

## Anexo metodológico - Negociación colectiva multinivel, desigualdad y relaciones laborales: evidencia para 28 países

Pablo Pérez-Ahumada  
Universidad de Chile / OHL  
[pabloperez@uchile.cl](mailto:pabloperez@uchile.cl)

### Variables

**Grado de centralización de la negociación colectiva:** El índice de centralización de la negociación colectiva (ICNC) fue construido a partir de seis variables obtenidas de la base de datos OECD/AIAS ICTWSS (Visser, 2019a)<sup>1</sup>:

1. Coordinación de la fijación de salarios ("Coord" en la base de datos ICTWSS), que va desde 1 = negociación salarial fragmentada y no coordinada, confinada a empresas o plantas individuales, hasta 5 = normas vinculantes sobre tasas salariales máximas o mínimas o aumentos resultantes de una negociación centralizada o imposición unilateral del gobierno.
2. Tipo de coordinación de la fijación de salarios ("Type" en la base de datos); rango: 0 = sin mecanismo específico a 6 = negociación impuesta por el gobierno.
3. Nivel predominante en el que se lleva a cabo la negociación salarial en términos de cobertura de empleados ("Level\_I"); rango: 1 = nivel de empresa a 5 = nivel central o intersectorial.
4. Nivel que determina las cláusulas salariales en la negociación colectiva ("Level\_D"); rango: 1 = nivel empresarial a 7 = nivel intersectorial con normas centrales determinadas que deben ser respetadas por todos los acuerdos posteriores.
5. Nivel real de la negociación salarial en sistemas multinivel, ajustado por factores como el grado de control sobre la negociación adicional a nivel empresarial, la existencia de cláusulas de derogación y el principio de favorabilidad ("Level\_M"). Esta variable va desde 1 = nivel de empresa a 5 = nivel central o intersectorial.
6. Cláusulas para la extensión de acuerdos colectivos a empleadores no organizados ("Ext"); rango: 0 = sin disposiciones legales para la extensión obligatoria a 3 = extensión virtualmente automática y extensión más o menos general.

Estas variables fueron consideradas por razones pragmáticas y analíticas. Analíticamente, ellas capturan aspectos centrales de los sistemas de relaciones laborales. En términos pragmáticos, estas variables estaban disponibles para todos los países de mi muestra.

---

<sup>1</sup> En un trabajo anterior utilicé estas mismas variables para analizar el nivel de "corporativismo" de las relaciones laborales de diversos países (ver Pérez Ahumada, 2024). Para evitar confusiones con el concepto de "corporativismo", en este artículo decidí simplemente llamar a este índice como "Índice de Centralización de la Negociación Colectiva".





3) ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor cómo se organiza su jornada diaria de trabajo?

1. Soy libre para decidir cómo se organiza mi jornada diaria de trabajo
2. Puedo decidir cómo se organiza mi jornada diaria de trabajo dentro de ciertos límites
3. No soy libre para decidir cómo se organiza mi jornada diaria de trabajo

4) ¿Qué tan difícil le sería tomar una o dos horas durante el horario de trabajo para atender asuntos personales o familiares? (1. Nada difícil... 5. Muy difícil).

Todas estas variables fueron recodificadas y transformadas a un puntaje de 0 a 4, donde a mayor puntaje, mayor autonomía/control percibido. Luego, los ítems fueron sumados y la escala final fue transformada a un puntaje de 0 a 100. La escala es unidimensional (Análisis Factorial de Componentes Principales - Método de Ejes Principales: Autovalor = 1,45; 39% de varianza explicada) e internamente consistente (Alfa de Cronbach = 0,70).

**Compromiso organizacional:** esta escala fue construida a partir de la suma simple de tres variables resultantes de la siguiente pregunta del cuestionario: ¿En qué grado está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? (1. Muy en desacuerdo... 5. Muy de acuerdo)

1. Estoy dispuesto a trabajar más duro de lo normal para ayudar a que la empresa u organización donde trabajo tenga éxito
2. Estoy orgulloso de trabajar para mi empresa
3. Descartaría otro trabajo con un sueldo bastante más alto para permanecer en esta empresa

Todas estas variables fueron invertidas y transformadas a un puntaje de 0 a 4, donde a mayor puntaje, mayor compromiso organizacional. Luego, los ítems fueron sumados y la escala final fue transformada a un puntaje de 0 a 100. La escala es unidimensional (Análisis Factorial de Componentes Principales - Método de Ejes Principales: Autovalor = 1,39; 46% de varianza explicada) e internamente consistente (Alfa de Cronbach = 0,68).

**Satisfacción laboral:** esta variable fue medida a través de la respuesta a la pregunta ¿Qué tan satisfecho está Ud. con su trabajo? (1. Totalmente satisfecho... 7. Totalmente insatisfecho). Las respuestas fueron invertidas y transformadas a un puntaje de 0 a 100 (mayor puntaje, mayor satisfacción).

Los estadísticos descriptivos se presentan en la Tabla A1. Los datos y códigos de R utilizados en este capítulo están disponibles en el repositorio OSF: <https://osf.io/b8xsn/>



**Tabla A1. Estadísticos descriptivos**

Variable	Promedio	Desv. Estándar	Mínimo	Máximo
Grado de centralización de la negociación colectiva	29,78	25,89	3,00	87,90
Poder sindical	35,93	24,09	7,46	91,41
Coefficiente de Gini	32,87	5,59	25,40	48,70
Seguridad/estabilidad laboral percibida	67,49	8,12	51,13	79,45
Autonomía/control percibido	51,26	6,64	36,58	62,45
Compromiso organizacional	58,03	5,54	45,02	67,50
Satisfacción laboral	71,91	4,56	57,72	80,39

