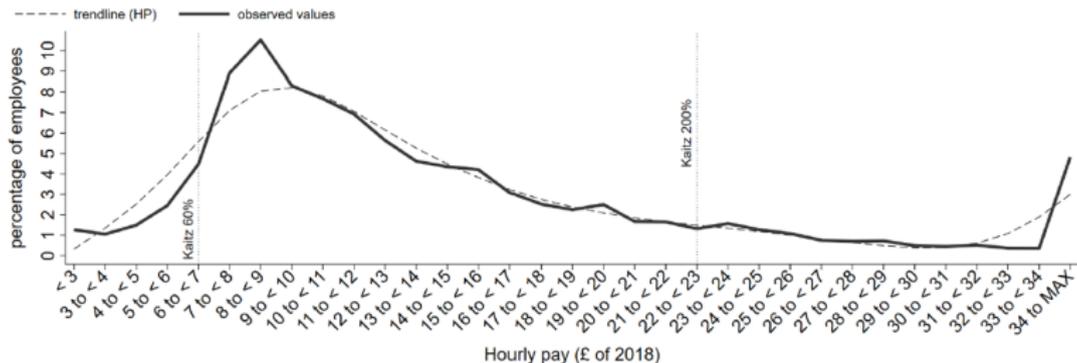
Fuente: Adapted from Bosch (2019). Tarifverträge - Schlüssel zur Verringerung der Lohnungleichheit. In Dullien, S., Hagemann, H., Joebges, H., Logeay, C., and Rietzler, K., editors, Makroökonomie im Dienste der Menschen. Metropolis-Vertrag, Marburg.

Curvas salariales en la práctica

Finland 2016



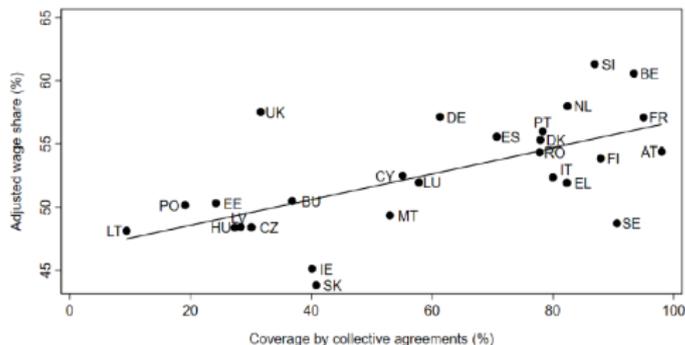
UK 2018



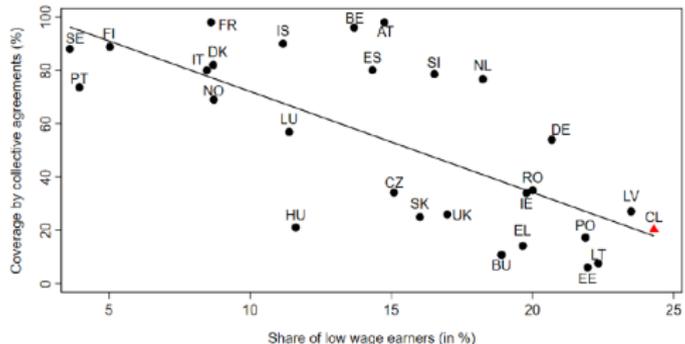
Fuente: Durán/Bosch en base a LISSY-LIS Database

Capacidad distributiva de los sistemas inclusivos

a) Coverage by collective agreements and adjusted wage share



b) Coverage by collective agreements and incidence of low pay

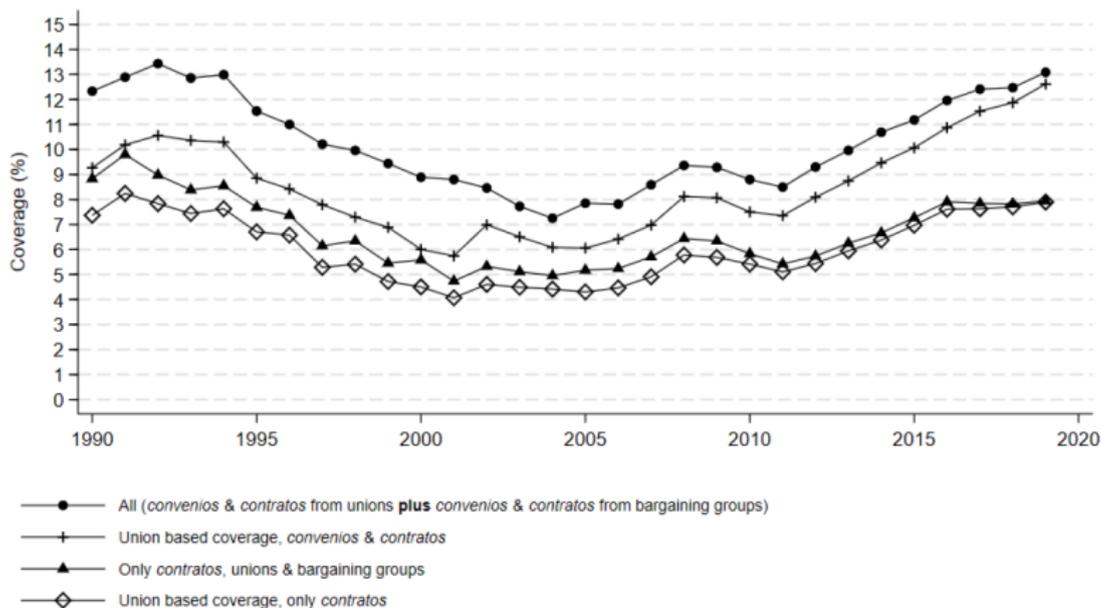


Fuente: a) Replica of Figure 1 in Keune (2021) using updated data from AMECO and ICTWSS V.6.1. Sample is EU27. Here, average values for the period 2000-2018; b) Replica of Figure 2 in Bosch (2019).

PARTE 2
¿Dónde se ubica Chile?

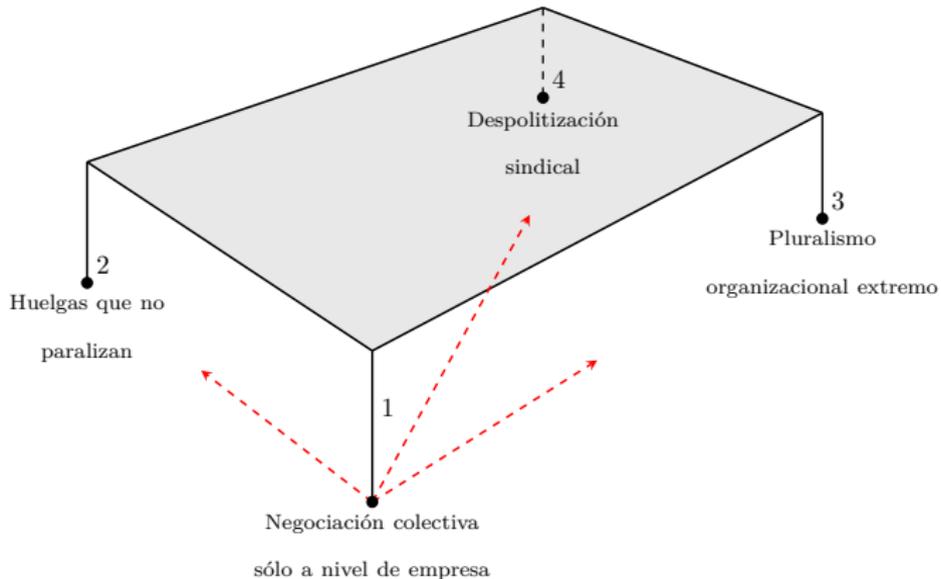
- (I) **Sistema totalmente descentralizado (OECD, 2019):** negociación colectiva ocurre al nivel de empresas e inclusive más abajo (planta, establecimiento, departamento, personalidad jurídica).
- Uso de estructuras societarias complejas por parte del empleador para debilitar la negociación colectiva → Fragmentación de la negociación colectiva. Multi-RUT como solución parcial.
 - Unidades de negociación por parte de los trabajadores a nivel de empresa (o más abajo). Pueden coexistir múltiples sindicatos en una misma empresa, inclusive en un mismo centro de trabajo. → Fragmentación de la negociación colectiva.
- (II) **Baja cobertura en el sistema:** de acuerdo al estudio de Durán y Gamonal 2019, cerca de un 10% (asalariados sector privado).
- Bajo taxonomía del profesor Bosch → sistema exclusivo de negociación colectiva, sin efectos agregados.

Cobertura de la negociación colectiva



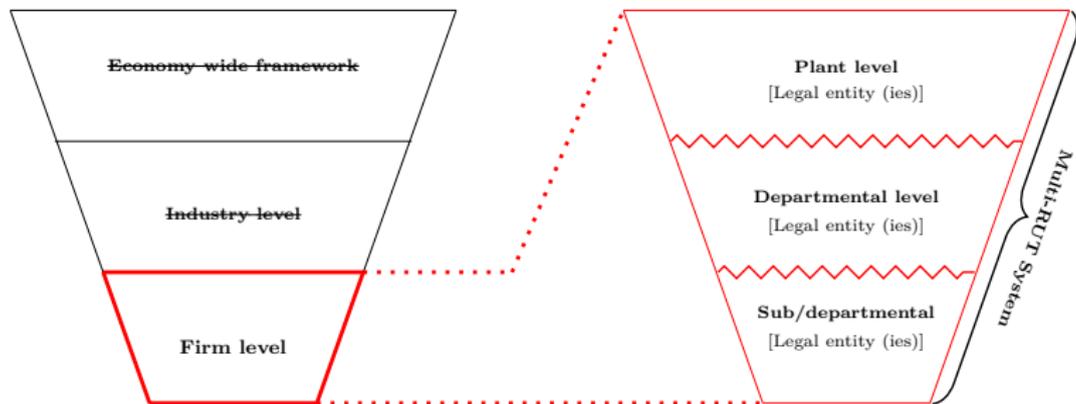
Source: Own elaboration based on administrative data from Labour Directorate ([Dirección del Trabajo, 2019a](#)) and following the methodology proposed by [Durán and Gamonal \(2019b\)](#).

Path-dependency: Los 4 Pilares del Plan Laboral de 1979



Fuente: Adaptado de Narbona (2015). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Proyecto Plataformas Territoriales UE-Fundación SOL.

Nivel de empresa y niveles 'bajo' el nivel de empresa



Fuente: [Adaptado de Durán \(2022\), Figure 4.3](#)

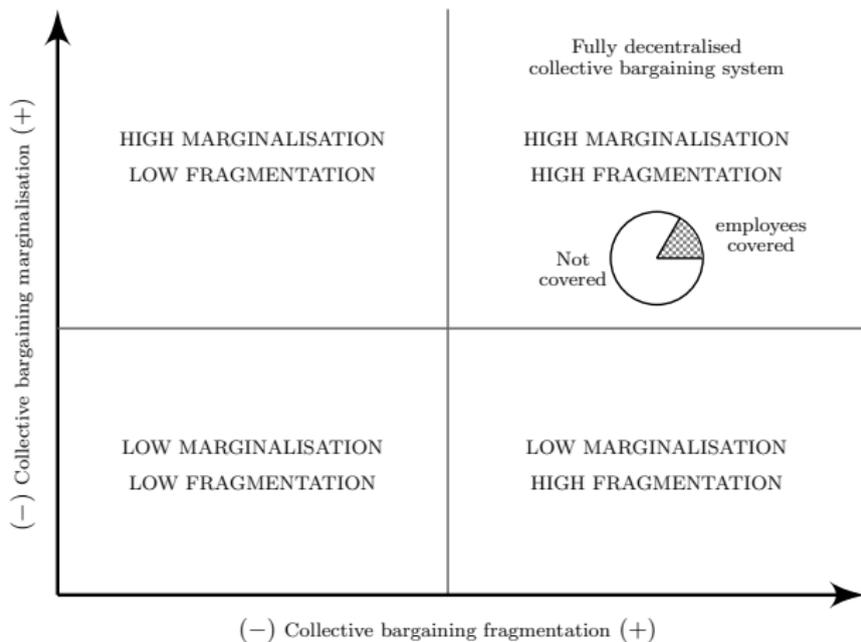
Membership	Unions	Percent	Cum.
1 to 49	5,037	55%	55.3%
50 to 99	1,875	21%	75.9%
100 to 199	1,113	12.2%	88.2%
200 to 499	752	8.3%	96.4%
500 to 999	205	2.3%	98.7%
1,000 to 1,999	90	1.0%	99.7%
2,000 to 4,999	22	0.2%	99.9%
5,000 and more	9	0.1%	100%
Total	9,103	100%	-

Sources: SIRELA database; processing by the author. Microdata extracted on August 2018.

→ En marzo de 2022, 8.666 sindicatos en el sector privado (misma fuente).

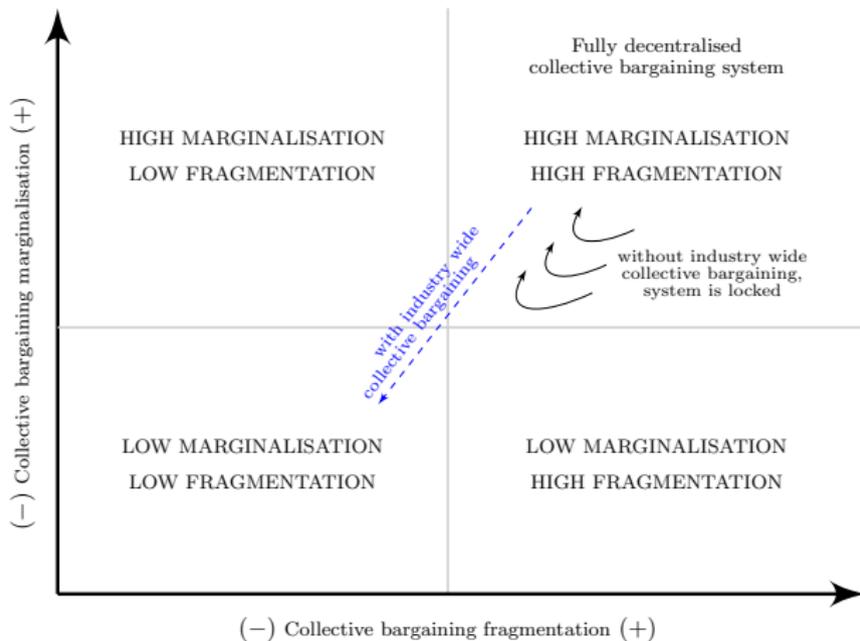
→ 55 % de los sindicatos fue creado en los últimos 10 años. Casi el 35 % tiene menos de 5 años.

Alta marginalización y fragmentación de la negociación colectiva



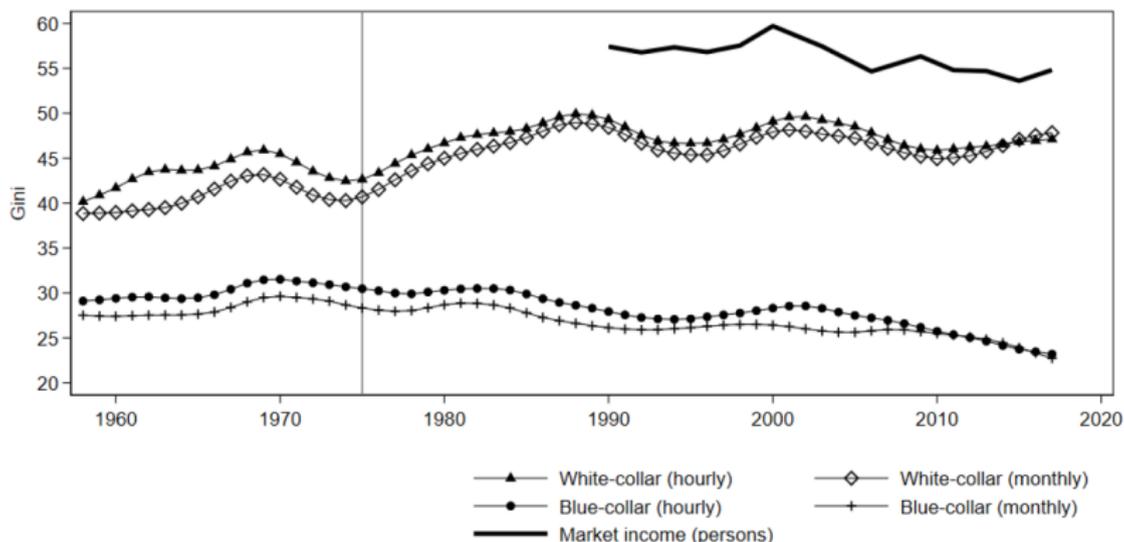
Fuente: [Adaptado de Durán \(2022\), Figure 8.1](#)

Efecto bloqueo frente a dinámicas de inclusividad



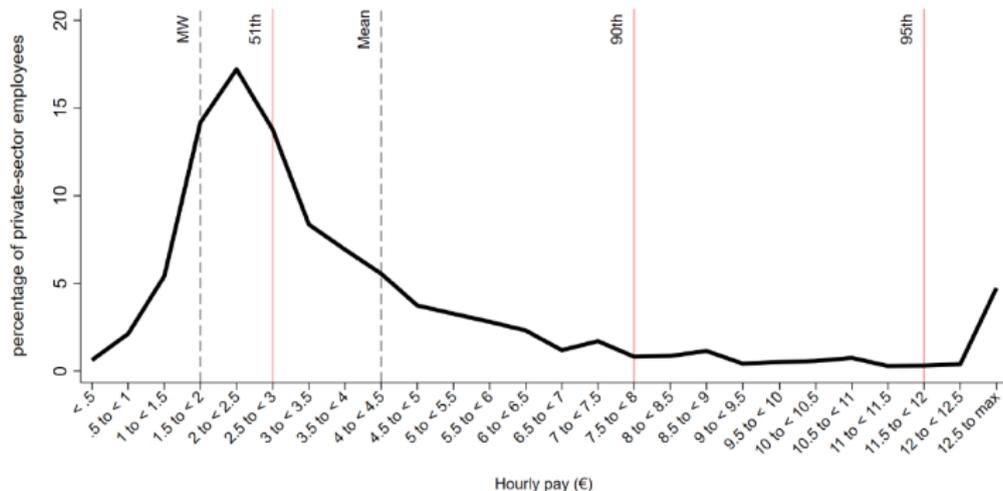
Fuente: Adaptado de Durán (2022), Figure 8.3

Gini para salarios e ingresos de mercado



Source: Own elaboration based on the EOD survey and the Luxembourg Income Study Database.

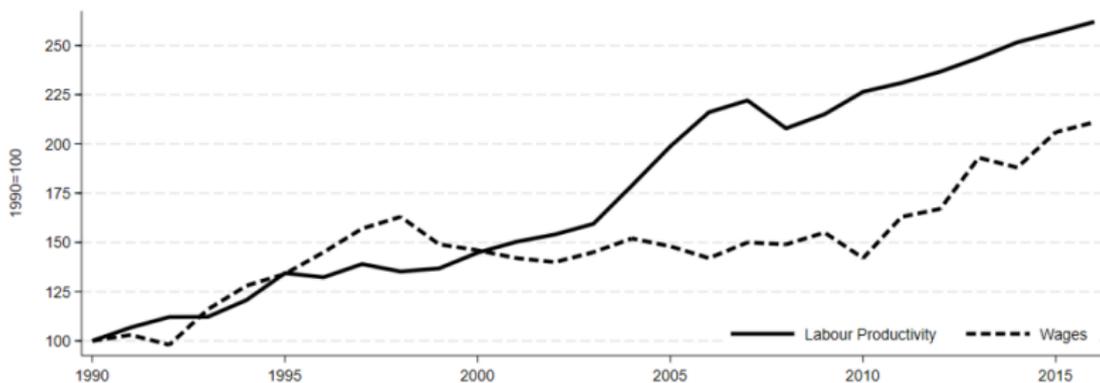
Curva salarial, Chile 2016



Source: Own elaboration based on ESI, 2016. MW: Minimum wage in 2016 (hourly equivalent - there is not hourly based minimum wage in Chile, only monthly).

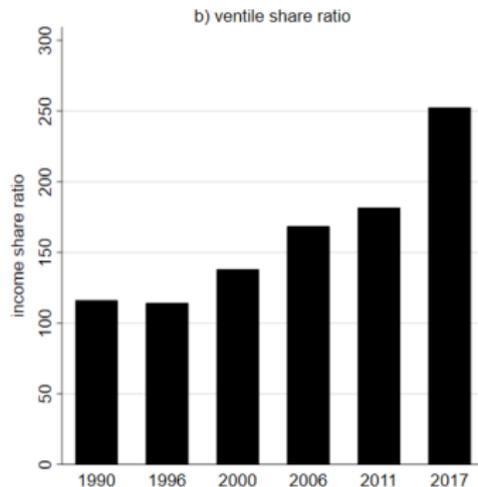
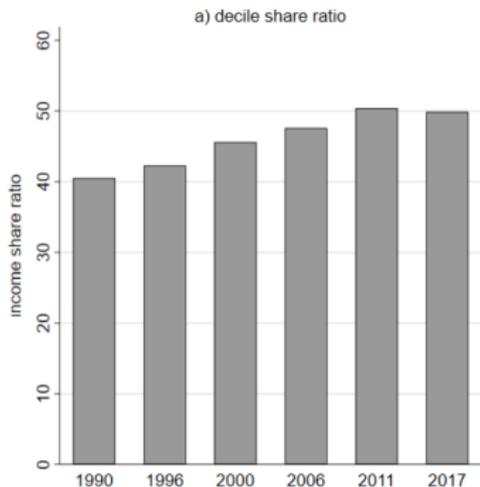
Brecha salario productividad

a) Development of real wages and GDP per hour worked (GDP phw)



Fuente: Durán (2022), Figure 6.13. → Own elaboration based on National Accounts of Central Bank of Chile and EOD survey.

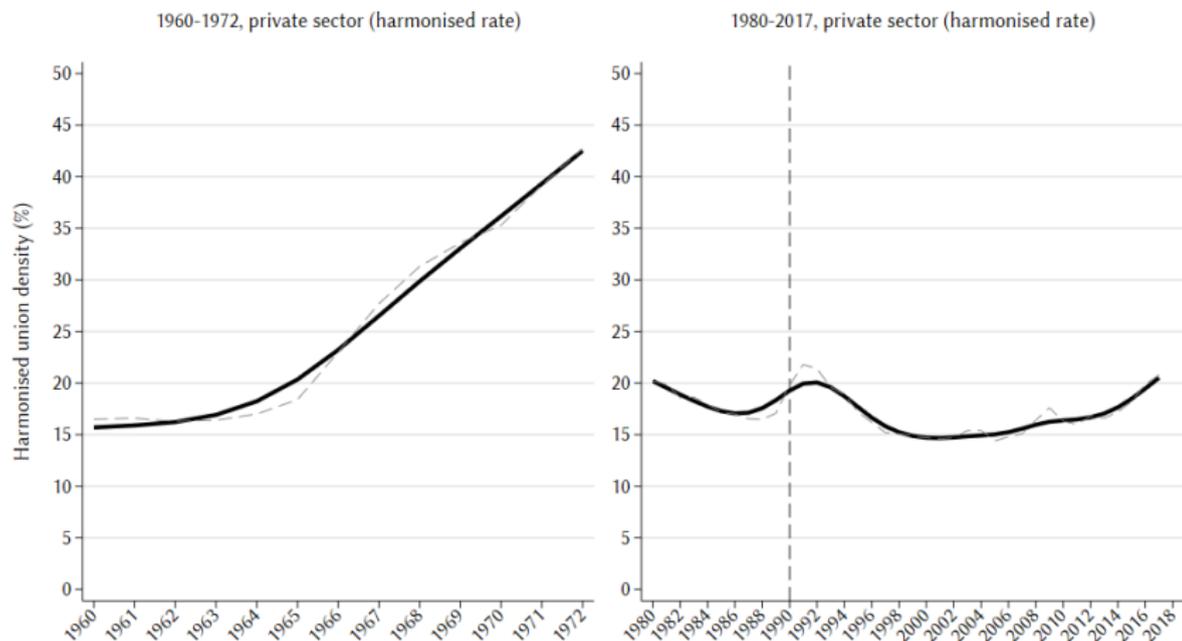
Proporción de deciles y de veintiles, ingresos autónomos por persona



Legend: The decile share ratio is the ratio of the tenth decile of the distribution to the first decile. The *ventiles* share ratio is the ratio of the twentieth ventile of the distribution and the first ventile. Each ventile represents the 5% of the distribution.

Source: Own elaboration/ CASEN surveys (updated data, 2021). Stata command used to create quintiles, deciles is `xtile`.

Tasa de sindicalización sector privado



Fuente: Durán (2022), Figures 3.7 and 4.10

Conclusiones y reflexiones

- El sistema chileno de negociación colectiva ha sido clasificado por la OECD como “totalmente descentralizado” (OECD, 2019).
- Dos características a relevar: **marginalización y fragmentación** de la negociación colectiva.
- Siguiendo la taxonomía propuesta por el Prof. Bosch, Chile es un caso de sistema exclusivo de negociación colectiva en donde no existen efectos distributivos agregados. Esto tiene consecuencias en los indicadores clásicos de distribución de ingresos, en especial, en la distribución de ingresos de mercado.
- El sistema Chileno, puede verse como un anti-modelo del cual se pueden extraer lecciones.
- Un hallazgo clave de la investigación fue el efecto bloqueo que se percibe al momento de pensar en dinámicas de transición desde un sistema no inclusivo hacia uno inclusivo. La fragmentación extrema de la negociación colectiva emerge como un factor altamente significativo y que afecta los recursos de poder organizacional/societal e incluso poder estructural de las y los trabajadores. La negociación colectiva más allá de la empresa como nivel predominante no es sólo un componente para distribuir ingresos sino también para distribuir poder dentro del modo de producción capitalista.