

# Efectos Potenciales de la Negociación Colectiva Ramal en Chile

Tomás Rau\*

24 de marzo de 2025

## 1. Introducción

Este estudio examina los efectos que tendría la negociación colectiva ramal en el mercado laboral chileno.<sup>1</sup> La propuesta, anunciada en la cuenta pública presidencial de 2024, plantea una reforma al actual sistema de relaciones laborales con la introducción de mecanismos que permitirían acuerdos a nivel sectorial. Esto modificaría significativamente la estructura de negociación vigente donde esta se lleva a nivel de la empresa. Esta iniciativa requiere un análisis comprehensivo para evaluar sus implicancias en variables clave como empleo, salarios, productividad e informalidad.

La negociación ramal tiene historia en Chile. Hasta 1979, la legislación laboral contemplaba un sistema de convenios sectoriales que establecían pisos mínimos de condiciones laborales y salariales para industrias específicas, configurando un marco regulatorio que abarcaba sectores productivos completos. El cambio fue radical. La implementación del Plan Laboral durante el régimen militar estableció la negociación por empresa como mecanismo único, sistema que ha mantenido sus características esenciales hasta el presente, más allá de modificaciones marginales que no han alterado su estructura fundamental.

---

\*PhD en Economía y MA en Estadística, University of California Berkeley. Profesor Titular Instituto de Economía UC. Las opiniones de este documento son de mi exclusiva responsabilidad y no representan necesariamente la visión de la Universidad. Documento financiado por SOFOFA.

<sup>1</sup>En general, se entiende por negociación ramal aquella negociación colectiva que se lleva a cabo a nivel de un sector o rama de la economía, estableciendo pisos mínimos que se aplican a todas las empresas y trabajadores de dicho sector. Este tipo de negociaciones “centralizadas” o multi-nivel contrasta con la negociación colectiva a nivel de empresa o “descentralizada”.

Una razón usualmente planteada a favor de la negociación a nivel sectorial es que este método podría ayudar a disminuir la desigualdad salarial y potenciar la capacidad de negociación de los empleados. Sus partidarios argumentan que el regreso a un sistema centralizado podría contribuir a rectificar los desbalances de poder en las relaciones de trabajo que se han acumulado en las últimas décadas. No obstante, desde la época del “tarifado nacional”, el panorama económico y productivo del país ha sufrido una transformación drástica, lo que genera dudas acerca de la factibilidad y los impactos de reincorporar este sistema en la economía contemporánea.

Este debate llega en un momento económico complejo. Chile enfrenta desafíos importantes en términos de productividad, con un crecimiento que se ha estancado en la última década. La informalidad laboral supera el 27 % según las últimas estimaciones del INE y una tasa de desempleo de 8,1 % muy por sobre el promedio histórico 2010-2019 de 6,9 %. Además, el tejido empresarial chileno está dominado por micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), que representan cerca del 98,6 % de las unidades productivas y emplean alrededor de un 50 % de los trabajadores formales, pero que muestran niveles de productividad sustancialmente menores a las grandes empresas. Por último, la recientemente aprobada reforma de pensiones que aumentará la tasa de cotización en 7 puntos, a cargo del empleador, constituye una presión de costos significativa que no será inocua en términos de empleo y salarios.

La estructura productiva actual del país es muy diferente a la que existía cuando operaba la negociación colectiva ramal. La economía chilena de los años 60 y principios de los 70 estaba marcada por un modelo de industrialización por sustitución de importaciones y una economía cerrada, mientras que hoy predomina una economía abierta con una mayor heterogeneidad productiva, tanto entre sectores como al interior de estos. Esta heterogeneidad se ha profundizado con la revolución digital y la emergencia de nuevas formas de trabajo, como la economía de plataformas y el trabajo remoto.

La experiencia internacional sugiere que los efectos de la negociación multi-nivel son heterogéneos y dependen del contexto institucional y productivo de cada país. En economías desarrolladas como Alemania o los países nórdicos, la negociación sectorial ha

coexistido con altos niveles de productividad y empleo formal. Sin embargo, la evidencia en América Latina muestra resultados menos alentadores.

En Argentina, por ejemplo, la negociación sectorial ha coexistido con altos niveles de informalidad (Etchemendy, 2019) y de acuerdo a Lamarche (2013), las prácticas laborales negociadas a nivel de industria antes de las reformas de los 1990 tuvieron efectos negativos en la productividad, como la imposición de normas sobre despidos y adquisición de tecnología.

Brasil, por su parte, ha experimentado una significativa dispersión salarial, y no compresión, en sectores cubiertos por negociación sectorial (Arbache and Carneiro, 1999). En Uruguay, la reintroducción de la negociación colectiva en 2005 no ha constituido un limitante al crecimiento económico. Sin embargo, el sistema presenta riesgos potenciales que están en el debate en dicha nación: el posible traslado de costos salariales a precios, las dificultades para empresas menos productivas dentro de un mismo sector, y el riesgo de generar presiones inflacionarias (Arim, 2016).

El objetivo principal del estudio es analizar los impactos potenciales de la implementación de un sistema de negociación ramal en Chile en cuatro dimensiones principales: empleo, productividad, salarios y formalidad laboral. Como objetivos específicos se consideran: revisar la evidencia internacional en países en desarrollo sobre la negociación ramal y revisar la literatura teórica sobre negociaciones y niveles de centralización. Se prestará especial atención a los países en América Latina, que comparten algunas características con Chile. Además, se busca identificar los potenciales riesgos y desafíos que enfrentaría la implementación de este sistema en el contexto de una economía moderna con creciente digitalización y nuevas forma de trabajo.

La metodología del estudio vincula el análisis cualitativo y cuantitativo. En el ámbito cualitativo, esta se basa en el análisis crítico de la literatura teórica sobre negociación colectiva y sus implicaciones económicas y análisis de caso de países seleccionados, prestándose a una atención especial a países latinoamericanos. En lo que responde a la parte cuantitativa, esta se basa en el análisis de evidencia empírica comparada basada en fuentes primarias y secundarias de diferentes países.

Los resultados preliminares sugieren que la implementación de un sistema de negociación ramal en Chile podría tener efectos adversos significativos. Primero, en un contexto de alta heterogeneidad productiva entre empresas dentro de los mismos sectores, la negociación sectorial podría aumentar los costos laborales de las empresas menos productivas (típicamente MIPYMES), empujándolas hacia la informalidad o forzando su salida del mercado. Segundo, la evidencia de países similares sugiere que la negociación ramal tiende a comprimir la estructura salarial, lo que puede reducir los incentivos para la inversión en capital humano y afectar negativamente la productividad. Tercero, el *timing* de la reforma parece particularmente problemático dado el contexto de transformación del trabajo impulsado por la digitalización y la economía de plataformas, que requieren marcos regulatorios más flexibles y adaptables. Por último, la experiencia histórica chilena con el tarifado nacional y las lecciones de reformas recientes en países vecinos sugieren que los beneficios potenciales de la negociación ramal podrían ser superados por sus costos en términos de empleo formal y dinamismo económico.

El estudio se estructura de la siguiente manera: la sección 2 presenta el marco conceptual de la negociación ramal y sus fundamentos teóricos. La sección 3 analiza la evidencia internacional, con especial énfasis en experiencias de América Latina. La sección 4 presenta brevemente la situación del mercado laboral chileno y la sección 5 analiza los potenciales impactos de la reforma en las dimensiones clave identificadas. Finalmente, la sección 6 presenta las conclusiones y recomendaciones de política.

## **2. Marco conceptual y fundamentos teóricos**

Los sistemas de negociación colectiva tienen distintas características y existen muchas variantes en los distintos países. Sin embargo, un sistema de negociación colectiva puede caracterizarse en cuatro elementos fundamentales (OECD, 2018). Ellos son el nivel de negociación, que puede ser nacional, sectorial, regional o empresarial. El segundo es la flexibilidad de la empresa para modificar la norma establecida en niveles superiores (por ejemplo, cláusulas de salida o descuelgue). En tercer lugar, el nivel de coordinación de las partes que negocian, es decir, la cooperación entre los empleadores y los sindicatos,

que es especialmente importante en temas salariales y necesaria en condiciones de cambios macroeconómicos. Por último, la cobertura de la negociación colectiva. Es decir, la fracción de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos.

En consecuencia, existen muchas variantes en distintos países y analizar los efectos potenciales de un sistema “centralizado” versus uno “descentralizado” en el mercado laboral no es trivial. En esta sección resumimos la evidencia teórica sobre dichos efectos donde el elemento analizado es el nivel de centralización. En general, los modelos teóricos no incorporan todos los elementos mencionados en el párrafo anterior.

## **2.1. Efectos sobre el Empleo**

La relación entre la negociación colectiva centralizada y el empleo ha sido ampliamente analizada en la teoría económica, con importantes contribuciones que han marcado el desarrollo de esta área de estudio. Uno de los trabajos seminales en este campo es el de Calmfors and Driffill (1988), quienes introdujeron un marco analítico para comprender los efectos de la centralización en la negociación colectiva. Los autores destacan la existencia de una relación en forma de “U invertida” entre el grado de centralización y el desempleo: los extremos del espectro, es decir, una alta centralización o una completa descentralización, tienden a generar mejores resultados en términos de empleo, mientras que los niveles intermedios presentan desventajas notables. La explicación es simple, los sindicatos que negocian a nivel empresa, no tienen casi poder de mercado y no aumentan mayormente los salarios reales y no producen desempleo. Por otra parte, las negociaciones altamente centralizadas hace que los sindicatos tengan un poder de mercado mayor e incorporen los efectos macroeconómicos por alzas en salarios reales, atenuando los efectos en salarios y desempleo. Por último, en casos intermedios, los sindicatos tienen algo de poder de mercado, afectan el salario real y no internalizan efectos macroeconómicos generando mayor desempleo.

Siguiendo esta línea teórica, Murtin et al. (2014) amplían el análisis al incorporar el impacto de la extensión de los acuerdos colectivos a empresas no sindicalizadas y su interacción con la heterogeneidad empresarial. Discuten que es la extensión de beneficios,

y no la centralización necesariamente, la que produce la forma de U invertida. Aunque reconocen que existe una correlación positiva entre centralización y extensión de beneficios.

Por su parte, Jimeno and Thomas (2013) desarrollan un modelo teórico que profundiza en el impacto de la negociación colectiva centralizada en mercados laborales caracterizados por la heterogeneidad empresarial. Este modelo, basado en un marco de búsqueda y emparejamiento, demuestra que los sistemas centralizados imponen rigideces salariales significativas, especialmente perjudiciales para las empresas menos productivas. Estas rigideces limitan su capacidad de contratación y amplifican las desigualdades existentes al dificultar el ajuste de los salarios a la productividad específica de cada empresa. La productividad es clave. Los resultados muestran que, bajo sistemas centralizados, las empresas con baja productividad enfrentan mayores costos relativos, lo que afecta negativamente su capacidad de generar empleo. En términos simples: si dentro de un sector existen empresas menos productivas y el salario se negocia sectorialmente, habrá empresas donde el salario será mayor a la productividad del trabajo. Estas empresas terminarán reduciendo vacantes y saliendo del mercado y yendo al sector informal. Así, hay menos empleo ante esta modalidad de negociación y heterogeneidad en el nivel de productividad de las empresas.

Interesantemente, Jimeno and Thomas (2013) plantean que en su modelo el grado de centralización de la negociación salarial tendría un efecto monotónicamente creciente sobre el desempleo, a diferencia de la relación en forma de “U invertida” obtenida por Calmfors and Driffill (1988).

En conjunto, estos estudios tienden a concordar que los sistemas de negociación colectiva centralizados afectan de manera significativa los resultados laborales, disminuyendo potencialmente el empleo formal y aumentando el informal.

## **2.2. Impacto en la Estructura Salarial**

Uno de los efectos mejor documentados de la negociación colectiva centralizada es la compresión salarial Moene and Wallerstein (1997). Esta opera mediante distintos canales. Uno de ellos es la estandarización de los salarios para los trabajadores con habilidades

similares. Otro es la reducción de las brechas salariales entre los trabajadores menos y más calificados. El trabajo de Boeri et al. (2021) profundiza este análisis al comparar los modelos de negociación salarial de Italia y Alemania. Los autores encuentran que la fijación de salarios uniformes en regiones con distintos niveles de productividad puede generar importantes desajustes en el mercado laboral. En particular, encuentran que en Italia, donde los salarios están sujetos a contratos nacionales con escasa flexibilidad regional, las provincias con menor productividad presentan tasas de empleo significativamente más bajas. Por el contrario, en Alemania, donde los acuerdos permiten ajustes locales, la relación entre productividad y empleo es menos pronunciada. Esto sugiere que permitir más flexibilidad en la fijación de salarios podría mejorar la asignación del trabajo y reducir disparidades regionales en desarrollo económico.

Un efecto menos explorado de la compresión salarial es su impacto en la inversión en capital humano. En mercados con estructuras salariales rígidas, las empresas enfrentan incentivos mixtos en términos de capacitación. Dado que los salarios no reflejan completamente la productividad individual, la empresa puede capturar parte del retorno de la inversión en capacitación, lo que le da incentivos para financiarla (Acemoglu and Pischke, 1999). En estos casos, las habilidades generales pueden fácilmente convertirse en específicas *de facto* para la empresa, reduciendo el riesgo de *poaching* y justificando la inversión en capacitación.<sup>2</sup> Sin embargo, este mismo mecanismo tiene un efecto contrario desde el punto de vista de los trabajadores: si los aumentos salariales no reflejan completamente las mejoras en productividad, los incentivos individuales para invertir en formación se reducen (Becker, 1964).

Además, en mercados no competitivos, los retornos de la inversión en habilidades suelen ser compartidos entre trabajadores y empresas. Esto puede llevar a una subinversión general. ¿El problema? Ninguna de las partes internaliza completamente los beneficios de la formación (Acemoglu and Pischke, 1999). A esto se suman externalidades positivas hacia futuros empleadores. Un trabajador formado es más productivo. Si cambia de empleo, el beneficio es para otra empresa. Estas ineficiencias se agravan (Acemoglu,

---

<sup>2</sup>*Poaching* se refiere a la práctica en la que una empresa contrata a trabajadores que han sido capacitados por otra firma, sin haber incurrido en los costos de su formación.

1997). Además, las dificultades para monitorear y regular los programas de formación limitan su impacto. Especialmente en empresas pequeñas o sectores con alta rotación laboral (Acemoglu and Pischke, 1999). En definitiva, la compresión salarial puede reducir desigualdades, pero también genera desafíos. Desarrollo de habilidades y productividad a largo plazo no siempre van de la mano con estas políticas.

Hall and Soskice (2001) complementa este análisis al estudiar cómo la reducción de diferenciales salariales influye en la movilidad laboral y la asignación de talento. Encuentran que la compresión salarial puede disminuir los incentivos para la movilidad basada en productividad, pero al mismo tiempo promueve estabilidad en el empleo y fomenta la inversión en formación específica, especialmente en economías coordinadas donde las instituciones reducen el riesgo de *poaching*. Estos *trade-offs* sugieren la importancia de diseñar sistemas que mantengan incentivos adecuados mientras promueven objetivos de equidad.

Sin embargo, los efectos de la compresión salarial y la negociación colectiva no son homogéneos para todos los trabajadores. La teoría insider-outsider (Lindbeck and Snower, 1988) ayuda a explicar cómo la fijación centralizada de salarios puede generar barreras de entrada al empleo formal. Los insiders, quienes ya tienen empleo formal, se benefician de salarios más altos y mayor estabilidad laboral. No obstante, esto ocurre a expensas de los outsiders, quienes enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado formal. La rigidez salarial encarece la contratación y puede llevar a las empresas a restringir la expansión de su plantilla, sustituir empleo por tecnología o trasladar nuevas contrataciones al sector informal. Este tipo de distorsiones han sido documentadas en múltiples contextos (Solow, 1985; Bentolila and Dolado, 1994; Lindbeck and Snower, 2001), mostrando que, en mercados con alta informalidad, la negociación centralizada no necesariamente implica un aumento del salario agregado, sino una reasignación del empleo entre sectores con diferentes niveles de protección.

Evaluar los beneficios salariales de la negociación colectiva sin considerar sus efectos sobre el empleo y la informalidad lleva a diagnósticos incompletos. Los efectos positivos iniciales pueden desvanecerse si las barreras de entrada al empleo formal aumentan con

el tiempo, afectando la dinámica laboral de la economía en su conjunto.

### **2.3. Efectos sobre Productividad e Innovación**

La relación entre la negociación colectiva centralizada y la productividad es compleja. Se vincula a varios canales de transmisión que, en mayor o menor medida, determinan la adopción de tecnologías y el ritmo de innovación. De acuerdo con Scarpetta and Tressel (2004), las legislaciones estrictas de protección al empleo (EPL), sumadas a la negociación colectiva centralizada, pueden frenar la implementación de nuevas tecnologías. Esto afecta negativamente al crecimiento de la productividad. En su estudio, los autores señalan que una disminución de un punto en el índice de EPL (en una escala de 0 a 3.5) se asocia con un incremento de 1.151 en el logaritmo de la productividad multifactorial en países que cuentan con negociación sectorial sin coordinación efectiva. Así, cuando la rigidez laboral es mayor, las empresas enfrentan mayores costos de ajuste y menos incentivos para invertir en tecnología avanzada.

Por otro lado, la negociación centralizada lleva a una rigidez salarial y laboral que impide la reasignación del talento entre los sectores productivos. Tal como indican Berlingieri et al. (2017), sin una relación efectiva entre el salario y la productividad, las empresas eficientes pierden el interés en desarrollar nuevas tecnologías. Para los sectores *high-tech* es particularmente relevante por la reestructuración productiva que requieren dichos sectores ante un entorno cambiante. En línea con este argumento y como se verá en la sección 3, Lamarche (2013) documenta que la descentralización de la negociación colectiva en Argentina en los años 90 se asoció con un aumento en el crecimiento de la productividad del trabajo en hasta un 3,6 % en las industrias que adoptaron nuevas tecnologías.

La evidencia empírica de países desarrollados respalda estos hallazgos. Andreasson (2017) encuentra que en Suecia las empresas con mayor descentralización en la fijación de salarios presentan un valor agregado por trabajador entre un 5 % y 7.5 % mayor y niveles más altos de productividad en comparación con sistemas más centralizados. Sin embargo, parte de este efecto se debe a la selección de trabajadores más productivos en estas empresas. De manera similar, Garnero et al. (2020) muestran que en Bélgica

la descentralización de la negociación colectiva está positivamente correlacionada con la productividad a nivel de empresa, con un aumento de entre 2% y 3%. No obstante, el incremento en costos salariales en sectores menos expuestos a la competencia internacional podría afectar la rentabilidad.

La negociación centralizada influye en la reasignación de recursos entre sectores y en el proceso de selección de empresas. Agell and Lommerud (1993) argumenta que la compresión salarial puede acelerar la transformación estructural al inducir la salida de empresas en sectores de baja productividad y facilitar la expansión de sectores con mayores externalidades positivas (sectores modernos). Sin embargo, los autores advierten que este mecanismo no es siempre eficiente: si existen altos costos de movilidad laboral o restricciones en la reasignación de capital, la compresión salarial puede generar distorsiones y llevar a un equilibrio subóptimo. Además, subrayan que los efectos positivos de esta política sobre el crecimiento dependen de su combinación con una moderación general de los salarios reales. Esta moderación salarial fue más factible en economías con un crecimiento rápido, como Escandinavia en la posguerra o el Sudeste Asiático en las décadas siguientes.

En síntesis, existe evidencia reciente no solo en países desarrollados sino que también en aquellos en desarrollo que la descentralización de la negociación colectiva puede favorecer la productividad de las empresas.

## **2.4. Efectos sobre la Informalidad**

El vínculo entre la regulación laboral y la informalidad ha sido objeto de varios desarrollos teóricos durante las últimas décadas. Los estudios muestran que la negociación colectiva, que ha sido en gran medida documentada como un factor que eleva los costos laborales, fijando salarios y beneficios en lugar de la heterogeneidad de la productividad entre empresas (Calmfors and Driffill, 1988; Murin et al., 2014; Jimeno and Thomas, 2013).

Un modelo que sirve para racionalizar los efectos de los costos laborales sobre la informalidad es el de Fugazza and Jacques (2004). Aun cuando no aborda explícitamente la

centralización de la negociación, destaca que la elevada tasa de impuesto laboral, el riesgo de ser detectado evadiendo impuestos y las regulaciones hacen que el empleo formal sea más costoso que el informal. Si estos costos superan la productividad marginal del trabajo en algunas empresas, estas pueden tener capacidad limitada para absorber dichos costos sin afectar su viabilidad. Como resultado, algunas firmas pueden optar por operar en la informalidad, ya sea de manera parcial o completa, para eludir impuestos y regulación. Asimismo, el modelo enfatiza que la informalidad no implica la ausencia de costos.

La informalidad impone costos a las empresas y trabajadores que operan en la misma debido al riesgo de ser fiscalizados y sancionados, así como por las restricciones al acceso al financiamiento y a beneficios laborales. En este sentido, los autores sugieren que las políticas que buscan reducir la tasa impositiva laboral o los incentivos a la formalización son más efectivas que las políticas basadas exclusivamente en la fiscalización y las sanciones.

Rauch (1991) desarrolla un modelo en el que la segmentación entre los sectores formal e informal surge endógenamente debido a diferencias en el tamaño de las empresas y la aplicación diferenciada de regulaciones laborales. En su modelo, los salarios en el sector formal tienden a ser más altos que en el informal, lo que genera una dualidad persistente en el mercado laboral y una brecha de tamaño entre empresas. Extendiendo este marco teórico, podría argumentarse que esta segmentación se vería acentuada en un sistema de negociación colectiva centralizada, donde la fijación de salarios a nivel sectorial o nacional elevaría los costos laborales en el sector formal. Tal mecanismo, aunque no explorado por Rauch, es coherente con su modelo: mayores salarios formales amplían la brecha salarial entre sectores, reducen la capacidad del sector formal para absorber empleo y potencian la expansión del sector informal, reforzando así la segmentación del mercado laboral y afectando la asignación eficiente del trabajo.

Otro modelo que permite racionalizar la incidencia de la regulación laboral sobre la informalidad en economías emergentes y en transición es el de Slonimczyk (2022). El autor explora cómo los altos costos laborales en el sector formal pueden generar segmentación en el mercado de trabajo. En su discusión sobre el modelo dual, el autor señala que

cuando los salarios en el sector formal se establecen por encima del nivel de equilibrio del mercado, ya sea por regulación o negociación colectiva en empresas grandes, se crea un entorno en el que ciertas firmas o trabajadores quedan excluidos del empleo formal. Como destaca el artículo, “el punto también se mantendría si el salario formal es establecido por contratos de negociación colectiva sindical, ya que es más fácil para los sindicatos organizarse en establecimientos más grandes”. En este contexto, si los acuerdos colectivos elevan los costos salariales sin considerar la heterogeneidad empresarial, podrían contribuir a la segmentación laboral y aumentar los incentivos para la informalidad, particularmente entre empresas más pequeñas con menor capacidad para absorber esos costos.

La literatura también señala importantes interacciones entre informalidad y productividad que deben considerarse. La presión hacia la informalidad generada por altos costos laborales puede resultar en una asignación ineficiente de recursos, al forzar a las empresas a operar por debajo de su escala óptima para evitar la detección. Este mecanismo sugiere potenciales *trade-offs* entre los objetivos de protección laboral y eficiencia productiva que deben ser cuidadosamente evaluados en el diseño de políticas.

### **3. Evidencia Empírica en Latinoamérica**

La evidencia internacional es mixta en relación a los efectos de la negociación colectiva ramal en el mercado laboral. Por un lado, produce compresión salarial y reduce la desigualdad, de lo cual económicamente se benefician los trabajadores de menores salarios. Sin embargo, al desalinearse salarios y productividad, esta puede reducir la rentabilidad de las empresas y frenar su crecimiento. Las rigideces de este sistema también limitan la capacidad de las empresas para reaccionar a las crisis. En particular, las MIPYMES, esenciales para el empleo en muchos países, asumen un mayor riesgo. Los ejemplos de Portugal y Sudáfrica son claros: la extensión de acuerdos sectoriales puede tener efectos adversos sobre el empleo.

En Portugal, la restricción de las extensiones de convenios colectivos en 2011 generó un crecimiento del empleo aproximadamente 5 puntos porcentuales mayor en los sectores donde se dejó de aplicar esta política, en comparación con aquellos donde las extensio-

nes continuaron vigentes (Hijzen and Martins, 2020). Este efecto fue más pronunciado en empresas que no estaban afiliadas a asociaciones de empleadores, ya que dejaron de estar obligadas a aplicar los convenios colectivos extendidos. Sin embargo, esta mayor flexibilidad también llevó a menores aumentos salariales en la parte baja de la distribución, lo que sugiere que las extensiones previas reducían la desigualdad salarial al fijar salarios mínimos ocupacionales, pero a costa de menor empleo (Hijzen and Martins, 2020).

En Sudáfrica, se ha documentado una caída del empleo de entre un 8% y un 13% en sectores donde se extendieron acuerdos colectivos (Magruder, 2012; Adamopoulou and Villanueva, 2022). Estos resultados reflejan que los acuerdos sectoriales pueden generar rigideces que dificultan la adaptación de las empresas a shocks económicos. En contraste, la negociación a nivel de empresa permite mayor flexibilidad para ajustar salarios y condiciones laborales a la realidad específica de cada firma, lo que podría facilitar la resiliencia del empleo en tiempos de crisis.

A continuación, presentamos evidencia empírica centrada en países de Latinoamérica.<sup>3</sup> La evidencia es relativamente escasa, en parte porque muy pocos países de la región han adoptado modelos de negociación colectiva con cierto grado de centralización en las negociaciones colectivas. A saber, Argentina, Brasil y Uruguay.

### **3.1. Argentina**

Entre las décadas de 1970 y 1980, el sistema de negociación colectiva en Argentina se caracterizaba por acuerdos centralizados de negociación a nivel de la industria, que se denominaban negociación ramal. Este sistema implicaba reglas uniformes sobre salario, condiciones laborales y otras prácticas en las que debían participar todas las empresas de un cierto sector, independientemente de las mismas. Este sistema otorgó un gran poder a los sindicatos sectoriales y, por lo tanto, formó una estructura que era rígida y no se adaptaba a las heterogeneidades productivas de las empresas (Lamarche, 2013; Etchemendy, 2019). En particular, se permitía a unos pocos sindicatos representar a los trabajadores en la negociación colectiva y las huelgas, un estatus denominado “personería

---

<sup>3</sup>Véase Cifuentes (2023) para una revisión de los efectos de la negociación ramal en otros países.

gremial”. Por lo tanto, una vez concedidos los derechos de representación a un cierto sindicato a niveles más altos de centralización, ya no era posible que se completara un acuerdo a nivel de la empresa (Lamarche, 2013).

Todo eso cambió en los años 90. A principios de los años 90, el gobierno realizó grandes reformas estructurales que incluían la descentralización de la negociación colectiva a nivel de las empresas. La liberalización fue el núcleo central, ya que estas reformas fueron la parte de un paquete programático más amplio de políticas de liberalización que buscaban aumentar la flexibilidad económica y reducir la ineficiencia relacionada con la regulación centralizada (Mondino and Montoya, 2004; O’connell, 1999). Según Lamarche (2013), estas reformas transformaron el mercado laboral argentino, debilitando la negociación ramal y promoviendo acuerdos mucho más específicos y adaptados a las necesidades específicas de las empresas.

El estudio de Lamarche (2013) utiliza datos de contratos laborales en el sector manufacturero para evaluar los efectos de las reformas en la productividad del trabajo. En particular, centran sus resultados en cómo cambio la productividad laboral después de las reformas en función de distintos cambios en las reglas laborales específicas, como la adopción de tecnología y la capacitación. El diseño empírico es una estrategia de diferencias en diferencias complementado con regresiones de cuantiles y variables instrumentales. El grupo de tratamiento son las industrias manufactureras cuyos contratos colectivos fueron renegociados después de la reforma. Por lo tanto, las empresas pudieron implementar las reglas laborales descentralizadas nuevas, incluida más flexibilidad en la adopción de tecnología, la capacitación y la reorganización laboral. El grupo de control son las industrias manufactureras cuyos contratos colectivos no fueron renegociados después de los cambios legislativos y, en consecuencia, mantuvieron las reglas laborales centralizadas previas a la reforma cuyos contratos todavía estaban vigentes.

Los resultados muestran que las reglas laborales centralizadas, como las de adopción de tecnología, tuvieron un efecto negativo en la productividad, en particular para las industrias con alto crecimiento en productividad (high-productivity growth industries). Antes de la reforma, estas reglas limitaban la flexibilidad de las empresas para reorganizarse en

términos de sus procesos productivos, lo que a su vez limitaba su capacidad para innovar y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado.

Específicamente, uno de los resultados principales es que la flexibilización de las normas sobre la adopción de nuevas tecnologías tras las reformas descentralizadoras de los años 90 se asoció con un aumento del 3.6 % en el crecimiento de la productividad laboral. Sin embargo, este impacto no fue uniforme, ya que las industrias con menor crecimiento en productividad experimentaron beneficios más acotados, mientras que aquellas con mayor dinamismo productivo fueron las más favorecidas por la flexibilización de las reglas laborales

Los resultados también se reflejan en las prácticas de capacitación. Antes de las reformas, los contratos colectivos determinaban normas fijas con respecto a los programas de capacitación, que muchas veces solo aumentaban los costos para las empresas sin necesariamente mejorar la productividad. Después de la flexibilización, las empresas tuvieron mayor libertad para adaptar sus estrategias de capacitación, permitiéndoles enfocarse en la formación de habilidades más alineadas con sus necesidades productivas. En promedio, estas prácticas aumentaron el crecimiento de la productividad en un 1,2 % en el periodo posterior a las reformas.

Independientemente de los efectos directos sobre la productividad, las negociaciones centralizadas provocaron efectos sociales y económicos en toda Argentina. Por ejemplo, Etchemendy (2019) destaca que la centralización contribuyó a generar tensiones macroeconómicas, particularmente en sectores donde los altos costos laborales no podían ser absorbidos. Esto contrasta con la experiencia uruguaya, donde un modelo más coordinado y con mayor centralización efectiva logró resultados más estables.

En resumen, los resultados de Lamarche (2013) indican que, antes de las reformas de 1990, la negociación ramal en Argentina generó rigideces que afectaron significativamente la productividad. Los efectos de estas rigideces fueron más fuertes en las industrias con alto crecimiento en productividad, mientras que las industrias más dinámicas experimentaron mejoras sustanciales tras la descentralización. Sin embargo, como lo sugieren Mondino and Montoya (2004); O'connell (1999); Etchemendy (2019), los resultados de estas reformas

fueron heterogéneos y estuvieron condicionados por factores estructurales del mercado laboral argentino, como la centralización sindical y la segmentación entre empleo formal e informal.

### 3.2. Uruguay

El caso uruguayo es interesante de analizar debido al alto nivel de centralización en las negociaciones colectivas a través de los Consejos de Salarios y la antigüedad de dicha institución. Uruguay cuenta con una larga tradición de negociación colectiva por rama o industria, no obstante, los regímenes militares de 1973-1985 discontinuaron su aplicación. A partir de la reinstauración de la democracia en 1985, los Consejos de Salarios se restablecieron y con ello, la negociación colectiva por rama o industria.

Uno de los pocos estudios empíricos que analiza algunos impactos de la reintroducción de la negociación ramal encontrados es Allen et al. (1996). Los autores analizan este cambio en la negociación colectiva en Uruguay utilizando un enfoque empírico simple “antes-después” mediante regresiones, a diferencia de Lamarche (2013) quien utiliza métodos cuasi experimentales con mejores propiedades de validez interna.

Allen et al. (1996) muestra que la reintroducción de la negociación colectiva centralizada en 1985 va de la mano de efectos redistributivos significativos. Los salarios reales por hora aumentaron en promedio 3.8 % después de 1985, con un impacto adicional del 8.4 % en sectores 100 % sindicalizados. Sin embargo, los autores destacan que este efecto podría estar siendo afectado por el sesgo de simultaneidad lo cual podría sesgar los resultados.<sup>4</sup> La redistribución también se manifiesta en términos de una compresión salarial asociada a una reducción en el retorno a la educación. En Montevideo, el retorno a la educación cayó de 9.6 % a 8.8 %, entre 1981 y 1991, para los hombres, mientras que para las mujeres no tuvo grandes variaciones. Este se redujo de 8,0 % en 1981 a 7,4 % en 1989, pero aumentó a 8,3 % en 1991.

El empleo total aumentó en 12 % después de 1985. La elasticidad empleo-producto experimentó un incremento fuerte, pasando de 0.252 a 0.934, sugiriendo que la creación

---

<sup>4</sup>A diferencia del artículo de Lamarche (2013) para el caso argentino, el estudio de Allen et al. (1996) no tiene estrategia de identificación, luego la evidencia presentada es meramente correlacional.

de empleo se volvió más sensible a los cambios en el PIB. El estudio no muestra evidencia acerca de cambios en la informalidad laboral.

Los autores concluyen reparando en que, Chile, único país con desempeño económico superior a Uruguay en el tiempo, tuvo relativamente baja resindicalización.

Una nota de alerta planteado acerca del caso uruguayo es el riesgo de externalización de costos asociado a la negociación colectiva sectorial (Arim, 2016). En vez de generar una distribución más equitativa, los costos crecientes de los aumentos salariales podrían ser externalizados a los consumidores a través del incremento de precios, especialmente en sectores donde la competencia es débil. Esta práctica podría, más que mejorar el bienestar general, perjudicar a consumidores individuales, particularmente los de menores ingresos, que son más sensibles a los aumentos de precio. Por lo tanto, la negociación colectiva puede convertirse en un mecanismo de redistribución que favorece a los actores mejor organizados, en este caso los sindicatos, junto a las empresas de mayor poder de mercado, a expensas del resto de la sociedad.

### **3.3. Brasil**

En Brasil, la negociación colectiva opera bajo una estructura intermedia de centralización, donde se observa en la coexistencia de ciertos convenios sectoriales, pero con una presencia importante de negociaciones descentralizadas a nivel de la empresa. A pesar de que aún hay industrias que negocian a nivel sectorial, esta no es la norma predominante. Esto da como resultado una gran variedad en el poder de negociación sindical.

Las pocas industrias con negociaciones sectoriales en Brasil incluyen la metalurgia, la banca, la industria del petróleo y el transporte. La evidencia empírica es escasa, pero Arbache and Carneiro (1999) ofrece algunos resultados relevantes. Los autores encuentran que, a diferencia de lo que se documenta en economías desarrolladas, donde los sindicatos tienden a reducir la dispersión salarial, en Brasil ocurre lo contrario. La negociación colectiva amplía la dispersión salarial en los sectores que representan.

Específicamente, en la manufactura brasileña, la desviación estándar de los diferenciales salariales es sustancialmente mayor en el sector sindicalizado que en los no sindicaliza-

dos (0,13 en 1992 y 0,11 en 1995 versus 0,06 y 0,01 respectivamente). Más importante aún, esta diferencia es significativa y, de hecho, aumenta en el tiempo: mientras que en 1992 la dispersión fue 2,4 veces mayor en el sector sindicalizado, en 1995 esta brecha se amplió y llegó a ser 10,6 veces mayor. Esto contrasta con la experiencia de los países desarrollados donde la negociación colectiva centralizada tiende a comprimir la estructura salarial. La explicación propuesta por los autores se basa en la estructura de la negociación colectiva intermedia en Brasil, donde el poder de negociación varía significativamente entre sindicatos, amplificando las diferencias salariales incluso entre trabajadores con características similares.

Una posible razón de la mayor dispersión salarial en los sectores sindicalizados es la capacidad diferenciada de los sindicatos para negociar beneficios según el entorno específico de cada industria. Aun después de controlar por educación, experiencia y ubicación geográfica, se observa que hay primas salariales significativas en sectores con representación sindical fuerte, mientras que en otros sectores estas mejoras salariales son más limitadas (Arbache and Carneiro, 1999). Esto pone de manifiesto cómo las estructuras de negociación y las dinámicas sindicales pueden profundizar las desigualdades salariales en lugar de mitigarlas, particularmente en contextos económicos caracterizados por mercados altamente competitivos y una mayor apertura comercial.

### **3.4. Discusión**

La centralización de la negociación colectiva puede restringir la productividad, aunque sus efectos varían según el contexto institucional y económico. En Argentina, antes de las reformas de los años noventa la negociación sectorial generó rigideces que limitaron la adopción de tecnología y la adaptación de métodos de producción, afectando especialmente a industrias con alto crecimiento en productividad (Lamarche, 2013). Por otro lado, en Uruguay, la reintroducción de la negociación centralizada en 1985 estimuló tanto el empleo y salarios pero al mismo tiempo redujo el retorno a la educación y dio lugar a externalidades negativas como el aumento de los precios pagados por los consumidores (Allen et al., 1996; Arim, 2016). En Brasil, donde la negociación opera con una estruc-

tura de centralización intermedia, los sindicatos han incrementado la dispersión salarial en lugar de reducirla, reflejando desigualdades en el poder de negociación (Arbache and Carneiro, 1999).

Adicionalmente, la literatura advierte que la negociación sectorial puede llevar a costos adicionales. Según (Lamarche, 2015), las normas de trabajo establecidas a nivel de industria limitan la flexibilidad gerencial y no permiten que las empresas inviertan en tecnologías o métodos de trabajo más avanzados. Por otro lado, la negociación descentralizada permite ajustar salarios a la realidad de cada empresa, favoreciendo la productividad.

La débil representación de los empleadores en la negociación colectiva también puede sesgar los resultados. Si las organizaciones empresariales carecen de poder de negociación, pueden verse superadas por demandas sindicales que resulten en acuerdos insostenibles, afectando la inversión, el crecimiento y el empleo (Lamarche, 2015).

Otro elemento importante a considerar es la inercia inflacionaria. Arim (2016) advierte que la indexación salarial y la presión por aumentos de sueldos pueden generar un ciclo de precios y salarios difícil de controlar, retroalimentando la inflación. Sin embargo, la evidencia sobre esta relación no es concluyente y varía según el diseño de la negociación colectiva.

A pesar de estas críticas, la evidencia no es unívoca. Etchemendy (2019) analiza el caso de Uruguay como un ejemplo de “neocorporatismo segmentado” relativamente exitoso, aunque reconoce sus límites y su dependencia de factores políticos y económicos. Asimismo, Arim (2016) señala que la negociación colectiva puede ser un mecanismo útil para reducir la desigualdad, siempre que se diseñe adecuadamente. Sin embargo, la evidencia sugiere que la centralización no es la única ni la mejor vía para lograr este objetivo y que, en ciertos contextos, puede ser contraproducente.

En resumen, la negociación colectiva centralizada en países en desarrollo conlleva riesgos que no pueden ser ignorados. Rigideces, externalización de costos, menor productividad y efectos adversos en el empleo requieren una evaluación cuidadosa por parte de los diseñadores de políticas.

## 4. Situación del Mercado Laboral Chileno

El mercado laboral chileno tiene como características distintiva la relevancia de las MIPYMES en la composición del empleo asalariado. Específicamente, el 53 % del empleo asalariado lo generan las MIPYMES como se ve en la Tabla1. Sin embargo, la calidad del empleo generado difiere dramáticamente con respecto al de las grandes empresas. Nos referimos a los salarios. En las grandes empresas el salario promedio es de 1,050,589 CLP. En las MIPYMES el promedio del salario es de solo 663,007 CLP, es decir un 37 % menos, una distancia que señale la enorme asimetría con la que estamos tratando. Por tanto, cualquier reforma que afecte el costo de contratación para las MIPYMES no será inocua.

Cuadro 1: Fracción de asalariados y salarios según tamaño de empresa (INE, CASEN)

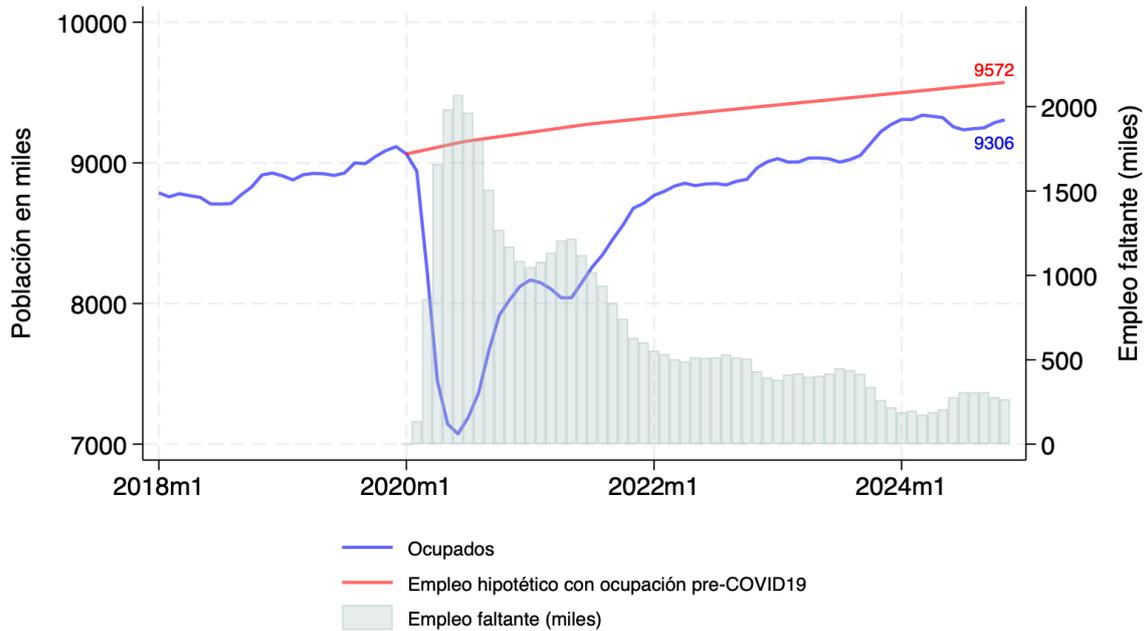
<b>Tamaño empresa</b>	<b>Frecuencia (%)</b>	<b>Salario (CLP 2022)</b>
Micro (1 a 10)	16,1	495.084
Pequeñas (11 a 49)	17,4	702.085
Medianas (50 a 199)	19,5	815.721
<b>Total MIPYMES</b>	<b>53,0</b>	<b>663.007</b>
Grandes (200 +)	47,0	1.050.589
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>786.154</b>

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de empleo del INE, nov. 2024 y Casen 2022

Por otra parte, la pandemia afectó fuertemente al mercado laboral. Como se ve en la Figura 1, la contracción del empleo total durante 2020 aún no se recupera. El área sombreada del gráfico lo muestra. La brecha entre el empleo actual y el empleo que debiese haber para mantener la tasa de ocupación pre-pandemia continúa presente, recordándonos que aún no está todo resuelto.

La tasa de informalidad laboral de acuerdo a los datos del INE bordea el 27 % pero si se consideran los datos de cotizaciones de la Superintendencia de Pensiones, la informalidad laboral superaría el 38 % Bravo (2024). Esta cifra es considerablemente mayor a la oficial y pone en relieve lo complejo del escenario del mercado laboral ante eventuales reforma que encarezcan el costo de contratación.

Figura 1: Recuperación de la Ocupación Total (formal+informal)

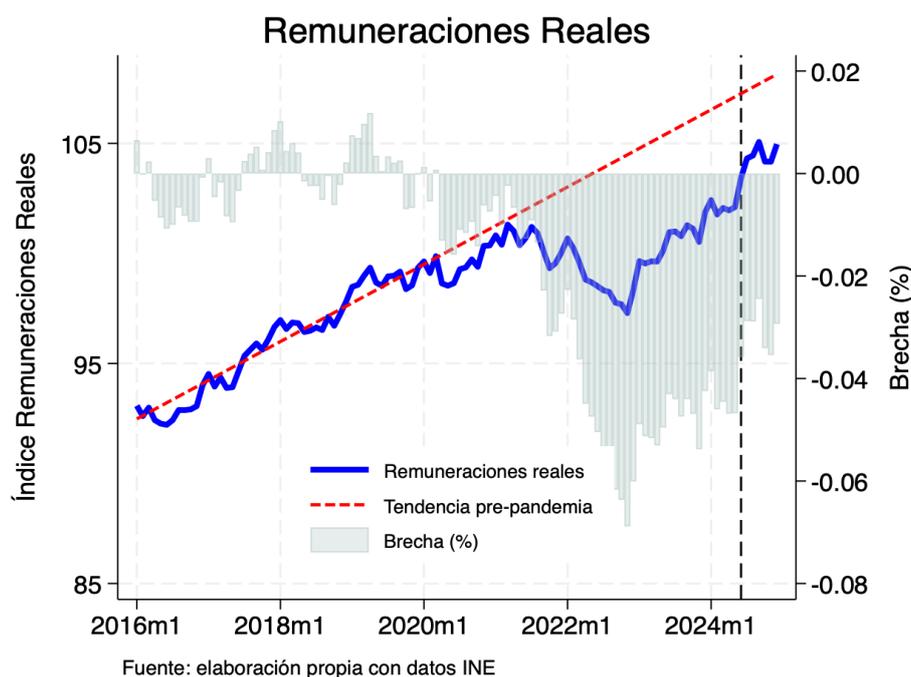


Fuente: Elaboración propia con datos INE

Nota: figura actualizada de Rau (2023). Predicción utiliza tasa de ocupación y la población en edad de trabajar. Datos INE hasta noviembre 2024.

Las remuneraciones en términos reales sufrieron una caída abrupta durante la pandemia. La Figura 2 no deja lugar a dudas. La inflación erosionó el poder adquisitivo del salario y la recuperación ha sido lenta. Como se aprecia en la figura, la brecha entre el salario real en un escenario sin pandemia (línea punteada) y el salario real observado estuvo por varios meses sobre 5%. En los últimos meses la brecha se ha reducido, probablemente impulsada por el fuerte aumento del salario mínimo real. Con todo, la brecha supera el 2% a casi 5 años del inicio de la pandemia.

Figura 2: Índice de Remuneraciones Reales



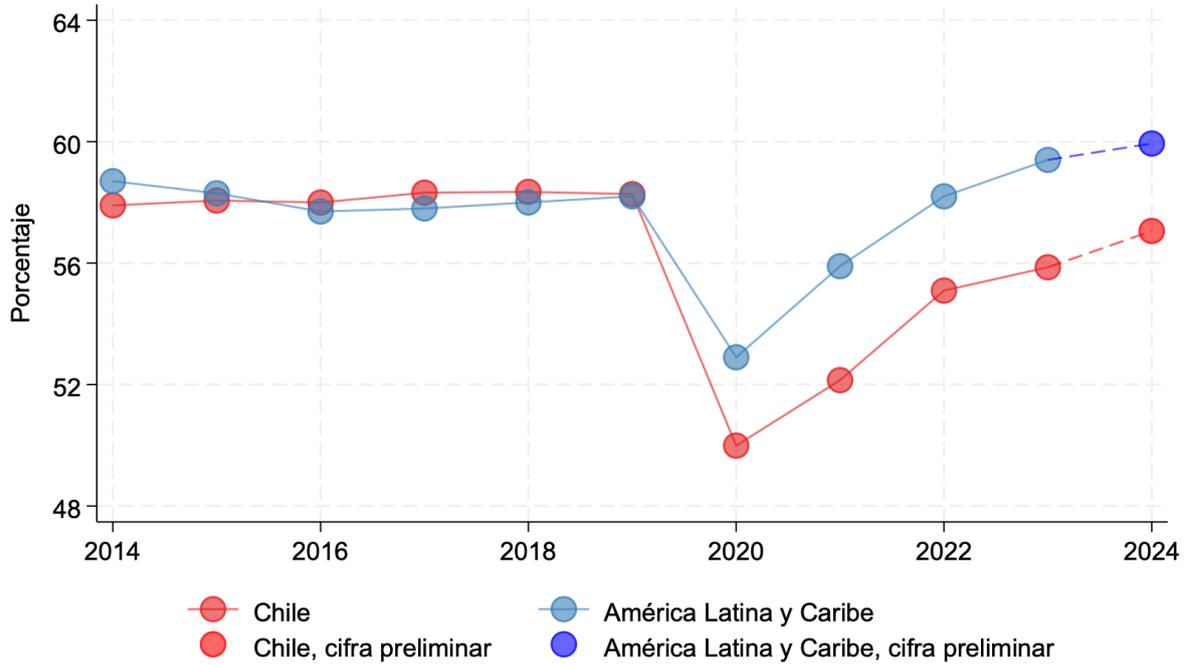
Nota: figura actualizada de Rau (2023). Datos INE: hasta diciembre 2024.

Por último realizamos una breve comparación con los países de la región. Lamentablemente el escenario no cambia. Cuando comparamos algunos indicadores del mercado laboral chileno con los de los países de la región se observa, nuevamente, un rezago del mercado laboral chileno en ocupación y empleo. La Figura 3 muestra la tasa de ocupación de Chile vs. los países de Latinoamérica y el Caribe. Como se aprecia en la figura, nuestro vecinos no solo recuperaron la ocupación sino que las cifras de 2024 exceden la tasa de ocupación que tenían previo a la pandemia. Esto discrepa con la realidad chilena donde la tasa de ocupación está casi dos puntos debajo de su nivel previo al 2020.

Otra cifra preocupante es la tasa de desempleo. En la Figura 4 se muestra la misma comparación anterior pero mirando la desocupación. Mientras el desempleo promedio en la región se encuentra más bajo que el nivel que tenía antes de la pandemia, en Chile la situación es la contraria.

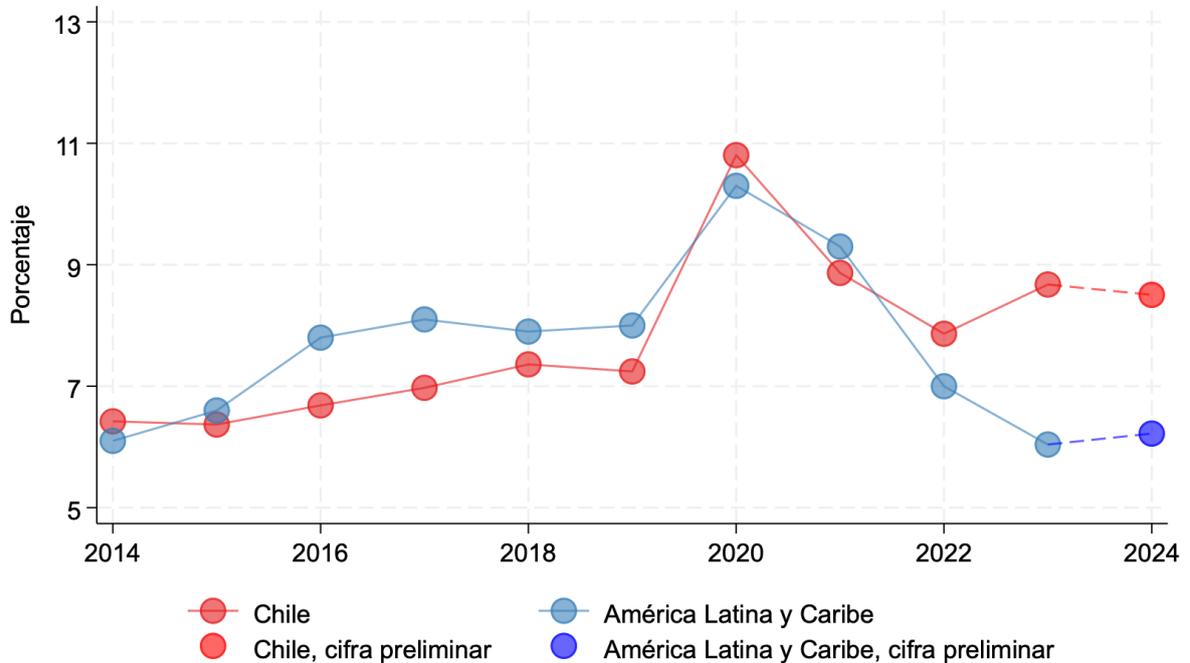
Por último, comparamos el crecimiento de los salarios reales entre Chile y los países de Latinoamérica y el Caribe. La Figura 5 muestra que antes de la pandemia los salarios reales crecían en Chile a una tasa mayor que en el resto de la región. Entre 2020 y 2022

Figura 3: Comparación de Tasas de Ocupación Chile vs. Latinoamérica y el Caribe



Nota: figura actualizada de Rau (2023). Datos CEPAL hasta 2022. 2023 y 2024: Información de los datos oficiales de cada país. 2024 incluye solo el primer trimestre.

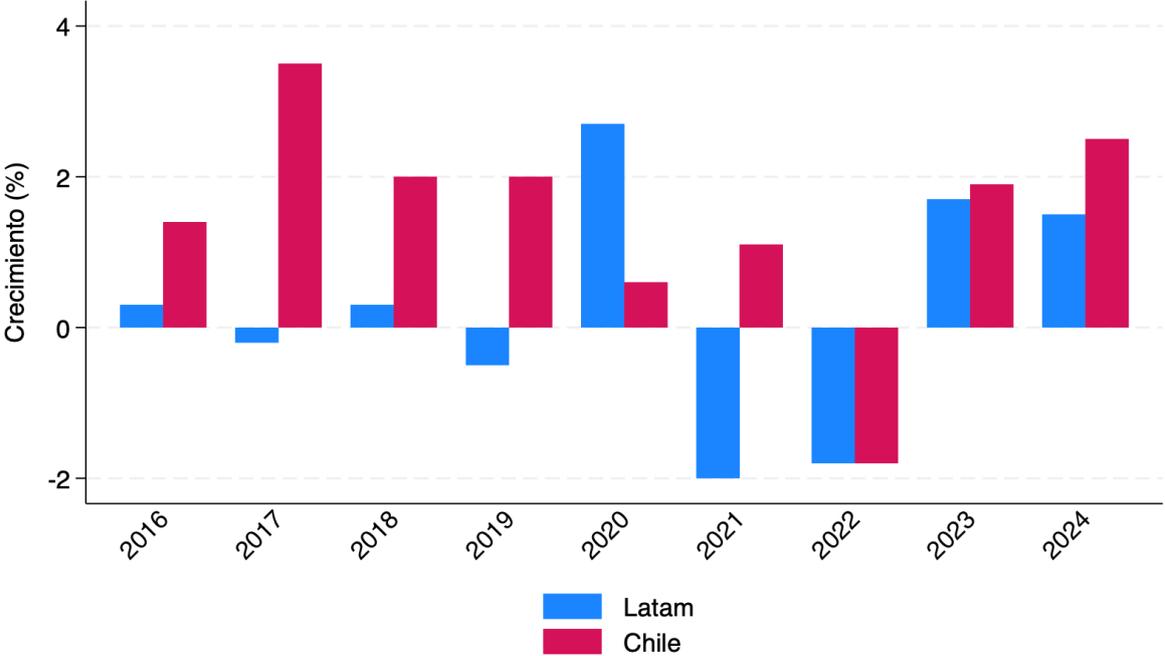
Figura 4: Comparación de Tasas de Desocupación Chile vs. Latinoamérica y el Caribe



Nota: figura actualizada de Rau (2023). Datos CEPAL hasta 2022. 2023 y 2024: Información de los datos oficiales de cada país. 2024 incluye solo el primer trimestre.

este patrón se rompe. En 2020 los salarios de la región crecen más que en Chile. En 2021 en Chile crecen y en la región caen y en 2022 caen en la misma magnitud. Ya a partir de 2023 el crecimiento de los salarios en Chile vuelve a ser mayor que en los países de la región.<sup>5</sup>

Figura 5: Crecimiento de los salarios reales Chile vs. Latinoamérica y el Caribe



Nota: Datos de Global Wage Report. Base de datos disponible en <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2024-25-wage-inequality-decreasing-globally>

En consecuencia, el mercado laboral chileno enfrenta un severo rezago en ocupación y empleo. Las soluciones para recuperar este relevante mercado no son triviales. Crear empleos de calidad, mientras se recupera el poder adquisitivo perdido requiere que la economía crezca a tasas más elevadas de las actuales y que las políticas públicas sean pro-empleo y no lo contrario.

## 5. Implicancias para Chile

La discusión de una posible implementación de la negociación ramal en Chile se da en un contexto de una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva en el

<sup>5</sup>Los datos son del Global Wage Report (International Labour Organization (ILO), 2024).

mundo desde la Gran Recesión (Visser, 2016; Schnabel, 2020). De hecho, en la actualidad dos tercios de los países de la OECD negocian a nivel de empresa (OECD, 2019a) y solo tres países de Latinoamérica y el Caribe tienen algún tipo de negociación colectiva centralizada.

De acuerdo al análisis de las secciones anteriores, la implementación de un sistema de negociación colectiva ramal en Chile implica una serie de efectos potenciales. A saber, mayores salarios en la parte baja de la distribución y compresión salarial, menor empleo (mayor desempleo), mayor informalidad y efectos ambiguos en productividad.

En esta sección discutimos los potenciales impactos de la negociación ramal en el mercado laboral chileno, en un contexto caracterizado por una economía altamente dependiente de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), y tasas de informalidad y desempleo persistentemente altas.

## **5.1. Impacto en los salarios y desigualdad salarial**

Uno de los impactos más referidos de la negociación colectiva ramal es aquel sobre los salarios, aunque este impacto no es homogéneo y varía según la estructura productiva y sindical de cada país.

La evidencia empírica no es muy abundante para países en desarrollo, pero como vimos anteriormente, se destacan los casos de Sudáfrica y Uruguay, que proveen evidencia con estrategias de evaluación de impacto con algún grado de rigurosidad. Cuando la extensión de acuerdos sectoriales de trabajadores se introdujo en Sudáfrica, los salarios subieron en un rango de 10 %-21 %, pero con una disminución del empleo en las industrias afectadas de entre 8 %-13 %, con los efectos negativos concentrados en pequeñas empresas (?).

La experiencia de Uruguay muestra que después de reanudar las extensiones de acuerdos sectoriales en 1985, los salarios promedio aumentaron en un 3.8 %, con un aumento adicional de 8.4 % en industrias 100 % sindicalizadas Allen et al. (1996). Sin embargo, el efecto no fue uniforme en todas las industrias, observándose también una menor elasticidad de los salarios frente al desempleo y una mayor rigidez en los ajustes del mercado laboral.

Otro efecto asociado a la negociación ramal es la compresión salarial, que reduce la dispersión de ingresos entre empresas de distinta productividad. Moene and Wallerstein (1997) muestran que la negociación centralizada puede reducir las diferencias salariales entre empresas y ocupaciones, lo que puede promover mayor equidad, pero también generar distorsiones en la reasignación de trabajadores al limitar los incentivos salariales.

Boeri et al. (2021) encuentran que en Italia, la fijación de salarios homogéneos a nivel nacional impide que los salarios reflejen diferencias regionales de productividad, lo que ha llevado a mayores tasas de desempleo en regiones menos productivas. En contraste, en Alemania, donde existe mayor flexibilidad en la negociación, la relación entre salarios y productividad local es mucho más estrecha (elasticidad de 0.74 en Alemania frente a 0.20 en Italia). Esto sugiere que la negociación centralizada puede generar rigideces que afectan la reasignación eficiente de la mano de obra.

En consecuencia, si bien la negociación ramal puede mejorar los salarios de algunos grupos de trabajadores y reducir la desigualdad salarial, su impacto agregado dependerá de la capacidad del mercado para absorber los ajustes salariales sin generar efectos adversos en el empleo y la informalidad. También dependerá de si la negociación ramal incluye cláusulas de descuelgue para las MIPYMES, por ejemplo. En ese caso, habría un 50 % de los trabajadores cubiertos y no toda la población ocupada, impactando de menor forma los salarios.

En el caso de Chile, cualquier intento de avanzar hacia una negociación sectorial debe considerar estos riesgos. La evidencia de Sudáfrica y Uruguay sugiere que, sin mecanismos adecuados de flexibilidad, se pueden generar impactos negativos en el empleo formal, especialmente en sectores con alta heterogeneidad productiva. Además, como lo muestra la experiencia italiana, la rigidez salarial a nivel nacional puede profundizar las diferencias regionales, algo relevante en un país con brechas de productividad significativas entre Santiago y otras regiones.

Por último, no debe olvidarse el complejo estado del mercado laboral chileno tratado en la Sección 4, con una tasa de desempleo sobre 8 % en los últimos años y con un alza de costos considerable por las últimas reformas.

## 5.2. Impacto en la Competitividad de las MIPYMES

Las MIPYMES constituyen el 98,6 % del total de empresas en Chile y generan aproximadamente el 50 % del empleo formal en el país Ministerio de Economía (2023). Estas empresas suelen operar con márgenes de utilidad muy estrechos y enfrentan dificultades para absorber aumentos en los costos laborales.

De hecho, otras políticas impulsadas hace algunos años están comenzando a mostrar impactos negativos y significativos en MIPYMES. Una de ellas es el salario mínimo, que afecta particularmente a las MIPYMES.

En los últimos tres años, las MIPYMES han debido enfrentar el significativo aumento del salario mínimo de 18 % en términos reales que afecta en mayor medida a dichas empresas. A pesar del “subsidio al sueldo mínimo”, que se extingue en abril de 2025 (Ley 21.578), hemos observado una disminución del empleo formal en torno a 4,8 % como muestra el Banco Central (Albagli et al., 2024).

Las regulaciones salariales y los acuerdos colectivos pueden generar costos adicionales para las empresas, afectando especialmente a las MIPYMES, que tienen menos capacidad de adaptación en comparación con las grandes empresas OECD (2021). Como vimos en el caso de Uruguay, los salarios reales por hora aumentaron un 3.8 % después de la reinstauración de la negociación colectiva centralizada. Un alza de esta magnitud, en conjunto con el alza de 7 % en las cotizaciones previsionales que ocurrirán en los próximos años y otros ya realizados como el salario mínimo y 40 horas, implica un escenario extremadamente complejo para las MIPYMES.

Como si discutió anteriormente, otro caso interesante de análisis es el de Sudáfrica. Según el estudio de Magruder (2012), este tipo de acuerdos redujo el empleo en las industrias afectadas entre un 8 % y un 13 %, con una caída particularmente fuerte en pequeñas empresas (7 % a 16 %) y en el número de emprendedores (7 % a 15 %). Además, los salarios aumentaron entre 10 % y 21 %, encareciendo la contratación y dificultando la viabilidad de las empresas más pequeñas, mientras que el empleo en las grandes firmas se mantuvo relativamente estable. Como resultado, estos acuerdos explican al menos un punto porcentual del desempleo total en Sudáfrica. Sin duda que no se puede extrapolar estos efectos

pero no dejan de poner una luz de alerta de los riesgos que podría implicar la negociación ramal en Chile, en particular para las PYMEs.

### **5.3. Efectos en el desempleo**

Chile enfrenta una tasa de desempleo de 8,1 %, la cual supera el promedio de América Latina y el Caribe Banco Mundial (2023). Esta cifra supera también con creces el promedio histórico de la tasa de desempleo que tuvo el país durante 2010-2019, que bordeaba el 6,9%.

La rigidez laboral asociada a la negociación ramal podría exacerbar este problema al dificultar la contratación de trabajadores, especialmente en sectores donde la productividad es heterogénea. Como vimos, existe abundante literatura teórica que muestra que los sistemas de negociación centralizada tienden a incrementar el desempleo Calmfors and Driffill (1988); Murtin et al. (2014); Jimeno and Thomas (2013).

Existe también evidencia empírica en esas líneas. A la evidencia del caso Sudafricano discutido anteriormente donde la negociación colectiva centralizada explicaba 1 punto de la tasa de desempleo (Magruder, 2012) podemos agregar evidencia para España. Un estudio del Banco de España (Izquierdo et al., 2012) encontró que la descentralización de la negociación colectiva, pasando de negociación sectorial a nivel de empresa, podría reducir la tasa de desempleo en aproximadamente 4,3 puntos porcentuales en el largo plazo. El modelo parte con una tasa de desempleo de 20 % y luego de la descentralización de la negociación colectiva esta se reduce a 15,7 %. Por último los autores discuten los cambios ocurridos en la legislación española entre 2010 y 2012 sobre los “descuelgues salariales” y la concurrencia entre convenios de distinto ámbito o niveles de la negociación orientados a flexibilizar la estructura centralizada del mercado laboral español. El análisis empírico no alcanza a incorporar dichas modificaciones.

Por último, evidencia reciente para el caso de Italia muestra también resultados negativos de la negociación colectiva centralizada en el empleo. De acuerdo a Fanfani (2023), los salarios contractuales fijados por la negociación colectiva centralizada no solo funcionan como un piso mínimo, sino también como un componente fijo de la remuneración,

afectando a toda la distribución salarial dentro de cada convenio. Un aumento del 10 % en estos salarios contractuales eleva los salarios efectivos en aproximadamente un 5 % (*passthrough*), pero reduce el empleo entre 3.5 % y 5 % (elasticidad entre -0.35 y -0.5), con una caída anual estimada del 0.8 % en la fuerza laboral privada. Este efecto negativo es más pronunciado en sectores menos productivos, donde el mayor costo salarial limita la creación de empleo y afecta especialmente a los trabajadores más jóvenes y con contratos temporales.

En consecuencia, la evidencia sugiere que el efecto en la tasa de desempleo producto de una negociación colectiva centralizada dependerá del aumento efectivo de los salarios reales (*passthrough*) y de las elasticidades oferta-demanda de trabajo, entre otros elementos.

#### **5.4. Efectos sobre la informalidad laboral**

La negociación ramal también podría aumentar la informalidad laboral, lo que ya es un problema en Chile, donde el 27 % de los trabajadores se encuentran en esta condición. Imponer condiciones de trabajo uniformes a toda la economía puede implicar costos prohibitivos para pequeñas y medianas empresas, quienes pueden optar por operar en la informalidad para eludir las regulaciones impuestas. Estos costos incluyen: aumentos salariales al homologarse con empresas más grandes del sector; mayores costos administrativos para cumplir con las nuevas regulaciones; y otros beneficios negociados a nivel sectorial. La OECD documenta que los costos regulatorios como proporción de los ingresos son significativamente mayores para PYMES que para grandes empresas (OECD, 2019b).

Como vimos en la sección 2, los modelos teóricos predicen una relación positiva entre el nivel de centralización de la negociación colectiva y la informalidad laboral, mediada por un aumento en los costos laborales (Fugazza and Jacques, 2004; Rauch, 1991; Slonimczyk, 2022). Por lo tanto, se puede desprender que la aplicación de la negociación ramal en Chile vendría asociada con un aumento en la informalidad laboral. Además, esta reforma no vendría sola. Hace algunas semanas se aprobó la reforma de pensiones que aumentará la cotización en 7 puntos de la remuneración mensual, con cargo al empleador. El aumento en los costos laborales será considerable.

Evidencia reciente en Latinoamérica muestra que un aumento en las cotizaciones, es decir, en el costo laboral del sector formal, conlleva un aumento significativo de la informalidad. En Costa Rica, por ejemplo, Hernández (2024) documenta que un alza en las contribuciones a la seguridad social tiene efectos significativos en las tasas de informalidad laboral. La evidencia empírica efectivamente sugiere que el aumento de 4 % en las contribuciones, ocurrido en el año 2014, llevó a una mayor salida del sector formal, particularmente entre los jóvenes y entre aquellas industrias que eran más informales. Específicamente, los trabajadores en las ramas de mayor informalidad tuvieron un 2,85 % más probabilidades de salir del mercado formal, comparado con aquellos trabajadores que se encuentran en ramas más formales. El aumento de costos redujo el atractivo relativo de los empleos formales para aquellas personas que tenían mejores alternativas en el sector informal.

En el contexto de Chile, Joubert (2015) simula los efectos que tendría un aumento en la tasa de cotización al sistema de pensiones sobre la informalidad, estimando un modelo estructural. Las simulaciones de Joubert muestran que un aumento de 5 puntos porcentuales en las cotizaciones elevaría la informalidad en 12.5 % para hombres y 9.3 % para mujeres. Esto refleja como las cotizaciones obligatorias incentivarían la evasión hacia el sector informal, reduciendo el consumo promedio de los hogares y aumentando la volatilidad del consumo a lo largo del ciclo de vida.

La evidencia para los casos de Costa Rica y Chile muestra que un aumento en el costo laboral en el sector formal conlleva a un aumento en la informalidad en un nivel nada despreciable. En efecto, la magnitud del efecto potencial de la introducción de la negociación ramal dependerá del aumento de los salarios en el sector formal. Como referencia, podemos realizar el siguiente cálculo grueso. Si el aumento promedio de los salarios fuera de 5 %, el resultado de Joubert (2015) sugiere aumentos en la informalidad de 12,5 % para hombres y 9,3 % para mujeres. Dado que la informalidad laboral en Chile es del orden de 27 %, un aumento de la tasa de informalidad usando el resultado de Joubert (2015) implicaría que esta podría llegar a un 30 %, lo que significa un aumento de 3 puntos porcentuales. Dado que la población ocupada en Chile es de aproximadamente 9,3 millones,

alrededor de 280 mil trabajadores adicionales podrían pasar a la informalidad. Un alza de 5% no parece exagerada si se considera que el aumento del salario real en Uruguay fue del 3,8%, más un adicional de 8,4% para industrias 100% sindicalizadas (Allen et al., 1996).

## 5.5. Heterogeneidad y las formas de nuevo trabajo

Chile cuenta con una economía diversificada en cuanto a sectores como regiones. Las condiciones laborales, por ejemplo, de la minería, donde las empresas son productivas, no son comparables a las de la agricultura o del comercio minorista. La negociación centralizada bien puede pasar por alto estas diferencias y establecer condiciones laborales similares para toda la economía, algo que puede ser inviable para un sector entero o región poco desarrollada. La transformación digital del trabajo plantea un desafío significativo para la implementación de la negociación sectorial. Si bien el trabajo de plataformas representa un 2,6% de la población ocupada, su aumento ha sido extremadamente acelerado en los últimos años (OIT, 2024). Esta creciente relevancia de la economía de plataformas y el trabajo remoto ha intensificado la heterogeneidad en las formas de trabajo y las relaciones laborales.

Como señalan Acemoglu and Restrepo (2019), la automatización permite una asignación más flexible de tareas a los factores productivos, lo que incrementa la productividad y, a través de este canal, puede contribuir a la demanda de trabajo en tareas no automatizadas. Sin embargo, si los marcos regulatorios limitan esta flexibilidad, como en el caso de negociaciones centralizadas con condiciones rígidas, estos beneficios pueden verse restringidos. Esto puede traducirse en restricciones a la contratación y despido, límites a la subcontratación o la imposición de estructuras salariales y de jornada laboral poco adaptables a sectores con alta volatilidad o intensivos en tecnología.

En la misma línea, Gao and Anwar (2023) encuentran que una regulación laboral excesivamente restrictiva puede afectar negativamente los incentivos para innovar, particularmente en sectores tecnológicos o intensivos en conocimiento. Cuando las empresas enfrentan altos costos de ajuste en sus plantillas o restricciones en la definición de contra-

tos de desempeño, su capacidad para reorganizar tareas y asignar recursos a la innovación se ve limitada. Su análisis sugiere que la falta de flexibilidad contractual puede ralentizar los procesos innovadores y reducir la eficiencia en sectores con alta especialización del trabajo.

En esa misma línea, Miranda and Brameshuber (2022) argumentan que, aunque los acuerdos sectoriales pueden ser útiles para establecer derechos básicos, su implementación en la *gig economy* enfrenta desafíos debido a la heterogeneidad de las formas de trabajo. En este contexto, los acuerdos a nivel empresarial pueden ofrecer mayor adaptabilidad para abordar problemas específicos.

## 5.6. Efectos en la Productividad

Como vimos anteriormente, existen modelos teóricos y evidencia empírica que sugieren que los sistemas de negociación centralizada pueden tener un efecto negativo en la productividad laboral. Scarpetta and Tressel (2004) argumentan que las restricciones en la flexibilidad laboral pueden reducir los incentivos para la innovación y la adopción de nuevas tecnologías, afectando así el crecimiento de la productividad en países de la OECD. De manera consistente, Lamarche (2013) encuentra que la descentralización de la negociación colectiva en Argentina estuvo asociada con un mayor crecimiento de la productividad, particularmente cuando las reglas sobre adopción tecnológica se negociaban a nivel de empresa en lugar de a nivel sectorial.

Como evidencia Lamarche (2013), cuando las negociaciones colectivas se realizan directamente entre empresas y sindicatos, los resultados son más favorables en términos de productividad laboral. Como se vio en la sección 3.1, el autor reporta un efecto significativo en la tasa de crecimiento de la productividad laboral de hasta un 3.6% cuando las reglas de adopción de tecnologías se negocian a nivel de empresa vs. a nivel ramal. Como explica Lamarche (2015), la negociación a nivel ramal puede reducir la productividad al restringir la flexibilidad de los directivos en respuesta a los cambios del mercado.

Los resultados para el caso argentino están en línea con lo encontrado en Bélgica por Garnero et al. (2020). Los autores encuentran que la descentralización de la negociación

colectiva está positivamente correlacionada con la productividad a nivel de empresa, con un aumento de entre 2 % y 3 %. Algo similar se encuentra para el caso de Suecia Andreasson (2017).

En consecuencia, el riesgo de efectos negativos en la productividad de adoptar un esquema de negociación colectiva centralizada está documentado por evidencia empírica reciente.

## 6. Conclusiones y Recomendaciones

Este estudio evaluó los efectos potenciales de la negociación colectiva ramal mediante dos aproximaciones complementarias: un análisis de modelos teóricos y una revisión sistemática de experiencias en Argentina, Brasil y Uruguay. Los resultados sugieren importantes riesgos para el mercado laboral chileno.

Los modelos teóricos indican que la negociación colectiva centralizada tiene efectos complejos en el mercado laboral. En términos de desempleo, Calmfors and Driffill (1988) identifican una relación en U invertida” donde tanto la alta centralización como la descentralización completa generan mejores resultados que los niveles intermedios (negociación ramal). La centralización tiende a comprimir la estructura salarial (Moene and Wallersteijn, 1997; Boeri et al., 2021), reduciendo la desigualdad, pero también distorsionando la relación entre salarios y productividad individual. Mientras esta compresión puede beneficiar a los trabajadores insiders” (Lindbeck and Snower, 1988), no implica necesariamente un alza generalizada de salarios en toda la fuerza laboral. En economías con sectores informales significativos, estas rigideces salariales podrían generar desplazamientos hacia la informalidad, sector caracterizado típicamente por menores remuneraciones, lo que podría contrarrestar los beneficios iniciales de la negociación centralizada. Esto último podría, además, reducir los incentivos para la movilidad laboral basada en productividad (Hall and Soskice, 2001) y afectar negativamente las decisiones individuales de inversión en formación (Becker, 1964). De hecho, Jimeno and Thomas (2013) muestran precisamente que la imposición de salarios uniformes en empresas con distintos niveles de productividad provoca que las menos productivas reduzcan contrataciones o se desplacen al sector

informal (Rauch, 1991; Slonimczyk, 2022), especialmente en economías en desarrollo.

Estos efectos sobre desempleo, informalidad y movilidad laboral están estrechamente vinculados a la productividad e innovación. En este ámbito, la teoría presenta resultados mixtos: mientras algunos estudios sugieren que la descentralización favorece la innovación al otorgar mayor flexibilidad a las empresas para adaptar tecnologías y procesos productivos (Scarpetta and Tressel, 2004; Berlingieri et al., 2017; Lamarche, 2013), otros señalan que la centralización podría incentivar la inversión por parte de las empresas en capital humano específico, siempre que existan instituciones complementarias adecuadas (Hall and Soskice, 2001; Acemoglu and Pischke, 1999). Por tanto, el efecto neto sobre la productividad dependerá en gran medida del contexto institucional y económico específico de cada país.

La evidencia empírica indica que, si bien este sistema podría expandir la cobertura de acuerdos colectivos y comprimir la distribución salarial, los efectos de esta medida sobre el mercado laboral serían negativos y significativos. La principal preocupación concierne al empleo formal. La heterogeneidad productiva que caracteriza la economía chilena hace que la imposición de rigideces adicionales resulte especialmente problemática. Las MIPYMES, que representan cerca del 98,6 % de las unidades productivas y generan aproximadamente el 50 % del empleo formal en Chile, enfrentan limitaciones significativas para absorber los costos derivados de acuerdos centralizados. La consecuencia probable sería una combinación de ajustes: disminución de los márgenes operacionales, reducción de personal o contrataciones futuras, migración hacia la informalidad y, en casos extremos, cierre de operaciones.

En esa línea, un efecto muy preocupante sería el potencial aumento en el empleo informal dada su prevalencia actual en torno a 27 %. Como muestra la evidencia internacional en países de América Latina, la centralización en la negociación colectiva incentivó la informalidad. Este ya es un gran problema en Chile y, por lo tanto, podría profundizarse. No debe olvidarse las recientes presiones de costos laborales como el alza significativa del salario mínimo real y la reforma de pensiones recientemente aprobada, que incrementará la cotización previsional en 7 puntos porcentuales adicionales a cargo del empleador.

Las consecuencias no serían inocuas: el empleo informal debilita los sistemas de seguridad social y ofrece menos protección al trabajador. En esta línea destacan los trabajos de Joubert (2015) para Chile y Hernández (2024) para Costa Rica. Ambos encuentran que un aumento en los costos laborales aumenta la tasa de informalidad (3,8 % en Costa Rica y hasta 12,5 % en Chile). Complementando estos hallazgos, estudios empíricos confirman los efectos negativos de las extensiones de convenios colectivos sectoriales sobre el empleo. Evidencia de Portugal muestra que la suspensión de estas extensiones en 2011 mejoró el crecimiento del empleo en aproximadamente 5 puntos porcentuales (Hijzen and Martins, 2020), mientras que en Sudáfrica se documentó una reducción del 10 % en el empleo en sectores con convenios extendidos (Magruder, 2012; Adamopoulou and Villanueva, 2022).

Adicionalmente, la implementación de negociación centralizada podría amplificar brechas regionales debido a salarios uniformes impuestos en regiones con diferencias sustanciales en productividad, afectando negativamente a regiones menos productivas (Boeri et al., 2021). Asimismo, sectores tecnológicos o intensivos en conocimiento podrían verse perjudicados por rigideces que limitan la adopción tecnológica y ralentizan procesos innovadores (Gao and Anwar, 2023). También es importante considerar que el crecimiento acelerado de la economía de plataformas digitales podría enfrentar desafíos significativos bajo regulaciones sectoriales rígidas, dada la dificultad de adaptación a formas emergentes y heterogéneas de trabajo (Miranda and Brameshuber, 2022).

Con respecto a la productividad, la evidencia empírica reciente favorece claramente a la descentralización en la negociación colectiva. Estudios realizados en Argentina (Lamarche, 2013), Suecia (Andreasson, 2017) y Bélgica (Garnero et al., 2020) demuestran incrementos significativos en productividad laboral con esquemas de negociación descentralizados.

En conclusión, la implementación de un sistema de negociación colectiva ramal en Chile supone riesgos importantes en términos de empleo, informalidad y productividad. En general, la evidencia internacional y las características del mercado laboral chileno indican que los costos económicos serían significativos. Antes de avanzar con cambios que sigan encareciendo los costos laborales, se debe priorizar el fortalecimiento del empleo formal y la productividad. El riesgo de dañar irreparablemente el mercado laboral chileno

es significativo.

A la luz de la evidencia presentada en este estudio, emergen varias recomendaciones fundamentales. La primera es mantener un sistema de negociación colectiva descentralizado, es decir, a nivel de la empresa. Las empresas necesitan adaptar sus condiciones laborales a realidades productivas específicas, especialmente en un contexto de alta heterogeneidad como el chileno y a las nuevas formas del trabajo.

Segundo, fortalecer la negociación colectiva a nivel de empresa. Los mecanismos actuales pueden mejorarse fomentando la flexibilidad que las empresas necesitan para enfrentar shocks económicos. La evidencia internacional, particularmente el caso argentino estudiado por Lamarche (2013), demuestra que la flexibilidad en la negociación colectiva mejora la productividad.

Las políticas complementarias son cruciales. Si se quiere abordar el tema de la desigualdad salarial se requieren políticas específicas que incentiven directamente el empleo formal, la productividad y el crecimiento salarial. El fortalecimiento de programas de capacitación laboral junto con incentivos efectivos para la formalización podrían generar mejores resultados que una negociación ramal, sin hipotecar nuestro alicaído mercado laboral.

Por último, el *timing* importa. Cualquier reforma laboral debe considerar el delicado momento actual: una tasa de informalidad del 27% y de desempleo de 8,1%, presiones de costos laborales por el alza del salario mínimo real, una reforma de pensiones que aumentará significativamente los costos laborales, y un contexto económico general de bajo crecimiento y productividad estancada. Un cambio hacia la negociación ramal en este contexto podría exacerbar problemas existentes en lugar de resolverlos.

## Referencias

- Acemoglu, D. (1997). Training and innovation in an imperfect labour market. *The Review of Economic Studies*, 64(3):445–464.
- Acemoglu, D. and Pischke, J.-S. (1999). Beyond becker: Training in imperfect labour markets. *The Economic Journal*, 109(453):F112–F142.
- Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2):3–30.
- Adamopoulou, E. and Villanueva, E. (2022). Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements. *IZA World of Labor*, 9:1–15.
- Agell, J. and Lommerud, K. E. (1993). Pay inequality. *Journal of Labor Economics*, 15(3):403–430.
- Albagli, E., Araya, P., Bauducco, B., Gillmore, R., Guerra-Salas, J., Kohn, D., and Logan, V. (2024). Efectos en el mercado laboral de cambios recientes en el salario mínimo. Minuta citada en el Recuadro I.2, IPOM Diciembre 2024, BC de Chile.
- Allen, S. G., Cassoni, A., and Labadie, G. J. (1996). Wages and employment after reunio-nization in uruguay. *Cuadernos de Economía*, 33(99):277–293.
- Andreasson, H. (2017). The effect of decentralised wage bargaining on the structure of wages and firm performance. *Ratio Working Paper*, (241).
- Arbache, J. S. and Carneiro, F. G. (1999). Unions and interindustry wage differentials. *World Development*, 27(10):1875–1883.
- Arim, R. (2016). La negociaci3n colectiva: Algunas reflexiones para el uruguay de hoy. *Serie Estudios y Perspectivas - Montevideo No. 21. CEPAL*.
- Banco Mundial (2023). Base de datos de indicadores mundiales. Disponible en: <https://databank.worldbank.org>.

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bentolila, S. and Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, 9(18):53–99.
- Berlingieri, G., Blanchenay, P., and Criscuolo, C. (2017). The great divergence(s). Technical Report No. 39, OECD.
- Boeri, T., Ichino, A., Moretti, E., and Posch, J. (2021). Wage equalization and regional misallocation: Evidence from Italian and German provinces. *Journal of the European Economic Association*, 19(6):3249–3292.
- Bravo, D. (2024). Urgencia y estancamiento: Mercado laboral. Presentación, Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales.
- Calmfors, L. and Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 3(6):13–61.
- Cifuentes, C. (2023). Sistema de negociación colectiva sectorial o ramal: Ventajas y desventajas para el mercado laboral y la economía. Technical report, Clapes UC.
- Etchemendy, S. (2019). The rise of segmented neo-corporatism in South America: Wage coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015). *Comparative Political Studies*, 52(10):1427–1465.
- Fanfani, B. (2023). The employment effects of collective wage bargaining. *Journal of Public Economics*, 227:105006.
- Fugazza, M. and Jacques, J.-F. (2004). Labor market institutions, taxation and the underground economy. *Journal of Public Economics*, 88(3):395–418.
- Gao, L. and Anwar, S. (2023). Labour market rigidity and firm innovation. *Australian Economic Papers*, 63(2):237–257.

- Garnero, A., Rycx, F., and Terraz, I. (2020). Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: Evidence from belgian linked panel data. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4):936–972.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Hernández, K. (2024). The price of formality: The role of social insurance in labor market choices. *Working Paper*.
- Hijzen, A. and Martins, P. S. (2020). No extension without representation? evidence from a natural experiment in collective bargaining. *IZA Journal of Labor Economics*, 9(1):1–23.
- International Labour Organization (ILO) (2024). *Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally?* International Labour Office, Geneva.
- Izquierdo, M., Jimeno, J. F., and Thomas, C. (2012). La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: Nuevos resultados. *Boletín Económico del Banco de España*, (02):59–66.
- Jimeno, J. F. and Thomas, C. (2013). Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment. *European Economic Review*, 59:63–79.
- Joubert, C. (2015). Pension design with a large informal labor market: Evidence from chile. *International Economic Review*, 56(2):673–716.
- Lamarche, C. (2013). Industry-wide work rules and productivity: Evidence from argentine union contract data. *IZA Journal of Labor & Development*, 2(1):1–25.
- Lamarche, C. (2015). Collective bargaining in developing countries. *IZA World of Labor*, page 183.
- Lindbeck, A. and Snower, D. J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT Press.

- Lindbeck, A. and Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1):165–188.
- Magruder, J. R. (2012). High unemployment yet few small firms: The role of centralized bargaining in south africa. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(3):138–166.
- Ministerio de Economía, F. y. T. (2023). Reporte anual de empresas chilenas. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl>.
- Miranda, J. M. and Brameshuber, E., editors (2022). *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*. Hart Publishing, Bloomsbury Publishing Plc, Oxford, UK. Open Access.
- Moene, K. O. and Wallerstein, M. (1997). Pay inequality. *Journal of Labor Economics*, 15(3):403–430.
- Mondino, G. and Montoya, S. (2004). The effects of labor market regulations on employment decisions by firms: Empirical evidence for argentina. pages 351–400.
- Murtin, F., de Serres, A., and Hijzen, A. (2014). Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements. *European Economic Review*, 71:52–66.
- O’connell, L. (1999). Collective bargaining systems in six latin american countries: Degrees of autonomy and decentralization. *Inter-American Development Bank Working Paper*, (399).
- OECD (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019a). Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work. Technical report, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019b). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2019*. OECD Publishing.
- OECD (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. OECD Publishing.

- OIT (2024). Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile. Technical report, Organización Internacional del Trabajo. Accessed January 2025.
- Rau, T. (2023). Radiografía al mercado laboral chileno post covid19: ¿resiliencia perdida? Documento de política pública ie-uc, n° 5, 2023.
- Rauch, J. E. (1991). Modelling the informal sector formally. *Journal of Development Economics*, 35(1):33–47.
- Scarpetta, S. and Tressel, T. (2004). Boosting productivity via innovation and adoption of new technologies: Any role for labor market institutions? Technical Report 3273, World Bank Policy Research Working Paper.
- Schnabel, C. (2020). Union membership and collective bargaining: Trends and determinants. IZA Discussion Paper 13465, IZA ? Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- Slonimczyk, F. (2022). Informal employment in emerging and transition economies. *IZA World of Labor*, 59.
- Solow, R. M. (1985). Insiders and outsiders in wage determination. *Scandinavian Journal of Economics*, 87(2):411–428.
- Visser, J. (2016). What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*, 5(9):1–35.