



Sistemas de Relaciones Laborales e Indicadores Económicos. Análisis comparado de 38 países



Sistemas de Relaciones Laborales e Indicadores Económicos. Análisis comparado de 38 países

Resumen

Francisco Gómez¹Nicolás Gómez²Fabián Tobar³

El artículo examina la relación entre los sistemas de negociación colectiva y el desempeño económico en 38 países, utilizando el Índice Organizacional de Relaciones Laborales (IORL). Mediante un análisis de correlación, se exploran las asociaciones entre el IORL y variables económicas como la tasa de desempleo, el empleo femenino, la informalidad, la masa salarial, los salarios por hora, la cobertura de protección social, la pobreza, la desigualdad (Índice GINI) y la productividad laboral. Los resultados muestran que los países con un entorno en el que las instituciones laborales y los actores sociales están más integrados y activos tienden a obtener mejores resultados económicos, sin que se puedan establecer causalidades directas debido al carácter multifactorial de los sistemas económicos. El caso de Chile destaca por sus desafíos en este contexto, subrayando la importancia de considerar reformas adaptadas a sus particularidades.

Palabras clave

Negociación colectiva – Desempeño económico – Relaciones laborales – Chile

1. Introducción

Existen numerosos estudios que exploran la relación entre la estructura de la negociación colectiva y los indicadores económicos a nivel internacional, abordando desde la centralización o descentralización del proceso hasta su impacto en el empleo, la desigualdad y la productividad (Calmfors & Driffill, 1988; Cameron, 1984; Garner, 2021). Estas investigaciones han aportado enfoques diversos sobre cómo las características de los sistemas de relaciones laborales influyen en los resultados económicos y sociales de los países, destacando la relevancia de la coordinación en la negociación colectiva para la equidad salarial y la integración de grupos vulnerables (Aidt & Tzannatos, 2008; Braakmann & Brandl, 2021).

Tomando en cuenta estos antecedentes, este artículo tiene como objetivo analizar el vínculo entre los sistemas de relaciones laborales y una serie de indicadores económicos de 38 países buscando identificar patrones que expliquen cómo la organización de las relaciones laborales puede relacionarse con indicadores sobre el desarrollo económico y social, contribuyendo así a una mejor comprensión de la importancia de sus formas de regulación en el contexto global actual.

2. Metodología

Para llevar a cabo el análisis se propone la elaboración de un Índice Organizacional de Relaciones Laborales (IORL) y la identificación de su relación con diversos indicadores económicos a partir de bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Banco Mundial.

La relación entre el IORL propuesto y los indicadores económicos seleccionados se pondrá a prueba por medio de sucesivos análisis de correlación de Pearson. Esta técnica estadística permite medir la fuerza y dirección de la relación lineal entre el IORL y cada variable económica de interés.

¹ Economista, Sub Jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

² Licenciado en Ciencia Política, Practicante del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

³ Licenciado en Ciencia Política, Practicante del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

El coeficiente de correlación de Pearson, representado por r , varía entre -1 y 1 , donde:

- $r=1$ indica una correlación positiva perfecta: a medida que el índice aumenta, la variable económica también lo hace.
- $r=-1$ indica una correlación negativa perfecta: a medida que el índice aumenta, la variable económica disminuye.
- $r=0$ indica que no existe una relación lineal entre las dos variables

La técnica de correlación es útil y adecuada en este contexto porque permite cuantificar la asociación entre el sistema de relaciones laborales y los resultados económicos sin asumir causalidad directa, aunque la explicación de una correlación fuerte entre dos variables pueda argumentarse por medio de conocimientos teóricos y empíricos previos sobre el fenómeno en cuestión, de modo que este análisis puede identificar tendencias y patrones en cómo los sistemas de negociación colectiva, representados por el IORL, se relacionan con las economías de los países estudiados.

2.1. Construcción del índice IORL

El IORL se construyó utilizando siete indicadores que reflejan los diferentes aspectos de los sistemas de relaciones laborales para 38 países, proporcionados por un estudio de la OCDE (2019). Estos indicadores son:

1. Nivel Predominante de la Negociación Colectiva.
2. Grado de Centralización/Descentralización.
3. Coordinación.
4. Nivel de sindicalización en el Sector Privado.
5. Densidad de la organización de empleadores.
6. Cobertura de la Negociación Colectiva.
7. Calidad de las relaciones laborales.

Para cada indicador, se asignó una ponderación según su importancia en la estructura del sistema de relaciones laborales de cada país donde los valores más altos representan mayores niveles en cada uno de los indicadores⁴.

El índice fue construido por medio de la determinación del promedio de cada indicador para cada país, y la normalización de este promedio con la siguiente fórmula⁵:

$$IORL_i = \frac{(Promedio\ país_i - Promedio\ Mínimo)}{(Promedio\ Máximo - Promedio\ Mínimo)}$$

Un valor más alto del IORL implica un sistema de relaciones laborales más centralizado y coordinado, con mayor participación tanto de trabajadores como de empleadores en el proceso de negociación colectiva. En general, esto significa que el país tiene una mayor cobertura de la negociación colectiva, mejor calidad de las relaciones laborales, y niveles más altos de sindicalización y organización de empleadores en el sector privado. En general, un IORL alto refleja un entorno en el que las instituciones laborales y los actores sociales están más integrados y activos en la regulación de las condiciones laborales.

⁴ Ver anexo metodológico.

⁵ Por construcción el índice va de 0 a 1.

2.2. Indicadores económicos

Las variables económicas que se relacionan con el IORL son las siguientes, las cuales han sido agrupadas en los siguientes grupos:

1. Mercado Laboral:

- Tasa de Desempleo: Proporción de personas desempleadas.
- Empleo Mujer: Proporción empleo-población de mujeres.
- Informalidad: Proporción del empleo informal en el empleo total.

2. Ingresos y Salarios:

- Masa Salarial: Participación del ingreso laboral como porcentaje del PIB.
- Salario: Ganancias promedio por hora de los trabajadores.

3. Protección Social y Pobreza:

- Cobertura: Población cubierta por al menos una prestación de protección social.
- Pobreza: Tasa de incidencia de la pobreza según la línea de pobreza social del Banco Mundial.

4. Desigualdad y Productividad:

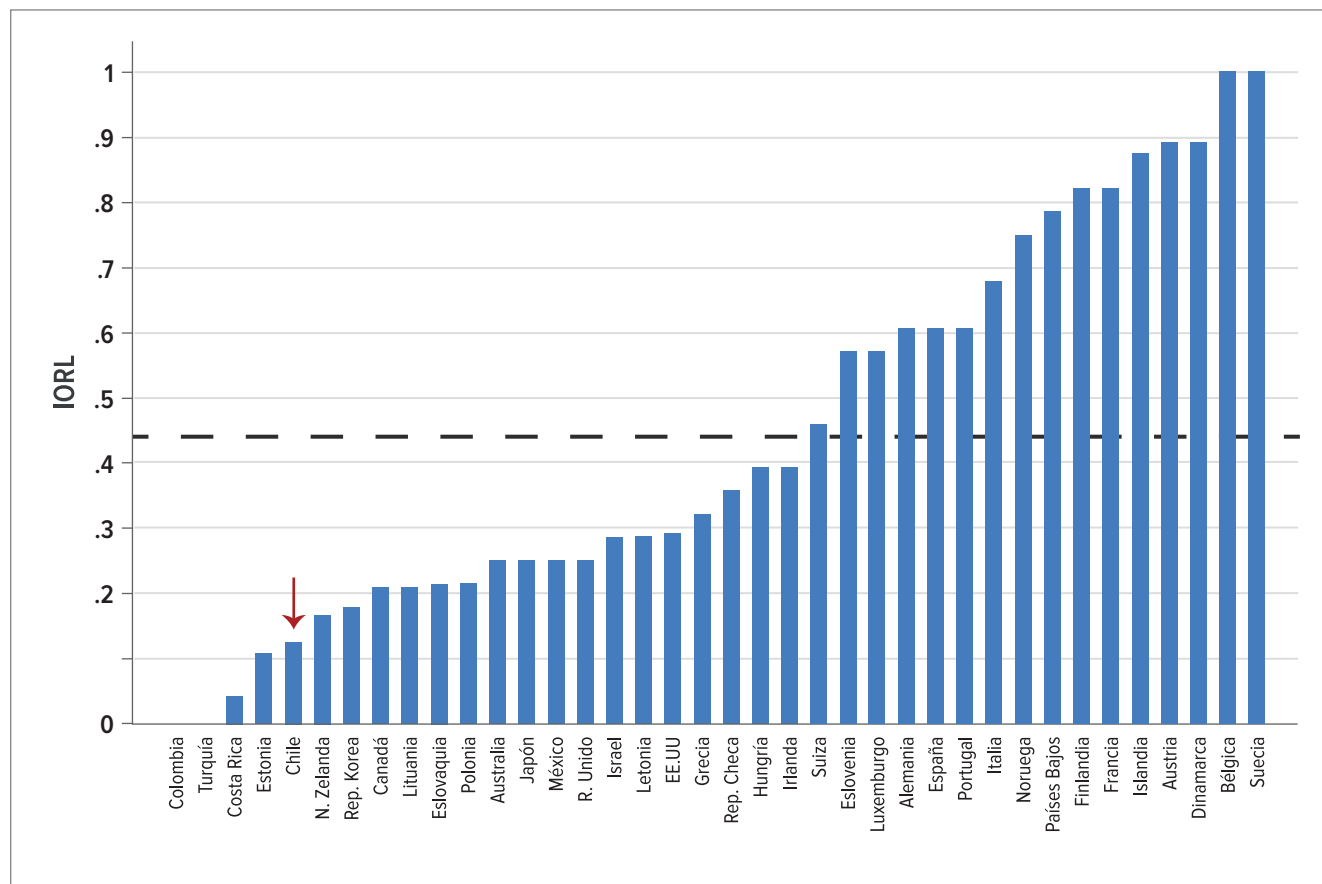
- Desigualdad: Índice GINI⁶.
- Productividad: Producción por hora trabajada.
- +D: Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)

3. Análisis

En primer lugar, la figura 1 muestra el Índice Organizacional de la Negociación Colectiva por país, proporcionando una visión comparativa de cómo se posicionan en términos de centralización y coordinación de su sistema de negociación colectiva.

⁶ El Índice de Gini es una medida de la desigualdad en la distribución del ingreso dentro de una población. Varía entre 0 (igualdad perfecta, todos tienen el mismo ingreso) y 100 (desigualdad máxima, una sola persona tiene todo el ingreso). Cuanto más alto es el índice, mayor es la desigualdad.

Figura 1. Índice Organizacional de la Negociación Colectiva (IORL) por País



Fuente: Elaboración propia en base a datos de OCDE (2019).

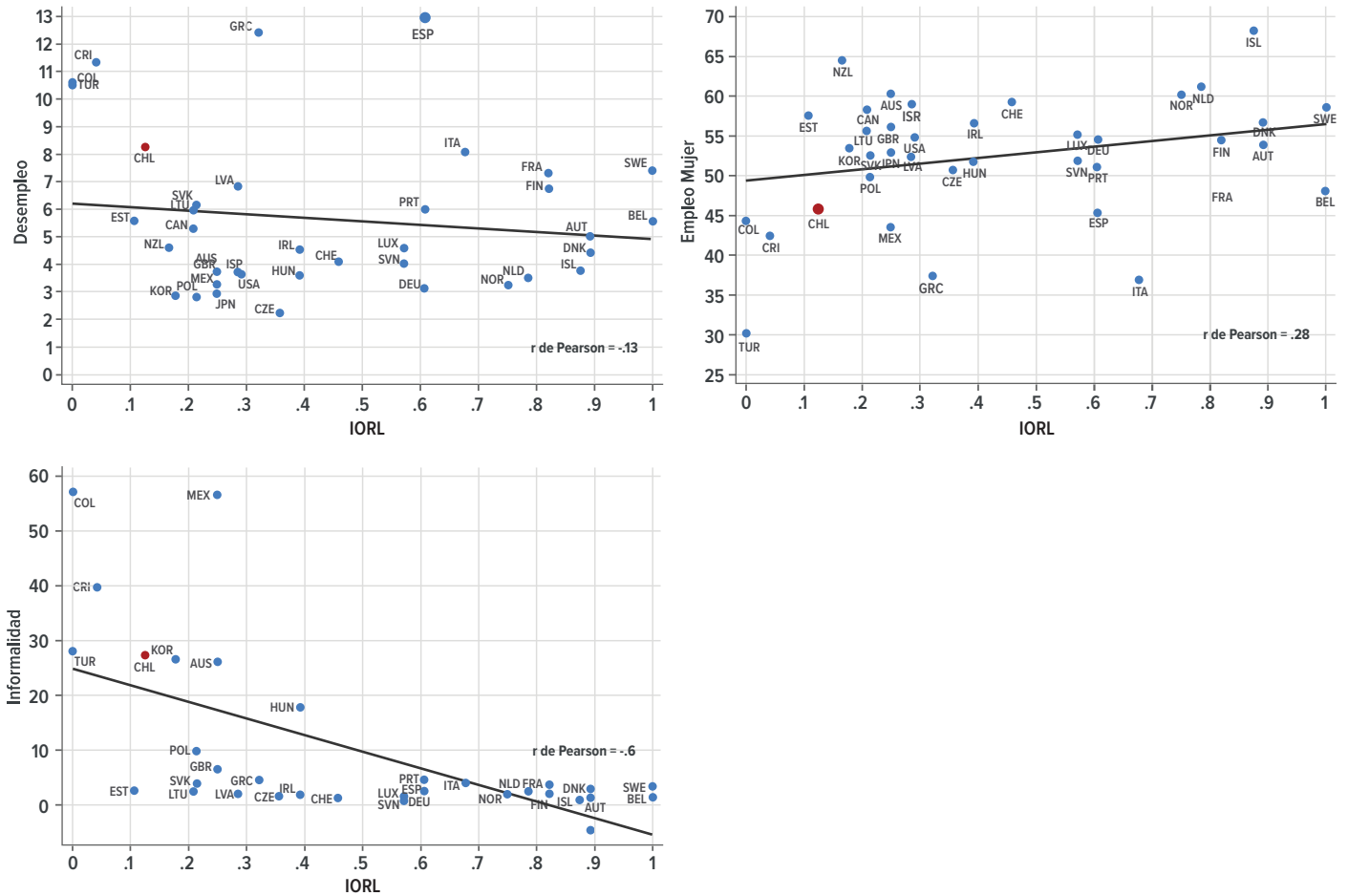
Línea discontinua igual al promedio del IORL: 0.44.

Es importante destacar el caso de Chile, cuyo valor del IORL es de 0.125, ubicado en la parte inferior de la distribución. Este valor indica un bajo nivel de centralización y coordinación en comparación con otros países. De manera similar, países como Colombia, Turquía y Costa Rica presentan valores bajos del IORL, en este caso iguales a 0. En el extremo opuesto, Suecia, Bélgica, Dinamarca y Austria se posicionan como los países con los valores más altos del índice, reflejando un mayor grado de centralización y coordinación en sus sistemas de negociación colectiva.

La línea discontinua en la figura indica el promedio general del IORL, que es igual a 0.44. Como puede observarse, Chile y otros países mencionados se encuentran significativamente por debajo de este promedio, mientras que países europeos como Francia, Italia y Países Bajos están por encima del mismo, reflejando sistemas de negociación colectiva más estructurados y coordinados.

A continuación, mediante el uso del coeficiente de correlación de Pearson, se cuantifica la relación entre la estructura de los sistemas de negociación colectiva y diversas variables económicas, como el empleo, los ingresos, la protección social y la desigualdad. Los gráficos presentan las correlaciones organizadas en cuatro ejes principales: Mercado Laboral, Ingresos y Salarios, Protección Social y Pobreza, y Desigualdad y Productividad. Cada panel visualiza cómo los sistemas de negociación colectiva se asocian con los distintos aspectos económicos.

Figura 2. Gráficos de dispersión entre el IORL e indicadores del mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo.

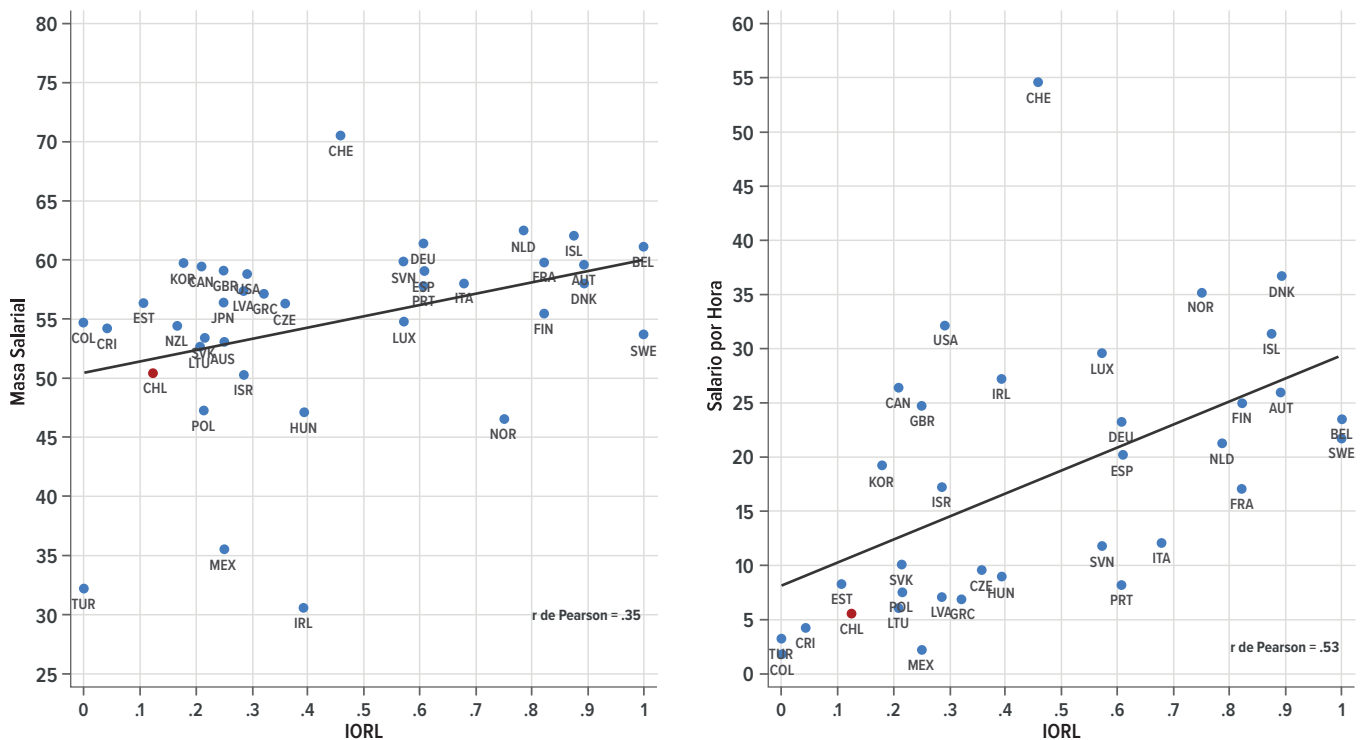
La figura 2 expone la relación entre el IORL y las variables del mercado laboral. En cuanto al desempleo, se observa una correlación negativa: los países con un IORL bajo, como Chile (con un IORL de 0.125 y una tasa de desempleo del 8.2%), presentan tasas de desempleo más altas, mientras que aquellos con un IORL más alto, como Suecia, mantienen tasas de desempleo por debajo del 6%. Un ejemplo interesante es Estonia, que, pese a tener un IORL similar al de Chile, presenta un desempleo menor (5.6%).

La informalidad también muestra una relación negativa significativa con el IORL. Países con índices bajos, como Chile (27.4%) y Colombia, enfrentan altos niveles de empleo informal. Por el contrario, en los países con un IORL alto, como Suecia y Bélgica, la informalidad es considerablemente baja, siendo inferior al 4%.

En cuanto al empleo femenino, se aprecia una correlación positiva pero débil. Los países con un IORL más alto, como Suecia y Bélgica, muestran tasas de empleo femenino superiores al 50%, mientras que países con un IORL bajo, como Chile (45.7%), quedan por debajo de lo esperado en comparación con otros países de IORL similar, como Nueva Zelanda, que alcanza un 64.5% de empleo femenino. En efecto, en la literatura se ha destacado que los sistemas de negociación colectiva multinivel coordinados contribuyen a una mayor inclusión de grupos vulnerables, como las mujeres, en el mercado laboral, es decir, tienden a tener mayores tasas de empleo femenino lo que refuerza lo observado en la figura (Grimshaw et al., 2024).

Aunque el IORL muestra relaciones débiles con el funcionamiento del mercado laboral con correlaciones de -0.13 y 0.28 con el desempleo y el empleo de la mujer, el índice mantiene una correlación fuerte con la tasa de informalidad (-0.6), la cual disminuye cuando aumenta el valor del IORL, estimándose que para casos mayores a 0.8 no existe la informalidad en el mercado laboral.

Figura 3. Gráficos de dispersión entre el IORL e indicadores de ingreso y salario.

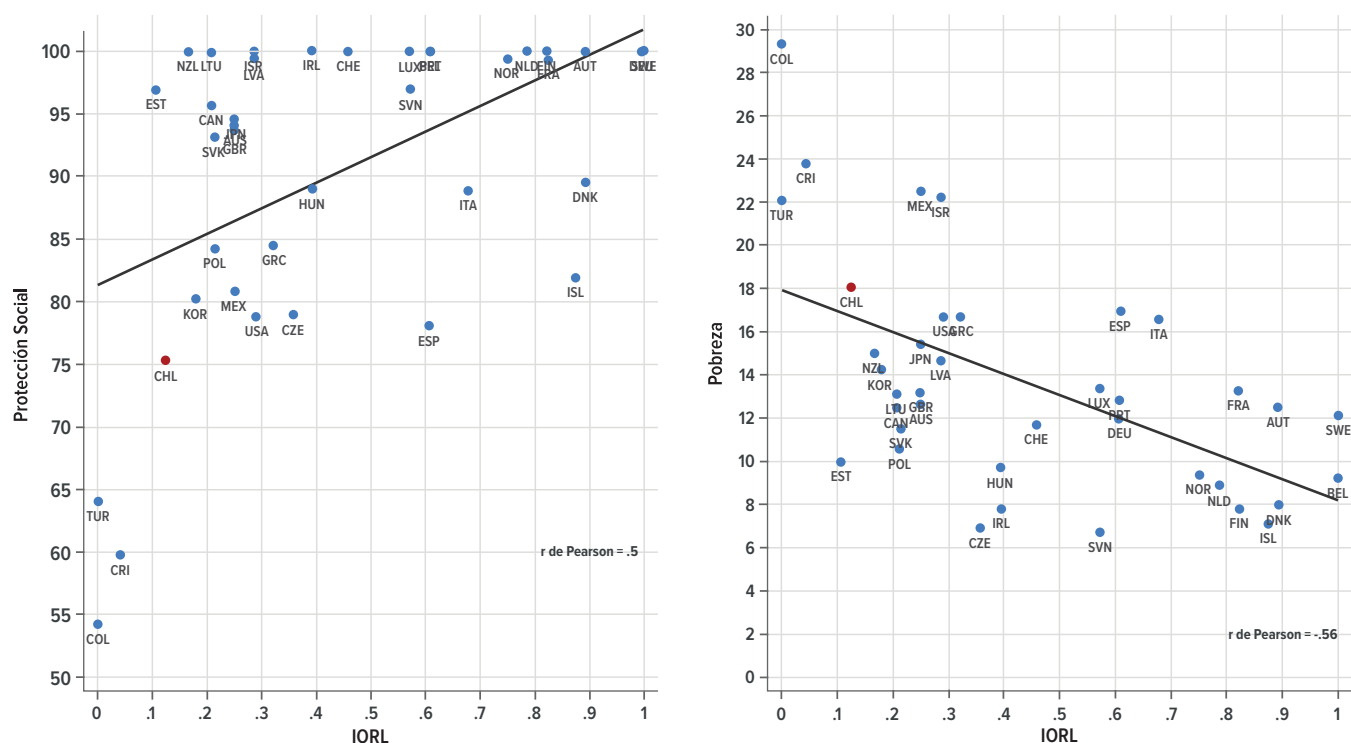


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo.

Respecto a la figura 3, se observa que tanto la masa salarial como el salario por hora presentan una correlación positiva con el IORL, destacando especialmente la fuerte relación entre este último y el salario (0.53). Los países con un bajo IORL, como Chile (IORL = 0.125), muestran masas salariales que representan menos del 55% del PIB y salarios por debajo de los 6 dólares por hora. En contraste, aquellos con un índice alto, como Suecia y Bélgica, superan el 60% en masa salarial y registran salarios por hora superiores a 20 dólares. En el caso de Chile, la masa salarial se ubica en el 50.4% del PIB, mientras que el salario por hora es de 6 dólares, ambos indicadores están por debajo de lo esperado en comparación con países de IORL similar. Por ejemplo, Corea del Sur, con un IORL de 0.18, registra un salario por hora mucho más alto de 19 dólares, y una masa salarial del 59.8% del PIB.

Dos casos llamativos que se destacan en este análisis son Irlanda y Suiza. Irlanda, con un IORL intermedio de 0.41, presenta la masa salarial más baja del estudio, apenas un 30.6% del PIB, significativamente inferior a la mayoría de los países, que se sitúan por encima del 45%. Por otro lado, Suiza se posiciona como el país con los niveles más altos tanto en masa salarial como en salario por hora, con un 70.5% del PIB y 55 dólares por hora, respectivamente.

Figura 4. Gráficos de dispersión entre el IORL e indicadores de protección social y pobreza.



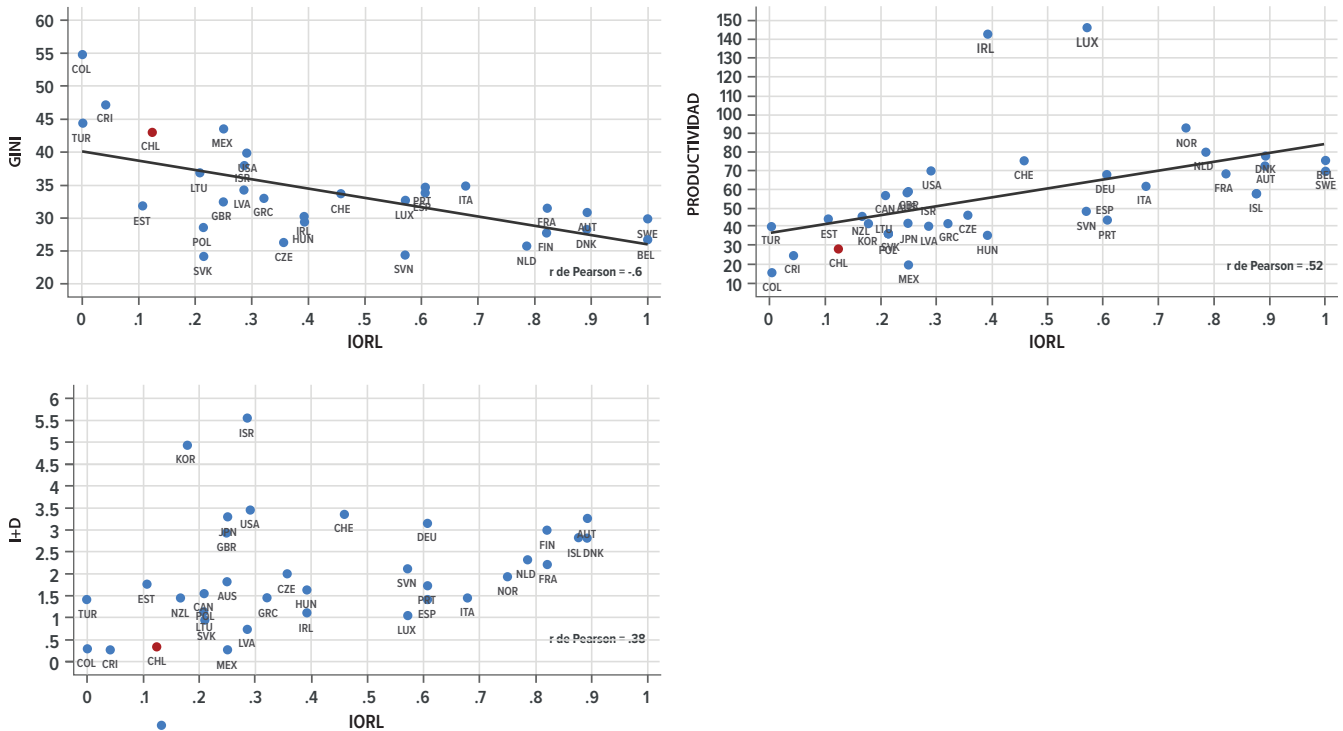
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo.

La relación con los indicadores sobre pobreza y protección social se presentan en la figura 4, donde se aprecia que el IORL presenta correlaciones fuertes con ambas variables, siendo positiva con la cobertura de protección social (0.5) y negativa con la pobreza (-0.56). Los países con un IORL cercano a 0 tienden a tener coberturas de protección social por debajo del 65% y tasas de pobreza superiores al 22%. En el extremo opuesto, los países con un IORL cercano a 1 muestran coberturas del 100% y tasas de pobreza inferiores al 12.2%.

En el caso de Chile, su sistema de protección social cubre al 75.3% de la población, con una tasa de pobreza del 18.1%. Sin embargo, Chile se desvía de lo esperado para un país con un IORL de 0.13, donde se anticiparía una cobertura de protección social del 84% y una tasa de pobreza cercana al 17%. Esta discrepancia sugiere que, a pesar de contar con un sistema de protección social relativamente amplio, el país enfrenta desafíos en la reducción de la pobreza, quedando por encima de lo esperado para su nivel de centralización en la negociación colectiva.

Un caso notable es Colombia, que tiene el IORL más bajo del análisis, con una cobertura de protección social de apenas 54.3% y una tasa de pobreza del 29.3%, las más altas entre los países estudiados. En contraste, la mayoría de los países tienen una cobertura de protección social superior al 75%, y en todos los casos las tasas de pobreza se mantienen por debajo del 24%, lo que refuerza la relación entre un mayor IORL y mejores resultados en términos de protección social y reducción de la pobreza.

Figura 5. Gráficos de dispersión entre el IORL e indicadores de desigualdad y productividad.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto a la productividad y la inversión en investigación y desarrollo (I+D), la figura 5 muestra correlaciones positivas: los países con un IORL bajo presentan productividades inferiores a 41 dólares por hora e inversiones en I+D por debajo del 1.5% del PIB. En contraste, los países con índices altos registran productividades superiores a 70 dólares por hora y niveles de inversión en I+D que superan el 3% del PIB. Casos notables son Corea del Sur e Israel, que a pesar de tener índices relativamente bajos (menores a 0.3), destacan por sus altos niveles de inversión en I+D. Asimismo, países como Irlanda y Luxemburgo, con índices intermedios (0.39 y 0.57, respectivamente), tienen productividades excepcionalmente altas, superiores a los 140 dólares por hora.

De acuerdo con esto, Braakmann y Brandl (2021) encuentran que los sistemas de negociación colectiva coordinados tienen un impacto positivo en la productividad de las empresas, ya que facilitan un mejor entorno para la cooperación entre trabajadores y empleadores, lo que a su vez promueve mejoras en el rendimiento organizacional y el crecimiento de la productividad laboral. Específicamente, los autores señalan que la coordinación en la negociación salarial evita la competencia por la reducción de salarios, incentivando a las empresas a adoptar estrategias más sostenibles y orientadas a la mejora de la productividad (Braakmann & Brandl, 2021).

En la misma línea, (Grimshaw et al., 2024) complementan que los sistemas de negociación colectiva multinivel también fomentan la inversión en innovación. Según estos autores, al eliminar la competencia basada en salarios bajos, los países con una negociación colectiva coordinada tienden a priorizar la inversión en innovación como un medio para aumentar su competitividad, lo que coincide con lo observado en la figura 5, donde los países con un IORL más alto muestran tanto una mayor productividad como una inversión más alta en innovación (Grimshaw et al., 2024).

En cuanto a la desigualdad medida por el índice GINI, se observa una correlación negativa con el IORL. Los países con un IORL cercano a 1 tienen niveles de desigualdad menores a 30, mientras que aquellos con índices cercanos a 0 presentan valores de GINI superiores a 44. En el caso de Chile, su GINI es de 43, con una productividad de 29 dólares por hora y una inversión en I+D que alcanza solo el 0.3% del PIB, situándose entre los cinco países con peores resultados en estas tres dimensiones. En comparación, Estonia, con un IORL similar al de Chile (0.11), registra un GINI de 31.8, una productividad de 44 dólares por hora y una inversión en I+D del 1.8% del PIB.

Esto se puede relacionar con los hallazgos de (Garnero, 2021), quien ha destacado que los sistemas de negociación colectiva coordinada tienden a generar una menor desigualdad salarial y a incrementar los salarios de los trabajadores cubiertos por acuerdos colectivos. Garnero señala que los sistemas de negociación colectiva coordinada permiten una distribución más equitativa del ingreso al homogeneizar los incrementos salariales y evitar que los sectores con menos poder de negociación queden rezagados.

4. Conclusión

El análisis presentado en este estudio destaca la relación entre los sistemas de negociación colectiva, evaluados a través del Índice Organizacional de Relaciones Laborales (IORL), y el desempeño económico y social de los países. Es importante subrayar que estos hallazgos reflejan correlaciones y no implican una relación causal directa. El desarrollo económico y social es un fenómeno multifactorial en el que intervienen numerosos elementos, por lo que la negociación colectiva es solo uno de los elementos que podrían influir en los resultados observados. En otras palabras, las correlaciones identificadas sugieren tendencias, pero deben interpretarse con cautela y dentro del contexto particular de cada país.

En el mercado laboral, los países con un IORL alto tienden a tener menores tasas de desempleo e informalidad, así como una mayor participación femenina en el empleo. Por otro lado, países con un IORL bajo, como Chile, presentan mayores tasas de desempleo e informalidad, lo que parece reflejar una influencia de la estructura de la negociación colectiva sobre el desempeño laboral.

En términos de ingresos y salarios, la correlación positiva entre el IORL, la masa salarial y los salarios por hora muestra que los países con mayor coordinación en la negociación colectiva tienden a tener una distribución más equitativa del ingreso. Chile, sin embargo, presenta resultados inferiores en comparación con países con un IORL similar, lo que subraya la variabilidad entre los países y sus contextos.

En el ámbito de la protección social y la pobreza, los países con un IORL más alto tienden a tener una mayor cobertura de protección social y menores tasas de pobreza. Por contraste, los casos de Colombia y Chile, que presentan menor cobertura y mayores tasas de pobreza, destacan la importancia que tienen las instituciones y políticas públicas que acompañan la negociación colectiva.

En cuanto a desigualdad y productividad, los países con un IORL más alto tienden a tener una mayor productividad laboral y menor desigualdad, según lo refleja el índice GINI. Estos resultados sugieren que los sistemas de negociación colectiva más centralizados pueden estar asociados con un mayor equilibrio entre la productividad y la equidad.

A pesar de que en la discusión pública chilena se ha argumentado que la negociación multinivel podría estar asociada con un peor desempeño económico, debido a la percepción de que aumenta los costos laborales y reduce la competitividad (Osorio et al., 2024), los resultados de este estudio sugieren lo contrario. La evidencia obtenida a partir del análisis de 38 países muestra que los sistemas de negociación multinivel tienden a mejorar la equidad salarial y la cobertura de protección social, al mismo tiempo que incentivan la inversión en investigación y desarrollo como un mecanismo para incrementar la productividad, en lugar de competir a través de bajos salarios.

En conclusión, aunque las correlaciones entre el IORL y las diversas variables económicas son claras, el desempeño económico y social de los países es el resultado de múltiples factores interrelacionados. Chile, por ejemplo, podría beneficiarse de una mayor centralización y coordinación en la negociación colectiva, pero cualquier reforma debe tener en cuenta el carácter multifactorial de su desarrollo económico y social, así como las particularidades de su contexto.

Bibliografía

Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2008). Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review. *Industrial Relations Journal*, 39(4), 258-295.

Braakmann, N., & Brandl, B. (2021). The Performance of Collective and Individual Bargaining: A Comprehensive and Granular Analysis of Different Bargaining Systems on Company Productivity. *International Labour Review*, 160(1), 43-64.

Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 3(6), 13-61.

Cameron, D. (1984). Social democracy, corporatism, labour quiescence and the representation of economic interest in advanced capitalist societies. En J. Goldthorpe (Ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism* (pp. 143-178). Oxford University Press.

Garnero, A. (2021). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 185-202.

Grimshaw, D., Bertranou, F., Gontero, S., & Urrutia, A. (2024). *Negociación colectiva coordinada y multinivel: Experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile* (42; Informes Técnicos). Organización Internacional del Trabajo.

OCDE. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.

Osorio, S., Greene, M., & Salinas, A. (2024). *La discusión pública sobre negociación ramal en Chile, 2014-2022. Actores involucrados, posiciones y argumentos* (45; Aporte al Debate No. 45). Dirección del Trabajo.