

## Los Verdaderos Efectos de la Negociación por Sector

La propuesta de negociación colectiva por sector económico que ha tomado protagonismo recientemente en nuestro país, tiene –a diferencia de lo que sus partidarios esperan– importantes consecuencias negativas para los trabajadores a través de sus efectos en el empleo y el crecimiento del país.

Al respecto, la literatura postula que de acuerdo al nivel de centralización, sería justamente la modalidad por sectores económicos la menos deseable<sup>1</sup>.

A través de este artículo examinaremos los argumentos tras este diagnóstico como una luz de alerta ante la persistencia de esta propuesta.

### Centralización vs. Descentralización

La literatura establece tres modalidades de negociación de acuerdo al grado de centralización. Por un lado está la negociación a nivel de la empresa; luego está la negociación por sector económico, en la cual una agrupación de sindicatos dialoga con las empresas del sector y, por último, el nivel nacional donde se reúnen empresas, trabajadores y Gobierno, y participan en un proceso tripartito.

El Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) utiliza esta clasificación y de acuerdo a ella países como Bélgica, Finlandia e Irlanda negociarían a nivel central. Este grupo es el más reducido.

A nivel intersectorial negociarían países como Austria, Bulgaria, Alemania, Grecia, Italia, Holanda, Noruega, España y Suecia. Y finalmente, dentro de los más descentralizados se encontrarían República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Polonia, Rumania, Malta y El Reino Unido.

Sin embargo, en la realidad los países pueden ubicarse en niveles intermedios a los mencionados. Por ejemplo, la OECD establece 5 niveles de centralización<sup>2</sup> en la negociación de los salarios y a través de ellos describe el comportamiento de los distintos países a través del tiempo.

Como se puede ver en el Cuadro N° 1, el índice toma el valor 1 cuando la negociación se realiza predominantemente a nivel de empresa o plantas, es igual a 2 cuando es una combinación de sector y empresa (o planta), es 3 para negociación por sector, 4 cuando la negociación sectorial tiene acuerdos recurrentes de nivel central y 5 cuando los acuerdos son principalmente a nivel central. Países como Canadá, Japón, Estados Unidos y Reino Unido tendrían –de acuerdo a esta clasificación– una tradición de negociación por empresa. Finlandia en tanto, se encuentra en el otro extremo de negociación central. A nivel general se observa una tendencia a la descentralización en los países OECD a través del tiempo, pues el valor promedio para el indicador se mueve desde 3.1 a 2.2.

---

**Para Chile moverse hacia un sistema de negociación por sector podría significar que alrededor de 110.000 trabajadores – un 1,6% de la fuerza de trabajo – pierdan su empleo.**

---

**Cuadro N°1**  
**OECD: Indicador de Centralización**

	Centralización		
	1970-74	1985-89	1995-2000
Australia	4	4	2
Austria	3	3	3
Belgium	4	3	3
Canada	1	1	1
Czech Republic	..	..	1
Denmark	5	3	2
Finland	5	5	5
France	2	2	2
Germany	3	3	3
Hungary	..	..	1
Ireland	4	(2.5)	4
Italy	2	2	2
Japan	1	1	1
Korea	1	1	1
Netherlands	3	3	3
New Zealand	3	3	1
Norway	(4.5)	(4.5)	(4.5)
Poland	..	..	1
Portugal	5	3	4
Slovak Republic	..	..	2
Spain	5	(3.5)	3
Sweden	5	3	3
Switzerland	3	3	2
United Kingdom	2	1	1
United States	1	1	1
<b>OECD unweighted average</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>	<b>2,2</b>

Fuente: OECD, Employment Outlook 2007<sup>3</sup>

Chile, de acuerdo a esta clasificación se ubicaría actualmente en el grupo 1 de los países en que la negociación se lleva a cabo a nivel de la empresa.

### **¿Por qué la Negociación por Sectores no es la Mejor Alternativa?**

A nivel práctico, la primera dificultad que presenta el sistema de negociación por sectores es la definición de sector. ¿Qué criterio se debe utilizar para definirlos y qué tan amplio es el espectro de empresas a considerar?.

Sin embargo, más allá de la práctica la principal dificultad de este mecanismo tiene que ver con sus efectos en términos de empleo y crecimiento.

A partir del Gráfico N°1 podemos observar la relación entre centralización (período 1995 – 2000, usando el criterio OECD) y el desempleo para 1990 a 2000 (con el objetivo de capturar de mejor manera la tendencia en la variable): existe una correlación positiva entre centralización y desempleo.

A medida que nos alejamos del modelo de negociación por empresa o planta habría mayor probabilidad de que el desempleo aumente.

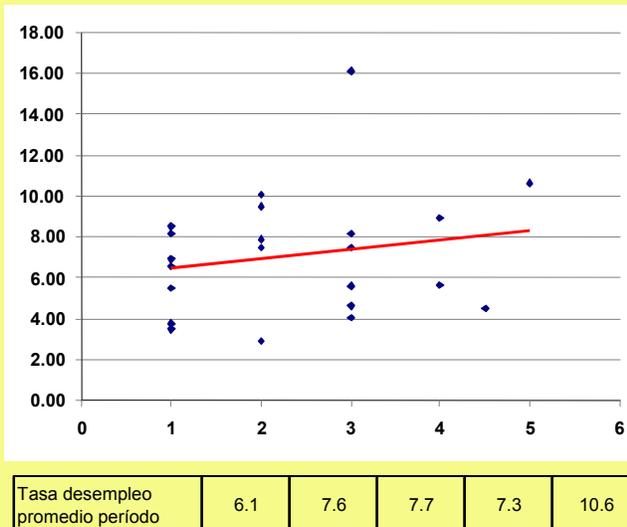
Para el grupo 1 la tasa de desempleo promedio es de 6,1% y para el grupo 3 es de 7,7%. Es decir, para Chile moverse hacia un sistema de negociación por sector podría significar que alrededor de 110.000 trabajadores –un 1,6% de la fuerza de trabajo– pierdan su empleo.

¿Cómo podríamos explicar este resultado? Las decisiones que resultan de este proceso introducen distorsiones en la asignación de los recursos. La intensidad de uso de los factores cambia. Los trabajadores sujetos a negociación podrán traspasar el costo a otros sectores e incluso a los consumidores. El nivel de desempleo de equilibrio será más alto a medida que el salario fijado sea más alto que el nivel de productividad promedio de la economía (Nickel et al., 2005)<sup>4</sup>.

Adicionalmente, a medida que se tiendan a igualar los salarios por efecto de las negociaciones (procesos más centralizados llevarán a salarios más parejos, sobre todo en los niveles de salario más bajo) un importante número de trabajadores de baja calificación serán excluidos (OECD, Employment Outlook 2006, Capítulo 3). En esta misma línea, Bertola et al. (2002)<sup>5</sup> señalan que los primeros en perder su trabajo serán los trabajadores con mayor elasticidad de oferta: jóvenes, mujeres e individuos cercanos a pensionarse.

El grado de centralización en las negociaciones también incide en la capacidad de respuesta de la economía ante shocks negativos. Calmfors y Driffill (1987)<sup>6</sup> sostienen que para aquellas economías con mecanismos de negociación descentralizados fue más fácil so-

**Gráfico N°1**  
**OECD 1995 – 2000: Centralización y Desempleo<sup>9</sup>**



Fuente: Elaboración propia con datos OECD y FMI.

breponerse a shocks externos durante las décadas de los 70's y 80's. Esto también se cumpliría para los casos en que existen acuerdos nacionales.

Para el caso de Chile, Cox y Edwards (2000)<sup>7</sup> realizaron un análisis del impacto que tuvieron las reformas laborales entre 1973 y 1989, considerando en forma separada el efecto de los cambios en la protección del empleo, la descentralización de la negociación colectiva y la privatización de la seguridad social. Los autores observaron que al moverse de un sistema centralizado a uno descentralizado se logró reducir la persistencia del desempleo y la tasa natural de desempleo.

Finalmente, Padovano y Galli (2003)<sup>8</sup> afirman que un incremento de 10% en el grado de sindicalización, asociado a mayor centralización –dado que existe una correlación positiva entre ambas–, resultaría en una caída de 3% en el crecimiento potencial.

**La ventaja de la negociación por empresa, planta o centro de costos respecto de la negociación por sector radica principalmente en la eficiencia. Los individuos internalizan los costos de las decisiones y los factores se asignan de acuerdo a su productividad.**

## Conclusión

La ventaja de la negociación por empresa, planta o centro de costos respecto de la negociación por sector radica principalmente en la eficiencia. Los individuos internalizan los costos de las decisiones y los factores se asignan de acuerdo a su productividad. Con la negociación por sector ocurre todo lo contrario, los trabajadores intentan apropiarse de las rentas traspasando los costos a otros y como resultado cae el empleo.

Este mecanismo además genera rigideces en la capacidad de reacción de la economía ante shocks externos, un tema relevante dado el escenario económico internacional ♦

<sup>1</sup> Olson (1982), Calmfors y Driffill (1987), Scarpetta (1996), Alesina y Perotti (1997), Elmeskow et al. (1998), etc.

<sup>2</sup> OECD Employment Outlook 2006

<sup>3</sup> Los números entre paréntesis corresponden a promedios en casos donde al menos dos años difieren del valor modal del período.

<sup>4</sup> 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. Enero.

<sup>5</sup> Bertola, G., F. Blau y L. Khan (2002). "Labor Market Institutions and Demographic". NBER 9043.

<sup>6</sup> Calmfors, L. y J. Driffill (1987). "Bargaining Structure, Corporatism and Economic Performance". Economic Policy, Abril 1987.

<sup>7</sup> Cox, A. Y S. Edwards (2000). "Economic Reforms and Labor Markets: Policy Issues and Lessons from Chile".

<sup>8</sup> Padovano, F. Y E. Galli (2003). "Corporatism, Policies and Growth". Economics of Governance N° 4, pp. 245 – 260.

<sup>9</sup> El desempleo corresponde a la tasa de desempleo promedio para el período 1990 a 2005.