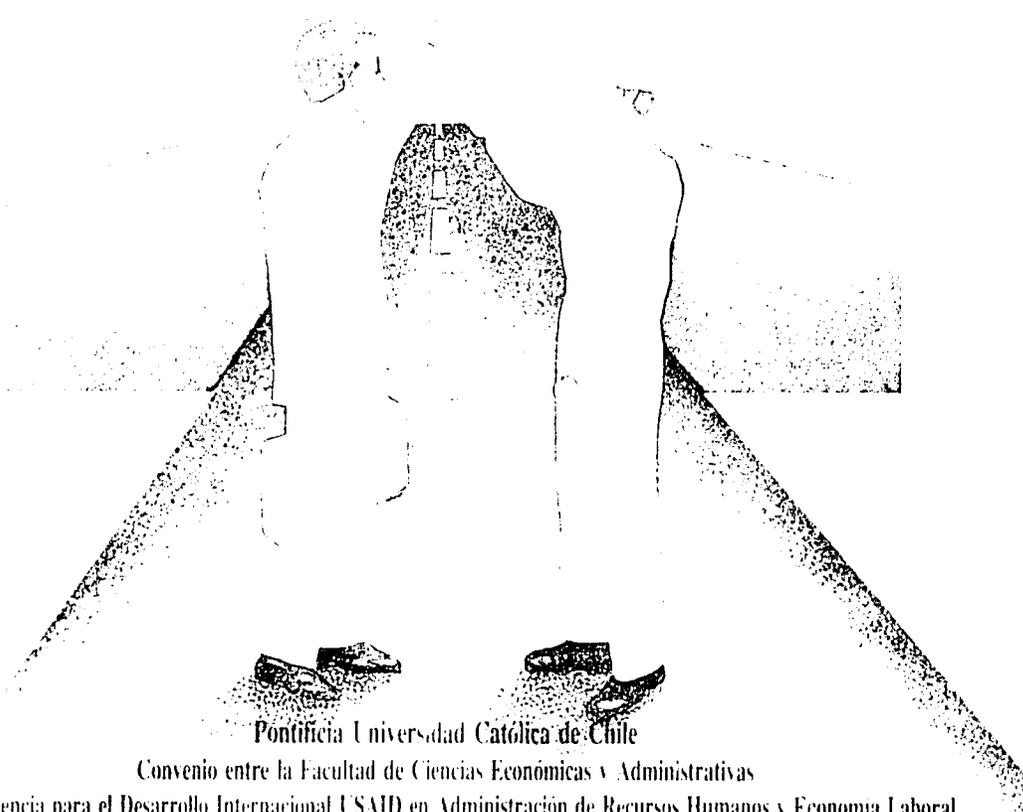


REGULACIONES LABORALES Y FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DEL TRABAJO EN CHILE

Fernando Coloma C.



Pontificia Universidad Católica de Chile

Convenio entre la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

la Agencia para el Desarrollo Internacional USAID en Administración de Recursos Humanos y Economía Laboral

PA-ABQ-739

REGULACIONES LABORALES Y FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DEL TRABAJO EN CHILE

FERNANDO COLOMA C.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE
Convenio entre la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional USAID,
en Administración de Recursos Humanos y Economía Laboral

.N

Composición: Ana María Sagútez

**Impreso en los Talleres Gráficos de la Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.**

Edición 500 ejemplares

Agosto 1993

· k

PRESENTACION

En septiembre de 1989, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Católica de Chile, suscribió un Convenio de Cooperación con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional USAID, en Administración de Recursos Humanos y Economía del Trabajo.

El principal objetivo de este Convenio fue contribuir a la modernización de las prácticas de relaciones humanas de las compañías en Chile, a través de la promoción de enfoques administrativos fundamentados en una "orientación hacia las personas", de modo de lograr una mayor productividad y satisfacción laboral, una mayor capacidad de innovación y un menor nivel de conflictos entre la administración y los trabajadores. Estos resultados se pueden lograr dentro de un marco general que contribuya a la maximización de la eficiencia económica.

El tercer componente, de los cuatro en que fue estructurado el programa, tuvo por objetivo llenar un vacío con respecto al conocimiento profundo de la administración de recursos humanos y economía laboral en Chile, promoviendo un aumento de la cantidad y calidad de la investigación que se está realizando en estas áreas.

El presente informe, titulado "Regulaciones Laborales y Funcionamiento del Mercado Laboral en Chile", es la primera publicación, producto de una investigación realizada en el área de economía laboral, por el Profesor Fernando Coloma C., del Instituto de Economía y el tercero de varios otros informes publicados y por publicarse dentro de los objetivos del componente investigación del Convenio.

Para el Decano que suscribe es motivo de alta satisfacción poner el presente informe de investigación, a disposición de los sectores empresarial y laboral, de las Autoridades de Gobierno, de la comunidad académica y del público en general.

Juan Ignacio Varas C.
Decano

**REGULACIONES LABORALES Y FUNCIONAMIENTO DEL
MERCADO DEL TRABAJO EN CHILE***

Fernando Coloma C.

Este estudio aparecerá como un Capítulo del Libro "Regulación del Mercado de Trabajo en América Latina". CINDE.



INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
I. DESCRIPCION DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO	2
II. DESCRIPCION DEL SISTEMA DE REGULACIONES DE LA RELACION DE TRABAJO: LEYES, CONTROL Y SUPERVISION, TASAS DE COTIZACION, INFORMALIDAD	19
1. Legislación laboral chilena durante las últimas décadas	19
2. Existencia y efectividad de los sistemas de control y supervisión	38
3. Evolución de tasas de cotización en el mercado laboral y costos salariales indirectos	42
4. Informalidad en el mercado laboral	51
III. ESTRUCTURA DE INCENTIVOS QUE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES ENFRENTAN COMO PRODUCTO DEL SISTEMA DE REGULACION	56
1. Régimen de despido e indemnizaciones	56
2. Regulación de la negociación colectiva (excluyendo lo referido a huelga)	76
3. Regulación de la huelga	88
BIBLIOGRAFIA	107
ANEXOS	111

. /

INTRODUCCION

Este trabajo tiene como principal objetivo la descripción de las regulaciones legales que ha tenido Chile en materias laborales y discutir en términos teóricos los efectos económicos en el empleo y los salarios que deberían esperarse de acuerdo a las distintas regulaciones. Además, como objetivo secundario, se pretende caracterizar en términos generales el mercado laboral de las últimas décadas.

En el primer capítulo se describe el mercado del trabajo en lo que se refiere a cifras de ocupación, desocupación, salarios reales, etc. Además, se incorpora una sección que presenta las políticas oficiales de remuneraciones y de salarios mínimos a través del tiempo. En el segundo capítulo se describen las principales leyes que han regulado los procesos de negociación colectiva, la huelga y el régimen de indemnizaciones y despidos y se presentan algunos antecedentes sobre la existencia y efectividad de los sistemas de control y supervisión, la evolución de las tasas de cotización, los costos salariales indirectos y la informalidad en el mercado laboral. En el último capítulo se discute a nivel teórico la estructura de incentivos que las empresas y los trabajadores enfrentan como producto de distintos regímenes de regulación en el campo de la negociación colectiva, la huelga y las indemnizaciones. Se discuten además los efectos posibles en materia de salarios, generación de empleos, duración de empleos, etc.

I. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO

Estadísticas de desempleo, ocupación y fuerza de trabajo

Si se analiza la evolución de la tasa de desocupación abierta calculada por el INE a nivel nacional¹, se puede observar un aumento importante en el nivel de ésta a partir de 1975, en forma coincidente con el período de profundas reformas económicas del gobierno militar. Las altas tasas de desempleo observadas durante la mayor parte del período 1974-1985 han suscitado diversas interpretaciones, muchas de las cuales son válidas sólo para subperíodos al interior de éste. Entre las más frecuentemente citadas se encuentran aquellas que se refieren al comportamiento de la oferta y de la demanda de trabajo y a la existencia de distorsiones que impedían el libre funcionamiento del mercado laboral². Entre las explicaciones atribuidas al comportamiento de la oferta se encuentran aquellas que destacan el crecimiento de la fuerza de trabajo secundaria y la mayor incorporación de jóvenes al mercado del trabajo como consecuencia de un fenómeno demográfico y otros que plantean que las tasas de desempleo no habrían aumentado en forma tan dramática si se considerara como desempleados a los inactivos con deseos de trabajar, lo que apunta a decir que el alto desempleo medido se debió en parte a que individuos clasificados como inactivos con

1 En Chile a partir de 1975 y hasta 1988 se instauraron los programas de empleo especiales PEM y POJH (a partir de 1982), que daban empleo de baja calidad y que tenían en buena medida un carácter asistencial, lo que ha hecho que muchos analistas hayan diseñado metodologías especiales para corregir las tasas de desempleo abiertas.

2 Una revisión de estas distintas explicaciones se puede ver en F. Coloma (1988).

deseos de trabajar se han convertido en buscadores activos de ocupación. Entre las explicaciones atribuidas a comportamientos de la demanda de trabajo están aquellas que destacan el cambio en la composición del crecimiento económico durante el período, destacándose una expansión relativa de sectores que habían tenido históricamente una elasticidad empleo producto baja. Hay otros que destacan la fuerte caída en el empleo público, la disminución en la inversión, la adopción de técnicas más intensivas en capital, la caída en los términos de intercambio y el proceso de apertura al exterior, el que introdujo un fuerte cambio en los precios relativos y la necesidad de reasignar recursos, lo que en presencia de rigideces de salario y costos de ajuste (problemas de movilidad, habilidad, etc.) provocó en una primera instancia problemas de desempleo. Entre las explicaciones vinculadas a las distorsiones del mercado laboral están aquellas que culpan a la cláusula legal de reajustabilidad de los salarios de acuerdo a inflación pasada, a la existencia de salarios mínimos que habrían sido restrictivos en algunos períodos, a la política de reajustes salariales del sector público que habría afectado al sector privado, etc.

Volviendo a la parte meramente estadística, se puede observar que la tasa más alta de desocupación (19,6%) se verifica en el año de crisis, 1982³, y a partir de ese año fue en franco descenso hasta 1989, donde alcanzó un nivel de 5,3%. En 1990 se llegó a un nivel de 5,7% y a fines de 1991 descendió a un nivel de 5,3%.

TASA DE DESOCUPACION A NIVEL NACIONAL*

Jul. - Dic. 1966	6,8	Oct.-Dic. 1981	11,3
Mar.-Jun. 1967	5,5	Oct.-Dic. 1982	19,6
Mar.-Jun.1968	5,0	Oct.-Dic. 1983	14,6
Jul.-Dic. 1969	4,1	Oct.-Dic. 1984	13,9
Sept.-Dic. 1970	3,5	Nov.-Ene.1985	12,2
Jul. -Dic. 1971	3,3	Oct.-Dic. 1986	8,8
Ene.-Jun. 1972	3,3	Oct.-Dic. 1987	7,9
Jul. - Dic. 1975	14,9	Oct.-Dic. 1988	6,3
Oct.-Dic. 1976	12,7	Oct.-Dic. 1989	5,3
Oct.-Dic. 1977	11,6	Oct.-Dic. 1990	5,7
Oct.-Dic. 1978	14,2	Oct.-Dic. 1991	5,3
Oct.-Dic. 1979	13,6		
Oct.-Dic. 1980	10,4		

FUENTE: Encuesta Nacional del Empleo INE.

(*) Con anterioridad a 1966 y en los años 1973 y 1974 no se realizó esta encuesta.

El Cuadro 1 (Anexo) muestra estadísticas agregadas de la Universidad de Chile sobre la evolución de la fuerza de trabajo, empleo, desempleo, etc, durante el período que va desde marzo de 1980 a marzo de 1991.

La fuerza de trabajo presenta un crecimiento promedio semestral de 1,38% entre marzo de 1980 y marzo de 1991, observándose bastante variabilidad en su crecimiento semestre a semestre. Hay incluso algunos períodos de decrecimiento: la principal caída de la fuerza de trabajo se verifica en septiembre de 1988, mes en el cual hay una brusca disminución de los que buscan trabajo por primera vez. La tasa de participación, a su vez, sigue una leve tendencia creciente a través del tiempo, pasando de 47,5% en marzo de 1980 a 50,6% en marzo de 1991.

La ocupación presenta un brusco retroceso en 1982, año de crisis, y desde ahí en adelante se inicia un vigoroso período de crecimiento. La tasa de

crecimiento semestral promedio de los ocupados es de 1,58% para el período que va entre marzo de 1980 y marzo de 1991. La tasa de desocupación, de la U. de Chile, después de haber alcanzado niveles del 23,7% en septiembre de 1982, ha descendido a niveles del 9% en marzo de 1991 (en septiembre de 1990 se presenta un cierto quiebre a esta tendencia decreciente), valor este último inferior a los que existían antes de la crisis.

Del análisis de las cifras de ocupación por actividad económica del INE, que aparecen en el Cuadro 2 (Anexo), se observa que la ocupación total creció a un promedio anual de 3,4% en el período 1978-1991, siendo los sectores de Construcción (11,0%) y el de Servicios de Gobierno y Financieros (8,0%) los de mayor crecimiento en el empleo durante el período⁴. En términos de importancia relativa como sectores generadores de empleo, se mantienen como tales los sectores de Servicios Personales y de Hogares, Agricultura, Comercio e Industrias Manufactureras; destaca eso sí la caída en participación relativa que ha ido experimentando el sector Servicios Personales y de Hogares, la profunda caída que tuvo el sector de Industrias Manufactureras entre los años 1982 y 1983 y, en menor grado, el aumento en importancia relativa de los sectores Construcción, Servicios de Gobierno y Financieros y Agricultura.

Si se analiza el crecimiento del empleo en términos de sectores transables (Agricultura, Minería e Industria) y no transables (Servicios de Gobierno y Financieros, Comercio y Construcción) se puede observar que hay etapas bien marcadas: entre 1978 y 1981 crece mucho más el empleo del

4 Cabe notar que las cifras de crecimiento anuales en el empleo experimentan un salto importante en el cuarto trimestre de 1986, es decir, en el año inmediatamente posterior al cambio de muestra del INE (que ocurrió en noviembre de 1985).

sector no transable, lo que se explica en buena medida por el gran deterioro que experimentó el tipo de cambio real como consecuencia de la masiva entrada de capitales y de una política cambiaria usada como instrumento importante de la política anti-inflacionaria; en 1982, todos los sectores experimentan una fuerte caída en sus niveles de empleo y desde ahí hasta 1989 la tendencia cambia de orientación, y se observa una estructura de crecimiento más balanceada entre sectores transables y no transable, jugando un papel muy importante en esto el aumento en el tipo de cambio real, y; a partir de 1990, se aprecia un mayor crecimiento del sector no transable y destacan las caídas en empleo del sector Minería y el virtual estancamiento del sector Agricultura.

En cuanto a la población ocupada según posición ocupacional (Cuadro 3.1, Anexo), el grupo de obreros era el más importante en marzo 1980 y lo sigue siendo en marzo 1991, aunque ha disminuido su participación; el grupo de empleados fue y sigue siendo el segundo en importancia y se observa una tendencia creciente en su proporción sobre el empleo total. El grupo de trabajadores por cuenta propia es el tercero en importancia y ha mantenido relativamente estable su participación sobre el total a través del tiempo, lo que es de interés, pues a menudo se suele asociar la evolución del número de trabajadores por cuenta propia y en menor medida al de familiares no remunerados, con la evolución del empleo informal⁵. El grupo que más creció en proporción fue el de empleadores, mientras que el grupo de familiares no remunerados decreció en términos absolutos.

5 Una mayor discusión sobre el punto se encuentra en el Capítulo II referido a la informalidad en el mercado laboral.

Estadísticas de salarios reales

Las cifras sobre salarios reales tienen varios problemas, y en forma habitual se critican los aspectos estadísticos de la serie de salarios nominales, particularmente los referidos a su cobertura sectorial y al tamaño de la muestra, y la calidad de los deflatores. Por otra parte, el índice de remuneraciones nominales seguido por el INE tuvo un cambio de muestra a partir de 1982 y junto a esto un cambio en las categorías ocupacionales. Antes de 1982 se seguían sólo las categorías de empleados y obreros y después de 1982 se siguen ocho categorías: administradores y gerentes, profesionales y técnicos, trabajadores administrativos, vendedores, trabajadores especializados (empleados, operarios), trabajadores no especializados y trabajadores en servicios personales.

Para poner en perspectiva los problemas que enfrentan las series de salarios se pueden señalar algunas de sus características actuales. La población que se estudia para efectos de la construcción del índice de remuneraciones está compuesta por los trabajadores de entidades de tamaño mediano y grande⁶, del país, correspondientes a actividades económicas secundarias y terciarias, además de Minería. Es decir, quedan excluidos del índice los trabajadores de las actividades económicas Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca, como también los trabajadores por cuenta propia, los que laboran en entidades pequeñas, y quienes, aunque trabajan en entidades medianas y grandes, no lo hacen en forma regular. Todo esto significa que los antecedentes de salarios del INE representan a un número claramente

6 La definición de entidad de tamaño mediano y grande está referida al número de trabajadores y varía según la actividad económica, aunque en ninguna actividad se consideran entidades de menos de 20 trabajadores.

inferior a la mitad de la fuerza de trabajo ocupada en el país. Otro elemento importante al momento de analizar el índice de remuneraciones publicado por el INE se refiere a que éste se construye en base a remuneraciones promedio, las que se calculan a partir de información que se clasifica de acuerdo a rama de actividad económica, unidad de trabajo (que se definen de acuerdo al número de trabajadores de la empresa encuestada) y grupo ocupacional al cual pertenece el trabajador. La remuneración promedio clasificada de acuerdo al criterio anterior, corresponde al total de pagos regulares recibidos por los trabajadores dividido por el número total de trabajadores que los recibieron. Los pagos regulares incluyen el sueldo base, el pago por sobretiempo, bonos de producción, comisiones, asignaciones legales, regalías en especie y en efectivo, etc. En otras palabras, este índice de remuneraciones puede ser muy sensible a aspectos como la variación en el número de horas extraordinarias (que tienen un recargo del 50% en el salario por hora), la variación en las jornadas de trabajo, etc, todo lo cual hace que la información sobre salarios reales que aquí se presenta pueda ser muy vulnerable y, por lo tanto, discutible para inferir a través de ella la evolución de la productividad y hacer comentarios asociados a bienestar de los trabajadores.

En cuanto al deflactor apropiado para transformar los salarios nominales a reales, surgen problemas cuando se quiere deflatar por el IPC oficial calculado por el INE, ya que la serie tiene serios inconvenientes de subestimación, de público reconocimiento, para los períodos 1971-1973⁷ y 1976-1978⁸. A decir de algunos, también los tiene en el período 1964-1968 debido a los controles de precios de los bienes en la canasta.

7 Ver Yáñez (1979).

8 Ver Cortázar y Marshall (1980).

El Cuadro 4 (Anexo) muestra cifras de salarios reales (deflactadas por el deflactor del consumo y del PGB) agregadas y por sector económico, el Cuadro 5 (Anexo) presenta una serie de salarios reales agregados deflactados por distintos índices y el Cuadro 6 (Anexo) muestra salarios reales según grupo ocupacional de acuerdo a la nueva clasificación del INE de 1982.

La evolución de los salarios reales difiere de acuerdo al deflactor que se utilice, pero en términos generales, a excepción de la serie deflactada por el IPC oficial, se observan una serie de regularidades. Durante el período 1964-1970 hay un aumento sostenido en los salarios reales agregados, salvo el año 1968, cuando los salarios se deflactan por el deflactor del consumo y el del PGB. En 1970 sube al poder la Unidad Popular y los salarios reales tienen un brusco aumento en 1971 y una dramática caída en 1973. En septiembre de 1973 asume el régimen militar y durante los primeros años se observa una caída en los salarios reales y a partir de 1976 se inicia un período de sostenido aumento hasta 1981. En 1983 se verifica una brusca caída y una caída menor en 1985, año a partir del cual se inicia una recuperación hasta 1990, que es parcialmente interrumpida en 1987.

En términos de niveles de salarios reales, concentrándonos en el Cuadro 4, podemos ver que el nivel alcanzado en 1990 es superior al de 1970 (que es el año en que asumió la Unidad Popular) e inferior al de 1981 (que es el año anterior a la crisis), cuando los salarios son deflactados por PGB. Asimismo, cuando los salarios se deflactan por el deflactor del consumo, los salarios reales de 1990 son inferiores a los de 1970 y 1981.

En cuanto a la evolución de los salarios reales por sector económico (Cuadro 4), se puede señalar que el sector industrial es el que experimenta el mayor crecimiento promedio durante el período 1963-1990, estando su

crecimiento fuertemente concentrado durante el período 1976-1981. De acuerdo a las cifras de salarios reales deflactadas por el deflactor del consumo, el sector industrial tuvo un crecimiento promedio anual de 2,05%, siendo seguido por el crecimiento del sector Electricidad, Gas y Agua (1,87%) y por el sector Minería (1,54%).

En relación a los salarios reales por grupo ocupacional (Cuadro 6), el grupo de administradores y gerentes es el que presenta holgadamente la mayor tasa de crecimiento durante el período 1982-1990. El crecimiento de los salarios de este grupo fue de 4,1% anual promedio, en circunstancias que los salarios promedio de todos los grupos crecieron sólo en un 0,6%. Por su parte, el grupo de profesionales y técnicos, el de trabajadores administrativos y el de trabajadores en servicios personales presentan caídas en los salarios reales durante el período.

No es propósito de este artículo revisar las causas que habrían determinado esta evolución de los salarios reales, pero se mencionarán algunas de las explicaciones dadas a este fenómeno, particularmente en lo referente a la evolución de los salarios reales agregados y sólo en relación a un sub-período.

Coeymans (1989), en un estudio del período 1962-1982, concluye que dada las magnitudes de la tasa de inflación en Chile, los cambios en esta variable jugaban un rol crucial en la determinación de la trayectoria de los salarios reales de corto plazo; las aceleraciones de inflación durante el período llevaron a caídas en salarios reales y viceversa. Para un análisis de más largo plazo, que pretende explicar la evolución de los salarios reales anuales, el autor destaca la significancia estadística de la tasa de desempleo. Cortázar (1983) sostiene que la evolución de los salarios en Chile, entre 1964 y 1981, excluyendo al sector agrícola, estuvo determinada en un marco

institucional en el que jugaba un papel crucial la política oficial de reajustes nominales de salarios; según él, la tasa de desempleo no era importante en la explicación de la evolución de los salarios reales, resultado éste último que se opone a los resultados posteriores encontrados por Coeymans (1989). De acuerdo a Coeymans, el resultado de Cortázar respecto a la importancia de los ajustes oficiales de salario es muy sugestivo para determinar la evolución de los salarios en el corto plazo, con observaciones mensuales o trimestrales, pero que su análisis no permite obtener esa conclusión cuando las observaciones corresponden a datos anuales. La idea central de esto último es que entre reajustes oficiales (que a su vez pueden ser endógenos) el mercado se ajusta y reacciona a los desequilibrios o rigideces que pueda haber introducido la política de reajustes cuando es limitativa, por lo que la evolución de más largo plazo de los salarios reales estaría determinada por las fuerzas del mercado. Según Coeymans es importante la tasa de desempleo durante el período de ajuste. Adicionalmente se puede señalar que aun en el corto plazo, las estadísticas para determinados períodos (por ejemplo 1976-1979) indican que la evolución de los salarios reales determinada por el mercado, que incluyen reajustes entre períodos de reajustes oficiales, fue distinta a la que estrictamente determinaba la política oficial de reajustes.

Estas son algunas de las explicaciones dadas a la evolución de los salarios reales, pero en realidad falta mucho trabajo aplicado sobre la materia. En Chile han ocurrido cambios muy profundos en las últimas décadas, que han variado radicalmente la fisonomía de la economía y que han afectado la asignación de recursos y el proceso de determinación de los salarios. Es muy escaso el trabajo que se ha hecho para determinar la importancia que pueden haber tenido eventos como los profundos cambios

en la institucionalidad laboral ocurridos durante el período⁹, la importancia de todo el proceso de desregulación iniciado en 1973, la apertura comercial, la liberalización del sistema de precios, el fortalecimiento del derecho de propiedad, los cambios en la estructura impositiva, en los impuestos previsionales, etc. Esta insuficiencia de investigación aplicada, se explica, en buena medida, por la falta de información estadística apropiada y confiable.

Política de remuneraciones y salarios mínimos

En este punto se describen algunas características de las políticas de remuneraciones y de salarios mínimos impulsada por los gobiernos a través del tiempo. El conocimiento de estas políticas ayuda a una mejor caracterización del mercado laboral, pudiendo ser útil para la explicación de la evolución de la tasa de desempleo y de los salarios reales. Como se vio en el punto anterior, las políticas oficiales de reajustes podrían haber jugado un papel en la evolución de los salarios reales, particularmente en el corto plazo.

*Algunos Antecedentes*¹⁰

A principios de los años '50, la legislación chilena ya distinguía entre empleados y obreros según el predominio de esfuerzo intelectual o físico en el cumplimiento del trabajo; además, los trabajadores públicos eran tratados de forma diferenciada en numerosos aspectos. En estos años, existía el Sueldo Vital para los empleados particulares (establecido en 1937), fijado

9 Los principales cambios en materia de institucionalidad laboral son presentados en el Capítulo II.

10 Ver Ffrench-Davis (1973).

por el Gobierno, reajutable y con grandes diferencias entre departamentos geográficos y niveles de reajuste; en lo que a obreros se refiere, no regía un salario mínimo; el resto de las remuneraciones era determinado a través de negociaciones bilaterales y convenios colectivos. En 1953 hubo grandes modificaciones a la legislación laboral: se estableció el salario mínimo agrícola en base al Sueldo Vital, y empezó a regir el mecanismo automático de reajuste para el sector fiscal, cuyo monto se relacionaba con el aumento en el "costo de vida" del año precedente, con una magnitud entre el 25% y el 90% de este aumento.

En 1956 se creó el salario mínimo para obreros de la industria y el comercio, y se suspendieron los reajustes automáticos del Sueldo Vital y de los salarios del sector privado. Se creó un nuevo sistema de reajustes que abarcó no sólo al sector público, sino que también al sector privado. En los años 1956 y 1957, el reajuste fue menor que el 100% de la variación del índice de "costo de vida" (50% y 80%, respectivamente); en 1958, fue de 115% de la variación del índice, aunque luego se volvió a montos menores del 100%. Cabe hacer notar que esta cobertura de sector público y privado se mantuvo hasta 1981 (con excepción de 1964 y 1967, cuando sólo cubrió al sector público). En 1959 se inicia el sistema de reajustes en base al IPC.

Período 1960-1964 : En estos años existían grandes diferencias entre los salarios, reajustes logrados y bonificaciones entre los empleados, los obreros y los trabajadores del sector público. En 1960, el Gobierno logró la aprobación parlamentaria de reajustes mucho menores que el 100% de la variación del IPC. Hubo tratamientos diferenciados para los salarios de los sectores público y privado, e ingresos mínimos (tanto entre sectores, como dentro de ellos). En el año 1961 se reestablece el reajuste anual al

sueldo vital (suspendido en 1956) y el reajuste automático a los empleados particulares por la variación del sueldo vital para aquellos sueldos de monto menor o igual a cuatro sueldos vitales (esto había sido establecido en 1937 y suspendido en 1956)¹¹. Los salarios fiscales y privados se complementaron con bonificaciones y algunos reajustes fueron muy inferiores a la variación en el IPC. En 1963 no fueron reajustados por ley los salarios de los sectores privado y público, y en 1964 recibieron este beneficio sólo los trabajadores fiscales. En 1963 se establece el reajuste automático del 100% de la variación del IPC a los salarios de los obreros no sujetos a convenios colectivos y cuyas remuneraciones no excediesen cuatro salarios mínimos¹².

Período 1964-1970 : En 1965 se repuso la cobertura de los reajustes a los sectores público y privado (el sector privado no recibía reajustes desde el año 1963), con un monto de 100% de la variación del IPC, siendo esto financiado con impuestos; sin embargo, los aumentos nominales fueron más allá de las metas programadas. En 1966 los reajustes fueron del 100% de la variación del IPC. En 1967 hubo importantes modificaciones en la política de remuneraciones: en el sector privado sólo se reajustaron por ley los salarios mínimos vigentes (en un 17% del Δ IPC), y el sector público recibió reajustes mayores al 100% de la variación en este índice, cuyo monto dependía del salario. Los salarios mínimos fiscales se reajustaron en un 100% del Δ IPC. En este trienio se eliminan las discriminaciones entre empleados y obreros en la política de remuneraciones y se aumenta relativamente el salario mínimo agrícola, en un intento de

11 Esto último aparece en Sáez (1982).

12 Ver Sáez (1982).

unificar los niveles de los ingresos mínimos a través de los distintos sectores.

Entre los años 1968 y 1970, los reajustes volvieron a ser, en general, del 100% del Δ IPC, vigentes tanto para el sector público como para el sector privado y los ingresos mínimos. Esto, en un contexto de inflación creciente significó, en 1968, una caída en los salarios reales. Dos hechos deben destacarse en 1970: el reajuste especial que recibieron las Fuerzas Armadas debido a movimientos dentro de éstas, y el aumento de 60% en el salario mínimo obrero.

El sector privado, por su parte, logró a veces reajustes mayores a los establecidos por ley mediante convenios y negociaciones.

*Período 1970-1973*¹³: En 1971 se llevó a cabo una política de remuneraciones expansiva. Los salarios mínimos subieron un 66,7%, y los salarios de los sectores público y privado recibieron por ley reajustes iguales o superiores al Δ IPC. Dos procesos tuvieron importancia en la determinación de las remuneraciones: el aumento del poder sindical, y el proceso de expropiación, durante el cual un conflicto colectivo llamaba la atención del Gobierno hacia la empresa en cuestión, aumentando la probabilidad de intervención en ese lugar. En 1972 se crean el salario mínimo para los obreros públicos y el sueldo mínimo para los empleados públicos y privados, los cuales no contemplaban ningún sistema de reajuste automático¹⁴.

13 Ver Cortázar (1983).

14 Ver Sáez (1982).

En 1972 y 1973, a pesar de los reajustes mayores o iguales al 100% de la variación del IPC, los salarios reales cayeron fuertemente en un contexto de gran inflación (ver Cuadro 3.2).

Período 1973-1981: Las políticas al respecto pueden dividirse en dos etapas: primero, un período en el que no existió negociación colectiva y luego, desde 1979, los años en que rigió el llamado "Plan Laboral".

A partir de 1973, bajo el gobierno militar, se eliminaron las negociaciones colectivas y todas las normas de reajustes automáticos existentes; el gobierno fue quien fijó reajustes obligatorios; en 1974 se promulgó el Decreto Ley nº 670 que establecía un sistema permanente de reajuste automático de remuneraciones. De acuerdo a Cox (1986), a partir de octubre de 1974, y hasta 1982, el gobierno imponía en forma generalizada los aumentos en salarios nominales, los que eran de una magnitud de algún modo relacionada con la inflación pasada. Estos ajustes representaban el aumento mínimo en salarios que cada empleador debía pagar a sus empleados y de hecho diferían de la inflación pasada, siendo en promedio inferiores a la inflación acumulada durante los primeros años. A partir de mediados de 1976, la regla de cambios en salarios empezó a hacerse más semejante a la inflación pasada, acercándose al 100% de indexación. Esta rigidez a la baja fue en cierto modo institucionalizada a partir de la ley laboral de 1979, ya que entre otras cosas esta ley estableció un piso a los salarios en términos reales al dictar que los salarios deberían reajustarse como mínimo en un 100% de la inflación del período anterior. Como es natural, en principio esta fórmula de indexación del 100% podía significar un aumento o una caída en los salarios reales, dependiendo de la dinámica de

la tasa de inflación. Si la inflación decrecía (crecía), un 100% de indexación significaba un aumento (disminución) en los salarios reales.

Período 1982-1991 : En junio de 1982, una modificación al Código del Trabajo eliminó la indexación¹⁵. Junto con ello, las leyes de reajuste empezaron a regir sólo para el sector público. Esto significó que el sector privado quedara libre de regulaciones, exceptuando lo concerniente al salario mínimo. Los reajustes al sector público fueron menores al 100% del Δ IPC, salvo en 1984.

A continuación se presentan tablas correspondientes a la política oficial de remuneraciones seguida a través del tiempo y a la evolución de los ingresos mínimos nominales y reales.

Período	Cobertura Reajustes	Magnitud
1953-55	S. Público	< IPC
1956-57	S. Público y Privado	< IPC
1958	S. Público y Privado	> IPC
1959-62	S. Público y Privado	< IPC
1964	S. Público	< IPC
1965-66	S. Público y Privado	= IPC
1967	S. Público	> IPC
1968-69	S. Público y Privado	= IPC
1970	S. Público y Privado	= IPC
1971-72	S. Público y Privado	> IPC
1973	S. Público y Privado	= IPC
1974-79	S. Público y Privado	< IPC
1980-81	S. Público y Privado	= IPC
1983-89	S. Público	< IPC

FUENTE: Confeccionada por David Bravo.

15 En rigor siguió existiendo un piso que no permitía las bajas nominales de salario. Sin embargo, después de la devaluación del dólar (junio de 1982) hubo un período en que los salarios nominales podían caer hasta llegar a un equivalente al salario real de junio de 1979.

INGRESO MINIMO

AÑO	En pesos de cada año			Valores reales. Pesos de Dic.1989		
	Ingreso Mfn. Mens.	Para men. de 18 años	Ing. Mfn. Mens. deflact. IPC Oficial	Cambio %	Ing. Mín. Mens. deflact. IPC Corregido	Cambio %
Dic. 74	64,9	.	15045,9		19500,3	
Dic. 75	288,9	.	15197,7	1,0	19580,7	0,4
Dic. 76	891,5	.	17095,0	12,5	20279,5	3,6
Dic. 77	1665,4	.	19534,4	14,3	20564,5	1,4
Dic. 78	2661,1	.	23951,3	22,6	23953,6	16,5
Dic. 79	3694,7	.	23940,7	0,0	23940,7	-0,1
Oct.-Dic. 80	4548,9	.	22942,2	-4,2	22942,2	-4,2
Ag. -Dic. 81	6223,0	.	28284,1	23,3	28284,1	23,3
En. -Dic. 82	6223,0	.	26394,5	-6,7	26394,5	-6,7
Jul.-Dic. 83	6534,0	.	20576,0	-22,0	20576,0	-22,0
En.-Dic. 84	6534,0	.	18170,1	-11,7	18170,1	-11,7
Dic. 85	9200,0	.	17939,7	-1,3	17939,7	-1,3
Nov-Dic.86	10120,0	.	16942,2	-5,6	16942,2	-5,6
Sep-Dic.87	11335,0	.	15786,0	-6,8	15786,0	-6,8
Jun-Dic.88	14080,0	.	17869,6	13,2	17869,6	13,2
Dic. 89	18000,0	15448,0	18000,0	0,7	18000,0	0,7
Dic. 90	26000,0	22380,0	20419,6	13,4	20419,6	13,4
En-May. 91	26000,0	22380,0	19922,8	-2,4	19922,8	-2,4
Jun. 91	33000,0	28400,0	23968,0	20,3	23968,0	20,3

1. El ingreso mínimo para los trabajadores del Sector privado fue establecido con la actual denominación de "Ingreso Mínimo" y de "Ingreso Mínimo Mensual" por D.L 97 y 275 de oct. del 73 y de ene. de 1974, respectivamente. 2. La serie de IPC corregido que se usa para deflactar la serie de ingresos mínimos incorpora para el período 1974-1978 las correcciones de Cortázar y Marshall (1980). 3. El ingreso mínimo para menores de 18 años fue establecido en junio de 1989. El salario mínimo a partir de Junio 1992 se fijará en \$38.600.

II. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REGULACIONES DE LA RELACION DE TRABAJO: LEYES, CONTROL Y SUPERVISION, TASAS DE COTIZACIÓN, INFORMALIDAD Y CAPACITACION

1. Legislación laboral chilena durante las últimas décadas

La legislación individual del trabajo se caracteriza en el mundo entero por ser protectora del trabajador, lo que, en principio, se manifiesta en el establecimiento de beneficios irrenunciables en materias como horario máximo, descanso semanal, pago de horas extraordinarias, derecho a vacaciones, protección de las remuneraciones, fueros sindicales y maternales, además del resguardo a la salud y de la seguridad del trabajador.

Las leyes chilenas se fueron desnaturalizando en el transcurso de los años, hasta llegar a convertirse en un mecanismo para otorgar beneficios a trabajadores con poder de presión, en abierto perjuicio de los demás y en abierto perjuicio de la competitividad de las empresas y del desarrollo económico. Ejemplos de esto lo constituyen el otorgamiento de licencias (carnés profesionales o matrículas para poder ejercer una determinada profesión) y de condiciones especiales de trabajo y remuneraciones. Había una gran cantidad de gremios que tenían el sistema de carnés profesionales, lo que hacía surgir monopolios laborales que constituían una barrera arbitraria destinada a alzar artificialmente las remuneraciones de los beneficiados en perjuicio de los no favorecidos.

Entre los gremios que gozaban de condiciones especiales de trabajo y remuneraciones estaban: choferes de casa particular, garzones y camareros (remuneración adicional), peluqueros, empleados de farmacia (sueldo

mínimo), empleados de notarías (fuero especial), trabajadores petroleros (indemnizaciones), periodistas (indemnización especial), obreros de ferrocarriles (indemnizaciones), trabajadores de la gran minería del cobre remunerados en moneda extranjera (indemnizaciones), trabajadores de la minería de hierro (indemnizaciones), trabajadores de CHILECTRA (derechos y garantías en caso que la empresa sea adquirida por CORFO), controladores de cine (comisiones tripartitas, remuneraciones, tarifado, indemnizaciones), trabajadores de las empresas de telecomunicaciones (derechos y garantías en caso de nacionalización), etc. Por otro lado, los regímenes especiales se expandieron tanto al área previsional como a la de los derechos mínimos y comunes de todos los trabajadores.

Otro ejemplo de la excesiva protección fue la existencia de una ley que restringía indebidamente los cambios de giro, de tecnología y dificultaba el cierre de centros de trabajo antieconómicos. Se exigía la existencia previa de un permiso biministerial al empleador para despedir a más de diez trabajadores en un mes calendario, norma que además de sus efectos negativos en actividad económica y empleo, involucraba políticamente al gobierno en la autorización de los despidos.

Todo este sistema de privilegios, licencias y otros, fue eliminado durante el período del régimen militar; la Tabla que sigue presenta los carnés derogados por el DL N° 2.950 de 1979 y sus respectivas fechas de promulgación.

Gremio	Fecha de Promulgación	
Peluqueros	Decreto N° 3335	1967
Hoteleros, matarifes y cortadores de carne	Ley N° 14.890	1962
Músicos de orquesta	Decreto N° 613	1963
Actores y artistas	Decreto N° 843	1966
Colocadores y pulidores de parquets	Decreto N° 597	1967
Locutores	Decreto N° 1005	1967
Choferes de locomoción colectiva	Decreto N° 797	1967
Gráficos	Decreto N° 8	1969
Electricistas	Decreto N° 197	1970
Trabajadores de fiambrería y rotisería	Decreto N° 298	1970
Cargadores y descargadores de camiones	Decreto N° 383	1970
Controladores de cine	Decreto N° 448	1970
Panificadores	Decreto N° 332	1971
Vendedores de vino	Decreto N° 288	1971
Técnicos cinematográficos	Decreto N° 1416	1972
Montadores de ascensores	Decreto N° 888	1975
Trabajadores marítimos y portuarios	Lev N° 16.724	1967

FUENTE: "La Modernización Laboral" Rodrigo Alamos. Estudios Públicos N° 26 Otoño 1987.

En leyes sucesivas y durante un proceso que culminó con la Ley N° 18.018 de 1982 se derogaron los privilegios de los siguientes gremios:

Gremio	Fecha de Promulgación	
Choferes de casa particular	Ley N° 6242	1938
Garzones y camareros	Ley N° 7388	1940
Peluqueros	Ley N° 9613	1941
Periodistas	DFL N° 1971	1966
Empleados de farmacia	Ley N° 17515	1971
Empleados de notaría	Ley N° 17515	1971
Trabajadores de locomoción colectiva	Decreto Ley N° 552	1974
Trabajadores petroleros	Ley N° 5181	1932
Obreros de ferrocarriles	Ley N° 6686	1939
Trabajadores de la gran minería del cobre	Ley N° 16617	1967
Trabajadores de la minería de hierro	Ley N° 17400	1971
Trabajadores de CHILECTRA	Ley N° 17323	1971
Controladores de cine	Ley N° 17255	1971
Trabajadores de empresas de telecom.	Lev N° 17256	1971

FUENTE: "La Modernización Laboral" Rodrigo Alamos. Estudios Públicos N° 26 Otoño 1987.

Esto es en cuanto a la evolución de los regímenes especiales para determinado tipo de trabajadores. A continuación se presenta un breve resumen de la evolución de la legislación laboral chilena en materia de Indemnizaciones por Años de Servicio, Afiliación Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, por considerarse éstas las materias de mayor importancia en cuanto a sus efectos en el mercado laboral. Además, se describe la legislación que ha existido sobre la duración de los contratos a plazo fijo.

A) *Diferentes etapas en la regulación sobre Despidos e Indemnizaciones por Años de Servicio.*

La legislación ha tenido las siguientes características en las últimas décadas:

a) **Período 1966-1978:** En 1966, con la Ley nº16.455 (llamada Ley de Inamovilidad), se impone una modificación importante: el empleador no podía poner término al contrato de trabajo sin la existencia de una causa justificada¹⁶. Entre las causas justificadas, que permitían despedir sin pagar indemnizaciones, estaba la de necesidades de la empresa¹⁷. Si el despido era considerado injusto por el Juzgado, éste ordenaba, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales, con derecho al pago

16 Hasta antes de esta ley se podía despedir sin expresión de causa a través del desahucio dado por el empleador, el que en ese caso debía pagar las indemnizaciones correspondientes.

17 Otras causas eran: conclusión del servicio, falta de probidad del trabajador, omisiones e imprudencias que afecten a la empresa, perjuicio material a la empresa, abandono del trabajo sin causa justificada, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, etc.

de las remuneraciones correspondientes al período en que estuvo separado de sus funciones, considerándose como efectivamente trabajado para los efectos legales. Si el empleador se negaba a reincorporar al trabajador dentro del plazo de dos días hábiles, el juez ordenaba el pago de una indemnización, la que no podía ser inferior a un mes por año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa, y fracción no inferior a seis meses. No había tope para el número de años para los cuales este beneficio era aplicable y debía darse sin perjuicio de cualesquiera otros beneficios que las leyes o contratos otorgaran al trabajador.

En relación a los trabajadores con la facultad para representar al empleador (como gerentes, apoderados y agentes), el empleador podía poner término a su contrato cuando lo estimara conveniente, dándole un aviso con 30 días de anticipación o una cantidad equivalente a 30 días de remuneración.

A partir de marzo de 1975, bajo el gobierno militar, el decreto ley nº930 agrega nuevas causales de despido justificado a las ya existentes y en virtud de las cuales se podía despedir sin pagar indemnizaciones. Estas nuevas causales se agregan a la ley 16.455 y entre ellas se incluyen: la comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo; atentado contra los bienes situados en las empresas; comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, etc; dirigir o participar activamente en la interrupción o paralización ilegales de actividades totales o parciales, en las empresas o en lugares de trabajo, o en retención indebida de personas o bienes; incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, etc; comisión de un delito establecido en la ley número 12.927, sobre seguridad del Estado, o en la ley sobre control de armas y sus modificaciones.

b) **Período 1978-1981:** En 1978, el Decreto Ley 2.200, cuyas normativas regían para aquellos trabajadores contratados con posterioridad al 15 de junio de 1978, reimplanta el desahucio como una forma de poner término al contrato de trabajo. De acuerdo a disposiciones transitorias del Decreto Ley 2.200, para los trabajadores contratados con anterioridad al 15 de junio de 1978 sigue rigiendo la ley 16.455 del período anterior.

El Decreto Ley 2200 disponía que el empleador podía despedir sin expresar la causa, es decir, dando el desahucio. En este caso debía pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización no tenía un límite máximo en cuanto al número de años sobre los cuales era aplicable.

La indemnización por desahucio aquí comentada era incompatible con toda otra indemnización que por concepto del término del contrato o de los años de servicio pudiese corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurre el empleador total o parcialmente; de esta forma, en caso de incompatibilidad se debe pagar al trabajador la indemnización por la que opte.

Si el empleador no daba al trabajador el aviso previo de desahucio con 30 días de anticipación, éste último tenía derecho a recibir otro mes de indemnización.

En lo esencial se mantienen las mismas causales de despido justificadas del período anterior, en virtud de las cuales se despedía sin pagar indemnización, o para ser más precisos (en atención a las nuevas causales introducidas en 1975), las mismas que existían hacia el final del período anterior.

En relación a los trabajadores con la facultad para representar al empleador (como gerentes, apoderados y agentes), se mantiene la normativa del período anterior, es decir, el empleador podía poner término a su contrato cuando lo estimara conveniente, dándole un aviso con 30 días de anticipación o una cantidad equivalente a 30 días de remuneración.

Otro aspecto que es necesario tener presente para analizar debidamente la situación de este período en materia de indemnizaciones por despido, dice relación con una normativa referida a la regulación de la huelga. En efecto, a partir de julio de 1979 se estableció un límite máximo de 60 días de duración para la huelga, pasado el cual los trabajadores que se mantuvieran en huelga se entendían como voluntariamente renunciados, perdiendo con esto el derecho a eventuales indemnizaciones¹⁸.

c) **Período 1981-1990:** La ley 18.018 (publicada en el Diario Oficial el 14 de agosto de 1981), establece en sus disposiciones transitorias que los trabajadores contratados en cualquier fecha anterior a la vigencia de esta ley quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo establecido en las disposiciones permanentes del texto primitivo del decreto ley nº 2.200, de 1978.

A partir de la ley 18.018 se establecen modificaciones al decreto ley nº 2.200 en cuanto al régimen de indemnizaciones por despido; se establece que si el contrato laboral hubiera estado vigente por un año o más y el trabajador hubiera sido despedido por desahucio, el empleador debía pagar al trabajador la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, cualquiera que sea su monto, y **sólo a falta de esta**

18 Esta normativa se mantuvo hasta 1991.

estipulación, el empleador debía pagar una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 150 días de remuneración. La ley 18.372, promulgada el 17 de diciembre de 1984, hace un cambio de interés a esta normativa de indemnizaciones, al establecer que la indemnización que las partes pudieran haber convenido individual o colectivamente, regirá siempre que ésta fuera de un monto superior a la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 150 días de remuneración¹⁹. Durante todo este período (1981-1990), este límite máximo de 150 días de remuneración no regía para los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981.

Para todo este período se mantiene la incompatibilidad establecida en el período anterior entre la indemnización dada por desahucio y toda otra indemnización que por concepto del término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador.

Las causales de despido se mantienen en relación a las del período anterior, salvo que a partir de la ley 18.372 (diciembre de 1984) se elimina como causal de despido justificado la de necesidades de funcionamiento de la empresa.

Si el trabajador consideraba injusto el despido, por alguna causa distinta al desahucio, podía recurrir al juzgado respectivo, y si se le daba la

19 De esta forma, la indemnización mínima debía calcularse sobre la base de un mes por año de servicio y fracción superior a 6 meses, con un límite máximo de 150 días de remuneración. Esta normativa relativa al monto de las indemnizaciones pasó posteriormente a formar parte del nuevo Código del Trabajo que se aprobó en 1987.

razón, debía recibir de parte del empleador la indemnización que correspondía por concepto de desahucio más un mes de salario por el no aviso de despido (correspondiente a 30 días).

En relación a los trabajadores con la facultad para representar al empleador (como gerentes, apoderados y agentes), desaparecen las normas que primitivamente los excluían del derecho de la indemnización de un mes por año, y pasan ahora a regirse por la norma general, salvo para aquellos contratados antes del 14 de agosto de 1981, los que por disposiciones transitorias siguen rigiéndose por el régimen del período anterior.

d) **Reformas de 1990:** En noviembre de 1990 se realizaron una serie de modificaciones, que se encuentran vigentes hoy en día. En primer lugar, se eliminó el desahucio como causa para poner término al contrato de trabajo y se restablece el despido por causas económicas (necesidades de la empresa).

Si el empleador le pone término a la relación de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, y el contrato hubiera estado vigente por más de un año, el empleador deberá pagar una indemnización superior o igual a 30 días de la última remuneración mensual (cuyo límite máximo es de 90 Unidades de Fomento) por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente al empleador, con un límite de 330 días de remuneración²⁰. Esta indemnización es compatible con la de un mes de remuneraciones que sustituye el aviso de despido (30 días de anticipación). A partir del séptimo año de la relación laboral, las partes podrán sustituir la indemnización anterior por una a todo evento (cualquiera sea la causa de

20 Para trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 no hay límites en la indemnización por necesidades de la empresa.

terminación del contrato), exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicio y hasta el término del décimo primer año de la relación laboral; el aporte en este caso no podrá ser inferior al 4,11% de las remuneraciones mensuales imponibles.

Las indemnizaciones aquí descritas son incompatibles con toda otra indemnización que, por concepto del término de contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago parcial o total haya concurrido el empleador (en caso de incompatibilidad deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte).

Cuando el despido sea injusto, el juez ordenará pagar una indemnización igual a aquella dada al trabajador en caso de despido por necesidades de la empresa, aumentada en un 20%, más un mes de remuneraciones (es decir, aquella indemnización que reemplaza el aviso de despido). En el caso que el despido hubiera sido invocado por conductas de abandono del trabajo, omisiones o perjuicios materiales, y estas fueran sin base, el tribunal ordenará pagar la indemnización por causa de necesidades de la empresa aumentada hasta en un 50%.

Al igual como en períodos anteriores, cuando el trabajador cae en faltas de probidad, injurias, conductas inmorales o abandono del trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, etc, el despido no involucra el pago de indemnizaciones. Se eliminan como causales de despido justificado (que no dan derecho a recibir indemnizaciones) las referidas a: la comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo; la dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades; la incitación a destruir instalaciones públicas y privadas, y; la

comisión de delitos en contra de la Ley de Control de Armas y la Ley sobre Seguridad del Estado.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador (gerentes, subgerentes, agentes) y en el de aquellos de la exclusiva confianza del mismo, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con 30 días de anticipación. No se requiere de esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Cuando el empleador invoque la causal de necesidades de la empresa para despedir a un trabajador, deberá dar el aviso al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación o pagarle una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

B) Diferentes Etapas de la regulación sobre Negociación colectiva (excluyendo la huelga) y afiliación sindical:

La promulgación del Código del Trabajo de 1931 marca el inicio de un período que se extiende hasta el año 1973 sin grandes modificaciones. Una segunda etapa es la comprendida entre los años 1979 y 1991. Finalmente, en ese año se aprobó la ya aludida reforma a la legislación sobre centrales sindicales y negociación colectiva.

a) Período 1931-1973

- i) Afiliación sindical: Se distingue entre sindicatos industriales y profesionales. Los primeros estaban formados por los obreros de cualquier empresa de minas, salitreras, transporte, fábricas,

manufacturas, talleres y demás empresas industriales o comerciales que registren mas de 25 obreros. Su organización debía ser acordada por, a lo menos, el 55% del personal de la empresa, y de constituirse, se consideraban miembros del sindicato a todos los obreros de la empresa (afiliación obligatoria).

El sindicato profesional era aquel formado por lo menos por 25 personas que ejercieran una misma profesión o profesiones, trabajo o trabajos similares o conexos, en una industria o industrias, que se unían con el fin de ocuparse exclusivamente del estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes a los asociados.

La forma de financiamiento prevista para ambos tipos de sindicatos eran las erogaciones obligatorias que determinaba el directorio del sindicato.

En relación a la afiliación a federaciones y confederaciones sólo se permitían las reuniones de sindicatos industriales para fines de educación, asistencia, previsión y para el establecimiento de economatos y cooperativas. Los sindicatos profesionales que tenían por base un mismo oficio o profesión, podían constituir uniones o confederaciones para el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes.

- ii) Negociación colectiva: Se permitía la negociación por empresa para todo tipo de sindicato y por rama de actividad sólo para los sindicatos profesionales.

Las cláusulas estipuladas en el contrato colectivo eran válidas para quienes las suscribían y para aquellos que con posterioridad a su firma se integraran al sindicato.

b) Período 1973-1979

- i) Afiliación sindical: No se alteraron las normas concernientes a las organizaciones sindicales pero se dictaron decretos político-administrativos que limitaron al extremo su acción (prohibición de elegir dirigentes y de realizar reuniones sin permiso previo).
- ii) Negociación colectiva: Se prohíbe negociar colectivamente.

c) Período 1979-1991

- i) Afiliación sindical: Se distingue entre cuatro tipos de sindicatos:
 - Sindicato de empresa: agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa.
 - Sindicato interempresa: agrupa a trabajadores de por lo menos tres empleadores distintos.
 - Sindicato de trabajadores independientes: agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
 - Sindicatos de trabajadores transitorios: agrupa a trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

La afiliación sindical es voluntaria y los requisitos de constitución de un sindicato son: para las empresas con menos de 25 personas, se necesita por lo menos 8 personas; para las empresas que tengan entre 25 y 50 personas, se necesita por lo menos el 50% de los trabajadores.

En relación al financiamiento de los sindicatos, se establece que el empleador sólo puede deducir de las remuneraciones del trabajador la cuota ordinaria y extraordinaria del sindicato respectivo de empresa, cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordaren en

votación secreta, o cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el descuento.

La afiliación a federaciones y confederaciones es permitida para distintos fines pero no para negociar colectivamente.

- ii) **Negociación colectiva:** Sólo se permite la negociación entre un empleador y uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o bien, entre un empleador y grupos de trabajadores de la empresa que se organicen con el fin de llevar a cabo una negociación colectiva (grupos negociadores)

Los acuerdos alcanzados al cabo de la negociación colectiva sólo son válidos para quienes los suscriben.

d) Reformas de 1991

- i) **Afiliación sindical:** Se mantiene la misma estructura del período anterior en cuanto a los tipos de sindicatos y a la afiliación voluntaria, pero se introducen modificaciones que disminuyen los requerimientos para formar sindicatos en empresas pequeñas. Los sindicatos de empresa que tengan entre 25 y 50 personas y los menores de 25 sólo necesitan 8 personas para formarlo.

El financiamiento sindical mantiene las características del período anterior. Se establece además que los trabajadores a quienes el empleador hiciese extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen cargos similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios un 75% de la cotización mensual y ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique.

La afiliación a federaciones y confederaciones es permitida para diferentes fines.

- ii) Negociación colectiva: La negociación puede ser por empresa o para un conjunto de empresas cuando las partes así lo acuerden. Se mantiene la estructura del período anterior en cuanto a que la negociación puede ser realizada por organizaciones sindicales y/o por trabajadores que se unan para tal efecto.

Los acuerdos serán válidos para quienes los suscriben y para los nuevos trabajadores por mutuo consentimiento de las partes.

A continuación se presentan algunos antecedentes estadísticos sobre la afiliación sindical y la negociación colectiva.

TASA DE SINDICALIZACION POR SECTOR ECONOMICO

	1973	1985	1991
Agricultura	42,4	5,2	9,0
Minería	86,8	73,1	63,3
Ind. Manufacturera	50,5	21,9	24,6
Electric., gas y agua	63,2	45,2	65,9
Construcción	36,5	6,0	17,4
Comercio	28,7	6,7	12,7
Transporte	43,6	27,0	34,2
Serv. Financieros	38,0	17,7	15,4
Serv. Soc. y Person.	0,2	2,7	7,7
Total	33,7	10,5	16,2

FUENTE: Los datos de 1973 se obtuvieron de Campero, G y Cortázar, R (1988) "Actores Sociales y la Transición a la Democracia en Chile", Colección Estudios CIEPLAN N° 25. Para 1985 y 1991 se usaron datos de la Dirección del Trabajo y datos del INE sobre población ocupada por rama ocupacional en el segundo trimestre del año respectivo.

TASAS DE COBERTURA LEGAL DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

	% Cubiertos sobre Ocupados	% Cubiertos sobre Asalariados*	% Cubiertos sobre Sindicalizados
1979	3.8	5.6	n.d
1980	n.d	12.0	n.d
1981	n.d	15.1	84.7
1982	9.0	13.1	76.1
1983	7.0	10.0	69.9
1984	6.8	10.1	66.6
1985	6.5	8.8	63.5
1986	6.0	9.4	66.2
1987	7.1	10.2	67.9
1988	7.0	10.2	67.2
1989	8.0	11.7	69.7
1990	9.1	13.3	n.d

Nota: Cubiertos se refiere a los trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas, es decir incluye a los que negocian en ese año como a aquellos que han negociado en el año anterior y cuyo contrato se encuentra vigente. En Chile los contratos colectivos duran dos años a partir de 1979.

* = Asalariados: suma de obreros y empleados de los trimestres Oct-Dic de cada año en la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

FUENTE: Víctor Maturana " Los acuerdos salariales bajo negociación colectiva y la situación macroeconómica. Chile 1979-1990", Tesis de Grado N°102, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.

C) Diferentes Etapas en la Regulación del Derecho de Huelga.

a) **Período 1932-1973:** La primera regulación global de la huelga se estableció en el Código del Trabajo vigente a partir del año 1932. Ahí se reconocía el derecho a huelga que tenían los trabajadores una vez agotado el procedimiento de conciliación contemplado para la resolución de los conflictos colectivos, y se reglamentaba tal acción. A la huelga se le

asignaba un carácter indefinido y se estipulaba la imposibilidad de reemplazar a los huelguistas. La ley no contemplaba la posibilidad de que los trabajadores pudieran abandonar la huelga y negociar individualmente con el fin de reincorporarse al trabajo. En relación al cierre patronal, se establecía que éste podría ser declarado sólo una vez agotados los procedimientos de conciliación contemplados en el proceso de negociación colectiva. Se estipulaba también que en los casos de huelga o cierre patronal de fábricas, empresas o servicios, cuya paralización pusiera en peligro inmediato la salud o la vida económico-social del país, el gobierno podía decretar la reanudación de faenas.

En cuanto al financiamiento sindical, que es un aspecto relacionado indirectamente con la efectividad de la huelga porque podría ser determinante en la posición financiera ante la eventualidad de una huelga²¹, el empleador podía descontar por planilla las cuotas de los trabajadores afiliados al sindicato, bastando para ello la petición de su directorio, lo que permitiría augurar una posición financiera relativamente sólida.

b) Período 1979-1990: La legislación vigente desde 1932 permaneció sin alteraciones de importancia hasta 1973, año en el que se suspende su vigencia. En el año 1979 se establecen cambios importantes en los elementos que determinan el poder de negociación que la huelga proporciona a los trabajadores.

21 El vínculo teórico entre financiamiento sindical, amenaza de huelga y peticiones de los trabajadores se presenta en el capítulo III, a propósito de la discusión teórica sobre los efectos de la huelga.

La nueva normativa estableció un límite máximo de 60 días de duración para la huelga²², permitió el reemplazo temporal de los huelguistas y estipuló la posibilidad de que los trabajadores en huelga abandonen el movimiento y se incorporen a las faenas mediante la firma de un contrato individual de trabajo una vez que hayan transcurrido, por lo menos, treinta días de iniciada la huelga. Además se estableció que para que la declaración de cierre patronal se ajuste a derecho, es requisito que con anterioridad los trabajadores hayan declarado la huelga, y se le fija al *lock-out* una duración máxima de 30 días o el término de la huelga.

En relación a la posición financiera de los sindicatos se puede decir que ésta podía verse complicada desde el momento que se establecía que la mayoría absoluta de los socios debía aprobar el descuento por planilla de las cuotas de aporte al sindicato.

c) Reformas aprobadas en 1991: La reforma finalmente aprobada reinstaura la huelga indefinida y establece la posibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas desde el primer día de huelga, si la última oferta del empleador contempla, por lo menos, el reajuste de acuerdo al IPC de las condiciones pactadas en el contrato previo; en el caso que la oferta del empleador no cumpla con este requisito, la posibilidad de contratar reemplazantes surge sólo después de enterados quince días de huelga. Cuando concurren los requisitos para contratar reemplazantes desde el primer día, los trabajadores en huelga podrán reintegrarse individualmente a sus labores a partir del décimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, y en aquellos casos en que sólo se puede contratar reemplazantes

22 Si pasado ese período los trabajadores se mantenían en huelga, éstos se entendían como voluntariamente renunciados, perdiendo con esto el derecho a eventuales indemnizaciones.

después de quince días, los trabajadores en huelga podrán reintegrarse individualmente a partir del trigésimo día de haberse hecho ésta efectiva.

Con respecto al *lock out* se mantiene la estructura del período anterior y en relación a las posibilidades de financiamiento sindical se puede decir que éstas debieran ser mayores a las del período anterior, desde el momento que se impone un costo (a beneficio del sindicato) a aquellos que se benefician de la acción del sindicato y que no pertenecen a él (tratándose así de corregir el problema de *free rider*).

A continuación se presentan algunos antecedentes estadísticos sobre el número de huelgas, clasificadas por sector privado y público, y de acuerdo a su legalidad.

NUMERO DE HUELGAS, CLASIFICADAS POR SECTOR, LEGALIDAD Y TIPO
AÑOS 1961-1989

Año	Sector Privado			Sector			Porcentajes						
	Legal	Ilegal (1)	Total (2)	(Ilegal) (3)	Público (Legal) (4)	Paros General (5)	Total (1)/(6)	(2)/(6)	(3)/(6)	(4)/(6)	(5)/(6)	(1)/(3)	(2)/(3)
1961	430	405	835	128	10	973	44.19	41.62	85.82	13.16	1.03	51.50	48.50
1962	82	326	408	84	68	566	14.64	58.21	72.86	15.00	12.14	20.10	79.90
1963	89	444	533	220	27	780	11.41	56.92	68.33	28.21	3.46	16.70	83.30
1964	64	330	394	217	65	676	9.47	48.82	58.28	32.10	9.62	16.24	83.76
1965	134	638	772	214	40	1.026	13.06	62.18	75.24	20.86	3.90	17.36	82.64
1966	121	592	713	91	24	828	14.61	71.50	86.11	10.99	2.90	16.97	83.03
1967	1.240	894	2.134	244	86	2.464	50.32	36.28	86.61	9.90	3.49	58.11	41.89
1968	210	642	852	201	71	1.124	18.68	57.12	75.80	17.88	6.32	24.65	75.35
1969	240	791	1.031	314	10	1.355	17.71	58.38	76.09	23.17	0.74	23.28	76.72
1970	179	951	1.130	498	225	1.853	9.66	51.32	60.98	26.88	12.14	15.84	84.16
1971*	178	1.835	2.013	365	312	2.690	6.62	68.22	74.83	13.57	11.60	8.84	91.16
1972*	118	2.065	2.183	516	338	3037	3.89	67.99	71.88	16.99	11.13	5.41	94.59
1973*	24	1.385	1.409	426	395	2.230	1.08	62.11	63.18	19.10	17.71	1.70	98.30
**													
1979	38	0	38	-	-	38	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1980	52	0	52	-	-	52	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1981	82	0	82	-	-	82	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1982	11	0	11	-	-	11	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1983	39	1	40	-	-	40	97.50	2.50	100.00	0.00	0.00	97.50	2.50
1984	39	0	39	-	-	39	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1985	40	0	40	-	-	40	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1986	39	0	39	-	-	39	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1987	107	6	113	11	2	126	84.92	4.76	89.68	8.73	1.59	94.69	5.31
1988	93	11	104	7	2	113	82.30	9.73	92.04	6.19	1.77	89.42	10.58
1989	113	14	127	17	8	152	74.34	9.21	83.55	11.18	5.26	88.98	11.02

* Incluye huelgas producidas en el llamado "Sector Social" (empresas requisadas o intervenidas).

** Entre septiembre de 1973 y julio de 1979 las huelgas estuvieron prohibidas.

FUENTE: Alberto Armstrong V.

Magnitud, Tendencias y Causas de las Huelgas en Chile 1961-1989.

D) Duración de los contratos de trabajo a plazo fijo

En este período han existido sólo tres modalidades:

- i) La Ley N° 4.053 sobre el contrato de trabajo para obreros contenida en el Código del Trabajo de 1931 expresa en su artículo 7° : " No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año; pero es renovable indefinidamente por igual tiempo, por el hecho de continuar el obrero prestando servicios con conocimiento del patrón".
- ii) El Decreto Ley N°2.200 del 15/6/1978, que rige todas las relaciones entre empleadores y trabajadores, indica que la duración del contrato de trabajo a plazo fijo no podrá exceder de dos años, con excepción de: los que trabajen para el fisco, los que trabajen para las municipalidades, los que trabajen para las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentren sometidos por leyes especiales o estatutos especiales.
- iii) La Ley N° 19.010 del 23/11/1990, que establece normas sobre la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, indica en el artículo 1° que la duración del contrato de trabajo de plazo fijo no podrá exceder de un año.

2. Existencia y efectividad de los sistemas de control y supervisión

La Dirección del Trabajo, a través de las Inspecciones del Trabajo ubicadas en cada comuna, es la encargada de controlar y supervisar el

cumplimiento de las disposiciones legales. Los recursos de las Inspecciones son asignados mensualmente de acuerdo al Presupuesto Nacional y si necesitan más recursos que los asignados, deben solicitarlos a la Dirección del Trabajo²³.

Con la información que se dispone es muy difícil evaluar la efectividad de los sistemas de control y supervisión, por lo que sólo nos remitiremos a caracterizar las distintas instancias de control y supervisión y a entregar algunos antecedentes estadísticos.

a) Fiscalización: Antes de 1981, la fiscalización se encontraba en manos de tres entes separados: el Servicio de Seguro Social (SSS), la Caja de Empleados Particulares (EMPART) y la Dirección del Trabajo. Después de 1981, estas tres instituciones se fundieron en la Dirección del Trabajo, la que pasó a controlar todo el proceso de fiscalización.

La Dirección del Trabajo de Chile realiza fiscalización tanto por las denuncias recibidas, como en forma selectiva (programada), esto es, hacer visitas sorpresivas a empresas de determinados sectores en que se presume que existen arbitrariedades²⁴, en el sentido de no respetar la legislación laboral vigente. A partir de 1990, la fiscalización selectiva ha recibido mayor impulso. El objetivo es reducir las denuncias y reclamos futuros.

En el cuadro se aprecia que, a nivel nacional, el número de empleadores fiscalizados ha ido disminuyendo a partir de 1982, mientras que el número de trabajadores beneficiados no presenta una tendencia clara²⁵:

23 No hay cifras parciales que nos permitan medir los recursos asignados a estas actividades de regulación.

24 El sector rural es uno de los más beneficiados con este tipo de fiscalización selectiva.

25 No hay cifras para años anteriores a 1982.

Año	Empleadores Fiscalizados	Trab. benefic. Fiscaliz.	Reclamos Tratados	Reclamos Conciliados	Reclamos Deriv. Juzgado	Reclamos Abandonado
1982	38641	553334	55112	31890	12233	7752
1983	36496	554902	48072	30421	9456	5760
1984	32590	570475	46016	31509	7800	4715
1985	36512	640417	52417	37195	7571	5702
1986	34408	584426	60891	42328	9086	6951
1987	27668	496748	68345	45595	10741	9396
1988	29266	558121	65313	48721	10803	5789
1989	28986	589702	70053	46335	11829	11889
1990	26868	538451	76935	45041	13916	17978

FUENTE: Dirección del Trabajo.

Cuando se habla de trabajadores beneficiados por la fiscalización, nos referimos a todos los trabajadores involucrados en procesos de fiscalización, aun cuando algunas de las denuncias resulten infundadas. Entre los conceptos denunciados se encuentran: las imposiciones, remuneraciones, no escrituración del contrato de trabajo, sistema de control de asistencia, horas extraordinarias, gratificaciones, despido de trabajadores con fuero, no otorgamiento de feriado, asignaciones varias, cambio de funciones.

b) Conciliación: Es un servicio de bajo costo de la Dirección del Trabajo que permite solucionar en forma administrativa conflictos de trabajo una vez terminada la relación laboral, sin necesidad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

En el cuadro anterior se muestran estadísticas a nivel de país, que permiten apreciar el número de reclamos tratados y conciliados por las Inspecciones del Trabajo, y el número de reclamos derivados a Juzgados y abandonados. Entre los conceptos reclamados se encuentran:

indemnizaciones, remuneraciones, imposiciones, feriados, entrega de documentación, gratificaciones, horas extraordinarias y asignaciones varias.

c) Multas administrativas: En el cuadro que sigue se observa un número creciente de resoluciones sobre multas aplicadas y una caída en los montos reales de las multas promedios, situación que podría indicar una menor severidad o bien, un cambio en la estructura de infracciones, haciéndose más frecuentes aquellas menos penalizadas.

MULTAS APLICADAS

Año	Nº de Resoluciones	Monto (pesos de 1977)
1984	6.756	17.008.456
1985	8.351	19.528.119
1986	12.180	26.830.489
1987	14.233	36.002.827
1988	16.529	36.350.366
1989	18.678	38.108.246
1990	19.083	34.384.338

Comentario general: La información estadística aquí entregada sólo se encuentra disponible para los años a los cuales se hace expresa referencia, lo que impide hacer comparaciones con períodos en que regía una legislación laboral distinta, ya que cabe recordar que durante el período 1982-1990 existió una única legislación laboral, al menos en aquellos aspectos más sustanciales. A pesar de la imposibilidad de hacer comparaciones entre períodos con diferente legislación laboral, y, concretamente, con períodos en que la legislación era más protectora del trabajador y donde el propio gobierno participaba en numerosas instancias de intervención, se podría

afirmar, en atención a las cifras de fiscalización y conciliación -miradas en relación a las cifras de ocupación total- y a la amplitud del campo de acción sobre el cual opera la Dirección del Trabajo, que hay preocupación por parte de la autoridad en cuanto al cumplimiento de la ley laboral. Esto significaría, en términos generales, que la ley laboral imperante debiera ser considerada como limitativa por parte de las empresas, por lo cual las decisiones de empleo y salarios estarían considerando las regulaciones existentes.

3. Evolución de tasas de cotización en el mercado laboral y costos salariales indirectos

El sistema previsional fue drásticamente modificado el año 1981, con la aparición del sistema de Asociaciones de Fondos de Pensiones (AFP), que vino a cambiar un sistema previsional de reparto por uno de capitalización individual. Esta reforma contribuyó también de manera importante a un mayor desarrollo del mercado de capitales.

Chile comenzó con su sistema de seguridad social en 1924 y en los años anteriores a la reforma presentaba características similares a las de una gran cantidad de países; existían sistemas de beneficios que estaban separados para diferentes industrias y ocupaciones. Estos sistemas no estaban unificados, por lo que la estructura de los beneficios y sus niveles eran diferentes en los distintos sectores. La determinación política de los distintos niveles de beneficios resultaron en altas tasas de contribución, las que (incluyendo salud) estaban en el rango 51-59% en 1975. El déficit en la provisión de los beneficios de salud, las pensiones y las contribuciones de los empleados públicos constituían un 20,5% del gasto público total. La

tendencia política a subir las promesas de beneficios cuando estaba disponible el financiamiento de corto plazo porque el sistema no había llegado a su estado estacionario, constituyó un gran problema. Las pensiones eran excesivamente dependientes del estado de las finanzas públicas para lograr estándares razonables. En atención a estos problemas, y bajo un escenario planeado de un significativo superávit fiscal, se comenzó a estudiar la reforma al régimen de seguridad social, la que finalmente se implementó en 1981.

En el corazón de la reforma estaba la creación de un plan de ahorro obligatorio que fuera manejado por instituciones privadas (AFP, Administradoras de Fondos de Pensiones) y que estuviera apoyado por un mercado de rentas vitalicias que permitiera convertir los fondos acumulados en flujos de ingreso al momento del retiro. Los trabajadores dependientes deben cotizar obligatoriamente un 10% de su remuneración mensual en una cuenta de ahorro de la AFP elegida y los independientes tienen la opción de acogerse o no al sistema. Cada AFP maneja un fondo individual y la totalidad del retorno obtenido pasa a engrosar las cuentas individuales de los afiliados. Adicionalmente al pago del 10%, los trabajadores deben pagar una comisión cargada por la AFP para financiar un seguro obligatorio de invalidez y sobrevivencia y una comisión por mantención de saldo a beneficio de la AFP (el monto de estas comisiones es variable según AFP y actualmente ambas comisiones corresponden en promedio a aproximadamente un 2,95% de las remuneraciones).

Las AFP están reguladas en una serie de materias, incluyendo lo que se refiere a provisión de información y a elección de su portfolio. Los trabajadores pueden elegir libremente entre AFP y pueden trasladarse en cualquier momento después de un mínimo de cuatro meses con una AFP.

Adicionalmente, existe una pensión mínima garantizada por el Estado (el Estado pone la diferencia para aquellos que con sus ahorros no alcanzan una mensualidad equivalente a la pensión mínima) para cualquier trabajador con veinte años de contribuciones.

En los cuadros que siguen, que provienen de Cheyre (1988), se entrega información relativa a los cambios en el nivel de cotizaciones entre el sistema antiguo y el nuevo.

En el Cuadro I se muestra la evolución de las tasas globales de cotización en las principales Cajas del sistema antiguo; estas cifras incluyen cotizaciones por conceptos adicionales al financiamiento de pensiones, como lo son las prestaciones de salud, el pago de asignaciones familiares, desahucio, etc. Las cotizaciones destinadas exclusivamente al pago de pensiones se presentan separadamente en el Cuadro II. En el Cuadro III se presenta el costo del financiamiento previsional para los afiliados al sistema nuevo. Estas cifras incluyen: la cotización base que debe ingresarse en la cuenta individual (10% de la remuneración imponible), una comisión fija mensual, una cotización adicional con el propósito de financiar el sistema de pensiones de invalidez y sobrevivencia, y una comisión por mantención de saldo. Se presentan en forma separada para los distintos niveles de renta imponible, ya que hay cobros que no están en directa relación con la remuneración del afiliado, como lo es la comisión fija mensual y el cobro por mantención de saldo.

CUADRO I: EVOLUCION TASAS GLOBALES DE COTIZACION (a)
(% del sueldo imponible)

Año	SSS			EMPART			CANAEMPU		
	Impon.	Empl.	Total	Impon.	Empl.	Total	Impon.	Empl.	Total
1968-1972	8,75	39,15	47,90	13,75	43,98	57,73	18,75	7,00	25,75
1973	9,50	40,40	49,90	14,64	44,36	59,00	18,75	7,00	25,75
1974 (En.)	7,50	40,10	47,60	12,64	42,86	55,50	18,75	27,00	45,75
1974 (Mar.)	7,50	53,10	60,60	12,64	55,86	68,50	18,75	40,00	58,75
1974 (Mayo)	7,50	49,10	56,60	12,64	51,86	64,50	18,75	36,00	54,75
1975 (En.)	7,25	45,10	52,35	12,34	47,87	60,21	18,50	32,00	50,50
1975 (Mar.)	7,25	43,95	51,20	12,34	46,73	59,07	18,50	32,00	50,50
1976	7,25	43,95	51,20	12,34	46,73	59,07	18,50	32,00	50,50
1977	7,25	39,95	47,20	12,34	42,73	55,07	18,50	21,00	46,50
1978 (En.)	7,25	35,95	43,20	12,33	38,72	51,05	18,50	24,00	42,50
1978 (Ab.)	7,25	31,95	39,20	12,33	34,71	47,04	18,50	20,00	38,50
1978 (Jul.)	7,25	28,95	36,20	12,33	31,71	44,04	18,50	17,00	35,50
1979	7,25	28,95	36,20	12,33	31,71	44,04	18,50	17,00	35,50
1980	7,25	25,95	33,20	12,33	28,71	41,04	18,50	14,00	32,50

(a) Incluye cotizaciones por concepto de pensiones, salud, asignación familiar, desahucio, accidentes del trabajo, CORVI, etc.

FUENTE: Superintendencia de Seguridad Social. SSS = Servicio de Seguro Social. EMPART= Caja de Previsión de Empleados Particulares. CANAEMPU= Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas: Sector Empleados Públicos.

CUADRO II: EVOLUCION TASAS DE COTIZACION PARA FINANCIAMIENTO DE PENSIONES
(% del sueldo imponible)

Año	SSS			EMPART			CANAEMPU		
	Impon.	Empl.	Total	Impon.	Empl.	Total	Impon.	Empl.	Total
1968-1973	7,25	14,25	21,50	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,0
1974-1977	7,25	14,25	23,20	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,0
1978	7,25	14,25	23,20	10,16	15,00	25,16	11,0	5,00	16,0
1979	7,25	14,25	22,95	10,16	14,75	24,91	11,0	4,75	15,75
1980	7,25	14,25	22,95	10,16	14,75	24,91	11,0	4,75	15,75

(a) Incluye las cotizaciones por concepto de pensiones y las enteradas al Fondo de Revalorización de Pensiones. (b) Incluye las cotizaciones por concepto de pensiones, las enteradas al Fondo de Retiro y al Fondo de Revalorización de Pensiones.

FUENTE: Superintendencia de Seguridad Social.

CUADRO III: COSTO DEL FINANCIAMIENTO PREVISIONAL SISTEMA NUEVO
(% de la renta imponible)

Renta Imponible	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
15.000	14,4	14,9	16,3	15,9	15,1	15,1	14,8
25.000	13,7	14,1	15,3	15,1	14,5	14,6	14,4
40.000	13,2	13,6	14,8	14,7	14,2	14,4	14,2
70.000	12,9	13,3	14,4	14,4	14,0	14,2	14,1
120.000	12,7	13,1	14,2	14,2	13,9	14,1	14,0
220.000	12,6	13,0	14,0	14,1	13,8	14,0	14,0

FUENTE: Elaboración propia H.Cheyre (1988).

Un aspecto central por destacar, según Cheyre (1988) es que "...las tasas de cotización para el financiamiento de las pensiones registran en el período 1968-1980 un promedio de 22,5% en el SSS y de 25,8% en EMPART. En el caso de CANAEMPU las cifras pueden inducir a error, ya que si bien el Fisco aparece aportando como empleador una proporción significativamente inferior a la observada en las demás Cajas, en el hecho ello no era así, ya que en definitiva la diferencia era trasladada por la vía de un mayor aporte fiscal". Las cifras del Cuadro III muestran que hacia fines de 1987 el costo para los afiliados fluctuaba entre un 14 y un 14,8% de la renta imponible, dependiendo del nivel de ésta última.

Costos Salariales Indirectos Asociados a la Contratación

En esta sección se presentan los costos salariales indirectos, previsionales y otros, que están asociados hoy en día a una relación laboral en el sector formal de la economía.

Las Contribuciones obligatorias de los Afiliados son:

- 1.- 10% de las remuneraciones para fondo previsional (remuneraciones con tope de 60 UF).
- 2.- 2,95% de las remuneraciones (esto es en promedio, ya que es variable según AFP) para seguro de invalidez y sobrevivencia (remuneraciones con tope de 60 UF) y para pagar comisiones por la administración de la cuenta individual que hace la AFP.
- 3.- 7% de las remuneraciones o rentas imposables para prestaciones de salud.

Las Contribuciones obligatorias del Empleador son:

- 1.- 0,9% de las remuneraciones para cubrir seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además de esto, hay un cobro adicional que va entre 0 y 3,4% dependiendo de la actividad, y que puede modificarse (subir o bajar) de acuerdo al riesgo histórico de cada empresa. Esta tasa promedio es difícil de calcular; los empleadores del sector privado deben contratar un seguro adicional en algunas de las tres entidades dedicadas a esto: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad e Instituto de Seguros del Trabajo (IST)²⁶. La cotización promedio y el porcentaje de cotizantes en estas tres entidades fue para el año 1991 de:

26 A los empleados del sector público no se les hace una cotización adicional, pues en caso de accidente es el Estado quien presta asistencia mediante su propio sistema de salud.

Entidad	% Cotización	% de Cotizantes
ITS	2,25	10%
ACHS	1,94	57%
Mutual de Seguridad	2.19	33%

La tasa adicional promedio del sistema fue de 2,12%.

2.- Gratificaciones. Un sistema de gratificaciones es obligatorio para todas las empresas que llevan contabilidad. La empresa tiene la obligación de gratificar y para ello existen dos posibilidades. El artículo 46 del Código del Trabajo vigente expresa *"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro y las cooperativas que estén obligadas a llevar libros de contabilidad que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes"*. Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el 10% por interés del capital propio del empleador.

La segunda alternativa queda especificada en el artículo 49: *"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 46, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos ingresos mínimos*

mensuales". Cabe consignar que esta gratificación es considerada como remuneración para efectos impositivos y que, por lo general, la empresa acuerda en conjunto con el trabajador este último tipo de gratificación.

Existen otras contribuciones patronales, pero que no son obligatorias. Entre éstas se encuentran los aguinaldos y los adicionales vacacionales. Es importante señalar además que las licencias en caso de enfermedad las paga el Estado con fondos generales.

Tomando todas aquellas contribuciones obligatorias de empleadores y trabajadores se calcula un salario neto para los trabajadores (SN) y el costo laboral correspondiente para los empleadores (CE), sobre la base de un salario mínimo mensual. Consideraremos dos casos: uno en que no se incluyen las gratificaciones, que sería el pertinente cuando no se lleva contabilidad, y otro en que sí se incluyen, que es para aquellas empresas que sí llevan contabilidad. En los cálculos sólo se incluyen las contribuciones que son obligatorias por ley, es decir, no se incluyen: aguinaldos, provisiones por indemnizaciones y/o aviso de despido, etc.

- a) Escenario sin gratificaciones: De acuerdo a los datos sobre contribuciones obligatorias a los afiliados, tomando como referencia un salario mínimo en términos mensuales (SB), obviamente muy inferior a los topes imponibles, el salario neto recibido por el trabajador, que resulta de descontar las contribuciones de los afiliados, sería $SN = SB(1 - 0,1995)$. Luego, si $SB = 100$, $SN = 80,05$.

Por su parte, el costo laboral mensual (CE) en que incurre un empleador por contratar a un trabajador a salario mínimo, corresponde al salario mínimo más las contribuciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (3,02% en términos promedio). Esto es, dado un $SB = 100$, $CE = 103,02$.

- b) Escenario con gratificaciones: Consideraremos un escenario en que la gratificación es de un 25%, ya que éste es el más frecuente y el más simple de calcular. Como trabajamos a salario mínimo, los topes que existen para estas gratificaciones no son restrictivos. Así, con $SB=100$, tenemos que $SN=SB(1+0,25)(1-0,1995)=100,06$ y que $CE = SB(1+0,25)(1+0,0302)=128,8$. Como es obvio, la razón $\frac{CE}{SN}$ es igual en ambos escenarios ($\frac{CE}{SN} = 1,29$).

En relación a los escenarios que incluyen gratificaciones es importante notar que si el cálculo se hiciera sobre salarios medios por ejemplo, la incidencia numérica de la disposición de las gratificaciones sería variable a través del tiempo y dependería crucialmente de la evolución de los ingresos mínimos, ya que el tope máximo de las gratificaciones está puesto en función de éstos. De esta manera, por ejemplo, dado que durante buena parte de la última década los ingresos mínimos reales se fueron deteriorando, la incidencia porcentual de esta disposición se habría visto reducida. Sin embargo, sabemos que, en términos teóricos, las gratificaciones no inducirán distorsión alguna y constituirán simplemente otra modalidad de pagar el salario de mercado correspondiente, cuando este salario es mayor en un 25% al salario mínimo, motivo por el cual hacer el ejercicio sobre salarios medios no tendría mucho sentido. Luego, la única distorsión que potencialmente induciría un régimen de gratificaciones como el existente en Chile, sería en relación a aquellos empleos por los cuales se paga el salario mínimo o algo más, caso en el cual este sistema de gratificaciones equivaldría a un aumento en el salario mínimo efectivo; esto último también podría ser discutido desde el momento que en la actualidad no existe

prohibición expresa de imputar las gratificaciones al monto del salario mínimo.

Costos por tiempo efectivamente trabajado

Para calcular el costo mensual por mes efectivamente trabajado, habría que corregir las cifras por los días efectivamente trabajados; que son los días del año menos los sábados, domingos y festivos, y los días de vacaciones legales. En Chile las vacaciones legales son de 15 días hábiles.

Para el año 1991, los días efectivamente trabajados fueron 245 días, por lo que el costo mensual que enfrenta el empleador por contratar a un trabajador a salario mínimo ($SB = 100$) y por un mes efectivamente trabajado sería igual a $CET = CE (365/245)$. Esto, en términos del escenario (a) significaría que $CET=153,5$ y en términos del escenario (b) que $CET=191,9$.

4. Informalidad en el mercado laboral.

En términos generales se puede decir que la economía informal o subterránea comprende toda aquella actividad económica que evade alguna norma establecida, entendiéndose por actividad económica toda actividad productiva que genera o no algún ingreso monetario. Son varias las actividades que caen dentro de esta definición. Por ejemplo, el narcotráfico; el robo; todas aquellas actividades o negocios que individuos realizan en sus hogares, ya sea como única actividad o como actividad secundaria; el caso de trabajadores que reciben un porcentaje importante de su renta en la forma de especies, viáticos, etc, que para la empresa es una forma de evadir

impuestos; los salarios pagados a los trabajadores cuya contratación no está respaldada por un contrato oficial legal, lo que permite al empleador evadir el pago asociado a previsión social y el cumplimiento de toda ley laboral; etc²⁷.

Desde la perspectiva de este trabajo interesa analizar la informalidad en cuanto ella signifique evasión de la ley laboral. La información disponible al respecto es bich escasa y sujeta a limitaciones. Una fuente de información se puede obtener de Cheyre (1988), a través de estadísticas que miden la cobertura del régimen antiguo y nuevo de pensiones. Esta cobertura, que se presenta en los Cuadros IV y V, se mide por las razones número de afiliados activos/fuerza de trabajo y número de afiliados activos/ocupados, y a través de ellas se puede inferir parcialmente el grado de incumplimiento de las leyes previsionales y la magnitud del empleo informal. La razón número de afiliados activos/ocupados es la más informativa a este respecto, ya que la razón afiliados activos/fuerza de trabajo es sensible a la evolución del desempleo. Las cifras indican que la razón número de afiliados activos/ocupados presenta una tendencia creciente desde el año 1961 hasta 1975, una tendencia decreciente desde 1975 hasta 1981 y una tendencia creciente desde 1981 hasta 1986, período este último que coincide con la implantación del nuevo sistema previsional. Los niveles más altos de esta razón se encuentran durante el período 1973-1976 y, como es evidente, valores mayores de la misma estarían indicando menor evasión de las leyes previsionales, y por simple lógica, menor evasión de las leyes laborales en general. Sin embargo, también se debe tener en cuenta que a pesar de haber cotización por trabajador ocupado, podría haber una evasión parcial si se cotiza por menores salarios que los efectivos, aun cuando este

27 Para una discusión más acabada del tema, ver Rodríguez, (1988).

último caso se supone consistente con un cumplimiento de la ley laboral en términos generales. Un aspecto adicional que conviene resaltar es que a partir de la implantación de la reforma previsional se ha venido observando un incremento en la mencionada razón, que podría indicar un menor grado de evasión por mayor interés de los trabajadores de participar en un sistema previsional más eficiente. Conviene notar que para efectos de hacer inferencias sobre evasión e informalidad, habría que corregir las cifras de este último período, ya que el nuevo sistema previsional da cabida a todos los trabajadores independientes que deseen afiliarse.

CUADRO IV: COBERTURA SISTEMA PREVISIONAL ANTIGUO

Año	Impon. act./ Fza. Trabajo	Impon. act./ Ocupados	Año	Impon. act./ Fza. Trabajo	Impon. act./ Ocupados
1960	0,69	0,75			
1961	0,60	0,65	1971	0,74	0,79
1962	0,61	0,66	1972	0,75	0,78
1963	0,61	0,66	1973	0,79	0,83
1964	0,68	0,73	1974	0,78	0,83
1965	0,69	0,74	1975	0,74	0,86
1966	0,71	0,75	1976	0,74	0,83
1967	0,72	0,76	1977	0,73	0,79
1968	N.D.	0,74	1978	0,68	0,76
1969	N.D.	0,76	1979	0,68	0,75
1970	0,73	0,77	1980	0,64	0,71

FUENTE: Superintendencia de Seguridad Social/ODEPLAN.

CUADRO V: COBERTURA NUEVO REGIMEN DE PENSIONES

	Cotizantes sistema antiguo (miles de pers.)	Afiliados sistema nuevo (miles de pers.)	Total afiliados cotizantes (miles de pers.)	Afiliados/ F. de trabajo	Afiliados/ Ocupados
1981	731,93	1.604,54	2.336,47	0,61	0,70
1982	488,85	1.741,00	2.229,85	0,61	0,76
1983	477,79	1.810,75	2.288,54	0,61	0,71
1984	459,48	1.930,35	2.389,83	0,63	0,73
1985	454,41	2.283,83	2.738,24	0,68	0,77
1986	442,38	2.591,48	3.033,86	0,71	0,79

FUENTE: Superintendencia de Seguridad Social. Superintendencia de AFP/ODEPLAN.

Una segunda fuente de información proviene de Schkolnik y Teitelboim (1989) que presenta mediciones del empleo informal para el Gran Santiago. De acuerdo a sus definiciones, los ocupados informales son:

- Empleadores, empleados y obreros de empresas productoras de bienes de menos de 5 personas.
- Empleadores, empleados y obreros que trabajan en empresas de comercio o servicio de menos de 5 personas que no cumplen con las leyes laborales (contrato de trabajo).
- Todos los trabajadores por cuenta propia o autónomos, excluyendo profesionales y técnicos.
- Todos los familiares no remunerados.

Dentro de esta definición de empleo informal se incluyen situaciones que claramente no significan evasión de la ley laboral en términos legalistas (caso de trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados) y otras que podrían o no significar evasión (caso de empleados

y obreros de empresas productoras de bienes de menos de 5 personas). Sin embargo, en términos propiamente económicos, la evolución del número de trabajadores por cuenta propia, y en menor medida el de familiares no remunerados, podría responder al intento de las partes de evadir las regulaciones legales del mercado laboral, como por ejemplo, las referidas a los impuestos previsionales, etc. Esta situación, junto al hecho de que la información corresponde a 32 comunas del Gran Santiago -y para un período muy corto-, significa que la validez del análisis que se pueda realizar es limitada.

La información pertinente se encuentra en el Cuadro VI. A partir de ésta se puede ver la importancia relativa del empleo informal en términos globales y en términos de las categorías que lo conforman. Como comentario general, destaca la gran importancia que revisten los trabajadores por cuenta propia dentro del empleo informal y la baja importancia de la categoría de empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 5 personas, categoría esta última que sería la más cercana a la idea de informalidad por evasión de las leyes laborales, desde el momento que incluye expresamente a un grupo que no cumple con las leyes laborales.

CUADRO VI: COMPOSICION DE LA POBLACION-SANTIAGO

	JUNIO 88	JUNIO 89	JUNIO 91
FUERZA DE TRABAJO	100.0	100.0	100.0
OCUPADOS	79.8	83.4	85.7
Formales	55.3	58.6	61.0
Informales	19.6	19.2	18.8
Empresas de menos de 5 pers.	4.6	4.1	4.5
Cuenta propia	14.2	13.9	13.6
Familiares no remunerados	0.8	1.2	0.7
Serv. Doméstico	4.9	5.6	5.9
DESOCUPADOS (inc.PEE)	20.2	16.6	14.3
Informales/Ocupados	0.25	0.23	0.22
Emp.menos 5 pers./Ocupados.	0.06	0.05	0.05

PEE: Programas Especiales de Empleo

FUENTE: Encuesta de Empleo PET

III. ESTRUCTURA DE INCENTIVOS QUE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES ENFRENTAN COMO PRODUCTO DEL SISTEMA DE REGULACION.

En este capítulo se discuten los efectos económicos de distintas regulaciones en materia de despido e indemnizaciones, del nivel de la negociación colectiva y de la huelga.

1. Régimen de despido e indemnizaciones

La discusión que recientemente se llevó a cabo en Chile sobre reformas laborales tuvo como uno de sus ejes centrales al tema del monto de las indemnizaciones por despido y el de si éstas debían o no tener un tope máximo en cuanto al número de años de servicio sobre el cual eran

aplicables. El interés estaba en el análisis de los efectos de distintos regímenes de indemnizaciones sobre los niveles de salario, empleo, duración de los empleos, etc, motivo por el cual enfatizaremos dichos aspectos en esta sección.

Papel de las indemnizaciones²⁸.

Cuando se estableció la institución de las indemnizaciones, éstas eran básicamente concebidas como una forma de ahorro forzado para la vejez. Esta situación ha cambiado a través del tiempo y hoy en día esta concepción carece de mayor sentido desde el momento que el sistema previsional es el que está directamente llamado a desempeñar este papel.

Según algunos analistas²⁹, la existencia del beneficio de la indemnización tiene una doble función: ayuda a equilibrar la relación trabajador-emplicador, dándole un beneficio implícito al trabajador, que le permite a éste una mejor posición negociadora ante las presiones inevitables del empleador por el logro de niveles de eficiencia, rediseño de funciones y renegociación de incentivos; y constituye un paliativo adecuado a la situación de desempleo que se supone debe enfrentar un trabajador despedido. Este paliativo a la situación de desempleo se entiende, más que nada, como un subsidio de cesantía que debe pagar el empleador, constituyendo, por tanto, un costo asociado al despido de una persona. Dado lo anterior, surgen algunas preguntas: ¿un sistema de indemnizaciones es o no el más eficiente para cumplir las funciones señaladas?, ¿es necesario fortalecer el poder negociador de los trabajadores más allá de lo que el mercado permite?, ¿es

28 Esta discusión proviene de F. Coloma(1990)
29 Ver R, Alamos (1987).

necesario establecer un sistema de subsidio de cesantía?. Como es natural, una respuesta profunda a estas interrogantes exige entre otras cosas de la definición sobre una serie de aspectos previos, como lo es el de definir aquellos objetivos que la sociedad quiere alcanzar en materias tales como nivel de empleo, distribución del producto, crecimiento económico, rol de la empresa privada, etc³⁰.

En lo que a este trabajo se refiere, se parte de la base de que es deseable fortalecer el poder negociador de los trabajadores más allá de lo que lo hace el mercado; esto podría justificarse en términos de equidad y sin afectar mayormente la asignación de recursos, en escenarios en que existe una renta a negociar entre las partes³¹. Asimismo, se acepta como objetivo social el hecho de que la sociedad quiera proveer de un subsidio de cesantía a aquellos que se encuentran temporalmente desempleados.

En relación a la existencia de mecanismos legales diferentes al de las indemnizaciones contingentes al despido que sean más eficaces para resguardar la capacidad negociadora de los trabajadores, se debe hacer una precisión. No cabe ninguna duda de que existen formas alternativas de mejorar el poder negociador de los trabajadores en forma colectiva, como por ejemplo: a través del fortalecimiento del derecho a huelga, a través de la extensión de la negociación más allá de la empresa o bien a través de algún otro mecanismo. Sin embargo, la indemnización por despido no tiene mayores sustitutos cuando las negociaciones son de orden individual.

El fortalecimiento efectivo del poder negociador de los trabajadores en sus negociaciones colectivas dependerá de la combinación de regulaciones

30 Ver F, Coloma (1989).

31 Esta discusión se extiende algo mas en la sección siguiente, la referida a la negociación colectiva.

que finalmente se adopten en los distintos campos. En todo caso, cabe señalar que cualquier mecanismo, o combinación de instrumentos, podría tener obstáculos serios en caso de coexistir con un sistema que permita el despido sin expresión de causa y sin indemnizaciones, ya que esta última posibilidad debilitaría fuertemente la eficacia de estos mecanismos alternativos.

En cuanto a la función de subsidio de cesantía que un sistema de indemnizaciones contingentes al despido estaría llamado a cumplir, ésta estaría siendo parcialmente alcanzada en la medida que los despedidos y supuestamente ulteriores desempleados hayan recibido su indemnización. Esto sería así porque la indemnización recibida, en una base de un mes de sueldo por año de servicio, puede exceder o ser insuficiente para cubrir el período de desempleo efectivo que debe enfrentar el desempleado, ya que la duración de los empleos no tiene porque estar relacionada con la duración del desempleo de los despedidos.

Efectos de las indemnizaciones

En la literatura es común observar que los costos de despido son tratados como valores constantes, independientes del número de años de servicio del trabajador en la empresa, lo que está refido con lo que usualmente indican las legislaciones laborales sobre el tema. Nos interesa un marco analítico útil a la discusión, es decir, que explícitamente considere que las indemnizaciones por despido aumentan con el número de años de servicio. Los modelos del tipo *insider-outsider*, de reciente aparición, ofrecen

esta posibilidad³². En estos modelos se conciben tres clases de trabajadores: (i) *Insiders*, que son aquellos trabajadores cuyos costos de contratación ya han sido efectuados y cuyo despido implicaría costos, tanto de despido como de contratación de otra persona. (ii) *Entrants*, quienes han sido contratados recientemente con la perspectiva de lograr el status de los *insiders*. Están asociados sólo con costos de contratación, es decir, su posición no se relaciona con otros costos de rotación. (iii) *Outsiders*, aquellos trabajadores que se encuentran actualmente desempleados, o bien en el sector informal, y que cuentan con reducidas condiciones, o nulas, de seguridad en el empleo. La influencia indirecta de los *outsiders* es limitada, dado que es costoso para la empresa reemplazar a un *insider*; el despido de un *insider* significa incurrir en costos de despido (tales como indemnizaciones, costos de litigio, riesgo de huelga y además crear un ambiente de baja moral en los demás empleados), y la contratación de un *outsider* importa costos de búsqueda, contratación y entrenamiento. Al ejercer el poder de mercado en la negociación de salarios, los *insiders* llevan sus salarios sobre el nivel mínimo al cual los *entrants* estarían dispuestos a trabajar³³, y las firmas pueden no tener incentivos a reemplazarlos debido a los costos de rotación del trabajo. Mientras mayores sean los costos de rotación, mayor el salario que los *insiders* pueden lograr sin crear la amenaza de despido. Es por ello, que los *insiders* pueden estar interesados en ejercer presión al alza en los costos de rotación a través de actividades que crean

32 Ver Lindbeck, A y Snower, D (1989). Además, este tipo de modelo es importante para explicar desde una perspectiva microeconómica la existencia de desempleo involuntario.

33 El salario del *insider* no puede exceder el salario del *entrant* por más que la suma de los costos marginales de contratación, entrenamiento y despido del trabajo. La formulación matemática de este resultado se encuentra en Lindbeck y Snower (1989).

rentas o de presiones políticas; en este contexto, los sindicatos de trabajadores pueden jugar un papel importante, ya que a través de ellos los *insiders* pueden amplificar dichos costos.

Luego, al interior de estos modelos, los costos de rotación, entre los que se encuentran las indemnizaciones por despido, crean rentas económicas desde el momento en que la empresa está dispuesta a pagar para evitar un determinado nivel de rotación, situación que puede ser aprovechada por los trabajadores *insiders* para obtener un mejor perfil de salarios cuando efectivamente tienen poder negociador. En estos enfoques se parte de la base de que los que están dentro de la empresa (*insiders*) tienen un poder de negociación para capturar parte de esta renta a través de sus demandas salariales o, planteado en otros términos, son capaces de afectar la probabilidad de ser despedidos. Así, las empresas querrán retener a sus trabajadores aun cuando sus salarios sean sustancialmente mayores que los necesarios para atraer, motivar, y retener a nuevos reclutados.

Los costos de rotación tradicionales se refieren a los costos de contratación, a los de entrenamiento y a los de despido, pero tienen acepciones más amplias. Del reconocimiento de que un empleado puede cooperar o molestar a otro, se sigue que las productividades y las desutilidades del trabajo son interdependientes. Cuando los que están dentro de la empresa sienten que su posición se encuentra comprometida, pueden negarse a cooperar con los recién contratados, lo que hace bajar su productividad. El diferencial de productividad resultante por este concepto constituye, por tanto, otro componente del costo de rotación. Además, los que están dentro de la empresa pueden protegerse a sí mismos a través de amenazas a los recién contratados, lo que inhibe la incorporación de éstos o, dicho de otro modo, hace subir su salario de reserva. Otro tipo de costo de

rotación no tradicional es el que aflora cuando se sabe que la política de la empresa es de mantener una alta tasa de rotación de personal, lo que se traduce en que los trabajadores tengan pocos incentivos para esforzarse y para construir una reputación de buenos empleados.

De manera consistente con este tipo de enfoque, un aumento en el monto de las indemnizaciones, ya sea por un aumento en el tope máximo de años de servicio sobre el cual se aplican o del monto por año de servicio, implica un aumento en el costo de despido, lo que significa un incremento en el costo de reemplazo de los trabajadores al interior de la empresa. Esta situación se traduce, por una parte, en que aumentan los costos de rotación y, consiguientemente, los trabajadores verán aumentado el límite máximo de remuneraciones que potencialmente pueden obtener en sus negociaciones, y, por otra parte, esto significa que tendrán un mayor respaldo en sus negociaciones, lo que les permitirá irse apoderando de una mayor porción de lo disputado en situaciones en que existe capital humano específico y en aquellas en que existen otros costos de rotación.

En escenarios dinámicos en que se consideran decisiones intertemporales, un aumento en las indemnizaciones sería suficiente para subir el valor actualizado de los costos salariales futuros y así disminuir los niveles de empleo, cuando las posibilidades de que el mercado haga ajustes en los salarios de entrada se encuentren limitadas o cuando existan problemas de credibilidad. Cuando se mira el problema desde una perspectiva intertemporal, un alza en los costos de rotación del trabajo lleva no sólo a un alza en el salario de los que están dentro de la empresa, sino que también podría llevar a una caída en el salario de entrada a una actividad que se sabe va a permitir al trabajador aprovecharse en el futuro de un mayor poder negociador. Así, si el salario de los nuevos contratados va a ser

menor, la empresa tendría una compensación en su estructura salarial; en términos del valor presente de contratar a una persona, un alza en los salarios mientras se van acumulando años de servicio, pero menores salarios de entrada; en términos del costo de la planilla de un determinado período, un alza en los salarios de los trabajadores que están adentro y una caída en el salario de los nuevos contratados. Sin embargo, hay varias razones por las cuáles podrían no producirse estas compensaciones en los costos, o bien, de producirse, ser solo de carácter parcial.

Entre las posibles razones que impiden una caída compensadora en los salarios de entrada, se encuentra la posibilidad de que la tasa de descuento intertemporal de los trabajadores sea superior a la de la empresa, por lo que la reducción en el salario de reserva de los nuevos contratados podría no ser lo suficientemente importante como para compensar las alzas futuras de salarios que tendrían al ser miembros establecidos de la empresa. En segundo lugar, el salario efectivo de los nuevos contratados puede no caer en la proporción en que lo hace el salario de reserva, ya que los que están dentro de la empresa pueden prevenirse de que esto suceda para desincentivar las nuevas contrataciones; ellos ven amenazada su posición en la medida en que hay más contrataciones. En tercer lugar puede haber un piso al salario de las nuevas contrataciones, por la existencia de salarios mínimos o de restricciones del Código, que hagan extensivo a las nuevas contrataciones las mismas condiciones salariales que se hayan pactado en una negociación colectiva anterior. En cuarto lugar, pueden haber restricciones de credibilidad que inhiban las caídas en los salarios de las nuevas contrataciones, por la inseguridad (ante eventuales despidos) de los trabajadores de poder recuperar en el futuro los ingresos a los que hoy están renunciando.

Como se puede apreciar, en cualquiera de estos eventos, el alza en el salario de los que están dentro de la empresa por el aumento de las indemnizaciones, llevará a un incremento efectivo en los costos de generar empleos y consiguientemente, a una reducción en los niveles de empleo.

No se puede saber a ciencia cierta el monto en el cual va a aumentar el valor actualizado de los salarios, ya que el resultado final es uno propio de una negociación bilateral, y dependerá crucialmente de las estrategias de negociación que tengan las partes (empresarios y trabajadores). En este sentido pueden haber tantos resultados como número de escenarios que se planteen. Sin embargo, es interesante notar que en la práctica la cota máxima de lo que se negocia en cada período puede no estar determinada por los costos de reemplazo que se van generando cuando el trabajador va acumulando años de servicio, sino que por estrategias alternativas que puede tener el empleador, como por ejemplo tener contratos muy cortos con personas diferentes, lo que permitiría contrarrestar el aumento en poder negociador que se sigue de la sola acumulación de los años de indemnizaciones. Se debe notar, eso sí, que los costos de esta estrategia son difíciles de cuantificar (y varían sustancialmente dependiendo del tipo de ocupación y de la actividad económica), ya que aparte de introducir costos de rotación asociados a la contratación, entrenamiento y despido, puede tener nocivos efectos en la productividad de los trabajadores por la alta rotación que caracterizaría a la actividad. También habría que considerar que los trabajadores que se encuentran dentro de la empresa tienen estrategias para hacer subir el costo de reemplazo, negándose a cooperar con los nuevos contratados o molestándolos. Además, la alta rotación que supondrían estas estrategias haría que los trabajadores exigieran mayores salarios por entrar a este tipo de actividad.

En este punto es necesario aclarar que la estrategia negociadora de los trabajadores que están dentro de la empresa, en una perspectiva intertemporal, también debe tomar en cuenta el perfil de ingresos que tendrían en caso de ser despedidos, situación que es básica para determinar el rango de salarios en el cual las partes efectivamente negocian.

En F, Coloma y V, Fernández (1992) se desarrolla un modelo que corresponde a una versión modificada del modelo *insider-outsider* y que arroja resultados interesantes en cuanto a la incidencia de regímenes de indemnizaciones con distinto tope- referido éste al número de años de servicios sobre el cual se aplican- en la trayectoria de los salarios, duración de empleos y la generación de puestos de trabajo dentro de un contexto intertemporal. En este modelo, la determinación de los salarios y la duración de los empleos, toma en cuenta explícitamente las estrategias óptimas de los trabajadores y de los empleadores. Cabe notar que no se modela directamente el efecto sobre el empleo de cambios en el valor presente de los costos de contratación; el modelo se centra en la relación indemnizaciones-salarios, y a través de esa relación, se puede inferir qué podría suceder con el empleo³⁴. Se analizan dos escenarios diferentes:

a) *insider-insider* : es uno en que la alternativa de un insider al ser despedido es entrar inmediatamente a otro empleo del sector formal de la economía (sin mediar un período de desempleo), donde se supone que la legislación referente a indemnizaciones por años de servicio es siempre operativa³⁵. En este escenario el trabajador siempre exigirá estar indiferente

34 Si se quisiera una medida exacta, se debería modelar una demanda stock de trabajo.

35 En rigor, este escenario se aparta de lo que corresponde al modelo *insider-outsider* tradicional, ya que la diferencia entre un *insider* y un *outsider* no estaría sólo determinada por la existencia de costos de

entre quedarse o irse de la empresa. Si el trabajador es despedido o se hace despedir, tiene la alternativa de trabajar por un período en otra empresa recibiendo w_e (salario de entrada) y las indemnizaciones devengadas en ese lapso de tiempo³⁶. Por lo tanto, dado que los trabajadores se desplazan sólo por el sector formal, ellos están en condiciones de imponer como mínimo una trayectoria de salarios que los deje indiferentes período a período entre mantenerse empleados en su antiguo empleo o ser despedidos y acceder a otro empleo en el sector formal. Todo esto se formaliza del siguiente modo:

- Si el trabajador es despedido hoy, recibe en valor presente al momento de despido: $\frac{w_{t-1}}{12} + w_e \left(1 + \frac{1}{12(1+\phi)}\right)$, donde: ϕ = tasa de descuento del trabajador; t = número de períodos que ha permanecido contratado; w_{t-1} = salario anual recibido en el período $t-1$; w_e = salario que se recibe por estar empleado un período (salario de un entrante) y que se supone fijo; $\frac{w_e}{12(1+\phi)}$ = indemnizaciones actualizadas que obtendría el trabajador por estar empleado el próximo período en un empleo alternativo.

- Si el trabajador no es despedido y se queda en la empresa un período más, obtiene: $w_t + (t+1) \frac{w_t}{12(1+\phi)}$, donde: w_t = salario anual recibido en el período t ; $(t+1) \frac{w_t}{12(1+\phi)}$ = indemnizaciones actualizadas recibidas por un trabajador despedido después de $t+1$ años de trabajo y en una base de un mes de salario por año de servicio (salario que corresponde al del período anterior al de despido).

rotación, sino que también por el hecho de que los insiders gozan de una protección especial (carné, reputación), que les permite cambiarse libremente de empleo sin mediar episodios de desempleo. Sin embargo, se debe dejar en claro que para este escenario es importante también la presencia de outsiders, ya que la validez de la estrategia del empleador que se presenta, depende de que exista este tipo de trabajadores.

36 Las indemnizaciones se pagan a finales de período, en caso de que el trabajador sea despedido, de acuerdo al salario de comienzos de período y en una base de un mes por año trabajado.

Luego, la condición de indiferencia del trabajador entre irse hoy o mañana, se describe por: $\frac{w_{t-1}}{12} + w_e(1 + \frac{1}{12(1+r)}) = w_t + (t+1) \frac{w_t}{12(1+r)}$. Esta será la ecuación de movimiento de los salarios³⁷. Dado el salario en t , la empresa toma unilateralmente sus decisiones de empleo, es decir, continuar con el contrato un período más o despedir hoy. Así, la regla de decisión del empleador será mantener empleado al trabajador mientras sea más barato que despedirlo. Es decir, si: $J_{nd} - J_d = -w_t - \frac{(t+1)w_t}{12(1+r)} + \frac{w_{t-1}}{12} + R + w_e(1 + \frac{1}{12(1+r)}) \geq 0$, mantiene empleado al trabajador, donde: $J_{nd} = -w_t - \frac{(t+1)w_t}{12(1+r)}$ = costo de despedir en un período mas; $J_d = \frac{-w_{t-1}}{12} - R - w_e(1 + \frac{1}{12(1+r)})$ = costo de despedir hoy; R = costo de entrenamiento de un nuevo trabajador; r = tasa de descuento del empleador.

Esta condición viene a representar la rentabilidad relativa del trabajador dentro de la empresa, es decir, continuará empleado en la medida que sea una alternativa más barata para la empresa que despedirlo y contratar a un nuevo trabajador por un período. Debe destacarse que a lo largo del análisis se supone en todo momento que el valor presente de las productividades marginales del trabajador es superior al valor presente del costo que significa mantenerlo empleado. Se supone además que la productividad de los trabajadores, una vez entrenados, se mantiene constante a través del tiempo, y que existe rigidez en el salario de entrada para entrar a trabajar, es decir, que éste no puede caer del valor " w_e ".

b) *insider-outsider* : en este escenario, a diferencia del anterior, existirán dos clases de trabajadores, *insiders* y *outsiders*, es decir, trabajadores

37 Sabemos por supuesto de rigidez de los salarios de entrada que w_e está fijo y que $w_0 = w_e$.

que se ubican dentro del sector formal e informal de la economía, respectivamente. Esto implica que la alternativa de un trabajador *insider* es convertirse en *outsider* e irse al sector informal, donde se supone ganan w_e ³⁸ y donde no operan las regulaciones referentes a indemnizaciones por despido. Se supone además que para un *insider* es siempre mejor permanecer dentro de la empresa del sector formal que irse como *outsider* al sector informal. Por lo tanto, al fijar su salario lo hará en forma tal, de poder permanecer el mayor tiempo posible dentro de la empresa. Un escenario consistente con esto es aquel en el cual se supone que el *insider* es capaz de apropiarse de parte de los costos de rotación que enfrentaría el empresario si decidiera despedirlo en cualquier momento del tiempo. La regla de decisión del empleador se mantiene igual que en el escenario anterior (*insider-insider*).

*Resultados*³⁹

En el trabajo referido se presentan simulaciones con distintos supuestos respecto a los valores de los parámetros. A continuación se presentan los principales resultados desde un punto de vista conceptual.

a) escenario *insider-insider* :

Si se considera el efecto de las indemnizaciones bajo un escenario en que un *insider* y un recién contratado tienen la misma productividad, las tasas de descuento son distintas para empleadores y trabajadores (siendo mayor la de los trabajadores) y existe rigidez en los salarios de entrada, se observará un aumento en el valor presente de los costos de emplear al

38 Aquí se supone que el salario del sector informal es siempre w_e , independientemente de lo que ocurra en el sector formal, situación que no es real, pero que no cambia la dirección de los resultados.

39 Para estos resultados, ver F. Coloma, y V. Fernández, (1992).

trabajador para un contrato de duración dada, cuando nos desplazamos de sistemas de indemnizaciones con tope a uno en que no existe tope en cuanto al número de años de servicio sobre los cuales éstas se aplican. En este esquema la diferencial de tasas de descuento entre empleador y trabajador explica el alza en el valor presente de los costos de emplear al aumentar el tope de las indemnizaciones. La rigidez a la baja en el salario de entrada y la diferencia en tasas de descuento son importantes por sí solas para explicar un alza en el valor presente de los costos de emplear al trabajador cuando se impone un sistema de indemnizaciones por años de servicios.. El supuesto de rigidez significa que no habrá ajustes en los salarios de entrada ante la imposición de un régimen de indemnizaciones, es decir, que el salario de entrada w_e^{40} no cae, lo que se traduce en que los salarios de los trabajadores que están dentro de la empresa seguirán una trayectoria creciente (estabilizándose en un valor en el caso de indemnizaciones con un tope) de tal forma de mantener la condición de indiferencia de los trabajadores período a período. De esta forma, la rigidez en los salarios de entrada será responsable de un aumento en el valor presente de los costos de emplear a una persona (ante la imposición de un régimen de indemnizaciones) en relación a una situación en que dicha rigidez no existiera. El supuesto de que la tasa de descuento de los trabajadores es mayor que la de los empleadores, es fundamental para explicar el aumento en el valor presente de los costos de emplear a una persona y la menor duración de la relación laboral, que se produce cuando aumenta el tope del número de años máximos sobre los cuales se aplican las indemnizaciones. De hecho, si existiera rigidez en el

40 El salario w_e es el valor inicial para la ecuación en diferencia de los salarios.

salario de entrada y tasas de descuento iguales para trabajadores y empleadores, el valor presente de los costos de emplear a una persona y la duración de la relación laboral, no se verían modificados cuando aumenta dicho tope.

En definitiva, el resultado importante en el caso que nos ocupa es que al haber rigidez en los salarios de entrada y diferencias en las tasas de descuento, las indemnizaciones tendrán efecto en el valor presente de los costos de emplear al trabajador y lo harán mayor, en la medida que mayor sea el monto de las indemnizaciones por año y el tope de años sobre el cual se aplican, aunque en este último caso la clave es la ya mencionada diferencial en las tasas de descuento. Además, mientras mayor sea el mencionado tope y monto, debiera haber una tendencia a acortar la duración de los contratos laborales.

Otro resultado interesante es que dada la restricción de la ecuación de salarios -que implica que el trabajador siempre tiene la alternativa de ser *insider* -, el poder negociador del trabajador no mejora en nada ante el aumento en el tope de años sobre el cual se calculan las indemnizaciones, es decir, no se ve afectado el valor presente de sus ingresos. Ello se debe a que en este caso, la renta relacionada con las indemnizaciones, que da poder negociador a los trabajadores para obtener mejores condiciones de salarios, sólo se genera desde el momento en que se establece un régimen de indemnizaciones por despido.

b) *escenario insider-outsider*

Manteniendo el supuesto de rigidez en los salarios de entrada y de mayor tasa de descuento de los trabajadores, un aumento en el tope de las indemnizaciones conduce a un alza en el valor presente de los costos de

mantener empleada a una persona y en el valor presente de los ingresos recibidos por un trabajador *insider*. Esto se cumple también en el caso en que las tasas de descuento de trabajador y empleador no difieren. Además, como es natural, aumenta el valor presente de los ingresos del trabajador y el de los costos de contratación en relación a un caso sin indemnizaciones.

La capacidad de los *insiders* para traspasar rentas a sus salarios (poder negociador) serán crecientes en la medida que aumente el tope de las indemnizaciones y el período de tiempo considerado; el poder negociador de los *insiders* llega a su máximo cuando dicho tope se hace restrictivo. A partir de ese momento deja de aumentar la renta que pueden traspasar a salarios, es decir, la diferencial de salario entre *insider* y *outsider* se mantiene. Esto no lo capta el primer escenario, pues sólo consideraba trabajadores del tipo *insider*. Como consecuencia lógica de lo anterior, el tope de indemnizaciones afecta claramente el valor presente de los costos de emplear a un trabajador.

Conclusiones

Los resultados que se obtienen para las distintas simulaciones difieren de acuerdo a los escenarios supuestos. En el primer escenario desarrollado, los *insiders* (trabajadores del sector formal) tienen siempre la alternativa de trasladarse a otros trabajos formales en que obtienen indemnizaciones. Considerando el caso en que la tasa de descuento del trabajador es mayor que la del empleador y los salarios de entrada son rígidos a la baja, el valor presente de los salarios recibidos por los trabajadores *insiders* aumenta cuando se impone un régimen de indemnizaciones, pero éste no se ve afectado por un aumento en el tope de las indemnizaciones. Para el empleador, en cambio, el valor presente de los

costos de emplear a una persona será mayor cuando aumente el tope de las indemnizaciones y para cualquier tope, será mayor al que hubiese existido sin indemnizaciones. La principal consecuencia del alza en el valor presente de los costos de emplear a una persona es la menor generación de empleos en el sector formal de la economía⁴¹ y, bajo las condiciones de este escenario, una tendencia hacia una menor duración de los contratos laborales.

Bajo el mismo escenario en que sólo existen *insiders*, si consideramos el caso en que la tasa de descuento del trabajador no difiere de la del empleador, aumentar el tope de las indemnizaciones no incrementa el valor presente de los ingresos del trabajador, ni tampoco conduce a un alza en el valor presente de los costos de emplear a una persona.

En estos resultados se destaca la importancia de los supuestos de diferentes tasas de descuento y de rigidez en los salarios de entrada. Sin embargo, debe tenerse presente que aun cuando no existiese rigidez en los salarios de entrada, la sola presencia de una mayor tasa de descuento de los trabajadores que la de los empleadores explicaría un aumento en el valor

41 El aumento en el valor presente de los costos de emplear a una persona que se seguiría de aumentar el tope de las indemnizaciones, tendría, *ceteris paribus*, un efecto negativo en la capacidad de generar empleos, en una perspectiva de largo plazo, de aquellos sectores económicos cubiertos por dicha regulación. Este resultado debe interpretarse bajo esta perspectiva de largo plazo y no es aplicable para cualquier momento del tiempo, ya que, por ejemplo, frente a una situación recesiva y con un régimen de indemnizaciones por años de servicios con bajos topes máximos (en cuanto al número de años sobre los cuales se aplica el régimen de indemnizaciones), las empresas tendrán en promedio menores costos de despedir trabajadores en relación a un escenario con altos topes, por lo cual, para esa situación puntual, el empleo promedio que se verifique en ese momento sería mayor para el caso de altos topes máximos.

presente de los costos de contratación ante la presencia de un régimen de indemnizaciones.

En un segundo escenario consideramos que la alternativa de ser *insider* es ser *outsider* con empleo en el sector informal. Manteniendo el supuesto de rigidez en los salarios de entrada y de mayor tasa de descuento de los trabajadores, un aumento en el tope de las indemnizaciones conduce a un alza en el valor presente de los costos de contratación y en el valor presente de los ingresos recibidos por un trabajador *insider*. Esto se cumple también en el caso en que las tasas de descuento de trabajador y empleador no difieren. Además, como es natural, aumenta el valor presente de los ingresos del trabajador y el de los costos de mantener empleada a una persona en relación a un caso sin indemnizaciones.

En apoyo al efecto negativo en empleo de regímenes de indemnizaciones más fuertes, se encuentra el estudio empírico de Lazear (1990), según el cual, para una muestra de países desarrollados, un aumento de las indemnizaciones de cero a tres meses de salario para trabajadores con diez años de servicios, reduciría la razón empleo/población en un 1%. Sus estimaciones sugieren también que las indemnizaciones transforman trabajos de tiempo completo en trabajos de tiempo parcial, lo que se explicaría porque los de tiempo parcial son generalmente exceptuados de las indemnizaciones.

Análisis de los Cambios en la Legislación Laboral Chilena en Materia de Indemnizaciones por años de Servicio y Despido.

Para este análisis utilizamos nuestra extensión del modelo *insider-outsider* y nos concentramos sólo en el tema de indemnizaciones, ignorando

las regulaciones en otras materias. La validez del análisis es limitada y será mayor en aquellos sectores económicos y/o mercados laborales donde resulten más razonables los supuestos realizados. Como es obvio, se parte de la premisa de que la ley en materia de indemnizaciones era respetada.

Período 1966-1978: En 1966 se publica la ley denominada de inamovilidad del empleo. Se elimina el desahucio y sólo se puede despedir con causa justificada, entre las cuales se incluye la de necesidades de la empresa. La mayor dificultad para despedir y la imposición de reinstalación y de gravámenes especiales ante despidos injustificados hacen presuponer un aumento de los costos de despido en relación al período que antecede (1931-1966).

De esta forma, según el modelo elegido (escenario *insider-outsider*), esto significaría que durante el período 1966-1978 podrían haberse visto acentuados efectos como los que siguen (si se supone que los trabajadores tenían poder negociador):

- (i) Los trabajadores *insiders* podrían obtener un mayor ingreso que antes en términos de valor presente, mejorando por tanto su bienestar.
- (ii) Un aumento en el valor presente de los costos laborales, y en consecuencia, una caída en el ritmo de generación de empleos.
- (iii) Una tendencia hacia la disminución en la duración de la relación laboral.

Para el período 1978-1981, vemos una cierta flexibilización de la legislación laboral en relación al período 1966-1978 al reimplantarse el desahucio para aquellos contratados con posterioridad a junio de 1978. La situación de este período es semejante a la del período 1931-1966, a excepción de la mayor protección con que cuentan los obreros, ya que recién

en 1966 se elimina la diferencia entre empleados y obreros. Durante el período 1981-1990, se flexibiliza fuertemente la normativa sobre indemnizaciones en caso de despido por desahucio o despido injusto, estableciéndose, para los contratados con posterioridad a agosto de 1981, indemnizaciones de un mes por año de servicio, con un tope de 150 días de remuneración. Adicionalmente, durante este período regía una normativa en materia de huelga, que establecía que si transcurridos 60 días del comienzo de ésta los trabajadores persistían en ella, se entendían voluntariamente renunciados sin derecho a indemnizaciones. Es evidente que una cláusula de esta naturaleza debilitaba el poder negociador que la existencia de indemnizaciones confería al trabajador.

Así, se puede concluir que durante este período los costos de rotación del trabajo disminuyeron en relación al período anterior⁴². Por lo tanto, nuestro modelo predeciría un debilitamiento en la posición negociadora de los *insiders* con todos los efectos en salarios y empleo que esto conlleva.

Bajo la nueva legislación vigente en 1991, se aprecia un claro aumento de los costos de rotación del trabajo por efecto del aumento de las indemnizaciones por años de servicio; no sólo se aumenta el tope de años máximos sobre los cuales se aplican, sino que también se establecen recargos del 20% cuando la causal de despido de necesidades de la empresa se encuentra mal invocada (o no corresponde), situación que se espera como muy probable ante la dificultad de probar dicha causal. Además, se ha

42 El único cambio del período que puede considerarse como de dirección opuesta a los señalados, es el que se refiere a la eliminación de la posibilidad de despedir por necesidades de funcionamiento de la empresa sin pagar indemnizaciones.

eliminado la disposición en materia de huelga ya expuesta. En consecuencia, a futuro observaríamos los efectos ya mencionados en caso de que los trabajadores *insiders* tuvieran poder negociador para conseguir mejores salarios, esto es, un aumento en el valor presente de los costos laborales, una menor duración de los contratos, un aumento en el valor presente de los ingresos de los trabajadores *insiders* y una mayor dificultad para los trabajadores *outsiders* para conseguir empleo en el sector formal, por la menor generación de empleo que esta política produciría.

Finalmente, cabe recalcar que toda esta discusión supone una condición de *ceteris paribus* para el resto de las variables que también determinan el poder negociador de los trabajadores.

2. Regulación de la negociación colectiva (excluyendo lo referido a huelga)

Como motivación previa a esta discusión se puede señalar que uno de los principales cambios que planteó el actual Gobierno en su proyecto de reformas laborales se refería al campo de la negociación colectiva, concretamente, a la posibilidad de que las negociaciones salariales y de condiciones de trabajo salieran del ámbito de la empresa, al que se encontraban circunscritas por ley durante el período 1979-1991. En el proyecto de ley original se establecía que los sindicatos interempresas podían presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo en representación de sus afiliados, o de los que se adhirieran y tuvieran derecho a negociar colectivamente, en aquellas empresas que ocuparan hasta cincuenta trabajadores con contrato de plazo indefinido⁴³. Esta presentación, de

43 También se establecían una serie de requisitos numéricos para que los trabajadores de una empresa pudieran conferir su representación a un mismo sindicato interempresa.

acuerdo a la sola voluntad del sindicato, podría hacerse a cada uno de los empleadores respectivos o en forma conjunta a todos o parte de éstos, y en el caso que involucrara a más de un empleador, el proyecto podía contener proposiciones especiales para una o más de las empresas involucradas.

Para las empresas de mas de cincuenta trabajadores, el proyecto permitía la negociación colectiva en forma conjunta de dos o más sindicatos de distintas empresas o de una federación o confederación en representación de sus afiliados, cuando existiera acuerdo previo en tal sentido con los empleadores respectivos. Otros aspectos importantes del proyecto eran aquellos que eliminaban la posibilidad de realizar una negociación colectiva a grupos de trabajadores que no estuvieran sindicalizados y los que se referían a la posibilidad de que las materias de la negociación colectiva pudieran referirse también a condiciones para los trabajadores que se integraran con posterioridad a la empresa.

Las reformas finalmente introducidas, presentadas en el capítulo II, suavizaron estas proposiciones iniciales y permitieron la extensión de las negociaciones más allá de la empresa, pero sólo cuando las partes así lo convinieran.

En esta sección se discute sobre la conveniencia o inconveniencia de que las negociaciones se extiendan más allá de la empresa. No hay ningún modelo formal que apoye la discusión, a diferencia de lo que ocurre en relación al régimen de despidos e indemnizaciones y de huelga, sino que se entregan distintos argumentos y antecedentes que ayudan a aclarar conceptos.

2.1 Aspectos teóricos y consideraciones⁴⁴

Muchos investigadores de la negociación colectiva han argumentado que al confluir en ésta una gran diversidad de intereses, varios de los cuales son conflictivos, y que al ser tan dinámica y específica a situaciones determinadas, es muy difícil que como institución pueda ser juzgada como buena, mala, efectiva o inefectiva. Luego, cuando se norma sobre la forma en que se va a regular la negociación colectiva, inevitablemente se debe optar, priorizar entre diversos objetivos, y considerar implícitamente los escenarios o situaciones futuras que parezcan como más pertinentes para la economía en su globalidad.

En el centro de la discusión sobre la negociación colectiva se encuentra el tema de la distribución del producto entre las dos partes fundamentales del proceso productivo: trabajadores y capitalistas. En relación a lo que pudiese considerarse como una distribución adecuada del producto, puede desarrollarse una discusión filosófica muy compleja, que involucra aspectos de lo que se considera justo y ético, y que es interdependiente con otros objetivos de la sociedad, por ejemplo, la creación de empleos y el desarrollo y eficiencia económica. Si se elige un esquema económico basado en la iniciativa privada, las opciones elegidas no deben desconocer, por una necesidad de realismo, el ámbito en que se desenvuelve la empresa. En esta perspectiva, la búsqueda de redistribuciones de ingreso a través de la negociación de remuneraciones parece no viable como estrategia de política en el marco de una economía de mercado, porque atenta claramente contra el desarrollo y subsistencia de la empresa privada y, por

44 Esta discusión proviene de F. Coloma (1991).

ende, de una economía de mercado⁴⁵. Cabe precisar que a este respecto sólo se quiere sugerir que no resulta conveniente utilizar las negociaciones salariales como mecanismo de redistribución de ingresos, lo que en la práctica podría suceder bajo esquemas de negociación que fortalezcan exageradamente la posición negociadora de los trabajadores.

Creo en este sentido que un escenario consistente con el desarrollo de la empresa privada y con una cierta equidad en la distribución del producto, es uno en el cual se dota a los trabajadores de esquemas de negociación que les permitan obtener remuneraciones relacionadas a su productividad marginal⁴⁶, lo cual a su vez dependerá de la estructura de organización de los mercados⁴⁷.

Se debe tener presente también que los trabajadores de una empresa no sólo tienen a la negociación colectiva como mecanismo para alcanzar sus metas, sino que además pueden estar protegidos a través de regulaciones impuestas por la ley (salarios mínimos, fijaciones de salarios de entrada, políticas que impiden la inmigración, régimen de indemnizaciones, etc.), regulaciones éstas que limitan las posibilidades de sustitución de aquéllos

45 En una perspectiva intertemporal, efectuar redistribuciones de ingreso al interior de la empresa, perjudica a las futuras generaciones a través de la menor acumulación de capital que se produciría y de la menor generación de empleos que esto conlleva. Así, en rigor, estaríamos en presencia de una redistribución de ingreso intergeneracional.

46 La situación es distinta cuando la empresa invierte en capital humano específico a la firma, ya que para poder financiar su inversión debe pagar salarios inferiores a la nueva productividad marginal del trabajador capacitado. En estos casos se requieren contratos de largo plazo, u otros de carácter más complejo, para asegurar la recuperación de la inversión de la empresa, ya que de otra forma y una vez realizada la inversión, los trabajadores entrenados tienen incentivos a ejercer presiones para recibir salarios de acuerdo a su mayor productividad, dándose origen a negociaciones propias de monopolios bilaterales que impedirían a la empresa la recuperación de su inversión.

47 Ver F. Coloma (1989).

que están negociando, haciendo más inelástica la demanda de trabajo⁴⁸. La habilidad de los sindicatos para subir los salarios de sus miembros será mayor en industrias de alto crecimiento, con demandas de trabajo inelásticas a salario.

Además es importante ver lo que ocurre en el mercado de bienes finales; si es monopólico, el productor no se sentirá mayormente presionado, ya que la demora de una negociación no afecta su participación. En cambio, en mercados competitivos el temor a perder participación y la necesidad de realizar ajustes rápidos favorecen el poder negociador de los trabajadores. Es evidente que mientras más competitivos sean los mercados de bienes finales y el laboral, mayores serán las posibilidades de empleo y mayor la seguridad de que las remuneraciones guarden relación con la productividad marginal.

Negociación por empresa o por rama de actividad.

La aceptación de la idea de que las remuneraciones deben guardar relación con la productividad de los trabajadores, nos lleva directamente al tema del tipo de negociación necesario para facilitar este resultado.

Cualquier definición de rama de actividad debe enfrentar inevitablemente el problema de la heterogeneidad de productos y de tipo de mano de obra que se observa al interior del conjunto de empresas que la conforman. Esta realidad incontrastable, junto a la diferencia en organización que caracteriza a las diversas empresas, demuestra el carácter singular de cada una. La singularidad que se advierte explica la conveniencia de que las negociaciones sobre productividad se realicen al interior de la propia empresa. Esta conveniencia se ve reforzada cuando se consideran las

48 Esto es así de acuerdo a las leyes de demanda de factores productivos.

múltiples instancias de cooperación que se pueden dar y explotar al interior de la empresa, y de lo cual el sistema de incentivos de la empresa japonesa es fiel testigo⁴⁹.

La negociación por rama debiera dar como resultado un aumento en las remuneraciones promedio como consecuencia del mayor poder de presión de los sindicatos, lo que eventualmente se traduciría en ineficiencia económica desde el punto de vista social, cuando disminuye el empleo a nivel agregado⁵⁰. Los efectos en empleo de una negociación por rama, o multiempresa, se refuerzan cuando se consideran argumentos que establecen que las variaciones en precios relativos y la existencia de costos de reasignación de recursos intersectoriales hacen aumentar la tasa de desempleo natural⁵¹. Bajo estas circunstancias, el impedimento de negociar salarios al interior de la empresa profundizaría el impacto de los mencionados cambios en precios relativos, por lo que la tasa de desempleo aumentaría.

En otra línea de argumentos, si se considera un marco económico con incertidumbre y se establecen condiciones de aversión al riesgo de parte de los empresarios e inexistencia de mercado de seguros, la introducción de salarios no contingentes, que no dependen directamente de los resultados de las empresas, como ocurriría en una negociación por rama de actividad, incorpora incertidumbre y limitaciones adicionales a las decisiones de

49 En Japón la relación entre empleadores y empleados es muy estrecha y se premia especialmente a aquellos trabajadores que aportan buenas ideas para el funcionamiento de la empresa. En esta línea se encuentran también algunas hipótesis de los modelos de salarios de eficiencia, como la que se refiere a la importancia de los aspectos psicológicos y sociológicos de la relación laboral.

50 No hay que olvidar que el nivel de empleo es otro de los objetivos que se deben cautelar.

51 Esta línea de argumentación es consistente con Lilien, D. (1982).

contratación de los empresarios, disminuyendo la demanda por trabajo⁵². Esta situación implica una mayor reducción del empleo en circunstancias en que se sabe *ex-ante* que los salarios serán no contingentes.

Adicionalmente, la negociación por rama de actividad se encuentra más expuesta a una probable instrumentalización política; los sindicatos pueden constituirse en importantes fuentes de poder y en países como los nuestros, en que una parte significativa de la población no cubre en forma adecuada sus necesidades básicas, parece realista suponer instrumentalizaciones políticas de organizaciones que reúnan masivamente a personas en esta situación.

Estas predicciones sobre los efectos de las negociaciones por rama de actividad en los niveles de empleo y salarios reales, son apoyadas por la evidencia empírica para países desarrollados. Calmfors y Driffil⁵³, en su artículo sobre el grado de centralización en las negociaciones de salarios, concluyen que los extremos trabajan mejor; es decir, tanto los países altamente centralizados con negociaciones a nivel nacional (Austria o los países Nórdicos)⁵⁴, como aquellos sistemas altamente descentralizados en que se negocia básicamente al nivel de las empresas (Japón, Suiza y Estados

52 Esta argumentación es asimilable en parte a la de Greenwald y Stiglitz (1986), en que en un contexto de mercado de capitales imperfecto, la covarianza negativa entre el precio del producto que es incierto y la utilidad del ingreso de un empresario averso al riesgo, provoca una reducción en la productividad marginal ajustada por riesgo.

53 Ver L. Calmfors y J. Driffill (1988).

54 Sería interesante analizar con profundidad el por qué estos países presentan grados de negociación tan centralizados. Una variable que puede ser importante es la del tamaño del Estado en dichos países, ya que de ser éste muy importante, podría ser el verdadero causante de que las negociaciones se lleven a dicho nivel de centralización. En esta perspectiva, el Estado podría ser importante cuando fuese un gran monopsonista en el mercado del trabajo o bien cuando su injerencia fuera de tal naturaleza, que se transformare, en la práctica, en el regulador de la evolución de los salarios de la economía.

Unidos) parecen tener buenos resultados en cuanto a empleo. Los peores resultados se encuentran en sistemas con un grado de centralización intermedio, como Bélgica y Holanda. La lógica de esta evidencia se explica, según los autores, porque las uniones sindicales grandes y bien coordinadas reconocen su poder de mercado y toman en cuenta los efectos inflacionarios y de desempleo de los aumentos en salarios. Por su parte, las uniones que operan al nivel de la empresa tienen un poder de mercado limitado. En los casos intermedios, las uniones ejercen algún grado de poder, pero ignoran las implicancias macroeconómicas de sus acciones.

De acuerdo a Freeman⁵⁵, cuando se examina el desempeño económico de diversos países desarrollados se observa que sus diferencias de crecimiento del producto son mucho menores que las de crecimiento del empleo. Para una tasa dada de crecimiento del producto, hay una marcada relación negativa entre el crecimiento del empleo y el crecimiento en los salarios reales entre países. En su artículo, Freeman investiga las razones por las cuales los países se encuentran en puntos diferentes de este *trade off*. Para esto examina la correlación entre indicadores de la estructura del mercado del trabajo y la posición en el *trade off* salario-empleo, concluyendo que el grado de dispersión de salarios entre industrias es el indicador más importante de la estructura del mercado del trabajo y que países con dispersión de salarios muy alta o muy baja, que normalmente corresponden a países con negociaciones salariales altamente descentralizadas y altamente centralizadas respectivamente, tienen mejor desempeño en empleo que países con grados intermedios de centralización y de dispersión en salarios. Sin embargo, en países con instituciones comparables se ha verificado una

55 R. Freeman, (1988).

diversidad apreciable en sus desempeños lo que, según este autor, nos debe hacer cautelosos al momento de prescribir un conjunto determinado de instituciones laborales como la clave del éxito.

La evidencia empírica de EEUU indica que después de controlar por las características de las industrias y de los trabajadores, los salarios tienden a ser mayores bajo estructuras de negociación multiempresa que bajo negociaciones a nivel de empresa. Además, es interesante notar que en este país coexisten ambas formas de negociación (aunque la mayoría son a nivel de la empresa), dentro de un marco en que las partes pueden optar entre ambas. Entre las razones que explican que algunas empresas prefieran la negociación multiempresa⁵⁶ se encuentra la que sostiene que para la empresa una de las principales preocupaciones es reducir el riesgo de perder mercado a costa de los competidores, situación que podría ocurrir en el corto plazo durante una huelga en la cual los consumidores puedan sustituir su producto y en el largo plazo, como consecuencia, por ejemplo, de que otras empresas hayan logrado mejores acuerdos y tengan menores costos laborales. De esta manera, el empresario puede encontrarse ante una disyuntiva: la negociación a nivel de empresa le otorga suficiente flexibilidad para diseñar la estrategia que más acomoda a sus necesidades particulares, pero en industrias en que la competencia es fuerte en el mercado del producto, un acuerdo general que establezca costos laborales comunes lo asegura frente a los riesgos de la competencia de corto y largo plazo.

Otras razones que podrían justificar el por qué las partes pueden preferir a veces negociaciones multiempresas son la posibilidad que esto ofrece para organizar comportamientos oligopólicos y la existencia de

56 La mayoría de estas razones aparecen en Flanagan, Khan, Smith and Ehrenberg.

eventuales economías de escala en la negociación de acuerdos laborales. Esto último sería particularmente pertinente cuando hay muchas empresas pequeñas en una industria y cuando existe una gran unión sindical que agrupa a sus trabajadores. Además, en el caso en que hay una gran unión sindical, las empresas tendrán incentivos a negociar conjuntamente como una forma de enfrentarse al poder negociador de los trabajadores⁵⁷.

Los empleadores también podrían beneficiarse de una negociación multiempresa (y los trabajadores, perjudicarse) en caso de huelga, ya que ella involucrará a un porcentaje mayor de los miembros de la unión, de forma tal que los fondos de ésta se agotan más rápidamente⁵⁸.

En EEUU la evidencia indica que la negociación multiempresa es más frecuente en industrias que compiten a nivel regional, donde generalmente coexisten empresas de tamaño pequeño y mediano (construcción, hoteles y restaurants, cadenas de supermercado, etc.) y donde, en general, existe una única unión sindical que agrupa a los trabajadores. En aquellas industrias donde hay empresas con considerable poder de mercado (poder oligopólico), éstas no se caracterizan por negociaciones multiempresas.

- 57 Cuando existe una gran unión sindical a la cual se encuentran afiliados los trabajadores de una industria, sería razonable esperar una alta correlación en los resultados de las negociaciones, aun cuando éstas sean realizadas a nivel de la empresa. En estas circunstancias, una negociación multiempresa mejora el poder negociador de los empleadores, ya que permite organizarlos frente a la unión sindical.
- 58 Este último caso es especialmente válido para países en donde los trabajadores en huelga reciben apoyo de sus uniones sindicales.

2.2 *Recomendaciones de política y caso chileno*

La evidencia empírica de países desarrollados muestra que las tasas de crecimiento de las economías no dependerían mayormente de las estructuras de negociación⁵⁹ y sugiere que la discusión sobre el ámbito en el cual deben darse las negociaciones no es diferente a la que toda economía debe enfrentar en términos estáticos respecto a salarios reales y empleo: mayores salarios reales y menor empleo, o mayor empleo y menores salarios reales. Sin embargo, no debe perderse de vista que estos antecedentes son para países desarrollados, donde las negociaciones, sean al nivel que sean, son bastante más tecnificadas que en países subdesarrollados o en vías de desarrollo, lo que puede establecer una diferencia importante, particularmente en lo que se refiere a las tasas de crecimiento de los países que adoptan distintos esquemas de negociación. Sindicatos poderosos, en países en que parte importante de sus habitantes no satisface adecuadamente sus necesidades básicas, podrían enfrentar las negociaciones salariales como una instancia de redistribución de ingresos, desvinculada de la evolución efectiva de la productividad, causando serios daños en el desarrollo de la empresa privada y, por ende, en la capacidad de crecimiento del país. De esta forma, el *trade off* entre salario real y empleo seguiría siendo válido, pero no así la aparente neutralidad de la unidad de negociación sobre la tasa de crecimiento de una economía sobre todo en una perspectiva de más largo plazo. En razón a estas aprensiones, y por creer que ante disyuntivas de la naturaleza de la planteada se debe privilegiar el empleo, estimo conveniente para países como los nuestros que las negociaciones se canalicen fundamentalmente a nivel de la empresa.

59 Esto se desprende de la información aportada por Freeman para el período 1973-1984.

Como ya se ha mencionado, en Chile se modificó recientemente la legislación que se refería al ámbito de negociación y a partir de 1991 se permite la negociación multiempresa por acuerdo de las partes. Es difícil predecir la estructura de negociación que predominará, ya que se requiere del consentimiento de ambas partes, pero no sería extraño ver a futuro negociaciones multiempresas como una forma de organizar comportamientos colusivos y/o como consecuencia de presiones de distinta índole. El que en EEUU se haya determinado un esquema en que las negociaciones son básicamente a nivel de la empresa, aun cuando las partes pueden optar libremente entre el tipo de negociación, no es un antecedente suficiente para suponer que en Chile la situación vaya a ser análoga.

En relación a la experiencia chilena reciente sobre el proceso de reformas, también es interesante destacar que no se hayan aprobado las reformas que eliminaban la posibilidad de negociar colectivamente a los grupos de trabajadores no sindicalizados y las que se referían a la posibilidad de que las materias de la negociación colectiva pudieran referirse también a quienes se integraran con posterioridad a la empresa. La primera reforma coartaba una libertad elemental y la segunda junto con aumentar la cantidad de materias a negociar, podría haber significado mayores restricciones al empleador en la administración de la empresa y en las posibilidades efectivas de generar nuevas fuentes de trabajo. Se podrían haber afectado las posibilidades de generar nuevos empleos, porque los trabajadores que negocian (insiders) podrían estar interesados en poner trabas a futuras contrataciones con miras a hacer más difíciles las posibilidades que tiene la empresa de sustituirlos, logrando con esto mejorar su poder negociador.

3. Regulación de la huelga

La huelga es un elemento importante dentro de la regulación del proceso de negociación colectiva. Su ocurrencia aparece como un recurso de última instancia ante el desacuerdo entre los agentes claves del proceso productivo: trabajadores y empresarios. La huelga origina una situación que no es óptima en el sentido paretiano, ya que mientras las partes mantienen una disputa sobre la distribución del producto, éste se va haciendo menor. Por otra parte, esta situación involucra costos tanto para el empleador como para los trabajadores, a la vez que en forma menos directa también serán perjudicados los consumidores y los desempleados.

La sola existencia de la institución de la huelga, que efectivamente fortalezca el poder negociador de los trabajadores, crea un costo para el empresario, ya que lo obliga a ceder en algún grado a las peticiones salariales de éstos, con el fin de no sufrir el costo de no llegar a un acuerdo. El costo en que incurre el empleador al producirse y prolongarse la huelga lo da la menor capacidad productiva de la empresa, la que será mayor cuando haya dificultades para la acumulación de inventarios durante el período anterior a la huelga, cuando no se pueda contratar personal de reemplazo y cuando los consumidores tengan claras posibilidades de sustituir el producto de la empresa en huelga. La pérdida para los trabajadores que decidan emplear la huelga surge porque no se obtiene remuneración durante el tiempo que ésta se prolongue. En caso de recibir recursos de su sindicato, los afiliados tienen una pérdida, porque los fondos disponibles podrían haberse destinado a usos alternativos.

Las consideraciones planteadas en torno a los costos asociados al movimiento huelguístico, llevan a preguntarse por qué pese al perjuicio producido para las partes, se observa que la huelga es un fenómeno

recurrente en la vida económica de los países. La respuesta, como es obvio, debe buscarse en los posibles beneficios que ésta producirá a los trabajadores que deciden utilizarla y en los problemas de información que afecten a las partes. La amenaza de huelga es vista por los trabajadores como un instrumento de presión que contribuye a obtener mejoras en sus salarios o en sus condiciones de trabajo. Pero puede darse que, bajo determinadas circunstancias, la sola amenaza de huelga no sea suficiente para que los empleados consigan concesiones por parte del empresario, debido a la falta de credibilidad de su amenaza o a la imposibilidad del empresario de satisfacer sus demandas. Esto justificará que la huelga sólo se realice en casos en que los trabajadores estén interesados en formar una reputación que les permita obtener beneficios futuros, o bien, como una forma de obtener información sobre la real capacidad de la firma para acceder a sus peticiones.

*3.1 Aspectos teóricos y consideraciones*⁶⁰

Existen distintos enfoques teóricos de la huelga: el que relaciona la huelga con los problemas de información, aquel que enfatiza la correlación negativa entre ocurrencia y costo esperado de la huelga, y el enfoque insider-outsider. En lo que sigue se procede a una breve descripción de éstos⁶¹, enfatizándose el efecto de los elementos que se consideran de mayor relevancia dentro de la regulación de la huelga, tales como: posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas, límite máximo a la duración de la huelga y financiamiento sindical.

60 Una discusión más detallada sobre este punto se puede encontrar A. Alegría y F. Coloma (1992)..

61 Estos enfoques son desarrollados con detalle en Alegría, A. y Coloma, F. (1992) y la discusión que aquí se realiza corresponde a este trabajo.

i) Huelga y Problemas de Información

De acuerdo a Hicks (1963), la posibilidad de que la sola facultad de realizar una huelga sea suficiente para lograr un acuerdo en la negociación colectiva, descansa en la existencia de una "zona de contrato". Esta tendría como límite superior al salario esperado por el empleador luego de realizarse una eventual huelga, más el costo que para él involucraría la ocurrencia del paro, y como límite inferior el salario que esperan obtener los trabajadores luego de la huelga, menos el costo que para ellos representa esta acción.

La posibilidad de reemplazo de los huelguistas y la existencia de un límite máximo a la duración de la huelga, tendrán efecto sobre el costo que experimentará cada parte frente a un eventual paro, y por lo tanto, afectarán las condiciones salariales aceptables por ellas. El reemplazo temporal de los trabajadores en huelga reduce el costo de un paro para el empresario, con lo cual disminuirá su disposición a acceder a demandas salariales con el fin de no provocar una huelga.

El caso A del Gráfico 1 presenta una situación en que no existe la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas. En éste, el salario que espera acordar el empleador luego de la huelga corresponde a $W(E)^m$ y el esperado por los trabajadores a $W(E)^u$ ⁶², mientras que $C(M)$ y $C(U)$ representan el efecto que tendrán los costos que involucra la realización de un paro en las respectivas disposiciones de empresario y trabajadores. La "zona de contrato" se ubica entonces entre $W(E)^m + C(M)$ y $W(E)^u - C(U)$.

62 La relación que existe entre $W(E)^m$ y $W(E)^u$ debe ser tal, que exista una zona de contrato que posibilite que las partes lleguen a un acuerdo sin necesidad de que se produzca la huelga. Es decir, aun cuando $W(E)^m$ fuese menor que $W(E)^u$, al considerar los costos de una huelga relevantes para cada parte se originan zonas de contrato como las presentadas en el Gráfico 1.

El caso B del Gráfico 1 corresponde a una situación en que el empresario cuenta con la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas. La primera diferencia respecto del caso A es que $C(M)'$ es menor que $C(M)$, ya que la posibilidad de reemplazo se traduce en una disminución del costo que la huelga significa al empleador. En segundo lugar, el salario que ambas partes esperarían se vería probablemente disminuido al contar el empresario con la posibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas, es decir, $W(E)u'$ sería menor que $W(E)u$ y $W(E)m'$ inferior a $W(E)m$. Estas dos situaciones originarían una nueva zona de contrato, cuyos límites superior e inferior se ubicarían por debajo de los que se darían si no existiese la alternativa del reemplazo temporal. Así, la huelga jugaría un papel menos importante como institución que permite mejorar el poder negociador de los trabajadores⁶³.

63 Este resultado se presentará sólo en aquellos casos en que la sustitución temporal de los huelguistas es una alternativa efectivamente real para el empleador. Así, no se dará cuando el tipo de trabajo en cuestión requiere de capital específico que no puede obtenerse en el corto plazo, con lo cual la baja o nula productividad de un eventual reemplazante haría irrelevante una disposición legal que permita el reemplazo temporal de los huelguistas.

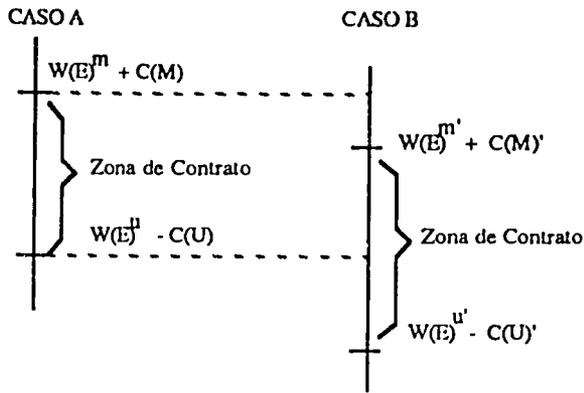


GRAFICO 1

Ahora, el efecto que tendrá sobre el poder negociador de los trabajadores el que la huelga no tenga un límite máximo establecido, no puede establecerse con claridad a través del modelo planteado por Hicks (1963). Al no tener la huelga una duración máxima preestablecida, el costo que ésta representará para cada parte (empresario y trabajadores) será relativamente más incierto respecto a una situación en que ese límite existiera. Así, la "zona de contrato" podrá verse modificada, pero no es claro el efecto sobre el poder negociador de los trabajadores. Esto ocurrirá tanto cuando existe posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas, como cuando dicha posibilidad no existe.

En el Caso A del Gráfico 2 se supone que la huelga tiene una duración máxima preestablecida, mientras que en el caso B la duración es indefinida. Suponiendo que las expectativas de las partes respecto del salario que finalmente se acordaría no cambian ($W(E)^m = W(E)^{m'}$ y $W(E)^u = W(E)^{u'}$), se observa que la única diferencia entre ambos casos es que $C(M)$ es menor que $C(M)'$ y $C(u)$ también es inferior a $C(u)'$. Esta situación se presentaría si las partes esperaran una duración mayor a la establecida en el

caso A, con lo cual experimentarían mayores costos con el paro, lo que llevaría al empleador a aumentar su disposición a acceder a mayores salarios y a los trabajadores a estar dispuestos a aceptar un salario menor. Así, la "zona de contrato" se amplía tanto en su límite superior como inferior, pero no se puede decir que el poder de negociación de los trabajadores aumente o disminuya, ya que aun cuando el empleador está dispuesto a pagarles un mayor salario, ellos están dispuestos a aceptar uno menor.

En la medida que una huelga de duración indefinida esté acompañada de la imposibilidad de reemplazo de los huelguistas, el costo que experimentará el empleador frente a una huelga será mayor, por lo que el límite superior de la zona de contrato será mayor que en el caso de huelga indefinida y con posibilidad de reemplazo. Luego, cuando no hay posibilidad de reemplazo, se espera que el pasar a una huelga del tipo indefinido infringirá grandes costos al empleador, por lo que debiese producirse un desplazamiento mucho mayor en el límite superior de la zona de contrato, disipándose la ambigüedad e implicando un fortalecimiento en el poder negociador de los trabajadores.

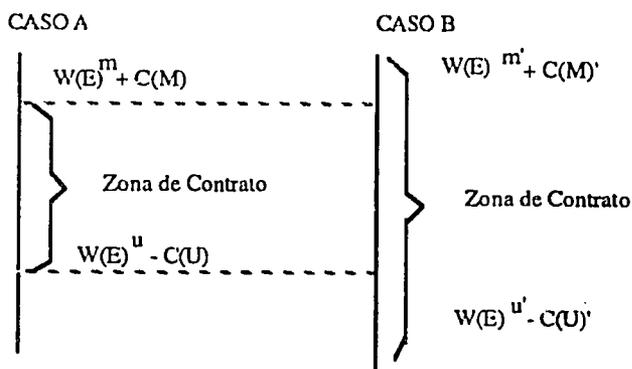


GRAFICO 2

De acuerdo a este enfoque, si se consideran sólo los efectos del reemplazo temporal de los huelguistas, un esquema de regulación de la huelga como el que prevaleció en Chile durante 1979 y 1990 y uno de reemplazo condicionado como el establecido en 1991, significan una reducción del poder negociador de los trabajadores en relación al que les otorgó la institución de la huelga entre 1932 y 1973 y al que pretendía el proyecto de reforma inicial del gobierno.

ii) Teoría de los Costos Conjuntos

De acuerdo a la hipótesis de Reder y Neuman (1980), un mayor costo conjunto esperado de una huelga para empresario y trabajadores se correlacionaría negativamente con la ocurrencia y duración de los paros, ya que las partes tendrían mayores incentivos para llegar a un acuerdo que elimine la posibilidad de huelga.

Esta teoría no permite inferir cómo cambiará el poder de negociación de los trabajadores ante modificaciones en las normas sobre reemplazo y duración máxima de la huelga, ya que no considera la distribución de los costos de una huelga entre empresarios y trabajadores y su efecto en el poder negociador relativo, pero sí permite predecir que disposiciones legales que tiendan a aumentar el costo de la huelga se traducirán en mayores incentivos para que las partes lleguen a un acuerdo que elimine la posibilidad de un paro.

La alternativa de que el empresario pueda reemplazar temporalmente a los huelguistas disminuye el costo conjunto de la huelga, y por lo tanto, según Reder y Neuman, las partes tendrían un menor incentivo para llegar a un acuerdo, con lo cual se esperaría un aumento en la ocurrencia y duración de las huelgas. Asimismo, una legalidad que contemple una huelga de duración indefinida, aumentaría el costo de un eventual paro para ambas

partes, generándose un mayor incentivo para llegar a un acuerdo y, por este motivo, habría una tendencia hacia una menor ocurrencia y duración de las huelgas.

Según la teoría de los costos conjuntos, se esperaría que la frecuencia de ocurrencia de las huelgas y su duración hubiesen sido menores en el período 1932-1973 que en el comprendido entre 1979 y 1990, dado que para el primer período la legislación contemplaba una huelga de duración indefinida y sin la posibilidad de reemplazo; la situación establecida en 1991 correspondería a un escenario intermedio. Es claro que esta predicción no puede ser contrastada con la realidad sin tener presente la diversidad de factores, diferentes de las regulaciones comentadas, que determinan la ocurrencia y duración de las huelgas, lo que dificulta un examen fácil y directo de una correlación como la planteada por Reder y Neuman.

iii) Enfoque insider-outsider

Según este enfoque, desarrollado por Lindbeck y Snower (1989), los trabajadores deben tomar en cuenta una serie de elementos cuando plantean sus peticiones salariales y cuentan con la posibilidad de realizar una huelga; dentro de éstos se encuentran aquellos ligados al eventual daño económico que la huelga causa al empleador y que condicionan su aceptabilidad de las demandas sindicales, y aquellos que se relacionan con la credibilidad de la amenaza de huelga. En términos más concretos el salario propuesto por los trabajadores *insiders*, que son aquellos que llevan más de un período en la empresa y que están en posición de capturar parte de la renta asociada a los costos de rotación, debe cumplir tres condiciones para que la sola amenaza de huelga sirva como suficiente herramienta de presión: a) sea aceptado por el empleador, b) la amenaza de huelga sea creíble y c) los trabajadores *insiders* no sean despedidos y reemplazados en forma permanente. Elementos

institucionales tales como la posibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas, la fijación de un límite máximo para la duración de la huelga y el tema del financiamiento de los sindicatos, influirán en la forma en que las restricciones se satisfagan para mayores o menores exigencias salariales de los trabajadores.

Para analizar los casos de reemplazo temporal y de distinta duración de la huelga, se utiliza el marco analítico de Alegría y Coloma (1992)⁶⁴, el que corresponde a una extensión del modelo presentado por Lindbeck y Snower (1989).

De acuerdo a los resultados derivados en Alegría y Coloma (1992), los trabajadores pierden poder de negociación cuando se permite el reemplazo temporal de los huelguistas en relación a una situación en que tal alternativa no existe, ya que el máximo salario aceptable por el empleador es menor, con lo cual la huelga disminuye su rol como herramienta de presión.

La comparación entre los salarios máximos aceptables por el empleador para escenarios de huelga indefinida y para escenarios de huelga de duración limitada, dependerá de la relación existente entre las probabilidades de ganar que tiene el empresario⁶⁵ en cada uno de estos escenarios. Si se supone que la probabilidad de éxito para el empresario es mayor o igual cuando la huelga está limitada, se llega a que el salario máximo aceptable será menor cuando la huelga tiene una duración máxima limitada. Es decir, el máximo salario aceptable por el empleador es mayor en el caso de la

64 A lo largo del trabajo de Alegría A. y Coloma, F. (1992) se ha supuesto que las peticiones sindicales no se encuentran restringidas por el salario máximo que se deduce de la posibilidad de reemplazo permanente; sólo se ha supuesto que pueden ser restrictivas las condiciones de aceptabilidad y credibilidad.

65 La probabilidad de ganar que tiene el empresario se entiende como la probabilidad de que la huelga se resuelva en favor de los empleadores una vez que haya finalizado.

huelga indefinida. Este resultado se debe a que al ser la huelga probablemente más prolongada, el costo esperado de ésta para el empleador se verá incrementado y al no ser compensada una mayor duración por una más alta probabilidad de éxito, será mayor el salario que estará dispuesto a acceder con el fin de no sufrir el costo de una huelga. En cambio, cuando la probabilidad de éxito para el empleador es mayor en un escenario de huelga indefinida, no hay una relación única entre los salarios máximos aceptables por el empleador. Una mayor pérdida de producto cuando la huelga es indefinida incentivará al empleador a acceder a un salario más alto, pero, por otra parte, una mayor probabilidad de éxito disminuirá la pérdida esperada de la huelga, lo que lo induce a ofrecer un salario menor.

De acuerdo a estos resultados, descritos en forma muy somera, se puede afirmar que una institucionalidad laboral que estipule la imposibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas y que no fije un límite máximo a la duración de la huelga, podrá permitir que por intermedio de la amenaza de huelga, los sindicatos puedan acceder a mejores salarios que cuando se permite el reemplazo y/o la huelga tiene una duración máxima preestablecida.

Ahora, si se quiere aplicar este análisis al caso concreto de Chile, habría que considerar previamente ciertas peculiaridades legales que limitan los escenarios que se plantean a nivel teórico. De acuerdo a la normativa que ha existido en Chile desde 1932, los sindicatos se habrían visto impedidos por ley de elegir un cierto número de trabajadores para que continuaran en faenas durante una huelga. Esto haría irrelevantes algunos de los escenarios que se plantean en Alegría y Coloma (1992); no habría diferencia para el análisis de duración de la huelga entre los casos en que el empleador puede amenazar con el lock-out y en el que no puede hacerlo, y, para el análisis de

los efectos del reemplazo temporal, esto implicará que la condición de aceptabilidad del empresario no variará con el financiamiento sindical, perdiéndose la relación negativa que existía en casos de no cierre de la empresa⁶⁶.

El Gráfico 3 es adecuado para examinar la evolución de la legislación chilena en cuanto a huelga, desde el punto de vista del poder negociador que ésta eventualmente otorga a los trabajadores. En él se considera la restricción de credibilidad (W_{CT}) correspondiente a una relación positiva entre la petición salarial "W" y el financiamiento disponible para cada huelguista "J" (caso "pájaro en la mano")⁶⁷, y se analizan los casos con amenaza de cierre patronal⁶⁸ y sin amenaza de cierre patronal, cuando los sindicatos se ven impedidos de elegir un cierto número de trabajadores para que continuaran en faenas durante una huelga.

En la legislación vigente entre 1932 y 1973, se establecía huelga indefinida y sin reemplazo, y se permitía el descuento por planilla de las cuotas de aporte de los trabajadores al sindicato, bastando para ello sólo la petición de la directiva sindical. Esta normativa debería permitir un mayor salario aceptable ($W_{I,PA}$ en el Gráfico 3) y un mejor financiamiento de los huelguistas que aquella del período posterior 1979-1990 (límite máximo de 60 días para la duración de la huelga, posibilidad de reemplazo y descuento por planilla por aprobación de la mayoría absoluta de los miembros del sindicato, $W_{R,PA}$ en el Gráfico 3). En términos del Gráfico 3, la legislación

66 Ver casos en Gráficos 2a y 2b de Alegría, A. y Coloma, F. (1992).

67 Ver discusión sobre restricción de credibilidad en Alegría, A. y Coloma, F. (1992).

68 Sólo en el caso "pájaro en la mano" el empresario podrá verse incentivado a amenazar con lockout, ya que únicamente en ese escenario un menor financiamiento sindical puede causar una disminución en las peticiones del sindicato. Ver A. Alegría (1991).

imperante entre 1932 y 1973 significaría un salario aceptable como OB y un fondo por huelguista cercano o igual a J_1 , mientras que el máximo salario que se podría conseguir a partir de la legislación vigente entre 1979 y 1990 sería OA y J_0 el financiamiento correspondiente⁶⁹.

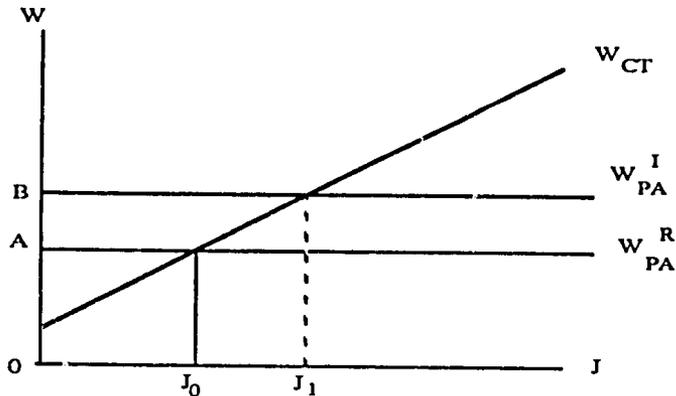


GRAFICO 3

Precisando lo anterior, se puede afirmar que una legislación en materia de huelga que no establezca un límite máximo a su duración, aumenta el salario aceptable (sin ambigüedades, cuando la probabilidad de éxito para el empresario es mayor en el caso de huelga limitada) desplazando hacia arriba la restricción de aceptabilidad, y otorgando un mayor poder de negociación a los trabajadores cuando va acompañado de un mayor financiamiento J . Por otra parte, la imposibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas aumenta el máximo salario aceptable por

69 Los valores J_0 y J_1 señalados en el Gráfico 3 son arbitrarios y se han elegido sólo para que tanto la restricción de aceptabilidad como la de credibilidad sean operativas.

parte del empleador, lo que también repercutirá en el poder de negociación del sindicato.

El que los trabajadores efectivamente alcancen estos salarios dependerá del financiamiento con que cuenten, ya que éste les permitiría dar credibilidad a su amenaza. En este sentido, la mayor facilidad de financiamiento estipulada por el Código del Trabajo de 1932, permitiría a los trabajadores acercarse al salario OB, ya que el mejor financiamiento estaría acompañado de una institucionalidad que contempla una huelga indefinida y sin reemplazo.

Análisis de los efectos de las reformas de 1991

Las reformas aprobadas en 1991 determinan que la huelga no tiene límite a su duración, al igual como lo disponía el Código del Trabajo vigente en el período 1932-1973 y el proyecto original del gobierno. Las normas sobre reemplazo temporal de los huelguistas representan un mayor grado de flexibilidad en relación al período 1932-1973 y a la propuesta original del gobierno, aun cuando son más restrictivas para el empresario al comparárselas con las normas establecidas en el Código del Trabajo vigente hasta mediados de 1991 (facultad de reemplazo temporal a partir del primer día de huelga no sujeta a ningún tipo de condición). Por lo tanto, el poder negociador que, por este concepto, entrega la huelga a los trabajadores, se vio reducido en relación a la propuesta original del gobierno y aumentado con respecto a las normas anteriormente vigentes.

Por otra parte, la nueva ley hace más accesible el reintegro individual de los huelguistas en relación a la normativa vigente con anterioridad (que establecía que esta facultad sólo se podía ejercer a partir del trigésimo día de huelga). En efecto, al ser este derecho condicional entre el

décimoquinto y trigésimo día de huelga, e incondicional a partir de éste último, posibilita un mayor grado de desçuelgue del movimiento por parte de los trabajadores. Luego, por este concepto, se reduce el poder negociador que la institución de la huelga otorga a los trabajadores en relación a la normativa vigente hasta el 30 de julio de 1991, y con mayor razón respecto a la del período 1932-1973, porque la amenaza de huelga de los líderes sindicales ve, en alguna medida, reducida su credibilidad, debido a la mayor facilidad legal para que los huelguistas puedan abandonar su movimiento.

Al considerar conjuntamente las normas contempladas en la nueva ley sobre duración máxima de la huelga, reemplazo temporal y reintegro individual de los huelguistas y compararlas con las vigentes hasta 1991, pueden encontrarse efectos contrapuestos en el poder de negociación que la institución de la huelga otorga a los sindicatos. Por una parte, la menor facilidad para llevar a cabo el reemplazo temporal de los huelguistas y la inexistencia de un límite máximo a la duración del paro, potencialmente elevan el costo en que incurre el empleador al producirse y prolongarse la huelga; por lo tanto, el empresario estará dispuesto a aceptar salarios más altos con el fin de no sufrir el perjuicio económico de una eventual huelga, lo que posibilitaría que la negociación colectiva arrojase un resultado más favorable para los trabajadores, dada la amenaza de huelga. Por otro lado, las normas establecidas para el reintegro individual de los huelguistas reducen el grado de credibilidad de la amenaza de huelga⁷⁰, al ser más factible el

70 La reducción en el grado de credibilidad de la amenaza de huelga, debido a una mayor facilidad para que los trabajadores se reintegren individualmente, dadas ciertas condiciones, no puede ser claramente visualizada a través del modelo insider-outsider descrito en este trabajo. Sin embargo, la intuición indica que una menor credibilidad ocasionará que los trabajadores reduzcan sus peticiones, a cada nivel de financiamiento sindical, lo que en términos del modelo reduce el papel

descuelgue del movimiento a medida que se desarrolla el conflicto, por lo que las peticiones de los sindicatos deberían tender a moderarse al percibir los líderes sindicales la menor fuerza que tendrá una eventual huelga. Sin embargo, esto último debe mirarse en forma conjunta con las perspectivas de financiamiento del movimiento sindical y consecuencialmente de los eventuales huelguistas; esta menor credibilidad de la amenaza de huelga puede ser contrarrestada mediante un mayor financiamiento de los huelguistas, lo que en la práctica podría ocurrir en atención a la nueva disposición que establece una cotización sindical obligatoria de un 75% de la cuota normal a aquellos trabajadores a quienes el empleador hiciese extensivos los beneficios obtenidos por un sindicato al cabo de una negociación colectiva⁷¹.

A pesar de los posibles efectos contrapuestos, es claro que aquellas modificaciones legales que tienden a mejorar el poder negociador de los trabajadores (huelga indefinida y reemplazo condicionado) son de mayor "peso" que las que tienden a disminuirlo (mayor facilidad para el reintegro individual de los huelguistas). Así, se puede esperar que las modificaciones introducidas a la legislación en materia de regulación del derecho de huelga tiendan a fortalecer la posición negociadora de los trabajadores. En todo caso, es necesario precisar que la relevancia de cada uno de los efectos mencionados dependerá de la realidad que enfrente cada sindicato al momento de plantear su petición. Así, por ejemplo, un sindicato que cuenta con un

de la amenaza de huelga como mecanismo para mejorar el poder negociador de los trabajadores, y por lo tanto los salarios acordados al cabo de la negociación colectiva serán, *ceteris paribus*, menores que en el caso de una legislación que contenga más obstáculos para el reintegro individual de los huelguistas.

71 Esto evidentemente tiene un mayor sentido en un contexto intertemporal, donde el sindicato ya ha podido captar fondos de aquellos trabajadores que se han beneficiado de su acción anterior.

elevado nivel de financiamiento de los eventuales huelguistas (es decir, el sindicato se encuentra en una situación en que la restricción de credibilidad es satisfecha en forma holgada y sólo está limitado por la condición de aceptabilidad), verá incrementado su poder negociador, ya que su fortaleza financiera le permitirá mantener la credibilidad de la amenaza, y se beneficiará así de la mayor disposición del empresario a acceder a sus demandas. En el caso de un sindicato que no cuenta con un adecuado nivel de financiamiento de los eventuales huelguistas (es decir, el sindicato está siendo limitado en sus peticiones por la restricción de credibilidad), la situación será la opuesta, ya que la eventual menor credibilidad de la amenaza introducida por las nuevas disposiciones no podrá ser contrarrestada y, por lo tanto, se debilitará su posición negociadora aun cuando exista una disposición a pagar salarios más elevados de parte del empresario, al haber aumentado el salario aceptable.

Es importante destacar que el efecto final que tendrán las normas comentadas en el proceso de negociación colectiva que se desarrolle en cada empresa, dependerá de una multiplicidad de factores que están implícitos en lo que corresponde a las condiciones de aceptabilidad, credibilidad y de reemplazo de un trabajador. Ellos son: grado de competencia en el mercado en que participa la firma, factibilidad técnica de reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga, estructura de poder al interior del sindicato, facilidad de acumulación de inventarios, legislación sobre despidos e indemnizaciones, etc. Así, por ejemplo, las normas sobre reemplazo tendrán una menor relevancia en aquellas empresas que requieren de mano de obra altamente especializada y que no puede ser reemplazada sino a un costo prohibitivo, y las normas sobre reintegro individual probablemente tendrán

poca importancia en sindicatos con un alto grado de obediencia de la base sindical hacia sus dirigentes.

Conclusiones

El análisis hecho de acuerdo a los diferentes enfoques teóricos del tema de la huelga muestra que una normativa que le otorgue carácter indefinido e impida el reemplazo temporal de los huelguistas, tiende a fortalecer el poder negociador de los trabajadores, al aumentar el costo de no llegar a un acuerdo para el empleador.

Así, la legislación que rigió entre 1932 y 1973 representaba un mayor poder de negociación sindical que el otorgado por la legislación vigente entre 1979 y 1990 y, en menor medida, en relación a las reformas aprobadas en 1991. A su vez, la proposición inicial del gobierno, que establecía huelga indefinida y sin reemplazo, tendía a aumentar el poder negociador de los trabajadores, acercándolo al que otorgaba el Código de 1932.

Es evidente que el análisis realizado es válido bajo determinados supuestos y es parcial, ya que, como se mencionó anteriormente, el poder que la huelga otorga a los sindicatos se ve influido por una serie de variables diferentes de la posibilidad de reemplazo y duración máxima legal. Además de elementos relacionados directamente con la regulación del derecho de huelga, un análisis más completo del papel que ésta cumple debería incluir la interrelación que existe entre el poder de negociación otorgado por la huelga y el que proviene de la regulación legal de otros aspectos de las relaciones laborales, ya que estos otros aspectos pueden afectar a las tres

condiciones que debe cumplir el salario propuesto por los trabajadores⁷². Así, por ejemplo, se podría decir que aun cuando la ley contemplara una modalidad de huelga indefinida y sin reemplazo, pero permitiera también la posibilidad de despido sin derecho a recibir indemnización, se tendría una situación en que el poder negociador efectivo de los trabajadores podría verse bastante más reducido, ya que el salario máximo a proponer por el sindicato podría comenzar a enfrentar la restricción impuesta por el despido y reemplazo permanente de un eventual huelguista, restricción que se supuso no operativa a lo largo del trabajo de Alegría y Coloma (1992). Luego, si se supone un caso en que la restricción de salario máximo aceptable no es operativa desde un principio, un fortalecimiento de la huelga en cuanto a duración y a posibilidad de reemplazo no tendría efectos prácticos, ya que estas regulaciones operarían a través de un aumento del salario aceptable, que, como ya se ha dicho, no será restrictivo para la solución final que se vaya a obtener. Finalmente, la relación entre salarios y empleo (presente y futuro) permite predecir el efecto sobre evolución del empleo que tendrá una determinada institucionalidad en materia de huelga. En la medida que un mayor poder de negociación de los trabajadores se traduzca en aumentos en los salarios conseguidos durante las negociaciones colectivas, *ceteris paribus*, se esperaría un efecto negativo en el empleo tanto presente como futuro, ya que aumentaría el valor presente de los costos salariales, incentivándose así la sustitución de mano de obra y disminuyendo la rentabilidad esperada del factor capital y, por consiguiente, la tasa de inversión futura. Estos efectos conjuntos incidirían por tanto negativamente

72 De esta forma, la regulación legal de otros aspectos de las relaciones laborales contribuyen a determinar el poder de negociación efectivo de los trabajadores.

en la generación de nuevos empleos. Esta relación entre crecimiento del empleo y regulación legal del derecho de huelga, será más clara en la medida que las normas que significan un aumento en el poder negociador de los trabajadores se prolonguen en el tiempo, y siempre y cuando se dejen de lado otros argumentos, como aquellos referidos a la estabilidad política y económica que eventualmente podría lograrse con legislaciones que protejan más a los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- Alegría, Arturo; "Análisis Económico de la Institucionalidad Laboral en Materia de Huelga" Tesis de Grado, 1991.
- Alegría, A. y Coloma, F; "Huelga: Enfoques Teóricos, Análisis del Caso Chileno y Evidencia Internacional", Cuadernos de Economía N°86, 1992.
- Calmfors, L. y Driffill, J.; "Bargaining; structure, corporatism and macroeconomics performance". Economic Policy, abril 1988.
- Cheyre V., Hernán; "La Previsión en Chile Ayer y Hoy". Centro de Estudios Públicos. 1988.
- Coeymans, J. E.; "Allocation of Resources and Sectoral Growth in Chile: an Econometric Approach". Tesis Doctoral. Magdalen College Oxford. September 1989.
- Coloma, F. y Fernández V.; "Los Costos de Despido: El Efecto de las Indemnizaciones por años de Servicio". Documento de Trabajo N° 143, Pontificia Universidad Católica de Chile, 1992.
- Coloma, Fernando; "Efectos Económicos de las Reformas Laborales". Revista Administración y Economía UC. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Católica de Chile. Verano 1991.
- Coloma, Fernando; "Reflexiones en torno al tema de las indemnizaciones". Puntos de Referencia, CEP, N°65, Agosto 1990.
- Coloma, Fernando; "Institucionalidad laboral en el marco de una economía de mercado", Boletín Económico N° 28, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Católica de Chile, 1989.

- Cortázar, R. y Marshall, J.; "Índice de Precios al Consumidor en Chile: 1970-1978", Colección Estudios CIEPLAN, N° 4, Santiago, noviembre de 1980.
- Cortázar, René ; "Wages in the Short run: Chile 1964-1981". Notas Técnicas CIEPLAN N° 56. Santiago, abril de 1983.
- Cox, A.; "The Chilean Labor Market 1970-1983: An Overview". Discussion Paper, World Bank, enero 1986.
- Ffrench-Davis, Ricardo; "Políticas Económicas en Chile: 1952-1970". Centro de Estudios de Planificación Nacional. Ediciones Nueva Universidad. Universidad Católica de Chile. Santiago, 1973.
- Flanagan, Khan, Smith and Ehrenberg; "Economics of the Employment Relationship".
- Freeman, R. "Labour market institutions and economic performance". Economic Policy, abril 1988.
- Greenwald, B. y Stiglitz, J.; "Imperfect Information, Credit Markets and Unemployment". Working Paper N° 2093 NBER, 1986.
- Hicks, J. R.; "The Theory of Wage", 1963.
- Lazear, E; "Job Security, Provisions and Employment". The Quarterly Journal of Economics, agosto, 1990.
- Lilien, D. "Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment" JPE 90. Agosto 1982.
- Lindbeck, A. and Snower, D; "The insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment". MIT Press, 1989.
- Reder, M and Neuman, G.R; "Conflict and Contract: The Case of Strikes". Journal of Political Economy, octubre, 1980.
- Rodríguez, Martín; "La Economía Subterránea" Tesis de Grado. Ediciones Guiraldes, 1988.

Sáez, Raúl; "Evolución de la Indexación en Chile". Notas Técnicas CIEPLAN N° 49. Santiago, marzo de 1982.

Schkolnik, M. y Teitelboim, B.; "Segunda encuesta de empleo en el Gran Santiago: Empleo informal, desempleo y pobreza". Documento de Trabajo N° 69. PET, diciembre, 1989.

Yáñez, J.; "Una Corrección del Índice de Precios al Consumidor durante el período 1971-1973". Comentarios sobre la Situación Económica, segundo semestre de 1978, Departamento de Economía. Universidad de Chile, 1979.

101

ANEXOS

CUADRO 5: SALARIOS REALES AGREGADOS EN CHILE: 1960-1988
(1970=100)

AÑO	Oficial [1]	Deflactado Corregido [2]	Efectivo [3]
1960	56	60	60
1961	59	64	64
1962	62	67	67
1963	57	61	61
1964	56	59	59
1965	64	67	67
1966	72	75	75
1967	83	85	85
1968	84	86	86
1969	91	92	92
1970	100	100	100
1971	126	126	117
1972	126	126	97
1973	89	82	55
1974	103	65	65
1975	100	62	62
1976	112	65	65
1977	136	71	71
1978	155	75	75
1979	171	82	82
1980	186	89	89
1981	203	96	96
1982	202	96	96
1983	181	86	86
1984	181	85	86
1985	173	82	82
1986	177	84	84
1987	176	84	84
1988	188	89	89

Fuente: E. Jadresic; Salarios reales en Chile: 1960-1988.

El numerador corresponde al Índice de Remuneraciones del INE

Los deflatores se calcularon de las siguientes fuentes:

[1] INE; [2] 1960-1970: French - Davis (1973); 1970 & 1974-1980: Córdazar & Marshall (1980); 1979 - 1987: INE. El período 1971 - 1973 se completó usando antecedentes oficiales del INE (Banco Central, 1986). [3] Igual a [2], pero 1971-1973 se completó usando datos de Yañez (1979), basados en precios efectivos estimados por la Universidad de Chile.

111-

INDICE DE REMUNERACIONES SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA. (INE)

Valores Reales Promedios Anuales (Deflactor PGB)

Base: Dic 1982 = 100

AÑO	Remuneración Promedio	Cambio %	Minería	Cambio %	Industria	Cambio %	Electricidad, gas y agua	Cambio %	Construcción	Cambio %	Comercio, Restaurantes, Hoteles	Cambio %	Transporte y Comunicación	Cambio %	Servicios financieros y Seguros	Cambio %	Servicios Com- rales y Sociales	Cambio %
1963	77,97		90,08		69,46		83,66										82,99	
1964	72,26	-7,33	77,76	-13,67	66,38	-4,44	79,09	-5,47									76,06	-8,35
1965	76,86	6,37	84,54	8,72	68,67	3,45	85,28	7,83									82,35	8,27
1966	82,81	7,74	96,31	13,92	76,18	10,93	93,96	10,18									85,01	3,22
1967	89,48	8,05	113,80	18,16	80,03	5,07	104,88	11,62									91,00	7,05
1968	85,19	-4,79	109,74	-3,57	78,03	-2,51	108,01	2,98									83,97	-7,72
1969	86,23	1,22	117,84	7,38	77,17	-1,11	112,44	4,10									84,59	0,74
1970	89,57	3,88	118,55	0,60	77,29	0,16	107,66	-4,25									92,80	9,71
1971	114,27	27,57	155,70	31,34	98,10	26,93	135,66	26,01									118,20	27,36
1972	101,97	-10,77	113,54	-27,08	96,51	-1,63	115,29	-15,02									102,76	-13,07
1973	57,34	-43,77	68,53	-39,65	58,99	-38,88	61,23	-46,89									52,44	-48,97
1974	53,95	-5,91	59,72	-12,85	52,60	-10,83	53,47	-12,67									53,84	2,67
1975	56,78	5,25	70,20	17,55	51,71	-1,69	54,74	2,37									58,94	9,48
1976	68,04	19,83	85,24	25,69	66,42	28,46	63,26	15,58									65,40	10,96
1977	72,31	6,28	91,11	3,25	69,93	5,28	61,41	-2,93									71,58	9,45
1978	73,76	2,00	87,48	-3,97	74,16	6,04	65,97	7,42									70,92	-0,91
1979	74,51	1,01	89,45	2,25	74,99	1,12	69,33	5,09									70,97	0,06
1980	84,72	13,70	95,95	7,27	87,16	16,24	81,61	17,72									79,74	12,36
1981	98,40	16,16	105,70	10,16	101,93	16,95	99,79	22,28									92,69	16,25
1982	95,28	-3,18	94,02	-11,05	95,09	-6,72	94,24	-5,56									95,93	3,50
1983	85,56	-10,19	89,57	-4,73	85,74	-9,94	85,97	-8,78	81,36		85,42		86,60		84,74		82,96	-13,52
1984	89,81	4,56	96,34	7,56	88,93	3,73	89,96	4,64	83,10	2,15	85,53	0,13	93,25	7,68	86,64	2,24	87,57	5,55
1985	84,58	-5,82	93,54	-2,91	83,05	-6,62	88,51	-1,61	68,34	-17,76	78,57	-8,14	88,56	-5,03	80,35	-7,26	81,21	-7,27
1986	86,52	2,29	95,74	2,35	85,69	3,18	92,66	4,69	71,99	5,34	81,69	4,22	91,62	3,45	83,48	3,90	78,60	-3,21
1987	85,41	-1,27	94,72	-1,07	85,49	-0,23	92,80	0,15	74,66	3,71	79,77	-2,58	91,48	-0,15	82,67	-0,97	75,28	-4,23
1988	86,15	0,87	93,35	-1,44	85,56	0,09	91,91	-0,96	76,16	2,01	80,59	1,03	92,30	0,90	85,34	3,23	77,53	2,99
1989	90,20	4,70	97,00	3,91	90,87	6,21	95,86	4,30	83,49	9,63	84,05	4,29	96,59	4,64	88,87	4,14	80,93	4,39
1990	94,56	4,83	102,27	5,44	95,49	5,08	102,85	7,30	83,66	0,29	86,29	2,68	87,80	-9,10	95,52	7,48	72,98	-9,82
Cambio % promedio		1,62		1,61		2,02		1,86			0,75		0,23		0,34		1,82	0,63

112

CUADRO 4: INDICE DE REMUNERACIONES SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA. (INE)

Valores Reales Promedios Anuales (Deflactor Consumo)

Base: Dic 1982 = 100

AÑO	Remuneración Promedio	Cambio %	Minería	Cambio %	Industria	Cambio %	Electricidad, gas y agua	Cambio %	Construcción	Cambio %	Comercio, Restaurantes, Hoteles	Cambio %	Transporte y Comunicación	Cambio %	Servicios financieros y Seguros	Cambio %	Servicios Comunes y Sociales	Cambio %
1963	80,21		92,66		71,46		86,06										85,37	
1964	73,03	-8,95	78,60	-15,18	67,09	-6,11	79,93	-7,12									76,88	-9,95
1965	80,84	10,68	88,92	13,14	72,23	7,65	89,70	12,22									86,62	12,67
1966	89,95	11,26	104,61	17,64	82,74	14,56	102,06	13,78									92,33	6,60
1967	97,22	8,09	123,65	18,20	86,96	5,10	113,96	11,66									98,88	7,09
1968	92,24	-5,12	118,81	-3,91	84,48	-2,85	116,94	2,62									90,92	-8,05
1969	95,23	3,24	130,13	9,53	85,22	0,87	124,17	6,18									93,42	2,75
1970	98,16	3,08	129,91	-0,17	84,76	-0,61	117,98	-4,99									101,70	8,86
1971	127,95	30,35	174,33	34,19	109,84	29,69	151,90	28,75									132,34	30,13
1972	117,91	-7,84	131,29	-24,69	111,59	1,59	133,31	-12,24									118,82	-10,22
1973	61,07	-48,21	72,99	-44,41	62,83	-43,70	65,21	-51,08									55,85	-53,00
1974	60,22	-1,40	66,66	-8,67	58,71	-6,55	59,68	-8,48									60,09	7,60
1975	54,98	-8,70	67,97	1,97	50,07	-14,72	53,00	-11,20									57,07	-5,03
1976	67,76	23,25	87,88	29,28	66,15	32,13	63,00	18,88									65,13	14,13
1977	71,98	6,22	90,69	3,20	69,61	5,23	61,13	-2,98									71,25	9,39
1978	74,70	3,78	88,60	-2,30	75,10	7,89	66,81	9,29									71,83	0,81
1979	74,59	-0,16	89,54	1,06	75,06	-0,05	69,40	3,87									71,04	-1,10
1980	84,02	12,65	95,16	6,28	86,45	15,17	80,94	16,64									79,08	11,32
1981	97,23	15,72	104,44	9,74	100,72	16,51	98,60	21,82									91,58	15,81
1982	95,28	-2,01	94,02	-9,97	95,09	-5,59	94,24	-4,42									95,93	4,75
1983	85,49	-10,27	89,50	-4,81	85,66	-9,91	85,90	-8,85	81,28		85,34		86,52		84,67		82,89	-13,58
1984	85,83	0,40	92,07	2,88	84,99	-0,78	85,97	0,09	79,42	-2,29	81,74	-4,22	89,12	3,00	82,80	-2,20	83,69	0,96
1985	82,15	-4,28	90,85	-1,32	80,66	-5,09	85,97	-0,01	66,38	-16,42	76,31	-6,64	86,02	-3,48	78,04	-5,75	78,87	-5,75
1986	83,84	2,06	92,78	2,12	83,04	2,95	89,80	4,46	69,77	5,10	77,36	3,99	88,79	3,22	80,90	3,66	76,17	-3,43
1987	83,68	-0,19	92,80	0,01	83,75	0,86	90,92	1,24	73,15	4,85	78,16	-1,51	89,63	0,95	80,99	0,11	73,75	-3,18
1988	89,18	6,57	96,63	4,13	88,57	5,75	95,13	4,64	78,84	7,77	83,42	6,74	95,54	6,60	88,33	9,06	80,25	8,81
1989	90,84	1,87	97,69	1,10	91,52	3,34	96,54	1,48	84,09	6,66	84,64	1,47	97,28	1,81	89,50	1,32	81,50	1,56
1990	92,55	1,88	100,10	2,47	93,47	2,13	100,67	4,28	81,89	-2,61	84,47	-0,21	85,94	-11,65	93,49	4,46	71,43	-12,36
Cambio % promedio		1,63		1,54		2,05		1,87		0,44		-0,06		0,06		1,52		0,65

CUADRO 3.1: POBLACION OCUPADA SEGUN POSICION OCUPACIONAL EN EL PAIS.
Miles de personas

	Mar.80	Sep.80	Mar.81	Sep.81	Mar.82	Sep.82	Mar.83	Sep.83	Mar.84	Sep.84	Mar.85	Sep.85	Mar.86	Sep.86	Mar.87	Sep.87	Mar.88	Sep.88	Mar.89	Sep.89	Mar.90	Sep.90	Mar.91	Cambio % Prom. Semest.
Ocupación total	3253,70	3298,50	3395,00	3343,70	3164,70	2973,60	3102,50	3199,60	3334,40	3403,00	3579,90	3537,40	3749,50	3741,20	3926,20	3963,10	4096,20	4096,30	4168,90	4284,20	4383,80	4466,30	4546,10	
Cambio %		1,38	2,93	-1,51	-5,35	-6,04	4,33	3,13	4,21	2,06	5,20	-1,19	6,00	-0,22	4,94	0,94	3,36	0,00	1,77	2,77	2,32	1,88	1,79	1,577
Empleados	828,90	947,70	915,50	999,50	887,50	870,30	849,00	919,70	892,30	910,40	1011,30	1008,40	1125,90	1110,50	1149,10	1213,20	1163,30	1241,30	1311,30	1373,40	1381,-0	1434,50	1367,90	
Cambio %		14,33	-3,40	9,18	-11,21	-1,94	-2,45	8,33	-2,98	2,03	11,08	-0,29	11,65	-1,37	3,48	5,58	-4,11	6,71	5,64	4,74	0,58	3,85	-4,64	2,490
% del total	25,48	28,73	26,97	29,89	28,04	29,27	27,37	28,74	26,76	26,75	28,51	30,03	29,68	29,27	30,61	30,30	30,30	30,30	31,45	32,06	31,51	32,12	30,09	
Obreros	1435,60	1344,00	1470,10	1323,20	1301,70	1228,00	1394,00	1411,70	1490,10	1528,10	1579,00	1613,60	1624,10	1639,60	1710,60	1625,90	1792,80	1778,20	1713,10	1784,30	1841,90	1817,90	1899,20	
Cambio %		-6,38	9,38	-9,99	-1,62	-5,66	13,52	1,27	5,55	2,55	3,33	2,19	0,65	0,95	4,33	-4,95	10,27	-0,81	-3,66	4,16	3,23	-1,30	4,47	1,430
% del total	44,12	40,75	43,30	39,57	41,13	41,20	44,93	44,12	44,69	44,90	44,11	45,62	43,32	43,83	43,57	41,03	43,77	43,41	41,09	41,65	42,02	40,70	41,78	
Trab.cta propia	804,10	809,80	809,50	815,60	767,20	704,10	668,90	711,20	778,80	808,60	827,70	767,20	825,60	830,40	906,50	943,50	955,80	904,70	949,50	931,80	984,80	980,70	1004,40	
Cambio %		0,71	-0,04	0,75	-5,86	-8,30	-0,74	1,76	9,51	3,83	2,36	-7,31	7,61	0,58	9,16	4,08	1,30	-5,35	4,95	-1,86	5,69	-0,42	8,53	1,407
% del total	24,71	24,55	23,84	24,39	24,26	23,68	22,53	22,23	23,36	23,76	23,12	21,69	22,02	22,29	23,09	23,81	23,33	22,09	22,78	21,75	22,46	21,96	23,41	
Empleadores	64,50	72,60	60,60	69,20	48,90	50,60	44,50	54,20	63,40	59,00	64,80	60,30	78,70	72,50	75,50	95,30	89,10	93,10	108,50	116,30	106,70	139,30	129,30	
Cambio %		12,56	-16,53	14,19	-29,34	3,48	-12,06	21,80	16,97	-6,94	9,83	-6,94	30,51	-7,88	4,69	25,56	-6,51	4,49	16,54	7,19	-8,25	30,55	-7,18	4,397
% del total	1,98	2,20	1,78	2,07	1,55	1,70	1,43	1,69	1,90	1,73	1,81	1,70	2,10	1,94	1,93	2,40	2,18	2,27	2,60	2,71	2,43	3,12	2,84	
Familiares no remunerados.	120,40	124,20	138,70	135,70	158,80	120,60	115,90	102,00	107,30	96,20	96,60	87,50	94,20	88,20	83,40	83,10	92,80	77,70	86,00	77,10	78,70	94,00	85,40	
Cambio %		3,16	11,67	-2,16	17,02	-24,06	-3,90	-11,99	5,20	-10,34	0,42	-9,42	7,66	-6,37	-5,44	-0,36	11,67	-16,27	10,68	-10,35	2,68	19,44	-9,15	-0,946
% del total	3,70	3,77	4,09	4,06	5,02	4,06	3,74	3,19	3,22	2,83	2,70	2,47	2,51	2,56	2,12	2,10	2,27	1,90	2,06	1,80	1,80	2,10	1,88	
Sin datos	0,20	0,20	0,60	0,50	0,00	0,00	0,20	0,80	2,50	0,70	0,50	0,40	1,00	0,00	0,70	2,10	2,40	1,30	0,60	1,30	0,40	0,00	0,00	
% del total	0,01	0,01	0,02	0,01	0,00	0,00	0,01	0,03	0,07	0,02	0,01	0,01	0,03	0,00	0,02	0,05	0,06	0,03	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	

Fuente: Universidad de Chile.

CUADRO 3.2: TASA DE CRECIMIENTO PGB Y TASA DE INFLACION

	PGB	Inflación (Dic. a Dic.)		PGB	Inflación (Dic. a Dic.)
1960		5,5	1976	3,5	174,3
1961	4,8	9,6	1977	9,9	
1962	4,7	27,7	1978	8,2	63,5
1963	6,3	45,3	1979	8,3	30,3
1964	2,2	38,5	1980	7,8	38,9
1965	0,8	25,8	1981	5,5	31,2
1966	11,2	17,0	1982	-14,1	9,5
1967	3,2	21,9	1983	-0,7	20,7
1968	3,6	27,9	1984	6,3	23,1
1969	3,7	29,3	1985	2,4	23,0
1970	2,1	34,9	1986	5,7	26,4
1971	9,0	22,1	1987	5,7	17,4
1972	-1,2	163,4	1988	7,4	21,5
1973	-5,6	508,1	1989	10,0	12,7
1974	1,0	375,9	1990	2,1	21,4
1975	-12,9	340,7	1991	6,0	27,3
					18,7

Fuente: INE. Banco de Chile.

CUADRO 2: POBLACION OCUPADA SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA EN EL PAIS.
Miles de personas

	Oct-Dic 78	Oct-Dic 79	Oct-Dic 80	Oct-Dic 81	Oct-Dic 82	Oct-Dic 83	Oct-Dic 84	Oct-Dic 85(*)	Oct-Dic 86	Oct-Dic 87	Oct-Dic 88	Oct-Dic 89	Oct-Dic 90	Oct-Dic 91	Cambio % promedio.
1. Ocupación total	2980,50	3003,20	3169,50	3271,00	2943,90	3216,10	3349,40	3537,40	3895,70	4010,80	4265,80	4424,80	4459,60	4540,40	
Cambio %		0,76	5,54	3,20	-10,00	9,25	4,14	5,61	2,95	6,36	3,73	0,79	1,81	3,41	
2. Actividades productoras de bienes	1204,60	1202,10	1220,60	1257,30	989,50	1068,30	1180,50	1280,00	1600,50	1733,60	1897,50	2003,40	1960,50	2039,10	3,41
Cambio %		-0,21	1,54	3,01	-21,30	7,96	10,50	8,43	25,04	8,32	9,45	5,58	-2,14	4,01	4,63
% del total	40,42	40,03	38,51	38,44	33,61	33,22	35,25	36,18	41,08	43,22	44,48	45,28	43,96	44,91	4,63
-Agricult., caza, silvicult. y pesca	528,80	504,10	499,90	508,20	477,50	509,40	530,20	585,90	801,40	836,80	864,60	856,80	858,00	866,60	
Cambio %		-4,67	-0,83	1,66	-6,04	6,68	4,08	10,51	36,78	4,42	3,32	-0,90	0,14	1,00	4,32
% del total	17,74	16,79	15,77	15,54	16,22	15,84	15,83	16,56	20,57	20,86	20,27	19,36	19,24	19,09	4,32
-Explotac. de minas y canteras	74,20	75,90	66,60	63,30	54,00	59,50	66,60	80,60	84,10	81,50	87,40	102,60	101,20	97,70	
Cambio %		2,29	-12,25	-4,95	-14,69	10,19	11,93	21,02	4,31	-3,09	7,24	17,39	-1,36	-3,46	2,66
% del total	2,49	2,53	2,10	1,94	1,83	1,85	1,99	2,28	2,16	2,03	2,05	2,32	2,27	2,15	2,66
-Industrias manufactureras	486,10	496,10	511,50	516,20	373,90	405,90	443,40	487,00	530,90	606,90	669,80	745,50	715,70	753,00	
Cambio %		2,06	3,10	0,92	-27,57	8,56	14,17	5,09	9,01	14,32	10,36	11,30	-4,00	5,21	4,04
% del total	16,31	16,52	16,14	15,78	12,70	12,62	13,84	13,77	13,63	15,13	15,70	16,65	16,05	16,58	4,04
-Construcción	115,50	126,00	142,60	169,60	84,10	93,50	120,30	126,50	184,10	205,40	275,70	298,50	285,60	321,80	
Cambio %		9,09	13,17	18,93	-50,41	11,18	26,66	5,15	45,23	13,20	32,79	8,27	-4,32	12,68	11,03
% del total	3,88	4,20	4,50	5,18	2,86	2,91	3,59	3,58	4,73	5,20	6,46	6,75	6,40	7,09	11,03
3. Activid. productoras de servicios	1566,30	1594,00	1664,40	1785,10	1765,20	1949,60	1954,00	2047,60	2064,20	2023,70	2093,00	2120,30	2189,80	2191,90	
Cambio %		1,77	4,42	7,25	-1,11	10,45	0,23	4,79	0,81	-1,96	3,42	1,30	3,28	0,10	2,67
% del total	52,55	53,08	52,51	54,57	59,96	60,62	58,34	57,85	52,99	50,46	49,06	47,92	49,10	48,28	2,67
-Electricidad, gas y agua	28,70	26,00	24,00	26,70	24,60	23,70	26,00	27,60	24,30	24,60	24,90	23,20	21,70	21,50	
Cambio %		-9,41	-7,69	11,25	-7,87	-3,66	9,70	6,15	-11,56	1,23	1,22	-6,83	-8,62	1,42	-1,93
% del total	0,96	0,87	0,76	0,82	0,84	0,74	0,78	0,78	0,62	0,61	0,58	0,52	0,48	0,47	-1,93
-Comercio	510,00	527,10	580,00	620,60	509,50	550,40	624,10	652,40	650,10	690,10	731,20	755,50	788,30	774,70	
Cambio %		3,35	10,04	7,00	-17,90	8,03	13,59	4,53	-0,35	6,15	5,96	3,32	4,34	-1,73	3,55
% del total	17,11	17,55	18,30	18,97	17,31	17,11	18,63	18,44	16,69	17,21	17,14	17,07	17,68	17,06	3,55
-Servicios de gobierno y financieros	87,80	87,90	98,20	116,90	109,80	110,10	111,80	148,30	155,50	176,60	181,70	191,60	202,20	228,00	
Cambio %		0,11	11,72	19,04	-6,07	0,27	1,54	32,65	5,12	13,28	2,89	5,45	5,53	12,76	8,02
% del total	2,95	2,93	3,10	3,57	3,73	3,42	3,34	4,19	4,00	4,40	4,26	4,33	4,53	5,02	8,02
-Servicios personales y de hogares	739,80	953,00	962,20	1020,90	1121,30	1265,40	1192,10	1219,30	1233,90	1132,40	1155,20	1150,00	1178,10	1167,70	
Cambio %		1,40	0,97	6,10	9,83	12,85	-5,79	2,28	1,22	-8,23	2,01	-0,45	2,44	-0,88	1,83
% del total	31,53	31,73	30,36	31,21	38,09	39,35	35,59	34,47	31,67	28,23	27,08	25,99	26,42	25,72	1,83
4. Transporte, alojamiento, comunicaciones y utilidad pública	205,70	201,50	199,60	218,10	185,10	195,80	206,90	209,40	230,20	252,80	274,40	300,80	309,20	308,40	
Cambio %		-2,04	-0,94	9,27	-15,13	5,78	5,67	1,21	9,93	9,82	8,54	9,62	2,79	-0,26	3,40
% del total	6,90	6,71	6,30	6,67	6,29	6,09	6,18	5,92	5,91	6,30	6,43	6,80	6,93	6,79	3,40
5. Activid. no bien especificadas	3,90	5,60	6,30	2,40	2,50	2,50	1,50	0,40	0,80	0,70	0,90	0,30	0,10	0,50	
% del total	0,13	0,19	0,20	0,07	0,08	0,08	0,04	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01	0,00	0,01	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

(*) A partir de noviembre de 1985, las estadísticas de fuerza de trabajo, ocupados y desocupados del INE difieren de las publicadas anteriormente por provenir de un nuevo diseño muestral.

CUADRO 1: COMPOSICION DE LA POBLACION Y FUERZA DE TRABAJO EN EL PAIS
Miles de personas

	Mar.80	Sep. 80	Mar.81	Sep.81	Mar.82	Sep.82	Mar.83	Sep.83	Mar.84	Sep.84	Mar.85	Sep.85	Mar.86	Sep.86	Mar.87	Sep.87	Mar.88	Sep.88	Mar.89	Sep.89	Mar.90	Sep.90	Mar.91	Cambio % Prom. Semes.	
Población total	11057	11151,4	11246,4	11342	11438,5	11535,6	11633	11731	11829,1	11927,1	12025,2	12123,3	12222,8	12323,6	12425,8	12529,2	12634	12740,3	12847,8	12956,8	13066,7	13179	13292,2		
Hombres	5375,30	5441,30	5473,40	5525,60	5559,70	5594,40	5669,20	5690,70	5728,80	5830,70	5827,30	5928,90	5880,80	5959,50	6057,40	6056,00	6124,50	6201,30	6220,00	6310,90	6368,80	6490,90	6508,1	6508,1	
Mujeres	5682,00	5710,10	5773,00	5816,40	5878,80	5941,20	5964,00	6040,30	6100,30	6096,40	6197,90	6194,40	6336,00	6364,10	6368,40	6473,20	6509,60	6539,00	6627,80	6645,90	6697,90	6688,10	6789,1	6789,1	
Menores de 14 años	3275,80	3232,00	3305,90	3350,60	3336,40	3355,90	3308,50	3322,20	3306,20	3373,60	3303,50	3340,80	3296,20	3322,20	3314,00	3261,10	3323,40	3327,10	3335,90	3352,30	3306,70	3329,60	3426,5	3426,5	
Pobla.c. 14 años y más.	7781,50	7919,40	7940,50	7991,40	8102,10	8179,70	8324,70	8408,80	8559,20	8553,50	8721,70	8782,70	8926,60	9001,40	9111,80	9268,10	9310,70	9413,10	9511,90	9603,90	9760,00	9849,40	9865,7	9865,7	
Fuerza de Trabajo	3697,80	3759,20	3815,40	3815,10	3878,80	3897,40	3976,10	4027,20	4122,70	4174,50	4263,80	4239,30	4356,50	4346,90	4490,50	4551,40	4665,10	4625,00	4638,60	4750,50	4834,60	5003,80	4994,6	4994,6	1,38
Cambio %		1,66	1,49	-0,01	1,67	0,48	2,02	3,80	-0,11	1,26	2,14	-0,57	2,76	-0,22	3,30	1,36	2,50	-0,86	0,29	2,41	1,77	3,50	-0,18		
Tasa de Participación Efectiva	47,52	47,47	48,05	47,74	47,87	47,65	47,76	49,08	48,17	48,80	48,89	48,27	48,80	48,28	49,28	49,11	50,10	49,13	48,77	49,46	49,53	50,80	50,63	50,63	
Tractivos	4083,70	4160,20	4125,10	4176,30	4223,30	4282,30	4348,60	4281,50	4400,20	4379,00	4457,90	4543,40	4570,10	4654,50	4621,30	4716,70	4645,60	4788,10	4873,30	4853,40	4925,40	4845,70	4811,10	4811,10	
Ocupada	3253,70	3295,50	3395,00	3343,70	3164,70	2973,00	3102,50	3199,60	3334,40	3403,00	3579,50	3537,40	3754,40	3741,20	3926,20	3963,10	4096,20	4096,30	4163,50	4284,20	4383,80	4456,30	4546,10	4546,10	1,58
Cambio %		1,38	2,93	-1,51	-5,35	-6,64	4,33	3,13	4,21	2,06	5,20	-1,19	7,27	-1,40	4,94	0,94	3,36	0,00	1,77	2,77	2,32	1,88	1,79		
- Con trabajo	3191,80	3241,50	3344,70	3287,50	3112,90	2918,80	3063,80	3161,00	3292,00	3354,70	3524,20	3465,10	3690,80	3668,20	3867,10	3898,50	4032,00	4012,00	4098,90	4217,80	4275,10	4382,40	4563,60	4563,60	
- Ausentes temporalm.	61,90	57,00	50,30	56,20	51,80	54,80	38,70	38,60	42,40	48,30	55,70	72,30	58,60	73,00	59,10	64,60	64,20	84,30	76,00	66,40	105,60	83,90	82,50	82,50	
Desocupados	444,10	460,70	420,40	471,40	714,10	923,80	873,50	927,70	788,30	771,50	683,90	701,90	667,10	605,70	564,30	588,50	568,90	528,70	469,70	466,30	450,80	537,40	448,50	448,50	1,07
Cambio %		3,74	-8,75	12,13	51,48	29,37	-5,43	6,19	-15,03	-2,13	-11,35	2,63	-13,51	-0,23	-6,84	4,25	-3,30	-7,07	-11,16	-0,72	-3,32	19,21	-16,54		
Cesantes	300,90	354,60	294,50	367,90	571,60	718,70	691,00	754,10	608,50	615,60	525,70	575,50	476,80	485,10	437,50	457,40	437,70	443,80	390,80	409,80	383,80	479,20	375,20	375,20	
- Buscan trab. por 1era. v.	143,20	106,10	125,90	103,50	142,50	145,10	182,60	173,60	179,80	155,90	158,20	126,40	130,30	120,60	126,80	130,90	131,20	84,90	78,90	56,50	67,10	58,30	73,20	73,20	
Tasa d. desocupación %	12,00	12,30	11,00	12,40	18,40	23,70	22,00	22,50	19,10	18,50	16,00	16,60	13,90	13,90	12,60	12,90	12,20	11,40	10,10	9,80	9,30	10,70	9,00	9,00	
Tasa de cesantía %	8,10	9,40	7,70	9,60	14,70	20,00	17,40	18,30	14,80	14,70	12,30	13,60	10,90	11,20	9,70	10,00	9,40	9,60	8,40	8,60	7,90	9,60	9,60	9,60	

Fuente: Universidad de Chile.

116

CUADRO 6: INDICE DE REMUNERACIONES SEGUN GRUPO OCUPACIONAL. VALORES REALES

Base: Diciembre 1982. (Deflact. por IPC oficial)

AÑO	Indice de remunerac.	Administrad. y Gerentes.	Profesionales y técnicos	Trabajadores Administrativos.	Vendedores	Trabajds. Especializados		Trabajds no especializados	Trabajadores en Servicios Personales.
						Empleados	Operarios		
1982	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
1983	96,810	97,840	96,010	96,100	95,400	99,100	98,330	96,400	95,000
Cambio % 83-82	- 3,190	- 2,160	- 3,990	- 3,900	- 4,600	- 0,900	- 1,670	- 3,600	- 5,000
1984	97,050	100,410	96,460	94,810	94,810	102,430	100,130	96,070	93,350
Cambio % 84-83	0,248	2,627	0,469	- 1,342	- 0,618	3,360	1,831	- 0,342	- 1,737
1985	92,720	96,810	92,620	89,830	89,020	99,520	94,780	91,870	88,150
Cambio % 85-84	- 4,462	- 3,585	- 3,981	- 5,253	- 6,107	- 2,841	- 5,343	- 4,372	- 5,570
1986	94,560	105,400	92,870	90,090	93,210	101,770	97,290	94,300	86,350
Cambio % 86-85	1,984	8,873	0,270	0,289	4,707	2,261	2,648	2,645	- 2,042
1987	94,400	107,280	91,260	89,920	93,090	102,930	97,930	93,560	85,860
Cambio % 87-86	- 0,169	1,784	- 1,734	- 0,189	- 0,129	1,140	0,658	- 0,785	- 0,567
1988	100,570	123,670	96,780	94,820	100,700	107,250	103,820	100,230	91,390
Cambio % 88-87	6,536	15,278	6,049	5,449	8,175	4,157	6,015	7,129	6,441
1989	102,510	129,070	97,570	95,870	101,880	109,780	108,820	101,450	94,300
Cambio % 89-88	1,929	4,366	0,816	1,107	1,172	2,359	4,816	1,217	3,184
1990	104,400	136,280	97,030	96,900	100,100	113,060	112,190	106,230	96,000
Cambio % 90-89	1,844	5,586	- 0,553	1,074	- 1,747	2,988	3,097	4,712	1,803
CAMBIO % PROMEDIO.	0,590	4,096	- 0,332	- 0,345	0,107	1,570	1,506	0,826	- 0,436

Fuente: INE

117