



SERIE IDEAS COLECTIVAS  
DOCUMENTO Nº 2

SALARIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA:  
LOS ENCLAVES NEOLIBERALES  
DEL MARCO JURÍDICO VIGENTE

Santiago, Septiembre 2007

Los documentos de la SERIE IDEAS COLECTIVAS son una realización conjunta de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Central y la Fundación Instituto Estudios Laborales FIEL-CUT, en el marco de foros donde participan distintas personalidades del mundo académico, social, político y sindical. Por lo tanto, el contenido de estos documentos resume las diferentes ponencias presentadas en los foros y no representa necesariamente el discurso o postura de las entidades que organizan y editan.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
PARTICIPANTES DEL TALLER.	5
<b>I. COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS EN LA ECONOMÍA CHILENA<sup>6</sup></b> <b>HUMBERTO VEGA</b>	
La Macroeconomía de los Salarios	6
Empleo, Desempleo y Distribución Funcional del Ingreso	7
Crecimiento Económico y Productividad del Trabajo	8
La Fuente Principal de la Distribución Regresiva	8
Distribución Funcional del Ingreso	9
Participación de las Remuneraciones en el PNN	10
Desocupación y Crecimiento Económico	10
Evolución Tasa de Sindicalización	11
Comportamiento de la Productividad Total de Factores 1960-2005	11
La Distribución del Poder de Mercado	12
La Otra Cara de la Concentración Económica	13
Evolución de Remuneraciones Mínimas y Medias	14
La Evolución de la Fuerza de Trabajo 1989 – 2007	15
Evolución Fuerza de Trabajo por Sexo	15
Remuneraciones y Costo Medio de la Mano de Obra	16
La Problemática de la Formación de Salarios	16
<b>II. EL ACTUAL MARCO REGULATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ELEMENTOS PARA UN DIAGNÓSTICO</b> <b>MARÍA ESTER FERES</b>	18
Fundamentos Ideológicos del Marco Regulatorio	18
Reformas en las Relaciones Individuales de Trabajo	18
Reformas Estructurales	19
Objetivos del Actual Marco Regulatorio de las Relaciones Colectivas de Trabajo	19
Los Enclaves Jurídicos	20
Ineficacia de los Cambios: Causas y Efectos	20
Contexto y Objetivos de una Reforma ala Negociación Colectiva	22
<b>ANEXO</b> <b>ANTECEDENTES Y ESTADÍSTICAS PARA EL ANÁLISIS</b>	28

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es producto del análisis conjunto realizado en la segunda jornada de un ciclo de foros académicos y sociales, que inician en junio de 2007 la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, FACEA, de la Universidad Central y la Fundación Instituto de Estudios Laborales, FIEL, de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

Esta actividad está enmarcada en un convenio que ambas entidades suscriben el presente año, basados en la apreciación común de que las estrategias conducentes hacia una globalización justa y un desarrollo social y económico inclusivo, requieren incorporar como parte de sus objetivos estratégicos el pleno empleo, el trabajo decente, grados mayores de igualdad, mejorar la distribución de los ingresos y fortalecer la organización de los interlocutores sociales promoviendo una cultura de diálogo social.

De este modo, tanto la Universidad Central, a través de FACEA, como la CUT, a través de FIEL, buscan avanzar en la implementación de una alianza estratégica en función de aquellos lineamientos que les son comunes.

En el contexto del debate público sobre “salario ético” que puso en la agenda pública la Iglesia Católica, a través de Monseñor Alejandro Goic, ambas entidades abordaron, con la participación de distintos personeros académicos, sociales y sindicales, la temática “Salarios y Negociación Colectiva: Los Enclaves Neoliberales del Marco Jurídico Vigente”.

A partir de una exposición del economista y Decano de la FACEA, Humberto Vega, y de una ponencia de la jurista María Ester Feres, directora del Centro de Relaciones Laborales de esta Facultad, se caracterizó y explicó la situación salarial en Chile y los principales nudos de la actual legislación sobre negociación colectiva, delineando algunas orientaciones para su reforma.

El debate posterior fue fruto de los distintos aportes de los asistentes, que se indican a continuación y que también son incorporados en el presente documento.

## PARTICIPANTES DEL TALLER

Ana Alonso	Fundación Instituto Estudios Laborales
Luis Hernán Álvarez	Grupo Cintac
Jaime Ensignia	Director Proyecto Socio-Político Fundación Friedrich Ebert
María Ester Feres	Directora Centro Relaciones Laborales Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central
Patricia Gallardo	Directora Centro Mujer Profesional, Universidad Central
Sergio Gómez	Académico Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad Central
Helia Henríquez	Socióloga Departamento de Estudios Dirección del Trabajo
Ricardo Infante	Economista Fundación Chile 21
Diego López	Abogado Departamento de Estudios Dirección del Trabajo
Andrés Marinakis	Especialista Principal en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales OIT Chile
Roberto Morales	Secretario Ejecutivo Fundación Instituto de Estudios Laborales, FIEL
Hernán Piccardo	Director de Ingeniería Agronegocios, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central
Juan Carlos Scapini	Director Escuela Ingeniería Comercial Universidad Central
Víctor Ulloa	Secretario Organización Central Unitaria de Trabajadores, CUT
Sergio Urrutia	Académico Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central
Eladio Vallejo	Asesor Central Unitaria de Trabajadores, CUT
Humberto Vega	Decano Facultad de ciencias Económicas y Administrativas Universidad Central

## I. COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS EN LA ECONOMÍA CHILENA

*\* Humberto Vega, Decano Facultad Ciencias Económicas y Administrativas Universidad Central*

### La Macroeconomía de los Salarios

Para abordar el actual marco regulador de la negociación colectiva en Chile y analizar los elementos necesarios para un diagnóstico, es preciso comenzar por una rápida visión sobre la situación económica, las magnitudes, los niveles y los comportamientos que han presentado los salarios de la economía chilena en los últimos años, situando la problemática en la formación de los salarios medios.

Para ello, al analizar los salarios en una economía determinada desde un punto de vista macroeconómico, debemos establecer las relaciones determinantes que definen a cada factor involucrado en el mercado laboral.

En primer lugar, podemos decir que *los salarios medios* dependen de la productividad del trabajo, del nivel de empleo, del poder de negociación sindical y de la productividad total de los factores (PTF)<sup>1</sup> de la economía.

Por su parte, *la productividad del trabajo* está directamente ligada a los niveles de educación y formación profesional de los trabajadores, a la calidad de la gestión y organización del trabajo en las empresas y al grado de desarrollo de lo que Fernando Véliz llamó la “civilización material”, de donde se originan. Esto significa básicamente que la calidad de los factores que componen el desarrollo de las familias genera calidad en el trabajo y por lo tanto, este es un factor importante a incorporar a la discusión.

*El nivel de empleo* de una economía está asociado al ritmo y al nivel del crecimiento económico, a la composición sectorial de su producción y a la calidad de sus mercados de trabajo, tanto en su desarrollo institucional como en su grado de transparencia y regulación de asimetrías de poder.

En este sentido, *el poder de negociación sindical* está relacionado con el grado de afiliación a la cultura sindical predominante, a la institucionalidad laboral y al poder político, social y comunicacional relativo con las organizaciones empresariales, y al tipo de relaciones con el sistema político.

Por último, la capacidad de disputar el aporte sistémico al crecimiento económico de la *productividad total de factores*, a otros actores del desarrollo económico, es uno de los elementos que hay que introducir en los análisis del comportamiento de los salarios y en general, de las relaciones laborales.

Mencionados estos factores que definen los salarios medios, podemos decir que hay dos dimensiones principales para el análisis:

1. **Primera dimensión:** el debate sobre salarios éticos generada recientemente por el Presidente de la Conferencia Episcopal, Monseñor Alejandro Goic, ha puesto en relevancia la *relación capital-trabajo*, circunscrita a la relación salarial de la economía formal expresada en el contrato individual y la negociación colectiva.

En este ámbito se genera una discusión entre las posturas tendientes a que el aumento de los salarios llevaría a la quiebra de las empresas y aquella que indica un sentido ético relativo a que los ingresos en este país son

---

<sup>1</sup> Índice de productividad que mide la producción total por unidad de factor. El numerador del índice es la producción total, mientras que el denominador es una media ponderada de las cantidades utilizadas de capital, trabajo y recursos (Todo Economía, Diccionario, Ministerio de Economía, Gobierno de Chile, [www.economia.cl](http://www.economia.cl)).

extremadamente bajos en relación a su nivel de desarrollo y que en una gran mayoría no financian las necesidades sociales básicas de una familia.

Lo anterior implica un problema de distribución del ingreso que ha sido ampliamente abordado por diferentes entidades y líderes de opinión durante los últimos años. Sin embargo, existe otra dimensión que no ha sido estudiada y que se refiere a la relación entre empresas.

2. Segunda dimensión: la *relación entre empresas* es condicionada por las asimetrías de mercado, el modelo de negocios y las estrategias de negocios predominantes que generan desequilibrios en las redes y cadenas de valor, comprimiendo los niveles de salarios y utilidades de la economía de mercado.

Esto lleva a que hayan empresas que tienen una relación de dominación e incluso de explotación sobre las pequeñas, debido por ejemplo, a las condiciones en que compran o venden a sus proveedores y/o distribuidores.

### Empleo, Desempleo y Distribución Funcional del Ingreso

En los siguientes dos cuadros se observa que los niveles de empleo de la economía están determinados por el *punto de demanda efectiva donde se encuentra la oferta global o agregada con la demanda agregada*. En este punto se definen los niveles de empleo de una economía y todos los niveles de productos están medidos en unidades de salarios.

Entonces, donde termina el empleo termina también el nivel de productos, el que crea un ingreso que se distribuye en utilidades y en una masa de salarios.

Por lo tanto, cuando aumenta la demanda en un proceso de crecimiento económico, aumenta el empleo y también las utilidades y los salarios. Sin embargo, en una economía como la china, donde la tasa de salarios se ha aplanado en los últimos años en forma casi horizontal, todo el crecimiento se destina a utilidades. Es decir, cuando los salarios medios no aumentan proporcionalmente al ritmo del crecimiento económico, lo que crece son las utilidades en forma muy superior respecto a los salarios, como se aprecia en los cuadros siguientes.

GRÁFICO N° 1

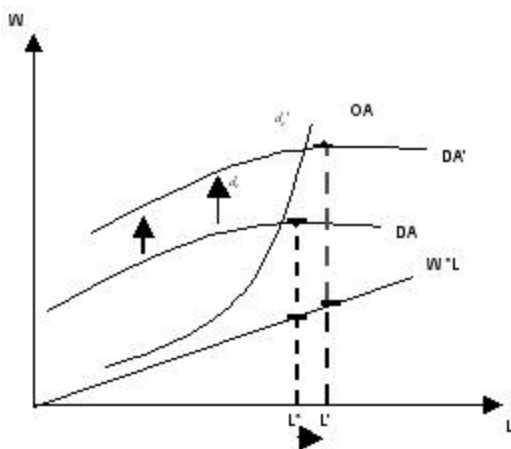
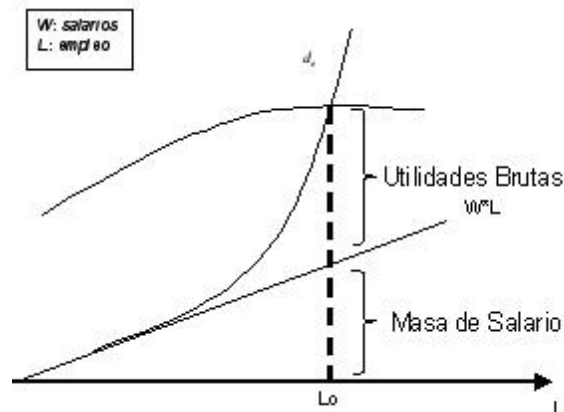


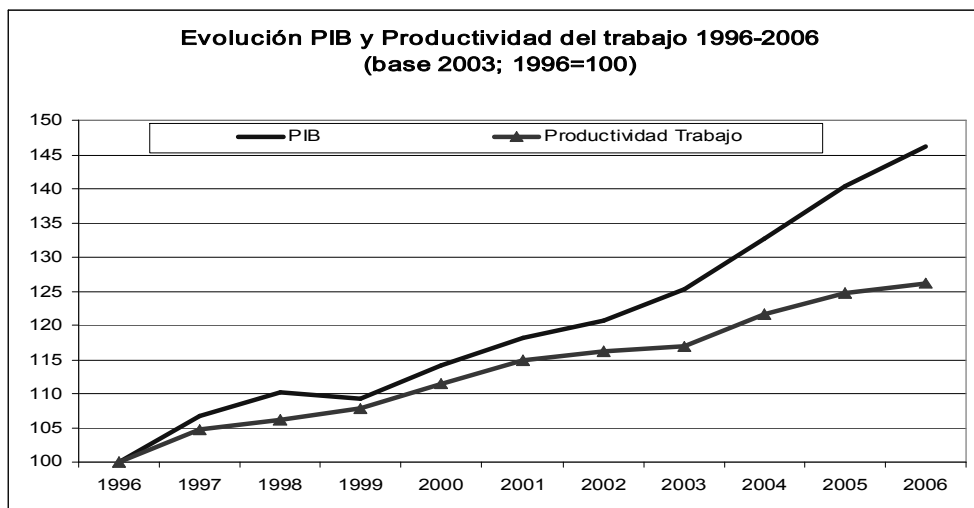
GRÁFICO N° 2



## Crecimiento Económico y Productividad del Trabajo

En el siguiente gráfico se observa que la productividad del trabajo crece menos que el PIB y por lo tanto, podemos pensar que en la determinación de los salarios influyen otros elementos, lo que se explica por la productividad total de factores.

GRÁFICO N° 3



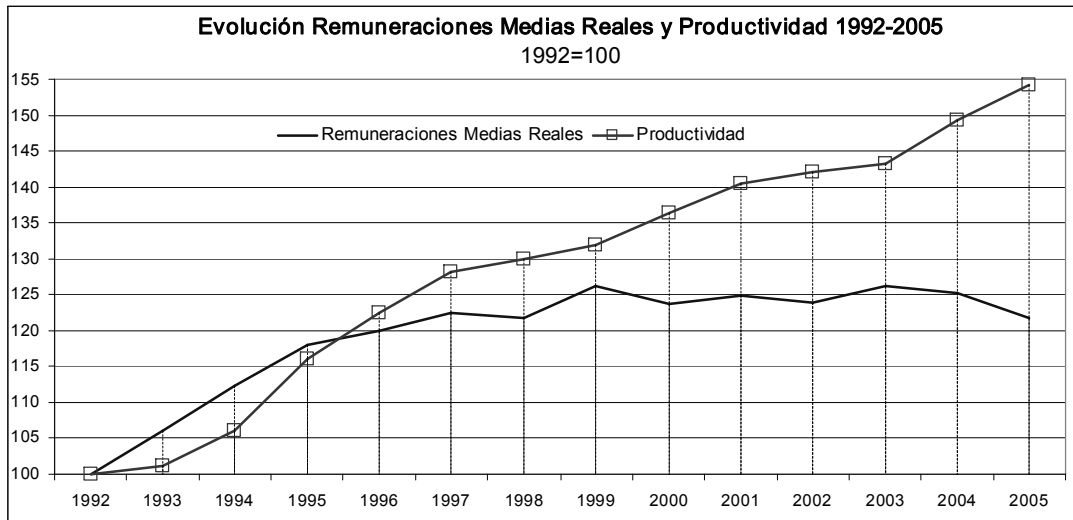
Fuente: Elaboración Humberto Vega en base a datos del Banco Central de Chile e INE.

## La Fuente Principal de la Distribución Regresiva

El siguiente corresponde a lo que se podría llamar el "gráfico de la injusticia". Al revisar lo que ha pasado en la economía chilena desde el año 1992 al 2005, podemos observar que los salarios medios subieron bastante en los primeros años, especialmente desde el '92 al '95, mostrando un crecimiento equilibrado sin alta concentración económica.

Asimismo, al producirse un aumento de los salarios medios muy superior a la productividad del trabajo, se genera un gran impacto en el aumento de los ingresos mínimos.

CUADRO N° 4



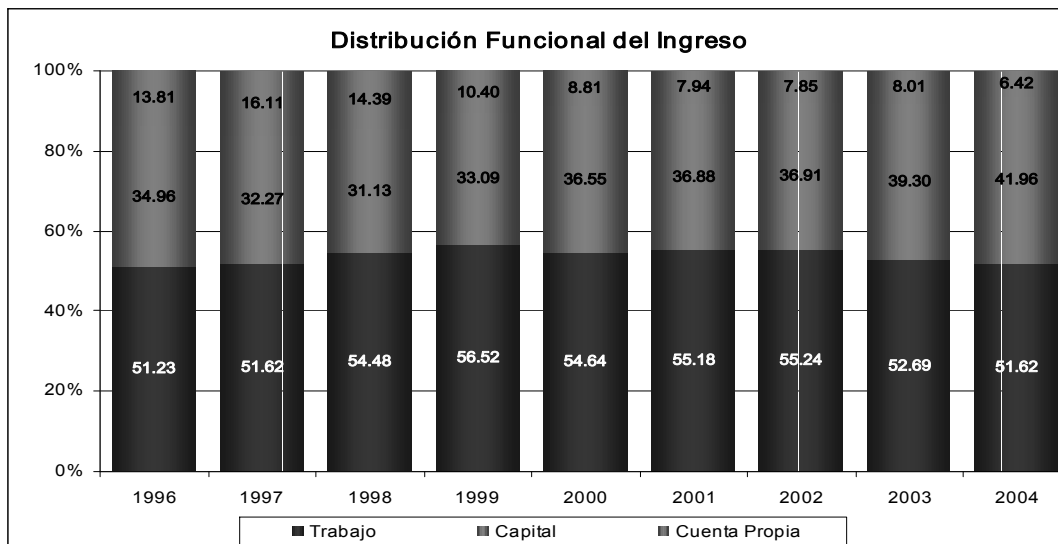
Fuente: Elaboración de Humberto Vega en base a datos del Banco Central de Chile y del INE.

### Distribución Funcional del Ingreso

Al revisar la distribución funcional del ingreso, desde el año 1996 al 2004, vemos que la participación del trabajo en ella, correspondiente el año '96 a 51,23%, aumenta hasta el año '99 y luego disminuye levemente hasta llegar a un nivel similar al del inicio de la serie el año 2004.

Sin embargo, lo que ha sucedido es que las utilidades han desplazado a la participación que tenían los ingresos de los trabajadores por cuenta propia. El siguiente gráfico muestra una distribución del ingreso donde en ocho años, el capital pasó de 34,96% al 41,96%, es decir, ganó en ese período siete puntos de participación, lo que resulta coherente con los cuadros anteriores.

GRÁFICO N° 5

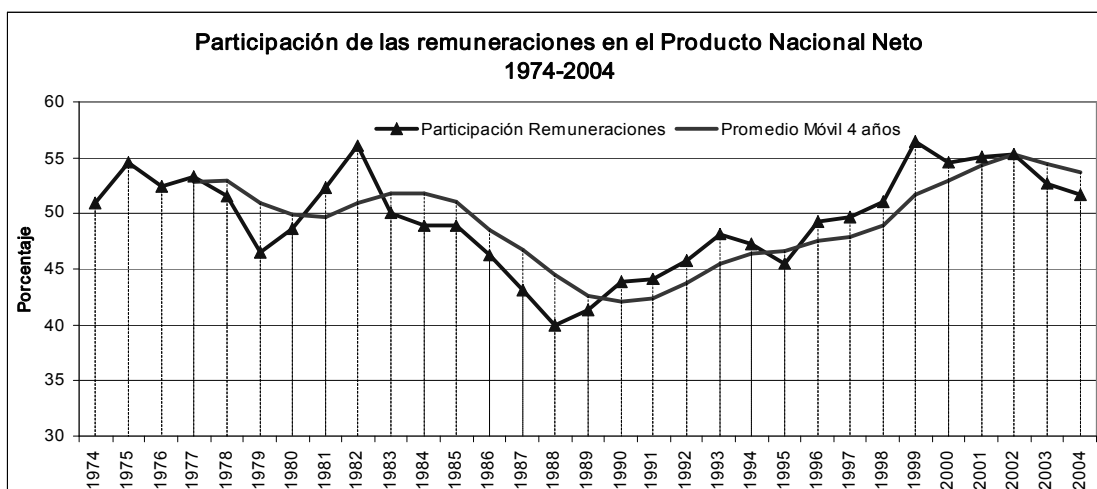


Fuente: Elaboración de Humberto Vega en base a datos del Banco Central de Chile.

## Participación de las Remuneraciones en el Producto Nacional Neto

Otro elemento importante en la determinación de los salarios medios, lo constituye la participación de las remuneraciones en el Producto Nacional Neto (PNN). Si relacionamos las tendencias del siguiente cuadro con los distintos gobiernos del período de la serie, podemos deducir que en el gobierno militar hay una tendencia a disminuir la participación de las remuneraciones en el PNN, salvo a principios de los años '80. En los gobiernos de la Concertación esta participación sube pero en el período final de la serie, cae porque se recupera la economía al igual que las utilidades.

GRÁFICO N° 6

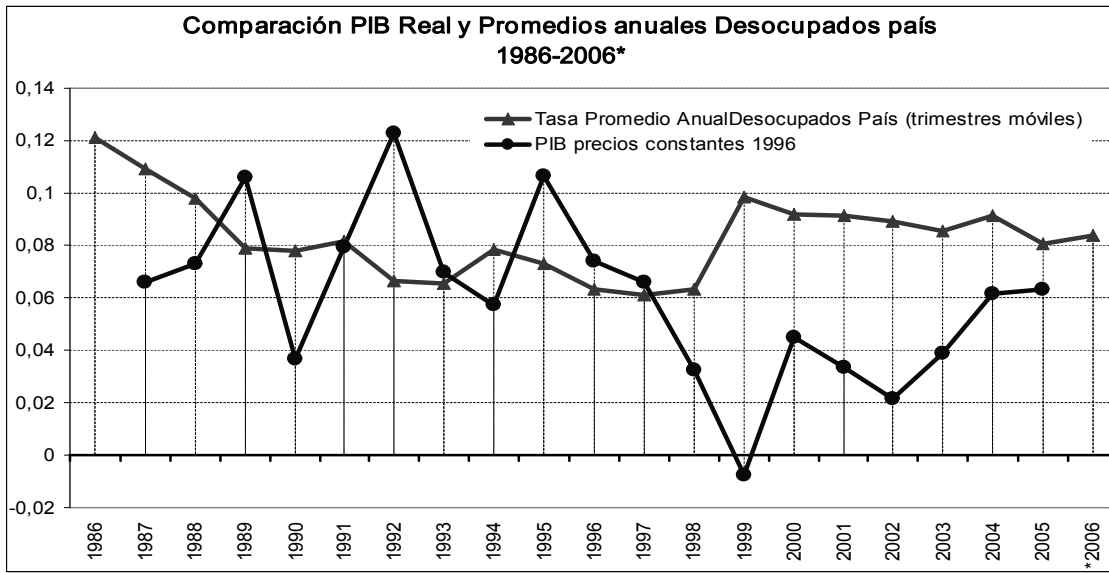


Fuente: Elaboración de Humberto Vega en base a datos del Banco Central de Chile.

## Desocupación y Crecimiento Económico

La relación entre crecimiento económico y tasa de desocupación durante los últimos veinte años se desarrolla de forma que cada vez que hay crecimiento el desempleo se recupera, en cambio, cuando no alcanza niveles positivos, el desempleo se aplana.

GRÁFICO N° 7

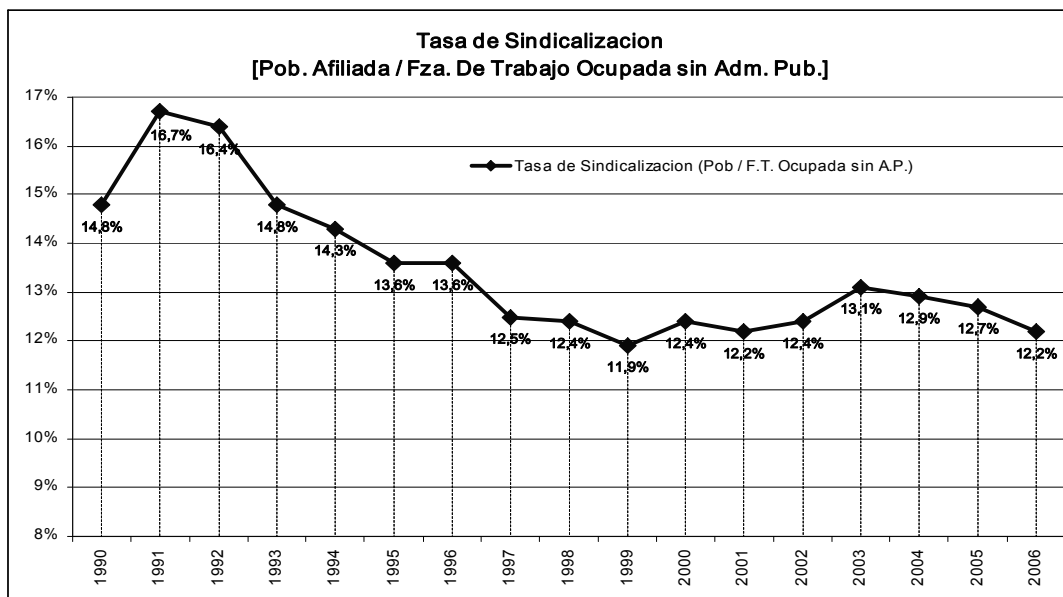


Fuente: Elaboración de Humberto Vega en base a datos del Banco Central de Chile e INE.

### Evolución Tasa de Sindicalización

El último aspecto relevante para la tipificación de los salarios es el poder de negociación sindical que se encuentra vinculado a la tasa de sindicalización. A comienzos de la transición a la Democracia hubo un aumento de ella, pero posteriormente ha tenido una marcada tendencia a la disminución.

GRÁFICO N° 8



Fuente: Dirección del Trabajo

## Comportamiento PTF 1960 - 2005

Este cuadro muestra cómo se ha comportado la productividad total de factores de la economía en un período bastante largo, correspondiente a 45 años.

A partir del año '90 hay un gran aumento de la PTF de la economía, variable compleja que depende de factores económicos y no económicos, tales como democracia, nivel de corrupción, gastos sociales, etc.

Asimismo, destaca que entre los años '74 y '89 la PTF es prácticamente nula y el 140% del crecimiento que hubo se explica por el aporte del trabajo. No obstante, se produjo el proceso más represivo respecto de la distribución del ingreso, de la liquidez de los salarios y de la satisfacción de necesidades sociales. Estos datos se basan en estudios de economistas del Banco Central.



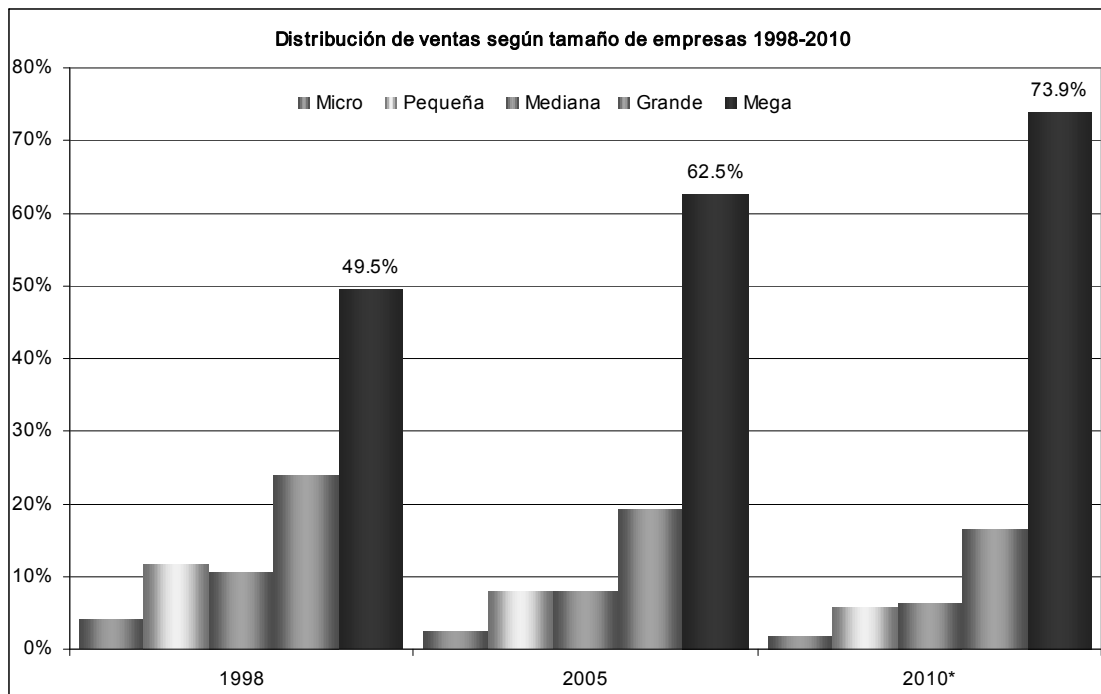
Fuente: Banco Central de Chile

## La Distribución del Poder de Mercado

Las megaempresas, que por definición son las que venden más de un millón de UF al año, es decir, más de 18.500 millones de pesos al año, eran en el año 1998 cerca de 670, con lo que concentraban el 49,5% de las ventas totales. Mientras, las grandes empresas tenían cerca de un 24% y las medianas y micro representaban una cantidad muy inferior.

Al año 2005 las megaempresas habían aumentado al 62,5% de las ventas mientras todas las otras perdieron participación. Si esta tendencia se mantiene, para el Bicentenario éstas controlarán el 74% de todas las ventas en el país, lo que demuestra un grado de concentración de poder de mercado impresionante.

GRÁFICO N° 10



Proyección del Autor

### La Otra Cara de la Concentración Económica

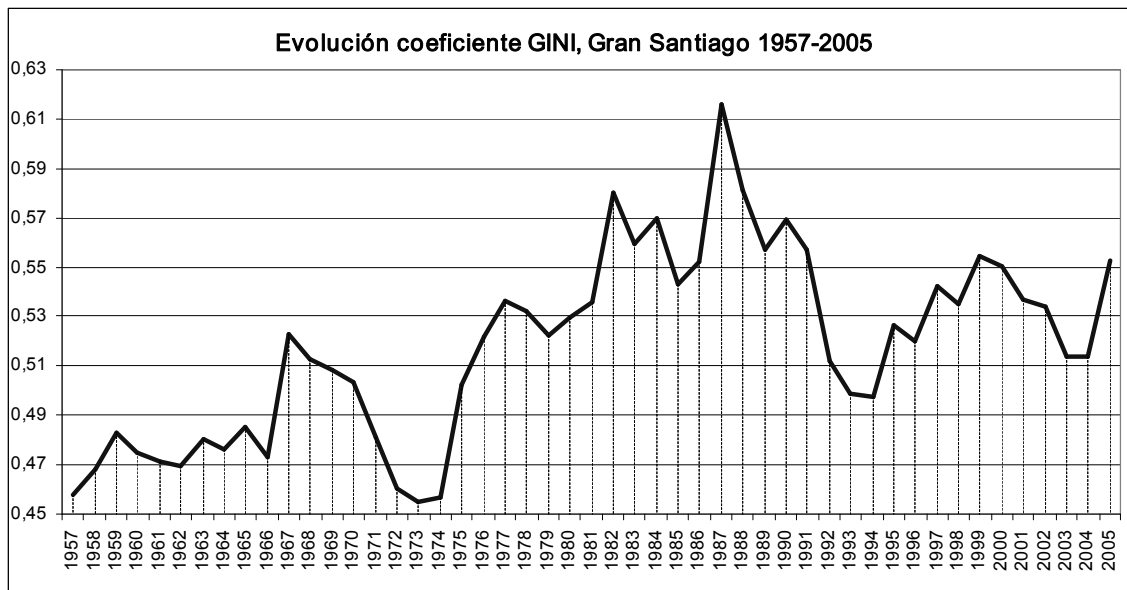
La concentración económica presenta otra cara correspondiente a la mala distribución del ingreso. El siguiente gráfico es del Departamento de Economía de la Universidad de Chile que ha realizado las encuestas de empleo desde el año 1957 en adelante.

La serie comienza con un bajo índice de Gini<sup>2</sup> en el gobierno del General Carlos Ibáñez. Posteriormente, presenta un aumento al comienzo del gobierno de Alessandri, para disminuir en el de Frei Montalba y llegar a su nivel más bajo durante la Unidad Popular. Sin embargo, durante el gobierno militar la concentración económica alcanza altos índices que se atenúan antes del plebiscito de 1998.

En los gobiernos de la Concertación se aumenta el índice de Gini, lo que refleja una economía que concentra la riqueza y que no ha podido regresar a los niveles de justicia económica que tenía la vieja democracia.

<sup>2</sup> El **Coefficiente de Gini** es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual. El coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno). El **Índice de Gini** es el coeficiente de Gini expresado en porcentaje, y es igual al coeficiente de Gini multiplicado por 100.

GRÁFICO N° 11



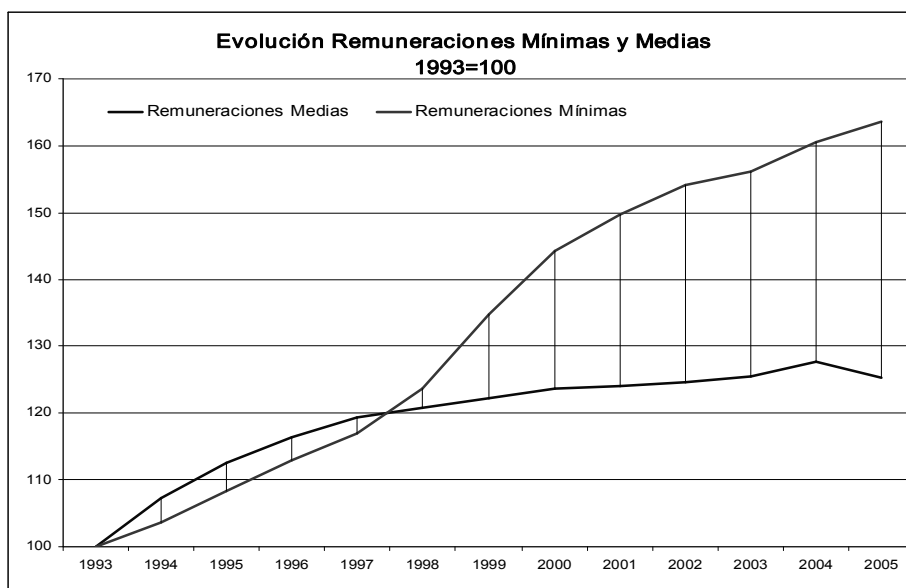
Fuente: Universidad de Chile, Departamento de Economía

### Evolución de Remuneraciones Mínimas y Medias

A analizar el siguiente gráfico podemos sostener que al aumento de las remuneraciones mínimas la respuesta empresarial ha sido aplastar las remuneraciones medias, con lo cual hoy día la remuneración mínima se ha transformado en el salario umbral de ingreso a un trabajo.

Entonces, una política agresiva de mejoramiento de los ingresos mínimos ha tenido como respuesta una estrategia empresarial consistente en bajar no los mínimos sino los medios.

GRÁFICO N° 12

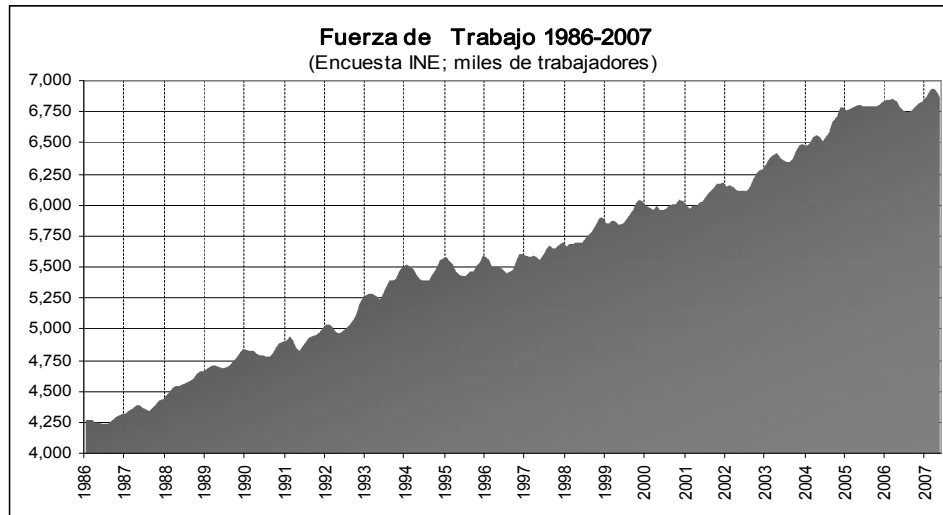


Fuente: Elaboración de Humberto Vega en base a datos del Banco Central de Chile e INE

## La Evolución de la Fuerza de Trabajo, 1986 - 2007

La evolución de la fuerza de trabajo, como se puede observar en el largo plazo, presenta una tendencia creciente, pero con ajustes y variaciones año a año, lo que explica que en el margen la fuerza de trabajo es autónoma. Esto también se ha visto reflejado en la evolución de la fuerza de trabajo por sexo.

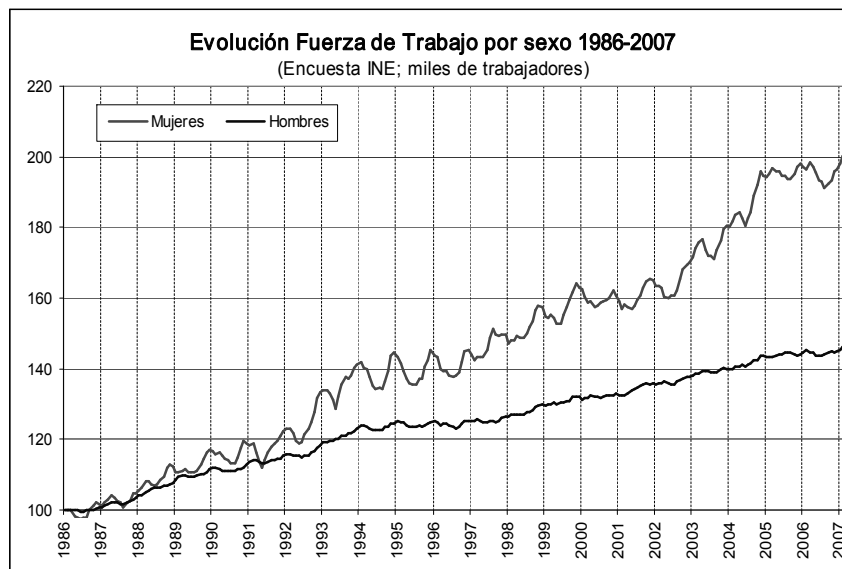
GRÁFICO N° 13



## Evolución Fuerza de Trabajo por Sexo

Aquí vemos que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo está creciendo muy fuertemente mientras la de los hombres lo hace en una tasa más baja. Sin embargo, lo más importante en este comportamiento es la inestabilidad anual que presentan las mujeres, que aunque tienen una tendencia creciente, presentan también caídas muy fuertes

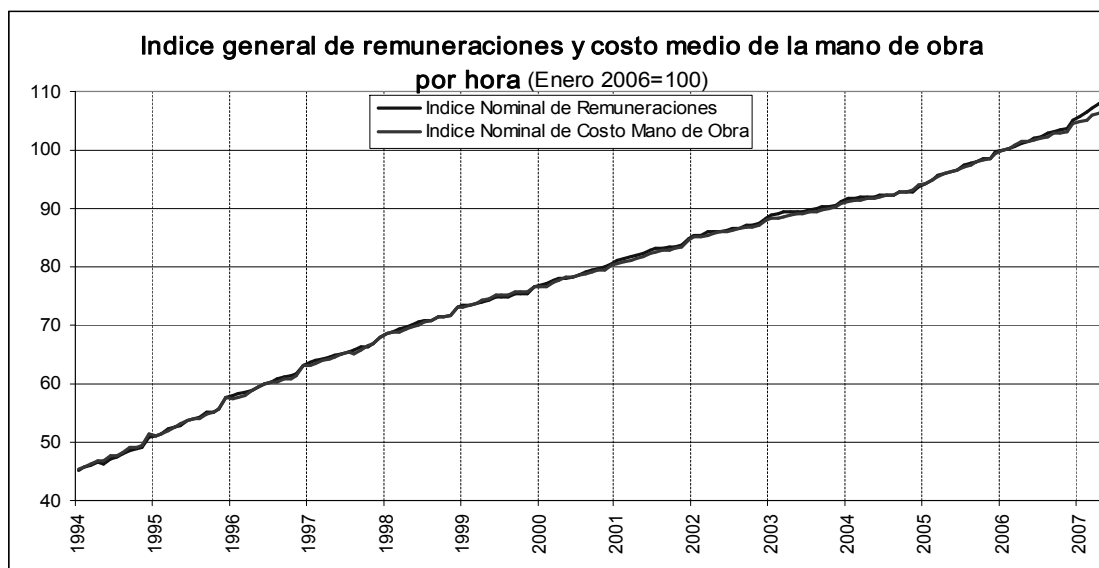
GRÁFICO N° 14



## Remuneraciones y Costo Medio de la Mano de Obra

Al revisar el costo medio de la mano de obra y las remuneraciones, vemos que ambas siguen una tasa creciente y no presentan grandes diferencias entre sí.

GRÁFICO N° 15



## La Problemática de la Formación de Salarios

Una vez analizados los distintos factores e índices que inciden en la formación y determinación de los salarios medios en Chile, podemos establecer, a modo de conclusiones, las siguientes ideas o hipótesis:

1. En el país, existe una herencia de la tradición "encomendera" tanto en las relaciones laborales como en la definición de los salarios. Esta tradición, que formó la base de nuestra sociedad, prevalece en la cultura empresarial determinando la forma en que el empleador concibe las relaciones laborales y el cumplimiento de sus obligaciones para con los trabajadores.
2. La memoria de los tiempos de la Reforma Agraria y de la Unidad Popular generan temor y resentimiento entre parte importante de los empresarios, lo que dificulta los cambios hacia una mejora de las condiciones laborales en general y de los salarios en particular.
3. Todo lo anterior, se superpone en una lógica neoliberal y del autoritarismo dictatorial existente en Chile durante 17 años.
4. En la formación de salarios es fundamental considerar elementos culturales, históricos y tradicionales, además de los cambios económicos y sociales, tal como el impacto de una economía abierta y competitiva, al igual que el desarrollo progresivo de una economía de servicios.
5. También es necesario tomar en cuenta cambios estructurales tales como el hecho de que el trabajo se está focalizando crecientemente en el sector servicios, los que a su vez son cada vez más importantes al interior de la industria. Esto se encuentra relacionado con la revolución de las tecnologías de información y de las comunicaciones, la automatización de muchos servicios productivos y la robotización en algunos casos. De acuerdo a ello, en una economía de servicios es muy distinta la manera en que se forman los salarios.
6. Otro elemento para la discusión es la heterogeneidad productiva y ocupacional que se refleja en una tremenda diferencia productiva y de calidad y condiciones de trabajo que existen en la economía chilena a lo largo de sus sectores productivos y que hacen que legislar tratando de ser lo más inclusivo y justo posible, sea tremendamente complejo.

## II. EL ACTUAL MARCO REGULATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ELEMENTOS PARA UN DIAGNÓSTICO

*\* María Ester Feres, Directora Centro de Relaciones Laborales y Diálogo Social, Facultad Ciencias Económicas y Administrativas Universidad Central*

### 1. Fundamentos ideológicos del marco regulatorio de las relaciones de trabajo.

El marco regulatorio de la negociación colectiva y en general de las relaciones laborales, vigente en lo sustantivo hasta hoy en día, que fuere implementado durante la Dictadura militar, reflejó en su momento la *“pureza extrema de un modelo neoliberal”*.

Esto se demuestra, por ejemplo, en la desaparición de las nociones clásicas en torno al trabajo y su función social; y en la sustitución del rol del Derecho Laboral y del Derecho Social por el de las “leyes económicas” de la oferta y demanda y por la teoría de los precios, entre otros. El objetivo ideal del modelo era el de suprimir las interferencias entre oferta y demanda de trabajo a fin de que los salarios se determinaran según los precios de equilibrio en el mercado.

Ante la imposibilidad de lograr tal objetivo, la política que inspiró el modelo debió aceptar interferencias mínimas, que en la práctica se expresaron en:

- a. Un muy bajo nivel de protección legal a las relaciones individuales de trabajo, y
- b. En el esfuerzo, por múltiples medios, para anular la acción colectiva de los trabajadores.

Lo anterior generó condiciones para un proceso de reacumulación del capital y decantó la opción por una determinada estrategia de competitividad consistente en:

- La desestructuración productiva y en bajos costos laborales.
- El surgimiento de una nueva dimensión estratégica en las políticas de ajuste estructural, donde los cambios a la protección y seguridad social y al mercado de trabajo se incorporan como elementos sustantivos de las reformas estructurales de la economía chilena.
- Un tratamiento explícito/implícito de las políticas sobre el mercado de trabajo como parte de las políticas macroeconómicas. Desde esta determinada visión de la economía, todo lo relacionado con su regulación se constituye en una de las variables relevantes de las políticas macroeconómicas

### 2. Las reformas a la relación individual de trabajo

Con las diversas reformas legales desde el '90 a la fecha se genera una “tendencia re-regulatoria”, la que se traduce en un progresivo incremento normativo focalizado en las relaciones individuales de trabajo. No obstante, en el proceso se constata una especial cautela por no provocar impactos en el factor costos del trabajo, con la sola excepción de la recuperación de la deuda histórica con el salario mínimo en la década de los noventa y de la reducción de la jornada ordinaria semanal a partir del año 2005, lo que ha implicado que permanezcan vigentes ciertos ejes estratégicos del modelo laboral original

Por ejemplo, nuestra legislación continúa resguardando la libertad de contratación y de despido como criterio rector, en base, fundamentalmente, a la consideración de costos contingentes y no de otros factores, tales como:

inversión en recursos humanos, productividad, clima laboral de cooperación, entre otros. *Cada vez que se discuten las normas laborales individuales y las relativas a contratación y despido, la preocupación por los mayores costos en que podrían incurrir las empresas es siempre determinante.*

Asimismo, *se mantiene una enorme flexibilidad salarial* con sólo dos límites: uno, el salario mínimo -en su dimensión de ingreso mínimo- al momento en que debe cancelarse la remuneración, ya sea mensual, semanal o por hora; ingreso que puede tener una estructura muy variable y, en segundo lugar, las gratificaciones y la participación de utilidades.

Hay también un *incremento de contratos atípicos* que no terminan de ser bien regulados y que llevan en muchas circunstancias al desconocimiento del vínculo laboral, manteniéndose, de otra parte, una *superposición confusa y funcional* al actual modelo de relaciones laborales entre los conceptos de empresa y el de empleador.

Dentro de esta tendencia re-regulatoria ha habido, sin dudas, algunas *reformas más estructurales*, principalmente en el ámbito de la *tercerización, subcontratación y suministro de personal*, además de aquella que debe implementarse pronto en materia de *justicia laboral*. No obstante, por lo nuevo de la entrada en vigencia de la ley de subcontratación, así como por lo reciente de la reducción de la jornada ordinaria semanal, los efectos prácticos de ambas normativas no permiten aún ser evaluados

En conclusión, y salvo estas últimas, en todas las modificaciones legislativas llevadas adelante desde el '90 hasta la fecha, se ha puesto principal preocupación en su bajo impacto en los "costos del trabajo", así como en ligar el incremento del empleo con importantes márgenes de discrecionalidad empleadora para contratar y despedir. De ese modo se mantienen los principales fundamentos ideológicos desregulatorios del mercado de trabajo que constituyeron los ejes del Plan Laboral de la dictadura militar en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo.

En términos prácticos, con esta tendencia y a pesar de las sucesivas reformas, se ha producido:

- a. Un incremento de la precariedad y segmentación del mercado laboral.
- b. Una gran desestructuración productiva con un aumento significativo de las unidades económicas pequeñas, precarias y de baja o nula productividad.
- c. Una mayor concentración económica, en particular en los grandes conglomerados económicos, como ya se señaló en la exposición anterior.

### 3. Objetivos del actual marco regulatorio de las relaciones colectivas de trabajo

Por su parte, el actual marco regulatorio de las relaciones colectivas de trabajo, refleja los siguientes *objetivos destinados también a mantener la matriz original del modelo* neoliberal:

- a. *Impedir interferencias sindicales en el mercado del trabajo*, a través de regulaciones adicionales a las legales, debido a que todas ellas se alegan como rigideces que interfieren negativamente en el libre juego de la oferta y demanda de empleo.
- b. Una *protección legal a ultranza de los derechos del empleador*, en coherencia extrema e incluso sobrepasando el espíritu de las propias normas constitucionales sobre libertad económica y derechos de propiedad.
- c. *Limitación de los derechos fundamentales en el trabajo*, específicamente la libertad sindical, condicionando su ejercicio a decisiones externas a los trabajadores y unilaterales del empleador. Junto con cercenarlos los convierte en derechos efímeros. La libertad sindical se anula cuando se dan fragmentaciones de empresas,

cuando se producen procesos de externalización, cuando hay términos o cambios de giro o fusiones de empresas, etc. Con ello, *el goce y ejercicio efectivo de un derecho humano fundamental en el trabajo queda, como consecuencia de la estructura sindical y de negociación colectiva existente, al absoluto arbitrio de la acción de terceros.*

- d. La total vigencia de un marco regulatorio tendiente a la *fragmentación e individuación de lo colectivo*, a un reglamentarismo extremo y a una gran rigidez regulatoria.

#### 4. Los enclaves jurídicos

Denominamos enclaves jurídicos a aquellas disposiciones legales estratégicas que sustentan y garantizan la estabilidad del modelo vigente de relaciones laborales, el que persigue principalmente la inhibición y desarticulación de las relaciones colectivas de trabajo.

Algunos de estos enclaves se expresan fundamentalmente en las siguientes áreas o materias:

- a. El primero y el más estratégico de ellos es la construcción de toda la estructura negocial sobre el *concepto jurídico-laboral* de empresa, el que se elabora precisamente para dicho fin.
- b. La *prohibición* sobre *las materias* susceptibles de ser negociadas colectivamente. En un contrasentido con la esencia misma de la negociación colectiva se prohíbe al empleador negociar sobre materias que son propias de la organización, dirección y administración de su empresa, forzándola así y reduciéndola artificialmente a estrechas regulaciones salariales.
- c. La *incapacidad jurídica negocial de las asociaciones empresariales*. Dentro del conjunto de Decretos Supremos que conformaron el Plan Laboral se incluye uno específico sobre las asociaciones gremiales empresariales. En él, anticipándose a posibles acuerdos jurídicos vinculantes producto de eventuales cambios en la correlación de fuerzas, no se permite a las asociaciones gremiales representar ni comprometer convencionalmente a sus empresas asociadas. Es por ello que cuando se establece la negociación interempresa o supraempresa siempre hay que concretar jurídicamente el acuerdo entre el empleador directo y la atomizada representación laboral respectiva.
- d. El *concepto de "trabajadores involucrados"* que establece el actual marco regulatorio laboral, único en la legislación comparada, representa una concepción de individuación de lo colectivo, promoviendo una negociación individual múltiple, en un acto jurídico único, de grupo de personas, ya sea que éstas se encuentren sindicalizadas o que adhieran individualmente al proceso. Es decir, se establece la contraparte laboral para la negociación como una suma de representación de individualidades, en vez de ser ésta concebida como un colectivo orgánico con un objetivo social definido.
- e. La *descentralización extrema de la estructura sindical y de las unidades de negociación*, lo cual se traduce, entre otros efectos, en una gran fragmentación y atomización de las organizaciones sindicales y en una ineficacia cierta del instrumento de negociación. A la empresa o razón social se la constituye como la unidad jurídica de negociación, más allá de si representa efectivamente una unidad económica; adicionalmente, se sancionan múltiples sujetos negociadores en el sector laboral, a través de diversos sindicatos y grupos negociadores. Estos últimos compiten en su calidad de grupos esporádicos constituidos para el sólo efecto de negociar, otorgándoseles la misma categoría y calidad que las de un ente histórico y vigente de representación de intereses colectivos, como son los sindicatos.

- f. A todo lo anterior hay que adicionarle una larga lista de trabajadores excluidos, los que tienen prohibido por ley negociar colectivamente.
- g. Otro enclave vigente es la proscripción y/o *anulación del derecho de huelga*, ya que más allá de las limitaciones legales, se utilizan innumerables formas prácticas de violentar este derecho, fundamentalmente a través de los trabajadores que siguen trabajando producto de la fragmentación de negociación, del derecho del empleador al reemplazo de los trabajadores en huelga, del descuelgue individual, pero, además, por la posibilidad de recurrir a la externalización de la producción.
- h. La hiper-reglamentación del proceso de negociación tiende al resguardo estricto del actual marco regulatorio; contempla así mismo más de 100 plazos fatales con efectos jurídicos negativos para la parte laboral; todo lo cual provoca un *desestímulo a la negociación colectiva, acotando su tolerancia a una mínima expresión*.

## 5. Ineficacia de los cambios: causas y efectos

Todas las estadísticas demuestran que a pesar de las modificaciones legales en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo no se ha incrementado el número de trabajadores sindicalizados ni tampoco de aquellos que negocian colectivamente. De igual modo, no se ha ampliado el arco de materias negociables ni ha mejorado la capacidad de diálogo social en la sociedad chilena. Frente a ello cabría preguntarse por las causas de tal ineficacia.

### a. Causas ideológico políticas de ineficiencia de las sucesivas reformas

- Uno de los aspectos interesantes a considerar es que las reformas legislativas desde 1990 al 2005 han cuidado no alterar -en su esencia- ninguno de los enclaves jurídicos del Plan Laboral. En ellas *ha prevalecido la visión ideológica originaria, suponiendo como indispensable la mantención de estos enclaves para el crecimiento económico* de acuerdo a la actual estrategia de desarrollo.
- Todas las *políticas de equidad distributiva circunvalan el mercado de trabajo*, evitando además otras necesarias regulaciones al interior de las relaciones productivas. En el reciente debate sobre salario ético se plantean como inaceptables los actuales niveles de desigualdad existentes en una sociedad como la chilena que ha crecido económicamente en términos significativos. De otro lado, resulta importante resaltar la absoluta carencia de regulaciones en relaciones intra-empresariales francamente asimétricas entre las grandes empresas (megaempresas o grandes consorcios) y la Pymes.
- Finalmente, y en una materia no menor, habría que incluir la dimensión valórica sobre el trabajo humano. La prevalencia permanente de la teoría de los precios de equilibrio entre demanda y oferta del trabajo conceptúa al *trabajo como si éste fuese una mercancía* más, determinando la orientación de las reformas laborales, en especial en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Todo ello, a nuestro juicio, explica la inoperancia absoluta de la gran multiplicidad de reformas aprobadas, en particular de las de formas de negociación colectiva voluntaria que se han pretendido generar con los sucesivos cambios legales.

## b. Efectos múltiples de cambios ineficaces

Sólo teniendo presente los fundamentos y objetivos estructurales de carácter ideológico político que se han reseñado brevemente, parece posible explicarse la ineficacia de una secuencia de cambios legislativos, la inoperancia del marco jurídico laboral así como los negativos efectos económicos, políticos y sociales que aquejan a la sociedad chilena, entre ellos:

- La *marginalidad de la negociación colectiva* como mecanismo de regulación de las condiciones de trabajo y de los salarios, resultante a su vez de la desaparición del concepto de “distribución funcional o factorial de los ingresos”.
- La *imposibilidad de promover una cultura de diálogo social* sin una base de sustento como la negociación colectiva. Esta constituye el cimiento sobre el cual se va generando una cultura de respeto mutuo, de diálogo, de búsqueda y de relevamiento de los intereses compartidos, de una cierta práctica que promueve tanto el esfuerzo común como una distribución más justa de los beneficios obtenidos, generándose así desde la vivencia cotidiana un aprendizaje a partir de un ejercicio concreto de diálogo social.
- La *gran debilidad sindical* producto de la ausencia de reconocimiento legal y político de un derecho que se corresponde con la esencia y razón de ser de la organización. La carencia de negociación colectiva real impacta fuertemente en sus posibilidades de fortalecimiento e incluso, de comprensión de las nuevas problemáticas, incluyendo sus capacidades propositivas.
- La *mantención de la inequidad redistributiva*, por la pérdida del peso específico de los ingresos del trabajo en los ingresos totales de las personas y las familias.
- Las presiones laborales constantes por más y nuevas protecciones legales, con lo cual, *toda la protección social del trabajo descansa en la ley* y no en la autonomía de los actores sociales, ni en su capacidad de acordar y de ir adecuándose a las realidades de cada una de las unidades económicas.
- Un *incremento progresivo de la heteronomía y de la rigidez regulatoria*, ya que las leyes son por esencia más difíciles de modificar que los acuerdos contenidos en los contratos o convenios colectivos.
- La generación de una *homogeneidad normativa versus una heterogeneidad productiva*. Las leyes, aunque estén focalizadas en sectores específicos, tienden a ser de aplicación general haciendo caso omiso de la heterogeneidad productiva existente en el país. Por naturaleza la ley tiende a un trato homogéneo y a regular de forma similar a sectores económicos con muy distinta capacidad productiva y laboral.
- Un *sobrepasamiento progresivo del marco legal* y un incremento de la conflictividad social. Si se revisa la historia de los grandes cambios sociales se observa que éstos fueron producto de exigencias sociales a partir de grados crecientes de conflictividad. En contraposición, a través de la negociación y el diálogo social es posible llegar incluso a la situación en que las propias organizaciones se comprometan a mantener la estabilidad productiva en períodos determinados a partir del acuerdo empleadores-trabajadores (Cláusulas de paz social, por ejemplo en Suecia y Dinamarca).
- El reforzamiento de *estrategias inconvenientes y premodernas de gestión organizacional, de competitividad y de recursos humanos*. Muchas de las dificultades que Chile tiene para invertir más en investigación, en ciencia y en tecnología, tienen que ver con el hecho de que la mayor parte de la economía, más allá que gran parte de los incrementos de productividad se concentren en las mega empresas, en

términos sistémicos se opera y compite en base a bajos costos -principalmente laborales- y a relaciones asimétricas entre unidades económicas de diverso tamaño y capacidad negociadora.

## 6. Contexto y objetivos de una reforma a la negociación colectiva

### a. Hacia una reforma estructural

Los problemas anteriores se encuentran íntimamente ligados a la necesidad de formular un nuevo modelo productivo y de desarrollo conforme a un *nuevo contrato social consensuado en base a la participación y al diálogo social*. Para ello resulta indispensable realizar cambios estructurales al marco regulatorio de la negociación colectiva. Sólo de esa forma es posible generar una cultura de diálogo social, mejorar la inequitativa distribución de los ingresos existentes, permitir la rápida adaptación de las empresas y sectores a los desafíos de una economía global, disminuir progresivamente la heterogeneidad productiva y definir consensuadamente una estrategia inclusiva y exitosa de competitividad, en base fundamentalmente al desarrollo en investigación científica y tecnológica.

### b. El nuevo paradigma de empresa

Un nuevo marco jurídico laboral debiese resolver el tema de la noción de empresa, no ignorando los cambios de paradigma en su estructura organizacional, ni la perspectiva de liberalizar, mediante la diversificación de sus niveles, la negociación colectiva.

- **Inexistencia de un concepto económico**

Uno de los principales efectos de las grandes transformaciones tecnológicas e informacionales es el cambio en el paradigma organizacional de la empresa, el cual aún no arriba a un perfil definitivo. Éste se encuentra en permanente desarrollo, liderado por las estrategias de las grandes empresas transnacionales y por los grandes capitales nacionales.

Debido a ello, no existe aún en términos económicos un concepto único y comúnmente aceptado de empresa. En consecuencia, si se trata de una noción en elaboración, en la cual sus dimensiones más genéricas permiten a lo más identificarla como una unidad de medios diversos para la obtención de objetivos económicos determinados, cabe preguntarse ¿por qué elaborar un concepto jurídico laboral de empresa, en el cual la individualidad jurídica juegue un rol tan relevante, para el ejercicio de los derechos laborales y muy en particular de los sindicales?

- **Noción evoluciona como “proyecto de negocios”**

La diversa literatura sobre la empresa moderna tiende a asimilar la noción con la de un “proyecto de negocios”, ligado directamente a las posibilidades de mercado para el producto que se decide elaborar y vender, sobre sus condiciones así como en torno a una permanente innovación en su cantidad, calidad, oportunidad y precios. Debido a ello el proceso para la generación del producto pasa a tener, a diferencia del pasado, una importancia menor; si bien la empresa lo diseña su ejecución directa se externaliza; no obstante mantiene la gestión y el control indirecto sobre la totalidad del proceso, concentrando sus esfuerzos en la optimización del valor del producto y en su enajenación en los mercados finales.

- **Encadenamientos y grupos**

Dentro de esta nueva configuración o estructura de la empresa, surgen tanto los encadenamientos productivos como los grupos empresariales. Estos últimos, de tipo horizontal, en su gran mayoría responden a un proyecto global de negocio, generalmente con una propiedad común o con una estrecha relación de cooperación. Mientras, en los grupos económicos verticalizados se insertan de alguna manera los encadenamientos productivos.

- **Asimetría negocial mercantil (relaciones intra empresariales)**

La estructura de la empresa y de los grupos empresariales se encuentra en proceso permanente de composición y recomposición, dando origen al concepto de empresa “red”. Esta cambiante estructura organizacional da lugar a un nuevo fenómeno cada vez más extendido, potenciado por los procesos en paralelo de creciente concentración empresarial. Se trata de la asimetría negocial mercantil, que genera un segundo tipo de desequilibrio contractual basado en diferencias de capacidad económica, adicional al histórico desequilibrio entre empleadores y trabajadores, el cual constituye el objetivo esencial del derecho del trabajo y de la regulación de las relaciones laborales.

- **Incoherencia regulatoria entre normativa laboral y mercantil**

La nueva estructura organizacional de las empresas indicaría la necesidad de avanzar en una coherencia regulatoria entre la normativa laboral, los cambios estructurales que se acuerden para la negociación colectiva, junto con nuevas regulaciones mercantiles intraempresariales que corrijan fallas de mercado y asimetrías negociadoras entre empresas de diverso tamaño, distinta capacidad económica y por tanto, distinto poder negociador.

Desde esta perspectiva tenderían a confluir intereses propios de la pequeña y microempresa con los del mundo del trabajo.

## ANEXO: ANTECEDENTES Y ESTADÍSTICAS PARA EL ANÁLISIS

Para analizar cifras que entreguen antecedentes sobre Negociación Colectiva en Chile, en primer lugar, debemos señalar que ésta es una de las tres expresiones en las que se asienta la acción sindical y que se encuentra estrechamente relacionada con las otras dos: afiliación sindical y conflictividad de las relaciones laborales. Esto quiere decir que un cambio considerable en el proceso de negociación colectiva de un país o sociedad, afecta de la misma forma a las otras dos expresiones.

Por lo tanto, una legislación precaria e insuficiente respecto al reconocimiento y promoción del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, como es el caso chileno, afecta negativamente la importancia de la acción sindical y de la afiliación a tales organizaciones.

La negociación colectiva influye también en la tasa de conflictividad, la que se mide por el número de huelgas. Si ésta es extremadamente regulada, es de esperar que un bajo número de trabajadores negocie colectivamente en el país y utilice menos el derecho a huelga.

En un tercer plano, la negociación colectiva actúa como instrumento de redistribución de ingresos, en la medida que tiende a mejorar los salarios y las condiciones laborales de aquellos que menos perciben por su trabajo. Sin embargo, ello ocurre sólo si la negociación colectiva está reglada de tal forma que sea factible de ser aplicada en forma eficaz.

### Estadísticas Sobre Sindicalización, Fuerza de Trabajo y Huelgas

Por lo anterior, para analizar las cifras sobre Negociación Colectiva en Chile, debemos relacionarlas con las estadísticas sobre *sindicalización, fuerza de trabajo y huelgas*.

Según explica Salineros en el libro "Veinte Años de Afiliación Sindical y Negociación Colectiva en Chile"<sup>3</sup>, respecto a las dos primeras, es necesario aclarar que la tasa de sindicalización respecto de la fuerza de trabajo ocupada (FTO) tiene el valor de señalar el porcentaje de trabajadores agrupado en organizaciones sindicales y que normalmente se utiliza para comparaciones internacionales. Sin embargo, *dicha tasa no proporciona una medida muy apropiada de los trabajadores sindicalizados en posición de entablar negociación colectiva* en el país.

Esto debido por un lado, a que *la fuerza de trabajo ocupada, base sobre la cual se calcula la tasa, incluye categorías no sindicalizables (empleadores y familiares no remunerados) y, por otro, no todos los tipos de sindicatos, y consecuentemente sus afiliados, están legalmente en condiciones, por su sola iniciativa, de desarrollar un proceso de negociación colectiva*.

Los *sindicatos de trabajadores independientes* por definición no negocian, ya que sus afiliados no poseen la calidad de empleadores y, a su vez, no son empleados de otros trabajadores. Asimismo, cabe agregar a los *sindicatos interempresa* a los cuales la legislación les concede el derecho de realizar negociación colectiva aplicable a un conjunto de dos o más empresas pero sólo en la eventualidad que cuenten con la conformidad de los respectivos empleadores.

Del mismo modo, los *sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios*, sin sujeción a normas de procedimiento, pueden realizar negociaciones directas para pactar remuneraciones y condiciones de trabajo.

*En la práctica, la negociación colectiva en el país realizada por sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales y transitorios es muy escasa.*

A continuación se presentan distintos cuadros y gráficos que nos entregan cifras generales sobre negociación colectiva en Chile.

---

<sup>3</sup> Jorge Salineros, Veinte Años de Afiliación Sindical y Negociación Colectiva en Chile: Problemas y Desafíos, Cuaderno de Investigación N° 29, Departamento de Estudios, Dirección del trabajo, Santiago, Noviembre 2006.

Entre los datos más importantes podemos destacar que la *tasa de sindicalización* (población / fuerza de trabajo ocupada sin administración pública) ha disminuido desde 1990 a 2006, de un 14,8% a un 12,2%, mientras el número de *sindicatos activos vigentes el año 2006 es de 9.424 con un total de 703.706 afiliados*, de los cuales 568.856 son dependientes. Lo anterior sobre un total de fuerza de trabajo ocupada (sin administración pública) de 5.787.697 personas, de las cuales 3.933.474 son asalariadas.

**Número de Sindicatos Vigentes y Activos, Población Afiliada a Sindicatos Vigentes Activos, Fuerza de Trabajo Ocupada sin incluir a trabajadores de la Administración Pública y Tasas de Sindicalización (4), a nivel nacional.**

Año	Nº Sindicatos Vigentes	Nº Sindicatos Vigentes Activos	Población Afiliada Sindicatos Vigentes Activos	Total Fuerza de Trabajo Ocupada sin Adm. Pública (1)	Tasa de Sind. (Pob./F.T. Ocupada sin A.P.)	Fuerza de Trabajo Ocup. Sin Adm. Pública ni Empleadores (2)	Tasa de Sindicalización (Pob./F.T. Ocup. (2))	Población Afiliada a Sind. Trabajadores Dependientes	Fuerza de Trabajo Asalariada sin Adm. Pública (3)	Tasa de Sind. (Pob. Dep./F.T. Asal. (3))
1990	8.861	**	606.812	4.105.309	14.8	3.745.599	16.2	515.825	2.692.459	19.2
1991	9.858	7.707	701.355	4.197.056	16.7	3.862.016	18.2	586.716	2.765.416	21.2
1992	10.756	8.323	724.065	4.419.779	16.4	4.054.999	17.9	602.435	2.909.679	20.7
1993	11.389	7.974	684.361	4.622.652	14.8	4.280.082	16.0	569.066	3.067.602	18.6
1994	12.109	7.891	661.966	4.641.835	14.3	4.305.265	15.4	547.862	3.038.135	18.0
1995	12.715	7.505	637.570	4.682.185	13.6	4.364.825	14.6	518.094	3.100.665	16.7
1996	13.258	(5) 7.476	655.597	4.829.052	13.6	4.525.632	14.5	531.195	3.243.452	16.4
1997	13.795	7.446	617.761	4.943.224	12.5	4.643.794	13.3	501.386	3.350.654	15.0
1998	14.276	7.439	611.535	4.950.036	12.4	4.657.376	13.1	489.957	3.276.276	15.0
1999	14.652	7.057	579.996	4.857.244	11.9	4.552.804	12.7	463.071	3.192.874	14.5
2000	14.724	7.659	595.495	4.815.829	12.4	4.528.339	13.2	467.835	3.170.319	14.8
2001	15.192	7.410	599.610	4.908.057	12.2	4.631.937	12.9	466.138	3.187.987	14.6
2002	16.310	8.149	618.930	4.997.138	12.4	4.723.018	13.1	481.749	3.253.178	14.8
2003	16.987	8.967	669.507	5.129.174	13.1	4.849.564	13.8	519.687	3.326.674	15.6
2004	18.047	9.414	680.351	5.290.399	12.9	4.979.719	13.7	533.175	3.423.609	15.6
2005	19.082	9.148	676.368	5.343.497	12.7	5.054.172	13.4	539.326	3.581.293	15.1
2006	19.883	9.424	703.706	5.787.697	12.2	5.477.846	12.8	568.856	3.933.474	14.5

(1) Las cifras de asalariados de la administración pública de los años 1990 a 1996 son estimaciones hechas en base a las proporciones de los sectores público y privado de los años 1996 a 2005. (Fuente: División de Estadísticas, Dirección del Trabajo a partir de datos ENE, INE)

(2) Asalariados + Personal de servicio + trabajadores por cuenta propia sector privado. (Fuentes: ENE, INE; trimestre octubre-diciembre).

(3) Asalariados + personal de servicio sin considerar trabajadores administración pública. (Fuente: ENE, INE; trimestre octubre-diciembre).

(4) Algunas tasas de sindicalización se vieron modificadas con respecto a la publicación 2004 del presente compendio debido a cambios en los criterios para determinar la fuerza de trabajo a utilizar para su cálculo.

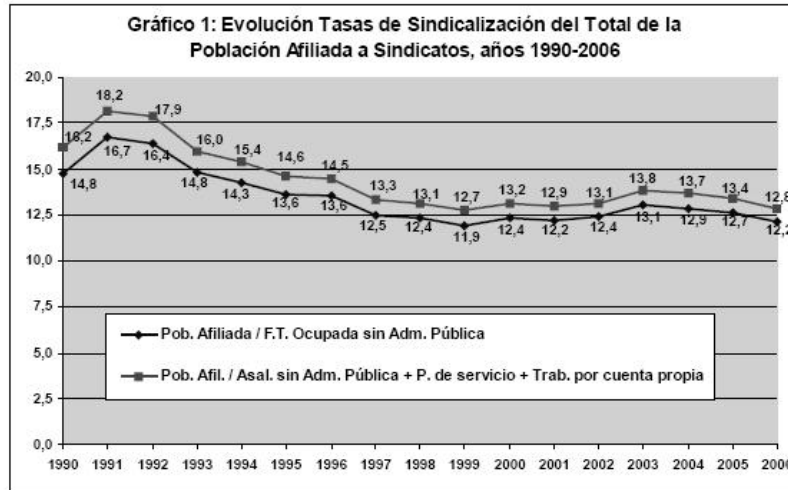
(5) Cifra estimada.

\*\* No existe información.

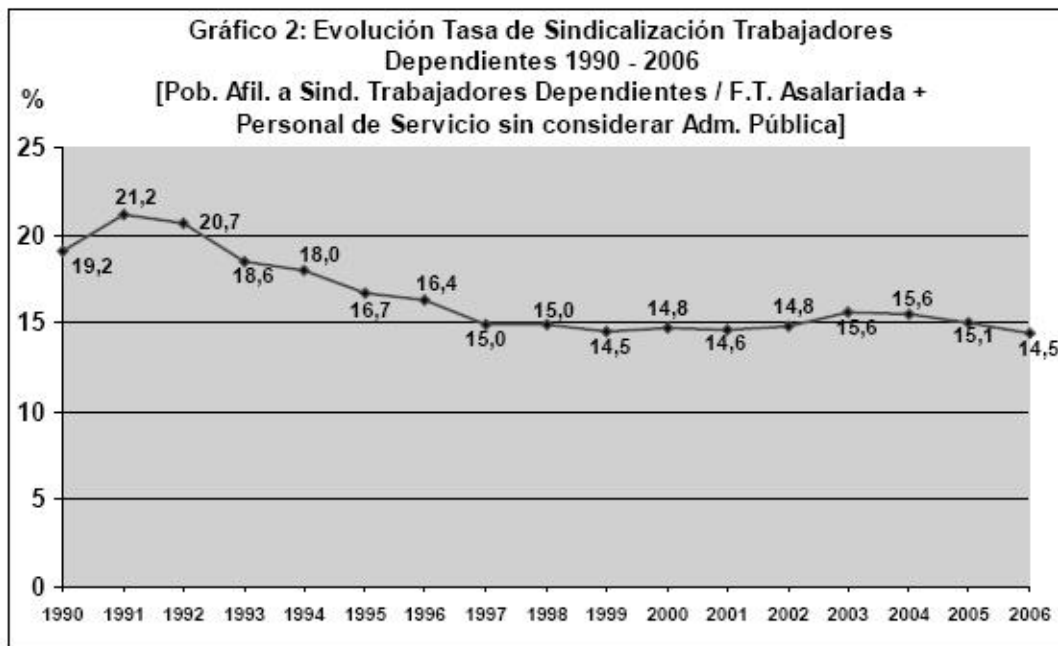
Fuentes: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales.

INE, Encuesta nacional de Empleo

Elaboración: Dirección del trabajo, División de Estudios.



Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
 INE, Encuesta Nacional de Empleo  
 Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios



Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
 INE, Encuesta Nacional de Empleo  
 Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Número de sindicatos vigentes a nivel nacional, por rama de actividad económica,  
2005-2006

ANO	ACTIVIDAD ECONÓMICA										TOTAL
	Agricultura	Minería	Industria	Electricidad	Construcción	Comercio	Transporte	Est. Financieros	Servicios	No Esp.	
2005	2.694	563	4.647	165	726	3.285	3.204	627	3.171	0	19.082
2006	2.663	700	4.315	154	787	3.757	3.339	702	3.456	0	19.883

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Número de trabajadores afiliados a sindicatos vigentes activos a nivel nacional, por rama de actividad económica, 2005-2006

ANO	ACTIVIDAD ECONÓMICA											TOTAL
	Agricultura	Minería	Industria	Electricidad	Construcción	Comercio	Transporte	Est. Financieros	Servicios	No Esp.		
2005	70.677	37.471	119.359	8.777	55.478	113.116	102.343	33.003	136.144	0	676.368	
2006	64.216	44.608	112.709	8.591	60.158	126.935	110.131	35.992	140.366	0	703.706	

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Número de sindicatos vigentes a nivel nacional, según tipo de sindicato, 2005-2006

ANO	TIPO DE SINDICATO					TOTAL
	Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Otro	
2005	11.665		1.342	5.388	687	19.082
2006	12.180		1.439	5.537	721	19.883

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Número de trabajadores afiliados a sindicatos vigentes activos a nivel  
Nacional, según tipo de sindicato, 2005-2006

ANO	TIPO DE SINDICATO					TOTAL
	Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Otro	
2005	402.032	91.882	137.042	45.412	-	19.082
2006	423.675	99.436	134.667	45.745	183	19.883

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Número de sindicatos vigentes por región, 1990-2006

AÑO	REGIÓN													TOTAL
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	
1990	360	308	170	244	910	264	438	863	196	725	38	116	4.229	8.861
1991	392	340	194	284	1.013	303	499	959	232	811	38	127	4.666	9.858
1992	435	368	219	315	1.094	331	550	1.044	271	897	47	138	5.047	10.756
1993	458	386	243	333	1.175	348	587	1.097	292	942	57	147	5.324	11.389
1994	487	421	276	365	1.243	399	640	1.172	315	1.006	64	152	5.569	12.109
1995	517	433	296	392	1.298	447	668	1.230	330	1.074	71	157	5.802	12.715
1996	531	459	307	417	1.349	470	685	1.284	344	1.135	76	160	6.041	13.258
1997	555	500	318	435	1.399	500	715	1.334	356	1.201	76	163	6.243	13.795
1998	582	524	339	462	1.436	515	732	1.372	376	1.288	80	170	6.400	14.276
1999	606	543	343	473	1.460	523	733	1.405	384	1.332	92	171	6.587	14.652
2000	627	550	344	471	1.502	546	748	1.251	402	1.382	104	175	6.622	14.724
2001	640	595	384	502	1.551	566	761	1.298	412	1.438	113	177	6.755	15.192
2002	675	653	404	523	1.668	613	816	1.431	436	1.576	139	184	7.192	16.310
2003	708	680	415	552	1.729	641	844	1.490	454	1.663	145	193	7.473	16.987
2004	732	755	435	591	1.815	690	895	1.633	504	1.758	165	202	7.872	18.047
2005	767	812	461	621	1.956	724	943	1.741	547	1.888	176	212	8.234	19.082
2006	800	851	478	632	2.037	760	985	1.820	574	1.956	187	217	8.586	19.883

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Número de trabajadores afiliados a sindicatos vigentes activos, por región, 1990-2006

AÑO	REGIÓN													TOTAL
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	
1990	19.507	31.068	14.118	16.193	62.549	26.945	19.609	66.640	10.187	31.650	2.550	6.796	299.000	606.812
1991	22.396	32.139	16.137	18.668	71.513	29.461	24.319	72.494	14.254	37.564	2.900	7.368	352.142	701.355
1992	23.575	31.806	17.921	19.935	73.170	28.701	24.617	72.722	14.582	39.127	3.242	8.643	366.024	724.065
1993	21.628	28.921	18.026	18.241	67.502	27.019	22.083	67.576	13.191	35.221	3.572	8.444	352.937	684.361
1994	20.137	27.964	17.798	18.598	65.847	27.039	21.446	65.084	14.265	32.725	3.770	7.741	339.552	661.966
1995	20.210	31.977	16.997	19.475	64.643	26.703	20.179	57.663	13.329	30.636	3.490	7.494	324.875	637.671
1996	21.383	31.258	16.016	20.146	64.081	26.992	21.571	60.419	14.091	33.181	3.672	6.719	336.068	655.597
1997	16.931	32.616	13.604	18.417	59.581	25.151	20.181	56.787	12.026	32.206	3.738	7.274	319.249	617.761
1998	14.009	28.348	12.750	17.544	62.164	24.263	19.452	56.609	12.400	32.699	3.451	7.228	320.618	611.535
1999	17.565	26.846	10.561	15.669	58.600	23.267	18.060	49.665	10.826	31.034	4.552	6.880	306.471	579.996
2000	20.153	28.177	10.325	17.858	58.734	25.276	19.064	52.895	12.487	34.318	3.477	7.182	305.569	595.515
2001	19.991	29.444	11.304	18.608	56.215	25.758	18.716	55.099	12.467	37.448	5.447	6.725	302.388	599.610
2002	19.717	31.331	12.816	19.163	59.537	25.241	17.854	58.096	12.487	40.776	5.892	6.346	309.674	618.930
2003	21.102	36.010	12.781	19.845	65.083	26.919	18.611	63.403	13.959	48.537	6.183	6.725	330.349	669.507
2004	19.281	35.453	12.363	18.805	60.341	26.444	19.615	62.705	14.399	54.633	6.063	6.486	343.763	680.351
2005	19.229	36.579	13.021	19.756	62.970	32.185	17.516	61.894	14.094	49.502	5.785	6.906	336.931	676.368
2006	20.129	37.766	14.362	19.229	65.083	33.549	19.093	64.874	14.496	52.836	6.078	6.790	349.421	703.706

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Respecto a *la conflictividad laboral*, como explica Salineros en su libro, *la huelga (legal) está reconocida sólo para la negociación colectiva reglada* y, en consecuencia, muestra una muy reducida dimensión de la conflictividad de las relaciones laborales.

De acuerdo a los datos, *con la disminución de la negociación colectiva durante las últimas décadas, la tendencia de las huelgas legales efectivas y de los trabajadores comprendidos en ellas es decreciente* en los últimos años, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Número de huelgas legales efectuadas, trabajadores involucrados, días de duración y días hombre-huelga, a nivel nacional, 1990-2006

Año	Nº Huelgas Legales Efectuadas	Trabajadores Involucrados	Total Días Duración	Promedio Duración (días) Huelga	Días Hombre-Huelga
1990	176	25.010	2.643	15.0	245.192
1991	219	45.910	2.725	12.4	730.925
1992	247	26.962	2.975	12.0	344.708
1993	224	25.098	2.578	11.5	311.979
1994	196	16.209	2.640	13.5	229.428
1995	187	24.724	2.324	12.4	350.124
1996	183	25.776	1.795	9.8	228.772
1997	179	19.278	1.850	10.3	250.599
1998	121	12.608	1.204	10.0	123.507
1999	108	10.667	1.308	12.0	103.232
2000	125	13.227	1.121	9.0	114.306
2001	86	11.591	805	9.4	127.157
2002	117	14.662	1.363	11.6	207.224
2003	92	10.443	802	8.7	73.467
2004	125	13.013	1.586	12.7	172.858
2005	101	11.209	1.131	11.2	99.931
2006	134	15.602	1.501	11.2	195.344

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

En cuanto a las ramas de *actividad económica, son la industria, el transporte, el comercio y los servicios, los sectores que muestran mayor cantidad de huelgas* en los últimos seis años.

Sin embargo, *la minería ha ido creciendo continuamente en cantidad de trabajadores involucrados en las huelgas*, a excepción del año 2005, en que sufre una baja.

*El año 2006, si bien disminuye la cantidad de huelgas en la minería, éstas involucran una cantidad de trabajadores proporcionalmente mayor a los que participan en cada conflicto durante los años anteriores.* Esto se puede explicar por la huelga de los trabajadores de Minera La Escondida, realizada el año pasado, la que tuvo amplia convocatoria y exitosos resultados. De este modo, los logros obtenidos tanto por negociación colectiva como por huelga, incentivan a la acción sindical como ha quedado demostrado con la creación de la *Confederación de Trabajadores Subcontratistas de la Minería*.

## Número de huelgas legales efectuadas y trabajadores involucrados, según rama de actividad económica, años 2001-2006

Rama de Actividad Económica	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.
Agricultura y Pesca	2	355	1	96	1	35	4	89	5	171	8	829
Minería	2	410	4	590	5	2.748	12	2.383	8	1.083	3	2.137
Industria	41	4.321	48	3.763	35	4.206	52	5.834	32	3.725	44	4.568
Elec. Gas y Agua	1	138	0	0	0	0	1	202	1	108	1	42
Construcción	2	251	3	130	5	169	0	0	2	651	6	875
Comercio	13	564	7	1.191	7	501	10	625	13	1.950	20	1.823
Transporte y Com.	5	1.145	15	5.689	10	352	5	783	9	1.176	13	1.418
Establecimientos Financieros	7	1.930	12	877	7	617	5	205	5	206	8	997
Servicios	13	2.477	27	2.326	22	1.815	36	2.892	26	2.139	31	2.913
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>11.591</b>	<b>117</b>	<b>14.662</b>	<b>92</b>	<b>10.443</b>	<b>125</b>	<b>13.013</b>	<b>101</b>	<b>11.209</b>	<b>134</b>	<b>15.602</b>

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales  
Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

### Estadísticas Sobre Negociación Colectiva

Salineros identifica en las cifras presentadas en el siguiente cuadro, tres conclusiones. La primera, relativa a que *los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos* en los distintos años considerados *constituyen una fracción reducida de los trabajadores asalariados del país*. Por lo que se puede afirmar que la inmensa mayoría de los asalariados no negocia en tanto sus condiciones de trabajo quedan a criterios del empleador, sea respecto al establecimiento de acuerdos contractuales individuales o de la mantención de los mismos si ese es el caso, o a la extensión de los beneficios del correspondiente instrumento colectivo.

Esto es así, porque la ley le permite al empleador extender "...los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo" a los trabajadores "...que ocupen cargos o desempeñen funciones similares".

Adicionalmente, autores en derecho laboral señalan que la extensión de los beneficios del contrato a los trabajadores que son empleados en la empresa con posterioridad a la suscripción implicaría aumentar el poder de dirección del empleador al impedirles ejercer con posterioridad los derechos a la negociación colectiva.

*La combinación de estos dos factores originados en la legislación: existencia de grupos negociadores paralelos al sindicato y extensión de los beneficios obtenidos por el sindicato a trabajadores no sindicalizados, representa, sin dudas, poderosos desestímulos para la sindicalización* del resto de los trabajadores de la empresa, así como para desmejorar la percepción sobre la utilidad del sindicato, aspecto, entre otros, que se indica asociado al receso sindical.

Más aún, para los efectos de la negociación y de acuerdos de un contrato colectivo *el grupo negociador, coalición transitoria de trabajadores, no solamente se hace equivalente al sindicato de empresa, organización permanente, sino que se encuentra en una situación de privilegio* respecto de los afiliados a un sindicato interempresa.

Dicha situación conduce a plantear que la baja proporción de negociación colectiva efectiva hace que no tenga una incidencia significativa tanto en la distribución de ingresos, como en la propia retribución de la productividad de los asalariados.

*Un segundo aspecto que pone de relieve el cuadro N° 1, consiste en la disminución sistemática y anual de trabajadores cubiertos desde 1995 hasta el 2004* y sitúa a dicho año, en términos relativos, en el nivel más bajo de trabajadores cubiertos por negociación colectiva de los últimos veinte años con respecto del total de la fuerza de trabajo asalariada. En

rigor, los instrumentos de negociación colectiva suscritos el 2004 cubren a la mitad de trabajadores asalariados cubiertos en 1992 (7,2% vs.14,4%).

*Sin embargo, esta tendencia cambia levemente durante los últimos dos años, 2005 y 2006, debido a la implementación de la reforma laboral, la que sin embargo, no incidió también en el aumento de la tasa de sindicalización.*

Los trabajadores cubiertos se han puesto en relación con la fuerza de trabajo asalariada del sector privado excluido el personal de servicio. Pero se debe advertir que la magnitud de *los trabajadores cubiertos incluye a los asalariados del sector público que se rigen por el Código del Trabajo y por tanto, éstos elevan el porcentaje de trabajadores cubiertos por negociación del sector privado.*

Según Salineros, una estimación efectuada para el 2004 permite estimar en alrededor de 0,7% dicho factor, por lo que los trabajadores cubiertos realmente por el sector privado en dicho año alcanzarían el 8,9%.

#### Instrumentos colectivos, trabajadores involucrados, trabajadores cubiertos, fuerza de trabajo asalariada

Año	Instrumentos	Trabajadores Involucrados	Trabajadores Cubiertos (A)	Fuerza de Trabajo asalariada (B1)	A/B+ 100
1985	1.417	142.937	241.844	2.618.300	9.2
1986	1.034	111.914	254.851	2.700.830	9.4
1987	1.749	161.130	273.044	2.796.340	9.8
1988	1.319	127.781	288.911	2.961.740	9.7
1989	2.342	221.109	348.890	3.050.570	11.3
1990	2.399	184.556	405.665	3.112.680	13.1
1991	2.810	252.385	436.941	3.199.030	13.9
1992	2.799	226.445	478.830	3.367.330	14.4
1993	3.038	255.226	481.671	3.554.240	13.6
1994	2.701	226.759	481.985	3.519.060	14.0
1995	2.762	210.089	436.848	3.592.890	12.5
1996	2.550	225.659	435.748	3.713.080	11.7
1997	2.674	192.256	418.988	3.787.620	11.1
1998	2.188	206.230	399.559	3.758.590	10.6
1999	2.321	161.834	368.064	3.740.110	9.8
2000	2.097	182.792	344.626	3.735.950	9.2
2001	2.285	160.197	342.989	3.759.320	9.1
2002	1.880	175.852	336.049	3.787.300	8.9
2003	1.930	137.985	313.837	3.872.630	8.1
2004	1.838	165.212	303.197	3.996.110	7.6

Fuente: Dirección del Trabajo

1 la fuerza de trabajo asalariada comprende las categorías de la fuerza de trabajo ocupada "asalariados" más "personal de servicio" del trimestre de octubre-diciembre para los años considerados, con excepción de 1985, que corresponde al trimestre noviembre 85-enero 86 (INE).

Al revisar los otros cuadros y gráficos se puede observar en términos generales que:

*En los últimos años han disminuido los trabajadores cubiertos por instrumento colectivo, a través de grupo negociador.* Esto no necesariamente implica que se pasaron a negociar por sindicatos, ya que la tasa de sindicalización se ha mantenido e incluso disminuido en los últimos años.

*Asimismo, una extrema mayoría de trabajadores establece relaciones contractuales individuales en el sector privado.*

Las *reformas laborales se han mostrado insuficientes para incidir en las condiciones que afectan a los niveles de trabajadores cubiertos*. Así, mientras la generación de sindicatos y la afiliación sindical tomó impulso el 2002, luego de la reforma laboral del 2001, los niveles de trabajadores cubiertos por negociación colectiva mantuvieron su tendencia decreciente y sólo el 2005 y 2006 muestran un leve crecimiento.

Aunque los siguientes cuadros son más actuales que los contenidos en el libro de Salineros, demuestran la misma tendencia que éste describe: *el sindicato, como entidad negociadora, privilegia los contratos por sobre los convenios*, sin perjuicio de que se advierte una importante población de trabajadores sindicalizados cubiertos bajo convenios en todos los años de la serie.

Una segunda característica consiste en que *uno de cada tres o de cada cuatro trabajadores sindicalizados, según el año de la serie, ha negociado con su empleador mediante coalición de trabajadores sin pertenecer a alguna organización sindical, con excepción de los años posteriores a la reforma laboral del 2001*, en los cuales dicha relación baja a cerca de un trabajador por cada cinco sindicalizados, *lo que sugiere una asociación positiva entre la reforma y la disminución de los grupos negociadores*.

El tercer aspecto muestra que, *al contrario de lo que sucede con los sindicatos, el grupo negociador suscribe de preferencia convenios por sobre contratos*, situación que se aprecia particularmente en el período previo a la reforma.

Los datos expuestos vienen a *confirmar que el grupo negociador, allí donde existe sindicato, necesariamente resta fuerza a la negociación sindical y que la opción que representa otorga amplias ventajas al empleador, puesto que negocia con grupos pequeños, por definición transitorios, normalmente sin experiencia y sin dirigentes establecidos*.

Por otro lado, *las distintas dimensiones asociadas a la negociación colectiva, a nivel nacional, muestran en promedio resultados poco alentadores*. Previamente a entrar a los resultados obtenidos por la negociación colectiva y desde una perspectiva general se tiene que *a lo largo de las últimas dos décadas ha aumentado, aunque de manera irregular, la vigencia pactada de los instrumentos colectivos en su conjunto desde los 25 meses en los años iniciales de la serie a los 29 meses como promedio* en cada uno de los tres últimos años.

El *segundo, se refiere al nivel de la negociación, por empresa*. Esto lleva a una vieja discusión sobre el nivel o niveles en que debería radicarse la negociación colectiva.

*Las organizaciones empresariales han rechazado y rechazan establecer la negociación en otro nivel que no sea el de la empresa, pero proporciones de empleadores lejos de estimular la formación de sindicatos y legitimar social y laboralmente dicho nivel, desarrollan prácticas antisindicales que restringen la generación y el desarrollo de sindicatos de empresa, así como también de oposición a la negociación colectiva*.

*Y el tercero, reside en los términos restrictivos del derecho de huelga, inconciliables con los principios de la libertad sindical, de los Convenios números 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Gobierno de Chile y por la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT, órganos de control de la aplicación de tales Convenios*.

En el intertanto, los trabajadores se ven privados de la única herramienta efectiva para acordar, con relativa igualdad sus condiciones colectivas de trabajo y, en su defecto, de las compensaciones por dicha privación.

**Instrumentos Colectivos según entidad negociadora y tipo de instrumento  
Total nacional, 1990-2006**

AÑO	SINDICATOS				GRUPOS NEGOCIADORES			TOTAL
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	
1990	1.080	148	1	1.229	489	681	1.170	2.399
1991	1.399	198	1	1.598	567	645	1.212	2.810
1992	1.473	238	0	1.711	367	701	1.068	2.779
1993	1.484	326	0	1.810	562	666	1.228	3.038
1994	1.400	234	1	1.635	335	731	1.066	2.701
1995	1.451	216	0	1.667	494	601	1.095	2.762
1996	1.315	242	0	1.557	294	699	993	2.550
1997	1.357	278	0	1.635	410	629	1.039	2.674
1998	1.154	242	0	1.396	226	566	792	2.188
1999	1.143	232	0	1.375	293	653	946	2.321
2000	1.066	229	1	1.296	236	595	801	2.097
2001	1.027	258	0	1.285	267	733	1.000	2.285
2002	1.223	232	0	1.455	198	227	425	1.880
2003	1.167	276	0	1.433	260	227	487	1.930
2004	1.214	228	0	1.442	163	233	396	1.838
2005	1.298	297	0	1.595	313	301	614	2.209
2006	1.393	287	0	1.680	187	298	485	2.165

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios  
Elaboración: División de Estudios.

**Trabajadores Involucrados en Instrumentos Colectivos, según entidad negociadora y tipo de Instrumento, total nacional, 1990-2006**

AÑO	SINDICATOS				GRUPOS NEGOCIADORES			TOTAL
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	
1990	119.529	19.035	173	138.737	18.113	27.706	45.819	184.556
1991	174.141	24.160	1.480	199.781	24.637	27.967	52.604	252.385
1992	143.294	34.720	0	178.014	14.378	34.053	48.431	226.445
1993	160.281	45.481	0	205.762	13.174	36.290	49.464	255.226
1994	144.476	35.219	41	179.738	11.045	35.976	47.023	226.759
1995	132.463	28.739	0	161.202	13.495	35.392	48.887	210.089
1996	146.369	26.338	0	172.707	11.196	41.756	52.952	225.659
1997	107.977	38.627	0	146.604	12.643	33.009	45.652	192.256
1998	121.633	29.429	0	151.062	15.301	39.867	55.166	206.230
1999	87.779	30.290	0	118.069	9.691	34.074	43.765	161.834
2000	100.240	22.948	487	123.675	19.143	39.969	59.117	182.792
2001	80.405	24.156	0	104.581	9.473	46.163	55.636	180.197
2002	103.841	41.482	0	145.323	11.544	18.985	30.529	175.852
2003	87.056	29.117	0	116.173	8.124	13.688	21.812	137.985
2004	109.164	29.438	0	138.602	8.524	18.066	26.610	165.212
2005	105.981	31.452	0	137.433	16.387	24.388	40.765	178.208
2006	122.247	39.630	0	161.877	15.536	19.858	35.394	197.271

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios  
Elaboración: División de Estudios.

**Instrumentos Colectivos y Trabajadores Involucrados según Entidad Negociadora  
Total nacional 1990-2006**

ANO	SINDICATOS		GRUPOS NEGOCIADORES		TOTAL	
	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos
1990	138.737	1.229	45.819	1.170	184.556	2.399
1991	199.781	1.598	52.604	1.212	252.385	2.810
1992	178.014	1.615	48.431	1.068	226.445	2.683
1993	205.762	1.810	49.464	1.228	255.226	3.038
1994	179.736	1.635	47.023	1.056	226.759	2.701
1995	161.202	1.666	48.887	1.095	210.089	2.762
1996	172.707	1.557	52.952	993	225.659	2.550
1997	146.604	1.635	45.652	1.039	192.258	2.674
1998	151.062	1.396	55.168	792	206.230	2.188
1999	118.069	1.375	43.765	946	161.834	2.321
2000	123.675	1.296	59.117	801	182.792	2.097
2001	104.561	1.285	55.636	1.000	160.197	2.285
2002	145.323	1.455	30.529	425	175.852	1.880
2003	116.173	1.443	21.812	487	137.985	1.930
2004	138.602	1.442	26.610	396	165.212	1.838
2005	137.433	1.595	40.775	614	178.208	2.209
2006	161.877	1.680	35.394	485	197.271	2.165

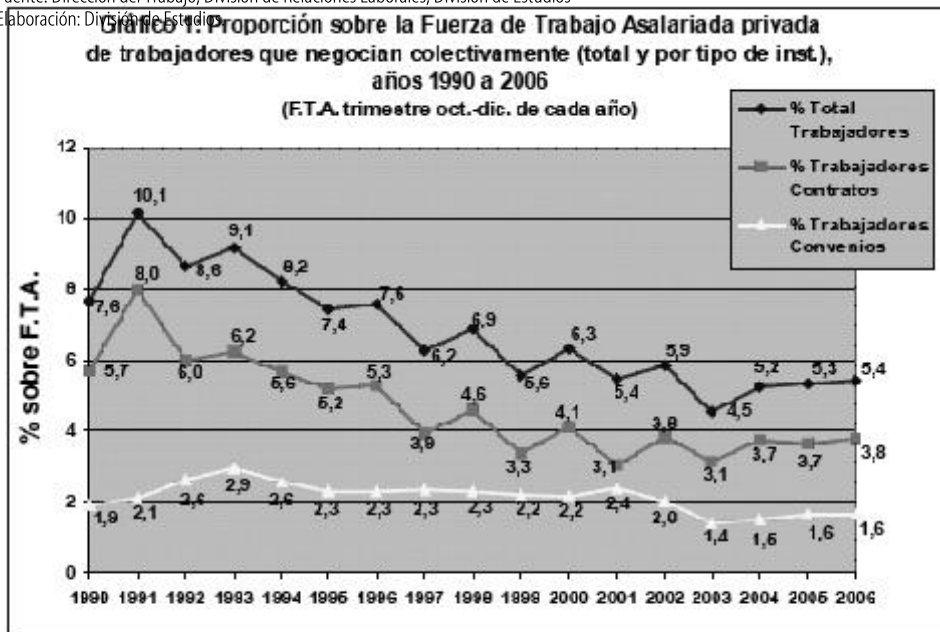
Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios  
Elaboración: División de Estudios.

**Instrumentos Colectivos y Trabajadores Involucrados según tipo de instrumento  
Total nacional, 2005-2006**

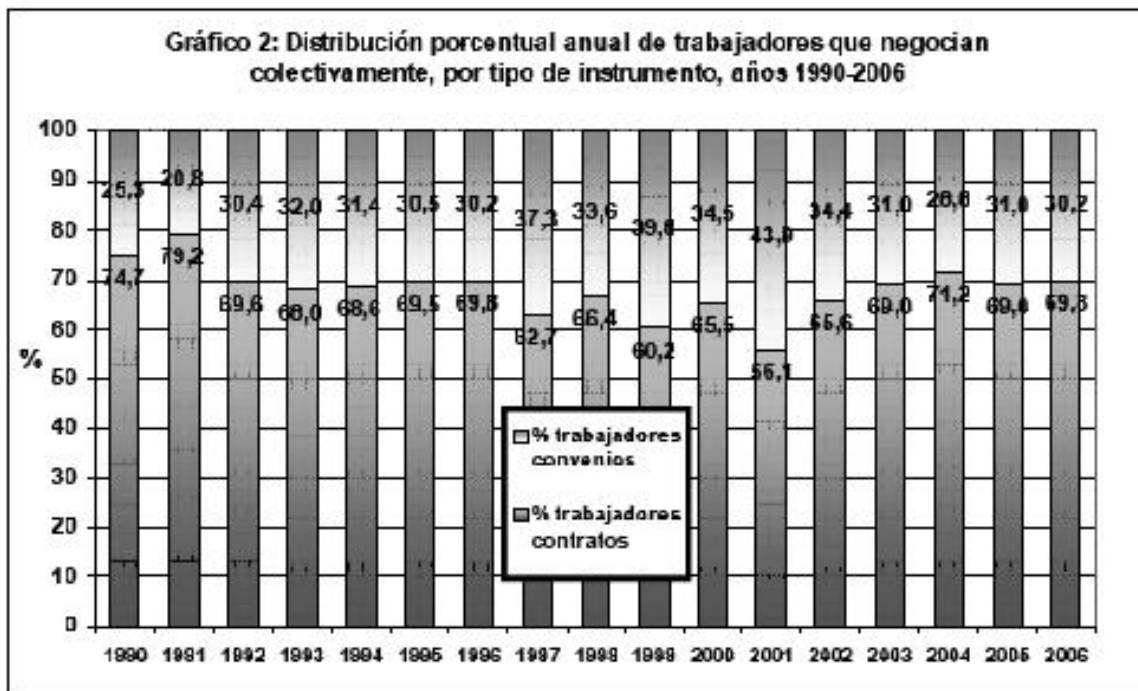
ANO	CONTRATOS		CONVENIOS		FALLOS ARBITRALES		TOTAL	
	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos	Trabajadores Involucrados	Nº Instrumentos
1990	137.642	1.569	46.741	829	173	1	184.556	2.399
1991	198.778	1.966	52.127	843	1.480	1	252.385	2.810
1992	157.672	1.840	68.773	939	0	0	226.445	2.683
1993	173.455	2.045	81.771	992	0	0	255.226	3.038
1994	155.521	1.735	71.197	965	41	1	226.759	2.701
1995	145.958	1.945	64.131	817	0	0	210.089	2.762
1996	157.265	1.609	88.094	941	0	0	225.659	2.550
1997	120.620	1.767	71.636	907	0	0	192.258	2.674
1998	136.934	1.380	69.296	808	0	0	206.230	2.188
1999	97.470	1.436	64.364	885	0	0	161.834	2.321
2000	119.388	1.302	62.917	794	487	1	182.792	2.097
2001	89.678	1.294	70.319	991	0	0	160.197	2.285
2002	115.385	1.421	60.457	959	0	0	175.852	1.880
2003	95.180	1.427	42.805	503	0	0	137.985	1.930
2004	117.688	1.377	47.524	461	0	0	165.212	1.838
2005	122.358	1.611	55.840	598	0	0	178.208	2.209

2006	137.783	1.580	59.488	585	0	0	197.271	2.165
------	---------	-------	--------	-----	---	---	---------	-------

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios  
 Elaboración: División de Estudios



Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios  
 Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios



Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios  
 Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios