



**“NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE:  
FACTORES RELEVANTES EN SU DESARROLLO”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE**

**Magíster en Políticas Públicas**

**Estudiante: Daniel Espinoza Carrasco**

**Profesor Guía: Nicolás Grau Veloso**

**Santiago, Marzo 2016**

## I. Introducción

En los últimos años el problema de la desigualdad se ha tomado la agenda pública, obligando a diversos actores políticos a posicionarse respecto a reformas y programas que permitan afrontar esta situación. Destaca en este ámbito, el problema de la educación, que ha tenido mayor visibilidad gracias a las masivas movilizaciones estudiantiles que han denunciado el carácter segregador del sistema educacional chileno, y cómo éste contribuye a reproducir la desigualdad. Es por ello que el programa de la Presidenta Michelle Bachelet lo incluye como la primera de sus tres “reformas de fondo”(Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2013), las cuales se plantean el objetivo de reducir los índices de desigualdad en el país.

Sin embargo, el debate sobre la desigualdad no sólo ha sido planteado desde el problema de la educación. El mundo del trabajo y, en particular, la institucionalidad laboral que rige las relaciones entre trabajadores y empresarios, también ha sido identificado como un área estratégica a intervenir a fin de combatir la desigualdad. En este sentido, existe una crítica a la legislación existente –encarnada en el Código del Trabajo- desde abogados laborales, quienes critican la falta de herramientas con las que cuentan los trabajadores para negociar en condiciones de mayor igualdad con sus empleadores, siendo la huelga un caso crítico de esta situación(Varas, Toledo 2014; Gamonal 2013). Desde una perspectiva económica, existen pruebas empíricas que demuestran que la negociación colectiva mejora la dispersión de los salarios, la distribución de ingresos y combate la pobreza, siendo uno de los dos grandes vehículos para reducir la desigualdad(Durán 2009, 2011). Esto apoya las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la cual la negociación colectiva es una de las herramientas más poderosas contra la desigualdad (Hoffer et al. 2013)

Es en este escenario donde el estudio de los conflictos laborales ha retomado un mayor impulso e interés desde el mundo académico y de las políticas públicas. A modo de ejemplo se tiene la sistemática inclusión del tema en los informes de derechos humanos elaborados por la Universidad Diego Portales (Ugarte 2008, 2009, 2010; Varas, Toledo 2014); o la creación del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) el año 2014, al alero del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES). Estos esfuerzos, más recientes, se suman a los trabajos provenientes de la sociología –de ya larga data-, desde donde se ha

intentado explicar estos fenómenos enfocándose en los cambios que ha experimentado la acción colectiva de los trabajadores, en tanto actor social, a partir de las transformaciones ocurridas en la estructura productiva los últimos años. De todas formas, todavía la mayor parte de los estudios disponibles sobre la realidad laboral chilena son de índole legal, descriptivo o cualitativos; donde investigaciones que desde la economía indaguen los procesos de negociación colectiva son aún más recientes (Landerretche et al. 2013; MacAuliffe, Rosselot 2015) y, por lo tanto, más escasos.

El presente trabajo busca contribuir en esa última dirección. A partir de datos facilitados por la Dirección del Trabajo<sup>1</sup>, se analizarán negociaciones colectivas efectuadas desde el año 2013 hasta mediados de 2015, para lograr una caracterización más profunda del desarrollo de éstas. El trabajo se centrará en tres objetivos:

1. Identificar factores que correlacionen con la decisión de que una huelga se efectúe
2. Identificar factores que correlacionen con el fracaso de la capacidad negociadora de los trabajadores en el proceso de negociación
  - a. Para todos los casos
  - b. Para casos de huelga

El objetivo es identificar dichos factores, a partir de los datos que recopila periódicamente la Dirección del Trabajo, a través de inspecciones por todo el país. Para lograrlo se realizarán cruces bivariados, que posteriormente serán complementadas con modelos estadísticos multivariados. Para el primer eje, se utilizará un modelo Probit Ordenado. Para el segundo y tercer eje se utilizará un modelo Probit. Los datos disponibles no permiten ejercicios estadísticos de tipo causal.

Los datos del Probit Ordenado muestran que el tamaño de la entidad negociadora, la cantidad de involucrados, los sindicatos empresa e interempresa, correlacionan con un aumento en la probabilidad de efectuar una huelga. Al mismo tiempo presentan correlaciones con una disminución en la probabilidad de no votar. Este efecto es inverso para el caso de la antigüedad de la entidad; mayor antigüedad de la entidad correlaciona un

---

<sup>1</sup> La Dirección del Trabajo es un servicio público encargado de “velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales”.

aumento en la probabilidad de no votar huelga y con una disminución en la probabilidad de efectuarla.

El modelo Probit arroja valores estadísticamente significativos para prácticamente las mismas variables. El número de días de la negociación, que sea reglada, la presencia de sindicato (empresa e interempresa), de grupo negociador y la cantidad de ruts de la empresa, correlacionan con un aumento en la probabilidad de que la negociación fracase. Por el contrario, la antigüedad de la entidad, su tamaño y el número de éstas presentes en la negociación, correlacionan con la disminución en la probabilidad de que la negociación termine aceptando la última oferta.

Aplicando el mismo modelo exclusivamente a los casos de huelga, no se obtienen valores estadísticamente significativos, a excepción del caso de dos variables. El número de días en huelga correlaciona positivamente con el aumento de la probabilidad de fracaso, mientras que un mayor porcentaje de mujeres entre los involucrados tiene una correlación con la disminución de dicha probabilidad.

El trabajo se ordena de la siguiente forma: en la sección II se explica cómo es el proceso de negociación colectiva en Chile, según lo estipulado por el Código del Trabajo. También se realizará una breve descripción de los principales rasgos de la negociación colectiva en Chile. En la sección III se expone la metodología de investigación, así como una descripción de los datos y variables utilizadas. En la sección IV se presentan los resultados obtenidos. Por último, en la sección V, se exponen conclusiones e ideas de discusión para el debate de las políticas públicas.

## **II. La Negociación Colectiva en Chile**

### **1. La ley**

La normativa que rige el proceso de negociación colectiva se encuentra en el libro IV del Código del Trabajo (Dirección del Trabajo 2015a). Ahí se detallan todos los procedimientos a seguir por las distintas partes involucradas. A continuación se expondrá de manera resumida en qué consiste el procedimiento, a fin de que el lector comprenda de mejor forma la investigación que se llevará a cabo, en tanto los distintos hitos se realizan de manera ordenada, siguiendo pasos establecidos. A su vez la idea es generar un glosario que facilite la posterior lectura de los resultados.

La negociación colectiva es definida en el Artículo 303 del Código del Trabajo, como "el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado..." (Dirección del Trabajo 2015a, p. 161). El proceso comienza cuando el o los sindicatos o grupos negociadores<sup>2</sup> presentan un proyecto de contrato colectivo, el cual debe efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores la fecha de vencimiento del antiguo contrato colectivo (Art. 322). En caso de no haber uno, puede ser en cualquier momento (Art. 317). El proyecto, junto con contener una propuesta de cláusulas y vigencia del contrato, debe incluir quiénes serán los integrantes de la comisión negociadora (Art. 325), la cual representará a los trabajadores en el proceso de negociación. A partir de ese punto, el empleador tiene quince días para dar una respuesta a la comisión negociadora (Art. 329), y de no entregar respuesta en el plazo de veinte días, se da por aceptado el proyecto presentado por los trabajadores (Art. 332), a menos que las partes acuerden una prórroga a los plazos. Cuando se trata de una federación o de un sindicato interempresa, las condiciones no varían mayormente.<sup>3</sup>

En caso de haber un acuerdo, se celebra un contrato colectivo, el cual establece las condiciones de trabajo y de remuneraciones para un número específico de trabajadores (los que sean parte o adherentes de la entidad negociadora) por un tiempo determinado (Art. 344), el cual no puede ser menor a los dos años ni superior a cuatro (Art. 347). De no ocurrir lo anterior, en cualquier momento de la negociación las partes pueden acordar solicitar un mediador (Art. 352), el cual tiene diez días para realizar sus gestiones, al final del cual, en caso de no haber acuerdo, presenta una propuesta final de contrato colectivo; si las partes no la aceptan, se siguen las negociaciones (Art. 354). Junto a esta posibilidad, está la de acudir a un arbitraje a la Inspección del Trabajo (Art. 355). Sin embargo, en los casos en que no exista un contrato colectivo previo, o que de existir, haya expirado, pasados cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato en el caso de un

---

<sup>2</sup>El Código del Trabajo permite que el empleador negocie con organizaciones diferentes al sindicato. Los grupos negociadores son grupos de trabajadores que se unen con el único fin de negociar un instrumento colectivo con el empleador, siguiendo los requisitos establecidos en el Art. 413 bis.

<sup>3</sup> Las variaciones refieren a plazos y conformación de las comisiones negociadoras. De todas formas, es necesario mencionar que sí hay una variación importante: no es obligatorio para las empresas negociar con sindicatos interempresas, según se estipula en el Art. 334 bis A.

sindicato de empresa o grupo negociador, o sesenta en el caso de un sindicato interempresa, la Inspección del Trabajo procede a designar un árbitro (Art. 357). Éste, en un plazo de hasta cuarenta días, debe fallar por una de las dos propuestas (de la empresa o de los trabajadores) (Art. 363), la cual puede ser apelada ante una corte de segunda instancia.

Ahora bien, existen otros caminos distintos a los del arbitraje laboral. El Artículo 369 establece que dentro del mismo plazo señalado, si las partes no han llegado a acuerdo, se pueden prorrogar las negociaciones, o bien prorrogar hasta por dieciocho meses el contrato anterior. Sin embargo, también está la posibilidad de votar huelga, para lo cual son necesarios los siguientes requisitos (Art. 370):

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- b) Que el día de votación esté comprendido dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato anterior (de no haber, los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco y de sesenta y cinco para sindicatos de empresa e interempresa respectivamente).
- c) Que no se haya convenido someter la negociación a arbitraje.

De cumplirse los requisitos, la comisión negociadora debe convocar a una votación al menos con cinco días de anticipación. Si la votación no se lleva a cabo dentro del plazo (salvo que sea por causas de fuerza mayor), se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador, a menos que se acojan a lo estipulado en el Artículo 369 (prórroga del contrato), lo cual debe hacerse dentro de cinco días a partir del día en que se tendría que haber realizado la votación (Art. 370). Ésta es personal, secreta, y se realiza en presencia de un ministro de fe. Los votos deberán ser impresos emitiendo la expresión “última oferta del empleador” y “huelga”, las cuales constituyen las dos únicas opciones de voto (Art. 372).

Para que se apruebe una huelga, debe ser votada por mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa que hayan estado involucrados en la negociación. Si no se alcanza dicho quórum, se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador, a menos que se acojan a lo estipulado en el Artículo 369, para lo cual tendrán tres días desde la votación (Art. 373). Una vez que se vota huelga, debe hacerse efectiva al

tercer día desde su aprobación. Si esto no ocurre<sup>4</sup>, se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta, aunque, nuevamente, tienen la posibilidad de apelar al Artículo 369, para lo cual tienen cinco días a partir del día en que debió haber comenzado la huelga (Art. 374).

Por otra parte, 48 horas después de aprobada una huelga, cualquiera de las partes pueden solicitar al Inspector del Trabajo la interposición de sus buenos oficios, con el objetivo de que éste acerque posiciones para facilitar la llegada a un acuerdo. Si al cabo de cinco días hábiles, esto no ha ocurrido, el Inspector del Trabajo da por terminada su labor, por lo que la huelga debe hacerse efectiva al día siguiente (Art. 374 bis).

Mientras dura la huelga, la comisión negociadora puede convocar a otra votación con el fin de que los trabajadores involucrados se pronuncien sobre someter la negociación a mediación o arbitraje o bien respecto a algún nuevo ofrecimiento del empleador (o su última oferta) (Art. 378). Cabe destacar que durante este período, el contrato se da por suspendido, por lo que no hay obligaciones entre empleadores y trabajadores. Esto se traduce en que los trabajadores no están obligados a prestar servicios, pero tampoco reciben remuneraciones (Art. 377).

Esta es, a grandes rasgos, la normativa que rige los procesos de negociación colectiva. De manera más esquemática, y a modo de resumen, el proceso sigue los siguientes pasos:

- 1° Presentación de un proyecto por parte de la comisión negociadora (sólo en vísperas del fin del contrato anterior).
- 2° Negociación (respuesta de la empresa, nueva oferta trabajadores, etc.).
- 3° Posibilidad de solicitar una mediación u arbitraje.
- 4° Trabajadores votan entre aceptar última oferta o ir a huelga (sólo si no ocurrió el 3er paso).
- 5° Solicitud de Buenos Oficios por alguna de las partes.

Como se puede observar, la negociación colectiva es un proceso sumamente normado, con una serie de estipulaciones y condiciones acerca de cómo se ha de proceder. Si bien el Código del Trabajo concibe la posibilidad de que existan negociaciones colectivas no regladas, esto es, que no estén sujetas a las normas antes mencionadas,

---

<sup>4</sup>Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella."(Dirección del Trabajo 2015a, p. 193).

siempre dependerá de la voluntad que tenga el empleador de acceder a una negociación que no está mandatada por ley.

Por otra parte, y como consecuencia de lo anterior, una negociación no reglada no otorga derecho a fuero e impide la realización de una huelga –al menos en términos legales– ya que ésta sólo puede llevarse a cabo siguiendo estrictamente el procedimiento descrito. Es por ello que desde la literatura jurídica se ha criticado lo engorroso del proceso, señalando que "la excesiva reglamentación del derecho de huelga, los obstáculos que se han impuesto para hacerla efectiva y las consecuencias previstas por el legislador cuando se incumple alguno de sus requisitos, constituyen un claro atentado a la libertad sindical..."(Varas, Toledo 2014, p. 74). Esto como consecuencia de que "la ley [...] se refiere a la huelga como una etapa final, pero eventual, de un tipo específico de negociación colectiva (la de carácter reglado), antes que como un derecho de los trabajadores."(Varas, Toledo 2014, p. 73). Si bien, lamentablemente, no hay estudios que puedan corroborar el impacto efectivo que tiene la legislación en los procesos de negociación colectiva, los datos que se presentarán en el siguiente acápite, invitan a pensar, desde las políticas públicas, en medidas que apunten a revertir los bajos índices de sindicalización y negociación que se aprecian.

## **2. El panorama chileno**

Como se mencionaba en la introducción, es la sociología desde donde hace más tiempo se realizan estudios de la realidad laboral, donde junto con presentar las principales tendencias para cada momento (enfocadas principalmente en tasas de sindicalización o número de huelgas), se busca explicar e interpretar la acción de los trabajadores en tanto sujeto social. La década de los '60 y comienzos de los '70 fue un momento de gran auge de estos estudios, que llegaron a concitar el interés de connotados sociólogos europeos, como el caso de Alain Touraine y su estudio sobre las minas de Huachipato y Lota. El régimen militar evidentemente influyó en la agenda investigativa de las ciencias sociales, limitándose la cantidad de estudios sobre temas laborales. Sin embargo, al mismo tiempo, las reformas que se impulsaron suponían un nuevo desafío, ya que se presenciaban nuevos fenómenos sociales que debían ser interpretados. De esta manera, en dicho período es posible encontrar estudios (Campero, Valenzuela 1984) que analizan los cambios ocurridos tanto en la estructura productiva, como en la legislación y la acción colectiva de los trabajadores. Este tipo de estudios, desde una perspectiva más empírica, se ponían en sintonía con las

tendencias sociológicas mundiales (Antunes 2013), que buscaban explicar los cambios de la acción sindical a la luz de los cambios económicos, políticos y sociales del último cuarto del siglo XX. Posteriormente, los estudios en Chile han buscado analizar los principales rasgos del mundo laboral en un contexto de neoliberalismo consolidado, donde es posible presenciar bajos niveles de conflictividad laboral y una gran dispersión del movimiento sindical (Julián 2013).

En términos más concretos, la Dirección del Trabajo realiza cada dos años la Encuesta Laboral (ENCLA), siendo la octava la última versión, cuyos resultados han sido publicados recientemente (Dirección del Trabajo 2015b). El primer dato que arroja confirma los diagnósticos que, en general, se han realizado desde todos los ámbitos académicos, a saber, tasas muy bajas de participación de trabajadores en procesos de negociación colectiva. Según la ENCLA 2014, sólo el 16,9% de las empresas ha efectuado negociación colectiva en los últimos cinco años previos a la realización de la encuesta, donde sólo el 5,3% de éstas tiene un sindicato (Dirección del Trabajo 2015b, p. 182). De todas formas, viendo la misma información desde otra perspectiva, de las empresas que tienen sindicato, el 88,5% de éstas ha negociado colectivamente, en contraposición al 12,3% de las empresas sin sindicato (Dirección del Trabajo 2015b, p. 183). Todo parece indicar que el fenómeno negociación colectiva está asociado al sindicato. Esto coincide con datos anteriores, donde se ve que de las negociaciones colectivas que terminaron en un instrumento colectivo, alrededor del 80% fue realizada por sindicatos entre 2002 y 2013, en contraposición al resto que fue realizada por grupos negociadores (Huneeus et al. 2014).

En relación a las huelgas, los datos de la última ENCLA muestran que es una situación de baja prevalencia, aunque por tratarse de datos auto reportados por cada uno de los actores (empleadores, dirigentes, trabajadores), no es posible tener un dato exacto de cuántas huelgas fueron efectuadas (Dirección del Trabajo 2015b). Otros estudios señalan que si bien la cantidad de huelgas efectuadas ha mostrado una leve alza, el porcentaje de éstas en relación a las aprobadas ha disminuido (Huneeus et al. 2014, p. 11).

### **III. Metodología**

#### **1. Datos**

La presente investigación se realizó utilizando los registros administrativos del Sistema Informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo correspondientes a los procesos de negociación colectiva ocurridos los años 2013, 2014 y hasta el mes de Septiembre del año 2015.

La ventaja de trabajar con registros administrativos, está en que se cuenta con datos censales y son más precisos que las encuestas. Sobre esto último, y particularmente en relación a la ENCLA, los datos administrativos constituyen un indicador oficial y objetivo, diferente de los datos de la encuesta que preguntan a trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, por lo que las respuestas son de percepción y difieren entre el informante, lo que no permite tomarlas como un indicador real. Ahora bien, tienen la desventaja de no contar con datos que permitan investigaciones de mayor alcance, que requerirían información adicional a la estrictamente necesaria para un registro.

No obstante lo anterior, se considera que las ventajas están mejor alineadas con los objetivos del presente trabajo, por lo que si bien presentan limitaciones, constituyen una mejor fuente que los datos de la ENCLA 2014.

#### **2. Variables**

##### **i. Dependientes**

Para los objetivos del trabajo, se construyó una variable como indicador del nivel de conflicto en el proceso de negociación. Como primer nivel se consideró aquellas situaciones donde se haya llegado a algún acuerdo –cualquiera sea- sin llegar a la votación de huelga. En segundo nivel se considera aquellas negociaciones que votan huelga, pero donde la opción de última oferta (del empleador) gana. En tercer lugar, aquellas votaciones donde la opción de huelga haya ganado, pero que en definitiva ésta no se haya hecho efectiva. En cuarto nivel de conflictividad se consideró aquellas negociaciones donde hubo huelga efectiva. Los datos se ven en la Tabla 1. Se aprecia que la gran mayoría de los casos de negociación (65,4%) termina en acuerdo sin votar huelga. Al no poseer información sobre los términos del instrumento colectivo acordado es imposible determinar si estos casos corresponden a una gran capacidad negociadora de los trabajadores o a una

imposibilidad de éstos de incorporar sus términos en el instrumento. El contexto presentado en la introducción y la revisión bibliográfica realizada, hacen pensar que la segunda opción sea la generalidad de los casos. De todas formas, al no poseer información rigurosa sobre los instrumentos negociados, no es posible afirmar esto más que como hipótesis.

Siguiendo con el análisis de la Tabla 1, se ve que muy pocos casos votan por la última oferta del empleador. Más bien se da que cuando se vota, gana la huelga en la mayoría de los casos, sin que esto se traduzca necesariamente en que la paralización se lleve a cabo. En definitiva, de los procesos de negociación colectiva realizados en el período estudiado, sólo el 6,7% terminan en huelga, lo cual habla de un muy bajo nivel de conflictividad laboral. Nuevamente, resulta imposible determinar si este ambiente se debe a una justicia laboral generalizada o una debilidad de los trabajadores de poder demandar con más fuerza mejores condiciones de trabajo.

**Tabla 1. Negociaciones según indicador de conflicto**

Indicador conflicto	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sin votación huelga	4.511	65,4%	65,4%
Huelga votada	181	2,6%	68,0%
Huelga aprobada	1.743	25,3%	93,3%
Huelga efectuada	462	6,7%	100,0%
Total	6.897	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Otra variable dependiente con la que se trabajará será un proxy del fracaso de la capacidad negociadora de los trabajadores, entendida como una incapacidad de los trabajadores de poder llegar a un acuerdo con el empleador. Los datos de la Tabla 2 muestran las distintas maneras en que terminan los procesos analizados en esta investigación, a partir de las cuales se construirá una variable dummy. Los datos no permiten un proxy del éxito de la negociación, en primer lugar porque, como se mencionaba, se desconocen las condiciones del acuerdo<sup>5</sup>. Segundo, investigaciones recientes de carácter cualitativo, correspondientes a entrevistas en profundidad, revelan que, por lo general, las negociaciones colectivas responden a una ofensiva precarizadora del

<sup>5</sup> Otras investigaciones utilizan el salario como referencia de éxito o fracaso, dependiendo de si tras la huelga hay aumentos salariales o si éstos permanecen iguales (Card, Olson 1995).

empleador, por lo que en la mayoría de los casos buscan reestablecer derechos perdidos más que lograr aumentos de salario o algún avance de ese tipo (Centro de Investigación Político Social del Trabajo 2015).

Lo anterior justifica la decisión de que la variable dummy creada sea un proxy del fracaso del acuerdo. Esta variable toma valor 1 cuando la negociación termina con la última oferta, con el artículo 369 o con el 374, inciso 2. Como se mencionó al explicar la legislación, el artículo 369 permite a los trabajadores extender el período de vigencia del contrato que esté activo en dicho momento. El inciso 2 del artículo 374 remite al artículo 369, por lo que viene a ser lo mismo. De esta forma, la variable toma valor 1 cuando se acepta la última oferta o se extiende el contrato vigente. La decisión se justifica en el hecho de que aceptar la última oferta o prolongar el contrato vigente, habla de una incapacidad de los trabajadores de poder llegar a un acuerdo con el empleador, teniendo que aceptar un instrumento colectivo por debajo de las expectativas de negociación.

Por lo tanto, la variable será un indicador del fracaso seguro de la capacidad negociadora de los trabajadores. Es necesario enfatizar que se refiere a fracasos seguros, porque dados antecedentes presentados por otras investigaciones –como CIPSTRA- cuesta creer que el tipo de término “suscripción contrato colectivo” (acuerdo) sea sinónimo del éxito de la capacidad negociadora de los trabajadores. Se menciona esto porque, al ver los datos de la Tabla 2, el porcentaje de casos que constituirían esta variable son el 3,5% de las negociaciones. Esto no significa que el resto de los casos sean victorias para los trabajadores, sino que, como se decía, la falta de información de los instrumentos negociados hace imposible determinar si se trata de negociaciones exitosas o fracasadas, desde el punto de vista de los trabajadores. Así, la única forma de trabajar es con un proxy que agrupe los casos de fracaso seguro, ya que estas opciones constituyen casos donde la capacidad de negociación de los trabajadores no fue suficiente para incorporar sus propios elementos en el nuevo instrumento colectivo.

**Tabla 2. Tipo de término de lanegociación colectiva**

Tipo término NC	Proxy fracaso	Observaciones	Porcentaje	Acumulado
Proyecto no contestado dentro de 20 día		17	0,3%	0,3%
Suscripción contrato colectivo		5.847	90,2%	90,5%
Art. 322 inciso 2		15	0,2%	90,7%
Servicio Mediación (Art. 354)		13	0,2%	90,9%
Art. 369	1	155	2,4%	93,3%
Art. 374 inciso 2	1	2	0,0%	93,3%
BB.OO. (Art. 374 BIS)		363	5,6%	98,9%
Última oferta	1	70	1,1%	100,0%
Total		6.482	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

## ii. Explicativas

Fue necesario también recodificar algunas variables. En la Tabla 3 se muestran las diversas entidades negociadoras en los procesos. Considerando que las federaciones y sindicatos interempresa negocian de acuerdo al mismo procedimiento (Capítulo II del Título II del Código del Trabajo) se agrupan. Los sindicatos empresa y establecimiento toman otro valor. Por último los grupos negociadores tendrán un valor aparte. Esta decisión se justifica en base a que la OIT señala que la igualdad de condiciones con que estos grupos negocian, en relación a los sindicatos, supone una vulneración a la libertad sindical (Ugarte 2010). Por último, los sindicatos transitorios corresponderían a otra categoría, ya que negocian por obra o faena (Art. 314), sin embargo por su bajo número no serán considerados para efectos del presente análisis.

Junto con la variable recién mencionada, se trabajará con otras variables disponibles en la base de datos. Además se crearon una serie de variables dummy. Todas ellas aparecen definidas en la Tabla 12 en los Anexos.

**Tabla 3. Entidades negociadoras**

Entidad	Nuevo código	Observaciones	Porcentaje	Acumulado
Federación	1	11	0,2%	0,2%
Sindicato interempresa	1	319	4,3%	4,5%
Sindicato empresa	2	5.244	71,1%	75,6%
Sindicato establecimiento	2	631	8,6%	84,2%
Sindicato transitorio		6	0,1%	84,3%
Grupo	3	1.160	15,7%	100,0%
Total <sup>6</sup>		7.371	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

### 3. Modelos

Dos modelos serán empleados para este trabajo, a fin de aproximarse desde distintos enfoques. Es necesario aclarar que dados los datos utilizados, no es posible construir modelos explicativos de tipo causal, para lo cual sería necesario tener variaciones exógenas de las variables independientes de interés (estudios posteriores podrían trazarse ese objetivo). Además sería necesario contar con variables tales como características de la empresa, presencia previa de contrato colectivo, fecha de expiración de éste, prórrogas convenidas por las partes en algún momento de la negociación, número de iteraciones entre el empleador y las características del nuevo contrato –en particular respecto al salario-. Estas variables son necesarias para un estudio más acabado sobre factores relevantes en el proceso de negociación.

Considerando lo anterior, los modelos trabajados apuntarán a establecer correlaciones entre distintas variables, a modo de identificar aquellas que estén involucradas en el proceso de manera estadísticamente significativa.

El primero es un modelo de probit ordenado. El objetivo es identificar correlaciones entre las distintas variables y la probabilidad de ocurrencia de cada uno de los niveles de conflicto definidos anteriormente (Tabla 1). Una explicación más detallada del modelo se encuentra en el Anexo.

El segundo modelo es un probit, para identificar variables que correlacionen con variaciones en las probabilidades de que la negociación termine en última oferta (entendida

---

<sup>6</sup> El total supera al total de procesos de negociación porque en algunos casos hay más de una entidad negociando.

como un fracaso seguro), según lo explicado, en casos de negociaciones colectivas y en casos de huelga en particular. Es necesario hacer la diferencia ya que los casos de huelga efectiva incluyen variables que no se dan en los casos en que no se efectúa la huelga.

## **IV. Resultados**

### **1. Descripción general**

En términos generales, los datos muestran informaciones coincidentes con reportes anteriores sobre negociaciones colectivas (Dirección del Trabajo 2015b; Huneus et al. 2014).

La Tabla 1 mostraba que la gran mayoría de los procesos de negociación colectiva terminan en algún tipo de acuerdo que evita la votación de huelga. De los casos en que se aprueba la huelga, sólo el 21% termina con ésta llevándose a cabo efectivamente (lo que equivale al 6,7% del total de la muestra). Lo anterior se puede explicar por la intervención de la Dirección del Trabajo a través de los Buenos Oficios.

La Tabla 3 mostraba las entidades negociadoras, donde priman los sindicatos de empresa, seguidos por los grupos negociadores, las que en conjunto cubren el 86,8% de los casos.

A continuación se presentan una serie de tablas bivariadas, a fin de caracterizar mejor los procesos de negociación colectiva. Para el caso del análisis de las entidades, se utilizará la variable recodificada según lo que se expuso anteriormente.

En la Tabla 4 se ve cómo negocian las distintas entidades, donde la mayoría de los sindicatos de empresa lo hace de forma reglada. Los sindicatos interempresa son los que en mayor proporción negocian de manera no reglada, probablemente porque la ley establece que para el empleador es voluntario negociar con este tipo de entidades (Art. 334, bis A). Por último, los grupos negocian mayoritariamente de manera semi-reglada. Esto, probablemente, influye en los niveles de conflicto para cada caso, tal como se muestra en la Tabla 5 (hay que recordar que la huelga sólo es legal cuando se somete a un proceso reglado).

**Tabla 4. Tipo de negociación colectiva según entidad**

Entidad negociadora	Reglada	Semi-reglada	No reglada	Total
Sindicato empresa	5.433 92,5%	0 0,0%	441 7,5%	5.874 100,0%
Sindicato interempresa	238 72,1%	0 0,0%	92 27,9%	330 100,0%
Grupo	538 46,4%	622 53,6%	0 0,0%	1.160 100,0%
Total	6.209 84,3%	622 8,5%	533 7,2%	7.364 100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

**Tabla 5. Conflictividad según entidad negociadora**

Entidad negociadora	Sin votación huelga	Huelga votada	Huelga aprobada	Huelga efectuada	Total
Sindicato empresa	3.558 60,6%	115 2,0%	1.710 29,1%	492 8,4%	5.875 100,0%
Sindicato interempresa	236 71,5%	2 0,6%	84 25,5%	8 2,4%	330 100,0%
Grupo	926 80,0%	67 5,8%	129 11,1%	36 3,1%	1.158 100,0%
Total	4.720 64,1%	184 2,5%	1.923 26,1%	536 7,3%	7.363 100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Como se ve en la Tabla 5, los sindicatos son la entidad con mayor porcentaje de huelgas, aunque siempre en una proporción muy baja. Los grupos, por el contrario, son la entidad que en mayor proporción llega a acuerdos sin votar huelga.

De esta manera, se tiene que los sindicatos negocian de manera reglada, con mayor frecuencia de huelgas. Los sindicatos interempresa negocian principalmente de manera reglada también, aunque proporcionalmente es la entidad que más negocia de manera no reglada, lo que se refleja en la baja cantidad de huelgas efectuadas. Por último los grupos negocian mayoritariamente de manera semi-reglada, con bajos niveles de conflictividad.

La Tabla 6 muestra los tipos de término de la negociación según nivel de conflictividad. En ella se ve que la gran mayoría de las negociaciones terminan en acuerdo (tal como ya se había mostrado en la Tabla 2), siendo las negociaciones sin votaciones las

que proporcionalmente llegan a este resultado en mayor proporción (97,6%). Lamentablemente los datos disponibles no permiten entender en detalle estas situaciones, de forma que no es posible saber qué ocurre en esos casos; en qué términos se negoció, a qué tipo de acuerdo se llegó, etc. Los casos donde hay votación de huelga sin que ésta gane, terminan mayoritariamente en contrato colectivo, aunque en una proporción menor a los casos donde no hay votación (78,7%).

En los casos de huelgas aprobadas, gran parte de ella (21,1%) termina con la solicitud de Buenos Oficios, lo que significa que, como se mencionó, en un importante número de casos este servicio logra acercar las posiciones evitando una huelga. En este sentido, la votación de huelga se constituye como un elemento que logra ejercer presión en el empleador, para que acepte negociar. Por lo demás, el rol de la Dirección del Trabajo en el acercamiento de posiciones parece ser relevante viendo los datos.

Los casos de huelga terminan mayoritariamente en acuerdo (87,7%). Nuevamente es necesario destacar que es difícil sostener que esto sea una prueba del éxito de la huelga como herramienta de negociación. Simplemente es indicador de que los trabajadores lograron influir en algún grado –no se sabe cuánto– en las condiciones del nuevo contrato – las cuales se desconocen, salvo por la investigación citada de CISPTRA–.

**Tabla 6. Tipo término negociación colectiva según conflictividad**

Conflicto	20 días	Contrato colectivo	Art. 322	Mediación	Art. 369	Art. 374	BB.OO.	Última oferta	Total
Sin votación huelga	17 0,4%	4.051 97,6%	15 0,4%	0 0,0%	45 1,1%	1 0,0%	4 0,1%	16 0,4%	4.149 100,0%
Huelga votada	0 0,0%	140 78,7%	0 0,0%	0 0,0%	7 3,9%	0 0,0%	1 0,6%	30 16,9%	178 100,0%
Huelga aprobada	0 0,0%	1.251 74,0%	0 0,0%	5 0,3%	61 3,6%	1 0,1%	356 21,1%	17 1,0%	1.691 100,0%
Huelga efectuada	0 0,0%	405 87,7%	0 0,0%	8 1,7%	42 9,1%	0 0,0%	2 0,4%	5 1,1%	462 100,0%
Total	17 0,3%	5.847 90,2%	15 0,2%	13 0,2%	155 2,4%	2 0,0%	363 5,6%	68 1,1%	6.480 100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Para finalizar, los datos de los involucrados se muestran en la Tabla 7. Se ve que la media de involucrados por negociación es de 117 personas, siendo el promedio de

participación de mujeres y hombres de un 31 y 69% respectivamente, lo que da cuenta de procesos altamente masculinizados. De todas formas hay casos de negociaciones donde la totalidad de sus participantes son mujeres (también hay casos contrarios).

**Tabla 7. Datos involucrados**

Variable	Observaciones	Media	Dev. Std.	Mín.	Máx.
Total involucrados	6.883	117	364	2	16.000
Porcentaje mujeres	6.883	31,0%	0,324	0,0%	100,0%
Porcentaje hombres	6.883	69,0%	0,324	0,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los registros administrativos del Sistema informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

## 2. Modelo Probit Ordenado

Los resultados de la aplicación del modelo probit ordenado se presentan en la Tabla 8, donde se muestran los efectos marginales de las variables independientes para cada una de los resultados de la variable de conflicto<sup>7</sup>. No obstante lo anterior no es posible afirmar que dichos coeficientes signifiquen causalidad. Es decir, se trata de las variaciones en la probabilidad de ocurrencia de un evento respecto a la presencia de determinados factores, sin que dicha variación sea explicada causalmente por el factor en cuestión. De esta manera, lo que existen son correlaciones entre variables y la variación de las probabilidades de una de ésta.

Los coeficientes están señalados con asterisco en caso de que sean estadísticamente significativa algún nivel de significancia menor que el 10%. Entre paréntesis se muestran los errores estándar. Las variables que tienen una “d” entre paréntesis, son aquellas variables dummy construidas (ver Tabla 12 en el Anexo).

Se observa que para cada categoría, la antigüedad de la entidad tiene valores estadísticamente significativos, siendo un coeficiente positivo para negociaciones sin votación de huelga y negativo para huelga. Una posibilidad que explique estos resultados es

<sup>7</sup> Hay distintas formas de exponer un probit ordenado. Una forma es la estimación de los parámetros, analizando la ecuación de la variable latente. Este ejercicio se presenta en el Anexo, con los resultados obtenidos con los datos de esta investigación. Otra opción, que es la que se mostrará a continuación, es la exposición de los valores marginales de cada variable independiente para cada categoría de la variable dependiente. Se opta por esta forma ya que lo relevante es analizar la correlación de los distintos factores con los diversos niveles de conflicto establecidos.

que las entidades más antiguas tienen mayor experiencia de negociación y pueden llegar a acuerdos con más facilidad, lo que hace innecesaria una votación.

El tamaño de la entidad (mediana afiliados) muestra valores estadísticamente significativos para todas las categorías. Se observa algo intuitivo, que es el aumento de la probabilidad de efectuar una huelga en casos donde negocian entidades mayores (por sobre la mediana de afiliados). Por el contrario, la probabilidad de no votar huelga disminuye en el mismo caso. El mismo patrón se observa con la participación en las negociaciones, donde la probabilidad de que la huelga se efectúe aumenta cuando la cantidad de involucrados está por sobre la mediana. La probabilidad de no votar huelga disminuye en esos mismos casos. Se debe recalcar que estas variaciones, si bien se dan en casos en que existen entidades con las características mencionadas, no pueden ser explicadas causalmente por estos.

Se observa que los sindicatos presentan coeficientes estadísticamente significativos para todas las categorías. La probabilidad de efectuar huelga aumenta en casos donde hay un sindicato negociando. Por otra parte, la probabilidad de que no haya votación disminuye en los casos en que negocia un sindicato. Estos datos son coincidentes con los datos presentados por la ENCLA 2014.

Los grupos negociadores muestran dos casos con coeficientes estadísticamente significativos. La probabilidad de que no exista votación disminuye en casos donde hay un grupo negociador, lo cual cuestiona la imagen de “docilidad” de esta entidad, entendida como una disposición a llegar a acuerdos con el empleador al margen del sindicato. La otra correlación estadísticamente significativa es con un aumento en la probabilidad de aprobar huelga sin que se efectúe. La probabilidad de que la huelga se efectúe parece aumentar en los casos donde hay grupos negociadores, pero no es estadísticamente significativa. De todas formas se hace necesario indagar en más detalle el rol de los grupos negociadores en los procesos de negociación colectiva.

**Tabla 8. Probit ordenado para nivel de conflicto (efectos marginales)**

VARIABLES	Sin votación	Huelga votada	Huelga aprobada	Huelga efectuada
Mediana antigüedad (d)	0,095*** (0,01)	-0,003*** (0,00)	-0,062*** (0,01)	-0,031*** (0,00)
Mediana afiliados (d)	-0,081*** (0,01)	0,003*** (0,00)	0,052*** (0,01)	0,026*** (0,00)
Participación (d)	-0,089*** (0,01)	0,003*** (0,00)	0,058*** (0,01)	0,028*** (0,00)
Participación femenina (d)	0,008 (0,01)	-0,000 (0,00)	-0,005 (0,01)	-0,002 (0,00)
Sindicato	-0,427*** (0,06)	0,024*** (0,00)	0,296*** (0,04)	0,107*** (0,02)
Grupo (d)	-0,398** (0,14)	0,003 (0,00)	0,192*** (0,04)	0,203 (0,11)
Sindicato interempresa (d)	-0,495*** (0,11)	-0,006 (0,01)	0,154*** (0,04)	0,346* (0,15)
N° entidades	-0,007 (0,01)	0,000 (0,00)	0,005 (0,00)	0,002 (0,00)
N° tipos de entidades	-0,022 (0,14)	0,001 (0,00)	0,014 (0,09)	0,007 (0,04)
N° ruts empresa	-0,025 (0,04)	0,001 (0,00)	0,016 (0,03)	0,008 (0,01)
<i>N</i>			6.897	

Errores estándar entre paréntesis  
\* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

La última variable que arroja coeficientes estadísticamente significativos es la de sindicatos interempresa. La probabilidad de que no haya votación disminuye en las negociaciones donde participan estas entidades, mientras que la probabilidad de efectuar huelga aumenta. Esto significa que si bien la legislación le quita poder de negociación a estas entidades (estableciendo que la negociación con ellas es voluntaria), de todas formas parecen tener un cierto peso o influencia que los asocia a situaciones de mayor conflicto.

En síntesis, factores que correlacionan positivamente con un aumento en la probabilidad de que la huelga se efectúe son el tamaño de la entidad negociadora, la cantidad de involucrados y la presencia de un sindicato (de empresa o interempresa). El resto de las variables no arroja valores estadísticamente significativos.

La antigüedad de la entidad es la única variable que correlaciona negativamente y de manera estadísticamente significativa con un aumento en la probabilidad de que no haya votación.

### **3. Modelo probit para tipo de término**

#### **i. Todos los casos**

La Tabla 9 presenta los efectos marginales del modelo probit aplicado para la probabilidad de que la negociación termine en última oferta (además de los artículos 369 y 374). Los resultados se interpretan igual que en el caso del modelo anterior (aunque considerando que la variable dependiente en este caso sólo toma dos valores); como efectos marginales que no implican causalidad.

La cantidad de días que dura el proceso muestra un coeficiente estadísticamente significativo y de valor positivo, lo que señala que la probabilidad de que la negociación fracase aumenta a medida que transcurren los días de negociación. De todas formas se observa que el coeficiente es prácticamente cero.

La probabilidad de fracaso también aumenta en los casos de negociación reglada, lo cual es coincidente con la literatura ya citada, que critica la legislación laboral en tanto la sobrerregulación del proceso constituye un impedimento a la libertad sindical y el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores (Ugarte 2010; Centro de Investigación Político Social del Trabajo 2015).

La probabilidad de aceptar la última oferta disminuye en los casos de negociaciones llevadas a cabo por entidades de mayor antigüedad, lo cual también resulta intuitivo. Si se toman en consideración los resultados del probit ordenado, tiene sentido la hipótesis planteada de que la experiencia de las entidades les facilita la negociación, haciendo innecesaria la votación de huelga (lo cual, como se ve, no implica aceptación de la última oferta).

Similarmente, la probabilidad de fracaso disminuye en casos donde el tamaño de la entidad está por sobre la media. Esto también resulta algo intuitivo, ya que es lógico pensar que entidades más grandes tienen más poder de negociación.

Los datos para los sindicatos muestran que en los casos donde éstos llevan a cabo las negociaciones hay un aumento en la probabilidad de aceptar la última oferta. Lo anterior contradice la intuición de que los sindicatos serían un instrumento más fuerte en relación,

por ejemplo, a los grupos negociadores, los que muestran la misma tendencia, aunque con un coeficiente más alto. A su vez llama la atención los resultados para los sindicatos interempresa, que también muestran un coeficiente positivo para la probabilidad de aceptar la última oferta.

La probabilidad de fracasar disminuye con el número de entidades negociando, lo que lleva a pensar que más entidades negociando en un mismo proceso le dan más fuerza a la movilización.

Por último, se observa que la probabilidad de aceptar la última oferta aumenta con la cantidad de ruts utilizados por la empresa. Esto parece dar sustento a las críticas al multirut que estuvieron en boga recientemente, las que llevaron a la promulgación de la ley 20.760, cuyo objetivo era terminar con esta práctica.

**Tabla 9. Probit fracaso capacidad negociadora trabajadores (todos los casos)**

VARIABLES	Fin Última Oferta
N° días negociación	0,000*** (0,00)
Negociación reglada (d)	0,025*** (0,00)
Mediana antigüedad (d)	-0,010** (0,00)
Mediana afiliados (d)	-0,009** (0,00)
Participación (d)	0,004 (0,00)
Participación femenina (d)	0,003 (0,00)
Sindicato (d)	0,092*** (0,01)
Grupo (d)	0,800*** (0,07)
Sindicato interempresa (d)	0,897*** (0,06)
N° entidades	-0,217*** (0,02)
N° ruts empresa	0,216*** (0,02)
<i>N</i>	6.421

Errores estándar entre paréntesis  
\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## ii. Casos de huelga efectuada

Los datos de la Tabla 10 muestran el mismo análisis pero llevado al caso de las negociaciones que presentaron huelga efectuada.

Lo primero que se observa es que la mayoría de las variables no arroja valores que sean estadísticamente significativos. La excepción la constituyen la cantidad de días que dura la huelga, donde existe un aumento en la probabilidad de que la negociación termine en fracaso. Pareciera ser que las movilizaciones largas juegan contra los propios trabajadores, como también consigna el informe de CIPSTRA citado.

Por el contrario, la probabilidad de que la negociación fracase en caso de huelga disminuye en los casos donde hay mayor participación femenina, lo que lleva a la idea de que huelgas donde participan más mujeres tienen una probabilidad menor de terminar aceptando la última oferta.

**Tabla 10. Probit fracaso capacidad negociadora trabajadores (casos de huelga)**

Variables	Fin Última Oferta
Nº días negociación	0,001 0,00
Nº días huelga	0,004** 0,00
Solicitud de buenos oficios (d)	0,033 0,03
Mediana antigüedad (d)	-0,006 0,03
Mediana afiliados (d)	-0,021 0,03
Mediana votación huelga (d)	-0,051 0,03
Participación (d)	-0,003 0,03
Participación femenina (d)	-0,052* 0,03
Sindicato (d)	0,033 0,04
Sindicato interempresa (d)	0,028 0,13
<i>N</i>	429

Errores estándar entre paréntesis  
\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## V. Conclusiones y discusión

Se analizaron los procesos de negociación colectiva correspondientes a los años 2013, 2014 y hasta septiembre de 2015. Para ello se utilizaron los registros administrativos recopilados por la Dirección del Trabajo. El objetivo era identificar factores relevantes en los procesos de negociación, utilizando métodos econométricos. Los datos utilizados no permiten explicaciones de tipo causal, aunque de todas formas se presentan hallazgos que pueden orientar futuras investigaciones.

Respecto a los resultados de este trabajo, se ve que, en general, éstos son coherentes con la intuición. Para los distintos niveles de conflicto se encontró que los factores que correlacionan con un aumento en la probabilidad de que la huelga se efectúe son el tamaño de la entidad negociadora, la cantidad de involucrados y la presencia de un sindicato (de empresa o interempresa). El resto de las variables no arroja valores estadísticamente significativos. La antigüedad de la entidad es la única variable que correlaciona de manera estadísticamente significativa con un aumento en la probabilidad de que no haya votación. En este sentido, son los sindicatos de mayor tamaño y los que logran mayores niveles de participación, los que tienen más probabilidades de efectuar una huelga, mientras que una entidad antigua es más probable que llegue a un acuerdo sin votar.

Por el lado de los modelos probit, se destacan aquellos hallazgos que parecen ser más interesantes para investigaciones a futuro. En primer lugar la correlación positiva de la negociación reglada con el aumento en la probabilidad de que se acepte la última oferta. En segundo lugar, el aumento en la probabilidad de que los trabajadores acepten la última oferta en los casos de multirrut. En tercer lugar, la correlación entre el sindicato y el aumento en la probabilidad de un fracaso de la capacidad negociadora de los trabajadores. En cuarto lugar, la correlación entre la duración de la huelga y el aumento en la probabilidad de que la negociación fracase.

Estos hallazgos, si bien preliminares y no conclusivos, pueden ser buenos puntos de partida para futuras investigaciones, que busquen desentrañar los procesos de negociación colectiva. Profundizar esta agenda de investigación es un imperativo para el diseño de políticas públicas que tengan como fin disminuir la desigualdad.

Por otra parte, se hace necesario problematizar algunos aspectos, a modo de dejar abiertas líneas de discusión. Como primer aspecto a mencionar, está la necesidad de

fortalecer el sistema estadístico de la Dirección del Trabajo. Esto tanto referido a las formas en que se registra la información como a los datos que se recopilan. La utilización de métodos econométricos en las políticas públicas tiene como fin identificar relaciones causales entre distintos factores, a fin de poder detectar con mayor eficiencia problemas y poder diseñar soluciones. En este sentido, siendo las relaciones laborales un tema tan delicado respecto a la desigualdad, es imperativo contar con la mayor cantidad de información posible, velando por la calidad de ésta. Otros organismos públicos como el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), cuentan con herramientas digitales y procedimientos destinados a garantizar la calidad de la información recopilada en sus numerosas encuestas. Por otra parte, ya se mencionó que existen datos indispensables para estudiar con mayor profundidad la huelga; los cuales no constituyen una dificultad extraordinaria (por ejemplo, fecha de expiración del contrato colectivo anterior, o los salarios que se negocian). Más información significa mejorar las probabilidades de diseñar e implementar buenas y eficientes políticas públicas.

Un segundo punto a considerar es la oscuridad sobre lo que realmente ocurre en los procesos de negociación colectiva. Se ha mencionado aquí el auge que parecen tener estudios dedicados a este tema, lo cual es positivo dado que claramente se dan situaciones que escapan a las posibilidades de un análisis econométrico; porque no se tiene la información o bien porque los hechos son difícilmente registrables. De este tipo de hechos han dado cuenta investigaciones cualitativas (Centro de Investigación Político Social del Trabajo 2015), basadas en entrevistas, las cuales dejan ver una serie de maniobras y dinámicas que bordean, o abiertamente superan, la legalidad. Por ejemplo, el tema del reemplazo en huelga es una práctica frecuente, sin embargo es difícilmente registrable porque muchas veces se disfrazan como nuevas contrataciones. En ese sentido, la legislación es muy ambigua respecto a qué se considera reemplazo. Aquí nuevamente urge ampliar las bases de datos disponibles, en términos de incorporar más información de variables que, desde otras investigaciones –cualitativas y jurídicas-, han sido indicadas como influyentes y negativas para los trabajadores.

## VI. Anexos

### 1. Variables independientes

**Tabla 12. Definición de variables<sup>8</sup>**

Variable	Definición
N° días NC	Número de días que duró el proceso de negociación (desde la presentación del proyecto hasta la suscripción del nuevo)
N° días huelga*	Número de días que duró la huelga
NC reglada	Variable dummy que toma valor 1 cuando la negociación es reglada
BB.OO.*	Solicitud de buenos oficios
Mediana antigüedad	Variable dummy que toma valor 1 cuando la antigüedad de la entidad está por sobre la mediana <sup>9</sup>
Mediana afiliados	Variable dummy que toma valor 1 cuando la cantidad de afiliados a la(s) entidad(es) está por sobre la mediana
Mediana votación huelga*	Variable dummy que toma valor 1 cuando el porcentaje de votación huelga está por sobre la mediana
Participación	Variable dummy que toma valor 1 cuando la cantidad de involucrados es superior a la de afiliados
Participación femenina	Variable dummy que toma valor 1 cuando el porcentaje de mujeres involucradas es superior al de hombres
Sindicato	Variable dummy que toma valor 1 cuando entidad negociadora es sindicato empresa
Grupo	Variable dummy que toma valor 1 cuando entidad negociadora es grupo negociador
Sindicato interempresa	Variable dummy que toma valor 1 cuando entidad negociadora es sindicato interempresa o federación
N° entidades	Número de entidades negociando
N° tipos de entidades	Cantidad de tipos de entidades negociando <sup>10</sup>
N° ruts empresa	Cantidad de ruts empleados por la empresa por negociación

<sup>8</sup> Las variables con asterisco sólo se emplean para casos donde existe una huelga efectuada.

<sup>9</sup> En caso de que haya más de una entidad negociadora, se tomará como referencia la más antigua.

<sup>10</sup> Esta variable se construirá a partir de la recodificación explicada en la Tabla 3.

## 2. Probit ordenado

Los modelos probit ordenados se utilizan para estimar casos en los que la variable dependiente toma más de dos valores, lo cuales tienen un orden (por ejemplo, de “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”), pero donde la diferencia entre los diversos intervalos no es igual. En términos generales, se trata de establecer la probabilidad de que la variable dependiente tome uno de sus distintos valores.

El análisis se realiza suponiendo un modelo que incluye una variable latente (no observada)  $y^*$  que, a diferencia de la variable dependiente, es continua y que se puede escribir como una función lineal de un vector de variables  $X$  (Bravo, Vásquez 2008):

$$Y_i^* = \beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \mu_i$$

Por otra parte, la variable que se observa es una variable que está en categorías, y que está ordenada de acuerdo a la variable  $Y^*$  del modo siguiente (Bravo, Vásquez 2008):

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } \tau_0 = -\infty \leq Y_i^* < \tau_1 \\ 2 & \text{si } \tau_1 \leq Y_i^* < \tau_2 \\ J & \text{si } \tau_{J-1} \leq Y_i^* < \tau_J = +\infty \end{cases}$$

La probabilidad de que la variable sea igual al número asociado a la primera categoría se puede escribir como (Bravo, Vásquez 2008):

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i = 1 | X_i) &= \Pr(\tau_0 \leq Y_i^* < \tau_1 | X_i) \\ &= \Pr(\tau_0 \leq X_i \beta + \mu_i < \tau_1 | X_i) \\ &= \Pr(\tau_0 - X_i \beta \leq \mu_i < \tau_1 - X_i \beta | X_i) \\ &= F(\tau_1 - X_i \beta) - F(\tau_0 - X_i \beta) \end{aligned}$$

Donde  $F$  es la función de distribución acumulada. De esta forma, en general, la probabilidad de que  $Y$  sea igual al valor de la categoría  $m$  se puede describir como (Bravo, Vásquez 2008):

$$\Pr(Y_i = m | X_i) = F(\tau_m - X_i \beta) - F(\tau_{m-1} - X_i \beta)$$

Los datos del probit ordenado para esta investigación se presentan en la Tabla 13.

**Tabla 13. Modelo Probit Ordenado**

VARIABLES	COEFICIENTES
Mediana antigüedad (d)	-0,262*** (0,03)
Mediana afiliados (d)	0,223*** (0,03)
Participación (d)	0,247*** (0,03)
Participación femenina (d)	-0,021 (0,03)
Sindicato	1,660*** (0,4)
Grupo (d)	1,044* (0,41)
Sindicato interempresa (d)	1,362*** (0,41)
N° entidades	0,02 (0,02)
N° tipos de entidades	0,061 (0,37)
N° ruts empresa	0,068 (0,11)
<hr/>	
cut1	
_cons	2,227 (0,57)
<hr/>	
cut2	
_cons	2,302 (0,57)
<hr/>	
cut3	
_cons	3,377 (0,57)

Errores estándar entre paréntesis  
\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

Siguiendo a Bravo y Vásquez (2008), para los datos de la Tabla 13 se puede establecer que la probabilidad para cada uno de las categorías es la siguiente:

$$\begin{aligned}\Pr(Y_i = 1|X_i) &= \Pr(-\infty \leq X_i\beta + \mu_i \leq 2,227|X_i) \\ \Pr(Y_i = 2|X_i) &= \Pr(2,227 \leq X_i\beta + \mu_i < 2,302|X_i) \\ \Pr(Y_i = 3|X_i) &= \Pr(2,302 \leq X_i\beta + \mu_i < 3,377|X_i) \\ \Pr(Y_i = 4|X_i) &= \Pr(3,377 \leq X_i\beta + \mu_i < +\infty|X_i)\end{aligned}$$

Los datos de la Tabla 14 muestran las predicciones obtenidas para cada una de las categorías de la variable “conflicto”. Si se comparan las medias obtenidas, con los porcentajes de casos que se ven en la Tabla 1, se aprecia que hay una gran similitud entre ambas, lo cual indica que el modelo tiene una alta capacidad predictiva.

**Tabla 14. Predicción Probit Ordenado**

Categoría	Obs.	Media	Dev. Est.	Mín.	Máx.
Sin votación	7.419	0,6438781	0,1154624	0,260373	0,9903473
Huelga votada	7.419	0,0264373	0,0042142	0,0017914	0,030196
Huelga aprobada	7.419	0,2579849	0,0709053	0,0076195	0,4088302
Huelga efectuada	7.419	0,0716997	0,0439171	0,0002419	0,30578

## VII. Referencias

Antunes, Ricardo (2013): El trabajo y los sentidos. En *Revista laboral ICAL* (16), pp. 151–199.

Bravo, David; Vásquez, Javiera (2008): *Microeconometría aplicada*.

Campero, Guillermo; Valenzuela, José (1984): El movimiento sindical en el régimen militar chileno. 1973-1981. Chile: Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales.

Card, David; Olson, Craig A. (1995): Bargaining Power, Strike Duration, and Wage Outcomes: An Analysis of Strikes in the 1880s. En *Journal of Labor Economics* 13 (1), pp. 32–61.

Centro de Investigación Político Social del Trabajo (2015): Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío. Disponible en [https://km6bv.w.bl3302.livefilestore.com/y3mFWClki5IYMrW5M\\_tTio58WLTFR2jMV6S1L50Ag7YmHDYZn08\\_Q7Fw4SQWGrBldhGJh\\_\\_oeA05s4G5AJfNxl-Kstq-oX75cpCNAq9G7PTV6bzf3szlBCpVYblyJY4IzC2nYZiw20dIJ0kr8mPIuTHxfmn89tvVRwkOi4fLOJpxZQ/Informe%20final%20-%20Conflictividad%20laboral%20y%20politizacion.pdf?psid=1](https://km6bv.w.bl3302.livefilestore.com/y3mFWClki5IYMrW5M_tTio58WLTFR2jMV6S1L50Ag7YmHDYZn08_Q7Fw4SQWGrBldhGJh__oeA05s4G5AJfNxl-Kstq-oX75cpCNAq9G7PTV6bzf3szlBCpVYblyJY4IzC2nYZiw20dIJ0kr8mPIuTHxfmn89tvVRwkOi4fLOJpxZQ/Informe%20final%20-%20Conflictividad%20laboral%20y%20politizacion.pdf?psid=1).

Dirección del Trabajo (2015a): Código del Trabajo. Disponible en [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf).

Dirección del Trabajo (2015b): ENCLA 2014. Disponible en [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317_recurso_1.pdf).

Durán, Gonzalo (2009): Los resultados económicos de la negociación colectiva. En Dirección del Trabajo (Ed.): *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Chile.

Durán, Gonzalo (2011): *Collective Bargaining Structure and the incidence on Income Distribution. Some insights to the Chilean case*. Tesis de magíster. Universidad de Turín, Italia.

Gamonal, Sergio (2013): El derecho de huelga en la constitución chilena. En *Revista de Derecho* (1), pp. 105–127.

Hoffer, Frank; Pierre, Laliberté; Gross, Tandiwe (Eds.) (2013): *Desigualdad de los ingresos, las instituciones del mercado de trabajo y el poder de los trabajadores. El reto de la desigualdad: es hora de cambiar*, 10 al 13 de Diciembre. OIT. Italia.

Huneus, Cristóbal; Flores, Lorena; González, Stephanie (2014): *Organizaciones sindicales y negociación colectiva en Chile*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponible en <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/downloads/2015/04/Negociacion-colectiva-new.pdf>.

Julián, Dasten (2013): El presente del sindicalismo en Chile. Un panorama general de sus tendencias y divergencias. En *Revista laboral ICAL* (16), pp. 118–150.

Landerretche, Oscar; Lillo, Nicolás; Puentes, Esteban (2013): The Union Effect on Wages in Chile. A Two-Stage Approach Using Panel Data. En *Labour* 27 (2), pp. 164–191.

MacAuliffe, Raimundo; Rosselot, Santiago (2015): *Unions and Income Distribution: a Study of the Chilean Case*. Tesis. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios.

Programa de Gobierno Michelle Bachelet. 2014-2018 (2013).

Ugarte, José Luis (2008): La huelga como un derecho fundamental. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2008*. Chile: Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 135–174.

Ugarte, José Luis (2009): Derechos fundamentales del trabajador en la empresa. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2009*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 419–450.

Ugarte, José Luis (2010): El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2010*. Santiago de Chile (Chile): Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 381–406.

Varas, Karla; Toledo, César (2014): La huelga, un derecho fundamental. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2014*. 1a ed. Chile: Ediciones Universidad Diego Portales, pp. 63–108.