

T. Suco
56
c.2

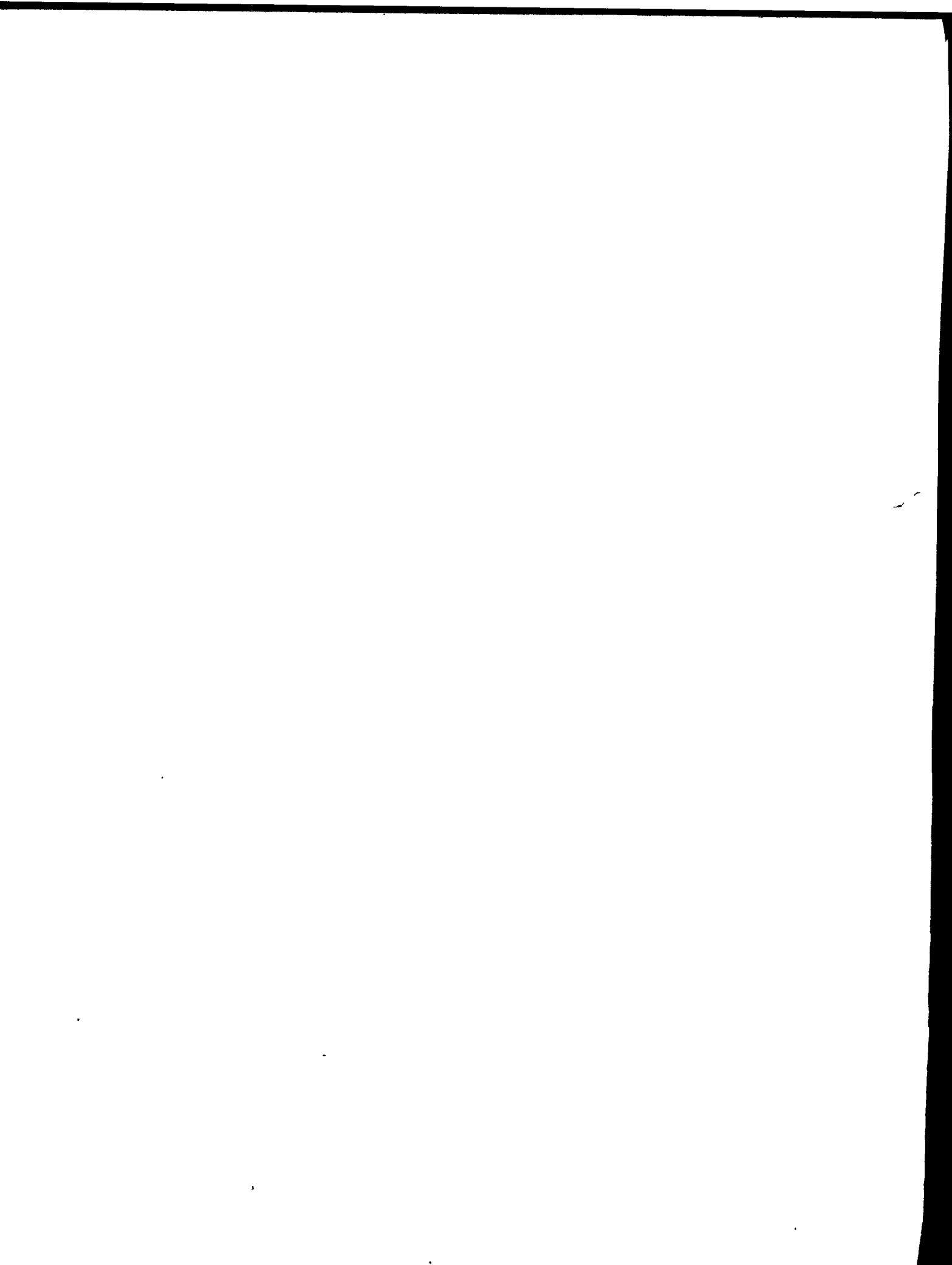
MEMORIA DE TITULO

NOMBRE: "ROL E IMPORTANCIA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y LOS ELEMENTOS PRINCIPALES QUE DETERMINAN SUS RESULTADOS, EN FUNCION A LA ESTIPULACION DE UN MODELO DE COMPORTAMIENTO ECONOMICO"

PRESENTADA POR: JUAN RICARDO MANRIQUEZ SAN MARTIN
R.U.T.: 6.877.414-4

CARRERA : INGENIERIA COMERCIAL

INSTITUCION : UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO



I N D I C E

CONTENIDO	Página Número
JUSTIFICACION DE LA MEMORIA	
I. INTRODUCCION.....	1
II. PRESENTACION DEL TEMA.....	2
A. EL CONCEPTO DE TRABAJO.....	2
B. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO EN CHILE.....	3
1. SOBRE LAS CRISIS INTERNACIONALES.....	3
2. ESBOZO SOBRE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO EN CHILE DESDE 1860 HASTA 1940.....	5
3. EL ESTADO BENEFADOR Y LA INSTITUCIONALIZACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	14
4. EVOLUCION DE LA POBLACION, PRODUCTO Y SINDICADOS EN CHILE 27-92.....	16
5. ACONTECIMIENTOS MAS RELEVANTES DEL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL.....	17
6. SOBRE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO O NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	20
7. SOBRE LAS HUELGAS HASTA 1973.....	26
8. POBLACION SINDICADA.....	26
9. SINTESIS SOBRE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO SINDICAL.....	27
III. DEFINICION DEL PROBLEMA.....	28
A. NEGOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA.....	28
1. LA NEGOCIACION.....	28
2. LOS CASOS DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS NORTEAMERICANOS Y EUROPEOS.....	32
a. EL CASO NORTEAMERICANO: ELEMENTOS QUE SE DISCUTEN EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	32
b. EL CASO EUROPEO: LA NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA.....	34
3. DEFINICIONES DEL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE.....	35
B. SOBRE LA METODOLOGIA DE LA CIENCIA ECONOMICA Y LA MODELACION.....	43
C. NECESIDAD DE UN MODELO DE COMPORTAMIENTO ECONOMICO PARA EL ANALISIS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	52
IV. EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	54
A. EL PROBLEMA A RESOLVER.....	54
B. EL TIPO DE DECISION: DEFINICION DE UN SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA.....	55
C. TIPIFICACION DEL PROBLEMA A RESOLVER.....	57
D. OBJETIVO DEL TRABAJO.....	58
DESARROLLO DE LA MEMORIA	
I. DESCRIPCION GENERAL DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	59
A. LA ECONOMIA DE CHILE Y LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	59
1. SOBRE EL PGB, LA SINDICACION, FUERZA DE TRABAJO OCUPADA E INVOLUCRADOS EN NEG. COLECTIVA.....	59
2. SOBRE LA PARTICIPACION DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	60
3. SOBRE LOS TRABAJADORES VIGENTES DE LAS NEG. COL. Y LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA.....	62
4. SOBRE LA TASA DE SINDICACION.....	62
B. TRABAJADORES; INVOLUCRADOS E INSTRUMENTOS COLECTIVOS; TIPOS DE NEGOCIACION Y TAMAÑO DE EMPRESAS.....	63
1. TIPOS DE NEGOCIACION COLECTIVAS.....	63
2. SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION.....	64

I N D I C E

CONTENIDO

Página
Número

DESARROLLO DE LA MEMORIA (Continuación)

3.	SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO DE EMPRESAS.....	64
4.	SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO EMPRESA Y TIPO DE NEGOCIACION.....	65
5.	SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN EMPRESAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS POR TIPO DE NEGOCIACION.....	66
6.	SINTESIS SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	67
7.	INSTRUMENTOS COLECTIVOS.....	68
C.	LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS POR ACTIVIDADES ECONOMICAS.....	69
1.	SOBRE LA PARTICIPACION EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y SINDICACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA.....	69
D.	LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS POR REGION.....	71
1.	SOBRE LA PARTICIPACION EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y SINDICACION POR REGION.....	71
E.	REAJUSTES ANUALES TOTALES.....	72
1.	REAJUSTE DE REMUNERACIONES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	72
2.	SOBRE LOS REAJUSTES SUELDOS BASES Y REMUNERACIONES DEL INE.....	74
3.	SOBRE LA DESOCUPACION Y LAS REMUNERACIONES GENERALES.....	74
4.	REAJUSTES DE SUELDOS BASES Y EL CRECIMIENTO DEL PGB.....	75
5.	SOBRE LOS REAJUSTES DE SUELDOS BASES Y EL VALOR AGREGADO.....	76
6.	SOBRE LOS REAJUSTES DE SUELDOS BASES Y LA PRODUCTIVIDAD.....	76
F.	REAJUSTES INICIALES REALES.....	77
1.	SOBRE LOS REAJUSTES REALES.....	77
2.	SOBRE LOS REAJUSTES REALES INICIALES DE EMPRESAS GRANDES Y PYME....	78
G.	REAJUSTES FUTUROS.....	79
1.	SOBRE LA REAJUSTABILIDAD FUTURA SEGUN TAMAÑO EMPRESA.....	80
2.	SOBRE LOS REAJUSTES DE REMUNERACIONES.....	80
H.	HUELGAS DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA.....	82
1.	SOBRE LAS HUELGAS POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	84
II.	HIPOTESIS CENTRAL Y RESTRICCIONES DEL MODELO.....	86
III.	DEFINICION DE HIPOTESIS SOBRE LAS RELACIONES ENTRE VARIABLES RELEVANTES EN LA DETERMINACION DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	88
A.	RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA VARIABLE TAMAÑO DE EMPRESA Y CANTIDAD DE PROYECTOS COLECTIVOS.....	88
B.	RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA FUERZA DE TRABAJO Y LA CANTIDAD DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	88
C.	RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA TASA DE DESOCUPACION Y LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	89
D.	RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE SINDICATOS Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS.....	90
E.	RELACION DE CAUSALIDAD DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS.....	91
F.	RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA INFLACION Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS.....	92
G.	RELACION DE CAUSALIDAD DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y LOS SUELDOS BASES.....	92

I N D I C E

CONTENIDO

Página
Número

DESARROLLO DE LA MEMORIA (Continuación)

H.	RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA INFLACION Y LOS SUELDOS BASES.....	93
I.	RELACION DE CAUSALIDAD DE LOS SUELDOS BASES Y LAS REMUNERACIONES REALES DEL INE.....	94
J.	RELACION DE CAUSALIDAD DE LAS VARIABLES DE RETROALIMENTACION.....	94
IV.	DEFINICION DE HIPOTESIS DE LAS VARIABLES DE ENTRADA DEL MODELO.....	95
A.	LAS EMPRESAS INVOLUCRADAS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS TOTALES POR TIPO DE EMPRESA.....	96
1.	HIPOTESIS Nº1 SOBRE LA CANTIDAD DE INSTRUMENTOS Y EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS.....	100
B.	LOS TRABAJADORES; INVOLUCRADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	101
1.	LA PARTICIPACION DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA FUERZA DE TRABAJO.....	101
2.	TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y FUERZA DE TRABAJO OCUPADA.....	102
3.	HIPOTESIS Nº2 SOBRE LA CANTIDAD TOTAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y LA FUERZA DE TRABAJO.....	105
C.	LOS TRABAJADORES SINDICADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	106
1.	TRABAJADORES SINDICADOS Y EN GRUPOS NEGOCIADORES.....	106
2.	PARTICIPACION RELATIVA TRABAJADORES SINDICADOS Y EN GRUPOS.....	107
3.	HIPOTESIS Nº3 SOBRE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LA TASA DE DESOCUPACION.....	110
V	DEFINICION DE HIPOTESIS PARA LA VARIABLES DE SALIDA DEL MODELO.....	112
A.	TRABAJADORES INVOLUCRADOS CON CONTRATOS COLECTIVOS.....	112
1.	CONVENIOS Y CONTRATOS COLECTIVOS.....	112
2.	CANTIDAD TOTAL DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS, CONTRATOS Y CONVENIOS...	113
3.	TRABAJADORES CON CONTRATOS Y CON CONVENIOS COLECTIVOS.....	114
4.	LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LOS CON CONTRATOS COLECTIVOS.....	115
5.	HIPOTESIS Nº 4: SOBRE LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATO COLECTIVO.....	117
6.	LA INFLACION Y LA ACTIVIDAD ECONOMICA EN RELACION A LOS TRABAJADORES CON CONTRATO COLECTIVO.....	117
7.	HIPOTESIS Nº 5: SOBRE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS Y LA ACTIVIDAD ECONOMICA E INFLACION.....	125
B.	REAJUSTES DE LOS CONTRATOS Y CONVENIOS DE NEGOCIACION COLECTIVA.....	126
1.	DESCRIPCION DE LA VARIABLE "INDICADOR DE SUELDOS BASES".....	126
2.	SOBRE LOS REAJUSTES REALES INICIALES.....	127
3.	SOBRE LA REAJUSTABILIDAD FUTURA.....	127
4.	SOBRE EL PERIODO DE REAJUSTABILIDAD.....	128
5.	METODO DE TRANSFORMACION DE LAS VARIABLES PARA SU MEDICION.....	128
6.	SOBRE LOS INDICADORES DE SUELDOS BASES.....	133
7.	RELACION FUNCIONAL ENTRE LOS INDICADORES DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUENRACIONES REALES DEL INE.....	133
8.	HIPOTESIS Nº 6: SOBRE LA RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUNERACIONES INE.....	134
C.	SUELDOS BASES Y LOS INDICES DE PRECIOS Y ACTIVIDAD ECONOMICA.....	135
1.	LOS SUELDOS BASES, EL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR Y EL IMACEC..	135
2.	SOBRE LA RELACION ENTRE LOS SUELDOS BASES Y EL IMACEC.....	136
3.	SOBRE LA RELACION DE LOS SUELDOS BASES Y EL IPC.....	138
4.	HIPOTESIS Nº7 Y 8 : SOBRE LA RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL IMACEC E IPC.....	138

I N D I C E

CONTENIDO	Página Número
PROPUESTAS DE LA MEMORIA	139
I. SOBRE LAS PRUEBAS DE HIPOTESIS.....	139
II. VARIABLES DE ENTRADAS.....	140
A. SOBRE EL TOTAL DE EMPRESAS DEL LA ECONOMIA Y LAS QUE NEGOCIAN.....	140
1. PARTICIPACION DE LAS EMPRESAS QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE.....	140
2. SOBRE LAS EMPRESAS QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE.....	142
3. SOBRE LOS TRABAJADORES QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE.....	143
B. EMPRESAS INVOLUCRADAS POR CANTIDAD DE TRABAJADORES EMPRESAS.....	143
1. SOBRE LA CANTIDAD DE EMPRESAS POR TAMAÑO Y LA CANTIDAD DE PROYECTOS.....	146
2. PRUEBA Nº1: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y LA CANTIDAD TOTAL DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS.....	147
3. SOBRE EL PORCENTAJE DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	149
4. PRUEBA NO CONCLUYENTE SOBRE LA PARTICIPACION DEL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y EL TOTAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	151
C. SOBRE EL TOTAL TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	152
1. PRUEBA Nº2: DEMOSTRACION DE LA RELACION DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y LA FUERZA DE TRABAJO.....	152
D. SOBRE LOS TRABAJADORES SINDICADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	155
1. PRUEBA Nº3: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LA TASA DE DESOCUPACION..	155
III. VARIABLES DE SALIDAS.....	159
A. SOBRE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS.....	159
1. PRUEBA Nº4: DEMOSTRACION DE LA RELACION DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS Y LOS TRABAJADORES SINDICADOS.....	159
2. PRUEBA Nº5: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES CON CONTRATOS EL IPC Y EL INDICE DE ACTIVIDAD ECONOMICA.....	160
B. SOBRE LOS REAJUSTES DE LOS SUELDOS BASES.....	165
1. PRUEBA Nº6: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUNERACIONES REALES DEL INE.....	165
2. PRUEBAS Nº 7 Y 8: ANALISIS DE SENSIBILIDAD DE LAS VARIABLES LOGARITMICAS DEL INDICADOR DE SUELDOS BASES PONDERADOS, EL INDICE DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y EL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.	172
IV. VARIABLES DE RETROALIMENTACION Y OTRAS VARIABLES.....	174
A. VIGENCIAS.....	174
B. SUELDOS BASES PONDERADOS Y EXPECTATIVAS.....	175
C. HUELGAS.....	176
V. DESCRIPCION DE UN MODELO DE CONSISTENCIA ENTRE LAS VARIABLES.....	176
VI. CONCLUSIONES.....	180
BIBIOGRAFIA.....	183
ANEXOS.....	187

NOTA: Los números de referencia que aparecen junto a ciertas palabras corresponden al listado de notas de la BIBLIOGRAFIA (Pag. 184)

INDICE DE GRAFICOS Y CUADROS

Página
Número

GRAFICO Nº 1	POBLACION DE CHILE 28-92.....	16
GRAFICO Nº 2	PRODUCTO GEOGRAFICO BRUTO.....	16
GRAFICO Nº 3	POBLACION SINDICADA.....	16
GRAFICO Nº 4	CONFLICTOS O NEGOCIACIONES Y TRABAJADORES, 1950 A 1992.....	21-22
	GRAFICO Nº4 A	
	GRAFICO Nº4 B	
	GRAFICO Nº4 C	
	GRAFICO Nº4 D	
GRAFICO Nº 5	PARTICIPACION DE S. PRIVADO Y PUBLICO EN HUELGAS,1964-72.....	25
	NUMERO DE HUELGAS PROMEDIOS POR AÑO 1967-1972	
	TRABAJADORES EN HUELGA PROMEDIOS ANUALES 1967-1972	
	DIAS-HOMBRES-HORAS PROMEDIOS ANUALES DE HUELGAS 1967-72	
GRAFICO Nº 6	AFILIADOS POR SINDICATO 1932-1992.....	26
GRAFICO Nº 7	SINDICALIZADOS; FTO, PGB, PROM.NEG.COL.....	59
GRAFICO Nº 8	PARTICIPACION DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACION COLECTIVA Y LA FUERZA DE TRABAJO.....	60
GRAFICO Nº 9	TRABAJADORES INVOLUCRADOS, VIGENTES Y SINDICADOS.....	61
GRAFICO Nº 10	TASA DE SINDICACION Y VARIACION TASA SINDICACION.....	62
GRAFICO Nº 11	TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION.....	63
GRAFICO Nº 12	TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	64
GRAFICO Nº 13	TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION Y TAMAÑO DE EMPRESA.....	65
CUADRO Nº 1	TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION Y TAMAÑO DE EMPRESA.....	65
GRAFICO Nº 14	TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE EMPRESAS GRANDES POR TIPO DE NEGOCIACION.....	66
GRAFICO Nº 15	TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE EMPRESAS MEDIANAS POR TIPO DE NEGOCIACION.....	66
GRAFICO Nº 16	TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE EMPRESAS PEQUEÑAS POR TIPO DE NEGOCIACION.....	67
GRAFICO Nº 17	CANTIDAD DE INSTRUMENTOS POR TIPO NEGOCIACION.....	68
GRAFICO Nº 18	CANTIDAD DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS POR TAMAÑO DE EMPRESA Y TIPO DE NEGOCIACION.....	69
CUADRO Nº 2	FUERZA DE TRABAJO TRAB. SINDICALIZADOS E INVOLUCRADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA 1991....	69
GRAFICO Nº 19	TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR ACTIVIDAD ECONOMICA, FTO Y SINDICACION.....	70
CUADRO Nº 3	FUERZA DE TRABAJO TRAB. SINDICALIZADOS E INVOLUCRADOS POR REGION 1991.....	71
GRAFICO Nº 20	TRABAJADORES INVOLUCRADOS, FTO Y SIDICACION POR REGION.....	72
GRAFICO Nº 21	REAJUSTES DE REMUNERACIONES INE, DESOCUPACION Y REAJUSTES SUELDOS BASES.....	74
GRAFICO Nº 22	VARIACIONES DEL PGB, CONSUMO, Y REAJUSTES SUELDOS BASES.....	75
GRAFICO Nº 23	VARIACIONES CAPITAL, VALOR AGREGADO Y REAJUESTES SUELDOS BASES.....	75
GRAFICO Nº 24	PRODUCTIVIDAD Y REAJUSTES SUELDOS BASES.....	76

INDICE DE GRAFICOS Y CUADROS

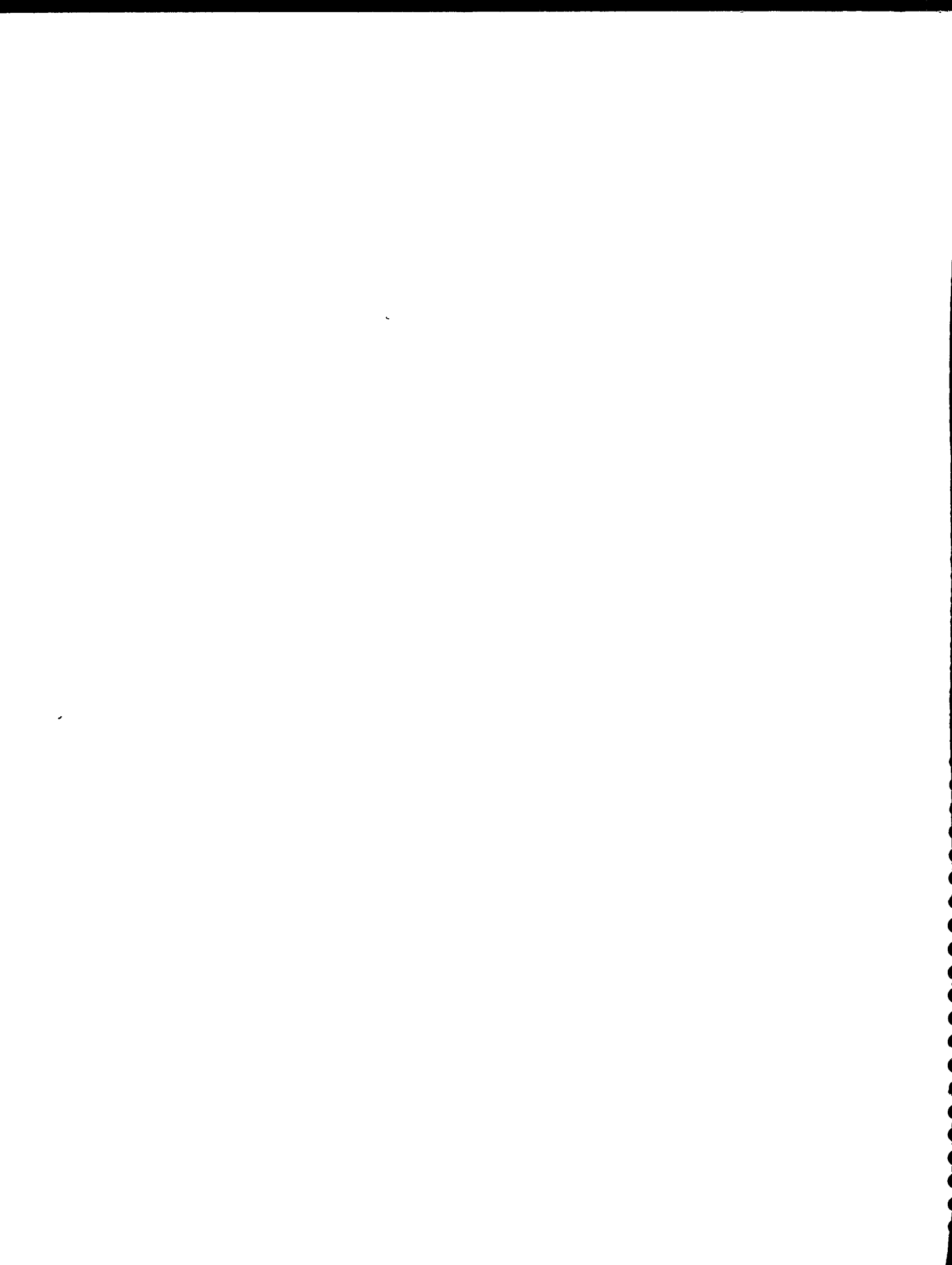
Página
Número

CUADRO Nº 4	REAJUSTES REALES INICIALES DE EMPRESAS GRANDES Y PYME POR TIPO DE NEGOCIACION.....	77
GRAFICO Nº 25	REAJUSTES REALES INICIALES DE EMPRESAS GRANDES Y PYME POR TIPO DE NEGOCIACION.....	78
GRAFICO Nº 26	REAJUSTABILIDAD FUTURA PARA LAS PYME Y GRANDES EMPRESAS.....	79
CUADRO Nº 5	REAJUSTES FUTUROS PACTADOS EN TERMINOS DE IPC.....	79
CUADRO Nº 6	HUELGAS POR TAMAÑO EMPRESAS.....	82-83
GRAFICO Nº 27	CANTIDAD DE HUELGAS POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	83
GRAFICO Nº 28	CANTIDAD DE TRABAJADORES EN HUELGA POR TAMAÑO EMPRESA.....	83
GRAFICO Nº 29	DURACION PROMEDIO DE LAS HUELGAS POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	84
GRAFICO Nº 30	DIAS HOMBRE DE HUELGA POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	84
GRAFICO Nº 31	INSTRUMENTOS COLECTIVOS POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	96
GRAFICO Nº 32	EMPRESAS POR CANTIDAD DE TRABAJADORES.....	97
GRAFICO Nº 33	RELACION EMPRESAS E INSTRUMENTOS.....	97
GRAFICO Nº 34	RELACION GRANDES EMPRESAS E INSTRUMENTOS COLECTIVOS..	98
GRAFICO Nº 35	RELACION EMPRESAS PYMES E INSTRUMENTOS.....	98
GRAFICO Nº 36	RELACION DE MEDIANAS EMPRESAS E INSTRUMENTOS COLECTIVOS.....	99
GRAFICO Nº 37	RELACION PEQUEÑAS EMPRESAS E INSTRUMENTOS.....	99
GRAFICO Nº 38	TASA DE NEGOCIACION ANUAL Y BI-ANUAL RESPECTO A LA FDT.....	101
GRAFICO Nº 39	TOTAL TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TRIMESTRE.....	104
GRAFICO Nº 40	FUERZA DE TRABAJO, OCUPADA Y LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	104
GRAFICO Nº 41	RELACION TENDENCIA TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y FTO..	105
GRAFICO Nº 42	TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE SINDICATOS.....	107
GRAFICO Nº 43	TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE GRUPOS.....	108
GRAFICO Nº 44	TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y EN GRUPOS NEGOCIADORES RESPECTO A LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA.....	108
GRAFICO Nº 47	TRABAJADORES SINDICALIZADOS/GRUPOS DE TRABAJADORES...	109
GRAFICO Nº 48	TASA DE DESOCUPACION.....	110
GRAFICO Nº 49	RELACION ENTRE LA IMPORTANCIA DE SINDICADOS Y LA TASA DE DESOCUPACION.....	110
GRAFICO Nº 50	TOTAL INSTRUMENTOS POR TRIMESTRE.....	114
GRAFICO Nº 51	TRABAJADORES CON CONTRATOS.....	115
GRAFICO Nº 52	TRABAJADORES CON CONVENIOS.....	115
GRAFICO Nº 53	TRAB. INVOLUCRADOS DE SINDICATOS Y CON CONTRATOS.....	116
GRAFICO Nº 54	RELACION TRAB. SINDICADOS Y CON CONTRATO COLECTIVO...	116
GRAFICO Nº 55	RELACION TRAB. SINDICADOS Y CON CONTRATOS COLECTIVOS.....	117
GRAFICO Nº 56	INDICES ECONOMICOS TRIMESTRALES.....	118
GRAFICO Nº 57	PARTICIPACION TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS..	119
GRAFICO Nº 58	PARTICIPACION TRABAJADORES CON CONTRATO Y ACTIVIDAD..	119
GRAFICO Nº 59	RELACION IAE Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATO.....	120
GRAFICO Nº 60	PARTICIPACION TRABAJADORES CON CONTRATOS E IPC.....	121
GRAFICO Nº 61	RELACION TRABAJADORES CON CONTRATOS E IPC.....	121
GRAFICO Nº 62	TENDENCIAS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS, CON IPC E IMACEC.....	122

INDICE DE GRAFICOS Y CUADROS

Página
Número

GRAFICO Nº 63	RELACION TENDENCIAS IMACEC Y TRAB. CON CONTRATO.....	123
GRAFICO Nº 64	RELACION TENDENCIAS IPC Y TRABAJADORES CONTRATOS.....	123
GRAFICO Nº 65	RELACION TRABAJADORES CONTRATADOS Y LOS DEL PERIODO ANTERIOR.....	124
GRAFICO Nº 65	REAJUSTE REAL INICIAL Y SU TENDENCIA.....	127
GRAFICO Nº 66	REAJUSTABILIDAD FUTURA.....	127
GRAFICO Nº 67	PERIODOS PROMEDIOS DE REAJUSTABILIDAD.....	128
CUADRO Nº 7	INDICES E INDICADORES DE REMENERACIONES.....	132
GRAFICO Nº 68	REMUNER.REALES INE. E INDICADORES DE SUELDOS BASES...	133
GRAFICO Nº 69	RELACION FUNCIONAL ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES PONDERADOS E INDICE REMUNERACION REAL INE.....	134
GRAFICO Nº 70	RELACION FUNCIONAL ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES 'SIN PONDERAR E INDICE REMUN. REAL INE.....	134
GRAFICO Nº 71	VALORES TENDENCIALES DEL IPC, IMACEC E INDICADOR DE SUELDOS BASES.....	135
CUADRO Nº 8	TASAS DE CRECIMIENTO PROMEDIO.....	135
GRAFICO Nº 72 A,	RELACION FUNCIONAL DEL IMACEC Y EL ISB.....	136
GRAFICO Nº 72 B,	RELACION DE LAS TENDENCIAS DE IMACEC Y EL INDICE REMUNER.REALES DEL INE.....	136
GRAFICO Nº 73 A,	RELACION FUNCIONAL DEL IPC Y EL INDICADOR DE SUELDOS BASES.....	137
GRAFICO Nº 73 B,	RELACION DE LAS TENDENCIA DEL IPC Y EL IRR DEL INE.....	137
CUADRO Nº 9	EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y TAMAÑO EMPRESA 1990 ENCUESTA CASEN.....	141
CUADRO Nº 10	PARTICIPACION DE TRABAJADORES EMPRESAS INVOLUCRADAS Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA F. TRABAJO POR TAMAÑO EMPRESA.....	142
CUADRO Nº 11	TOTALES DE INSTRUMENTOS Y TRAB. INVOLUCRADOS ANUALES PROMEDIOS POR PERIODOS Y TAMAÑO TAMAÑO DE EMPRESA....	145
GRAFICO Nº 74 A,	PARTICIPACION CANTIDAD DE INSTRUMENTOS PyME Y EMPRESAS GRANDES POR AÑO.....	145
GRAFICO Nº 74 B,	PARTICIPACION CANTIDAD DE EMPRESAS PyME Y EMPRESAS GRANDES.....	146
CUADRO Nº 12	AUMENTOS DE LAS EMPRESAS INV. Y DE LOS INSTRUMENTOS COMPARANDO PROMEDIOS ENTRE 1986 A 1988 Y 1989 A 1992.	146
GRAFICO Nº 75 A,	PARTICIPACION DE TRABAJADORES DE EMPRESAS.....	147
GRAFICO Nº 75 B,	PARTICIPACION DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	147
CUADRO Nº 13	NEGOCIACIONES COLECTIVAS POR EMPRESA E INVOLUCRAMIENTO POR PERIODOS Y TAMAÑO EMPRESA.....	149
GRAFICO Nº 76	RELACION FUNCIONAL ENTRE EL PORCENTAJE DE INVOLUCRA- CRADOS Y EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS.....	150
GRAFICO Nº 77	PORCENTAJES DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA.....	151
CUADRO Nº 14	VALORES MAXIMOS Y MINIMOS DE LOS PORCENTAJES DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS.....	151



JUSTIFICACION DE LA MEMORIA

I. INTRODUCCION

La presente memoria de título pretende ser un aporte y reconocimiento al Movimiento Sindical y de Trabajadores en Chile, en la medida en que se incorporan nuevas técnicas para definir ciertos fenómenos sociales permitiendo generar discusiones que sirvan para ubicar nuevos caminos de construcción y desarrollo de la fuerza social más importante que tiene la Democracia Chilena.

Por otra parte, se pretende que este trabajo sirva de base para la validación de los datos y el trabajo computacional que se ha realizado en el Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo durante el período del Gobierno de transición a la democracia en Chile.

En este último sentido lo que se pretende en términos globales es que los datos disponibles sirvan para demostrar la existencia de un comportamiento consistente de las variables más relevantes de los procesos legales de negociación colectiva.

Sobre la forma general del trabajo, significa partir de elementos particulares de cada uno de los grandes períodos de la historia y de otras experiencias para llegar a una abstracción sobre las variables del período más reciente y de aquí ubicar la realidad agrupando los datos disponibles.

Se comienza con elementos de orden descriptivos e inicialmente con una selección de relatos de la historia que no se han querido a propósito, abstraer sino más bien presentar como elementos de contrastación con el proceso de reducción que se va estableciendo en el desarrollo de trabajo.

Por otra parte se entregan antecedentes respecto a las negociaciones colectivas de otras realidades a fin de establecer los elementos comunes a las negociaciones colectivas y a ilustrar las diferencias que se puedan encontrar.

El inicio de la parte de desarrollo de esta memoria comienza con una descripción de los diversos aspectos que implican las negociaciones colectivas para el año 1991, entregando una visión tanto geográfica como por actividad económica. Para posteriormente establecer las hipótesis del modelo.

En las pruebas de la hipótesis se utilizan las regresiones, herramienta que tiene sus limitaciones relativamente conocidas en el ámbito estadístico, y con lo cual no se pretende decir la última palabra, sino más bien constatar que la realidad reflejada en las observaciones no niegan las hipótesis del modelo de comportamiento económico de las negociaciones colectivas. Lo cual en definitiva contribuye con un antecedente adicional que se tendrá disponible para los análisis de estas.

II. PRESENTACION DEL TEMA

A. EL CONCEPTO DE TRABAJO

Para poder especificar un modelo de comportamiento económico de las negociaciones colectivas, es necesario poder especificar con claridad los conceptos que están envueltos y las reducciones que estos sufren en el proceso de modelación mismo, desde este punto de vista veremos una definición que engloba el concepto de trabajo que se puede aplicar a las diferentes épocas de la historia humana y es el más apropiado al objetivo de este trabajo, para posteriormente enmarcarnos en la historia de nuestro país que da surgimiento a una frondosa legislación laboral, base sobre la cual se estipulan las negociaciones colectivas.

La definición sobre un concepto general del trabajo y sus características la tomaremos del texto "El Capital"¹ respecto al Proceso de Trabajo y El Proceso de Valoración.

"El uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor, Este se convierte así en fuerza de trabajo en acción, en obrero, lo que antes sólo era en potencia. Para materializar su trabajo en mercancía, tiene, ante todo, que materializarlo en valores de uso, en objetos aptos para la satisfacción de necesidades de cualquier tipo."

En el párrafo citado nos interesa especificar que el trabajo está en función a un bien o servicio útil que satisfaga alguna necesidad.

"...el proceso de trabajo, sin fijarnos en la forma social concreta que revista."

"El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso el hombre...Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad. Los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina....."

En este párrafo el autor plantea una compleja relación en que se pueden especificar:

- Relación del hombre con la naturaleza
- Puesta en acción de las capacidades del hombre
- Asimilación en forma útil de las materias de la naturaleza
- Transformación de la propia naturaleza del hombre

"Aquí, partimos del supuesto del trabajo plasmado ya bajo una forma en la que pertenece exclusivamente al hombre... Hay algo en que el peor maestro de obras aventaja, desde luego, a la mejor abeja, y es el hecho de que, antes de ejecutar la construcción, la proyecta en su cerebro."

"Al final del proceso de trabajo, brota un resultado que antes de comenzar el proceso existía ya en la mente del obrero; es decir, un resultado que tenía ya existencia ideal. El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que le brinda la naturaleza, sino que, al mismo tiempo, realiza en ella su fin, fin que él sabe que rige como una ley las modalidades de su actuación y al que tiene necesariamente que supeditar su voluntad. Y esta supeditación no constituye un acto aislado."

"Mientras permanezca trabajando, además de esforzar los órganos que trabajan, el obrero ha de adoptar esa voluntad consciente del fin a que llamamos atención, atención que deberá ser tanto más reconcentrada cuanto menos atractivo sea el trabajo, por su carácter o por su ejecución, para quien lo realiza..."

En estos últimos párrafos citados se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Proyección previa del resultado del trabajo.
- Atención que es la supeditación de la voluntad consciente al fin al cual está destinado el trabajo.

Sin entrar en disquisiciones mayores lo importante es destacar el carácter integral que tiene el trabajo para el hombre ya sea este en términos individuales como sociales, situación que representa la continuidad de la historia de la humanidad hasta nuestros días.

Aquí debemos advertir que este carácter integral, que de por sí es casi imposible de poder delimitar en todas sus dimensiones y repercusiones, será sometido, en la estipulación de un modelo, a un proceso de reducción en que solamente se tomarán en cuenta aquellos elementos esenciales y factibles de ser comprendidos y medidos de alguna forma.

B. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO EN CHILE

1. SOBRE LAS CRISIS INTERNACIONALES

Para entender las diferentes etapas o épocas de la historia es importante tener presente una visión o marco sobre las crisis internacionales, para ello nos basaremos en una de las teorías de regulación, cuyo expositor en Chile ha sido Gérard de Bernis² académico de Francia y Europa experto en temas importantes de la economía mundial.

"Toda crisis del modo de regulación es ante todo, una desestructuración de los antiguos sistemas productivos, y toda salida capitalista a la crisis no es sino la reestructuración de nuevos sistemas productivos" son "periodos de inestabilidad estructural del proceso de acumulación... ..procesos de desestructuración/reestructuración de los sistemas productivos".

"Se entiende por sistema productivo el conjunto de procesos de trabajo que un modo de regulación hace coherentes, o sea, que son susceptibles de asegurar una reproducción ampliada", para estos efectos, "reproducción ampliada" se puede entender como permanencia en el tiempo.

"Al final de la crisis de fines del siglo XIX las grandes empresas llegan a ser definitivamente la forma dominante de la organización de la producción"

"Al final de la crisis producida entre las dos guerras mundiales los monopolios establecidos a nivel nacional y confirmados como la nueva forma dominante de organización de la producción, están obligados a recurrir más directamente al poder del Estado, vinculando la explotación a la producción de masas y complejizando la relación contradictoria entre salario y ganancia."

"Las firmas se hicieron más poderosas en el curso del movimiento de concentración y centralización del capital de los años 50 y 60, buscaron evitar las consecuencias de la baja en el nivel de ganancia, trasnacionalizando y reforzando más aún sus poder relativo." Esto se hace necesario porque " los procedimientos sociales de regulación de los años 50 y 60 habían perdido de manera progresiva su eficacia."

"Las "reglas del juego" definidas por las firmas que habían impuesto su carácter dominante durante la crisis precedente, no habían sido abolidas, e insistían en mantenerlas vigentes... para conservar su poder y su lugar frente a las firmas emergentes con capacidad de imponerse como la nueva forma dominante de la organización de la producción y que las dejaban frente a una competencia despiadada. La lucha entre las nuevas formas dominantes que buscaban imponer su poder sobre las antiguas que buscaban conservar su propio poder, se daba así en relación a la abolición o mantención de esas reglas."

Las expresiones anteriores nos entregan una visión, aunque muy resumida, de los distintos periodos que caracterizan la economía internacional desde principios de siglo y que enmarcan la situación de Chile.

Las crisis son rupturas de la coherencia de los sistemas productivos, pero cuando vemos la historia se puede observar que durante las épocas de crisis se establecen luchas entre los diferentes países desarrollados sobre los espacios de dominación.

Sabemos que el desarrollo de los países desarrollados es el resultado de la dominación de un país más poderoso que tuvo la posibilidad de utilizar en su espacio nacional el excedente que fue producido en el país dominado y de transformar este excedente en ganancia en el espacio nacional para establecer su proceso de acumulación.

Esto fue al mismo tiempo el origen del subdesarrollo, por lo cual es imposible de separar el origen del subdesarrollo y el proceso de desarrollo de los espacios nacionales que son más poderosas.

La historia del capitalismo es una sucesión de períodos de estabilidad y de crisis del Proceso de Acumulación.

Hasta 1850 un período de estabilidad

1ª Crisis.-Desde 1850 a 1873 un período de crisis

Desde 1873 a fines del siglo 1900 una nueva etapa de estabilidad del Proceso de Acumulación.

2ª.-Crisis.-Antes de la primera guerra mundial un período de crisis 1900 a 1914-17

3ª.- Crisis.-Entre 1925 a 1937 otro período de crisis dando origen a un nuevo proceso de acumulación.

Después de la segunda guerra mundial en que se abre un nuevo período de estabilidad hasta mediados de los años 60tas.

1965-67 4ª.- Crisis.-La crisis de esta época cuya fecha de término no conocemos.

El período entre las dos guerras que fueron luchas para reconciliar las estructuras de los sistemas productivos y en América Latina como ejemplo, la sustitución de la dominación británica fue esencialmente el resultado de la crisis de las dos guerras este período fue una mayor lucha no aparente pero muy esencial para la dominación sobre diversas regiones del mundo.

2. ESBOZO SOBRE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO EN CHILE DESDE 1860 HASTA 1940

Los procesos de negociación colectiva en Chile surgen después de un período complejo de la historia de Chile, en donde se funden diversos elementos aspectos culturales, económicos, políticos, ideológicos y de consolidación de un estado nación, situaciones que hemos preferido tratarlas en forma de relato más que categorizarlo en forma sintética.

Después de dictada la Constitución de 1833, en el período de Portales, empiezan a surgir las primeras lucha obreras producto de la exasperación de los trabajadores (jornadas de 14 horas,

sistema de fichas, como pago, condiciones sanitarias deplorables, mortalidad infantil y desnutrición, la media de vida de un obrero es de 25 años).

Las formas de lucha son desorganizadas van desde la huelga, al movimiento violento y el robo de minerales y ganado, entre los primeros conflictos podemos citar los siguientes:

En Chañarcillo, 1834, se produce el primer levantamiento obrero espontáneo, como aviso anticipado a lo que vendría varios años después, éste es reprimido violentamente por la policía.

En 1849 se dan la huelga de operarios de las salitreras en Santiago y el movimiento de trabajadores de las minas del Norte Chico.

Comienzo de la primera crisis del Capitalismo a nivel mundial.-

En 1850 la "Sociedad de la igualdad" fundada por liberales (Arcos y Bilbao) intentan dar respuesta a las injusticias provocadas por los patronos y comienza a tomar conciencia de sus intereses un segmento de trabajadores. En este período se observa el surgimiento de diversos conflictos entre los cuales podemos nombrar:

Movimiento de cigarreros, mayo de 1853 Santiago.

Movimiento de zapateros, mayo de 1853 Valparaíso.

Huelga de jornaleros, marzo de 1856 Caldera.

Rebelión de los mineros de Lota y Coronel, Septiembre 1859.

Huelga de operarios de las salitreras, 1861 Santiago y Valparaíso.

Paro de obreros que trabajan en la construcción del túnel San Pedro, ferrocarril Santiago-Valparaíso 1861

Rebelión de los mineros, Carrizal 1864.

Huelga de mineros Chañarcillo 1865.

Huelga de fleteros, 1873 Valparaíso.

Huelga de obreros portuarios, 1874 Valparaíso.

Incidentes callejeros, 1878 Santiago³

La mano de obra en 1870 era de aproximadamente 100 mil trabajadores⁴ relacionada con la minería y el transporte (ferroviario y portuario). Esta cifra es de alrededor de un 10% de la población total chilena.

1873.-Término del primer período de crisis internacional

El año 1879 la Guerra del Pacífico permite al Estado chileno disponer de ricos y extensos territorios que posteriormente serían las bases para el desarrollo capitalista nacional, al conseguir el monopolio de la extracción del salitre nortino.

Como conclusión, a fines de 1880 encontramos una clase trabajadora minoritaria numéricamente, dentro de un sistema agro-minero, con una organización débil y disgregada. Agrupada en

mutuales que están atravesadas por las ideologías dominantes de la época, con ideas fuerzas como "progreso", "fraternidad", "democracia", etc.

Dos tipos de conflictos se dan en este período: primero entre el sector hegemónico (oligarquía) con los grupos liberales (como la sociedad de la igualdad) segundo, otro que responde a interés populares como el levantamiento de Chañarcillo.

El desplazamiento de la actividad agrícola y el inicio de la exportación del Cobre-Plata y en particular del Salitre (pos-guerra del Pacífico-1879), implica el desplazamiento de mano de obra campesina y su posterior concentración en torno a los centros mineros, además de la producción industrial complementaria de importaciones (muy mínima). Esto permite el desarrollo de organizaciones de trabajadores (mutuales, manco-munales, sociedades de resistencia) que van conformando lo que será la clase obrera chilena.

Comienza la llamada (prusianización) con la llegada de tres consecutivas misiones militares Alemanas. Estas misiones encabezadas por el Coronel Emil Korner (contratadas por el gobierno) introducen profundas reformas en el ejército.

Lo más resaltante es la introducción en el plano Ideológico de la concepción geopolítica desarrollada por los militares alemanes.

Emil Korner plantea en escritos de la época que el enemigo número uno es el anarquismo, segundo las ideas socialistas (principalmente de José Ingenieros, intelectual argentino), tercero el bolchevismo ruso (aún no había triunfado la revolución en Rusia), en cuarto lugar el pacifismo y el anti-armamentismo.

En el plano económico, Inglaterra logra el 60% de las ganancias del salitre entregadas por el estado chileno oligárquico. En 1886 Balmaceda llega al poder político e intenta ocupar en beneficio del país los exedentes derivados de la exportación del salitre, contradiciendo los intereses económicos del capital Inglés. En 1891 y después de una cruenta guerra civil, jamás antes vista, Balmaceda es derrotado y se inaugura el llamado régimen "Parlamentario".

Por otra parte ya en los últimos años del siglo XIX comienza a expresarse una política independiente de la clase obrera. En 1890 se produce la huelga de Tarapacá, siendo provocada por el sistema de vales y fichas. "Abarcó desde los operarios de las salitreras hasta los lancheros y jornaleros de Iquique, diarios y testimonios de la época dicen que se incendió la oficina San Donato y que hubo incidentes graves en las oficinas Ramírez, Tres Marías y Rosario"²⁵

Inicio del segundo periodo de crisis internacional

Según J. Barria existen en 1902, 168 mutuales con 20 mil afiliados. En los primeros años del siglo XX el estado oligárquico es incapaz de regular los conflictos originados por este nuevo actor social y se produce el enfrentamiento. En 1903, la huelga de obreros portuarios en Valparaíso por mejoras salariales que culmina en enfrentamientos con la policía, el incendio de la Sudamericana de vapores y la muerte de 50 obreros y 200 heridos.

Dos años más tarde, en 1905 se produce la "Huelga de la Carne" o la "semana roja" (exigencia al gobierno para importar libremente ganado argentino que permitiera abaratar el costo de la vida). Cuando el clamor popular se hizo insostenible, actúa la policía y el ejército con un saldo de 70 muertos y 300 heridos.

Tulio Lagos^s escribe "En la histórica alameda no quedó un farol de alumbrado público en buenas condiciones...sus anchas calzadas de piedras fueron desechas...para atacar con ímpetu, con estos primitivos proyectiles...El gobierno se vio en la necesidad de disponer el regreso a Stgo. de los regimientos de guarnición que se encontraba en maniobras en el sur".

Julio Cesar Jobet^s dice "En 1905 las masas atacaron a los especuladores destruyendo algunos almacenes y tomando posesión de las comisarias de policía, durante 48 horas fueron dueños de la capital".

La crisis económica que se vive en esos años (1907) da lugar a la huelga de Iquique en la que participan alrededor de 30.000 trabajadores. Movimiento de carácter pacífico y masivo, que culmina con la declaración del estado de sitio, el abandono de las "familias distinguidas" y la masacre de aproximadamente 2.000 obreros en la escuela Santa María de Iquique. Una vez más las FFAA "resuelven" la Cuestión Social.

El 18 de Septiembre de 1909 se funda la Foch (por iniciativa de los ferrocarrileros), organización de orientación mutualista (asistencia social, mejoramiento económico, y educación moral e intelectual).

Su declaración de principios expresa:

"conquistar la libertad efectiva económica y moral, política y social de la clase trabajadora (obreros y empleados de ambos sexos), aboliendo el régimen capitalista con su inaceptable sistema de organización industrial y comercial, que reduce a la esclavitud a la mayoría de la población. Abolido el sistema capitalista será reemplazado por la federación obrera".

En 1912, contradicciones internas en el partido demócrata conducirán a la formación del Partido Obrero Socialista primer partido de orientación hacia el socialismo. Es Recabarren quien encabeza este nuevo partido.

Término del segundo período de crisis Internacional

La FOCH promueve en 1919 la "Asamblea Obrera de Alimentación Nacional".

"Este intento, que logra reunir a todas las organizaciones obreras, sociales y políticas, en una especie de frente de clases explotadas. La FOCH fue el eje de este movimiento que nació como una reacción ante el elevado costo de la vida y la cesantía de millares de trabajadores, trágica resonancia que tuvo en nuestro país la caótica incertidumbre de la pos-guerra".

Este movimiento reunió 100.000 personas.

La crisis económica, política y social es producto de la pérdida de mercados para el salitre (en Alemania, por necesidad de la primera guerra mundial se inventa el salitre sintético), dejando al estado y al capital Inglés sin su medio de financiamiento.

En las elecciones de 1920, el liberal Arturo Alessandri (representante de los intereses de la naciente burguesía industrial y comercial), concita tras de sí a amplios sectores proletarios. Al triunfar éste en las urnas la oligarquía terrateniente desata la represión:

"Se asalta el 21 de Junio la FECH, se destruye el local, se procesa a sus dirigentes...El 27 de junio se incendia el local y se masacra a varios obreros de la Federación obrera de Magallanes y se inicia el proceso a los subversivos, que lleva a la cárcel a más de 1.000 dirigentes obreros, todo este conjunto de acciones destinados a barrenar las bases sociales del alessandrismo. La muerte del estudiante José Domingo Rojas, el 29 de Septiembre pone punto final a esta ofensiva gubernamental y se reconoce el triunfo del candidato aliancista liberal".

Conclusiones:

La clase obrera comienza a expresarse como un actor político. Adquiere la idea de un proyecto propio de sociedad: "El socialismo"; se crea el primer instrumento de cambio propio (el POS) identificado con la ideología Marxista.

El proceso de aglutinamiento de la clase se da superando las mutuales y manco-munales para converger en una expresión sindical de nivel nacional, La FOCH. Además, existen los primeros intentos por ligarse con los sectores populares (arrendatarios, campesinos pobres, etc.).

En el período inicial, sus luchas son intermitentes y aisladas, logrando a fines del 20 ligarla a sectores de la naciente burguesía industrial (Alessandri) limitando su propio potencial de desarrollo en el plano político.

La clase obrera adquirirá en sus luchas un marcado carácter Defensivo y Electoral.

Al emerger la burguesía industrial y comercial, con el "León de Tarapacá" en la presidencia, se orienta el quehacer político a satisfacer los llamados "sectores medios".

Por contraste, las huelgas y la protesta populares se mantienen, en las salitreras y los puertos del Norte Valparaíso, Santiago, Talcahuano y la región del carbón, Magallanes y en forma incipiente el Cobre.

En Antofagasta (7-2-1921) son asesinados 22 obreros en la oficina San Gregorio. Otros 13 obreros son juzgados por tribunales militares.

En diciembre del mismo año, en Rancagua el IV Congreso de la FOCH decide la afiliación a la Internacional de Sindicatos Rojos con sede en Moscú.

En este período de conducción de la FOCH y del Partido Comunista (afiliado a la III Internacional) se confunden, generando debilidades al movimiento producto de la desafiliación de importantes sectores.

En 1924, producto de la corrupción política, económica y moral se produce el golpe de la "Juventud Militar". Alessandri toma "vacaciones en Europa" y se produce un acercamiento, con las debidas reservas, con él por parte de la clase obrera representada por la FOCH y el PC.

Recabarren en el diario "Justicia" expresa:

"Solo el proletariado con el poder político en sus manos puede hacer la felicidad social...La Junta Militar ha dirigido al país un manifiesto con fecha 11; declaramos sin vacilar que merece nuestra más amplia aprobación. Solo que siempre surge en nuestra mente el aguijón de la duda"

La junta de gobierno empieza a desviar sus principios iniciales. En octubre del 24, el congreso extraordinario del PC en Valparaíso, escucha un informe de Recabarren:

"Detrás de lo que prometen no hay ninguna tradición que garantice ni seriedad ni honradez por el cumplimiento de lo prometido desde el momento que la corrupción había penetrado además de las fuerzas armadas...es prudente esperar un poco...hacer saber al pueblo que ninguna revolución burguesa le dará la felicidad necesaria y que solo la revolución social que realiza el proletariado por si mismo es y será la única fuerza capaz de verificar el verdadero bienestar social"^e.

1925.- Inicio Tercer Período de crisis Internacional

En este contexto, en enero del 25 un nuevo golpe militar permite el retorno de Alessandri y cuenta con el total apoyo de la FOCH y el Partido Comunista.

El primero de Mayo de 1925 se celebra por primera vez el día de los trabajadores, legal y oficialmente.

Alessandri dedica todo su esfuerzo a la creación de la constitución de 1925.

En Junio, producto del paro general en la zona de Tarapacá, en la oficina salitrera "la Coruña" y otras se reprime una huelga. Los obreros logran expulsar la fuerza pública de la zona. El ejército bombardea esta oficina, "Pontevedra" y el campamento de Barnechea. Los subversivos son juzgados por tribunales militares de la zona. Contra la escalada represiva, la FOCH responde con un paro nacional de protesta.

En octubre triunfa en las urnas el candidato conservador Figueroa. Los sectores populares levantan la candidatura del Dr. José Salas.

Se comienza a debilitar la FOCH, esto obedece a dos motivos principales: primero la derrota electoral de Salas y segundo la conducción que imprime la III internacional al PC y a la FOCh.

En enero de 1927, en Santiago, la huelga de ferroviarios es derrotada a causa de la falta de unidad y la burocracia sindical que conduce los enfrentamientos en forma errática y vacilante.

En febrero, donde el Coronel Ibañez (ministro del interior) clausura los locales obreros, detiene y persigue a los insurgentes obreros. Una vez desarticulada la organización obrera, el congreso lo premia nombrándolo presidente de la República.

Ibañez gobierna con mano de hierro entre 1927 y 1931, sumiendo a las organizaciones de la clase en un profundo retroceso.

El 30 la crisis internacional golpea a Chile con todas sus fuerzas. Esto sumado a la crisis económica, que implica en 1931 una caída del 28% del Producto y a la corrupción permiten el término de la dictadura Ibañista mediante un Paro General. La Sociedad Médica de Chile llama a una huelga por la muerte del estudiante de medicina Jaime Pinto R. plegándose el comercio y las organizaciones de profesionales y de la clase obrera espontáneamente. Este movimiento es liderado por sectores conservadores y liberales.

Este período se caracteriza por incentivar el desarrollo de una pujante burguesía industrial (por primera vez en Chile el capital invertido en industrias excedía al invertido en agricultura), incentivada además por la irrupción del capital norteamericano que definitivamente desplaza al Inglés.

La renuncia de Ibañez crea un vacío de poder y desata el fraccionamiento político de las FFAA. El cónsul Pedro Ewing fundaba la legión nacionalista, Jorge Gonzales von Marees con apoyo uniformado desarrollaba el Movimiento Nacional Socialista y

Marmaduke Grove se ligaba a grupos de pensamiento socialistas dando las bases para la posterior fundación del Partido Socialista.

En ese contexto, el 31 de agosto de 1931 (gobierno de Montero) se insurrecciona la escuadra activa y de instrucción en Coquimbo (mandos intermedios). Bajo la consigna de "mejores condiciones de vida para ellos y para el conjunto del pueblo de Chile" la suboficialidad logra concitar el apoyo de la FOCH (que declara huelga general). A este movimiento se suma la escuadra de Talcahuano y el apostadero naval, la base aeronaval de Quinteros, algunos regimientos y carabineros envían voces de aliento.

Al desatarse la represión, desde el Latorre los insurrectos declaran:

"Al gobierno del país del Estado Mayor del Latorre: Declaramos ante la conciencia del país que en estos momentos las tripulaciones, al ver las actividades antipatrióticas del gobierno y al considerar que el único remedio para la situación es el cambio de régimen social, hemos decidido unirnos a las aspiraciones del pueblo y zarpa junto con nosotros una comisión de obreros que representa el sentir del proletariado de la nación, de la FOCH y del Partido Comunista. La lucha civil a que nos ha inducido el gobierno se transforma, en este momento, en una REVOLUCION SOCIAL"e.

En Santiago se controla la situación mediante la represión y se bombardea la escuadra, además de intentar hacer volar el Regimiento Arica de la Serena para finalmente el día 7 se quiebra el movimiento.

Así, las organizaciones de la clase trabajadora se disgregan y sus raleadas filas carecen de inserción en los sectores más dinámicos e importantes de la clase. Es en este período donde se crean una serie de organizaciones de carácter político (Nueva Acción Pública) y sindical (ferrocarrileros).

A pesar de ello, hay poderosas huelgas de carácter autónomo y sin organización central. En la navidad de 1931 en la llamada "Pascua Trágica" de Vallenar y Copiapó obreros en huelga tratan de tomarse cuarteles de carabineros y militares, siendo repelidos.

El 4 de Junio de 1932, Matte y Grove (Comodoro del aire y comandante en jefe de la Fach) apoyados por la escuela de aviación del Bosque, la Escuela de infantería de San Bernardo y otras unidades toman el poder. Grove declara: "como comandante en Jefe de las tres ramas de nuestras fuerzas armadas, he resuelto deponer el gobierno que usted preside y establecer en Chile una República Socialista, en cuyo nombre procedo a tomar el mando de la nación, para el pueblo de Chile, por el pueblo de Chile y con el Pueblo de Chile."

A pesar de no tener este movimiento una relación orgánica con la clase trabajadora y sus organizaciones, esta responde entusiastamente al llamado del nuevo gobierno la asociación de

profesores de Chile, la Confederación Nacional de cooperativas, etc., emiten un manifiesto de apoyo en el que exigían "La socialización de la tierra y de los medios de producción".

El 13 de Junio renuncia la Junta y el general Puga prepara un segundo golpe militar, "Matte captó inmediatamente las maquinaciones reaccionarias y propuso a Grove la formación de MILICIAS POPULARES para defender la amenazada República Socialista. Grove se opuso confiado más en la lealtad de sus compañeros de armas, que en su ascendiente sobre las masas, las que carecían de un partido de vanguardia que las uniera, organizara y disciplinara"⁹.

Derrotada la República Socialista, en 1932 (diciembre) Arturo Alessandri retorna al poder, intentando incorporar al movimiento obrero al quehacer del estado via reformas superestructurales.

Este experimentado político genera mecanismos para consolidar su mandato constitucional (gobierno con facultades extraordinarias, creó la ley de Seguridad interior del estado, protegió a la milicia republicana de la derecha) y envió a retiro numerosos oficiales ibañistas, logrando superar la crisis económica.

Alessandri no perdonó a los oficiales que por largo tiempo fueron el sosten del dictador. El cuerpo de oficiales y el número de las divisiones fueron reducidos.

La crisis de los 30, rompe el modelo de acumulación capitalista nacional basado en las exportaciones del salitre, es sustituido por un proyecto de desarrollo industrial, que obliga a la burguesía a incluir a la clase obrera o a reprimirla. Por otra parte la FFAA ligan su futuro (profesionalización) a la capacidad de industrializar el país (industria bélica), por tanto respaldan dicho proyecto desarrollista.

Este proceso culmina en la caracterización del estado como "un lugar de encuentro y relacionamiento entre los grupos de poder"¹⁰

La creación del Frente Popular (1932) y su posterior adscripción a la industrialización, entre otros, permite la creación de la Corfo el año 39, tomando el estado el papel de dinamizador del fomento industrial con Pedro Aguirre Cerda en la Presidencia.

El año 36 se funda la CTCH, que ha pesar de la represión logra unificar a las confederaciones y federaciones proletarias dispersas.

Las antiguas organizaciones como la Foch se suman al proceso, disolviéndose como tales. En es congreso se elige como secretario general al Socialista Juan Diaz y como sub-secretario al comunista S.Ocampo.

1937.-Término Tercer Período de Crisis Internacional

El año 37 la CTCH une su suerte a la del Frente Popular (Respuesta al fascismo-VII Congreso de la Internacional Comunista).

Esta política posibilita la inclusión del Partido Socialista en el gobierno de P.Aguirre Cerda. Sus contradicciones internas dividen al PS. en "inconformistas" y "colaboracionistas".

Así en el año 1940 se funda el P.S. de Trabajadores. A esta situación se suma la pugna con el P.C. quienes no habían asumido ministerios por razones "tácticas" y logran capitalizar todo el descontento popular (producto de los errores del gobierno) achacados al P.S.

Esta pugna se expresaba en el intento de controlar y dirigir el movimiento obrero, en un intento de contenerlo en su expresión con el argumento de impedir el "avance del fascismo" y sumar al gobierno al campo de los aliados (tregua sindical).

En este período la CTCH centrará sus esfuerzos en labores organizativas dentro del marco institucional del Código del Trabajo dictado el 31 y en el aumento de la sindicación. Además intervendrá en la mayoría de los conflictos sindicales.

3. EL ESTADO BENEFADOR Y LA INSTITUCIONALIZACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

El período que se abre en los años 30as y 40as establece una serie de cambios en todos los ámbitos de la vida nacional generando una nueva "esperanza" ante el fenecimiento estrepitoso de las antiguas estructuras sociales, políticas y económicas.

El marco internacional que rodea este profundo cambio se caracteriza por el quiebre de la dominación del colonialismo, la disputa al capital inglés de su hegemonía mundial, que se traduce en la primera guerra mundial que culmina en la revolución rusa instaurando el primer estado dominado por la clase proletaria y campesina en el mundo en el año 1917.

Posteriormente la inestabilidad de las relaciones del capital a nivel internacional y sus contradicciones con el desarrollo requerido para la satisfacción de las necesidades de nuevos sectores sociales en el marco de los estados nacionales y la gran depresión del 29 junto al cambio de la base tecnológica con mayores escalas de producción van generando la acumulación de nuevas tensiones, las cuales desembocan en la segunda guerra mundial estableciendo una nueva forma o modo de reproducción del capital a nivel mundial.

La entronización de un período de cambios, ante las deficiencias del capitalismo monopolista de estado que se ha desarrollado a nivel mundial desde los años 30 hasta principios de la década de

los 70tas. Este patrón de acumulación básicamente plantea el desarrollo capitalista en torno al capital monopolista pero cuya sustentación es el estado, el cual fomenta y dirige un intenso proceso de industrialización.

El marco de las economías es nacional, y el Estado asume un rol activo en las inversiones, interviene los mercados y regula los sistemas de precios. Otra de sus cualidades era que los préstamos internacionales en su mayoría se hacían de Estado a Estado, particularmente importante eran la regulación de los flujos de capital externo y la regulación de las importaciones y las exportaciones.

Por otra parte el estado asumía la fijación del precio de la mano de obra que generalmente estaba bajo la idea de evitar recesiones, pero el estado era presionado fuertemente para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores por el sistema de opinión pública y las huelgas.

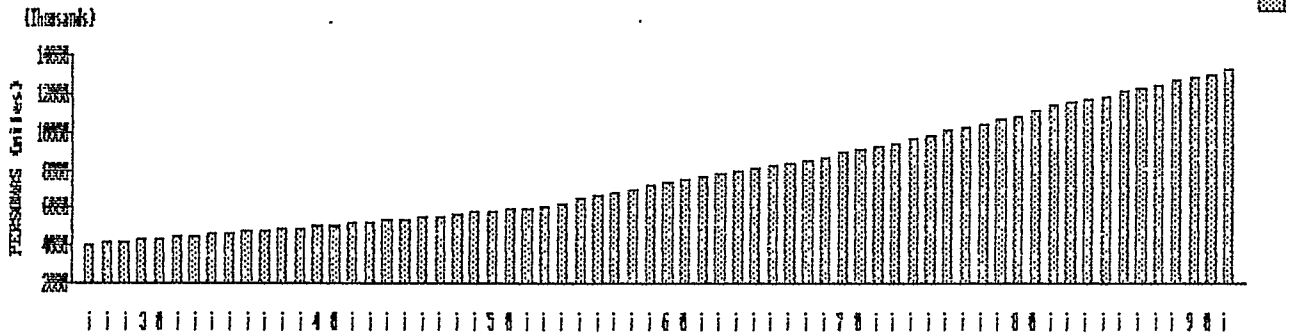
Al inicio de los años 40tas en Chile tenemos un nuevo actor social, el movimiento de los trabajadores, que va desarrollando progresivamente su influencia en todas las esferas de la sociedad, situación que en las esferas políticas se refleja en la participación activa de los partidos políticos que representan sus interés hasta lograr elegir en la Presidencia de la República a Salvador Allende en las elecciones de 1970.

En un plano más general este elemento se denota en la institucionalización de las relaciones y los conflictos laborales dando surgimiento a una bastísima legislación laboral, desde la dictación del Código del Trabajo en 1931.

En esto también se denota el surgimiento de una nueva actuación del Estado en donde las formas represivas para el control de los desórdenes sociales se complementa con funciones de hegemonía promoviendo una imagen protectora y benefactora de los trabajadores así como jugando el rol de intermediación entre empleadores y empleados cuyo fin era lograr armonía y conciliación entre las partes.

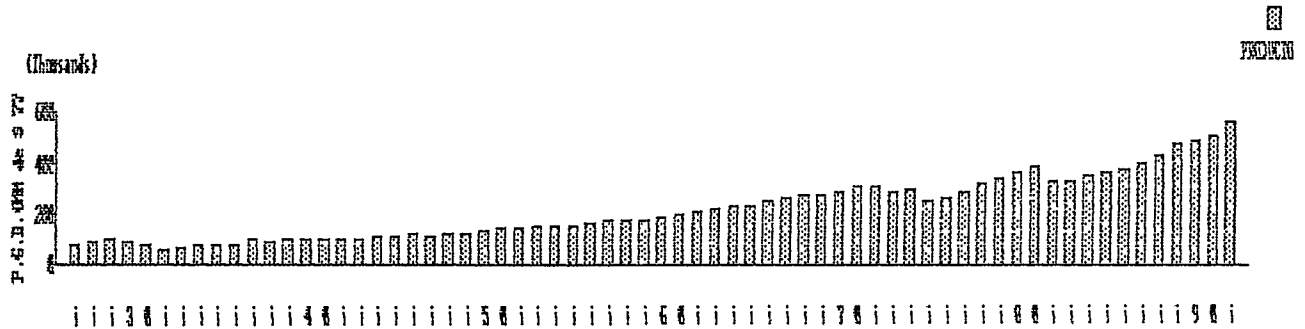
4. EVOLUCION DE LA POBLACION, PRODUCTO Y SINDICADOS EN CHILE 27-92

GRAF. Nº 1: POBLACION DE CHILE



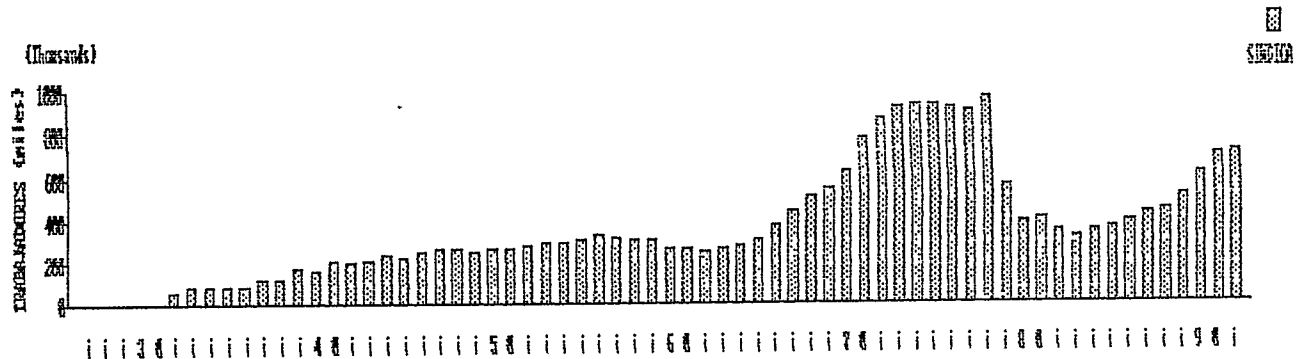
AÑOS: desde 1928 a 1992: fuente: I.N.E.

GRAF. Nº 2 PRODUCTO GEOGRAFICO BRUTO



AÑOS: 1927-1992:fuente: B. C. de Chile

GRAF. Nº 3: POBLACION SINDICADA



AÑOS: 1932-1992:fuente:Dir.del Trabajo

SOBRE LA POBLACION, EL PRODUCTO Y POBLACION SINDICADA

El gráfico Nº 1 muestra la evolución de la población chilena desde 1928 a 1992 aquí se puede apreciar el cambio de la tasa de crecimiento que existe de la década de 1950 hacia adelante.

El gráfico Nº 2 evidencia claramente los periodos de crisis más importante entre 1928 y 1992. Se muestran tres grandes crisis, la de 1931, 32 y 33 con caídas de -12,0%, -13,6%, -28,9% del PGB respectivamente, la de 1975 con una caída de un -12,9% y la de 1982-83 con caídas de -14,1% y -,7% del PGB.

El gráfico Nº 3 muestra la población sindicada entre 1932 y 1992 en donde se aprecian un periodo de crecimiento inestable hasta 1945, de estancamiento hasta 1951, crecimiento estable hasta 1957 y uno de decrecimiento hasta 1963, un periodo de rápido crecimiento hasta 1973 y decrecimiento hasta 1983. Desde 1984 hasta 1992 se aprecia una creciente recuperación pero que aún no llega hasta los niveles de 1973. Entre los años 1974 a 1978 los registros de sindicación no son actualizados, estando prohibida o reprimida la actividad sindical se mantuvieron dirigentes sindicales designados por la dictadura militar.

5. ACONTECIMIENTOS MAS RELEVANTES DEL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

En 1940 los mineros del carbón en un número de 18.000 participan en la huelga que dura 5 meses. En 1945 30.000 mineros en Antofagasta (ligados al salitre) desarrollan un movimiento que se articula con los mineros del carbón.

El 17 de enero de 1945, por peticiones económicas se declara en huelga las oficinas Huberstone y Mapocho (Zona Norte). El gobierno responde declarando "Zona de Emergencia" y ocupando militarmente ambas oficinas además de la oficina victoria.

Como respuesta la CTCH convoca a un paro nacional el 30 de Enero y un mitin previo en la Plaza Bulnes. (28 de Enero). El mitin se transforma en enfrentamiento con un saldo de 5 muertos y un centenar de heridos. Se declara estado de sitio y se introduce a los militares en el gabinete.

La huelga del salitre continua. El conflicto nacional derivado de ésta se resuelve "políticamente", con la invitación del Gobierno (Duhalde) a integrarse a él por parte de los socialistas.

Este hecho quiebra en la práctica a la CTCH, ya que entre los que respaldaban este ministerio se encuentra Bernardo Ibañez, presidente de la CTCH y militante Socialista

Así se rompe la alianza política que agudiza un profundo reflujo del movimiento popular y de la clase obrera en particular.

En 1946 la Alianza democrática contra el fascismo presenta a Gabriel Gonzales Videla como candidato sobre la base P.R.-P.C.

En septiembre del 48 promulga la "ley de defensa de la democracia"(ley maldita), que prohíbe la existencia del P.C.

Se divide la CTCH(46), con un sector comunista apoyando a Gonzales Videla, desatando la represión en contra de su ex-aliado electoral agravada por la actitud de apoyo a la cruzada anti-comunista por parte del P.S..

El descontento popular, la desconfianza en los partidos de la clase y el sistema político posibilitan el triunfo de Carlos Ibañes en 1952.

Con una imagen autoritaria, "apolítica" y popular, este cuenta con el apoyo del P.S. Popular, apoyo que : "Estuvo condicionado al cumplimiento del programa presentado por este (Ibañes), especialmente en los puntos referidos a la derogación de la Ley de defensa de la democracia, la dictación de la ley de reforma agraria, a la creación de la corporación del cobre, al desahucio del pacto militar con los EEUU y a la libertad del movimiento sindical".⁹

Ya en enero del 50 comienza a desarrollarse una ofensiva sindical tendiente a lograr la unidad. "la ocasión se presenta cuando el gobierno patrocina un proyecto de ley de estabilidad de precios, sueldos y salarios como medio para contrarrestar la inflación".⁷

Esto desata una serie de huelgas que "permiten la creación de un ambiente más favorable para el desenvolvimiento del gremialismo"⁷

A fines de este año la FECH (fed.de estudiantes de Chile) llama a formar un comando nacional contra las alzas y la especulación, llamado al que responden el MUNT, CRUS, DUNECH, y también la CTCH. Estos celebran por primera vez desde el año 1946, el 1º de Mayo del 51, en forma unitaria.

Este mismo año se desarrolla la "marcha del hambre" (agosto).

En septiembre del 52 la comisión nacional de unidad sindical sienta las bases de la CUT (Central Unica de Trabajadores). Esta en febrero de 1953 (congreso constituyente) en su declaración de principios expresa:

"Que el régimen capitalista actual, fundado en la propiedad privada de la tierra, de los instrumentos y medios de producción y en la explotación del hombre por el hombre, que divide a la sociedad en clases antagónicas; explotados y explotadores, debe ser sustituida por un régimen económico-social que liquide la propiedad privada hasta llegar a la sociedad sin clases, en la que se aseguran al hombre y a la humanidad su pleno desarrollo". (declaración de principios CUT-1952).

El 9 de Enero del 56 la CUT declara huelga general, producto de seis meses de lucha en contra de las leyes antinflacionarias propuestas por Ibañes. El movimiento fracasa rotundamente, lo que provoca la dispersión y desmoralización de la capacidad combativa de la CUT.

En marzo del 57 la FECH inicia la campaña contra la carestía en Santiago, Valparaíso, y Concepción, "El clima de efervescencia estudiantil y de grupos populares llega el 2 de abril, cuando las multitudes se enseñorean por las calles céntricas de Santiago provocando destrozos en las calles...Al día siguiente, el gobierno decreta zona de emergencia para Stgo. medidas extraordinarias para mantener el orden público-tales como toque de queda, patrullajes militares y salvoconductos-que le darán a la ciudad, durante un tiempo, el aspecto de recinto en estado de guerra".⁷

En este marco la CUT realiza su primer congreso. "este 1er Congreso Nacional Ordinario se lleva a cabo los días 15 y 18 de agosto del 57, en la capital con la concurrencia de unos 495 organismos sindicales y gremiales se totalizan 1.534 delegados"⁷

En este congreso se reafirman las propuestas fundacionales y se incorpora el problema habitacional, cuya solución "se pide la entrega de los terrenos fiscales baldíos y expropiados, con implementos de construcción, para aquellos que viven en poblaciones callampas"⁷

Jorge Alessandri R. (Ex-directivo de la Conf. de la Prod. y el comercio) es enfrentado el 60 a la creciente movilización de la CUT.

El 17 de Mayo de ese año se realiza un paro en solidaridad con la revolución Cubana (que tiene profundas repercusiones en la Clase Trabajadora y sus partidos).

En Noviembre (luego de una tregua social por el terremoto del sur), se realiza un paro cuando la CUT solicita un 100% de reajuste en sueldos y salarios (por el costo de la vida). Como respuesta el gobierno responde con la fuerza policial, con un saldo de 2 obreros muertos. Sin embargo el paro es exitoso y el gobierno se ve obligado a negociar.

El año 61, se levanta el "pliego único", solidarizando con los distintos conflictos, y se convoca a un paro nacional, el que es suspendido por insinuación de los sectores comunistas, este hecho provoca la renuncia del presidente de la CUT Clotario Blest y acelera la ejecución del tercer Congreso de la Cut. "El número de delegados y organismos representativos aumenta en forma considerable: las cifras son 2.414 y 1.107 respectivamente".⁷

En Noviembre del 62 un nuevo Paro nacional en protesta por el alza del costo de la vida deja un saldo de 6 muertos en los sucesos de la población José María Caro.

Al terminar el período Alessandri, la huelga "general y nacional" para la clase obrera será la única y exclusiva arma para conseguir sus fines que serán exclusivamente reivindicativos.

El último año de la Administración Alessandri se coronará con dos paros nacionales (64) por demandas salariales.

Durante la década del 60 además de los paros nacionales y el desarrollo del movimiento campesino surgen por un lado las primeras tomas de terrenos en la periferia de Santiago (la primera fue la toma de la Victoria) respondiendo al problema de la vivienda; y por otro lado el apareamiento del MIR como expresión revolucionaria, que ubicado extra-institucionalmente, comienza a desarrollar una forma primaria de lucha hasta entonces desconocida en Chile: la guerrilla.

1965-67 Comienzo Cuarto Período de crisis Internacional. Esto de alguna forma repercute en Chile particularmente en 1967 donde se dan elementos de crisis de balanza de pago con con las estrecheces financieras respectivas.

6. SOBRE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO O NEGOCIACIONES COLECTIVAS

El origen de las negociaciones colectivas en Chile se pueden ubicar en los proyectos de ley presentados por el "Diputado por Curicó don Manuel Rivas Vicuña sobre conciliación i arbitraje en las huelgas" en el año 1917. Que recoge los elementos estipulados en las legislaciones de otros países sobre leyes para precaver los "conflictos entre patrones i obreros por medio de Comités Permanentes del Trabajo, Junta de Conciliación i Tribunales Arbitrales" según el Boletín Nº 15 de la Oficina del Trabajo del año 1920, página 42.

En este proyecto de Ley informado en 1920, por una "Comisión de Lejislación Social" de la Cámara de Diputados establece en su Artículo 1º. "En toda fábrica o centro industrial que ocupe mas de cincuenta operarios, deberá existir un 'Comité Permanente del Trabajo', cuyo objeto será prevenir los conflictos de orden colectivo entre patrones i obreros i procurar la mútua inteligencia entre los mismos".

Este comité tenía como objetivo velar por por la higiene, la seguridad y el cumplimiento de una ley de occidentes del trabajo.

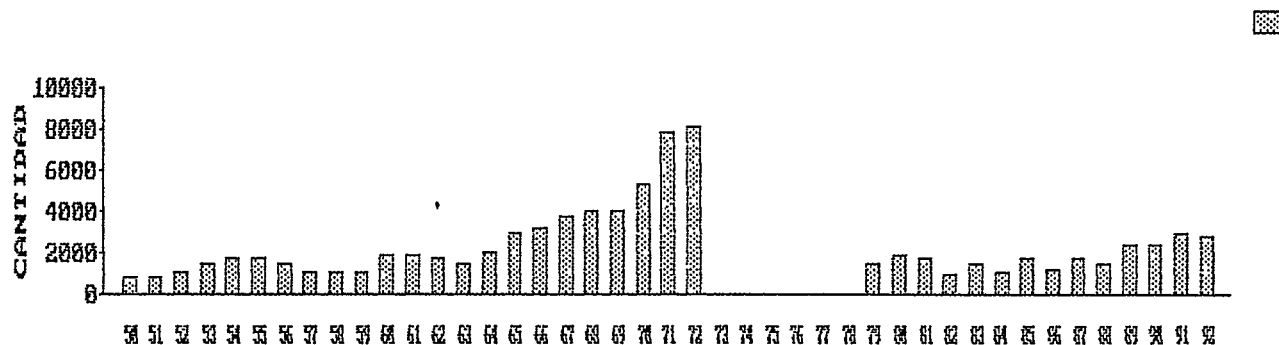
El comité se conformaba con 6 miembros, tres por cada parte y se constituían en el mes de enero de cada año presidada por el alcalde o su designado para la elección de de un presidente y un secretario. Los miembros eran elegidos por un año pudiendo ser reelegidos, lo cual en el caso de los empleados y obreros se hacía en reunión general citada por el alcalde.

A este respecto con posterioridad existieron varias iniciativas más por dar solución o canalizar los conflictos del trabajo llegándose a conformar el Ministerio del Trabajo y una legislación laboral especificada en el Código del Trabajo en 1931.

Entre 1964 y 1972 en promedio se dan 4.568 negociaciones colectivas y 1.524 huelgas por año, situación bastante diferente al caso del período anterior entre 1950 y 1959 en se dan 1.389 negociaciones y 230 huelgas promedio por año. Esto significa que se triplican las negociaciones y aumentan en casi 7 veces el número de huelgas.

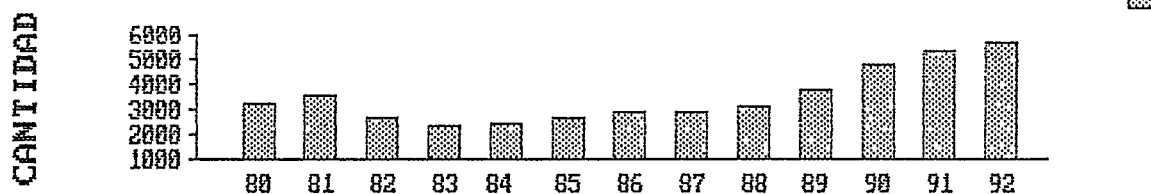
GRAFICO Nº 4 CONFLICTOS O NEGOCIACIONES Y TRABAJADORES 1950 A 1992

GRAF. Nº4A: CONFLICTOS O NEGOCIACIONES

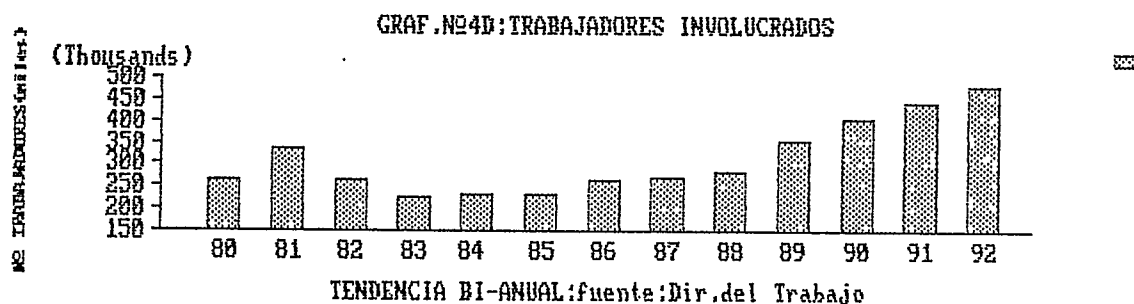
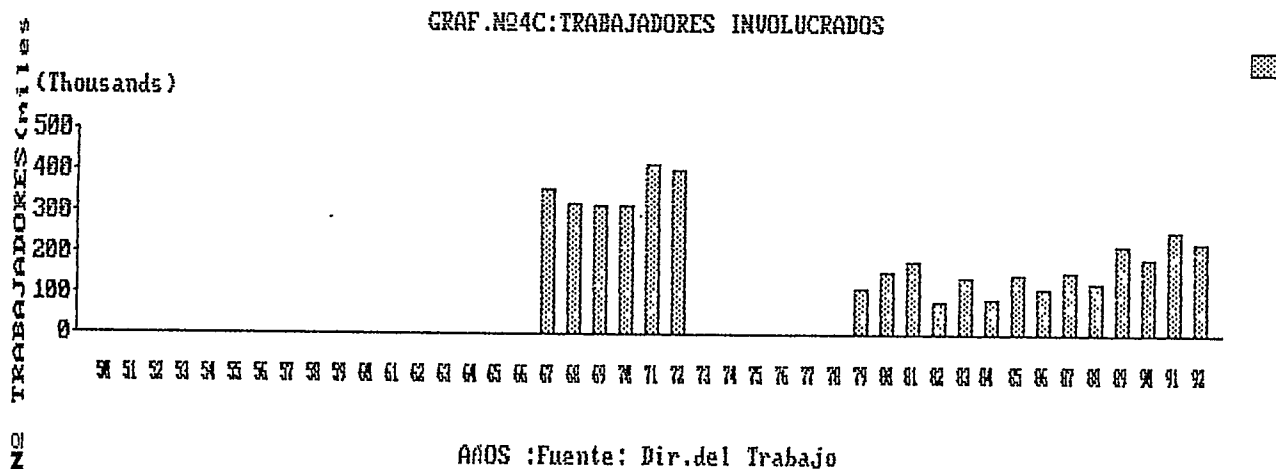


AÑOS 1950-1992:fuentes:Dir.del Trabajo

GRAF. Nº4B: NEGOCIACIONES COLECTIVAS



TENDENCIA BI-ANUAL:Fuentes:Dir.del Trabajo



El gráfico Nº 4 A muestra la cantidad de conflictos o negociaciones colectivas con periodos o ciclos de crecimiento entre 1950-54, decrecimiento 1955-58, crecimiento 1959-61, baja 1961-63, crecimiento 1964-67, estancamiento 1968-69 y fuerte aumento entre 1970 a 1972. Entre 1973 y 1978 se prohíben las negociaciones.

Dadas las vigencias mínimas de dos años, de los instrumentos colectivos, los ciclos de crecimiento de las negociaciones colectivas entre 1979 y 1992 se aprecian mejor a través de tasas de crecimiento bi-anales, o sumando dos años consecutivos.

El gráfico 4 B muestra un aumento hasta 1981 desde donde comienza una disminución hasta 1983, posteriormente una recuperación hasta 1986 y estancándose en 1987, desde 1988 existe un aumento creciente hasta 1990 donde comienza a aumentar a tasas decrecientes hasta 1992.

En el caso de los trabajadores involucrados, para los pocos datos que se tienen desde 1967 decrecen hasta 1969 y aumentan hasta 1971 estabilizándose o disminuyendo un poco en 1972.

Para las negociaciones posteriores a 1979 se tiene un aumento de los trabajadores involucrados hasta 1981 cayendo hasta 1983 recuperándose un poco y estancándose los años 84 y 85,

posteriormente tienen leves recuperaciones desde 1986 a 1988. En 1989 y 1990 evidencian aumentos constantes, en 1991 el aumento es mucho menor recuperándose en 1992.

Con el golpe de estado de 1973, los conflictos legales fueron suprimidos por los diversos estados de sitio, emergencia y la ley de seguridad interior del estado, junto a la persecución de dirigentes sindicales y desarticulación del movimiento. Respecto a los conflictos ilegales, estos fueron reprimidos. Solo en 1978 se dictan las leyes que permiten la existencia de negociaciones colectivas.

Aquí se contemplan las cláusulas iniciales del Decreto ley 2.200 y sus modificaciones posteriores. Que en esencia posibilita la disminución de los costos de despido por parte de las empresas estableciendo de esta forma una debilidad permanente de los trabajadores respecto a sus contratantes, puesto que cualquier negociación colectiva con una amenaza posterior de despido no permite sostener la igualdad de las partes.

Respecto a las normas actuales de las negociaciones colectivas, que son conocidas, es dable destacar las vigencias mínimas de 2 años de los contratos y convenios colectivos, situación que anteriormente era posible negociar todos los años, lo que de alguna manera establecía la posibilidad concentrar las negociaciones de conjunto. Por otra parte la consideración de la realización de huelgas legales solo en el momento de la negociación, situación distinta en cuanto, anteriormente los no cumplimientos podían ser respondidos por huelgas inmediatas lo que hoy se controla con la posibilidad de despido. Finalmente el término de los tarifados y las negociaciones por rama.

Lo demás de las normas y procedimientos de la negociaciones colectivas está en: la posibilidad de negociar como grupos o con representación de los sindicatos, la posibilidad de negociación reglada o directa esta última no da derecho a huelga. La delimitación de plazos perentorios para las partes cuyo no cumplimiento termina favoreciendo a la otra.

Respecto al marco general de definición de las negociaciones colectivas y las huelgas legales estas son muy parecidas antes de 1973 y posteriormente a 1979, son establecidas por empresa y operan en relación a los instrumentos colectivos acordados. Esto nos permite poder aceptar la comparación de las cifras entre ambos períodos. Cabe hacer mención a que el estado actualmente no participa en forma directa en las negociaciones pero es el único capaz de lograr que ambas partes lleguen a un acuerdo en caso de prolongarse un conflicto con altos costos.

Desde 1979 a 1992 se registran un promedio anual de 1.767 negociaciones colectivas anuales con 156.785 trabajadores involucrados y 144 huelgas legales promedios por año con 16.408 trabajadores.

Desde el punto de vista del número de huelgas legales y la cantidad de trabajadores que participan en ella se está, en promedio anual, por debajo del período 68-70, que fue de 216 huelgas legales y 64.368 trabajadores. Sin embargo como las negociaciones colectivas en un empresa se dan en promedio cada 2 años la suma de los datos del año 1991 y 1992 establece un total de 471 huelgas legales y 73.177 trabajadores situación que supera en un 13,7% la cantidad promedio de trabajadores del promedio entre 1968-70 y se acerca al total de 1970 que fue de 79.134 trabajadores, el más alto de todos los años. Si estas cifras se comparan respecto a la fuerza de trabajo ocupada significan en 1970 un 2,80% y en 1991+92 un 1,62%.

En relación a la cantidad de negociaciones colectivas anuales, se está sobre el promedio de 1950-63 que fue de 1.309, pero bastante distante del promedio entre los años 1965-70 que fueron de 3.859 negociaciones anuales y 316.158 trabajadores involucrados.

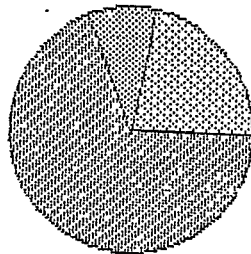
Esta situación aparece menos distante si se compara con las negociaciones colectivas del año 1991 que fueron 2.902 y 257.516 trabajadores involucrados. Con lo cual comparando la cantidad de trabajadores involucrados implicarían un 81,5% del promedio de trabajadores que negociaba entre 1965-70.

Pero el problema es que la fuerza de trabajo ocupada es muy distinta mientras el promedio entre los años 65-70 fue de 2.732.250 trabajadores esto es 1,62 veces menor que la Fuerza de Trabajo Ocupada de 1991. Por lo anterior el porcentaje de trabajadores con negociaciones colectivas entre 1965-70 representaban un 11,57% y en 1991 es de 5,79% de la fuerza de trabajo. Sin embargo dado que en la actualidad las vigencias de los contratos y convenios colectivos mínima es de dos años el conjunto de los trabajadores a tomarse en cuenta sería la suma de dos años consecutivos o el total de trabajadores con contratos y convenios vigentes estos últimos en 1992 son aproximadamente 508.663 trabajadores representando un 11% de la fuerza de trabajo ocupada, en el caso de juntar dos años consecutivos 1991 más 1992 serían 483.961 trabajadores implicando a un 10,5% de la fuerza de trabajo ocupada de 1992, (Según datos de Anuario 1992 del Departamento de Negociación Colectiva).

En relación a las tasas de sindicación entre 1980 y 1992: la tasa de sindicación promedio anual es de un 12% correspondiendo a 457.758 trabajadores. Este porcentaje es bastante inferior al promedio de un 17% de la fuerza de trabajo ocupada entre 1965 y 1970 correspondiendo a 464.240 trabajadores sindicados, sobre todo tomando en cuenta que hacia 1972 la afiliación sindical llega a un 29% de la Fuerza de trabajo ocupada.

GRAFICO N°5; PARTICIPACION DE S. PRIVADO Y PUBLICO EN HUELGAS 1964-72

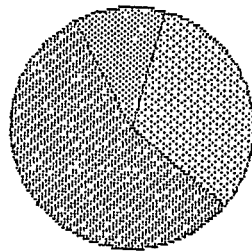
GRAF.N°5A CANTIDAD DE HUELGAS



- H. Legales S.Priv. 9%
- H. Ilegales S.Priv. 69%
- Huelgas S.Público 22%

PROMEDIOS 1968-1972

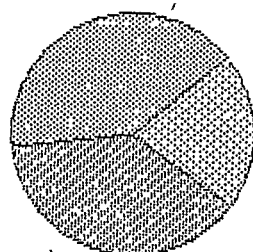
GRAF.N°5B TRABAJADORES EN HUELGA



- H. Legales S.Priv. 12%
- H. Ilegales S.Priv. 56%
- Huelgas S.Público 32%

PROMEDIOS 1968-1972

GRAF.N°5C DIAS-HOMBRES-HORAS



- H. Legales S.Priv. 41%
- H. Ilegales S.Priv. 37%
- Huelgas S.Público 21%

PROMEDIOS 1968-72:Fuente Dir.del Trabajo

7. SOBRE LAS HUELGAS HASTA 1973

El gráfico N° 5 muestra la participación de las huelgas legales e ilegales en el sector privado y el sector público, de Chile, en términos de promedios anuales entre los años 1964 y 1972.²⁹

Cabe destacar el hecho que tanto en términos de cantidad de huelgas (69%) y trabajadores (56%) las huelgas ilegales del sector privado son las más importantes, pero en relación a los días-hora-hombres solo representa un 37% del total, siendo más importante la participación, en ese sentido, de las huelgas legales del sector Privado que significan un 41%.

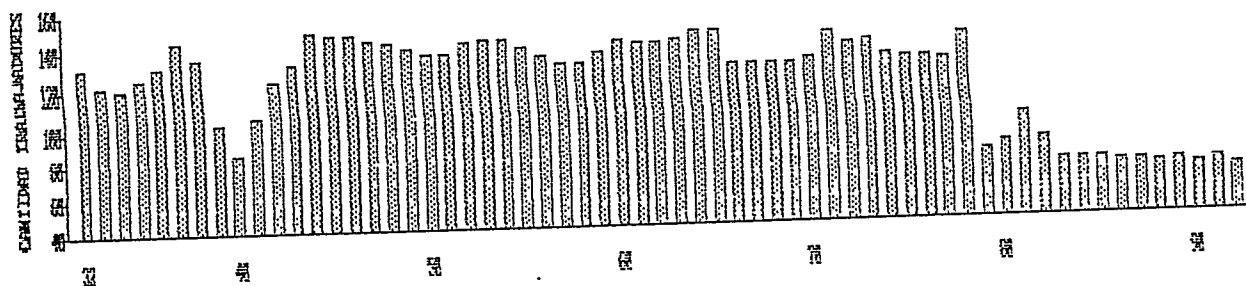
El concepto de huelgas legales del sector privado tenía relación con la discusión o incumplimiento de las actas de avenimiento que se suscribían en base a la existencia de una comisión tripartita donde existía participación de los trabajadores y empresa como del estado.

En cambio las huelgas ilegales del sector privado se establece en cualquier otra situación distinta a la descrita anteriormente. En este sentido se acostumbraba a declarar huelgas ilegales aquellas que se daban en los sectores agrícolas respecto a la obtención de sobreprecios en situaciones excepcionales, en relación a otras actividades económicas se establecen las huelgas ilegales en relación a la discusión de tarifados mínimos de una rama o sector y cuando se daban en solidaridad de otros trabajadores respecto a los trabajadores de una empresa que estaba negociando.

Por lo tanto una de las grandes diferencias está en la presión de las huelgas ilegales del sector privado, que actualmente no se dan o son muy escasas, pero además dentro del concepto de huelga legal están aquellas que se realizan por el incumplimiento de contratos lo que implicaba una respuesta inmediata, situación que tampoco se da actualmente.

8. POBLACION SINDICADA

GRAF. N° 5 AFILIADOS POR SINDICATO 1932-1992



AÑOS: Fuente: Dir. del Trabajo

SOBRE LA POBLACION SINDICADA

Una de las características más relevantes que muestra la afiliación sindical es el número promedio de afiliados por sindicato.

EL gráfico Nº 6 muestra varias situaciones importantes, desde 1932 a 1992, éste es el primer período, de disminución profunda de la cantidad de afiliados desde 1937 a 1940 y una recuperación desde 1941 a 1944, situación coincidente con la consolidación política de la burguesía industrial chilena, en lo internacional con el término del 3er período de crisis internacional y la instauración de un nuevo patrón de acumulación del capitalismo a nivel mundial.

Desde 1945 a 1973 se ubican un gran período con variaciones dentro de niveles relativamente altos del número de afiliados por sindicato, entre 130 y 150 personas..

Desde 1973 a 1979 existe represión y desarticulación del Movimiento Sindical por parte de los organismos del estado.

Entre 1979 a 1992 el número promedio de afiliados por sindicato es muy inferior al período 1945-73, ubicándose entre 60 y 100 afiliados por sindicato, denotándose tal vez con esto el grado de mayor debilidad relativa que muestra el movimiento en las últimas décadas. Aquí también existe coincidencia desde el punto de vista de los cambios en los patrones de acumulación del capitalismo a nivel mundial en torno a la búsqueda de una salida al 4º período de crisis internacional que se inicia en la mitad de la década de 1960. Otra coincidencia es el cambio de la hegemonía de la burguesía industrial por una burguesía financiera-vendedora.

Cabe hacer notar que existen diferencias entre las formas de afiliación del período anterior a 1973, respecto a la situación actual, en que cuando se contrataba un trabajador de una empresa, que tenía sindicato, este quedaba afiliado automáticamente y por otro lado la legislación no autorizaba los sindicatos con menos de 25 personas.

9. SINTESIS SOBRE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

Con esto queda presentado el tema sobre el cual se desarrollará el resto de esta memoria. Aquí se ha planteado una versión resumida del surgimiento y desarrollo del movimiento sindical chileno, los conflictos de las relaciones laborales y la evolución de los principales elementos de la economía que están relacionados con ellos.

La presentación establece un proceso que trata de cuidar la integralidad del objeto de estudio, más que presentar elementos sintetizadores de la historia tratando de mantener las relaciones de un período con su pasado e impedir racionalizaciones

antojadizas más allá del punto de vista económico sobre lo cual está disectado, esto tal vez no presenta explícitamente todas las asociaciones que se pudieran sacar, sin embargo quien lea tendrá el derecho a poder refrescar su memoria y conocimiento del tema con lo cual poder hacer sus propias asociaciones que le permitan tener visiones críticas capaces de aportar y recrear, puesto que el objetivo de esta memoria no es convencer escondiendo argumentos en contra de las hipótesis presentadas, sino lograr la aceptación de las demostraciones presentadas.

Finalmente, en muchos casos la información que se presenta no está completa, es lo que está disponible.

III. DEFINICION DEL PROBLEMA

A. NEGOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA

1. LA NEGOCIACION

DEFINICIONES SOBRE NEGOCIACION

En este punto nos referimos al texto "El sistema japonés y la nueva teoría de la negociación"¹³

"LA NEGOCIACION TRADICIONAL.- "

"El sistema tradicional de negociación es muy competitivo, y tiene una técnica relativamente sencilla que se concentra en la apertura, el conocimiento de un punto de resistencia y el regateo".

"La apertura.- aquello que se ofrece o se demanda al comenzar la negociación, tiene una importancia definitiva en la negociación tradicional"

"Los resultados de un proceso negociador de este tipo de negociación están localizados en el promedio matemático entre las dos aperturas."

"Muchos negociadores hacen una apertura bastante exigente, establecen una posición aparentemente fuerte de entrada, para tener así una amplia zona de regateo y tranzar concesiones hasta el acuerdo final."

"En este proceso es muy importante tener claro el punto de resistencia propio el mínimo (o máximo) que uno está dispuesto aceptar (o rebajar)."

"Pero más importante aun es tratar de averiguar el punto de resistencia del otro, aquel nivel mínimo que se estaría dispuesto a aceptar para cerrar el acuerdo."

"El negociador experimentado en este proceso sabe que es mejor ser muy "duro" y ofrecer pocas concesiones".

"Para algunos el secreto está en intimidar a la otra parte para que rebaje sus demandas."

"Ambas partes tratan de hacerle creer a la otra que su situación negociadora es más fuerte de lo que realmente es, y de menoscabar la posición del adversario."

"Supone que las negociaciones son "juegos de suma cero", donde lo que gana una de las partes lo pierde la otra."

Si aplicamos los conceptos anteriores para el caso de las negociaciones colectivas podemos decir:

a) detrás de esta forma de negociación existe una concepción y es el hecho de que bajo determinadas normas se llega a legitimar la distribución o no de algo.

b) ese algo es necesario determinarlo en función a establecer lo que se negocia, que en el caso de los reajustes de remuneraciones del factor trabajo se puede relacionar con la distribución del valor agregado de la producción en un periodo determinado, dado que lo que recibe una de las partes no la recibe la otra.

c) además esta forma de negociación supone que ambas partes, sea como sea llegarán a algún acuerdo en un momento determinado. Para el caso de las negociaciones colectivas regladas, en Chile, los plazos están determinados por ley.

d) por otra parte se puede decir que una parte importante de las negociaciones colectivas está planteada en función de ajustar las expectativas de uno u otro negociador, sin embargo esas expectativas en esencia se forman antes del proceso mismo y en la medida en que estas expectativas sean más dispares, mayor será el grado de conflicto involucrado. De aquí lo importante que es la apertura de la negociación, porque el grado de conflicto que exista en el proceso mismo va ha estar marcado en un inicio por lo que se puede llamar la diferencial de expectativas entre las partes hasta llegar al acuerdo.

Desde el punto de vista de la información requerida, la teoría de juego, establece la necesidad de que ambos negociadores sepan las reglas previamente establecidas y la probabilidades del conjunto de estrategias, además que sean racionales. Al no estar alguno de estos elementos se corre el riesgo de "malas negociaciones" en el sentido de que el monto de la negociación favorable a uno de los negociadores sea mayor o menor que el requerido para que cada uno de los negociadores pueda cumplir sus funciones eficientemente dentro de la empresa. Sin embargo desde el punto de vista de los negociadores, esto no es así puesto que el proceso de negociación mismo se centra en términos casi absoluto en un concepto "distributivo" y por tanto la necesidad

de ubicar alguna debilidad del negociador contrario y en tratar de "adivinar" y "esconder" hasta que punto se está dispuesto a ceder.

Esto significa que el mecanismo mismo de negociación tiende a esconder y deformar la información, en donde en la medida en que el negociador contrario sepa menos mayores posibilidades de debilidad tiene.

Es decir en la negociación de tipo tradicional, se requiere la existencia perentoria de información para la formación de expectativas adecuadas de las partes, y el conocimiento de las reglas de negociación. Esto se hace imprescindible al no poder generarse instancias informales que permitan flexibilidad entre lo que se piensa y lo que se dice durante el proceso de adecuación de expectativas. Todo esto no lo da el mecanismo de negociación por sí mismo. Sin embargo es posible que otras instancias o instituciones puedan suplir parte de los elementos faltantes, ya sea con mayor transparencia del mercado del trabajo, mayores exigencias legales respecto al traspaso de información, etc.

LA NUEVA TEORIA DE LA NEGOCIACION.-

Las negociaciones generalmente permiten que ambas partes ganen o pierdan menos y más aun, tienen elementos integrantes que permiten aumentar lo que está en juego a primera vista.

Una buena negociación es aquella que lleva a un acuerdo razonablemente aceptable para ambas partes, manteniendo la relación a largo plazo y con eficiencia.

La eficiencia medida en tiempo, recursos y energía requerida para llegar a un acuerdo.

La nueva teoría de la negociación indica que el establecimiento de objetivos debe basarse en la realidad de lo que uno tiene como mejor alternativa.

"...cualquier negociación que le proporcione a uno mejor alternativa que la tiene antes de entrar a la mesa de negociación es aceptable."¹³

El MAAN se define como Mejor Alternativa al Acuerdo Negociado

El MAAN es la manera más realista de establecer objetivos mínimos y un criterio racional para considerar el cierre de una negociación que ya ha llegado por encima de lo que se tiene afuera.

Guiarse por el MAAN, lo que realmente tiene uno como mejor alternativa fuera de la mesa de negociación parece ser entonces más realista que guiarse por lo que se cree que puede obtener o el otro puede ceder.

En lugar del punto de resistencia, la nueva teoría establece el MAAN como criterio para definir una negociación.

En la nueva teoría de la negociación la apertura es completamente irrelevante, porque no se trata de un proceso de regateo, sino de establecer un criterio objetivo, externo a las partes, que defina lo que es razonable como solución al problema

Puede haber regateo en la elección del criterio, pero esto ya no involucra un proceso personalizado en el que las partes se toman a pechos la desición.

El ancla o apertura es entonces secundaria, como lo atestiguan las "mejores" negociaciones laborales de los últimos años, las que no se basan en pedir el cielo ni en ofrecer el infierno.

En lugar de averiguar el punto de resitencia del otro, se trata de saber cuales son sus intereses reales, y de la manera como uno puede llenar esas necesidades al menor costo posible

Tratar de satisfacer las necesidades de la parte opuesta implica en primer lugar conocerlas, lo que requiere un alto grado de confianza.

La nueva teoría de la negociación facilita el desarrollo de la confianza, lo que permite gradualmente explorar la manera como la otra parte puede llenar nuestros intereses lo mejor que pueda (especialmente si no le cuesta mucho).

En la mayoría de las negociaciones de la vida real ambas partes pueden ganar, especialmente si se logra desarrollar un clima de confianza y solución mutua de problemas.

La nueva teoría postula que se debe ser suave con la gente pero duro con el problema.

"Tratar bien a la contraparte a nivel personal, con el máximo de cortesía, pero sin ceder en el tema de la negociación en sí, parece dar mejores resultados que el sistema tradicional basado en rebajar y disminuir psicológicamente al interlocutor,... es una perspectiva de largo plazo, que evita el proceso conflictivo de técnicas de poder (¡particularmente útil si en realidad uno no tiene más poder!) que daña el clima negociador, no cierra muchas negociaciones que habrían sido razonablemente aceptables y no mantiene una buena relación con el otro lado."¹³

Los estudios de sistemas internacionales de negociación han enfocado principalmente diferencias en la forma como diversas culturas manejan el tiempo, la compartimentación de la información en el estilo impersonal y otras variables que contrastan la manera como diversas culturas negocian.

2. LOS CASOS DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS NORTEAMERICANOS Y EUROPEOS

a. EL CASO NORTEAMERICANO: ELEMENTOS QUE SE DISCUTEN EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Los elementos que se discuten en las negociaciones colectivas dependen fundamentalmente del rol social que se le asigna y estos van variando en el tiempo.

En el caso norteamericano las negociaciones colectivas datan de los años treinta, con ocasión de la Gran depresión y los grandes conflictos.

El tremendo cambio social y económico que caracterizó los primeros días del Nuevo Trato de Franklin D. Roosevelt, trajo consigo un florecimiento de energía creativa que ha incidido en los problemas de las relaciones laborales.

El gobierno federal se convirtió en interventor activo y efectivo en todos los aspectos del proceso industrial, especialmente las relaciones laborales, en los años treinta y durante la Segunda Guerra Mundial. El desarrollo de arbitraje por agravios, la introducción de mediación creativa y otras innovaciones diversas, surgieron de la participación del gobierno en las relaciones laborales a través de leyes políticas en pro de la negociación colectiva. Las principales entre éstas fue el desarrollo de disposiciones tripartitas para conciliar relaciones laborales en un escenario de tiempo de guerra cuando se había decretado que no se permitirían las huelgas.

De la relación adversaria del trabajo y la empresa, surgió un sistema cooperativo en el cual los participantes, independientemente de su inclinación natural, aprendieron a trabajar y a vivir y crecer juntos: la negociación colectiva.

"...otros percibieron que la Gran depresión, el Nuevo Trato y las aspiraciones de los trabajadores podían reunirse para formar una especie de consenso entre el trabajo, el gobierno y finalmente la empresa, acerca de la forma en que podían resolverse las disputas laborales: la negociación."¹⁴

Es así como la negociación colectiva se consibe como forma de autogobierno democrático con utilidad práctica.

"Hace posible que los trabajadores se organicen y negocien a través de sus representantes."¹⁴

La utilidad que presta se puede sintetizar en que:

- Ayuda a la administración a resolver problemas.
- La negociación colectiva representa esfuerzo cooperativo para enfrentar problemas como el desempleo.
- Es un medio para abordar problemas mas trascendentales que salarios, horarios y condiciones de trabajo (lo tradicional)

Es así como la administración norteamericana intenta darles medios para tratar problemas tales como: inflación, desempleo, productividad, comercio internacional, seguridad ocupacional.

Existen diversos mecanismos efectivos para ello (ejemplo comités cooperativos en industrias particulares).

En el caso norteamericano la negociación colectiva abarca una cantidad muy variada de problemas dada la concepción en la cual se sitúa socialmente, esto a sido producto de una evolución importante a través del tiempo, tanto en la década del 60 como posteriormente en las crisis de los años 70as así es como se explica el fenómeno:

"El desertor de la escuela, el minusválido, los trabajadores ancianos y las víctimas del cambio tecnológico y todos los demás trabajadores victimizados por más de una generación de pobreza, están desafiando las reservas establecidas por arreglos tradicionales entre la empresa y los trabajadores.... La negociación Colectiva, al desempeñar su papel tradicional, frecuentemente inhibe las soluciones a estos problemas..."¹⁴

"...De hecho el proceso de negociación colectiva no fue diseñado para resolver desigualdades raciales y otros problemas similares que ahora debemos enfrentar. Pero la condición debilitante del sistema de negociación colectiva ha sido asociada con, y es tal vez la causa de varias tendencias perturbadoras. Se ha presentado una declinación substancial en la membresía sindical, acentuada por la reciente recesión. Existe un gran número de trabajadores que aparentemente no encuentran en la membresía sindical la respuesta a los problemas que los aquejan..."¹⁴

"Con creciente frecuencia los miembros de los sindicatos rehusan ratificar convenios contractuales negociados por sus líderes, quienes a menudo se quejan de que ya no pueden controlar a sus filas. Los funcionarios sindicales refunfunan acerca de demasiada democracia... La confianza pública tanto en el sector laboral como en el empresarial, ...ha declinado dramáticamente..."¹⁴

"....La declinación de la negociación colectiva ha coincidido con el aumento de la intervención gubernamental en las relaciones laborales a través de nuevos estatutos y agencias con jurisdicción en seguridad y salud ocupacional, pensiones, igualdad en el empleo y a través de las cortes.... la gente está descontenta con las pensiones, los planes de salud, la calidad de la vida de trabajo y el lugar de trabajo mismo..."¹⁴

El caso norteamericano es bastante ilustrativo respecto a la diversas de temas que se puede llegar a asumir las negociaciones colectivas .

En este caso particularmente nos plantea una concepción de negociación colectiva que abarca el conjunto de elementos que afectan a los trabajadores desde un punto de vista global hasta la empresa misma.

Esta diversidad de aspectos que asume la negociación colectiva está determinada en gran medida por el rol social que se le ha dado, pero esto con el tiempo sufre alteraciones y no es estático.

Sin embargo desde el punto de vista de la información y capacitación los requerimientos son casi ilimitados, y habría que establecer los diversos planos en que se dan los problemas.

b. EL CASO EUROPEO: LA NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA³²

En Europa la sindicalización normalmente es por rama de actividad, sin que ello signifique su exclusión por empresa; predomina la negociación colectiva sectorial en distintos ámbitos territoriales, pero coexiste con la negociación por empresa.

La negociación por rama o sector permite alcanzar una uniformidad de salarios y condiciones de trabajo que en el caso de las negociaciones por empresa.

En Europa del oeste existe una vieja tradición ideológica con los partidos o movimientos políticos con los que los trabajadores se identifican individualmente.

El sindicato de rama opera en la empresa a través de sus delegados y con su presencia en los organismos representativos del personal o paritario, cuando estos existen.

La negociación colectiva es predominantemente sectorial, sin que ello signifique que cada convenio por sector esté abarcando a todo el ámbito nacional y además existen excepciones tales como casos de procesos de restructuración tecnológica.

Hay países en donde la cobertura del convenio de empresa es general y también lo son los convenios sectoriales. Pero en otros casos son válidos solo para quienes los suscriben.

EL convenio sectorial unifica las condiciones de trabajo en todas las empresas del sector y las hace concurrir en el mercado en condiciones de competencia similares. Disminuyendo la duración de las huelgas.

Los convenios sectoriales regula: los sistemas de contratación, movilidad, seguridad e higiene, mejoras en la seguridad social y garantías sindicales; y en numerosas ocasiones se contemplan sistemas de solución de los conflictos colectivo.

La negociación articulada parte de la posibilidad de negociación en varios niveles y de la consideración de que el contenido de la misma no se agota en un nivel determinado.

La Negociación Colectiva Articulada(NCA) se basa en interlocutores válidos que sean representativas en el ámbito o territorio lo más amplio posible que sean capaces de suscribir convenios sectoriales. Pero se exceptúan las materias o solo marcan pautas para que se negocien en niveles inferiores.

En este ámbito están también los acuerdos interprofesionales con participación de representante estatales para la establecer las estructuras de negociación. Donde además podemos incluir los Acuerdos Económicos y Sociales; los acuerdos Marcos Inteprofesionales que pueden considerarse como "convenios para convenir". Esto ha permitido acuerdos de regulación estatal respecto a:

- Condiciones económicas'
- Jornadas laborales
- Estructura salarial
- Modalidades de contratación
- Formación profesional
- Seguridad e higiene en el trabajo

3. DEFINICIONES DEL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE

Como se ha visto en partes anteriores la negociación colectiva puede tener diversos mecanismos o formas dependiendo de factores culturales de los diversos países y además pueden tratar una diversidad de temas o aspectos dependiendo del rol y trascendencia social que tengan. En el caso de la Dirección del Trabajo el marco básico de su acciones respecto a las negociaciones colectivas es legal tanto en su definición como en sus procedimientos, por lo cual para analizar el servicio que presta la Dirección del Trabajo respecto a las negociaciones colectivas tomaremos como base las definiciones legales existentes.

El marco legal de la Negociación Colectiva está definida en la Ley Nº 19.069¹⁵, con sus Antecedentes legales:

- D L Nº2759/79 Negociación Colectiva
- D.L.Nº2756/79 Organizaciones Sindicales
- D.L.Nº2759/79 Misceláneo en materia Laboral
- D.L.Nº2200/78
- D.L.Nº18.011
- D.L.Nº18.032
- D.L.Nº18.620

Todo lo cual se encuentra refundido en el libro IV del código del trabajo.

Si el concepto básico de la Negociación colectiva es lograr acuerdos entre los trabajadores y las empresas en términos generales, legalmente, se establecen cuatro tipos de formas para llegar a acuerdos o negociaciones

1) NEGOCIACION COLECTIVA DIRECTA.- Este tipo está bajo la aplicación del Art. 1545 del Código Civil, pues en cualquier momento uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores pueden iniciar conversaciones de común acuerdo, sin sujeción a trámites, ni restricciones de ninguna naturaleza para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios aplicable a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo de terminado.

Este tipo de negociación no da lugar alas instancias de huelga y lock-out, a través de este mecanismo se establecen convenios colectivos de una duración de 2 años, los cuales si afectan a más de una empresa podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, siempre que que ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores.

2) NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA.- Esta está establecida como un procedimiento cuyo objeto es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los trabajadores y más específicamente:

Remuneraciones

Otros beneficios en especie o dinero

Condiciones comunes de trabajo

Se negocia el precio del factor trabajo, aporte de productividad, costo de reemplazo.

No se puede negociar sobre:

materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa

materias ajena a la empresa

Etapas

Determinación de la época de negociación

Constitucion comision negociadora(rige fuero)

Elaboración del proyecto de contrato colectivo

Presentación del proyecto de contrato colectivo al empleador

Comunicación opcional del empleador a otros trabajadores.

Respuesta del empleador (si no da respuesta se da por aceptado Proyecto Contrato Colectivo)

Empleador presenta objeciones de legalidad

Reuniones entre las partes (posible

Mediación (si lo acuerdan las partes)

Arbitraje voluntarios(si lo acuerdan las partes)

Votación huelga (si no hay votación de +50% se da por aceptada respuesta del empleador)

Huelga(puede ser que no se lleve a cabo y se firme acuerdo)

Arbitraje voluntarios (si lo acuerdan las partes)
Lock-out
Arbitraje voluntarios (si lo acuerdan las partes)
Suscripción del contrato colectivo
Dictación fallo arbitral
Termino de fuero a trabajadores
Término de fuero a comisión negociadora

Los trabajadores portuarios y gente de mar tienen la aplicación de normas especiales del Título VII

3) NEGOCIACION COLECTIVA SIN HUELGA

Empresas que atienden servicios de utilidad pública

Empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Esto por acuerdo de los Ministerios del Trabajo, Economía y Defensa

En estos caso se prevee el arbitraje obligatorio.

Etapas

presentación del proyecto de contrato colectivo
respuesta del empleador
arbitraje obligatorio
subcripción del contrato colectivo

4) QUIENES NO PUEDEN TENER NEGOCIACION COLECTIVA

En las empresas del estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionene con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio

En las empresas en que leyes especiales prohíban la Negociación Colectiva

En las empresas o instituciones públicas o privadas con participación de más del 50% del financiamiento por el estado directa o a través de derechos e impuestos.

Los trabajadores con contrato de aprendizaje

Los trabajadores que se desempeñen en obras o faenas transitorias o de temporada

Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados con facultades generales de administración

Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores

Los trabajadores que ejerzan un cargo superior con insidencia en políticas y procesos productivos o de comercialización.

Como se puede apreciar la ley especifica a que empresas y que tipo de trabajadores asalariados se les reconoce legalmente que pueden negociar colectivamente, además a los que pueden les establece tipos y formas específicas de negociación en los cuales las partes pueden o no hacer uso de demostraciones de voluntad colectiva o presiones reguladas que no pueden llegar a paralizar los procesos productivos, aunque sí infringir costos importantes

Por otra parte establece, para el caso de las negociaciones regladas, temas específicos, las remuneraciones de los trabajadores, a tratar y plazos perentorios a cumplirse en los procedimientos. El resto de los temas se puede tratar en negociaciones directas pero con el consentimiento de ambas partes.

Otro aspecto a destacar en estos últimos casos es que cada etapa o evento del proceso de negociación que una parte no la cumpla se dá por "ganador" a la otra manteniendo a firme la necesidad de llegar a acuerdos en un tiempo determinado

No insentiva, aunque no impide, la estructuración de negociaciones con interlocutores unicos, del conjunto de los trabajadores para negociar con la empresa.

Las empresas que "no negocian" colectivamente quedan al arbitrio de las valoraciones del mercado y de la voluntad del poder de quienes administran o son dueños de la empresa, que en el caso de quienes tienen mas de 25 trabajadores se verá reflejada en el reglamento interno de la empresa.

PLAZOS

Los contratos colectivos tienen una vigencia mínima de 2 años con lo cual quedan alternadas las negociaciones de un año a otro y por lo general están centradas en torno a los reajuste del IPC.

OPINIONES

Respectos a las primeras negociaciones colectivas que se enmarcan dentro del concepto de negociación colectiva actual se pueden percibir las siguientes opiniones:

Conclusiones de las reuniones de análisis

Sobre los puntos más destacados

- i) La legislación en su conjunto no favorece a los trabajadores;
- ii) Hay un comportamiento del Gobierno, a través de las Intendencias y de la aplicación de leyes generales, que interviene directamente en perjuicio de los trabajadores
- iii) En lo económico los trabajadores no ganan prácticamente nada con la negociación colectiva
- iv) Ha existido activación de los sindicatos, coordinación entre ellos y mayor combatividad de los dirigentes;
- v) La negociación ha permitido hacer conciencia de la necesidad de unirse y unificar las peticiones y sobrepasar el marco impuesto por el régimen legal,
- iv) Preparar al trabajador usando cada conflicto y no solo la negociación colectiva
- v) Buscar que los trabajadores tengan una visión política sindical...más allá de la negociación
- vi) Desafíos que se presentan

salirse de los marcos legales
 tener un objetivo claro al ir a la negociación (económico político)
 crear comisiones para enfrentar los conflictos
 hacer efectiva la solidaridad (no solo material, sino moral)
 generar opinión pública frente a las luchas de los trabajadores
 enfrentar la represión al movimiento sindical

viii) como responder:

-sacar los conflictos de la empresa

ligándose con otras organizaciones sindicales en comités por región, zona, sector productivo, etc.

poner en los proyectos reivindicaciones nacionales

buscar constituir una organización nacional

DESPUES DE LAS REFORMAS

Sin embargo con las reformas introducidas por la ley 19.069 una parte importante de los problemas que aducían los trabajadores han quedado solucionados al respecto la SEPARATA DE UNION Y TRABAJO, Informativo oficial de la C.U.T. de Octubre de 1991 establece " La consideración de la CUT sobre las reformas es que estas introducen algunas modificaciones puntuales de diversa significación, ellas son insuficientes en muchos aspectos."

"Los trabajadores estiman que los derechos establecidos en la ley son importantes en la medida que constituyen la única protección para muchos de ellos que tienen dificultades para organizarse." Estos derechos legales constituyen, también, el piso a ser mejorado a través de la negociación colectiva, particularmente cuando la organización sindical es fuerte y puede obtenerlos directamente del empleador"

"La CUT ha manifestado que seguirá luchando por leyes laborales más justas para los trabajadores, en particular, las referidas a la regulación de despido y a la no exclusión de la negociación colectiva de ningún grupo de trabajadores."

En relación a las insuficiencias de la ley 19.069 más específicamente el documento plantea:

"La principales insuficiencias dicen relación: con la mantención de un excesivo reglamentarismo en cuanto a la constitución de organizaciones sindicales, a las ingerencias de la ley en su funcionamiento y en particular, en la fiscalización de las mismas. Este reglamentarismo se agudiza en las normas sobre negociación colectiva.":

- "Con la exclusión de los trabajadores del sector público y municipalizado de la libertad y derecho de sindicalización y del derecho a la negociación colectiva y a formas de solución de conflictos...."

- "Con la exclusión de los trabajadores de temporada de la negociación colectiva reglada (es decir, se les permite convenir, sin fuero de negociación, sin obligación del empresario de negociar y sin derecho a huelga)"

- "La negociación colectiva más allá de la empresa se establece como facultativa (depende de la voluntad del empresario) y se exige una infinidad de requisitos para garantizar la voluntariedad de la misma, los que tienden, en definitiva, a desestimular la negociación."

- "Tampoco se establece, íntegramente, la aspiración de los trabajadores de que toda negociación parta de los beneficios ya logrados en negociaciones anteriores (el piso de la negociación)."

Es indudable que la actitud de los trabajadores hacia la negociación colectiva es muy distinta antes y después de las reformas, aquí se incluyen las opiniones de los trabajadores antes y después de ellas puesto que la estimación de resultados que se hará posteriormente incluye ambos periodos y especialmente gran parte del primero.

De las declaraciones de los trabajadores se pueden desprender algunas observaciones importantes respecto al hecho de que el marco constitucional y legal que enmarca la negociación colectiva les restringe en forma importante las posibilidades de hacer valer su capacidad de organización.

Es claro sin embargo que además es necesario poder recoger información de las opiniones de las empresas al respecto sin embargo esto quedará para un trabajo posterior. Más aún podemos suponer que no se sienten muy incómodos dado que no es muy frecuente escuchar reclamos del empresariado respecto a la legislación sobre negociación colectiva.

LIMITACIONES PARA LA ESTIMACION DE RESULTADOS DE LAS NEGOCIONES COLECTIVAS Y DATOS DISPONIBLES

La estimación de resultados se basa en el hecho de que actualmente existe un marco económico, ideológico y político que establece en todos los planos de la sociedad determinados "consensos" que en el corto y mediano plazo no variarán sustancialmente. Desde este punto de vista diremos que basados en las concepciones teóricas sobre una economía de mercado que el precio del factor trabajo está determinado por el nivel de productividad de la mano de obra en los procesos productivos y que las negociaciones colectivas como mecanismo de determinación del precio de la mano de obra debería tender a obtener remuneraciones acordes con los niveles de productividad del factor trabajo.

Por otra parte asumiremos los conceptos sobre los tipos de servicios que realiza la Dirección del Trabajo definidos anteriormente respecto a:

a) "La correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores."

Sin embargo cabe hacer notar que desde un punto de vista del conjunto de la economía de mercado existente, en el mercado de bienes y servicios no públicos las empresas grandes pueden hacer uso de todas las herramientas que permitan influenciar sobre los consumidores de bienes y servicios finales. Por otra parte los mercados de insumos y bienes de capital en Chile tienen un alto grado de competencia oligopólica. Pero en cambio en el mercado del trabajo las leyes tienden a disminuir las posibilidades de los dueños de la fuerza de trabajo de ejercer su poder en la determinación del precio de la fuerza de trabajo.

Por otra parte existe bastante diferencia en las restricciones que enfrenta una empresa grande y las que enfrentan las empresas medianas y pequeñas, estas últimas absorben además una buena parte de la fuerza de trabajo del país. Sin embargo la legislación existente que establece la negociación colectiva no contempla procedimientos más flexibles en el caso de las negociaciones colectivas regladas dejando como suplencia de esta falta la negociación directa pero que no es obligatoria para los

dueños de las empresas. Por tanto los trabajadores de las pequeña y medianas empresas se ven impelidos a asumir la negociación reglada, en donde los posibles "errores" pueden costar muy caros para ambas partes con posterioridad a la negociación colectiva, o en su defecto a aceptar la supremacía de la empresa en las negociaciones directas.

Por lo anterior es que debieramos tratar de establecer cual es la medida de los "posibles errores" de las negociaciones colectivas de las medianas y pequeñas empresas en las negociaciones regladas. Esto es posible medirlo a través de los grados de conflictividad huelgas y look-out, pero más importantes sería saber las consecuencias post negociaciones colectivas situación de la cual no es posible realizar para este trabajo.

De lo anterior se puede desprender que dado que no existe una mejor posibilidad para negociar colectivamente en las medianas y pequeñas empresas, todo lo que contribuya a mejorar las condiciones en que se llevan a efecto las negociaciones colectivas entre las cuales está la capacitación e información implicará disminuir las cosecuencias negativas.

b) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

En este sentido diremos que los aumentos de remuneraciones que tiendan con cierta permanencia a separarse muy por sobre o muy por debajo de los aumentos de productividad tenderán a provocar conflictos del trabajo y probablemente a romper los consensos sociales actualmente existentes, por lo menos en el largo plazo.

Por otro lado es necesario tomar en cuenta como o en que forma se establecen las expectativas de la partes que negocian colectivamente, en este sentido veremos las relaciones entre las remuneraciones generales del INE como una variable que refleje los reajustes de los trabajadores que negocian y los que no negocian colectivamente y por otra parte la relación de las tasas de desocupación.

Sin embargo la disponibilidad de datos actualmente es muy escasa para hacer una medición concluyente por lo cual estableceremos algunos parámetros que nos permitan despejar parte de los elementos que justifican este trabajo.

En términos generales la disponibilidad de información tiene referencia dos tipos unos que son los datos anuales de las memorias de la Dirección del Trabajo y los anuarios estadísticos del Departamento de Negociación Colectiva y el Dpto. de Organizaciones Sindicales. Otra fuente de información tiene referencia a la Base de Datos del Departamento de Negociación Colectiva que permite un nivel de desagregación mayor.

Respecto a la Información Anual de las Memorias y Anuarios estadísticos.

Primero, si bien existe información sobre las negociaciones colectivas el nivel de desagregación es muy poca con excepción del año 91 para lo cual se ha culminado un proceso de validación de datos y que actualmente se está haciendo para los años anterior.

Segundo respecto a las mediciones de los niveles de productividad de las pequeñas y medianas empresas solamente encontramos algunos datos disponibles en SERCOTEC para el sector de la industria manufacturera, pero solo para los años 86,87,88 y 89 los últimos años 90 y 91 no existen datos pues estos se basan en las encuestas nacionales de la industria (ENIA) del INE y que no está disponible para los últimos años.

Tercero como los reajustes pactados por las negociaciones colectivas tienen una validez por lo general de 2 años, el impacto efectivo de los aumentos de esas remuneraciones en un año es necesario calcularlo, tanto por la diversidad de períodos de aumentos futuros como por el hecho de que si bien existen las estadísticas agrupadas para años completos, las negociaciones colectivas se llevan a cabo en distintos meses de un año.

Cuarto no existe una desagregación específica en los datos agrupados por tamaño de empresas, solo existen datos por cantidad de trabajadores que han negociado subdividida en diversos rangos pero no por sector.

Quinto es necesario ver cual es la relación entre los aumentos de remuneraciones de las negociaciones colectivas y el índice general de remuneraciones en función a comparar la situación de los trabajadores que negocian colectivamente y los que solo tienen contrato individual.

B. SOBRE LA METODOLOGIA DE LA CIENCIA ECONOMICA Y LA MODELACION

En relación al concepto de integralidad del Trabajo se ha elegido el enfoque metodológico que trata, por lo menos en su enunciación, de abarcar o de incorporar o no perder de vista este aspecto disminuyendo la posibilidad de cometer "macro-errores" en la reducción al cual es sometida la materia en el proceso de modelación.

En este sentido, no se trata, de buscar la última esencia metodológica sino más bien explicitar, las intenciones que guían al investigador, para que sean tomadas en cuenta por los lectores, o más bien para que puedan objetivar "lo que no se toma en cuenta".

Por este motivo, la metodología se basará en el texto sobre MODELACION ECONOMICA-MATEMATICA¹⁷

El problema metodológico es necesario aclararlo, dado que el desarrollo de la ciencia en las últimas décadas y particularmente en las ciencias económicas y administrativas se ha desarrollado un sistema de orden social y además se aplican una serie de métodos que muchas veces no quedan claros sus sentidos, tanto en el relación a no ser más que meros justificados de políticas económicas de corto plazo o "ideologismos".

A la ciencia se le puede definir como un sistema en desarrollo del conocimiento objetivo, el cual se adquiere mediante los métodos correspondientes del conocimiento y se expresa en los conceptos corregidos por la práctica, siendo además la esfera de la actividad de las personas que se dedican a la producción de los nuevos conocimientos.

La ciencia conduce a avances considerables en la producción, especialmente, cuando se convierte en propiedad de las grandes masas humanas, y actúa como una fuerza social de producción, que penetra a través del hombre, en todos los aspectos del proceso de producción. Conviirtiéndose por tanto a su vez en su autojustificación o autoevaluación.

"El proceso mediante el cual la ciencia se establece en su nueva capacidad de fuerza productiva directa coincide con el proceso de la aplicación premeditada, consciente y sistemática de sus resultados para la solución de tareas específicas en la práctica de producción."¹⁷

Por lo cual muchas veces no queda claro si la aplicación de los métodos y las metodologías científicas no son más que "palabrerías" para justificar "o vender" determinadas soluciones, o efectivamente son producto de un conocimiento sistematizado y responsable de sus limitaciones.

Sin embargo esta tendencia actual ha surgido en parte como respuesta ante el teorismo ideologizado que llega a perder su relación con los hechos y la búsqueda de soluciones concretas y eficientes.

Estos dos elementos contrapuestos están presentes en las metodologías que se aplican en las ciencias económicas y administrativas, así por un lado están la diversidad de métodos aplicados en la Investigación de Operaciones que tienen aplicaciones prácticas micro y de corto plazo tratando de dar soluciones a problemas históricos y de orden más integral y por otro la estipulación de modelos teóricos macros que "manipulean" los datos y prescindan en los hechos de la experimentación rigurosa y consciente para la validación de sus hipótesis.

El tema en este sentido es bastante amplio, del cual se puede hablar de una verdadera crisis de las ciencias sociales, llegando incluso a la necesidad de aclarar elementos de orden filosóficos importantes respecto al conocimiento tales como la relación entre

sujeto y objeto en las ciencias sociales, la relación entre el conocimiento y el cambio social, y el proceso entre lo desconocido y lo conocido y vice-versa.

CARACTERISTICAS DE LA TENDENCIAS ACTUALES DE LA CIENCIA

- La ciencia representa un sistema desarrollado
- Realiza la función de producción masiva del conocimiento
- Presupone un conjunto complejo de métodos de conocimientos elaborados.
- Solo en nuestros tiempos se ha hecho necesario el estudio especial de los métodos del conocimiento científico en todas sus diversidades, bifurcaciones e interrelaciones.
- Proceso intensivo de diferenciación del conocimiento metodológico concreto
- Rápido desarrollo de la compilación de su estructura
- Aumento sustancial del papel del análisis abstracto y formalización de la ciencia contemporánea.
- Fuerte presión por las soluciones concretas a problemas en desprendimiento de los condicionamientos y juicios morales, es decir los juicios de valores respecto al ser humano.

EL METODO Y LAS METODOLOGIAS CIENTIFICAS

El método científico lo podemos definir como la cadena ordenada de pasos o acciones o reglas (basados en un aparato conceptual determinado) que permite avanzar en el proceso de lo del conocimiento de lo conocido a lo desconocido.

El nivel de la técnica de investigación.- En donde se pueden ubicar:

Las formas de obtención de la información relevante,
Las condiciones de realización de los experimentos,
Como tomar en cuenta errores,
Los métodos de elaboración de los datos experimentales.
La elaboración de ellas se realiza en los marcos de un conocimiento científico concreto.

El texto sobre el cual nos hemos basado para extraer estas clasificaciones, no especifica como actúan las leyes del desarrollo de las ciencias y de las ciencias sociales en la actualidad, sus contradicciones más allá de repetir el concepto de dialéctica como leyes generales del movimiento de todos los fenómenos.

Sabido es que hasta hace poco en la historia de lo que se ha llamado la "cultura occidental" se ubican ciertos periodos semejantes al actual, tales como la revolución industrial que gracias al conocimiento de nuevas propiedades de la materia establecen una base nueva de inventos y tecnologías. Estos elementos coinciden y son probablemente parte del surgimientos de importantes cambios económicos, políticos y del pensamiento que marcan esa época. Sin embargo cuando estos inventos y tecnologías

fueron conocidos dejaron de insuflar cambios en las estructuras sociales y eran de alguna forma asimilados sus efectos, por esta última, dando paso a un periodo de "estabilidad de esa época "

Más incluso, para un basto y amplio, por no decir a todas, las escuelas y teorías económicas, la tecnología es "un elemento dado", es decir las grandes hipótesis e instrumental de investigación económica tienen como estable o constante algo que actualmente es cambiante y que de alguna forma tiende a cambiar con cierta permanencia pero cuya direccionalidad no es muy fácil de precisar.

Así por ejemplo, mientras por una parte se generan nuevos productos con cambios casi inimaginables de la tecnología, generando nuevos tipos de productos cada dos años, en donde se hace gala de mostrar lo más excelso de la inteligencia, brillantes y astucia, a la vanguardia del "progreso"! (que además podrían dar soluciones a bastos sectores de la humanidad que se mueren de hambre), por otro lado se generan nuevas concepciones para poder mantener los clientes o disminuir la competencia, así es como en las concepciones de comercialización se establecen los mercados diferenciados, pero más aún se plantean concepciones como "el enamoramiento" de los clientes, que no deja de tener dentro de la historia humana un sabor a "oscurantismo", entendiéndolo como base de sustentación de una idea dominante, unidireccional, el uso de "el afecto", que impide que las personas puedan optar con "libertad" ante lo que se les ofrece.

Contradictorio también podría ser establecer una relación entre los cambios de una base tecnológica, planetaria, en relación a "la caída del muro" y las estructuras políticas que lo sostenían, y al mismo tiempo la mantención y probable fortalecimiento de la estructura política unipartidista, del país con más habitantes en el mundo, (China).

Pero volviendo al ámbito del conocimiento, en nuestro país e introduciéndonos en la dicotomía del problema que queremos tratar, no deja de ser contradictorio el hecho de que los cambios en las concepciones económicas dominantes, llamábanse estructuralismo o desarrollismo y hoy día librecambismo, han sido dramáticos para la población, por sus repercusiones, durante las últimas décadas. Mientras por otra parte las bases de sustentación del derecho y de la justificación del uso de la fuerza son absolutamente inamovibles, lo cual no solo ha sido dramático, sino que "mortífero". Mientras uno es portador de la necesidad de cambios, el otro no deja de ser menos por la necesidad de que algo no cambie o alguien "que corte en definitiva" o diga algo que lo sustente mas adelante, no importando mucho si los códigos y leyes en que se basa están escritos en castellano antiguo o nó.

Si se quiere alguna prueba fáctica respecto a las necesidades, no es casualidad que algunas de las carreras más requeridas por los postulantes a las universidades son Derecho e Ingeniería

Comercial, aunque se nos escapa una explicación para el caso de de Medicina, pero problemente sea por la necesidad de solucionar "las cagadas" que dejan los otros.

EL MODELO

Un modelo, es un tipo de experimento específico y se puede definir como cualquier sistema, representado en la mente o existente en la realidad, el cual se encuentra en determinadas relaciones con otro sistema (el original).

Un sistema lo podemos definir como un objeto que está compuesto por partes e interactúan entre si formando una totalidad.

Condiciones que debe cumplir un modelo:

1. Entre el modelo y el original se cuenta con la relación de parecido, cuya forma está explícitamente expresada y fijada en forma precisa (condición de reflejo o de analogía).
2. El modelo en los procesos de conocimiento científico es un sustituto del objeto estudiado (la condición de representación).
3. El estudio del modelo permite obtener información sobre el original (información y condición de extrapolación).

Estas tres condiciones mutuamente relacionadas y condicionadas son características necesarias y suficientes del modelo.

Son necesarias porque la ausencia de alguna de ellas desprovée al sistema de su carácter de modelo.

Suficientes porque ellas unifican todas las particularidades específicas del modelo como forma peculiar y medio especial del conocimiento científico.

SOBRE LAS HIPOTESIS

Por hipótesis se entiende, en el más amplio sentido, cualquier proposición, supuesto o predicción que se basa, bien en los conocimientos ya existentes, o bien en hechos nuevos y reales, o también, como sucede con mayor frecuencia, en unos y otros.

Esta definición de hipótesis no solamente registra y acumula los viejos hechos, sino que también intenta explicarlos gracias a lo cual su contenido es más rico que los datos en los cuales se apoya.

Los criterios para la fundamentación de las hipótesis son:

Por un lado los partidarios del empirismo absolutizan el papel de lo empírico en la corroboración de las hipótesis y plantean que toda hipótesis debe ser confirmada de forma empírica.

Por otra parte los partidarios del racionalismo subrayan el vínculo de las nuevas hipótesis con los conocimientos teóricos existentes, y consideran aplicables completamente a las hipótesis que no puedan ser sometidas a comprobación empírica alguna.

En definitiva lo que prueba si un método de razonamiento es o no adecuado está en si nos proporciona la expresión más lógica y concisa de los supuestos básicos característicos del campo en cuestión y del razonamiento que establece sus implicaciones. Pero en economía dinámica los instrumentos han sugerido que hipótesis hacer, y no al contrario.

BENEFICIOS DE LOS MODELOS

-Fuerzan a una explicitación de los supuestos y las relaciones mejorando el proceso de discusión.

-Permiten establecer resultados cuantitativos de fácil comprensión

-Inducen una mayor rigurosidad en el debate

-Ponen en evidencia las debilidades de nuestras hipótesis teóricas

-Contribuyen a una importante interacción entre productores y usuarios de estadísticas.

PROBLEMAS DE LOS MODELOS

-Lo limitado de cualquier abstracción.

-Sesgo de cada modelo como resultado de prejuicios.

Limitación de las posibilidades de modelación que provienen de información económica de cobertura parcial.

EL PROBLEMA ECONOMICO Y LOS MODELOS

Nos interesa precisar el problema económico para poder delimitar las relaciones que deseamos estudiar para la formulación del modelo.

Oscar Lange¹⁹ plantea que "La economía es la ciencia que se ocupa de la administración de los recursos escasos en la sociedad humana" ante diversas necesidades que provienen de exigencias biológicas, pero la mayor parte viene de la existencia en una sociedad civilizada. y además agrega "Frecuentemente vienen de los medios que se emplean para satisfacerla".

"Los recursos escasos implican necesidades insatisfechas y que significan una toma de decisiones (organización, instituciones sociales)."

L. Robbins¹⁹ dice " La economía es la ciencia que estudia la conducta humana como una relación entre fines y medios limitados que tienen diversa aplicación".

..." De esto se concluye,..., que todo tipo de conducta humana cae dentro del campo de las generalizaciones económicas en la medida en que presenta este aspecto."

Los modelos más controvertidos y también tal vez los más aceptados están relacionados con el crecimiento económico.

Según Hynell Jones^{2a} las teorías "modernas" del crecimiento económico, desde Keynes se caracterizan por que "utilizan un número relativamente pequeño de variables económicas, definidas de forma precisa para la elaboración de un modelo formal sobre un aspecto del proceso de crecimiento".

Si bien lo que dice el autor pareciera caracterizar un aspecto de las tendencias de la teoría económica de las últimas décadas también bajo la creencia de una mayor sistematización formalización y "acepcia moral" se dejan de cuestionar elementos importantes del marco de los sistemas sociales de las economías o realidades que se estudian y por ende dejan de ser aportadoras a las "carteras de sueños" que toda sociedad requiere dejándose implicar en las justificaciones de los sistemas de poder.

El papel de los supuestos de la teoría económica

Según Hynell "el mundo real es demasiado complejo para que quede reflejado completamente" por lo cual "el grado de realismo necesario depende del objetivo para el que está diseñada la teoría".

Si bien es claro que la utilización de supuestos puede ser un elemento importante que permita la selección de las variables relevantes para el problema teórico que se pretende solucionar y además como procedimientos o métodos para aislar transitoriamente determinadas relaciones se llega a un extremo cuando se trata de teorías cuyo objetivo es la predicción en donde se plantea que "el realismo de los supuestos o postulados en que se basa -dicha teoría- es irrelevante para resolver el problema fundamental de averiguar si las predicciones son correctas".

Esto último puede encerrar a la teoría en un fin en sí mismo dado que probablemente la medición de lo correcto de las predicciones dependerá de la selección que de los hechos haga la misma teoría y el problema se hará más complicado aún en la medida en que la teoría sea aceptada socialmente desde ese punto de vista cabe preguntarse ¿cuál sería la diferencia entre una teoría y un cuento? dado que el cuento se postula dentro de un marco de "irrealidad".

El autor referido sin embargo establece que los supuestos pueden ser irreales según los objetivos que se proponga y el problema se soluciona en la medida que el que utiliza un modelo esté lo suficientemente conciente de las limitaciones de éste y esto puede ocurrir con mayor posibilidad si:

-Los supuestos están claramente especificados

- Las variables definidas de forma precisa
- La teoría cuidadosamente formalizadas

Sin embargo cuando se refiere al valor de los hechos se reconoce que "incluso los "hechos" asociados a los problemas más sencillos del crecimiento económico son tan grandes en número que la selección para su estudio es inevitable y para lo cual se requiere de algún tipo de teoría".

Por otra parte se plantea que el grado de abstracción es un elemento de costos y beneficios en relación a la ayuda que preste al estudio de los problemas y por tanto dependerá de los objetivos que se propongan.

De todo lo anterior se puede afirmar que una parte sustancial de las teorías depende de los objetivos, sin embargo como ciencia social al proponerse "cambios o no cambios" que involucran al hombre y a la sociedad dependerá de como quienes sean actores asuman las proposiciones de la teoría para validarla en una "experimentación de magnitud social". Este elemento sin embargo escapa a una ciencia particular específica, si no solo de conocimiento se trata, y entra a una esfera de medios y fines políticos ya sea en relación a la factibilidad de poder ser aplicadas las recomendaciones dentro del marco de fuerzas sociales, políticas y económicas existentes o deberán generarse nuevas condiciones para lograr esa "experimentación de magnitud social".

Aquí es donde la "acepcia" de la teoría se termina y se "ensucia" con los problemas de "orden terrenal", en donde pasado, presente y futuro se encuentran unidos por los intereses sociales en pugna.

Sin embargo antes de reconocer este hecho se limitan los objetivos de la mal llamada teoría moderna:

Primero se plantea que la teoría del crecimiento económico no es una teoría de la historia económica, sin embargo los actores sociales sobre los cuales versan las recomendaciones son parte de la historia económica y no solo eso, la aceptabilidad de una teoría depende en parte de "las teorías del pasado"

Segundo se establece que algunos de los objetivos de los modelos de crecimiento económicos son:

a) Como ayuda para el análisis.- En donde Keynes plantea que la finalidad de la teoría de la teoría económica es "un método más que una doctrina, un aparato mental, una técnica de pensamiento, que ayuda al que la posee a obtener conclusiones correctas" permitiendo clarificar interrelaciones entre las variables y a exponerlas a los demás y establecer las inconsistencias lógicas.

b) Permiten destacar determinados problemas de política económica y como elementos de clasificación sistemática aunque su influencia es indirecta.

c) Sirven como marco de referencia para la estimación y predicción sobre la evolución las causas del crecimiento económico.

d) Aislamiento y descubrimiento de posibilidades insospechadas con anterioridad a los modelos. El carácter formal de los modelos permite debelar el origen de las paradojas que pueda tener una teoría. En palabras de Keynes "una teoría a medio hacer no es de mucho valor en la práctica, aunque se halla a medio camino de la perfección final".

Sin embargo este es un problema que puede tener diversas significancias, si una teoría logra en su formulación inicial cambiar la relación entre el sujeto y el objeto estudiado es muy posible que la formalización final de la teoría tenga una importancia menor ante las nuevas perspectivas que se habren al conocimiento, sobre todo si la formalidad solo es un problema de mera consistencia entre lo que se dice y lo que se quiere decir o entre las premisas de las cuales se parte y las recomendaciones en que se concluye.

Así es posible que Galileo tenga más repercusiones por permitir ver el Universo desde "otro punto de vista" que por la disputa sobre la concepción del Universo que él desarrolló, aunque ambos están estrechamente ligados.

SOBRE EL USO DE LAS MATEMATICAS EN LAS CIENCIAS ECONOMICAS²¹

Los instrumentos se convierten a veces en nuestras guías, para bien o para mal según las circunstancias.

Los cambios de instrumental han implicado cambios de énfasis en distintos problemas.

Ventajas y desventajas del uso de la matemáticas en economía.

-Fuerza al investigador a ofrecer una presentación completa de hipótesis garantizadamente no contradictorias.

-Las connotaciones de las palabras en el lenguaje común no pueden interferir con el proceso de razonamiento.

-No hay nada en el método matemático que obligue al investigador a especificar criterios operativos que ligen los conceptos postulados con entidades observables.

-Los instrumentos más antiguos en economía son los ejemplos numéricos y el diagrama, pero solo se puede trabajar con dos o tres variables, cuando los problemas centrales de la economía dependen de muchas más variables, esto si lo permite el razonamiento simbólico matemático.

-El cálculo es un instrumento miope en la búsqueda de configuraciones óptimas, solo permite comparar posiciones dentro de un entorno reducido.

-Los criterios ofrecidos por el cálculo deben modificarse y complementarse cuando las restricciones que toman forma de desigualdades pasan a ser efectivas.

-La diferenciabilidad de las funciones de utilidad y de producción, sea o no plausible, con arreglo a otros criterios resulta irrelevante en el tratamiento de los problemas mencionados.

-La estructura postulacional del instrumental matemático resulta ser paralela a la de la teoría sustantiva que se pretende construir y ambas se estudian simultáneamente.

-Convergen a través de la exigencia común en favor del pensamiento válido y profundo establecido a partir de postulados básicos explícitos.

-Sin embargo la convergencia entre la economía verbal y matemática "se hace más distante" al tratar problemas más complicados y concretos propios del análisis dinámico, los ciclos y el crecimiento económico.

-El mundo es más pobre y rígido cuando examinamos la literatura dinámica económica expresada en forma matemática cuyas limitaciones son:

- La linealidad de las ecuaciones de comportamiento
- El carácter altamente agregado de las variables que en ellas aparecen.

Aunque el éxito de un instrumento matemático en un campo no crea ninguna presunción ni a favor ni en contra de su posible utilidad en un campo distinto, tienden a llevar consigo el modo de pensar e incluso de conceptos del área en que se desarrollaron, pudiéndose incluso adaptarse a una variedad de problemas.

C. NECESIDAD DE UN MODELO DE COMPORTAMIENTO ECONOMICO PARA EL ANALISIS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Las negociaciones colectivas en Chile hasta antes de 1979 contaba con un factor común respecto a otras las experiencias de otros países lo que en términos generales se traduce en que las negociaciones colectivas son producto de una realidad específica de la constitución de las empresas y de las organizaciones sindicales, por lo cual las leyes que las regulan son producto de estas realidades y de la necesidad de llegar a determinados acuerdos en los niveles, formas y contenidos que las partes consideren necesarias.

Con posterioridad al golpe de estado y después de las presiones de los Organismos Internacionales y particularmente por parte de la OIT en Chile se dictan leyes que posibilitan la negociación

colectiva. Sin embargo estas leyes más que reflejar y asumir la realidad de las empresas y sindicatos lo que establece es un "force", restringiendo la negociación a niveles de las empresas y circuncribiéndola a elementos específicos tales como la determinación de remuneraciones, dejando un amplio margen de elementos sobre las condiciones de trabajo en manos de los reglamentos internos de las empresas o como privativas de la administración de estas.

Lo anterior a su vez se combina con una legislación laboral que deja en desprotección a los trabajadores junto a la especificación de una reglamentación jurídica que en todo momento impele al cumplimiento de plazos simulando un juego en donde el no cumplimiento de una de las partes recibe sanción en favor de la otra. Más que los acuerdos sean producto de la conformidad de las partes, lo que la ley establece es la prioridad de llegar a algún acuerdo sea cuales sean los términos de estos.

Estos elementos, que en un principio tienden a ser rechazados por los trabajadores, después de la crisis de 1983 y ante la debilidad general del estado de derechos, la legislación dictada respecto a las negociaciones colectivas se asume como un mal menor.

En conjunto con el avance de las fuerzas que posibilitan el establecimiento del gobierno democrático y con posterioridad inmediata a las reformas laborales que se promulgan, los trabajadores visualizan las negociaciones colectivas como un canal por el cual recuperar gran parte de lo perdido anteriormente. Sin embargo el mecanismo de negociación colectiva en su esencia no es alterado.

Esto último se refleja por tanto en la existencia de un procedimiento de negociación colectiva que funciona al margen de las expectativas de las partes, y particularmente de los trabajadores, en donde se mantienen una serie de dudas respecto a que es lo que realmente se negocia y que es lo que en síntesis se está sacando desde un punto de vista económico y más aún porque a pesar de las "desventajas" y sus correcciones posteriores el movimiento sindical aparece como al margen o en una relación no muy definida respecto a los procesos de negociación colectiva, en la medida en que lo único que funciona son las negociaciones a niveles de empresas y muy poco a nivel supra empresa o tendiente a las negociaciones por rama.

Por lo anterior es necesario poder clarificar y demostrar cuales son las relaciones que vinculan estos procedimientos de negociación colectiva con el resto de la economía, el tipo de empresas que participa en ellas, el crecimiento de la fuerza de trabajo, la participación del movimiento sindical y si efectivamente los reajustes de remuneraciones corresponden de alguna manera u otra a las remuneraciones fijadas por el mercado de trabajo.

Esto implica por tanto la delimitación de un modelo sistémico de las negociaciones colectivas.

IV. EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. EL PROBLEMA A RESOLVER

De lo anterior se puede decir que es necesario establecer formalmente un comportamiento económico de los procesos de negociación colectivas que se dan en Chile y como esto se relacionan con las fuerza vivas que participan en ellas más allá de los elementos jurídicos como tal o más bien dicho en que medida los procedimientos jurídicos se requieren por alguna necesidad económica de las partes que recurren a los procedimientos de las negociaciones colectivas.

En el caso de las negociaciones colectivas como están definidas por la ley no son fáciles de identificar y relacionar.

Primero porque no existen interlocutores únicos válidos por parte de los trabajadores.

Segundo porque no todos los trabajadores y las empresas participan o hacen uso de los procedimientos de negociaciones colectivas dado que existen los procedimientos respecto a la contratación individual.

Un tercer elemento tiene relación con el hecho de que en el caso de las negociaciones directas no existe obligatoriedad de informar a los organismo de la Direccion del Trabajo y por lo cual nos los procesos sobre los cuales tenemos conocimientos solo es posible concebirlos como una muestra representativa del conjunto.

Los elementos que participan en las negociaciones colectivas son fundamentalmente tres de los cuales el estado es uno, los trabajadores involucrados otro y los representantes de las empresas son el tercer elemento.

Por lo cual son muchas las personas que están involucradas en las decisiones que caracterizan los procesos de negociación colectiva. En este sentido se hace necesario concebir el problema como un sistema.

Pero además este sistema es necesario modelarlo de manera tal que se establezcan las variables más relevantes que sean capaces de dar cuenta del comportamiento económico que conlleva su desarrollo.

B. EL TIPO DE DECISION: DEFINICION DE UN SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA

Las decisiones que involucran los procesos de negociación colectiva al plantearlos como problemas de tipo sistémico implican la identificación de diversos tipos de variables.

Las variables entrada al sistema que en este caso son las partes que participan en las negociaciones colectivas: Las empresas y los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas.

Las empresas se pueden identificar ya sea por actividad económica, por tamaño relacionado con la cantidad de trabajadores de la empresa o por región.

Los trabajadores involucrados por su parte pueden negociar ya sea en grupos negociadores o con la representación de algún sindicato, sin embargo sea cual sea el tipo de organización que tengan o les sea reconocida, no implica obligatoriedad de participación por parte de todos los trabajadores de las empresas. Por lo cual es necesario definir que dentro de los trabajadores de una empresa solo los involucrados en negociaciones colectivas participan en ellas.

Las variables de salida del sistema de negociación colectiva, primero en este caso tienen relación con los trabajadores sujetos o con contratos y convenios colectivos. El número o cantidad de instrumentos colectivos ya sean convenio o contratos.

Por otra parte en las variables de salida están las diversas cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y los beneficios adicionales que se negocian colectivamente.

Aquí es necesario aclarar que existe una diversidad de formas como son estipuladas las cláusulas de reajuste de remuneraciones:

-Por una parte están aquellos trabajadores que logran obtener un reajuste inicial, contabilizando un porcentaje del IPC acumulado entre el último reajuste y el momento de inicio de la vigencia del contrato o convenio. Estos además estarán sujetos a percibir un reajuste adicional o no.

-También se consideran quienes están sujetos a percibir un porcentaje nominal de reajuste de sus remuneraciones vigentes a la firma de su contrato.

-Otras modalidades diferentes:

Sumas alzadas aplicadas sobre las remuneraciones.

Reajustes calculados sobre el valor de la moneda extranjera.

Variaciones en los porcentajes de comisiones.

Sistemas muy complejos y diferenciados entre grupos de trabajadores que no permiten un tratamiento uniforme.

Reajustes nominales sin fecha del último reajuste.

-Los que no se pacta reajustabilidad inicial alguna.

Por otra parte están quienes obtienen reajustabilidades futuros sobre el reajuste inicial real o sin él, situación que tiende a ser generalizada por la exigencia de un mínimo de dos años de vigencias de los contratos colectivos. Entre estos también podemos identificar a:

-Quienes están afectos a un porcentaje de la variación futura del IPC.

-Quienes además obtienen un porcentaje adicional.

-Porcentaje de variación nominal de las remuneraciones.

-Porcentaje de la variación experimentada por la Unidad de Subvención escolar.

-Otras modalidades y quienes no tienen reajustabilidad futura pactada.

-Además es necesario contemplar en las reajustabilidad futura el promedio de meses en los cuales se harán efectivos los reajustes.

Un sistema de negociación colectiva por otra parte contempla entre las variables de salida aquellas que retroalimentan el sistema.

En este sentido son variados los elementos que están presentes:

-Por un lado se encuentran casi todas las variables de salida mencionadas anteriormente, por un parte se relacionan con la vigencia de los contratos y convenios de 2 años mínimo y promedios que hace que las negociaciones colectivas vuelvan a realizarse, y además con obligatoriedad de estipular la vigencia inicial del nuevo contrato o convenio con la fecha del día siguiente del contrato o convenio inmediatamente anterior.

-La costumbre también está relacionada con la mayor parte de las variables de salida del sistema, lo que implicaría que una parte importante de las empresas y trabajadores que negociaron una vez

vuelvan a negociar posteriormente.

-Una tercera variable de retroalimentación es la Dirección del Trabajo que establece jurisprudencia administrativa sobre la interpretación de las cláusulas de los contratos y convenios. Así como en relación al cumplimiento de los procedimientos legales estipulados para las negociaciones colectivas.

-Otra función de la Dirección del Trabajo es la fiscalización del cumplimiento de las cláusulas estipuladas en los contratos y convenios colectivos, situación que se hace en conjunto con la fiscalización del conjunto de normas y leyes laborales.

-Finalmente como variable de retroalimentación está la jurisprudencia establecida por los fallos de los juicios laborales, pero que por lo general trata de mantener los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.

C. TIPIFICACION DEL PROBLEMA A RESOLVER

El problema consiste en el hecho de que existiendo un procedimiento jurídico de las negociaciones colectivas queremos saber:

1.-Que tipo de actores empresas participa en las negociaciones colectivas.

En este sentido las empresas son entes que toman decisiones, sin embargo es necesario en términos económicos especificar como afecta el tamaño de la empresa en la mayor o menor utilización de los procedimientos de negociación colectiva. Por lo cual queremos establecer una relación entre la cantidad de negociaciones colectivas y el tamaño de las empresas.

2.-Como incide la fuerza de trabajo en la cantidad de trabajadores involucrados en los procedimientos de negociación colectiva.

En términos generales dado que existen procedimientos jurídicos definidos sobre las negociaciones colectivas, el uso de estas por parte de los trabajadores corresponde a necesidades económicas importantes que se reproducen en las relaciones laborales continuamente. Por este motivo queremos ver que tan importante puede ser esta necesidad y en que relación tienen por tanto la cantidad total de los trabajadores involucrados con la fuerza de trabajo ocupada.

3.-Dado el hecho que la ley de negociaciones colectivas reconoce tanto la posibilidad de los trabajadores negocien en grupos o con la representación de los sindicatos, queremos establecer que es lo que determina el grado de participación entre los trabajadores como grupos negociadores o como sindicatos y en que medida afecta la desocupación en esta situación.

4.-Por otra parte dado que existen dos tipos principales de negociaciones colectivas reconocidas por la ley la negociación directa y la negociación reglada, las primeras, en que no existe obligatoriedad de respuesta por parte de las empresas y no da derecho a huelga legal, y dan surgimiento a los convenios colectivos. Y las segundas en donde se dan ambos elementos pero dan surgimiento a los contratos colectivos. Es necesario establecer en que medida los trabajadores sindicalizados afectan la proporción de trabajadores con contratos y los trabajadores con convenios colectivos.

5.-Uno de los aspectos más relevantes respecto a los reajustes o incrementos de los sueldos bases acordados en los instrumentos colectivos es si estos guardan alguna proporción con las remuneraciones que se estipulan por parte del mercado de trabajo en su conjunto. En este sentido lo más relevante pudiera ser la relación que guardan los reajustes de las negociaciones colectivas con las remuneraciones del INE. Esto es importante por el hecho de que las cláusulas de reajustabilidad de los contratos y convenios colectivos se expresan en reajustes iniciales y reajustabilidades futuras como una proporción del IPC. Sin embargo esta forma de expresión es difícil de comparar con los Indices de Remuneraciones Reales del INE.

Por lo anterior se hace necesario establecer un manera de medir el impacto de los reajustes de las negociaciones colectivas, de conjunto tanto el Reajuste Real Inicial como la Reajustabilidad Futura a través de un Indicador de los Sueldos Bases.

Finalmente se hace necesario establecer que relación guarda el Indice de Sueldos Bases respecto a los Indices de Actividad Económica y el Indice de Sueldos y Salarios.

6.-De lo anterior se desprende que en el modelo existirán dos tipos de variables adicionales.

Las variables exógenas al sistema, estas se relacionarán por una parte con las variables de entrada al sistema, en este caso serán la fuerza de trabajo ocupada y la desocupación.

Otras variables de exógenas se relacionarán con las variables de salida, en este caso serán el Indice de Remuneraciones del INE representando las remuneraciones fijadas por el mercado de trabajo, el indice de actividad económica IMACEC y el Indice de Precios al Consumidor IPC.

D. OBJETIVO DEL TRABAJO

El objetivo de la memoria por tanto se puede sintetizar en la especificación de un modelo de comportamiento económico del sistema de negociación colectiva, en función a demostrar la relación que existe entre las negociaciones colectivas y los elementos más relevantes de la economía.

En este sentido se definen las variables de entrada, las variables de salida, las variables de retroalimentación, las variables exógenas y las variables endógenas del modelo.

Cabe aclarar que el modelo contempla las variables más relevantes del sistema de negociaciones colectivas definidas con anterioridad y en este caso la reducción más importante esta en el caso de los reajustes de los sueldos bases, donde se toman en cuenta aquellas cláusulas de reajustes que incluyan reajustes iniciales y reajustabilidad futura y además que se pueda expresar en términos de valores reales.

DESARROLLO DE LA MEMORIA

En el desarrollo de la memoria se entrega primero, una descripción general de las negociaciones colectivas con datos anuales, extractadas de las memorias y anuarios estadísticos de diferentes años.

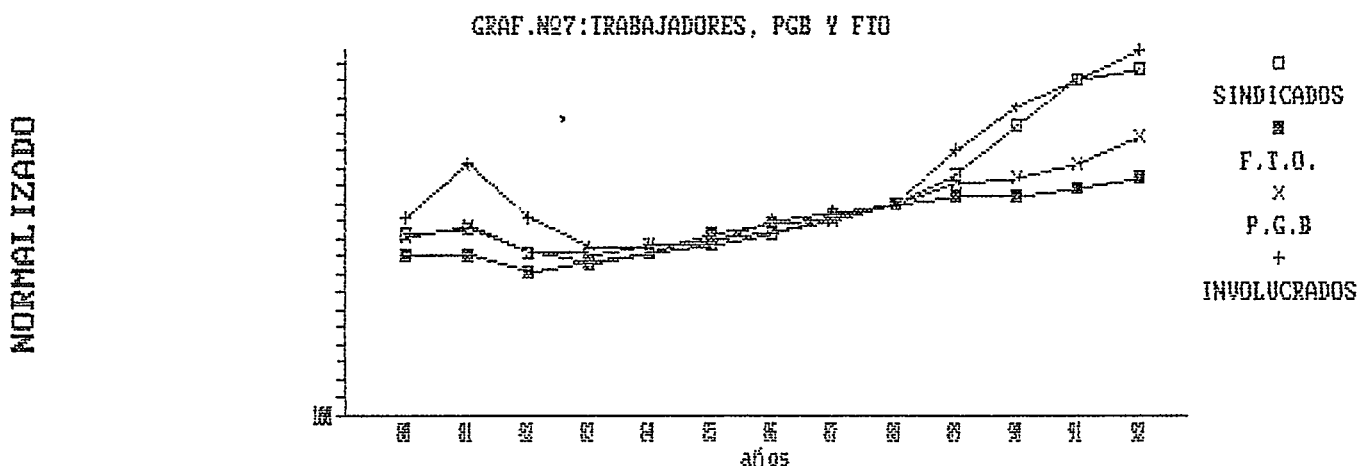
En segundo lugar se establecen las hipótesis que conformarán el modelo de comportamiento económico de las negociaciones colectivas.

La descripción sobre los procesos de negociación colectiva permite ubicar las relaciones más importantes que establecerán las hipótesis posteriores.

En la descripción se muestran ciertas relaciones correspondientes a los datos disponibles del año 1991, que es el año en que se ha tenido la mayor cantidad de trabajadores involucrados.

I. DESCRIPCION GENERAL DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

A. LA ECONOMIA DE CHILE Y LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS



1. SOBRE EL PGB, LA SINDICACION, FUERZA DE TRABAJO OCUPADA E INVOLUCRADOS EN NEG. COLECTIVA (ver Gráfico Nº 7)

El comportamiento de la Fuerza de Trabajo Ocupada tiende a seguir el crecimiento de los niveles de actividad del conjunto de la economía, sin embargo en la medida en que se llega a niveles de pleno empleo el crecimiento de la fuerza de trabajo ocupada tiende a ser menor que el del Producto Geográfico Bruto, esto

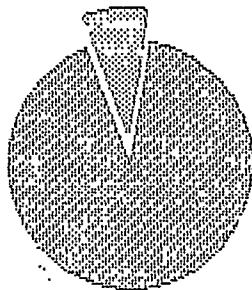
último ocurre en los períodos desde 1978 a 1981 y desde 1987 a 1992. Sin embargo en el período de 1983 a 1987 existe una estrecha relación entre el crecimiento de la actividad económica y el crecimiento de la Fuerza de Trabajo Ocupada.

Si bien la cantidad de trabajadores Sindicados y los que participan en negociaciones colectivas anualmente tienen en términos generales un comportamiento tendencial parecido al descrito anteriormente, resalta el hecho de que tanto los períodos desde 1980 a 1983-84 y desde 1988 a 1991 las disminuciones en el primer caso y los aumentos en el segundo de la cantidad de trabajadores Sindicados y los involucrados en Negociaciones Colectivas tienen comportamientos tendenciales diferentes a los niveles de actividad económica. Este fenómeno está ligado fundamentalmente al ajuste de expectativas de los trabajadores, particular importancia tiene el crecimiento de los niveles de Trabajadores Sindicados e Involucrados en Negociaciones Colectivas en el último período que demuestran en general tendencias a aumentar muy por sobre los niveles de actividad económica y del crecimiento del empleo.

Una posible explicación está en el hecho de que junto con mayores empleos los trabajadores fijan sus expectativas en lograr mejoras cualitativas de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

GRAF. Nº 8 NEG. COLEC/F. T. OCUPADA

FIGURA. RICHES 85, 198, 511



■
I. VIGENTES 10,5%
■
FT OCUPADA

TRABAJADORES CON INTR. VIGENTES

2. SOBRE LA PARTICIPACION DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS (Ver Gráfico Nº8)

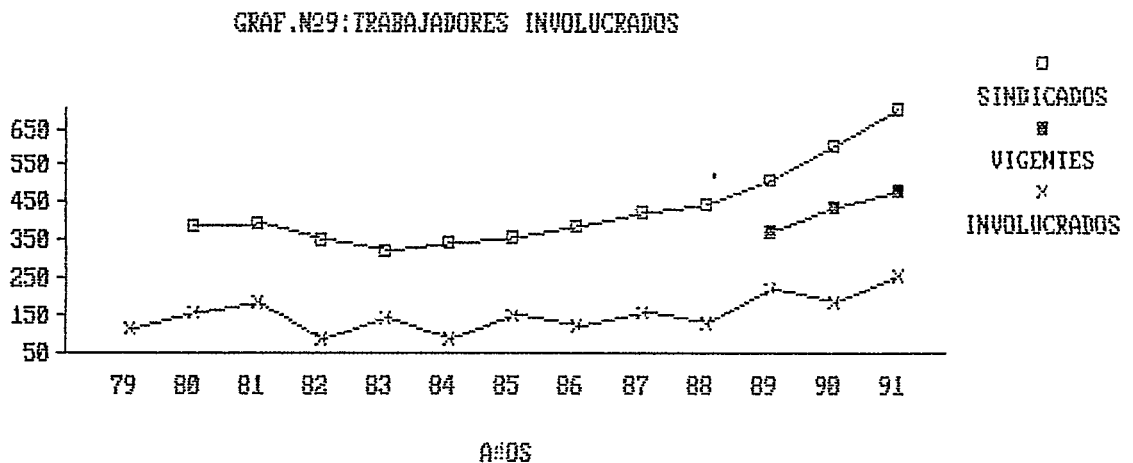
La cantidad de trabajadores involucrados por año son variables dependiendo del año. En 1991 el total de trabajadores involucrados en los procesos de negociación colectiva suman un total de 256.609 trabajadores. Sin embargo cabe hacer notar que la incidencia efectiva de las negociaciones colectivas en el año se debe ver en torno al conjunto de trabajadores que están

afectos a convenios y contratos vigentes que en ese año suman un total de 478.303 trabajadores hasta diciembre de 1991. Si esto lo comparamos con los 4.540.400 trabajadores, según el INE, que forman la fuerza de trabajo ocupada total del país a octubre-diciembre de ese mismo año, implica que los trabajadores que negocian colectivamente representan en total un 10.53% de la fuerza de trabajo total.

Por otra parte el crecimiento promedio de la fuerza de trabajo ocupada durante los últimos 3 años fue de 1.30% y el de los trabajadores en negociaciones colectivas creció en 13.67% lo que restándolos hace un 12,4% de crecimiento efectivo. Esto establece que socialmente la negociación colectiva está siendo asumida por un número importante de trabajadores que antes no negociaban colectivamente y para los cuales es necesario apoyarlos con información y capacitación adecuada. Por otra parte si se compara con el crecimiento de la tasa de sindicación de los mismo años esta última crece en promedio a un 19.3% en términos efectivos.

TRABAJADORES (miles)

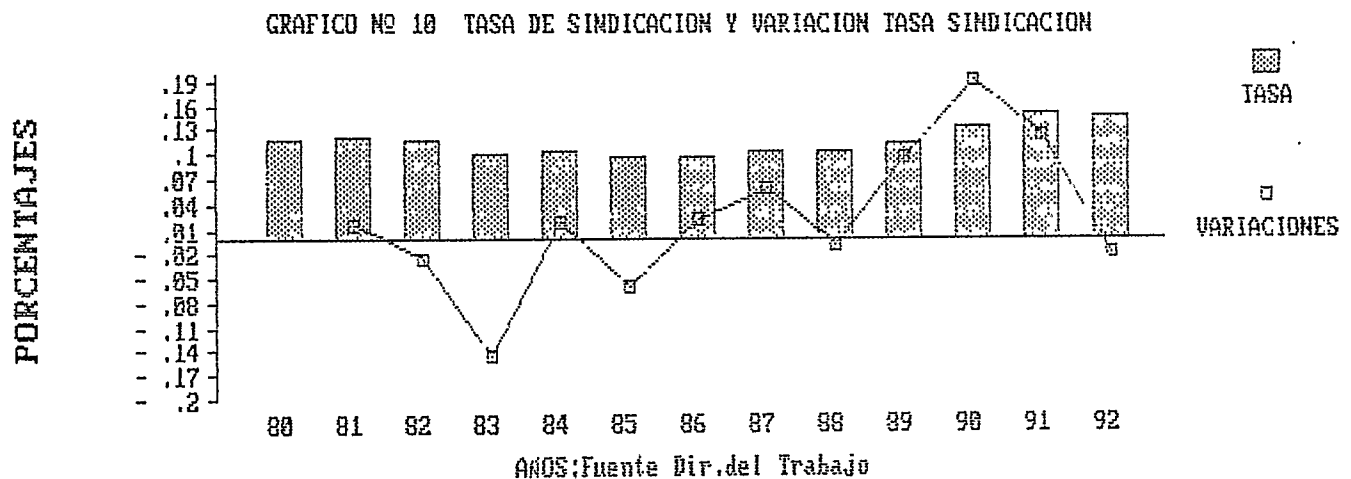
(Thousands)



3. SOBRE LOS TRABAJADORES VIGENTES DE LAS NEG. COL. Y LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA (Ver Gráfico N° 9)

La cantidad de trabajadores con Negociaciones Colectivas Vigentes representa un 8,3% de la Fuerza de Trabajo Ocupada en 1989 llegando este porcentaje a un 10,5% en 1992. Al contrario que la situación anterior en 1992 crece un 1% respecto a 1991. Cabe hacer notar que este mismo fenómeno, de un crecimiento mayor de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas que los trabajadores sindicados, se repite en 1984, 1986 y 1989. En todos estos años se dan fuertes aumentos de la actividad económica respecto al año inmediatamente anterior.

En ambas tasas, de Sindicación y de Trabajadores con Negociaciones Colectivas Vigentes, se observan crecimientos cada vez menores respecto al año inmediatamente anterior, en 1991 y 1992. Este elemento puede ser el reflejo de un límite "natural" del crecimiento de las expresiones organizadas de los trabajadores en las actuales condiciones económicas, sociales, jurídicas y políticas, ya que la Sindicación en 1970 llegó a un 21.7% de la Fuerza de Trabajo Ocupada y como máximo alcanzó el 31.9% en 1973 en condiciones mucho más favorables. Sin embargo al mismo tiempo puede considerarse que se ha provocado un quiebre de las expectativas de mejoramiento o de la situación de los trabajadores.



4. SOBRE LA TASA DE SINDICACION (Ver Gráfico N°10)

Esta tasa representa el porcentaje de trabajadores de la Fuerza de Trabajo Ocupada o no Ocupada que tiene afiliación sindical, esta tasa tuvo una tendencia a decrecer desde 1980 a 1986, pero desde 1987-1988 creció sostenidamente hasta 1991 desde un 10.4% a un 15.3%, esto último significa que la afiliación sindical aumentó más que la fuerza de trabajo ocupada en los últimos años.

En 1992 la tendencia anterior cambia y se establece una disminución de un 2% de la sindicación respecto a 1991, llegando esta última solo a un 15% de la Fuerza de Trabajo. Una parte de esta disminución puede ser explicada por el alto aumento de la actividad económica de 1992 que conlleva la incorporación de Fuerza de Trabajo un tanto "transitoria" y que lleva más tiempo para sindicarse.

B. TRABAJADORES; INVOLUCRADOS E INSTRUMENTOS COLECTIVOS; TIPOS DE NEGOCIACION Y TAMAÑO DE EMPRESAS

1. TIPOS DE NEGOCIACION COLECTIVAS

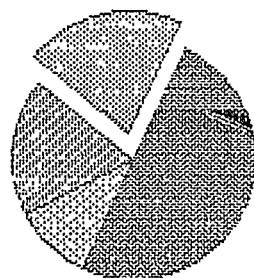
Se pueden identificar diversas formas de negociación colectivas establecidas legalmente. Los trabajadores involucrados participan de la siguiente forma en 1991.

	PORCENTAJE TRABAJADORES INVOLUCRADOS
NEGOCIACIONES DIRECTAS CON CONVENIOS COLECTIVO	21%
NEGOCIACIONES REGLADAS CON CONTRATO COLECTIVO CON HUELGA APROBADA Y EFECTUADA	18%
CON HUELGA APROBADA Y NO EFECTUADA	10%
SIN APROBACION DE HUELGA	50%

Esto demuestra que cerca del 80% de las negociaciones colectivas que tienen es "reglada" lo cual implica obligación legal de negociar por parte del empleador, derecho a huelga lock-out. (Ver gráfico N° 11).

GRAF. N° 11: TRABAJADORES INVOLUCRADOS

TRABAJADORES INVOLUCRADOS



convenios

huelga

h.no hecha

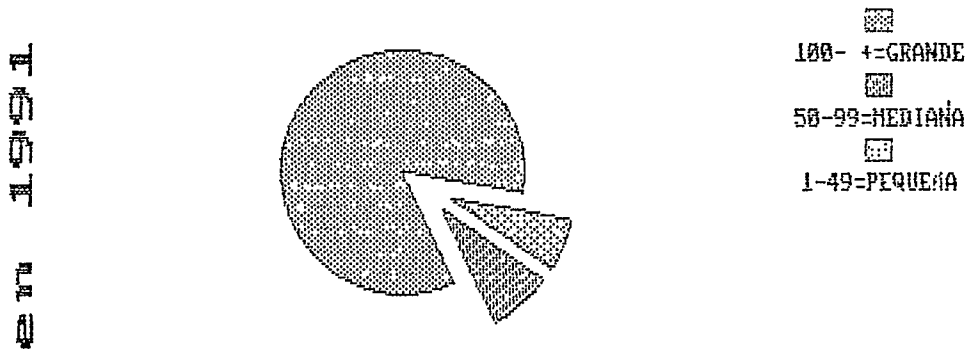
sin huelga

POR TIPO DE NEGOCIACION COLECTIVA

2. SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION

La cantidad de trabajadores involucrados demuestra que existen distintos comportamientos respecto al tipo de negociación colectiva dependiendo del tamaño de las distintas empresas: si bien todas mantienen la característica de recurrir mayoritariamente a las negociaciones regladas, en la medida en que la empresa es más pequeña es mayor el porcentaje de trabajadores involucrados en negociaciones directas, como se muestra en cuadro N° 1 y en gráfico N° 14, 15 y 16. Lo que está de acuerdo con lo establecido teóricamente con anterioridad, en el sentido de que para las empresas grandes es más adecuada la negociación directa que para las pequeñas. Sin embargo como lo veremos más adelante los resultados en términos de los reajustes obtenidos presentan algunos elementos contradictorios.

GRAF. N° 12: TRABAJADORES INVOLUCRADOS

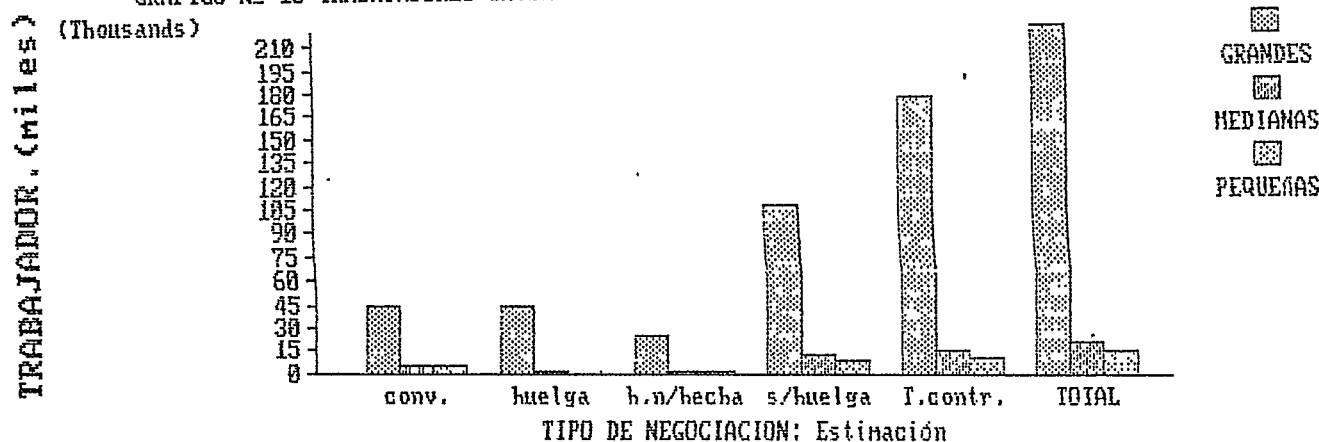


POR TAMAÑO DE EMPRESA: Estimación

3. SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO DE EMPRESAS (Ver Gráfico N° 12)

Del total de trabajadores involucrados el año 1991 un 85.3% pertenecen a empresas de 100 y más trabajadores un 8.5% pertenecen a empresa entre 50 y 99 trabajadores y un 6.2% son de empresas de hasta 49 trabajadores. Por lo cual mayoritariamente la negociación colectiva está centrada en empresas grandes y en un 14.7% en trabajadores de empresas medianas y pequeñas.

GRAFICO Nº 13 TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION Y TAMAÑO DE EMPRESA



CUADRO Nº 1 TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TIPO DE NEGOCIACION Y TAMAÑO DE EMPRESA

TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS
POR TIPO DE EMPRESAS EN 1991

TIPO EMPRESA	NEGOCIACION NO REGLADA	NEGOCIACION REGLADA			TOTAL NEGOCIACION REGLADA	TOTAL NEGOCIACIONES COLECTIVAS
		CON HUELGA APROBADA		SIN APROBACION DE HUELGA		
		EFFECTUADA	NO EFFECTUADA			
100- +=GRANDE	43994	45071	24086	105927	175084	219078
50-99=MEDIANA	5909	1270	1614	12930	15814	21723
1-49=PEQUEÑA	5013	548	834	9412	10795	15008
TOTALES	54916	46889	26534	128269	201693	256609

PORCENTAJES DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS

100- +=GRANDE	20%	21%	11%	48%	80%	100%
50-99=MEDIANA	27%	6%	7%	60%	73%	100%
1-49=PEQUEÑA	32%	3%	5%	60%	68%	100%

4. SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO EMPRESA Y TIPO DE NEGOCIACION

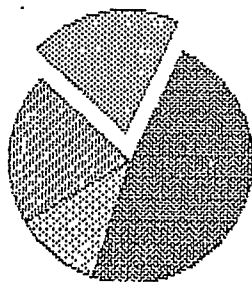
En términos generales los trabajadores que participan en negociaciones colectivas de empresas grandes muestran un mayor porcentaje de trabajadores involucrados en negociaciones con huelgas, situación muy distinta al caso de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas en pequeñas y medianas empresas.

En el caso de las grandes empresas un 32% de los trabajadores participa en negociaciones colectivas regladas con huelgas aprobadas, siendo porcentualmente mayores a los trabajadores que participa en negociaciones colectivas no regladas y además relativamente cercano al porcentaje de trabajadores que participa

en negociaciones colectivas sin huelga, ver cuadro N° 1 y gráfico N° 14.

GRAF. N° 14: TRABAJADORES INVOLUCRADOS

EN 1991

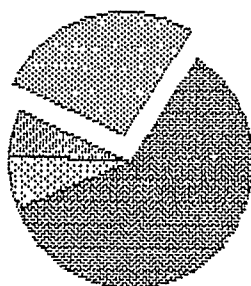


convenios
huelga
h.no hecha
sin huelga

GRAN EMPRESA: POR TIPO DE NEGOCIACION

GRAF. N° 15: TRABAJADORES INVOLUCRADOS

EN 1991



convenios
huelga
h.no hecha
sin huelga

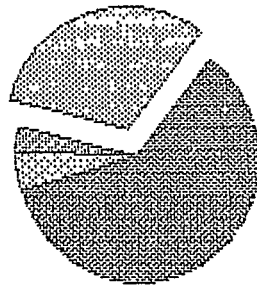
MEDIANA EMPRESA: POR TIPO NEGOCIACION

5. SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN EMPRESAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS POR TIPO DE NEGOCIACION

En las empresas pequeñas y medianas en cambio, coincidente con el hecho de que el porcentaje de trabajadores que participa en negociaciones colectivas no regladas es relativamente mayor que en el caso de las empresas grandes, los porcentajes de trabajadores que aprueba huelgas durante el proceso de negociación reglada es relativamente poco, entre un 8% y un 13% y siendo muy distante del 60% de trabajadores que participa en negociaciones colectivas regladas que no aprueba huelgas, (ver cuadro N° 1 y gráficos N° 15 y 16).

GRAF. Nº 16: TRABAJADORES INVOLUCRADOS

1991



convenios

huelga

h.no hecha

sin huelga

PEQUEÑA EMPRESA: POR TIPO DE NEGOCIACION

6. SINTESIS SOBRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS

La cantidad de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas vigentes en el año 1991 es bastante inferior a la cantidad trabajadores sindicados siendo los primeros 427.942 personas y los últimos 701.355, lo cual significa que la cantidad de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas aún puede crecer mucho más.

La mayor parte de los trabajadores involucrados participa en negociaciones colectivas regladas es decir con obligatoriedad por parte del empleador de participar en ella.

La gran mayoría de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas pertenece a empresas grandes, siendo necesario aclarar que pasa con los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas su escasa participación en estos procesos.

Uno de los elementos más importantes es que la cantidad de trabajadores que participa en las negociaciones colectivas de empresas grandes hace uso o aprueba huelgas durante el proceso en un porcentaje mayor que en las empresas pequeñas y medianas.

Un primer problema tiene que ver con el hecho de que en términos generales solo un 10% del conjunto de los trabajadores del país participa en los procesos de negociación colectiva estipulados por la Ley, esto incluso se ve en el caso en que solamente alcanza a abarcar a un poco más de la mitad de los trabajadores sindicados del país.

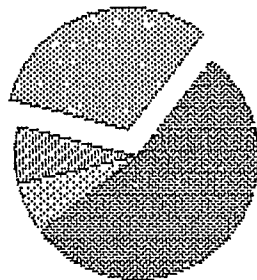
Un segundo problema tiene relación con el hecho de que en su gran mayoría son trabajadores de grandes empresas los que participan en las negociaciones colectivas que estipula la Ley. Esto puede significar de que la negociación colectiva como está estipulada no es un instrumento útil para las pequeñas y medianas empresas.

Lo anterior también se refleja en que la huelga es un elemento muy poco usado por los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas. Esto implica el hecho de que la negociación tiende a ser un mecanismo de conversación entre las partes pero no tiene mayor importancia desde el punto de vista de que sea un mecanismo que permita fijar efectivamente el precio de la mano de obra en esas empresas.

7. INSTRUMENTOS COLECTIVOS

GRAF. Nº 17: CANTIDAD DE INSTRUMENTOS

EN 1991



convenios

 huelga

 h.no hecha

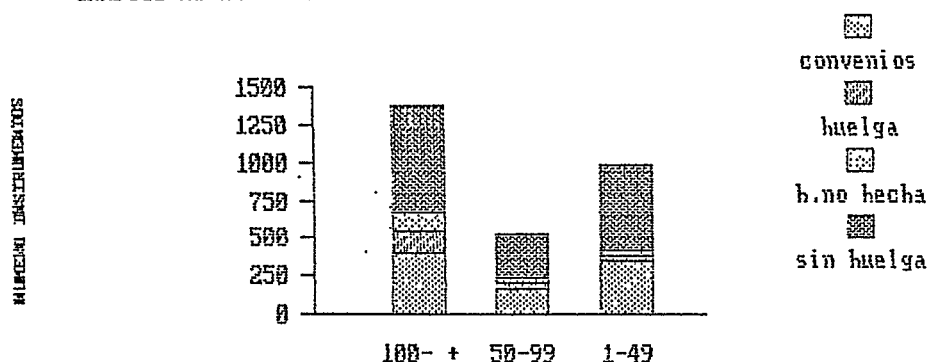
 sin huelga

POR TIPO DE NEGOCIACION

a. SOBRE LA CANTIDAD DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS POR TIPO DE NEGOCIACION

El gráfico Nº 17 anterior muestra que en su mayor parte la cantidad de instrumentos corresponde a contratos colectivos donde no se ha votado huelga, en segundo lugar se encuentran los convenios colectivos que no dan derecho a huelga, por tanto en la mayor parte de las negociaciones colectivas del año 1991 no se hizo uso del derecho a huelga.

GRAFICO Nº 18 CANTIDAD DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS POR TAMAÑO DE



POR TAMAÑO EMPRESAS: Estimación

El gráfico Nº 18 anterior muestra que la mayor cantidad de instrumentos colectivos corresponde a empresas con 100 o más trabajadores, en donde en la mayoría de las negociaciones no se hace uso del derecho a huelga.

C. LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS POR ACTIVIDADES ECONOMICAS

CUADRO Nº 2; FUERZA DE TRABAJO TRAB. SINDICALIZADOS E INVOLUCRADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA 1991

RAMAS/NUMERO DE TRABAJADORES	F.DE TRABABJO	SINDICADOS	INVOLUCRADOS	PARTICIPACION INV/FDT	PARTICIPACION SIND/FDT		
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA.	866.200	70.859	24.543	2,83%	9	8,18%	8
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	97.100	64.867	57.318	59,03%	2	66,80%	2
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	752.600	179.192	175.814	23,36%	3	23,81%	3
ELECTRICIDAD, GAS, AGUA	21.000	16.685	17.081	81,34%	1	79,45%	1
CONSTRUCCION	321.100	50.662	22.110	6,89%	6	15,78%	5
COMERCIO	774.000	94.292	50.583	6,54%	7	12,18%	7
TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACION	307.800	101.636	33.496	10,88%	5	33,02%	4
EST.FINANCIEROS, SEGUROS, BB. INM. Y SS.	227.500	32.429	42.316	19,60%	4	14,25%	6
SERVICIOS COMUNALES SOCIALES Y PERSONALE	1.172.600	87.689	55.042	4,69%	8	7,48%	9
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADA	500	3.044	0	,00%			
TOTALES	4.540.400	701.355	478.303				
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	1074200						
FAMILIARES NO REMUNERADOS	157400						
TOTAL PERSONAS POTENCIALES PARA NEGOCIAR	3308800	701355					
PERSONAS QUE NO NEGOCIAN	2830497	223052					

1. SOBRE LA PARTICIPACION EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y SINDICACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA (Ver Cuadro N° 2)

La mayor cantidad de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas se da en la Industria manufacturera con 175.814 Trabajadores Involucrados, con un 37% del total en 1991.

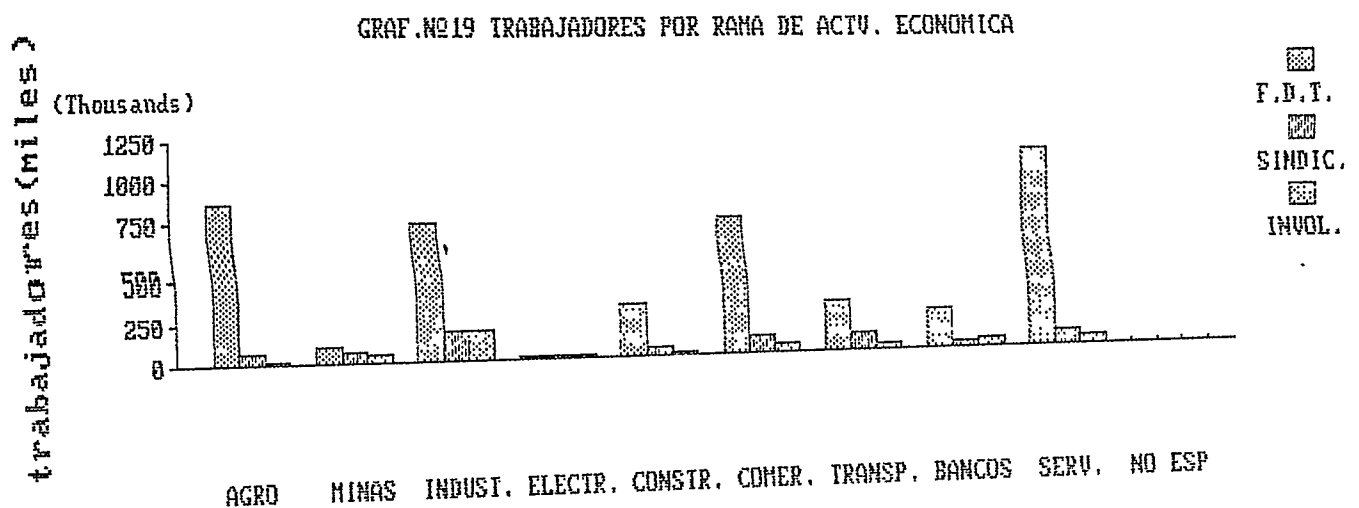
El gráfico N° 19 muestra la diferencia existente entre la cantidad de Fuerza de Trabajo y las negociaciones colectivas, sindicación por parte de los Servicios Sociales, Comunales y Sociales.

Las ramas de actividad con mayores porcentajes de participación son Electricidad, gas y agua (59,05%), explotación de minas y canteras (81,3%) y la Industria Manufacturera (23,36%) los cual es coincidente con las mayores tasas de sindicación (79,45%), (66,80%) y (23,81%) respectivamente.

Las ramas con menores tasas de participaciones en las negociaciones colectivas son: Agricultura (2,83%), Servicios comunales, sociales y personales (4,69%) y el Comercio (6,54%).

Sus tasas de sindicación también son las más bajas variando entre un 7,48% y un 12,18% aunque no en la misma prioridad.

Cabe destacar además que con excepción de electricidad, gas y agua y los establecimientos financieros, bancos, seguros y bienes inmuebles en todas las demás ramas la tasa de sindicación es mayor que la tasa de participación de las negociaciones colectivas.



D. LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS POR REGION

CUADRO Nº 3; FUERZA DE TRABAJO TRAB. SINDICALIZADOS E INVOLUCRADOS POR REGION 1991

REGION	FUERZA DE TRABAJO (FDT)	SINDICALIZADOS (SIND)	INVOLUCRADOS (INV)	INV/FDT	SIND/FDT		
I	131.400	22.396	12.550	9,6%	5	17,0%	4
II	132.000	32.139	23.232	17,6%	2	24,3%	1
III	69.600	16.137	13.054	18,8%	1	23,2%	2
IV	154.800	18.668	6.704	4,3%	10	12,1%	8
V	467.900	71.513	26.030	5,6%	8	15,3%	5
VI	224.600	29.461	24.372	10,9%	4	13,1%	6
VII	306.000	24.319	9.919	3,2%	11	7,9%	12
VIII	578.600	72.494	52.158	9,0%	6	12,5%	7
IX	232.600	14.254	3.323	1,4%	13	6,1%	13
X	310.200	37.564	13.870	4,5%	9	12,1%	9
XI	33.300	2.900	746	2,2%	12	8,7%	11
XII	62.500	7.368	5.397	8,6%	7	11,8%	10
R.M.	1.836.600	352.142	286.048	15,6%	3	19,2%	3
TOTALES	4.540.100	701.355	477.403				

1. SOBRE LA PARTICIPACION EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y SINDICACION POR REGION (Ver Cuadro Nº 3)

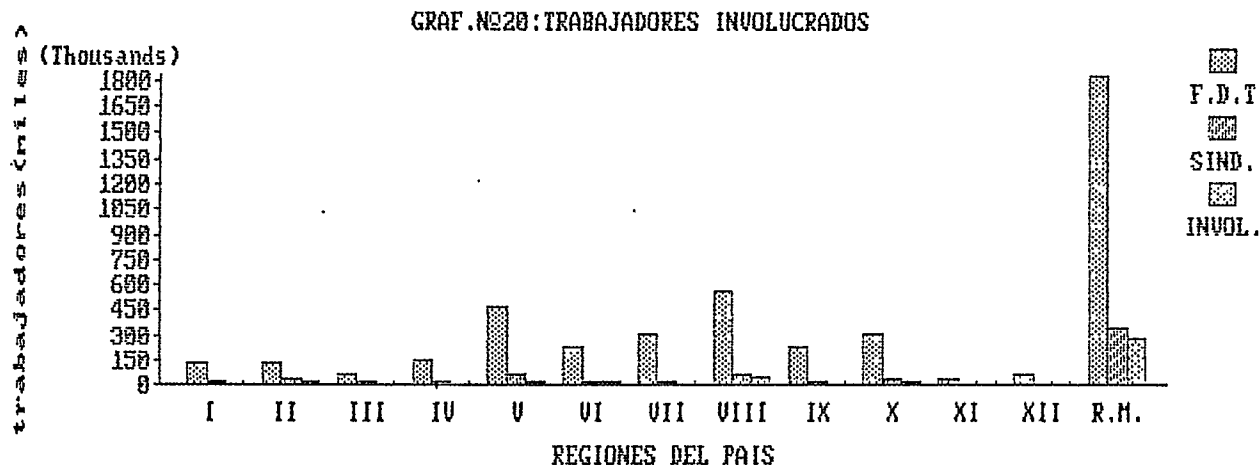
La mayor cantidad de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas se da en la Región Metropolitana con 286.048 trabajadores con un 60% del total de trabajadores, seguida por la VIII región con un 11%.

El gráfico Nº 20 muestra la marcada diferencia entre la Región Metropolitana y el resto de las regiones de las cantidades de trabajadores de la Fuerza de Trabajo, Sindicación y Trabajadores Involucrados.

Las regiones con mayor participación en las negociaciones colectivas en la Fuerza de Trabajo son: la III Región (18,8%), la II Región con 17,6% y la Región Metropolitana (15,6%). También estas tres regiones tienen las más altas tasas de sindicación variando entre 24,3% y 19,2%.

Las regiones con menores participaciones en las negociaciones colectivas son la IX Región con un 1,4%, la XI Región con un 2,2% y la VII Región con un 3,2%.

También las tasas de sindicación son las más bajas variando entre 6,1% y 8,7%.



E. REAJUSTES ANUALES TOTALES

1. REAJUSTE DE REMUNERACIONES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Los reajustes de las negociaciones colectivas se especifican en los diversos instrumentos colectivos de los cuales existen tres tipos los contratos colectivos de quienes tienen negociaciones regladas, los convenios colectivos de quienes tienen negociaciones directas y los fallos arbitrales de quienes han llegado a acuerdos a través de arbitrajes voluntarios u obligatorio.

Los reajustes son pactados de diversas maneras pero la Dirección del Trabajo tiene una metodología de agrupación que es la siguiente:

REAJUSTE INICIAL

Porcentaje de aumento de las remuneraciones que las partes conviene que se otorgue al inicio de la vigencia del instrumento colectivo. En esta materia, se reconocen las siguientes modalidades en que las partes suelen acordar este beneficio:

-Como un porcentaje de la variación del Índice de Precios al Consumidor habida entre el último reajuste anterior y el que se está entregando, exclusivamente.

-La modalidad nominal de variación de las remuneraciones vigentes a la firma del instrumento.

-Otra modalidad diferentes de las anteriores, tales como: sumas alzadas aplicadas sobre las remuneraciones, reajustes calculados sobre el valor de la moneda extranjera, reajustes a base de la variación del I.P.C. pero diferidos para oportunidades posteriores, variaciones en los porcentajes de las comisiones, sistemas muy complejos y diferenciados entre grupos de

trabajadores que no permiten un tratamiento uniforme, reajustes nominales en que se desconoce la fecha del último reajuste anterior, etc.

-No se pacta reajustabilidad alguna.

Las tres primeras modalidades, al estar basadas en parámetros conocidos permiten calcular el porcentaje Inicial Nominal aplicado sobre la remuneraciones vigentes. Deflactando el reajuste Inicial Nominal de cada instrumento por la variación del I.P.C. desde el último reajuste anterior, es posible calcular el porcentaje de Reajuste Inicial Real. Los promedios de porcentajes de reajustes, nominales o reales, así como los periodos entre reajustes, son promedios ponderados por el número de trabajadores involucrados en cada ocasión.

REAJUSTABILIDAD FUTURA

Porcentajes y modalidades, acordadas por las partes, en que se reajustarán las remuneraciones en instancias posteriores al Reajuste Inicial.

En forma similar a los pactos sobre Reajuste Inicial, la reajustabilidad futura se ha normalizado en las siguientes modalidades:

- Porcentaje de la futura variación del Índice de Precios al Consumidor, exclusivamente.

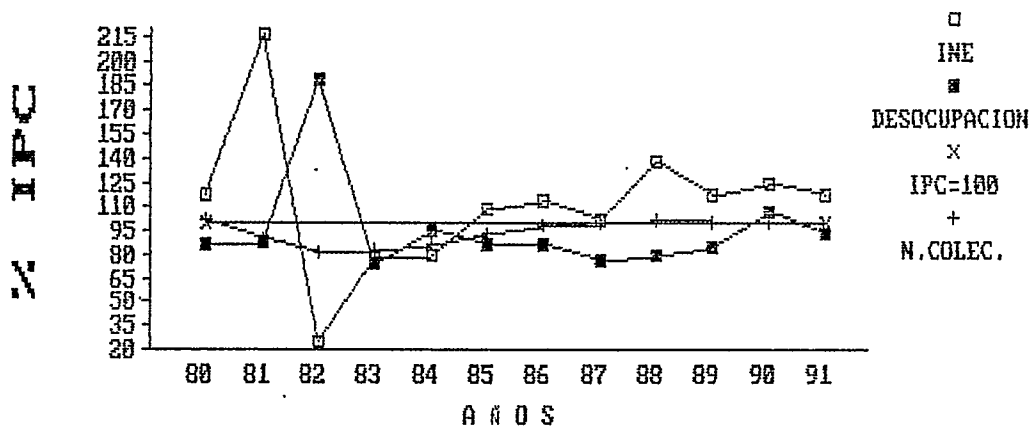
- Porcentaje de la futura variación del Índice de Precios al consumidor, más un porcentaje adicional.

- Porcentaje nominal de variación de las remuneraciones, exclusivamente.

-Otra modalidad diferente de las anteriores.

- Sin pacto de reajustabilidad

GRAF. Nº21: REAJUSTE DE REMUNERACIONES



2. SOBRE LOS REAJUSTES SUELDOS BASES Y REMUNERACIONES DEL INE (Ver Gráfico Nº21 y 22)

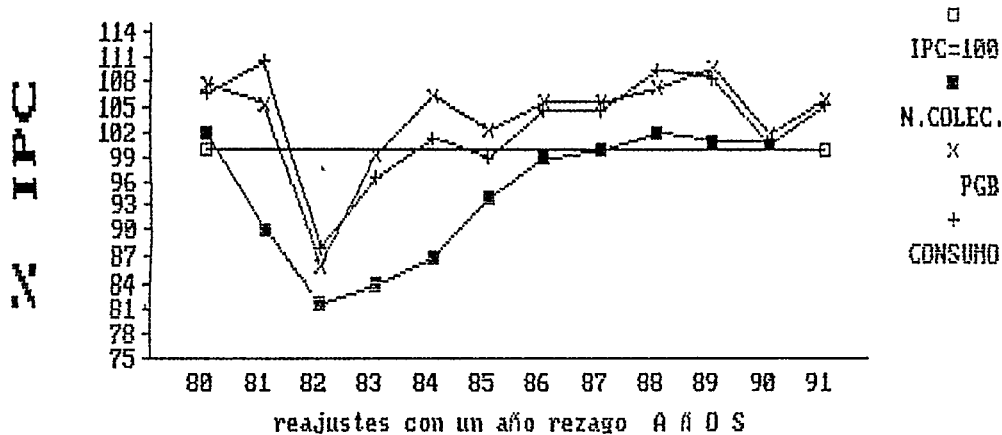
El comportamiento de los incrementos de las remuneraciones producto de las negociaciones colectivas es más estable que el comportamiento de los incrementos de las remuneraciones generales del INE. Además tiende a tener un comportamiento retrasado de un año. Finalmente es posible establecer que tiene un comportamiento anticíclico o menos procíclico, lo cual se explica porque en el caso de las Remuneraciones del INE tiene un compuesto relativo a las remuneraciones de los sectores gerenciales y profesionales de altos ingresos que varían fuertemente con los ciclos de la economía.

3. SOBRE LA DESOCUPACION Y LAS REMUNERACIONES GENERALES (ver Gráfico Nº 21)

En términos generales, con los datos que se tienen, los reajustes totales de las negociaciones colectivas se situaban hasta 1989 entre los aumentos de remuneraciones generales y las variaciones de las tasas de desocupación a partir de ese año se visualizan un quiebre de la tendencia, en términos de que hacia 1990 si bien el crecimiento de las remuneraciones del INE aumentan moderadamente también se produce un aumento pero bastante fuerte de las tasas de desocupación, lo que antes ocurría era que mientras aumentaba el crecimiento de las remuneraciones generales la tasa de desocupación disminuía su crecimiento.

El hecho de que los reajustes de las negociaciones colectivas tenga el comportamiento anterior puede implicar que los parámetros con los cuales se negocia por las partes estén relacionados con los aumentos y disminuciones de las tasas de desocupación y de los aumentos de remuneraciones sin embargo esto no es muy concluyente.

GRAF. Nº 22: REAJUSTE DE REMUNERACIONES

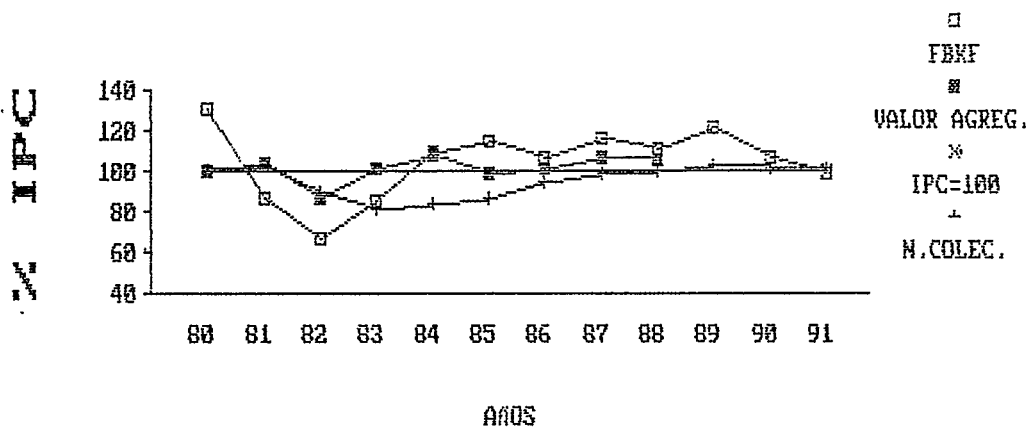


4. REAJUSTES DE SUELDOS BASES Y EL CRECIMIENTO DEL PGB (Ver Gráfico Nº 22)

Los reajustes de las negociaciones colectivas tienden a seguir las tendencias de las variaciones del crecimiento-decrecimiento del PGB y el consumo privado, con un año de retraso, pero exceptuando los años 85 y 90 en donde a pesar de existir bajas en el crecimiento del PGB y el Consumo privado en el 85 los reajustes siguieron creciendo aunque por debajo del IPC y el año 1990 en donde hay una disminución del crecimiento los reajustes tienden a permanecer constantes, en este caso un punto sobre el IPC.

Lo anterior puede significar que los reajustes de la negociaciones colectivas está ligados al aumento del crecimiento general de la economía con un año de retraso, pero son adversas a la baja.

GRAF. Nº 23: REAJUSTE DE REMUNERACIONES

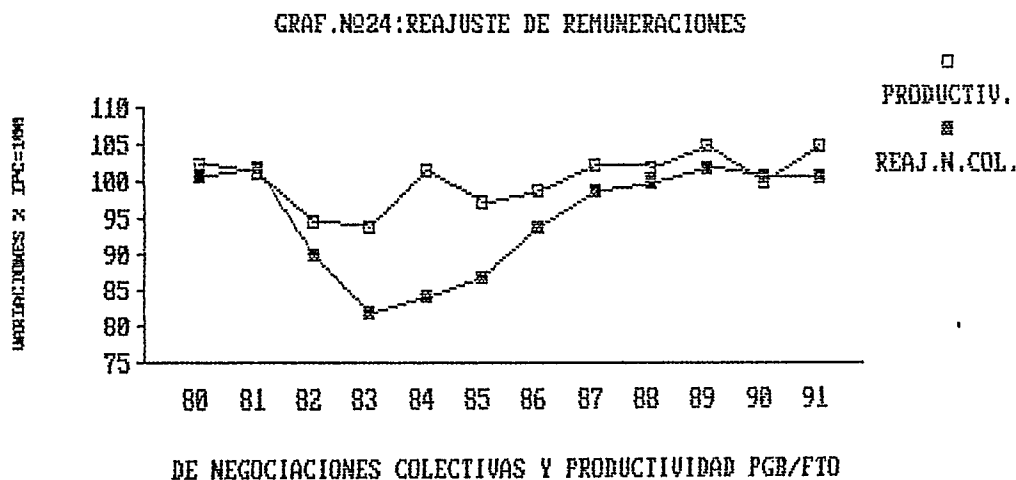


5. SOBRE LOS REAJUSTES DE SUELDOS BASES Y EL VALOR AGREGADO (Ver Gráfico N° 23)

Los reajustes de negociaciones colectivas no presentan un comportamiento único respecto a las variaciones del valor agregado del sector industrial, entre 1980 y 1982 siguen un comportamiento similar en cambio entre 1983 y 1985 mientras el valor agregado sube los reajustes siguen bajando y entre 1984 y 1985 mientras el primero baja el segundo sigue subiendo. Desde 1985 hasta 1988 siguen un comportamiento similar.

Respecto a las variaciones de la formación bruta de capital fijo los reajustes de las negociaciones colectivas no presentan ninguna relación específica.

Se puede decir que los reajustes de las negociaciones colectivas tienen una relación con el valor agregado industrial durante los periodos de estabilidad económica pero siempre con un margen de diferencia importante. En cambio en periodos de crisis esa relación tiende a perderse.



6. SOBRE LOS REAJUSTES DE SUELDOS BASES Y LA PRODUCTIVIDAD (Ver Gráfico N° 24)

La relación entre los reajustes de remuneraciones de las negociaciones colectivas y las variaciones de la productividad medida en términos del PGB/FTO es decir el producto por trabajador total del país muestran tener una relación muy estrecha en los años 80 y 81 separándose entre los años 82 hasta 1985. Desde 1986 las variaciones de ambas variables tienden a juntarse sucesivamente hasta 1990 en 1991 sin embargo se vuelve a establecer una tendencia a separarse mientras la productividad crece con fuerza los reajustes se mantienen constantes. Salvo que existan errores de medición en los datos de 1991 la relación entre los reajustes de remuneraciones de las negociaciones

colectivas y las variaciones de los niveles de productividad general es parcial. En periodos de crisis la relación se pierde, en periodos de estabilidad la relación tiende a estrecharse.

F. REAJUSTES INICIALES REALES

1. SOBRE LOS REAJUSTES REALES

La estipulación de los reajustes por cantidad de trabajadores de las empresas presenta algunos problemas para la disponibilidad de datos, primero porque en términos generales, no existe información agrupada en los términos requeridos. Segundo porque la información existente en lo fundamental agrupa los reajustes por cantidad de trabajadores por negociación, sin embargo en el caso de las empresas grandes se dan dos negociaciones por empresa en términos promedios, en el caso de las empresas medianas y pequeñas se da una negociación por empresa, esta información es solo válida para 1991. Por lo anterior se procedió a hacer una estimación simple de las tasas de reajustes iniciales reales, es necesario tener en cuenta que las negociaciones se dan también con reajustes futuros situación que no se tomó en cuenta por la complejidad que representa.

Es necesario en todo caso advertir que los reajustes se ponderaron por la cantidades totales de trabajadores, para reducir los tramos, pero la totalidad de las negociaciones no tiene necesariamente reajustes inmediatos.

Por lo anterior el cuadro N° 4 y el gráfico N° 25 son producto de una estimación muy gruesa y las conclusiones del caso son solo provisionales.

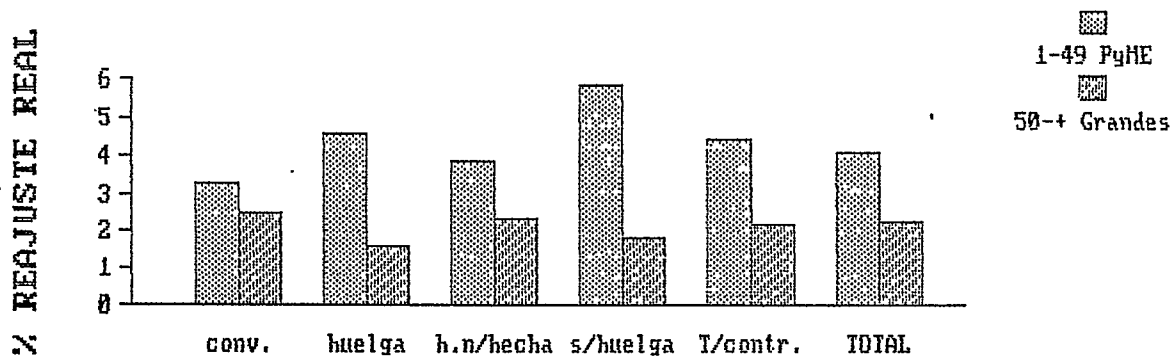
CUADRO N° 4 REAJUSTES REALES INICIALES DE EMPRESAS GRANDES Y PYME
POR TIPO DE NEGOCIACION

ESTIMACION DE REAJUSTES REALES INICIALES DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE 1991

TRABAJADORES INVOLUCRADOS	TRABAJADORES EMPRESA ESTIMADOS	NEGOCIACION NO REGLADA (Convenios)	NEGOCIACION REGLADA				TOTAL NEGOCIACIONES COLECTIVAS
			Huelga efectuada	Huelga no efectuada	Sin huelga aprobada	Total (Contratos)	
1-49	1-99	3.23	4.56	3.80	5.89	4.42	4.05
50 - +	100 - +	2.49	1.61	2.33	1.80	2.15	2.22
PROMEDIOS		2.73	2.17	2.41	2.50	2.36	2.43

Los RIR promedios son de las distribuciones originales

GRAF. Nº25: REAJUSTES REALES INICIALES



POR TAMAÑO EMPRESA 1991

2. SOBRE LOS REAJUSTES REALES INICIALES DE EMPRESAS GRANDES Y PYME (Ver Gráfico Nº 25)

Para los efectos de interpretación de la información supondremos que las cantidades de trabajadores que negocian colectivamente corresponden aproximadamente a las cantidad de trabajadores por empresa, situación que no es así estrictamente.

De la información del gráfico Nº25 y del cuadro nº4, relativos a los reajustes iniciales reales de las negociaciones colectivas se puede establecer que en el total de las negociaciones colectivas del año 1991 los reajustes iniciales reales (RIR) mas altos son los de las pequeñas y medianas empresas de un 4% aproximadamente. El comportamiento general es que en la medida en que es más grande la empresa los reajustes (RIR) son menores. Sin embargo esto es más válido para el caso de las negociaciones colectivas regladas o con derecho a huelga, en el caso de los convenios en las empresas medianas y grandes los reajustes son del orden del 3%

En las medianas y pequeñas empresas los reajustes de las negociaciones colectivas con derecho a huelga o reglada son superiores a los reajustes por convenio, sin embargo en el caso de las empresas grandes es un tanto al revés. En el promedio general los reajustes por convenios son los más altos que en los casos de las negociaciones regladas, esto es probablemente por el hecho de que los trabajadores involucrados en las negociaciones de las grande empresas son muy significativos en el total de las negociaciones.

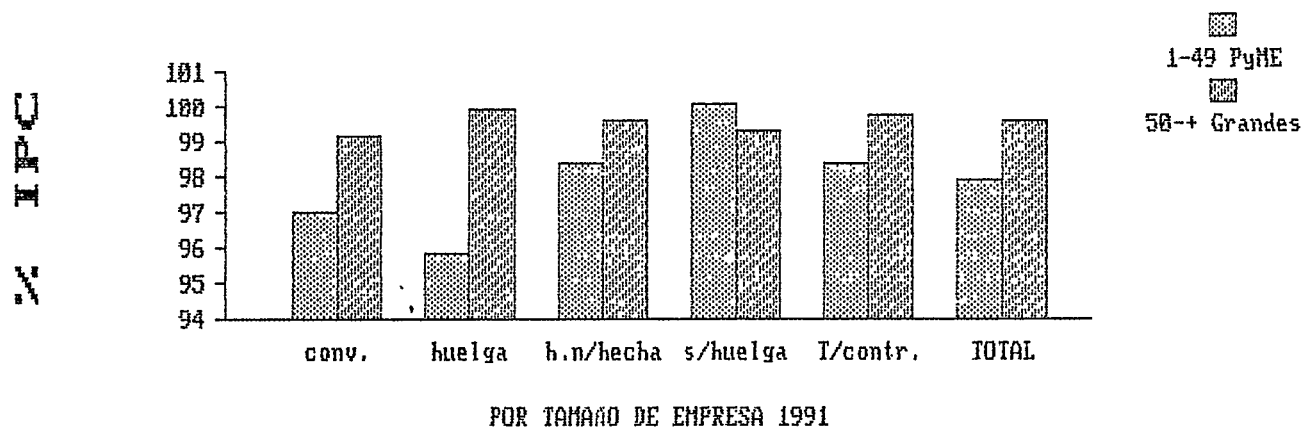
En el caso de las pequeñas y medianas empresas los reajustes más altos se dan en los casos de negociaciones colectivas regladas pero sin huelga durante la negociación ,con un reajuste cercano al 6%, sin embargo los reajustes que se estipulan en los casos de huelga en estas empresas tienen un porcentaje de reajuste (RIR) cercano al 5%.

En términos de los promedios totales en la medida en existe menos conflicto más altos son los reajustes. Sin embargo esto no se cumple dentro de cada categoría de empresa con excepción de las grandes.

En el caso de las empresas pequeñas y medianas los reajustes de negociaciones con huelgas realizadas con un 4.5% de reajuste están en el segundo lugar de importancia y en el caso de las negociaciones con huelgas aprobadas y no efectuadas de las empresas grandes tienen un reajustes inicial real superior a las negociaciones sin huelga aprobada.

G. REAJUSTES FUTUROS

GRAF. Nº26: REAJUSTES FUTUROS



CUADRO Nº 5 REAJUSTES FUTUROS PACTADOS EN TERMINOS DE IPC

ESTIMACION DE REAJUSTES FUTUROS EN TERMINOS DE IPC
EXCLUSIVAMENTE DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE 1991

TRABAJADORES INVOLUCRADOS	TRABAJADORES EMPRESA ESTIMADOS	NEGOCIACION NO REGLADA (Convenios)	NEGOCIACION REGLADA			TOTAL (Contrato)	TOTAL NEGOCIACIONES COLECTIVAS
			Huelga efectuada	Huelga no efectuada	Sin huelga aprobada		
1-49	PyME	97.0	95.8	98.4	100.1	98.4	98.0
50+	GRANDE	99.2	99.9	99.6	99.3	99.8	99.7
		96.74	99.76	99.57	99.54	99.62	99.44

1. SOBRE LA REAJUSTABILIDAD FUTURA SEGUN TAMAÑO EMPRESA (Ver Gráfico Nº 26)

Los reajustes futuros demuestran que en su mayor parte estar destinados a evitar la desvalorización de las remuneraciones, es en estos términos que las huelgas tienen su mayor efecto ya que en términos generales son aquellos trabajadores los que obtienen el reajuste futuro más alto, pero fundamentalmente de las empresas grandes.

2. SOBRE LOS REAJUSTES DE REMUNERACIONES

REAJUSTE DE REMUNERACIONES

Al comparar los reajustes de remuneraciones generales establecido por el INE con los reajustes obtenidos por los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas se puede apreciar que durante los períodos de importante aumento de las remuneraciones generales por sobre el IPC, los reajustes obtenidos por las negociaciones colectivas tienden a estancarse y no despegarse de los aumentos del IPC. Aunque una explicación de esto está dado porque en el índice de remuneraciones generales están involucrados los gerentes u otros, también esto se da tomando en cuenta las variaciones de las remuneraciones del INE para las categorías ocupacionales como empleados y operarios. Esto puede significar que los trabajadores que negocian colectivamente tienden a dejar de ganar durante los períodos de prosperidad.. Sin embargo es necesario poder analizar las diversas metodologías y coberturas de ambos indicadores.

Al tratar de ver la relación entre las variaciones de las remuneraciones generales, las tasas de desocupación y los reajustes de las negociaciones colectivas no existe una relación concluyente, solamente se puede especificar que en determinado período los reajustes de negociación colectiva se sitúan entre una y otra variación. Esto puede significar que la información sobre desocupación y remuneraciones generales tienen una importancia relativa en los procesos de negociación colectiva.

La relación más importante que tienen los reajustes de las negociaciones colectivas están dadas por la variación del crecimiento del PGB, (con un año de rezago) como lo muestra el gráfico correspondiente, pero además del hecho de que las negociaciones colectivas permiten "mantener" o no disminuir las remuneración en momentos de disminuciones pequeñas de la actividad económica, permanecen estancadas en los últimos años en torno al IPC. Esto implica que las negociaciones colectivas a lo más protegen la desvalorización oficial de las remuneraciones

pero en ningún caso permiten ser un mecanismo capaz de canalizar en forma importante los beneficios de un mayor crecimiento económico hacia los trabajadores.

La relación entre el valor agregado del sector industrial y los reajustes de las negociaciones colectivas solo se puede percibir en situaciones de estabilidad económica cuando esto no ha ocurrido el mecanismo de negociación colectiva es inútil para establecer una relación de conjunto entre las empresas y sus trabajadores. Esto, además está unido al hecho de que no se perciba ninguna relación entre la formación bruta de capital fijo y los reajustes de las negociaciones colectivas plantea posiblemente que el mecanismo no permite un grado de integración entre las partes respecto a los intereses del conjunto de las empresas.

Los problemas que se presentan en la relación entre las variaciones de la productividad general de la economía y los reajustes de las negociaciones colectivas es que desde el punto de vista de la "teoría de juego", en el periodo de crisis entre 1982 y 1985 existe una apropiación significativa del aporte al valor agregado del trabajo por parte de las empresas. En síntesis "el juego" de la negociación colectiva se establece en términos de una situación de dominación, si bien esto tiende a desaparecer entre 1986 y 1990, la situación hacia 1991 presenta nuevas incógnitas, sin embargo el caso es menos dramático, mientras en la crisis los trabajadores pierden o "entregan" una parte de sus ingresos para mantener su puesto de trabajo, en 1991 el caso es distinto en términos que los trabajadores no pierden sino que dejan de ganar.

Finalmente se hizo una estimación del impacto anual de los reajustes totales acordados durante el año 1988, esto arrojó la idea de que si el % IPC promedio total de los reajustes es para 1988 de 100 con un plazo de reajustabilidad futura de 6 meses el impacto anual es de 102 es decir un 2% real sobre el IPC, si esta situación la proyectamos para el conjunto de todos los años, en términos generales los reajustes de las negociaciones colectivas se están ubicando en plano intermedio de las variaciones de la productividad en los últimos tres años, podríamos decir que se estarían ubicando en una relación de estabilidad asumiendo la tendencia ponderada en los tres años de las variaciones de la productividad, esta es una situación que es necesario verificar con los datos trimestrales de otros años.

REAJUSTES INICIALES REALES (R.I.R.) Y REAJUSTES FUTUROS POR TIPO DE EMPRESA

En los reajustes iniciales reales de 1991 los promedios generales de las diversas categorías se establece la idea de que a menor conflictos mayor es el reajuste, lo que en definitiva puede significar que la negociación funciona al revés.

La situación anterior se une al hecho de que los RIR son más altos en las empresas medianas y pequeñas que en las grandes, lo cual no es muy coherente con el hecho de que son muy pocas las empresas medianas y pequeñas que negocian salvo el caso en que estas empresas sean de rubros muy especializados tales como (computación). Sin embargo para tener una visión clara del problema es necesario ver los reajustes futuros y sus plazos.

En los reajustes futuros de 1991 se aprecia una corrección de las apreciaciones anteriores. Las empresas grandes obtienen reajustes futuros de sus remuneraciones superiores a las empresas medianas y pequeñas en los promedios generales 99,76% del IPC y es la categoría de las negociaciones con huelga de las empresas grandes la que provoca este efecto.

Lo anterior puede significar un principio en que los trabajadores de las empresas pequeñas y medianas priorizan sus negociaciones en el sentido de la obtención de un reajuste inicial real más que los reajustes futuros. Y al revés en las empresas grandes, a los cuales les sea más difícil la obtención de reajustes iniciales reales, por tener en términos muy generales remuneraciones más altas, es decir priorizan los reajustes futuros. El problema es que como los reajustes futuros en casi todos los tramos son inferiores al 100% del IPC con esto los trabajadores solamente pierden menos.

En las huelgas quizás lo más problemático sea el hecho de que aparecen siendo más efectivas, pero involucrando un porcentaje menor de trabajadores por empresa.

Por otra parte aparece como interesante el hecho de que la duración promedio de días de huelga no sobrepasa los 13 días que es justamente un aspecto importante en el proceso de negociación en el sentido de que era el límite de días para la declaración de lock-out por parte del empleador. Este límite fue eliminado con las últimas reformas.

H. HUELGAS DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA

CUADRO Nº 6 HUELGAS POR TAMAÑO EMPRESAS

CARACTERISTICAS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS REGLADAS EN QUE LOS TRABAJADORES HAN EFECTUADO HUELGAS DURANTE EL PROCESO

TRABAJADORES POR HUELGA	NUMERO DE HUELGAS	DIAS DE DURACION	TRABAJADORES INVOLUCRADOS	DIAS HOMBRE HUELGA	TRABAJADORES EMPRESAS	PARTICIPACION LOS TRABAJADORES EN HUELGA
8-49	86	1001	2738	30630	7370	37%
50- +	138	1758	43477	703164	78343	55%

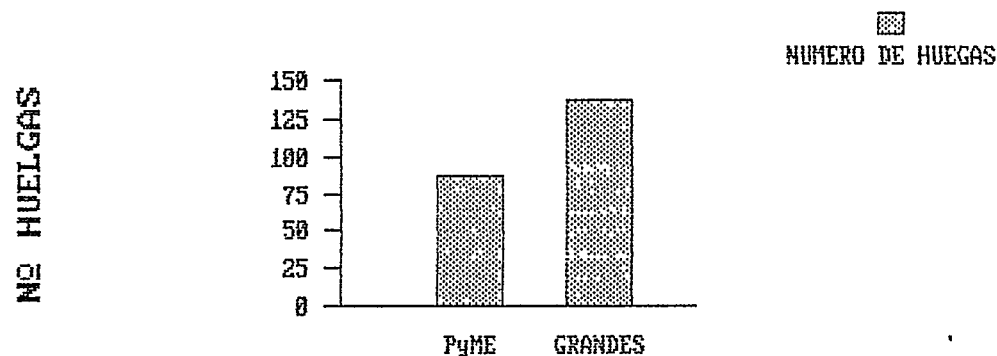
CONT. CUADRO Nº 6

	NUMERO DE HUELGAS	DURACION PROMEDIO	TRABAJADORES POR HUELGA	DIAS HOMBRE POR HUELGA	TRABAJADORES POR EMPRESA
TRABAJADORES POR HUELGA					
8-49	86	12	32	356	86
50- +	138	13	315	5095	568

TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
DEL TOTAL DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL AÑO 1991

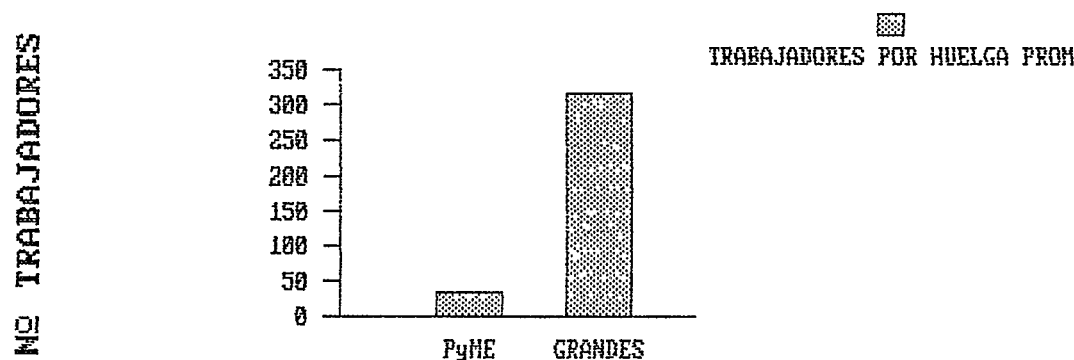
TIPO DE EMPRESAS	TRABAJADORES INVOLUCRADOS	CANTIDAD EMPRESAS	TRABAJADORES POR EMPRESA	TOTAL TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS	NEGOCIACIONES POR EMPRESA
PEQUEÑA	15808	925	24	22439	1
MEDIANA	21723	474	70	33304	1
GRANDE	219078	883	458	404010	2

GRAF. Nº27: HUELGAS DURANTE NEGOCIACIONES COLECTIVAS



POR TAMAÑO EMPRESA: AÑO 1991

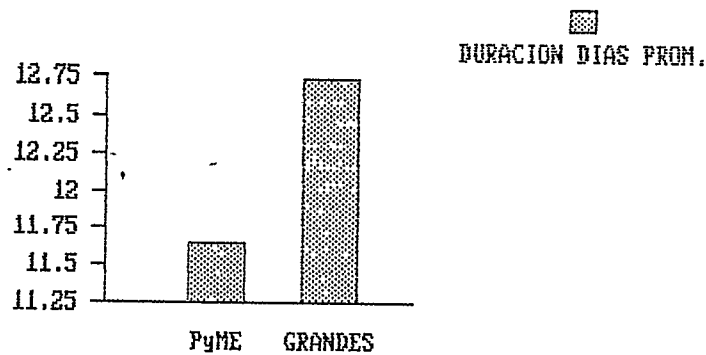
GRAF. Nº28: TRABAJADORES PROMEDIOS



POR HUELGA Y TIPO EMPRESA EN 1991

GRAF. Nº 29: DIAS DE HUELGA PROMEDIO

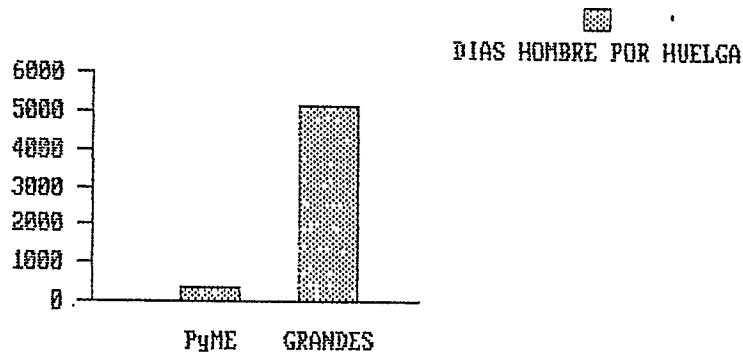
DIAS



POR TAMAÑO EMPRESA EN 1991

GRAF. Nº 30, COSTO PROMEDIO POR HUELGA

DIAS HOMBRERES



POR TAMAÑO EMPRESA EN 1991

1. SOBRE LAS HUELGAS POR TAMAÑO DE EMPRESA (Ver Gráficos Nºs 27 al 30 y Cuadro Nº 6)

En términos generales con la información disponible respecto a las negociaciones colectivas con huelgas en 1991, también se ha hecho un ajuste entre los rangos de número de trabajadores por huelga y las cantidad de trabajadores por empresa según sea pequeña y mediana o grande aunque la mayor parte de los trabajadores involucrados en las huelgas son de empresas grandes, la agrupación hecha puede considerarse como representativa para las empresas pequeñas y medianas.

Sin embargo para salir de dudas en las apreciaciones se acompaña la información respecto a las cantidades totales y número de trabajadores involucrados según sean grandes medianas y pequeñas en el total de las negociaciones.

Las huelgas de las empresas pequeñas y medianas representan un 38% del total y se dan con la participación de un promedio de 32 trabajadores.

En términos generales las huelgas en las empresas grandes tienen una duración promedio de 13 días que no es muy distante de la duración de las huelgas de las empresas de la PyME. Pero su costo es en días hombres es bastante más alto.

Esto puede tener una correlación importante con los reajustes iniciales reales en términos de dar menor reajuste a las negociaciones colectivas de empresas grandes que hagan huelgas, en función de no establecer precedentes. Sin embargo esto también trae como correlato el hecho de que las empresas grandes pueden soportar perfectamente el costo de los días de huelga el cual debe ser menor probablemente que entregar reajustes mas altos estipulados en los contratos de negociación.

En todo caso en las empresas grandes las huelgas aparecen como poco efectivas pero sin embargo es en ellas donde más se realizan.

Sin embargo la situación de la PyME no deja de presentar interrogantes tales como el hecho de que sus huelgas tienen mayores reajustes iniciales que se compensan en relación a los reajustes futuros y a la vez involucran un porcentaje menor de trabajadores del conjunto de las empresas que en el caso de las grandes. En este aspecto es probable que se produzcan huelgas en empresas con especialidades muy altas o en su defecto sean poco reemplazables las funciones de los trabajadores.

De todas maneras es necesario recordar que los reajustes más altos se dan en negociaciones sin huelgas lo que significa que en general el peso relativo de la mano de obra en las empresas pequeñas y medianas es mayor que en el caso de las grandes.

II. HIPOTESIS CENTRAL Y RESTRICCIONES DEL MODELO

En este capítulo del desarrollo de la memoria se deben establecer el conjunto de hipótesis que constituirán un modelo de comportamiento económico de las negociaciones colectivas.

Partimos del supuesto que un sistema de negociaciones colectivas deben tomar en cuenta el conjunto de los acuerdos a que llegan las fuerzas sociales organizadas que participan en la actividad productora de bienes y servicios de un país o estado nacional.

La tesis central que plantea la existencia un modelo de comportamiento económico de las negociación colectiva es que, al igual que el resto de las experiencias en el mundo, las negociaciones colectivas contempladas por la legislación chilena en términos económicos están determinadas por las fuerzas sociales organizadas que participan en la producción de bienes y servicios: las empresas y los sindicatos. Y que a contraria "imagen" no es el mecanismo jurídico establecido, el que a través de su diseño, el que determina la variación de los resultados de las negociaciones colectivas.

Por otra parte partimos del supuesto que el diseño de los procedimientos legales establecidos tienen como función el control y canalización de las fuerzas que se enfrentan de tal manera que no alteren o sobrepasen el orden económico prevaeciente y el público.

Así por tanto este supuesto se traduce en las siguientes condiciones:

1.-Que las negociaciones sean a nivel de empresas y no a nivel de ramas o sectores productivos que posibiliten paros nacionales o por ramas de producción y que impidan la protección de las empresas no competitivas.

2.- Que una de las partes, los trabajadores, no tengan la complicidad de la legislación para legitimar sus fuerzas, pero si la posibilidad de expresar sus peticiones sobre remuneraciones como contrapeso al "exceso de atribuciones" que tiene el ejercicio de la propiedad en la legislación y particularmente por la posibilidad de despidos al arbitrio de ésta.

3.-Lo anterior se traduce en la posibilidad de negociaciones regladas y directas (1ra disección) las primeras presentadas por los trabajadores ya sean por representación de los sindicatos o por grupos negociadores (2da disección), las últimas por la empresa pero sin derecho a huelga y sin procedimientos legales más allá de los requerimientos del cumplimiento del resto de la legislación laboral.

4.-La compensación es la obligatoriedad de respuesta en las negociaciones regladas.

5.- El derecho a huelga legal está circunscrito al momento de la negociación y el cumplimiento de las cláusulas acordadas es garantizada por el estado.

6.-El mecanismo asegura ante todo que se llegue a un acuerdo, castigando a la parte que no cumple los requerimientos en los plazos estipulados favoreciendo a la parte contraria.

7.-En un inicio el procedimiento se establece determinando que una parte importante de las empresas de cada rama de actividad negocie en un año par y el resto en año impar y se asegure la continuidad de las vigencias con un mínimo de dos años, con esto se imposibilitaba la conjunción en un año de negociaciones de una rama completa.

8.-El procedimiento es perfilado como una negociación tradicional, de manera tal que exista el menor traspaso de información posible y el único capaz de saber los límites de las partes son las personas que designen las partes en caso de mediación voluntaria o los organismos estatales mediación obligatoria.

9.-La prolongación de inactividad (huelga o lock-out) más allá de lo conveniente después de pasar un periodo de tiempo lleva a interceder al estado en términos oficiosos, entendiéndose que era suficiente manifestación de insatisfacción para favorecer a una de las partes sin dañar la fuente de trabajo.

10.-El crecimiento económico requiere el establecimiento de ventajas comparativas para los sectores más dinámicos de las exportaciones, particularmente los trabajadores temporeros deben quedar sin la posibilidad de negociar ya que la única manera sería que interrumpieran su jornada en la temporada futura. Así por seguridad también quedan fuera todos los empleados público y aquellos sectores considerados estratégicos estarían sometidos fallo arbitral.

El establecimiento de las hipótesis contendrá dos partes:

La primera es la explicitación de relaciones de causalidad de las variables explicatorias respecto de las variables explicadas.

La segunda es la definición de una relación funcional entre las observaciones de las variables dependientes e independientes que permita demostrar sus comprobación y validez empírica.

III. DEFINICION DE HIPOTESIS SOBRE LAS RELACIONES DE LAS VARIABLES MAS RELEVANTES EN LA DETERMINACION DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

A. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA VARIABLE TAMAÑO DE EMPRESA Y CANTIDAD DE PROYECTOS COLECTIVOS.

El modelo diseñado establece como variable de entrada la cantidad de proyectos colectivos. Dada la primera condición (negociación por empresa) la cantidad de proyectos colectivos, sean estos proyectos de contratos o convenios, tendrá una relación con la cantidad de empresas que estará determinada por el tamaño de las empresas, dado que éste último establece una estructura de organización más compleja y por ende niveles de especializaciones más marcados en las funciones dentro de la empresa. Si la empresa es de menor tamaño las diversas funciones estarán menos diferenciadas.

Por lo anterior postulamos a que mientras más grande sea la empresa tendrá una mayor cantidad de negociaciones promedios y por tanto existirá una mayor cantidad de proyectos presentados.

Dado que no es posible conocer la cantidad de proyectos que se presentan y no han sido cursados, suponemos que la cantidad de proyectos es igual a la cantidad de instrumentos colectivos acordados en el momento de inicio de su vigencia. Cabe hacer notar que de aquí se desprende que es necesario estimar un período promedio de duración de las negociaciones colectivas para diferenciar la presentación de los proyectos del momento de inicio de la vigencia del instrumento colectivo, contrato o convenio.

B. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA FUERZA DE TRABAJO Y LA CANTIDAD DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS

La otra variables de entrada del modelo es la cantidad total de trabajadores involucrados.

La relación de causalidad está en un sentido global, en términos de que el conjunto de las relaciones laborales, por la 2ª condición de exceso de atribuciones en el ejercicio de la propiedad, o por la precariedad de las relaciones laborales, reproduce constantemente la necesidad del uso de las negociaciones colectivas como una manera para poder expresar los requerimientos de mejoramiento o menores pérdidas por parte de los trabajadores, por una parte y por otra cuando las condiciones o expectativas económicas requieren por parte de las empresas asegurar o tener certeza sobre el costo de las remuneraciones futuras.

Por lo cual en la medida en que crece la fuerza de trabajo ocupada también se reproduce la relación anterior, y por ende se debè esperar que ante aumentos o disminuciones de esta última la cantidad de total de trabajadores involucrados sufra variaciones en el mismo sentido.

En este caso de cantidad de trabajadores se deben estimar variables que contabilicen crecimiento poblacionales en la medida que están afectos al crecimientos de la población total.

C. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA TASA DE DESOCUPACION Y LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Una tercera variable de entrada al modelo de comportamiento económico de negociaciones colectivas es la proporción de trabajadores sindicados y trabajadores que negocian en grupos.

A esta proporción la llamaremos importancia relativa de los trabajadores sindicados y se establece como la razón entre la cantidad de trabajadores sindicados dividido por la cantidad de trabajadores de grupos negociadores.

Esta proporción dependerá principalmente de la capacidad de los sindicatos para poder canalizar y asumir los intereses comunes y más sentidos de los trabajadores en su situación laboral.

Dado que en el último período el problema más importante que caracteriza la situación común de los trabajadores es la inestabilidad laboral y la desocupación es de esperar que en la medida en que varíe la desocupación (o muerte social) esta afectará la importancia de los sindicatos ya que la solución de este problema requerirá tanto interlocución en la políticas generales del estado como ante las empresas y el uso de la legalidad vigente, para lo cual el fuero de los dirigentes sindicales, más allá del que existe en el momento de las negociaciones, es uno de los instrumento más importante que le permite a los trabajadores aprovechar los espacios existentes para canalizar sus reivindicaciones.

Finalmente cabe considerar que la existencia de una contratendencia respecto a la importancia relativa de los trabajadores sindicados puesto que en la medida en que mejora el crecimiento de una economía de mercado además de disminuir la tasa de desocupación ocurre que aumentan las diferenciales de salarios entre los diversos segmentos de trabajadores, esto significa que puede considerarse el hecho de que los trabajadores que tienen mayores remuneraciones tienden a tener mayores reajustes y por tanto tenderán a negociar aparte de los trabajadores que tengan menores remuneraciones, esto por tanto implicará un fortalecimiento de los grupos negociadores.

En este caso de cantidad de trabajadores se deben estimar variables que contabilicen crecimiento poblacionales en la medida que están afectos al crecimientos de la población total.

D. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE SINDICATOS Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS

Una vez definidas las variables de entrada del modelo, las que dependen de variables exógenas al modelo, las primeras se transforman en variables endógenas al modelo para determinar las variables de salida de este. Así ocurre con la cantidad de proyectos los cuales al pasar por los procedimientos de negociación se transforman en la cantidad de instrumentos colectivos que quedan vigentes, para nuestro modelo esto implica que la cantidad total de proyectos se multiplica por 1 quedando transformados en la cantidad total de instrumentos colectivos que salen del sistema.

$$CTICT = 1 * CTPCT$$

En que:

CTICT significa cantidad total de instrumentos colectivos en un período t.

CTPCT significa cantidad total de proyectos colectivos en un período t.

En el caso de la variable de entrada la cantidad de trabajadores sindicados al ser estos quienes constituyen la fuerza social organizada de los trabajadores de una empresa, están en permanente conocimiento de la situación de ésta última y cuyos dirigentes poseen fuero, experiencia y probada confianza, tienen las mayores probabilidades de concitar los consensos de sus asociados para la confección y presentación de proyectos.

Sin embargo el hecho de que los sindicatos presenten proyectos de contratos o convenios es un elemento que está determinado, además del problema de contenido, en el caso de las remuneraciones por la obligatoriedad de respuestas que tienen los primeros. Esto último, por tanto, presupone la existencia además de una falta de disposición de la parte empresarial a discutir en conjunto los temas sobre remuneraciones.

Por otra parte es muy probable que la presentación de proyectos de convenios sea una situación más engorrosa para los dirigentes sindicales en la medida en que para esto se requiere la aprobación tanto de sus asociados al respecto como de la parte empresarial, si no se está seguro de que la última accederá los asociados tampoco estarán seguros de que decidir.

En este caso cabe destacar las dificultades de la discidencia al interior de los sindicatos en los momentos de la negociación colectiva. Así si se presenta una situación con perspectivas difíciles para la empresa y al interior del sindicato se presenta una postura por parte de los dirigentes favorable a la empresa, pero por otro lado surge un grupo discidente que gana la voluntad de los asociados, inmediatamente se genera la posibilidad de cambio de los dirigentes sindicales posterior a la negociación.

Sin embargo para la empresa la postura de los disidentes se hace peligrosa dada su situación aflictiva. Por lo cual existe una probabilidad importante que una vez que termine el fuero por la negociación colectiva la empresa prefiera despedir a los disidentes.

Lo anterior refuerza el hecho de que la generación de un proyecto requiere ser la expresión de una voluntad única que pueda ser sostenida por los representantes de los sindicatos más allá del período de negociación misma y que además asegure que los riesgos que se corren van a tener una respuesta y se firmará un acuerdo que tenga probabilidad de ser mejor que el existente.

Por lo tanto postulamos a que en la medida en que varíe la cantidad de trabajadores sindicados en el mismo sentido variará la cantidad de trabajadores con contratos colectivos en una proporción determinada.

la expresión será

$$CTTCT = B1 * CTTS$$

En que:

CTTCT significa Cantidad Total de Trabajadores con Contrato Colectivo en un periodo (t).

CTTS significa Cantidad Total de Trabajadores Sindicados que negocian colectivamente en un periodo (t).

En este caso de cantidad de trabajadores se deben estimar variables que contabilicen crecimiento poblacionales en la medida que están afectos al crecimientos de la población total.

E. RELACION DE CAUSALIDAD DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS

En el modelo de comportamiento económico se establece una relación muy estrecha entre la variables de salida de los trabajadores con contratos determinada por la variable endógena de la cantidad de trabajadores sindicados, sin embargo la relación no tiene que ser uno a uno, puesto que existirán sindicatos o trabajadores sindicados que presentarán proyectos de convenios y más aún como se estableció anteriormente en la medida en que aumenta el crecimiento y las remuneraciones los que ganan más tenderán a negociar por su cuenta lo que probablemente se traducirá en variaciones de los trabajadores con convenios y más aún es posible que para evitar peticiones "exageradas" algunas empresas hagan firmar convenios a sus trabajadores y así evitarse las posibles presentación de proyectos de contratos por parte de estos. Sin embargo la relación fundamental al respecto estará en que cuando las expectativas de crecimiento futuro cambien en función a cambios del entorno económico hacia expectativas de decremento las empresas traten de adelantar las negociaciones

estableciendo la presentación de proyectos de convenios y en caso de ser aceptado sustituir incluso los contratos vigentes si lo existen.

Por lo anterior es que la cantidad de trabajadores con contratos sea además determinada por la actividad económica en términos de una relación inversa y probablemente en términos de situaciones de baja actividad económica fortaleciendo la cantidad de trabajadores con convenios colectivos. En periodos de alta actividad económica no es claro cual es la relación que se espere.

F. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA INFLACION Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS

La inflación es un variable endógena que se relaciona con los trabajadores con contratos colectivos en la medida en que dado que existen periodos de alta inflación los trabajadores tratarán de establecer cláusulas de reajustabilidad que los defiendan de los efectos de la pérdida de su poder adquisitivo, esto probablemente sea resistido por parte de la empresa sobretodo si la inflación corresponde a un periodo de ajuste que implica la disminución de los salarios reales vía aumento de inflación.

Dado que se supone que durante periodos de alta inflación las empresas se resistirán a compensar el poder adquisitivo perdido por los trabajadores esto implicará que presenten proyectos de contratos colectivos para poder hacer uso de negociaciones regladas y la obligatoriedad de respuesta, esto implicará un aumento de los trabajadores con contratos.

Por lo cual la relación que existe implicará que ante variaciones constantes y relativamente prolongas de inflación existirán variaciones, en el mismo sentido, de la cantidad de trabajadores con contratos colectivos.

G. RELACION DE CAUSALIDAD DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y LOS SUELDOS BASES

Otra variable de salida son los sueldos bases reales, esta variable es la que capta tanto los efectos de los reajustes reales iniciales y la reajustabilidad futura que es aplicada en periodos promedios iguales durante la vigencia de los instrumentos colectivos. Ambos elementos están estipulados en los instrumentos colectivos.

La actividad económica influencia en dos aspectos a los sueldos bases, el primero en forma directa en la medida en que la actividad económica aumenta y esto implica mayor productividad una parte de esta debe reflejarse en mayores sueldos bases, en general podemos sostener que debe existir una relación en que los aumentos de al actividad económica vía aumentos de productividad

no pueden mantenerse muy distantes de los aumentos de los sueldos bases, si esto no ocurre, es decir que los sueldos bases queden rezados, por mucho tiempo, en relación al aumento de productividad generará descontentos. En todo caso la relación es sobre variaciones sostenidas de la actividad económica y por lo cual esperamos que solo una parte de las variaciones de ésta última se traduzcan en variaciones de los sueldos bases. Por lo cual esperamos una relación positiva entre ambas variables.

Finalmente también es posible que la variable sobre actividad económica sea considerada en la formación de las expectativas de las partes que negocian, por ejemplo, que en la medida en que la actividad económica del periodo anterior fue alta los trabajadores y las empresas esperarán (o desearán) que la actividad económica siga alta o creciendo y vice-versa.

H. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LA INFLACION Y LOS SUELDOS BASES

Los sueldos bases es una variable con valores reales y por tanto se le ha descontado la inflación, pero esto no quiere decir que en ellos estén compensados las perdidas de poder adquisitivo, sino que por lo general solo se logra recuperar una parte de este.

Sin embargo una parte importante de las expectativas de las partes que negocian colectivamente toman como referencia la inflación pasada para calcular los reajustes iniciales como en el caso de la reajustabilidad futura y de los periodos en que ésta última se hará efectiva.

Desde este punto de vista se puede esperar que en la medida en que aumente la inflación los trabajadores tenderán a aumentar sus peticiones de reajustes concentrando una parte importante de sus objetivos en la obtención de altos reajustes iniciales y con menor importancia, pero perdiendo lo menos posible, sobre la reajustabilidad futura, tratando de disminuir los periodos de reajustabilidad. En cambio la parte representante de la empresa tenderá a tener un comportamiento al revés.

Lo que explica este comportamiento es el costo alternativo de no comprar o de no invertir, junto a la no compensación completa de la pérdida de poder adquisitivo.

Así por ejemplo si un empleador negocia el pago de reajustes futuros de un 100% del IPC, en un periodo de 10 meses, si suponemos que ese dinero está disponible y lo reinvierte en su negocio o lo invierte en instrumentos que le cubran el IPC acumulado y un porcentaje de interés reales, posteriormente tendrá demás para pagar los reajustes. En el caso en que no lo tenga dependerá en parte del hecho de poder traspasar el aumento de remuneraciones a los precios de las mercancías.

Para lo trabajadores en cambio con alta inflación les convendrá tener sus reajustes lo antes posible porque de esa forma ellos compran antes probablemente a precios menores que después o en su defecto si depositan ese dinero les puede dar el IPC mas un porcentaje de intereses, lo que establece en síntesis la relación es quien logra sacar beneficios de la oportunidad de tener el dinero de los reajustes disponibles

I. RELACION DE CAUSALIDAD DE LOS SUELDOS BASES Y LAS REMUNERACIONES REALES DEL INE

Los sueldos bases es una variable con valores reales y constituyen la medida más importante del sistema de negociación colectiva sobre la calidad de las cláusulas de reajustabilidad que contienen los instrumentos colectivos. En esto debe quedar claro que solamente una parte de los trabajadores involucrados obtiene reajustabilidades que puedan ser comparables en términos reales. Por otra parte además de los sueldos bases en los instrumentos colectivos se contienen cláusulas sobre otros tipos de beneficios.

Los sueldos bases se definen como la parte permanente de las remuneraciones de los trabajadores y en términos generales las negociaciones colectivas en su mayor parte involucran los trabajadores de empresas grandes, por lo cual los reajustes de remuneraciones estipulados en los instrumentos colectivos deben afectar una parte significativa del conjunto de las remuneraciones, siempre y cuando en ambos primen los elementos del mercado de trabajo.

Por lo anterior debemos esperar que los sueldos bases reales representen una parte de las remuneraciones reales y además en la medida en que varien los sueldos bases deben variar las remuneraciones generalés en el mismo sentido.

Una mayor explicitación del modelo se desarrollará en la tercera parte de esta memoria.

J. RELACION DE CAUSALIDAD DE LAS VARIABLES DE RETROALIMENTACION

Los procesos de negociación colectiva y la sindicación así como una parte importantes del conjunto de transacciones económicas están muy afectadas por la costumbre, es decir si determinadas prácticas demuestran resultar en un periodo éstas tendrán un alto grado de probabilidad de que se repitan en el periodo siguiente.

En las negociaciones colectivas además se estipula que los contratos colectivos están afectos a una duración mínima de dos años, lo que implica que para las variables tales como cantidad de instrumentos o trabajadores involucrados el periodo a determinar es de dos años. Además existe la exigencia de

continuidad de la vigencia o duración de los contratos, es decir primero tiene que terminar el que está vigente y enseguida continua el otro, a menos que sea sustituido por un convenio.

El término duración y vigencia para este caso tiene el mismo significado, sin embargo cabe aclarar el hecho de que cuando existe huelga ambos conceptos tienen distinta aplicación.

Por todo lo anterior debemos esperar que la mayor parte de las variables de salida del modelo serán también variables de retroalimentación con flujo positivo.

IV. DEFINICION DE HIPOTESIS PARA LAS VARIABLES DE ENTRADA AL MODELO

Las negociaciones colectivas como un fenómeno jurídico como el que estamos analizando son producto de una necesidad de asegurar el cumplimiento de determinados acuerdos o tratos en el tiempo uno en el caso de los trabajadores ya sea que por tener incertidumbre o por tener una mayor posibilidad de hacer cumplir los tratos pactados y por otra parte los empresarios que requieren certeza de los gastos de personal o los aumentos de estos en el tiempo, así también esta necesidad se ve reforzada por parte de las empresas por tener que llegar a acuerdos o tratos con muchas personas al mismo tiempo lo que se facilita con las negociaciones colectivas, por lo cual es de esperar que las empresas más grandes sean quienes participen más en estos procesos que las que tienen menos personal.

Se entiende por trabajadores involucrados a aquellas personas que han sido parte de la presentación de un proyecto de contrato colectivo que al final del proceso de negociación entre en vigencia un contrato firmado por las partes involucradas. Así también para estos efectos se entenderá como trabajadores involucrados a quienes hayan firmado un convenio colectivo el cual entra en vigencia en ese momento.

En términos generales a las negociaciones colectivas se presentan dos partes los dueños de las empresas, sean estas pequeñas, medianas o grandes y los trabajadores que quieran negociar colectivamente, los cuales se presentan organizados en sindicatos o en grupos negociadores.

Existe a su vez un tercer involucrado que es el estado y quien está interesado en la mantención de la paz social, por lo cual requiere que las negociaciones no se desborden del marco jurídico respetando la voluntad de las partes, en este caso lo que importa es que lleguen a la firma de un contrato o convenio colectivo.

Para la formulación del modelo económico de las negociaciones colectivas se han definido dos variables principales de entrada, las empresas involucradas y los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas.

Las empresas involucradas se describen en términos de su tamaño y la rama de actividad económica, mientras que los trabajadores involucrados se describen según su organización si son sindicatos o son grupos negociadores.

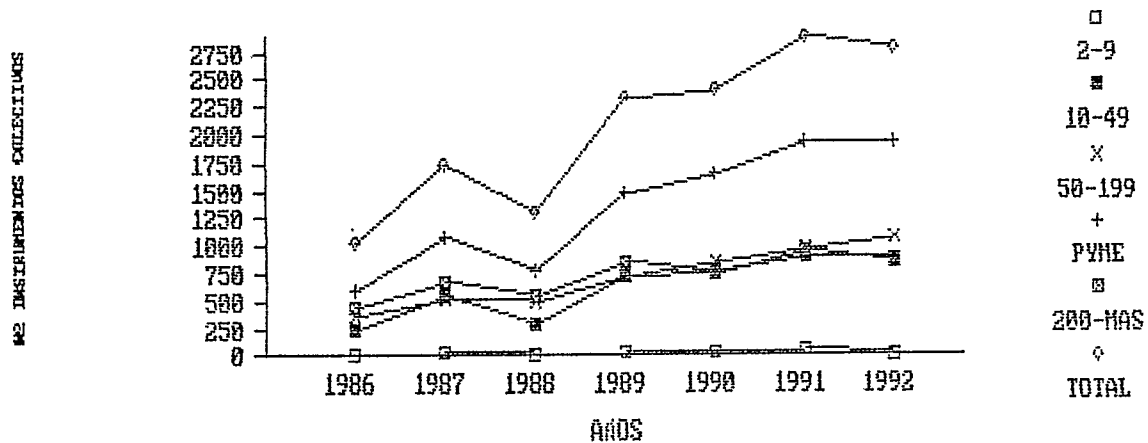
A. LAS EMPRESAS INVOLUCRADAS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La variable cantidad de empresas y el tamaño de estas, medida por la cantidad de trabajadores de empresa, nos interesa relacionarla con la variable cantidad de instrumentos colectivos.

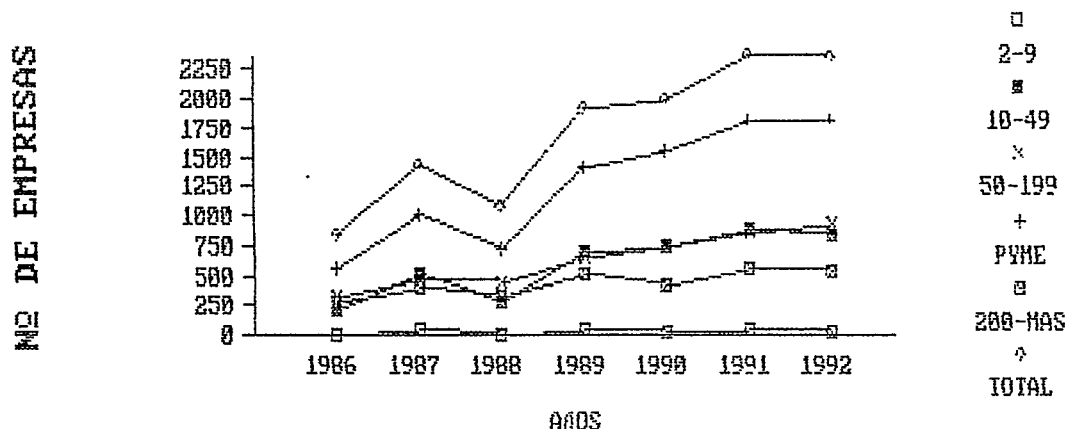
Por otra parte la variable cantidad de trabajadores de empresa la queremos relacionar con la cantidad de trabajadores involucrados puesto que creemos que la cantidad de trabajadores de empresas determina la cantidad de trabajadores involucrados.

En estos caso solo se cuenta con datos anuales y variables no continuas, por lo cual solamente estableceremos las relaciones en forma un tanto intuitiva comparando los gráficos de una y otra variable.

GRAF. Nº 31, INSTRUMENTOS COLECTIVOS POR TAMAÑO DE EMPRESA



GRAF. Nº 32 EMPRESAS POR CANTIDAD DE TRABAJADORES

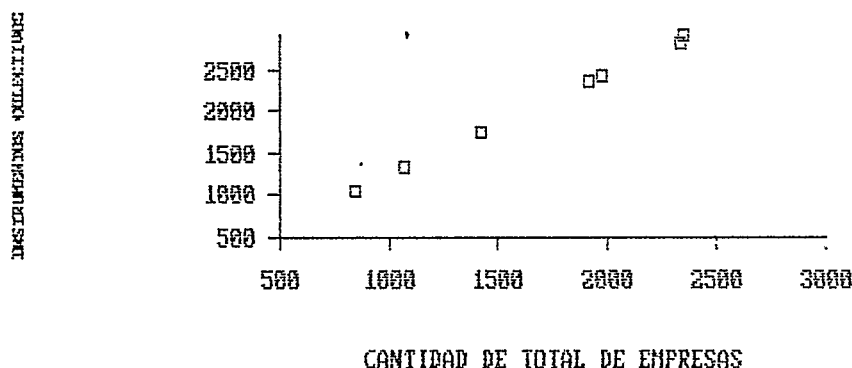


Al comparar el gráfico Nº 31 y el gráfico Nº 32 podemos darnos cuenta que la curva sobre el total de empresas y la de las PYMES entre los años 1986 y 1992 presenta variaciones muy semejantes a la curva de la cantidad total de Instrumentos Colectivos totales y de los instrumentos colectivos de las PYMES.

Situación que en términos generales corresponde a que la mayor parte de las negociaciones son por empresa. Sin embargo la existencia de una relación con el tamaño de las empresas solo podría aceptarse si es que tanto en las PYMES y las Grandes Empresas presentan una relación constante.

Para esto se establecen gráficos que relacionen directamente la cantidad de las PYMES y los instrumentos colectivos de ese segmento de empresas. Así también respecto a las Grandes Empresas.

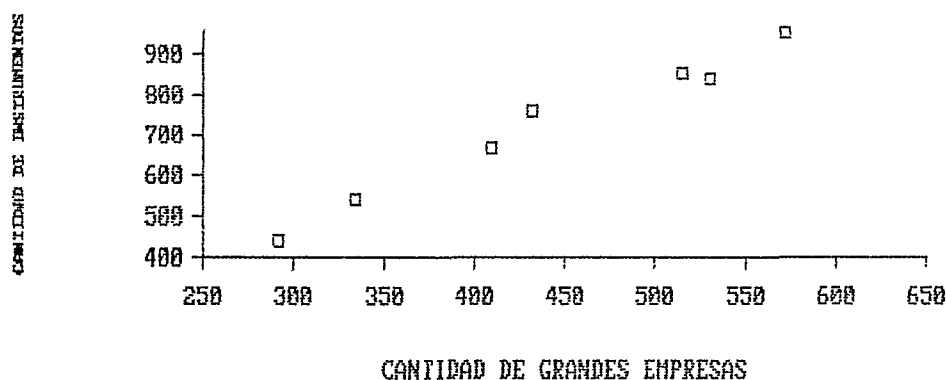
GRAF. Nº 33, RELACION EMPRESAS E INSTRUMENTOS



El gráfico N° 33, muestra que las observaciones anuales evidencian la relación lineal entre las cantidades de los totales de las empresas y la cantidad de instrumentos colectivos totales entre los años 1986 y 1992.

La relación es positiva, es decir ante una variación de la cantidad de empresas existe una variación en el mismo sentido de la cantidad de instrumentos colectivos.

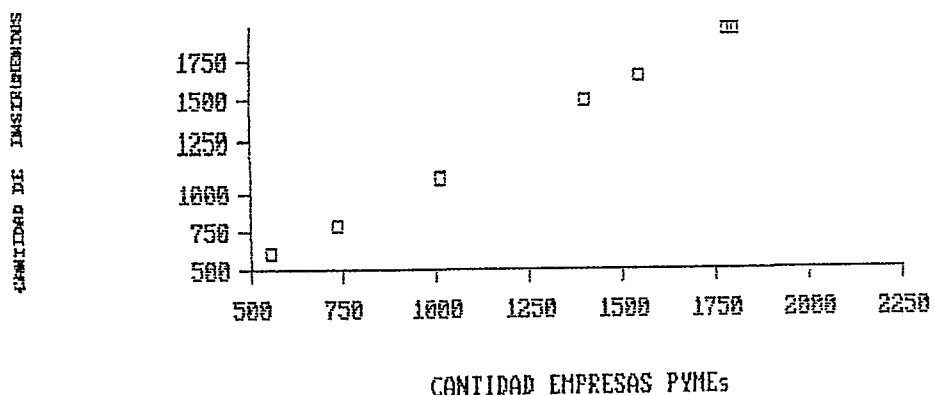
GRAF. N° 34 RELACION GRANDES EMPRESAS E INSTRUMENTOS COLECTIVOS



El gráfico N° 34 anterior, muestra que existe una relación positiva entre las cantidades totales de las grandes empresas y la cantidad de instrumentos colectivos.

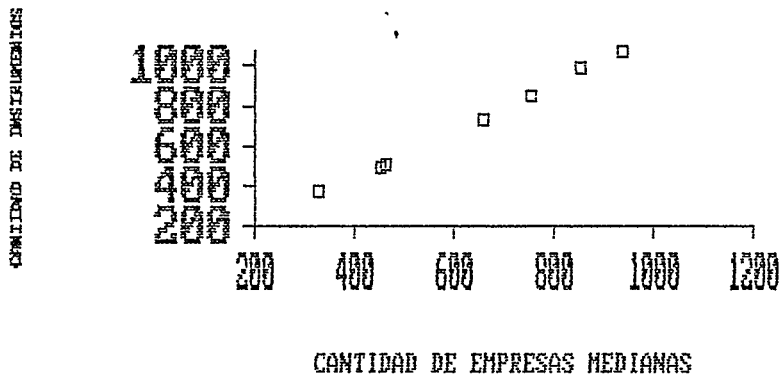
Es decir al aumentar el número de empresas aumenta la cantidad de instrumentos colectivos en cierta proporción.

GRAF. N° 35, RELACION EMPRESAS PYMES E INSTRUMENTOS

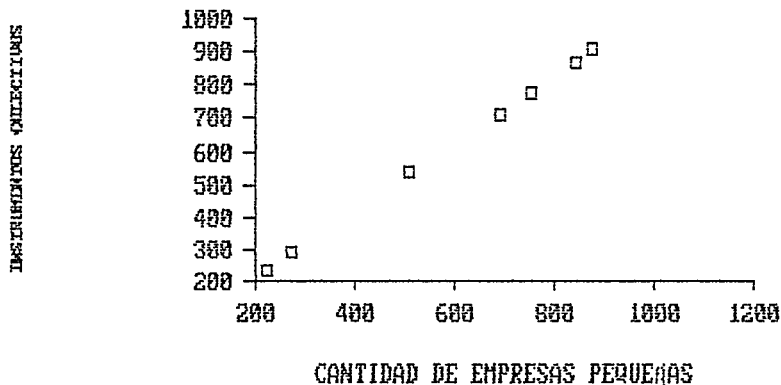


El gráfico N° 35, muestra evidencia de la existencia de una relación positiva y lineal entre la cantidad de empresas PYME y la cantidad de instrumentos colectivos de su segmento.

GRAF. N° 36, RELACION DE MEDIANAS EMPRESAS E INSTRUMENTOS



GRAF. N° 37 RELACION PEQUEÑAS EMPRESAS E INSTRUMENTOS



Los Gráficos N° 36 y N° 37, muestran la existencia de una relación lineal positiva entre la cantidad de empresas medianas y pequeñas y sus instrumentos colectivos.

Esto confirma lo estipulado en el sentido de que existe una relación estrecha entre la cantidad de empresas involucradas y los instrumentos colectivos en todos los segmentos.

Pero además en la medida en que los segmentos corresponden a tamaños más grandes la proporción de la relación aumenta.

Así en el segmento de las pequeñas empresas la proporción es 1, y en las grandes es mayor que 1.

1. HIPOTESIS N°1 SOBRE LA CANTIDAD DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

1.-Dado el hecho que las negociaciones colectivas en su gran parte se han establecido en el marco de las empresas.

2.-Que en la medida en que las empresas a medida que son mayores, establecen una estructura más compleja de organización, en donde por lo menos las funciones productivas y administrativas se separan o en su defecto tienden a establecer divisiones espaciales de tipo geográfico.

3.-Por lo anterior postulamos a que la cantidad total de negociaciones o instrumentos colectivos depende de la cantidad de empresas y del tamaño de las empresas involucradas en forma de una relación funcional positiva. Es decir en la medida que aumenta la cantidad y el tamaño de las empresas aumentará la cantidad instrumentos colectivos totales.

4.-La relación matemática será:

$$CTICt = b1*EPt + b2*EMt + b3*EGt$$

En que:

CTIC= Cantidad total de los instrumentos colectivos en el período (t)

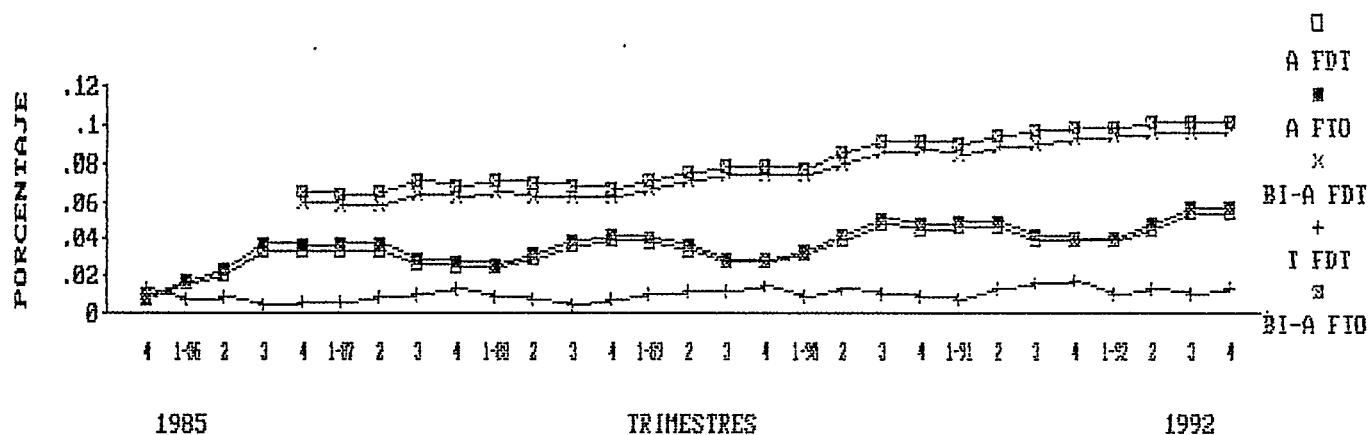
EPt=Cantidad de empresas pequeñas entre 1 y 49 trabajadores en el período (t).

EMt=Cantidad de empresas medianas entre 50 y 199 trabajadores en el período (t).

EGt=Cantidad de empresas grandes entre 200 y más trabajadores en el período (t).

B. LOS TRABAJADORES; INVOLUCRADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

GRAF. Nº 38, TASA DE NEGOCIACION ANUAL Y BI-ANUAL RESPECTO A LA FDT



1. LA PARTICIPACION DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA FUERZA DE TRABAJO

El total de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas es la variable más importante que permite medir la importancia que estas tienen significando un promedio de 159.589 trabajadores desde 1985 hasta 1992 que negocian colectivamente y fluctuando en un máximo de 266.955 trabajadores involucrados en 1992 y un mínimo de 30.707 en 1985 con un crecimiento promedio anual de un 10,48%.

Sin embargo su significado más importante está en relación a la fuerza de trabajo total y la ocupada.

En promedio el total anual de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas representan un 3,47% del total de la Fuerza de Trabajo llegando a un máximo de 5,35% a fines de 1992 y un promedio 3,74% de la Fuerza de Trabajo Ocupada con un máximo anual de 5,63% en Julio-Septiembre de 1992.

Si nos fijamos en las tasas de negociación (trabajadores involucrados/fuerza de trabajo) y que mide la participación de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas que se muestran en el gráfico Nº 38, podemos advertir que la tasa de negociación medida respecto a la fuerza de trabajo total o la ocupada son muy semejante.

Lo más destacado de estas tasas de negociación es que muestran ciclos que se tienden a repetirse cada dos años.

Estos ciclos advertidos por el Jefe del Departamento de Negociación Colectiva, el abogado Eduardo Sanhueza, corresponden a la duración de las vigencias mínimas de los contratos colectivos establecidas por Ley, que es de dos años.

Esto significa que cada dos años en promedio se vuelven a repetir las negociaciones colectivas de las partes que habían negociado con anterioridad.

De esta manera en el lapso de dos años estamos viendo un ciclo completo del total de los trabajadores que negocian colectivamente. Así por tanto la mejor manera de medir la repercusión efectiva de las negociaciones colectivas en el conjunto de los trabajadores la suma del total de los trabajadores en dos años.

Así es como presentamos una tasa bi-anual de negociación en donde advertimos que el conjunto de los trabajadores que negocian colectivamente implican en promedio un 7,60% del total de la fuerza trabajo entre el periodo 85-86 al periodo 91-92, con un máximo de 9,72% en éste último.

En relación al total de la fuerza de trabajo ocupada el promedio de participación de los trabajadores que negocian colectivamente en los mismos periodos es de 8,15% y con un máximo de 10,16% en el periodo 91-92.

Cabe destacar que la participación efectiva es superior ya que en la fuerza de trabajo total y ocupada están incorporados los trabajadores por cuenta propia y domésticos que implican más de un millón de personas en los últimos años y que por esa misma condición no negocian colectivamente, así también están incorporados los trabajadores de temporada y de los servicios fiscales y públicos, todos los cuales deben descontarse si se quiere establecer un universo estricto respecto al total de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas.

Lo importante es en este caso tener una medida relativamente estable y que no admita muchas alteraciones en el tiempo para poder establecer los cambios de las tasas de negociación. Así también podemos advertir que el Departamento de Negociación Colectiva establece un indicador respecto al total de los trabajadores que estén con contratos o convenios vigentes, sin embargo este indicador no toma en cuenta los despidos y contrataciones posteriores al momento de la negociación colectiva, lo que como medición para comparar con otras variables puede provocar distorsiones.

Desde este punto de vista es preferible utilizar la cantidad de trabajadores involucrados al momento de la firma de los contratos y convenios colectivos puesto que existe hasta la certeza escrita de la existencia de estos trabajadores en la empresa respectiva.

2. TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y FUERZA DE TRABAJO OCUPADA

Los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas en promedio de totales bi-anales antes de 1989 fueron 269.674 personas. En cambio en el periodo desde el 89 hacia adelante son

398.031 siendo por tanto su incidencia y aceptabilidad social un 47,6% superior.

Con anterioridad a 1989 la participación, en términos bi-anales, de los trabajadores involucrados en la fuerza de trabajo ocupada es de 6,74% y desde 1989 a 1992 es de 8,94%.

Por otra parte el periodo desde 1989 a 1990 los trabajadores involucrados tienen como promedio una participación de un 8,12% y entre 1991 a 1992 un 9,76%.

En cada periodo sucesivo las tasas de negociación bi-anales promedios son superiores.

En el caso del crecimiento bi-anual de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas con anterioridad a 1989 el crecimiento promedio fue de 1,49% y en el periodo posterior hasta 1992 el crecimiento promedio fue de 3,5% es decir se dobló el crecimiento.

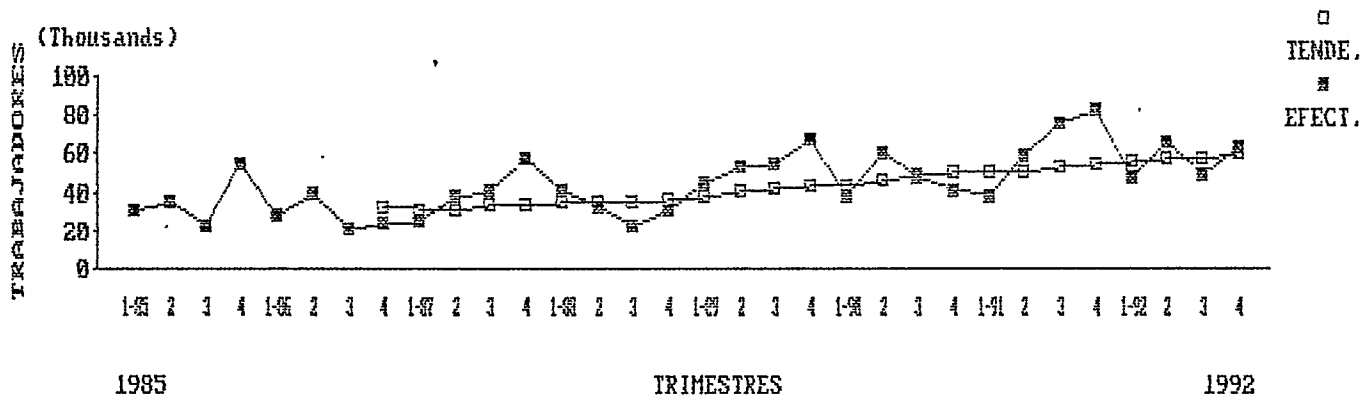
Entre 1990 y 1991 el crecimiento bi-anual promedio fue de 4,56% siendo el crecimiento más alto en el segundo trimestre de 1990 con un 8,18% en cambio en el periodo más reciente desde 1991 a 1992 el crecimiento bi-anual promedio es de 2,23% llegándose a un máximo de 485.121 involucrados.

Este crecimiento promedio menor en los últimos dos años se puede explicar porque se ha llegado a un Pick de los ciclos desde donde se tendría que esperar una disminución de la tasa de negociación o los involucrados en términos anuales como ocurre el periodo anterior desde el 4º trimestre de 1990 (ver ciclos en gráfico N°38).

Cabe destacar que en los ciclos de crecimiento máximo aparecen como castradas los momentos pick sin que la sinusoides llegue naturalmente a su momento más alto.

Esta situación que evidencia una relación estrecha entre la Fuerza de trabajo y el crecimiento de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas situación que es lo primero que debemos investigar.

GRAF. Nº 39, TOTAL TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TRIMESTRE



El gráfico Nº 39, sobre el total de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas por trimestres (EFECT), muestra una gran cantidad de variaciones por cada trimestre, dado los problemas de los ciclos bi-anales, para establecer una relación con la Fuerza de trabajo total u ocupada es necesario trabajar los datos sobre trabajadores involucrados en términos de promedios cada 8 trimestres. En el gráfico muestra con claridad el establecimiento de una tendencia (TEND) creciente y constante de los trabajadores involucrados totales que participan en las negociaciones colectivas.

GRAF. Nº 40, FUERZA DE TRABAJO, OCUPADA Y LOS TRABAJADORES



El gráfico Nº 40 sobre la fuerza de trabajo total (FDT) y ocupada (FTO) junto a los trabajadores involucrados (TTI) como promedios trimestrales muestra una relación general importante entre ambas variables, particularmente desde el 3er trimestre de 1990 hasta el 4o trimestre de 1992. (Las escalas del eje y no son relevantes)

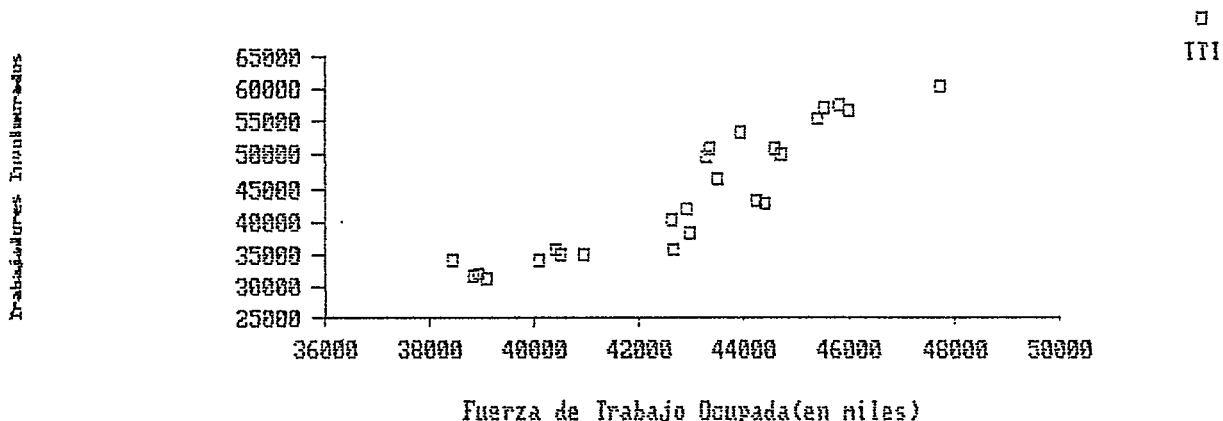
Esto nos permite postular a la existencia de una relación funcional entre los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas y la Fuerza de Trabajo. Esto en otras épocas podría ser más que evidente, pero en el actual marco

económico, social, político y jurídico en donde la sindicación no es "automática" y en que existe una ideología que prioriza el trato y consumo individual por sobre los elementos colectivos no son evidentes si es que no están reforzados por necesidades importantes de las partes involucradas. Sobretudo porque la legislación no obliga a ninguna de ellas a negociar colectivamente a menos que una lo demuestre con un acto de voluntad, la presentación de un proyecto de contrato colectivo, situación que a no pocos trabajadores a implicado despidos.

En este sentido las negociaciones colectivas son un procedimiento para lograr un fin, este fin según la Ley 19.069 es "establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado..."

Desde un punto de vista económico llama más la atención al hecho del carácter legalista y normativo del procedimiento de negociación colectiva, que a más de que se recurra a él "por el carácter legalista" que tendrían los trabajadores, implica una forma de seguridad, respaldado por la Ley, de poder plantear determinadas peticiones "pliego" ante el poder casi "omnímodo" que le otorga el mismo sistema jurídico al ejercicio de los derechos "de la propiedad" en nuestro país y particularmente en el caso de las empresas, peticiones que en términos del trato individual no son posibles realizar. Esto plantea una causal permanente y engloba al conjunto de las relaciones laborales sin especificar alguna en particular.

GRAF. Nº41, RELACION TENDENCIA TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y FTO



3. HIPOTESIS Nº2 SOBRE LA CANTIDAD TOTAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y LA FUERZA DE TRABAJO.

La relación funcional se puede definir como que en la medida en que aumenta la fuerza de trabajo ocupada o total aumentan también los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas. El gráfico Nº 41 anterior, muestra un conjunto de puntos en forma ascendente. Cada punto representa una observación en un mismo momento de las dos variables relacionadas.

Sin embargo cabe advertir que el crecimiento de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas es mayor que el crecimiento de la Fuerza de Trabajo como se aprecia en los datos del cuadro siguiente:

	TASAS DE CRECIMIENTO PROMEDIO	
	TRABAJADORES INVOLUCRADOS	FUERZA DE TRABAJO TOTAL
PERIODO 1986-1992	2,76%	,66%
PERIODO 1986-1988	1,49%	1,19%
PERIODO 1989-1992	3,40%	,59%
PERIODO 1989-1990	4,56%	,48%
PERIODO 1991-1992	2,23%	,69%

En todos los períodos el crecimiento promedio de las negociaciones colectivas es superior al crecimiento de la fuerza de trabajo. Esto significa que existen otras variables que deben incidir en la determinación de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas.

C. LOS TRABAJADORES SINDICADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

1. TRABAJADORES SINDICADOS Y EN GRUPOS NEGOCIADORES

A las negociaciones colectivas se presentan los trabajadores ya sea organizados a través de sindicatos o grupos de trabajadores, aunque la legislación no obliga a los trabajadores a negociar a través de sindicatos, si reconoce a las directivas sindicales con derecho a formar las comisiones negociadoras y además los dirigentes sindicales de por sí tienen fuero sindical, situación que en el caso de las comisiones de grupos negociadores el fuero dura lo mismo que en el de cualquier integrante del grupo, 10 días anteriores a la presentación del proyecto hasta la firma del contrato en caso de las negociaciones regladas.

Es bastante discutible las argumentaciones respecto al derecho a negociación de grupos de trabajadores sin sindicatos, desde un punto de vista económico por una parte significa una menor capacidad de negociación al poder establecerse grupos negociadores paralelos a la negociación de los sindicatos, significa además la pérdida de experiencia y capacitación de quienes dirigen una negociación y también en parte la extinción de responsabilidad si se cometen errores o engaños.

Sin embargo unido al hecho de la pérdida de poder negociador, la negociación en grupos permite que al existir diferenciales de salarios importantes, los trabajadores que ganen más no están obligados a negociar en las mismas condiciones que los que ganan menos, en el caso de no existir elementos comunes más importantes por los cuales luchar.

Desde este punto de vista es posible esperar que en la medida en que ha disminuido el desempleo que es un elemento común de inestabilidad, tiendan a fortalecerse los trabajadores en grupos negociadores.

Para los efectos de establecer las relaciones se trabajará con tendencias sacadas de los promedios de 8 trimestres para evitar los efectos de los ciclos de las vigencias.

2. PARTICIPACION RELATIVA TRABAJADORES SINDICADOS Y EN GRUPOS

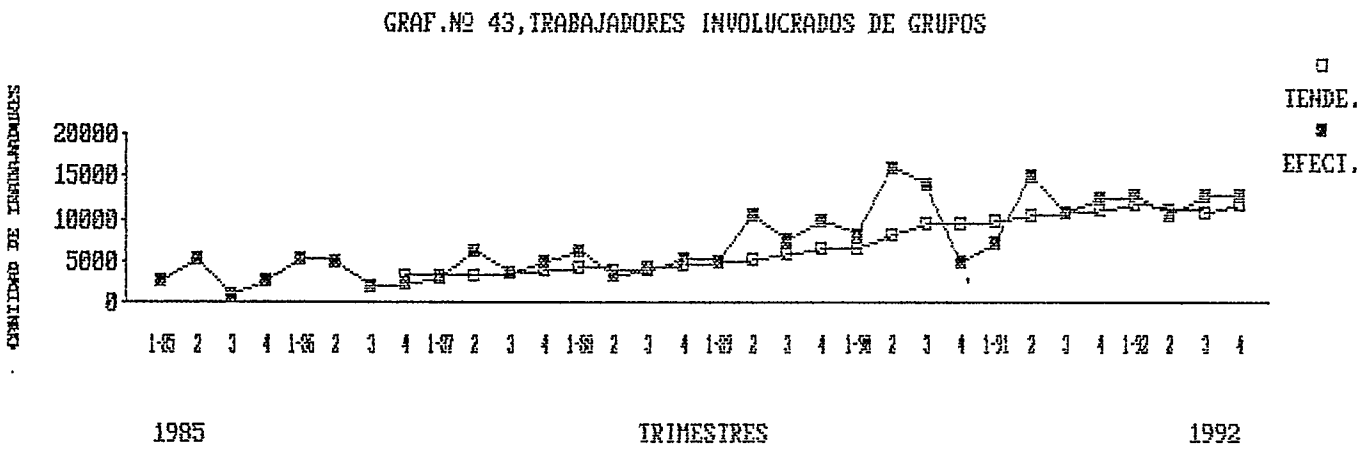
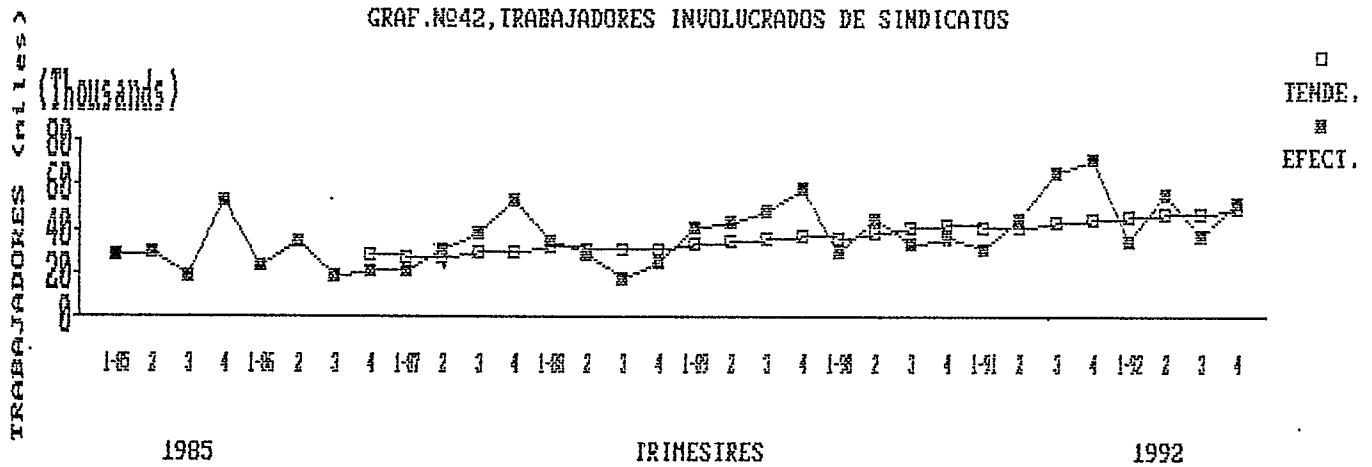
Los trabajadores involucrados pertenecientes a sindicatos desde 1985 a 1992 representan en promedio un 84% del total de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas, en cambio los trabajadores en grupos negociadores representan un 16% en promedio.

Sin embargo esta relación cambia en los diversos periodos, así es como antes de 1989 los trabajadores sindicados representan un 88% del total de involucrados y un 12% los trabajadores en grupos.

En el período que va desde 1989 a 1992 los trabajadores sindicados implican en promedio un 81% y los trabajadores en grupos un 19%.

Finalmente en el período 1990 a 1992, los trabajadores en grupos llegan a representar un 20% del total de involucrados y los trabajadores sindicados un 80%.

En síntesis los trabajadores en grupos negociadores tienden a aumentar su participación pero siguen siendo significativamente menores que los trabajadores involucrados en sindicatos.

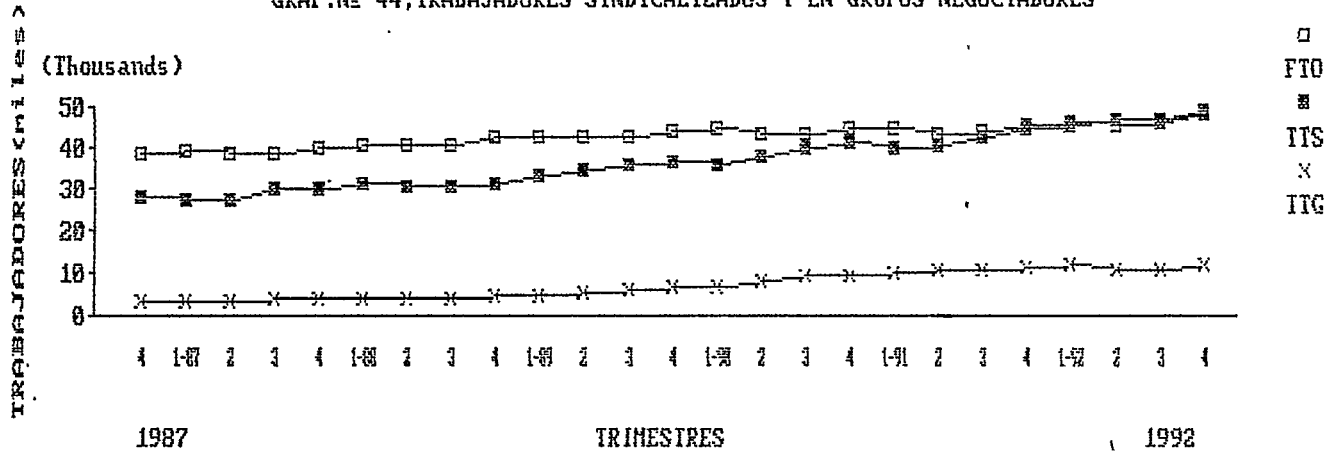


Los gráficos Nº 42 y 43, sobre los trabajadores involucrados en grupos y sindicatos muestran que ambos aumentan a través del tiempo, esto se debe a que ambos están a su vez relacionados con el crecimiento de la fuerza de trabajo.

Sin embargo mientras los trabajadores sindicatos aumentan en promedio a un 10,15% por trimestre los trabajadores en grupos aumentan a un 20,09%.

Esta situación va cambiando en el tiempo antes de 1989 los trabajadores sindicatos aumentan en promedio un 11,54% y los trabajadores en grupos aumentan un 23,97% en promedio por trimestre. En el periodo mas reciente 1990 a 1992 los aumentos promedios son un 12,48% para los sindicatos y un 18,26% para los trabajadores en grupos.

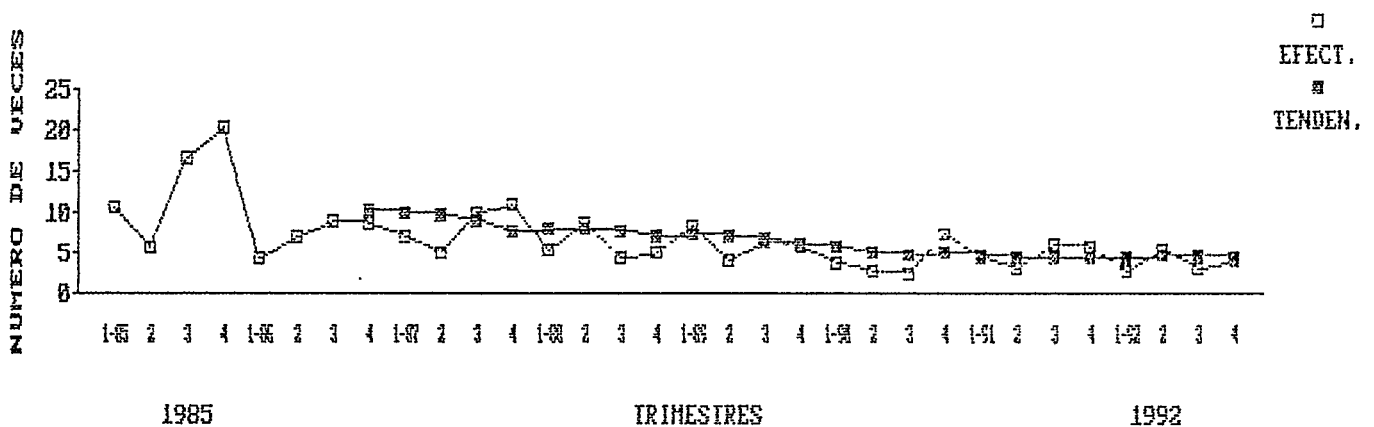
GRAF. Nº 44, TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y EN GRUPOS NEGOCIADORES



El gráfico N°44, sobre las tendencias de crecimiento de los trabajadores sindicados y los en grupos negociadores son menos claros en especificar las diferencias de crecimiento, y la relación funcional entre ambas variables con la fuerza de trabajo ocupada son muy semejantes.

Por lo anterior es necesario construir un indicador que refleje la importancia relativa entre los trabajadores sindicados y los trabajadores en grupos negociadores, este indicador es la razón entre la cantidad de trabajadores sindicados dividido por la cantidad de trabajadores en grupos.

GRAF. Nº47, TRABAJADORES SINDICALIZADOS/GRUPOS DE TRABAJADORES

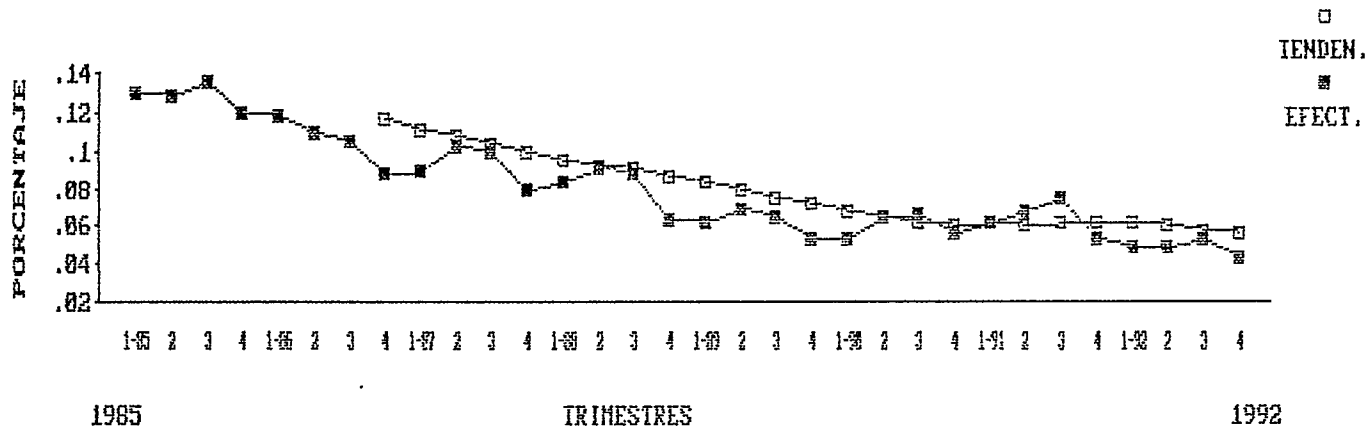


El nuevo indicador, ver gráfico N° 47, nos muestra que efectivamente en términos relativos los trabajadores sindicados van disminuyendo su importancia respecto a los trabajadores en grupos negociadores ya que mientras antes de 1989 los primeros

eran 9 veces superiores los trabajadores en grupos en el periodo desde 1989 a 1992 son solo 5 veces superiores tanto trimestralmente como en su relación de tendencia, sin embargo las variaciones que sufre el indicador trimestral indican situaciones de crecimientos debido a que los rangos entre los máximos y mínimos son muy grandes.

En cambio en términos del crecimiento tendencial se advierte que en promedio la importancia relativa de los trabajadores sindicados disminuye en promedio un 3,5% por trimestre, pero esta disminución pasa desde un 4,6% antes de 1989 a un 2,1% en el periodo 91-92.

GRAF. Nº 48, TASA DE DESOCUPACION

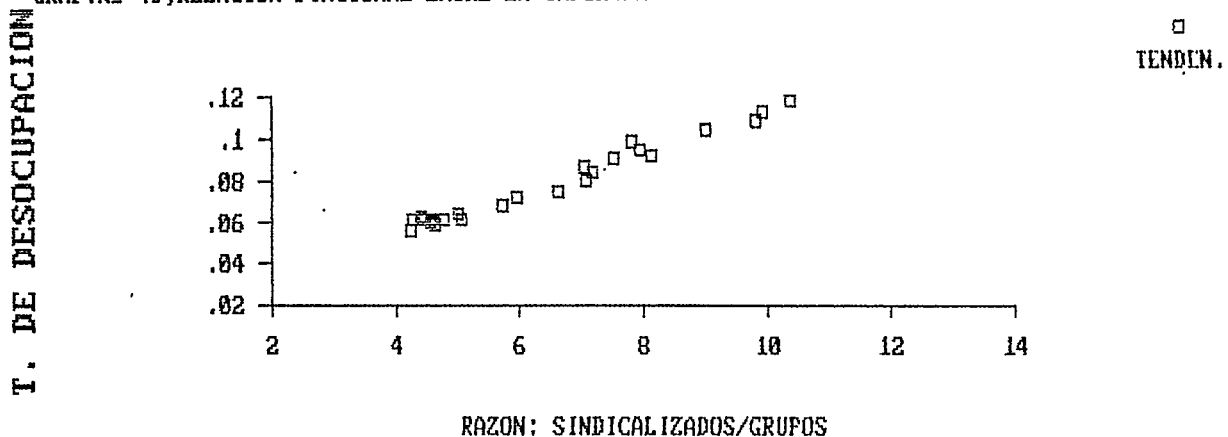


La tasa de desocupación en promedio entre 1985 y 1992 ha sido de un 7,9% trimestralmente, variando entre un 13,6% y un 4,4%.

En términos de tendencia antes de 1989 la tasa de desocupación promedio es de un 10% y entre 1989 y 1992 el promedio ha sido de un 6,6%.

Sin embargo las disminuciones más importantes de la tasa de desocupación tendencial se dan entre el primer trimestre de 1987 y el 3er trimestre de 1990 a un ritmo de una disminución promedio de un 4,13% en cambio desde el 4o trimestre de 1990 al 4o trimestre de 1992 la disminución a sido a un ritmo promedio de un 1% trimestral. Esta variación en los ritmos de disminución de la tasa de desocupación se advierten con mayor claridad en el gráfico Nº 48 sobre la desocupación.

GRAF. Nº 49, RELACION FUNCIONAL ENTRE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS SINDICADOS Y LA DESOCUPACION



3. HIPOTESIS Nº3 SOBRE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LA TASA DE DESOCUPACION

El gráfico Nº 49, que relaciona funcionalmente la importancia de los trabajadores sindicados con la desocupación muestra una relación muy estrecha que establece que ante un aumento de la tasa de desocupación aumenta a su vez proporcionalmente la importancia de los trabajadores sindicados respecto a los trabajadores de grupos negociadores.

Incluso cabe destacar que cuando la desocupación se estabiliza en el 6% de la fuerza de trabajo la importancia relativa de los trabajadores sindicados es de 4 a 5 veces respecto a los trabajadores de grupos negociadores.

Por lo anterior para la formulación del modelo económico, postulamos la hipótesis de que la importancia relativa entre los trabajadores sindicados y los trabajadores en grupos, en relación a las negociaciones colectivas dependerá de la tasa de desempleo ya que en la medida en que esta aumenta también aumentará la necesidad de establecer luchas de conjunto respecto a la estabilidad laboral, lo que es más importante que lograr sacar diferenciales de salarios entre los propios trabajadores.

V. DEFINICION DE HIPOTESIS PARA LAS SALIDAS DEL MODELO

A. TRABAJADORES INVOLUCRADOS CON CONTRATOS COLECTIVOS

1. CONVENIOS Y CONTRATOS COLECTIVOS

Los contratos y convenios colectivos son los instrumentos en los que quedan expresados los acuerdos a que llegan las partes involucradas en los procesos de negociación colectivas.

Los contratos son producto de las negociaciones regladas y los convenios corresponden a las negociaciones directas entre las partes. Las diferencias fundamentales establecidas por la legislación están dadas porque en el caso de las primeras solo es necesario que una de las partes presente un proyecto de contrato colectivo, sin poder ser despedidos con 10 días anteriores a la presentación, ante lo cual la otra parte tiene que responder obligada por ley, dan derecho a huelga y lock-out y existen procedimientos con tiempos definidos en los cuales si una de las partes no cumple hace válidos los planteamientos de la otra.

En el caso de las negociaciones directas se requiere el acuerdo de ambas partes para llevarlas a cabo y los procedimientos no son reglados por ley, no dan derecho a huelga ni a lock-out.

La firma y puesta en vigencia de los contratos y convenios colectivos es el penúltimo paso, el otro es el cumplimiento de las cláusulas estipuladas, de lo cual no disponemos información, y el término de la vigencia.

Las cláusulas de los convenios y contratos se expresan de diversas maneras, elementos muchas veces difíciles de interpretar, dado los diversos grados de especificación y muy variadas según la especialidad de la empresa o rubro. Las principales cláusulas versan sobre las remuneraciones y beneficios adicionales de los trabajadores

Para este trabajo sin embargo lo importante para medir las variables de salida del modelo serán el número de trabajadores con contratos y el número de trabajadores con convenios, en otro acápite se verán los elementos referentes a las remuneraciones.

La idea básica respecto a la definición como variable de salida del número de trabajadores con contrato y los con convenios es que los contratos representan con mucha mayor claridad la necesidad de seguridad y la posibilidad por parte de los trabajadores, en el mejor de los casos, de expresar peticiones o de revelar por parte de los oferentes de la mano de obra, su precio para mantenerse trabajando en la empresa.

En cambio en el caso de convenios colectivos se puede entender como la expresión de la empresa por tratar de establecer las condiciones bajo las cuales está dispuesta a mantener a los

trabajadores, dado el hecho de que se requiere acuerdo previo de las partes, en donde una de ellas es más débil que la otra que tiene la posibilidad de despedir en el momento que lo estime conveniente, "dar o quitar la vida social o parte de ella" en la actual época, la esencia del poder.

Así por tanto es necesario delimitar que es lo que determina la relación entre los trabajadores con contratos y los trabajadores con convenios, en donde intervienen dos tipos de variables unas que pueden representar los cambios de condiciones generales de mayor o menor incertidumbre, la inflación y la actividad económica y otra que tiene relación con la posibilidad de fortalecer o incentivar la exigencia de derechos más allá de estallidos momentáneos, por parte de los trabajadores sindicados que participan en las negociaciones colectivas.

2. CANTIDAD TOTAL DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS, CONTRATOS Y CONVENIOS

La cantidad total instrumentos colectivos (contratos y convenios) en promedio son 508 con un máximo de 893 y un mínimo de 165 por trimestre desde 1985 a 1992 con un crecimiento promedio trimestral de 18.7% pero con fuertes variaciones.

El promedio de contratos en el mismo periodo es de 347 con un crecimiento promedio por trimestre de 25,8%. Los convenios son 157 en promedio por trimestre y un crecimiento de 12,1% promedio.

Existen otros instrumentos colectivos que son los fallos de arbitrajes, para el caso de empresas estatales que no pueden tener negociaciones regladas y el arbitraje voluntario cuando es requerida por las partes, estos instrumentos son pocos y no los tomaremos en cuenta para el presente trabajo.

En términos promedios los contratos colectivos significan un 66,9% del total de instrumentos colectivos y los convenios 31,8%.

El gráfico N° 50 siguiente, muestra la evolución del total de instrumentos colectivos por trimestre, tanto en sus cantidades efectivas como promediadas en tendencias cada 2 años.

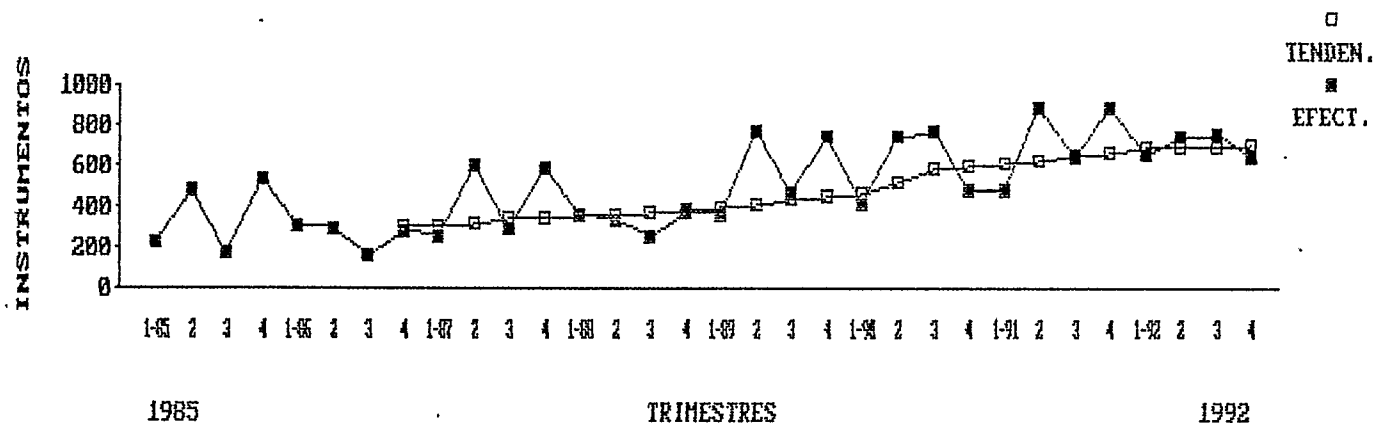
Antes de 1989 el total de instrumentos colectivos crece a una tasa de 25,7%, siendo los contratos colectivos un 71,5% del total de instrumentos y un 28,4% los convenios.

Entre 1989 y 1992 el total de instrumentos crece a un 12,5% promedio por trimestre, siendo los contratos un 64,1% y los convenios un 33,6% del total de instrumentos.

Entre 1991 y 1992 el crecimiento por trimestre es de 8,6% y los contratos representan un 66,3% del total de instrumentos en relación al 33,7% que representan los convenios.

En términos generales la cantidad de instrumentos colectivos totales crece a tasas promedios decrecientes y los convenios han aumentado su participación en relación a los contratos.

GRAF. Nº 50, TOTAL INSTRUMENTOS POR TRIMESTRE



3. TRABAJADORES CON CONTRATOS Y CON CONVENIOS COLECTIVOS

El promedio de trabajadores con contratos colectivos entre 1985 y 1992 por trimestre es de 32.163 representando un 71,6% del total y los trabajadores con convenios colectivos 12.386 con un 28,4%. Los crecimientos trimestrales son de 14,6% para los trabajadores con contratos y 15,8% para los trabajadores con convenios.

Con anterioridad a 1989 los trabajadores con contratos en promedio por trimestre fueron de 24.490 y 9.063 los con contratos con una participación de 71,9% y 28,1% respectivamente.

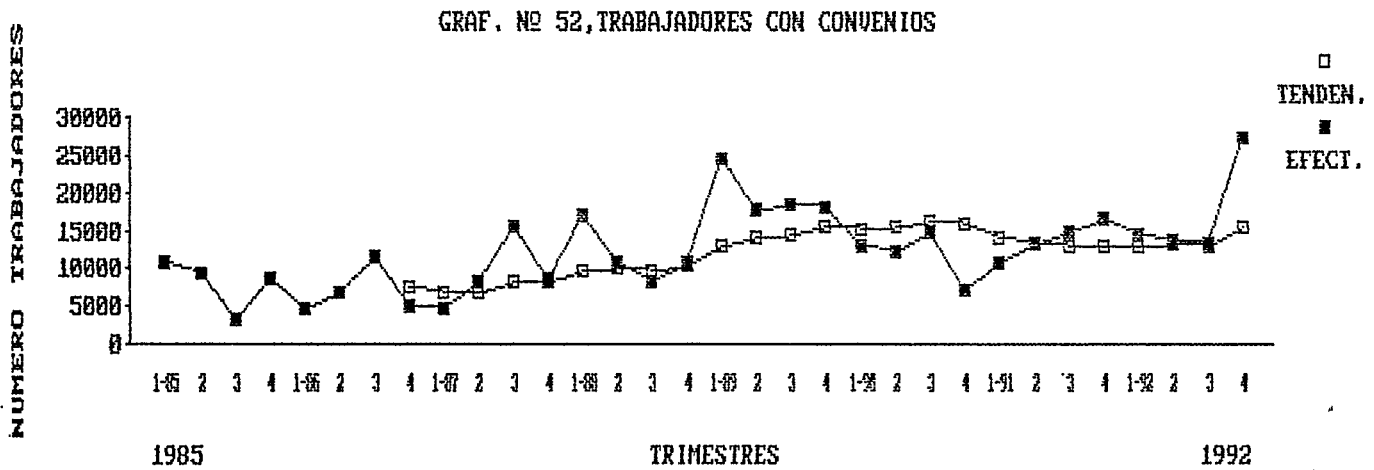
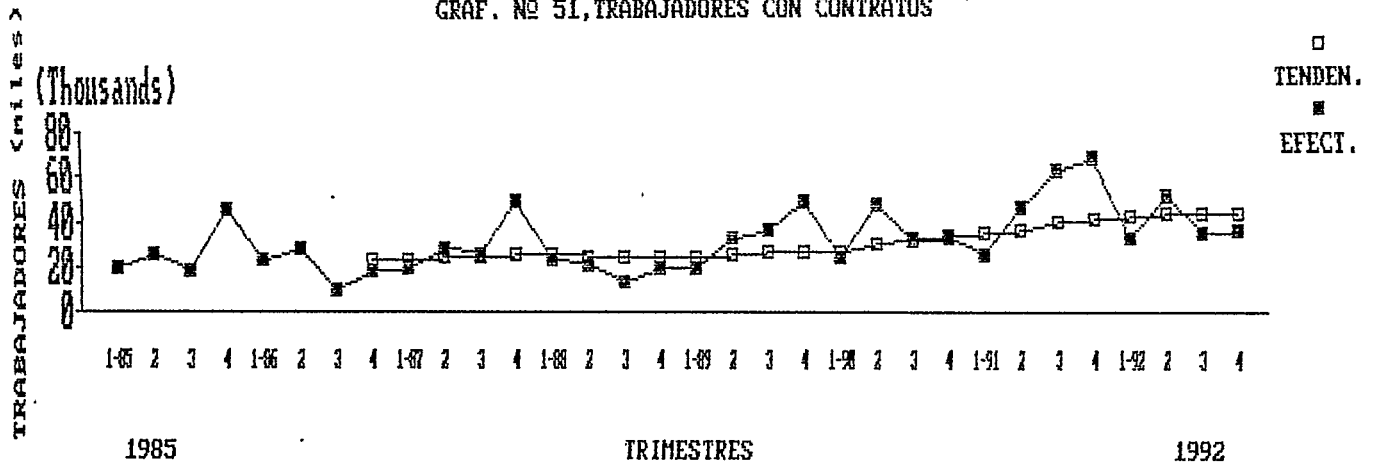
Las tasas de crecimiento trimestral promedio son de 14,9% y 17,9% para los trabajadores con contratos y convenios.

Entre 1989 y 1992 los promedios por trimestres son 39.836 trabajadores con contratos y 15.710 con convenios, la participación es de 70,9% y 29,1% respectivamente y los crecimientos por trimestres se ubican en un 12,7% y un 13,7%

En síntesis tanto los trabajadores con contratos como los con convenios experimentan crecimientos constantes en términos promedios, siendo la participación de los primeros muy superior a los segundos pero estos últimos con tasas de crecimiento superiores.

Los gráficos Nºs 51 Y 52 que están a continuación muestran la evolución de ambas variables tanto en términos de sus cantidad trimestrales efectivas como en tendencias bi-anales.

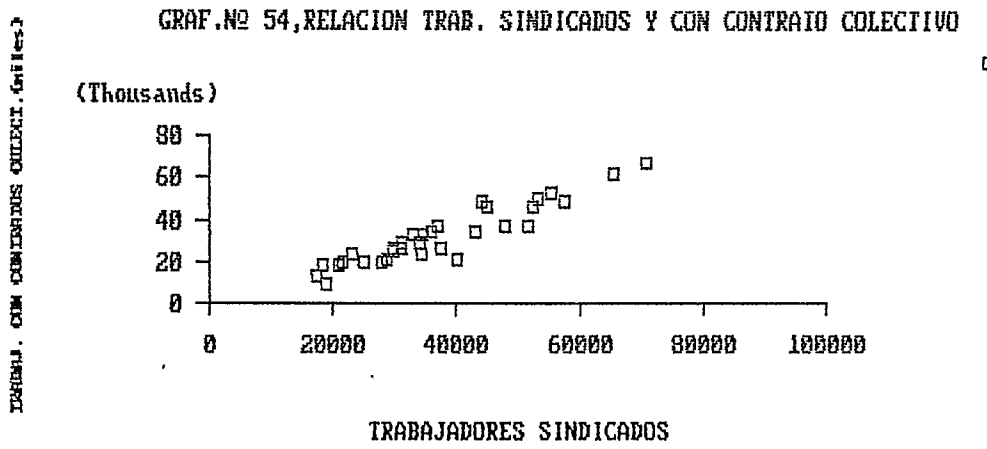
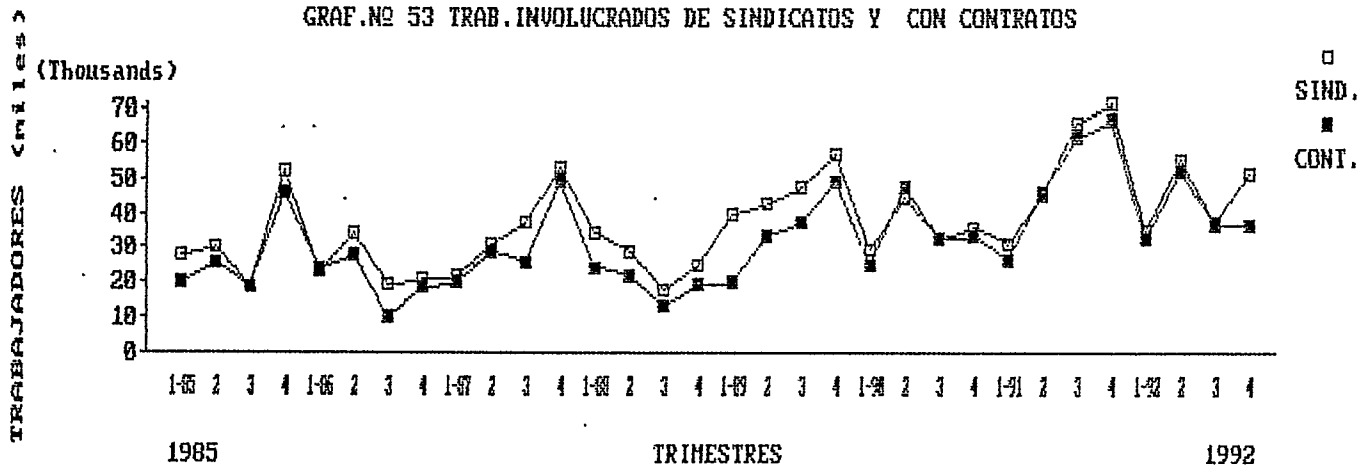
GRAF. Nº 51, TRABAJADORES CON CONTRATOS



4. LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LOS CON CONTRATOS COLECTIVOS

Para nuestro estudio nos interesa poder establecer ciertas relaciones funcionales capaces de poder evidenciar el comportamiento económico de las negociaciones colectivas en estos términos podemos apreciar en primer lugar un grado de semejanza muy estrecha entre las cantidades trimestrales de los trabajadores involucrados que pertenecen a sindicatos y los trabajadores que tiene contratos colectivos (Ver gráfico Nº53).

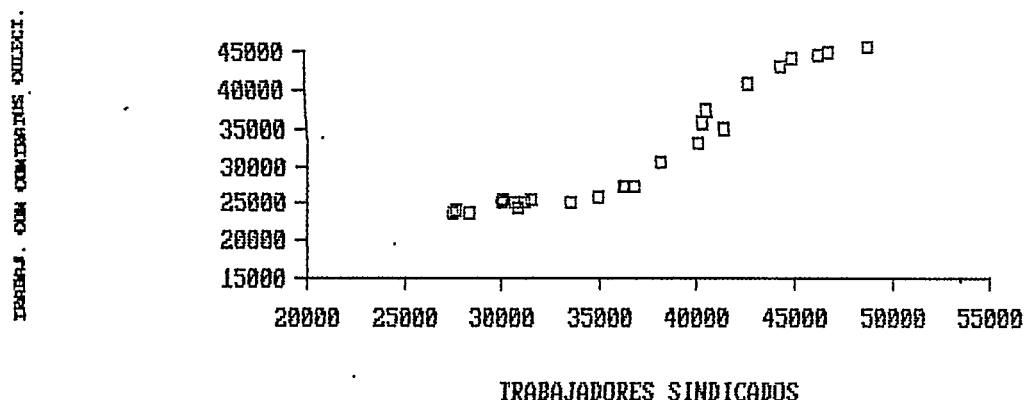
Esto plantea el hecho de que puede existir una relación entre una variable de entrada al modelo y una variable de salida, en esencia esto puede ser demostrativo de que quienes tienen mayor organización son más capaces de presentar proyectos de negociación colectiva ante las empresas y por ende también tienen una mayor participación en las negociaciones colectivas.



La nube de puntos del gráfico Nº 54, que relaciona los datos trimestrales de los trabajadores sindicados que participan en las negociaciones colectivas y los trabajadores con contratos colectivos muestran una secuencia en línea ascendente que se evidencia a pesar de las fuertes variaciones que experimentan los datos en cada trimestre.

Para poder establecer una relación más depurada se desarrolla el gráfico Nº 55 siguiente, con datos tendenciales, promedios simples cada 8 trimestres, dado el ciclo que se establece producto de las vigencias de los instrumentos colectivos.

GRAF. Nº 55, RELACION TRAB. SINDICADOS Y CON CONTRATOS COLECTIVOS



5. HIPOTESIS Nº 4: SOBRE LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS

El gráfico Nº 55, muestra la relación entre las tendencias de los trabajadores sindicados que participan en negociaciones colectivas y los trabajadores con contratos colectivos.

Aquí se confirma la relación establecida en términos trimestrales por lo cual podemos postular la hipótesis Nº4, de que en los procesos de negociación colectiva la cantidad de trabajadores con contratos colectivos dependerá de la cantidad de trabajadores sindicados.

Para el modelo de comportamiento económico el número de trabajadores sindicados se considerará como una variable endógena además de ser una variable de entrada puesto que determina también la cantidad de trabajadores con contrato colectivo.

6. LA INFLACION Y LA ACTIVIDAD ECONOMICA EN RELACION A LOS TRABAJADORES CON CONTRATO COLECTIVO

Existen dos factores por los cuales comúnmente podemos ver preocupación en los sindicatos una es la situación de la inflación que desvaloriza el poder adquisitivo de las remuneraciones un segundo factor es la actividad de las empresas lo que significa dificultades para poder aumentar las remuneraciones.

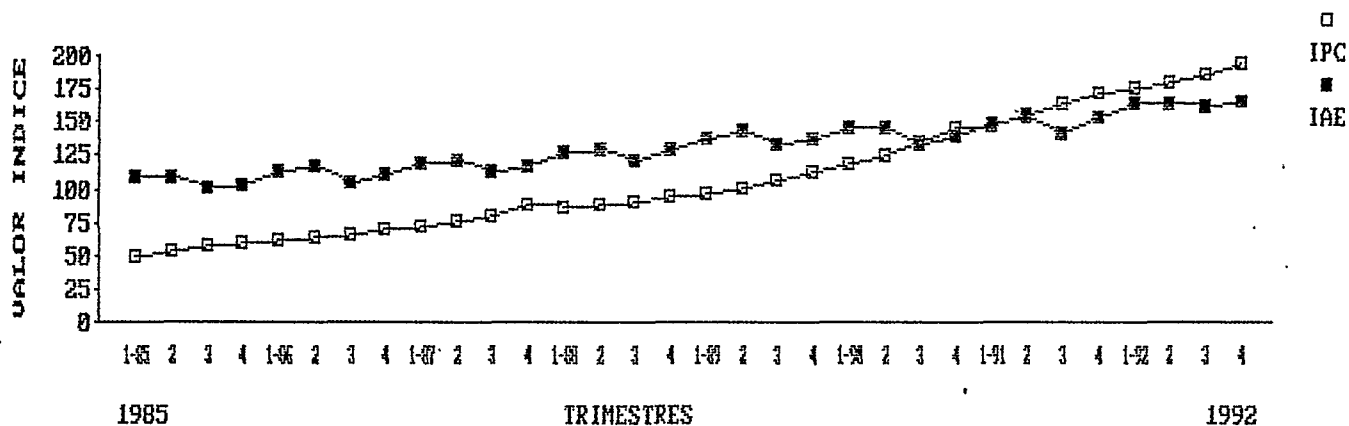
Ambos elementos creemos que están relacionados con el número de trabajadores con contratos en las negociaciones colectivas.

Para poder determinar lo anterior es necesario ver como se comportan la inflación y la actividad económica en términos trimestrales.

Se han elegido dos índices, comúnmente aceptados que son el índice mensual de actividad económica IMACEC publicado por el Banco Central y el Índice de Precios al Consumidor publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

El IMACEC es pertinente para compararlo con las estadísticas de negociación colectiva fundamentalmente por contener un universo de sectores o ramas de actividad económica muy semejantes.

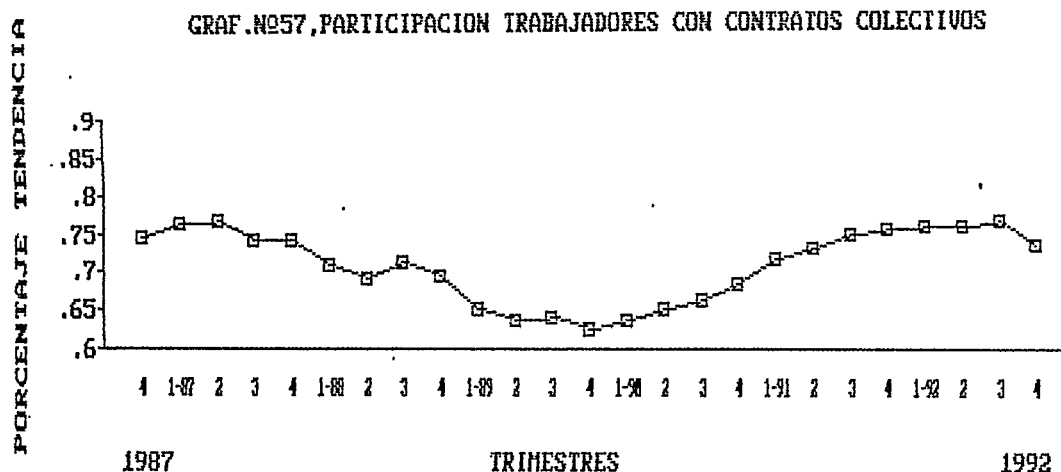
GRAF. Nº 56, INDICES ECONOMICOS TRIMESTRALES



El gráfico Nº 56, muestra que el Índice Mensual de Actividad económica presenta dentro del crecimiento general ciclos anuales de variaciones trimestre a trimestre, mientras que el Índice de precios al consumidor presenta una continuidad ascendente y muy estable trimestre a trimestre, que desde el 2º a 3er trimestre de 1988 aumenta su tasa trimestral de crecimiento paulatinamente.

En el gráfico Nº 57, siguiente se presenta la tasa tendencial de participación de los trabajadores con contratos colectivos.

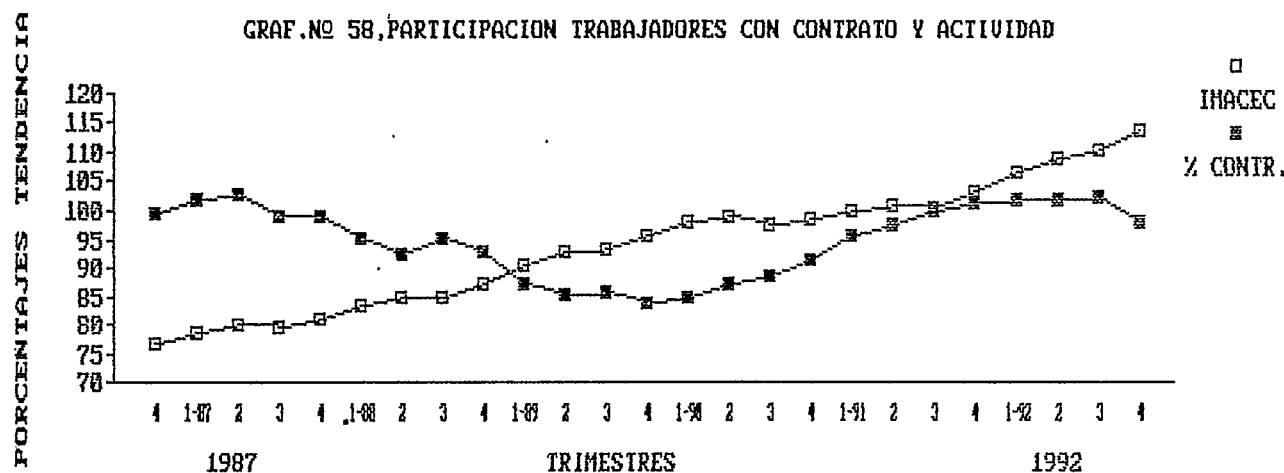
Esta tasa de participación presenta un decremento entre el 4º trimestre de 1986 hasta el cuarto trimestre de 1989 donde comienza a crecer hasta el cuarto trimestre de 1991.



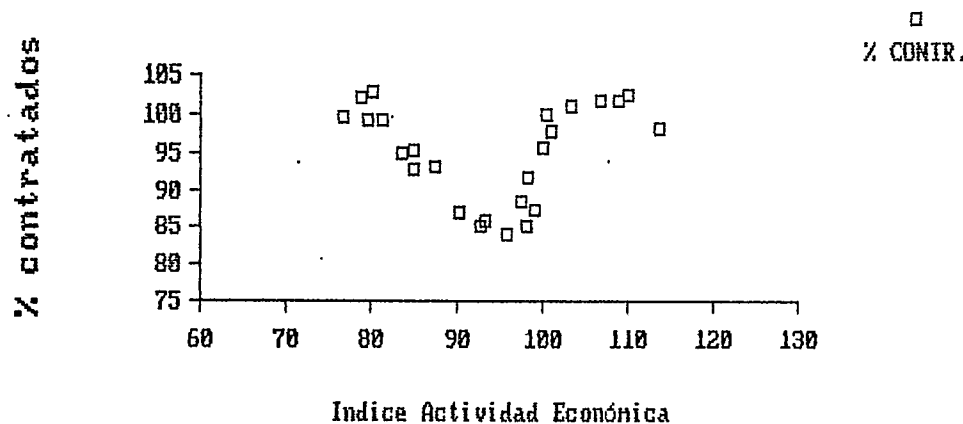
En el gráfico Nº58 siguiente, se presenta la participación tendencial de los trabajadores con contratos colectivos junto a la tendencia del Índice de Actividad Económica IMACEC.

Aquí se puede apreciar que mientras la actividad económica experimenta fuertes crecimientos, la participación de los trabajadores con contratos colectivos decrece en forma apreciable, pero en cuanto la actividad económica se estanca la tasa de participación se recupera muy rápidamente.

El comportamiento observado de ambas variables refuerza la idea de que los contratos colectivos adquieren mayor importancia por parte de los trabajadores en la medida en que el crecimiento de la actividad económica es más incierta.



GRAF. Nº59, RELACION IAE Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATO

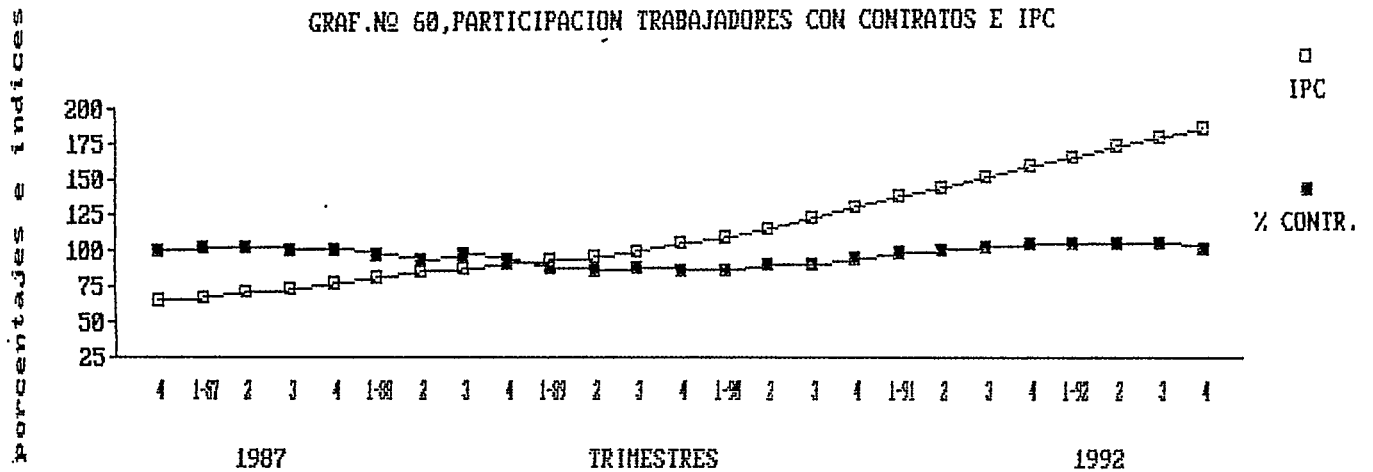


Para poder definir con más claridad la relación entre los la participación de los trabajadores con contratos colectivos y los índices de actividad económica se muestra el gráfico Nº 59, RELACION TENDENCIAL ENTRE EL IAE Y LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS, este se confecciona estableciendo los pares de puntos de ambas variables en donde ambos ejes del gráfico tienen escalas ascendentes.

La relación funcional que se presenta en el gráfico anterior plantea dilemas importantes, un tramo con valores del índice menores a 100 corresponde a un relación negativa con las tasas de participación de los trabajadores con contrato colectivo, para valores superiores a 100 corresponde una relación positiva.

El gráfico Nº 60, siguiente presenta la participación de los trabajadores contratados y el Índice de Precios al Consumidor.

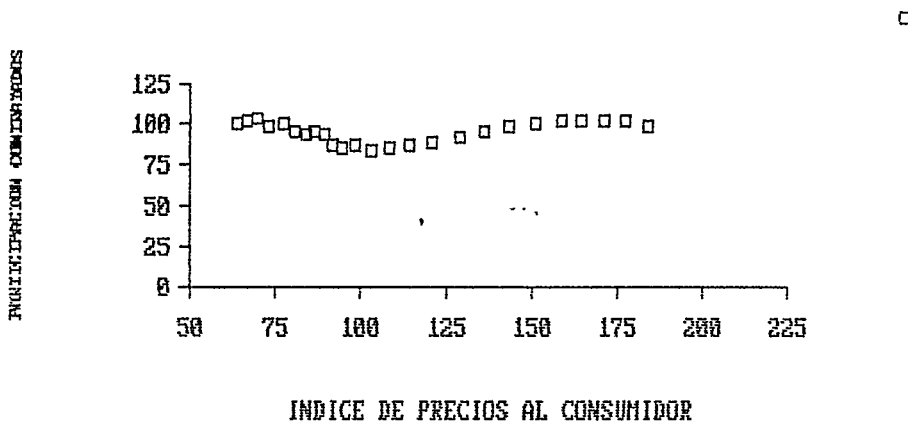
La tendencia del IPC que muestra una pendiente bastante distinta al de la tasa de participación de los trabajadores contratados, sin embargo también muestra un período desde el 1er trimestre de 1989 al 1er trimestre de 1991 que coincide con el momento de baja y recuperación de la participación de los trabajadores con contratos.



En el gráfico Nº 61 anterior, se demuestra que existe una relación tendencial aunque menos importante que la anterior entre ambas variables.

Reafirmando el hecho de que cuando disminuye el IPC disminuye también la incertidumbre y los contratos colectivos tiene menos importancia, sin embargo en el año 92, la situación inversa no se cumple, aunque aumentan tendencialmente el IPC, no implica que aumente la participación de los trabajadores con contratos colectivos.

GRAF. Nº 61, PARTICIPACION TRABAJADORES CON CONTRATOS E IPC



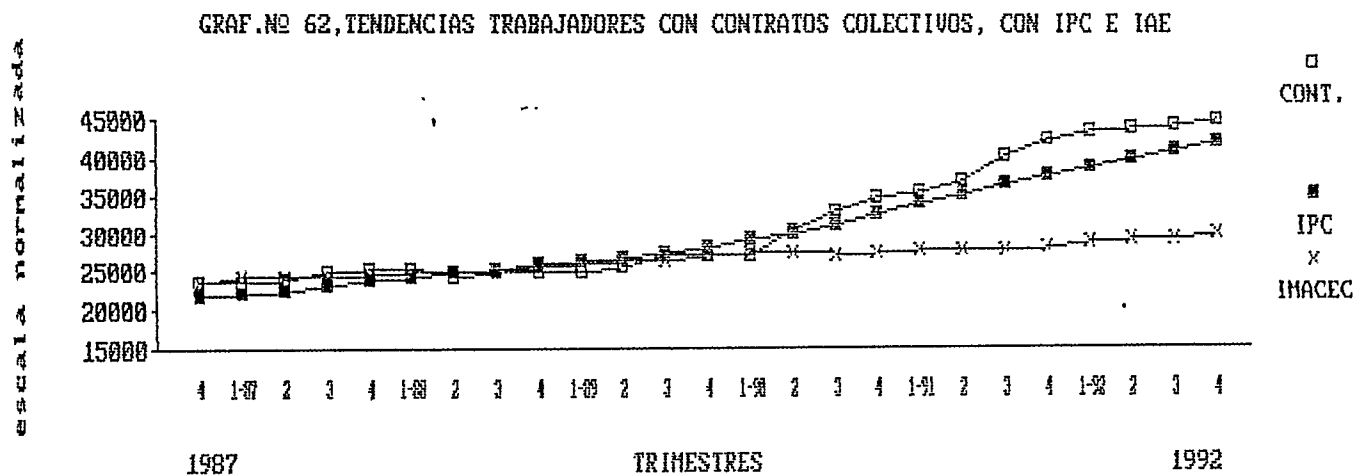
El gráfico Nº 61, sobre la relación funcional entre las tendencias del IPC y los trabajadores con contratos, muestra una secuencia de puntos que puede establecer una línea recta, en donde cualquiera sea el valor del Índice de Precios al Consumidor la participación de los trabajadores con contratos se ubicará entre el valor 75 y 100 de la escala de participación.

Si nos fijamos en las variaciones de la curva también se presenta una situación en que por debajo del valor 100 del IPC existirá una relación negativa respecto a la participación de los trabajadores con contratos. En cambio por sobre el valor 100 se establece una relación con tendencia positiva que es la esperada.

En síntesis las relaciones que se establecen entre la participación de los trabajadores con contratos y el Índice de Actividad económica y el Índice de Precios al Consumidor presentan un comportamiento semejante aunque menos pronunciado en el caso del IPC.

Sin embargo en relación a lo que se esperaba, de tener una relación negativa para el caso del IMACEC, a mayor crecimiento de la Actividad Económica menor importancia relativa de los trabajadores con contratos se cumple solo en un tramo. Y respecto al IPC en que se esperaba una relación positiva también se cumple parcialmente.

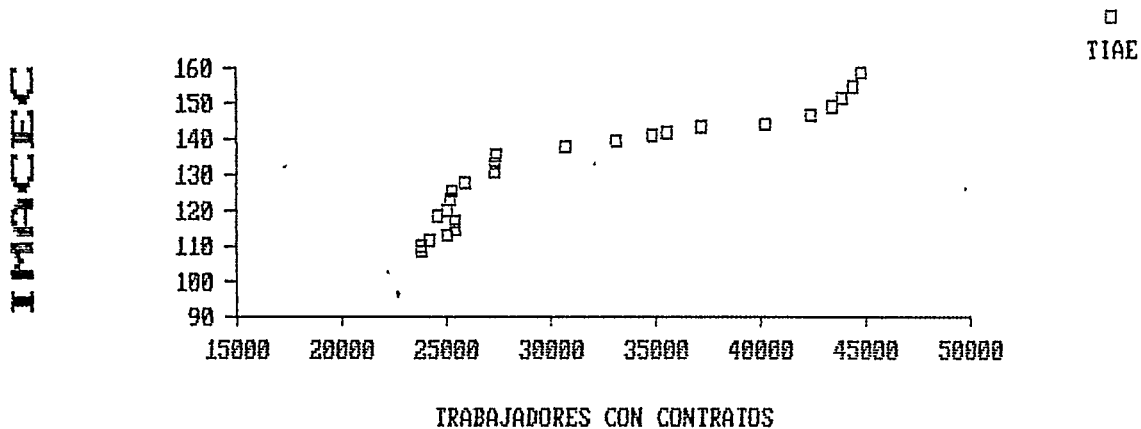
Dado lo anterior es que es necesario establecer una relación entre las variables anteriores pero ahora con la cantidad de trabajadores con contratos solamente. Elementos que se especifican en el gráfico siguiente.



Cabe hacer notar que el gráfico Nº 62, presenta una escala del eje Y que es solo válida para el los trabajadores con contratos y las otras variables han asimilado un escala similar pero manteniendo las mismas proporciones.

Todas las variables se presentan con un crecimiento muy semejante entre 4º Trimestre de 1987 y el 4º Trimestre de 1988. Desde el 1er Trimestre de 1989 las pendientes de crecimiento de las variables cambian en forma notable.

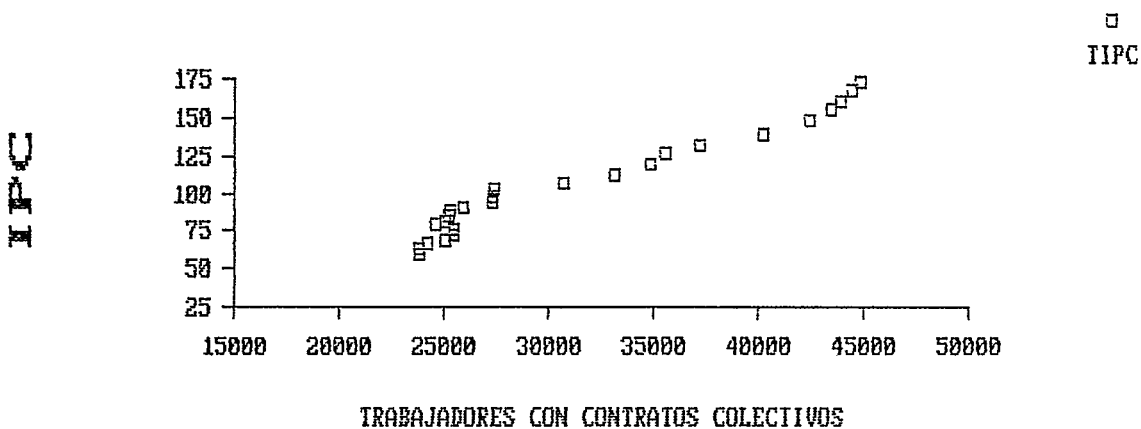
GRAF. Nº63, TENDENCIAS ACT. ECONOMICA Y TRAB. CON CONTRATO



El gráfico Nº 63, que muestra la relación funcional entre el IMACEC y el número de trabajadores con contratos colectivos plantea que entre los valores del índice desde 110 al 140 existen entre 23.000 a 26.000 trabajadores con contrato colectivo por trimestre, significando una inclinación mayor de orden positivo que cuando el índice de actividad económica es de entre 140 a 145 donde los trabajadores con contratos colectivos son de 26.000 a 45.000. Cuando el índice sobrepasa el valor de 145 nuevamente la inclinación de la curva aumenta.

El hecho que la relación entre las variable, sea positiva es contrario a lo que andamos buscando puesto que en este caso lo que nos interesa es una relación negativa en que al aumentar la actividad económica tiende a disminuir el numero de trabajadores con contrato en este caso en todos los tramos la relación entre las variables es de que mientras aumenta el índice de actividad económica aumenta también la cantidad de trabajadores con contrato colectivo, aunque las elasticidades varían según el tramo en que se encuentre el índice.

GRAF. Nº64, TENDENCIAS IPC Y TRABAJADORES CON CONTRATOS

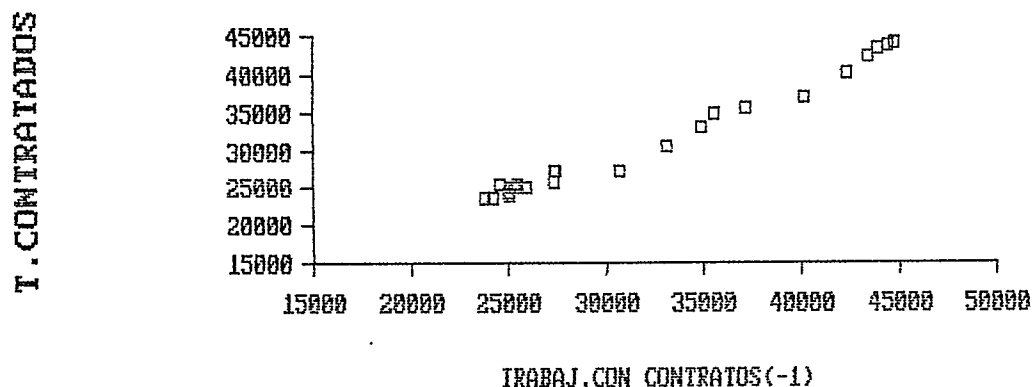


El gráfico N°64 sobre la relación funcional entre el IPC y el número de trabajadores con contratos colectivos muestra una inclinación positiva, la cual aumenta en los extremos.

Esto está de acuerdo con la hipótesis de que en la medida en que aumenta la inflación aumenta a su vez el interés por los contratos colectivos por parte de los trabajadores.

Tanto en la relación entre el índice de actividad, el IPC y el número de trabajadores con contrato colectivo pueden estar afectados por otros factores como es el caso de la costumbre de ciertas empresas y trabajadores de llevar a cabo negociaciones regladas que tienen una incidencia muy importante en la explicación sobre la cantidad de trabajadores con contratos colectivos.

GRAF. N°65, RELACION TRABAJADORES CONTRATADOS Y LOS DEL PERIODO ANTERIOR



El gráfico N° 65, que muestra la relación entre los trabajadores con contratos colectivos de un período respecto al período anterior muestra una inclinación positiva confirmando la sospecha anterior.

Esto nos permite plantear que si bien no es posible establecer una relación completamente estructurada no se puede negar completamente su existencia manteniendo la hipótesis de la existencia de una relación positiva de la inflación con los

trabajadores con contrato colectivos y una relación negativa con respecto a la actividad económica. Dado el hecho de que estas relaciones se pueden establecer una vez aislado el fenómeno del efecto de una variable autorregresiva.

7. HIPOTESIS Nº 5: SOBRE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS Y LA ACTIVIDAD ECONOMICA E INFLACION

Podemos postular a la hipótesis Nº5 de que la cantidad de trabajadores con contratos colectivos depende directamente de la cantidad de trabajadores sindicados en términos de datos trimestrales.

Por otra parte existe una relación de dependencia tendencial de la cantidad de trabajadores con contrato colectivo de un conjunto de variables que actúan al mismo tiempo, como formadoras de expectativas respecto a los grados de incertidumbre, estas variables son la actividad económica (relación negativa), la inflación (relación positiva) y una variable autorregresiva de la cantidad de trabajadores contratados producto ésta última de la costumbre todas actúan en un modelo de rezago de un período.

B. REAJUSTES DE LOS CONTRATOS Y CONVENIOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

1. DESCRIPCION DE LA VARIABLE "INDICADOR DE SUELDOS BASES"

Los sueldos bases están definidos por parte de la Dirección del Trabajo como la parte permanente en la determinación de las remuneraciones percibidas por los trabajadores, están estrechamente ligados al concepto de pago por semana corrida (derecho a percibir remuneraciones por los días sábados y domingos con un valor equivalente a un día de trabajo en la semana si esta se cumple a plenitud) y en parte como sustitutos, en la medida en que se fija una remuneración permanente en base a alguna unidad de medida de trabajo pero que engloba el mes completo.

Una manera de entender el sentido de los sueldos bases puede expresarse en términos de separar los compromisos que una empresa adquiere en relación al pago de sus trabajadores, y que no estén sujetas a las variaciones transitorias de los resultados o disponibilidades financieras de la empresa.

Sin embargo el significado para el conjunto de la economía es bastante más difuso en la medida en que existen una diversidad de formas de determinación de las remuneraciones en donde la separación entre remuneraciones permanentes y transitorias u ocasionales se ha tendido a perder.

Los reajustes de los sueldos bases son una de las principales variables de salida del sistema de negociación colectiva y están contenidos en las cláusulas de los contratos y convenios que se firman por las partes que negocian, aunque es necesario especificar que existen una serie de beneficios adicionales tales como bonos de producción, gratificaciones etc. de los cuales no se tienen registros sistematizados.

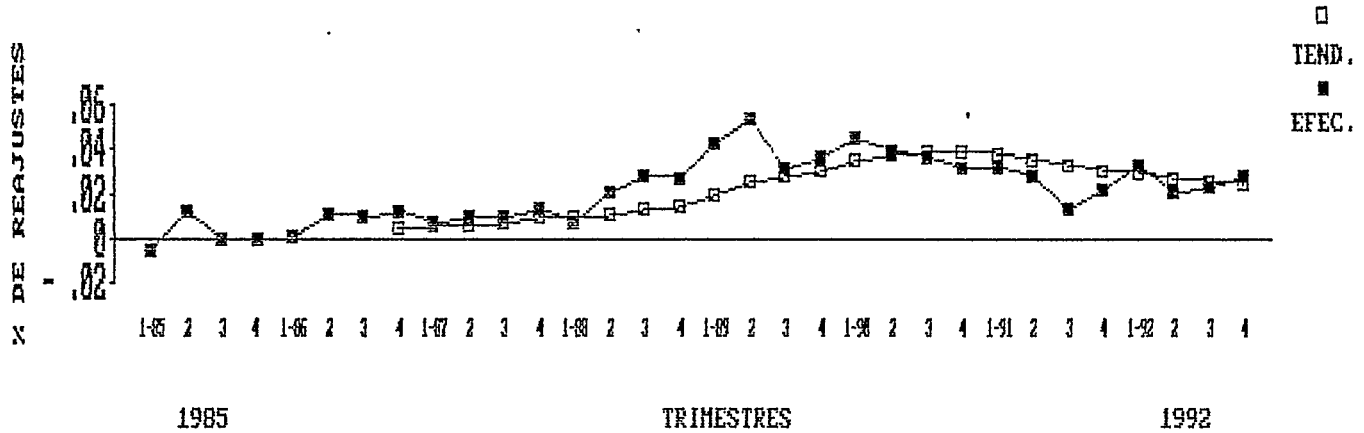
Debe hacerse notar que no todos los contratos y convenios expresan reajustabilidad de sueldos bases y que muchas veces aunque los especifican se hace prácticamente imposible compararlos.

ESPECIFICACION DE LAS VARIABLES SOBRE SUELDOS BASES

Los reajustes de los sueldos bases están expresados en término de un reajuste real inicial y una reajustabilidad futura de los sueldos base como porcentaje del IPC acumulado en un período de meses, esta reajustabilidad a su vez se repite una cantidad determinada de veces durante la vigencia del contrato o convenio colectivo respectivo.

Los gráficos Nº 65, 66 y 67, siguientes, muestran el comportamiento de reajustes de los sueldos bases según la forma en que está expresados en las cláusulas de los instrumentos colectivos.

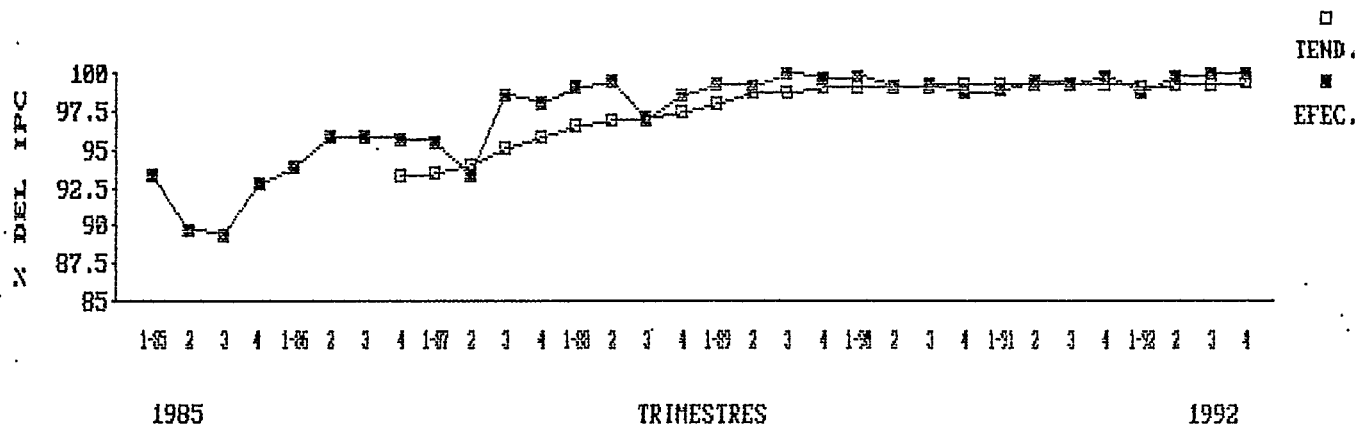
GRAF. Nº 65, REAJUSTE REAL INICIAL Y SU TENDENCIA



2. SOBRE LOS REAJUSTES REALES INICIALES (Ver gráfico Nº 65)

Los reajustes reales iniciales de los sueldos bases muestran un aumento importante desde el 1er Trimestre de 1988 hasta el segundo trimestre de 1989 desde donde empiezan a declinar y ubicándose en una tendencia de estabilidad a partir de fines de 1991.

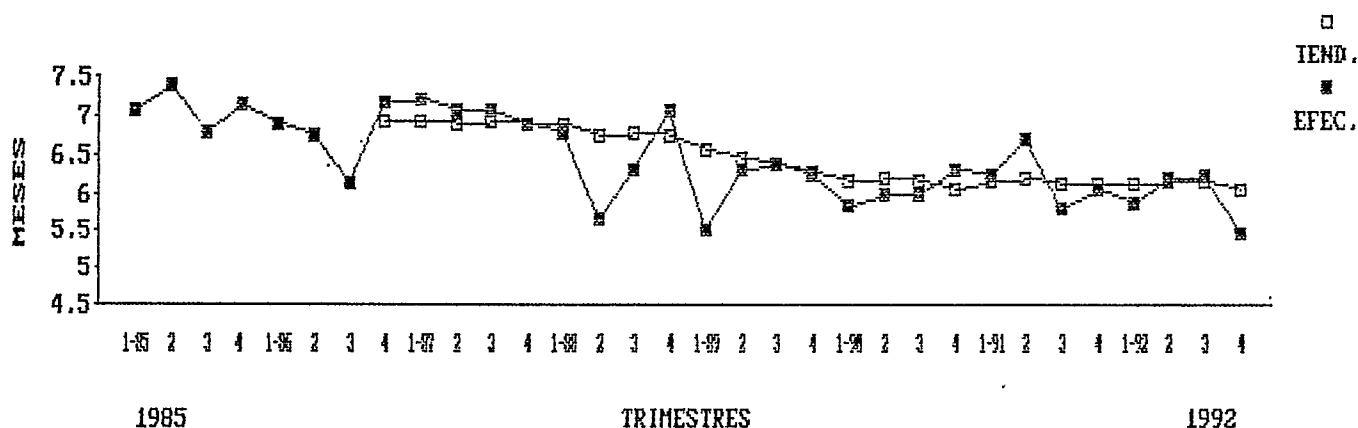
GRAF. Nº 66, REAJUSTABILIDAD FUTURA



3. SOBRE LA REAJUSTABILIDAD FUTURA (Ver gráfico Nº 66)

Este tipo de reajustabilidad crece, con ciertos ciclos hasta el último trimestre de 1988, estabilizándose a un nivel muy cercano al 100% del IPC con posterioridad.

GRAF. Nº 67, PERIODOS PROMEDIOS DE REAJUSTABILIDAD



4. SOBRE EL PERIODO DE REAJUSTABILIDAD (Ver gráfico Nº 67)

El período promedio de meses en el cual se paga la reajustabilidad futura muestra un comportamiento bastante irregular a través de los trimestres, sin embargo en términos tendenciales, se nota una baja hasta el 1er trimestre de 1990 estabilizándose cerca de los 6 meses.

El mayor problema que se presenta con los reajustes expresados en los instrumentos colectivos (contratos y o convenios) es que se hace muy difícil poder establecer una relación única sobre el crecimiento de los salarios base y poder establecer su importancia respecto a las remuneraciones generales medida a través del índice que emite el Instituto Nacional de Estadísticas.

Otro elemento que está en discusión es la utilidad que puedan tener la formulación de reajustes de los sueldos base sin que exista una ponderación del número de trabajadores que recibe reajuste inicial y los que a su vez están afecto a cláusulas de reajustabilidad futura.

5. METODO DE TRANSFORMACION DE LAS VARIABLES PARA SU MEDICION

En relación a los reajustes de los sueldos bases se estableció un procedimiento para poder comparar y estimar los grados de determinación y significancia de los reajustes de los sueldos base expresados en los instrumentos colectivos afinados que están registrados en la base de datos del Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección Nacional del Trabajo.

Para lo cual se trabaja con datos trimestrales calculados por el sistema computacional del departamento de negociación colectiva.

El sistema computacional realiza el cálculo de los reajustes iniciales reales promedios, los porcentajes promedios del IPC acumulado para la reajustabilidad futura y el periodo de reajustabilidad todos ponderados por el número de trabajadores.

Sin embargo estos tres elementos componentes de los reajustes de los sueldos bases no permiten una visión de conjunto del impacto efectivo sobre las remuneraciones. Sin embargo esto presenta algunos problemas, primero porque no se llevan registros de las remuneraciones sobre las cuales se estipulan los reajustes, muchas veces esta es información reservada de la empresa y segundo cuando estas se especifican, las escalas de remuneraciones de uno u otro instrumento colectivo requiere de procesamientos adicionales que son de alto costo. Todo lo cual solamente es solucionable con encuestas directas a las empresas lo que también representa costos elevados y que además aunque se hicieran no permitiría la utilización de la información histórica acumulada.

Por lo anterior se especificó la estimación de indicadores del crecimiento de los sueldos bases, adicionando a los reajustes iniciales reales promedios los impactos reales de la reajustabilidad futura.

Supuestos:

Las cantidades de trabajadores y tipo de empresas que negocian cada año son distintas aunque si se toman cada dos años son más semejantes, lo cual no permite decir que cumplan los requisitos estipulados por los índices en que las proporciones de participación sectoriales de una muestra tiende a quedar constante según los datos de un universo determinados por censos.

Sin embargo, dado que las cantidades de datos que se toman en cuenta en los registros de los contratos colectivos son grandes, abarcan la totalidad de los sectores económicos incluyendo el agrícola y que en su mayor parte abarca las empresas mas grandes y por tanto la mayor parte de los ingresos por remuneraciones, se supondrá que las muestras son representativas.

En segundo lugar es necesario tomar en cuenta que los contratos colectivos establecen compromisos que no siempre se cumplen. Sin embargo se supondrá que los compromisos establecidos son efectivamente pagados en remuneraciones a los trabajadores o por lo menos el no cumplimiento de los contratos y convenios no es significativo.

PROCEDIMIENTO PARA LA MANIPULACION DE LOS DATOS

Las transformaciones requeridas contemplan:

- 1.-La transformación de los porcentajes del IPC de la reajustabilidad futura en reajustes efectivos impactados según el periodo promedio ponderado en un tiempo de vigencia promedio de 2 años.

Para lo anterior:

-Estimación del IPC acumulado (IPCA) en los periodos pertinentes a la reajustabilidad.

Si el periodo es de 6 meses siendo i=1er mes y j=6to mes

$$IPCA = (IPC_j / IPC_i) - 1$$

-Multiplicación del IPC acumulado por el porcentaje de IPC pactado como reajustabilidad en el periodo pertinente (RF). Dando como origen la reajutabilidad de los Sueldos Bases Nominales Impactados. (RFN)

$$IPCA_{j/i} * RFe = rfn_p$$

En que j/i= período en que se calcula el IPCA

e= período en que se pacta %IPC de Reaj. Futura

p= Período de impacto

$$RFN_z = \frac{rfn_k + \dots + rfn_n}{n}$$

En que z=Período de impacto

k=RF pactada en el período k que impacta en el período z

n=RF pactada en el período n que impacta en el período z

-Conversión de la reajustabilidad de los Sueldos Bases Nominales en reajustabilidad real de los Sueldos Bases.

$$IPCA_{j/i} * RFe = rfn_p$$

$$rfn_p - IPCA_{j/i} = PCIp$$

En que j/i= período en que se calcula el IPCA

e= período en que se pacta %IPC de Reaj. Futura

p= Período de impacto

$$RFR_z = \frac{PCIk + \dots + PCIn}{n}$$

En que z=Período de impacto

k=RF pactada en el período k que impacta en el período z

n=RF pactada en el período n que impacta en el período z

Otra forma de conversión sería:

$$RFR_z = RFN_z - \frac{IPCA(j/i)^1 + \dots + IPCA(p/k)^n}{n}$$

-Cálculo de los Reajustes Totales(ERT) adicionando los Reajustes Reales Iniciales de los Sueldos Bases(RIR) con la reajustabilidad real de los Sueldos Bases(RFRz), ponderados y no ponderados por el número de trabajadores.

$ERTz = RIRz + RFRz$ caso sin ponderación

$ERPz = \frac{RIRz * TRIZ + RFRz * TRFz}{TRIZ + TRFz}$ caso con ponderación N° trabajadores

En que:

ERPz son los reajustes totales reales ponderados por el número de trabajadores.

TRIZ=N° Trab.con reajuste inicial en el periodo z)

RFRz=Suma N° Trab.con reajustabilidad futura impactada en el periodo z)

2.-Estimación de indicadores de Sueldos Bases en base a los reajustes impactados.

En este caso los reajustes representarán las variaciones de los indicadores, por lo cual eligiendo un año base se añadirán los reajustes sucesivos de un periodo a otro

Para lo cual:

-Elección de un periodo base (Segundo trimestre de 1988=100). Que es el mas cercana a 100 en el Índice de Remuneraciones del INE.

-Se establece la siguiente forma de conversión de los reajustes en indicadores trimestrales de Sueldos Bases.

AÑO-TRIM IND. AÑO-TRIMn+1/RTAÑO-TRIMn+1

·
·
·

1988-1 100/RT88-2+1

1988-2 100

1988-3 100*RT88-3+1

·
·
·

AÑO-TRIM IND. AÑO-TRIMn-1*RTAÑO-TRIMn +1

En que:

IND.AÑO-TRIM=Indicador Sueldo Base del trimestre del año respectivo

RT.AÑO-TRIM=Reajuste Total Real Sueldo Base del trimestre del año respectivo.

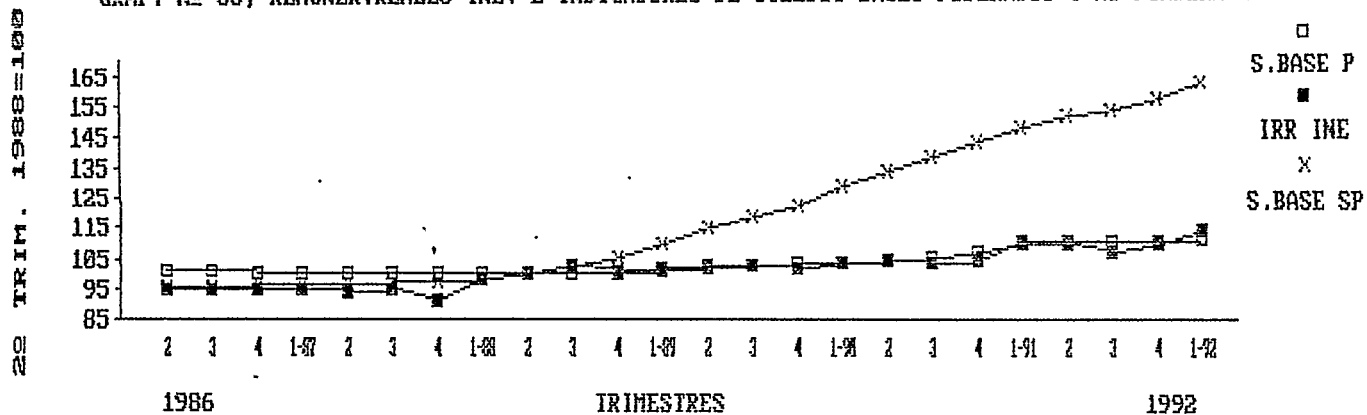
En base a lo anterior se estimaron los siguientes indicadores:

INDICE; E INDICADORES DE REMUNERACIONES

CUADRO Nº 7

PERIODOS TRIMESTRES (TRIM-AÑO)	INDICADOR DE SUELDOS BASES NEG.COLECTIVA PONDERADO	INDICE REMUNERACIONES REALES INE	INDICADOR SUELDOS BASES NEG.COLECTIVA SIN PONDERAR	INDICADOR DE REAJUSTABILIDAD SUELDOS BASES NEG. COLECTIVA FUTURA	INDICADOR DE REAJUSTE INICIAL DE LOS SUELDOS BASES
2-86	100,89	94,51	95,45	104,16	91,67
3-86	100,60	94,87	95,81	103,60	92,51
4-86	100,26	95,10	96,40	103,04	93,59
1-87	99,92	94,60	96,27	102,21	94,21
2-87	99,71	93,51	96,76	101,70	95,16
3-87	99,72	94,26	97,04	101,01	96,08
4-87	99,72	91,35	97,75	100,42	97,35
1-88	99,81	98,16	98,18	100,18	98,01
2-88	100	100	100	100	100
3-88	100,25	102,87	102,72	99,93	102,79
4-88	100,49	100,89	105,12	99,65	105,48
1-89	100,57	102,10	109,54	99,58	110,00
2-89	101,57	102,98	115,20	99,44	115,83
3-89	102,37	102,63	118,75	99,37	119,48
4-89	103,27	101,94	122,99	99,23	123,91
1-90	104,04	104,11	128,48	99,17	129,51
2-90	104,74	104,65	133,28	99,06	134,50
3-90	105,21	104,09	137,99	98,96	139,39
4-90	107,27	104,38	142,21	98,90	143,73
1-91	109,81	111,25	146,73	98,88	148,34
2-91	110,44	109,54	150,82	98,83	152,54
3-91	110,76	107,29	152,63	98,75	154,49
4-91	111,23	109,57	155,80	98,70	157,78
1-92	111,85	114,06	160,85	98,68	162,94
2-92	112,22	115,20	164,11	98,64	166,30
3-92	112,58	114,39	167,77	98,60	170,07
4-92	113,05	113,76	172,47	98,55	174,92

GRAF. Nº 68, REMUNER.REALES INE, E INDICADORES DE SUELDOS BASES PONDERADOS Y NO PONDERADOS



6. SOBRE LOS INDICADORES DE SUELDOS BASES

El gráfico Nº 68 muestra la evolución del Índice de remuneraciones del INE y los indicadores de sueldos bases tanto ponderados y no ponderados por el número de trabajadores con reajuste inicial reales y reajustabilidad futura.

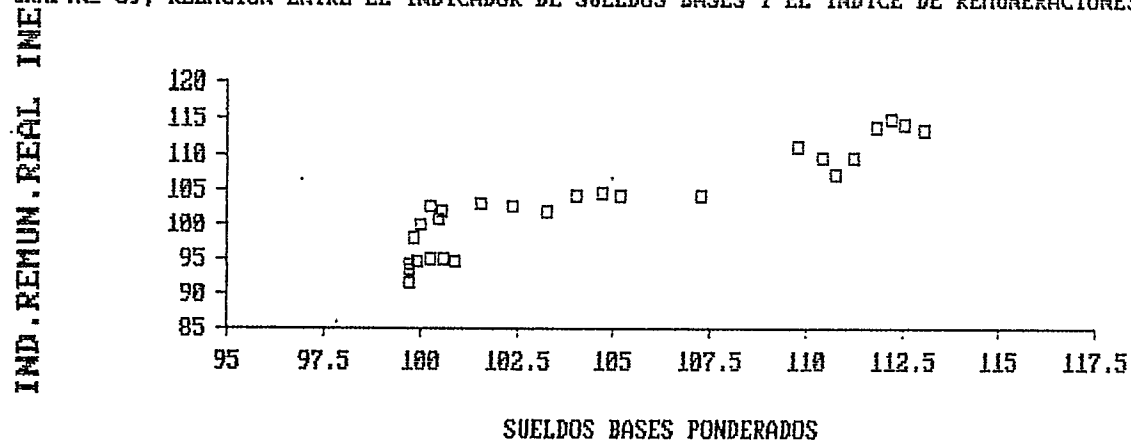
Los resultados de los indicadores de sueldos bases estimados muestran comportamientos diversos, por una parte el indicador de sueldos bases sin ponderar desde el 2º trimestre de 1988 muestra una tendencia creciente pero constante, en cambio el Indicador de Sueldos Bases Ponderados se muestra muy cercano al Índice de Remuneraciones Reales del INE.

Sin embargo ambos Indicadores de sueldos bases demuestran una menor relación con el Índice de Remuneraciones del INE con anterioridad al 4º Trimestre de 1988.

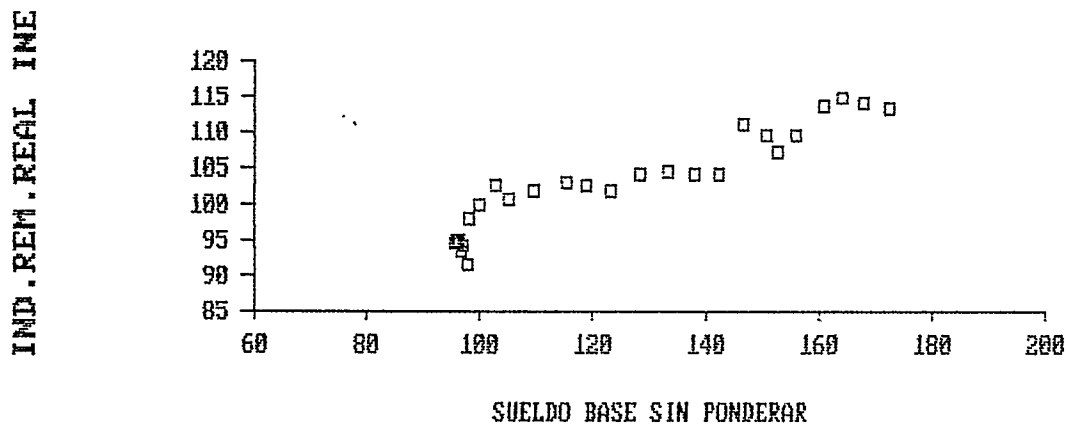
7. RELACION FUNCIONAL ENTRE LOS INDICADORES DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUNERACIONES REALES DEL INE

Para poder establecer la relación funcional de los indicadores de sueldos bases se establecieron los Gráficos Nº 69 y 70, en que se relacionan directamente los Indicados con el Índice del INE.

GRAF. Nº 69, RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUNERACIONES REALES DEL INE



GRAF. Nº 70, RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES S.P. Y EL INDICE DE REMUNERACIONES DEL INE



8. HIPOTESIS Nº 6: SOBRE LA RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUNERACIONES DEL INE

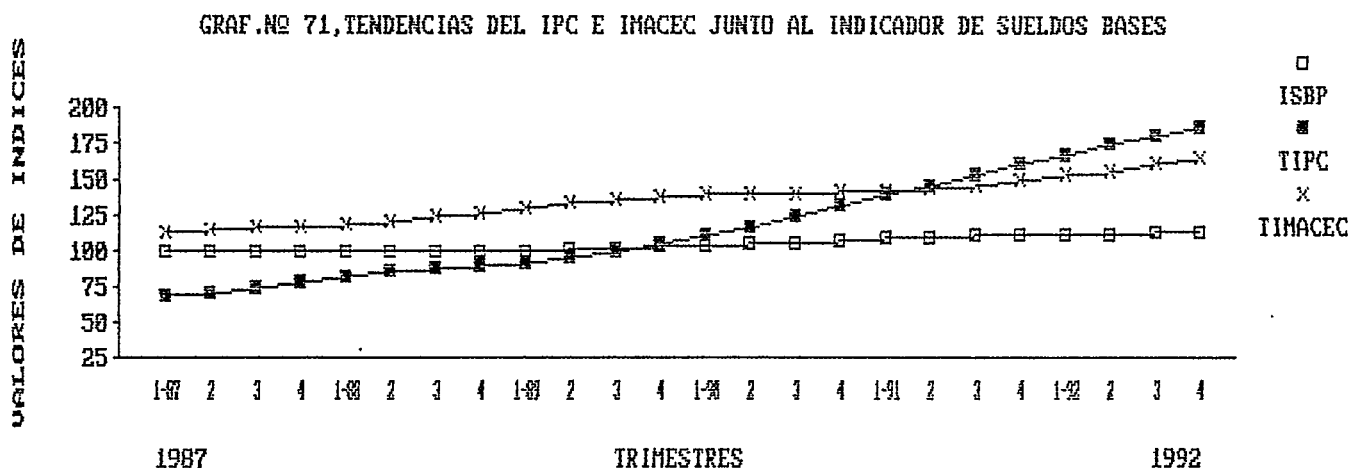
Tanto el Gráfico Nº 69 como el 70 muestran un comportamiento relativamente semejante respecto al Indice de Remuneraciones Reales del INE.

Esto implica que tienen una relación positiva si suben del valor 100, en donde en la medida en que suben los sueldos bases también suben las remuneraciones que mide el INE. Sin embargo en ciertos valores hasta 107 y 140 en el caso de los SBP y SBSP respectivamente el Indice de Remuneraciones del INE se mantiene en un valor entre 100 y 105, sobre los valores mencionados de los Sueldos Bases la relación muestra un crecimiento mayor.

Por otra parte se muestra que manteniendose los valores de los sueldos bases en un valor cercano a 100, el Indice de remuneraciones del INE puede bajar sin demostrar una relación clara. Esto último tiene relación con los valores posteriores a 1989 que demuestran un comportamiento diferente de los sueldos bases respecto al Indice de Remuneraciones del INE.

Por lo cual es que postulamos a la hipótesis de que las Remuneraciones del INE están determinadas en un grado importante por los sueldos bases establecidos en las negociaciones colectivas. Esta relación es más importante a partir de 1989 siendo menor con anterioridad.

C. SUELDOS BASES Y LOS INDICES DE PRECIOS Y ACTIVIDAD ECONOMICA



1. LOS SUELDOS BASES, EL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR Y EL IMACEC

Gráfico Nº 71 al mostrar el comportamiento de la tendencia del Índice de Actividad Económica, el Índice de Precios al Consumidor y el Indicador de Sueldos Bases, plantea un relación importante en los periodos de mayor aceleración de la actividad económica, el cuadro siguiente muestra las tasas de crecimiento promedio para distintos periodos:

CUADRO Nº 8 TASAS DE CRECIMIENTO PROMEDIO

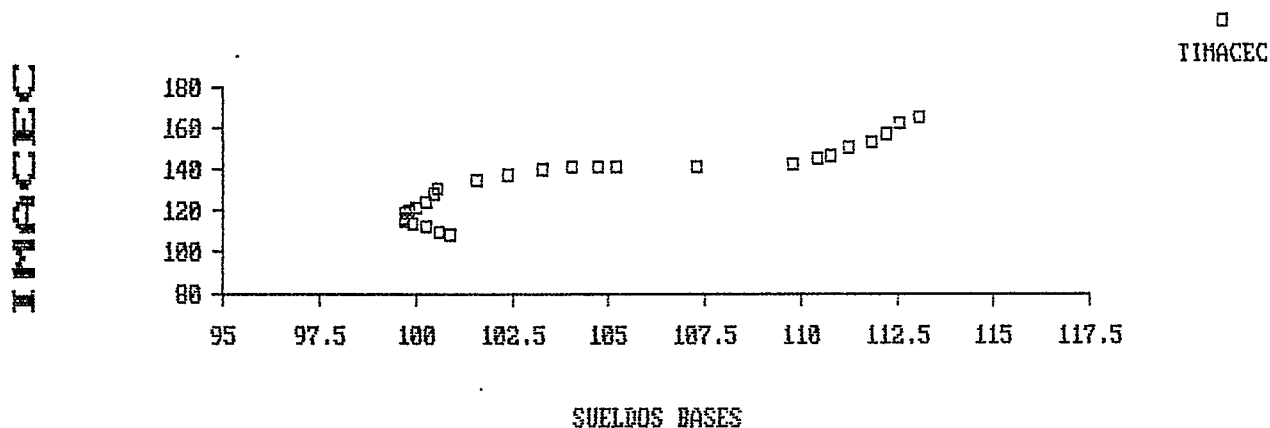
PERIODO	TENDENCIA IMACEC	SUELDOS BASES	INDICADOR TENDENCIA IPC
2-86 a 4-92	1,64%	,44%	4,43%
2-86 a 1-89	1,67%	-,03%	3,97%
2-89 a 1-91	1,16%	1,11%	5,28%
2-91 a 4-92	2,14%	,42%	4,19%

Así en términos promedios por trimestre, los Indices (IMACEC, IPC) y el Indicador Bases crecen entre el 2º Trimestre de 1986 y el 4º Trimestre de 1992, pero los Sueldos Bases tienden a estar por debajo del 0,5% de crecimiento.

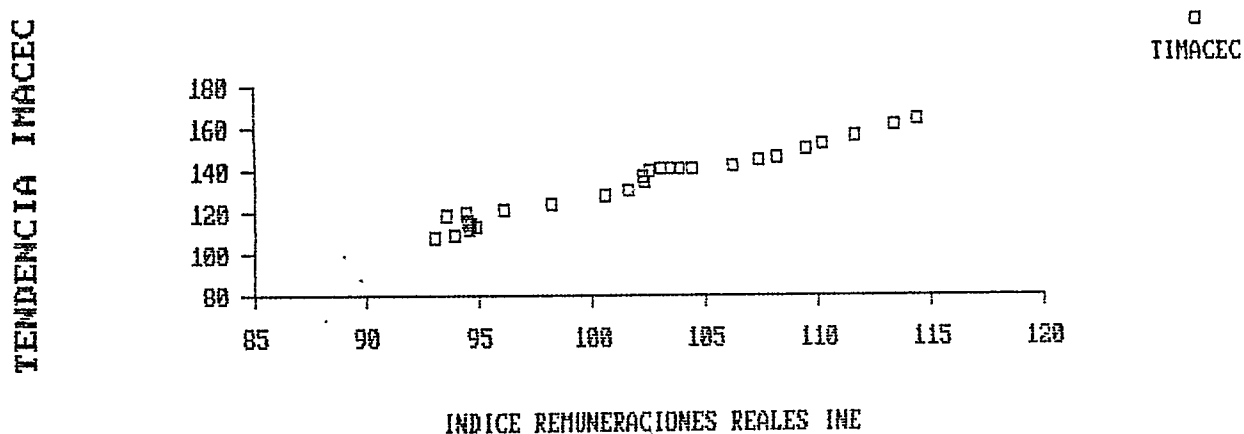
Sin embargo el Indicador de Sueldos Bases crece más en el periodo del 2º trimestre de 1989 al 1er Trimestre de 1991 un 1,11% que coincide con el periodo de menor crecimiento del IMACEC(1,16%) y de mayor crecimiento del IPC (5,28%).

Esto plantea la existencia de relaciones complejas entre el IMACEC y el IPC respecto al Indicador de Sueldos Bases, para precisarla se establecen los siguientes gráficos:

GRAF. Nº72 A, RELACION FUNCIONAL DEL IMACEC Y EL ISB



GRAF. Nº72 B, RELACION DE LAS TENDENCIAS DE IMACEC Y IRR DEL INE



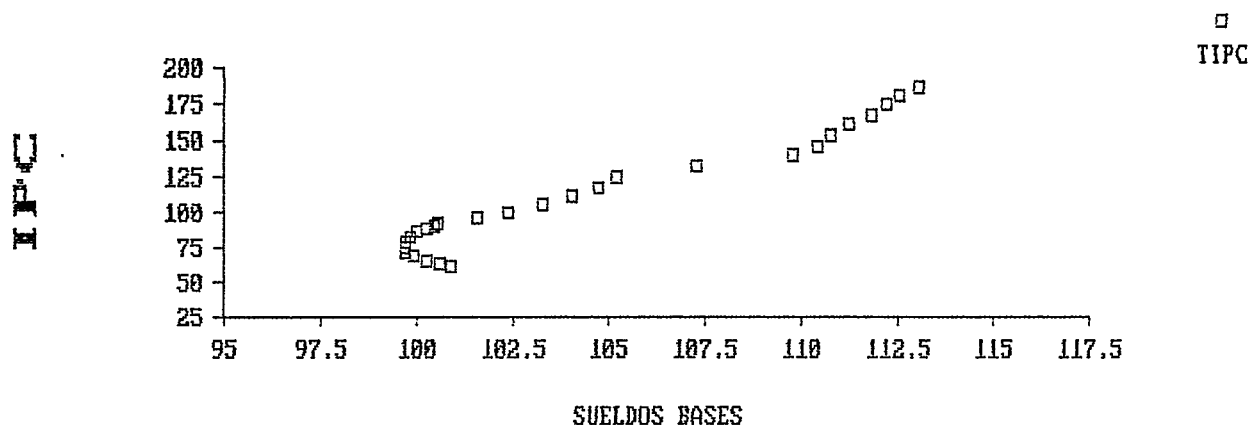
2. SOBRE LA RELACION ENTRE LOS SUELDOS BASES Y EL IMACEC

El gráfico Nº 72 A, muestra la existencia de una relación compleja entre el Índice de Actividad Económica y el Indicador de Sueldos Bases, para valores del IMACEC menores a 120 el Indicador de sueldos bases tiene una relación negativa, para valores del IMACEC iguales o cercanos a 140 los sueldos bases pueden adquirir cualquier valor entre 102,5 y 110. Y para valores superiores a 140 del IMACEC el indicador de sueldos bases tiene una relación positiva.

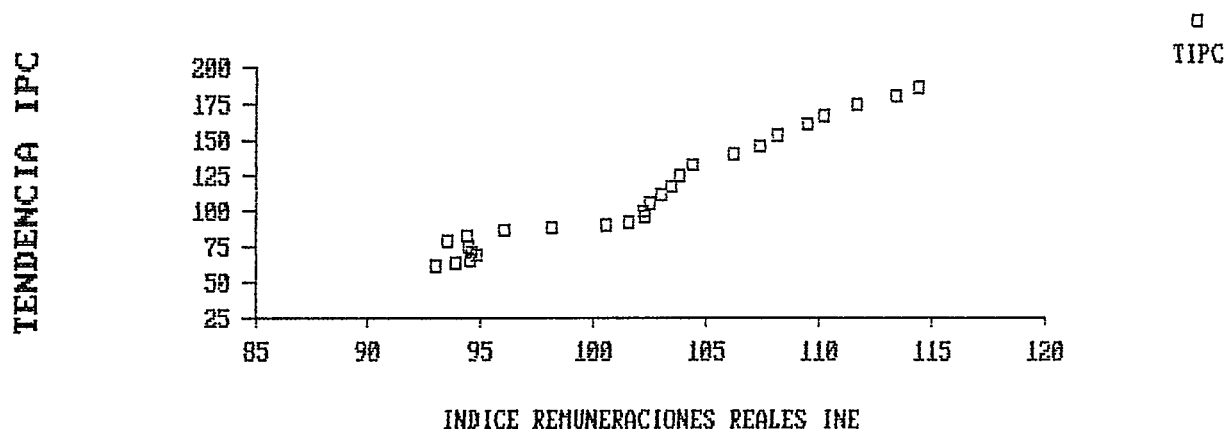
La situación anterior plantea problemas serios que no necesariamente se estipulaban en las relaciones causales. Sin embargo el gráfico 72 B, plantea una relación tanto o más compleja entre el IMACEC y el Índice de remuneraciones reales del INE.

Esto significa que la relación entre el IMACEC y el Indicador de sueldos bases se puede tomar como un elemento comparativo con la relación del IMACEC y el Índice de remuneraciones del INE desde un punto de vista estrictamente estadístico. Sin embargo no es invalidable de una relación de causalidad siempre y cuando se tome en una relación acotada dentro ciertos valores.

GRAF. Nº 73 A, RELACION FUNCIONAL DEL IPC Y EL INDICADOR DE SUELDOS BASES



GRAF. Nº 73 B, RELACION DE LAS TENDENCIA DEL IPC Y EL IRR DEL INE



3. SOBRE LA RELACION DE LOS SUELDOS BASES Y EL IPC

El gráfico Nº 73 A, muestra la existencia de una relación entre el Índice de Precios al Consumidor y el Indicador de Sueldos Bases, para valores del IPC menores a 75 el Indicador de sueldos bases tiene una relación negativa, si el IPC es superior a 100 y

menor a 125 el ISB tiene una relación positiva, para pocos valores del IPC iguales o cercanos a 125 los sueldos bases pueden adquirir cualquier valor entre 105 y 110 situación menos importante que para el caso del IMACEC. Y para valores superiores a 125 del IPC el ISB vuelve a tener una relación positiva.

La situación anterior plantea problemas que no necesariamente se estipulaban en las relaciones causales. Sin embargo el gráfico 73 B, plantea una relación semejante entre el IPC y el Índice de remuneraciones reales del INE.

Esto significa que la relación entre el IPC y el Indicador de sueldos bases se puede tomar como un elemento comparativo, al igual que en el caso del IMACEC, con la relación del IPC y el Índice de remuneraciones del INE desde un punto de vista estrictamente estadístico. Sin embargo no es invalidable de una relación de causalidad siempre y cuando se tome en una relación dentro de ciertos valores.

4. HIPOTESIS Nº 7 Y Nº 8: SOBRE LA RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL IMACEC E IPC

Dado el hecho de haber encontrado relaciones complejas entre el IMACEC y el indicador de Sueldos Bases pero semejantes a las del IMACEC y el Índice de Remuneraciones Reales del INE postulamos la hipótesis de que, sin invalidar completamente la existencia de una relación causal, pero no completamente estructurada, ambas relaciones tendrán un mismo sentido y una elasticidad muy cercana y cuyas diferencias sean razonables.

En el caso de la relación del IPC y el Indicador de Sueldos Bases se puede postular la hipótesis de que para valores superior a 100 del IPC del INE el Indicador de Sueldos Bases tendrá una relación positiva, en la medida en que al aumentar la inflación los trabajadores tenderán a compensar el costo de oportunidad de compra. Además se postula al igual que en el caso del IMACEC, a que la comparar esta relación con la del IPC respecto al Índice de Remuneraciones del INE ambas relaciones tendrán un mismo sentido y una elasticidad muy cercana y cuyas diferencias sean razonables.

PROPUESTAS DE LA MEMORIA

I. SOBRE LAS PRUEBAS DE HIPOTESIS

En esta tercera parte se trata de probar estadísticamente la existencia de las relaciones funcionales entre los distintos tipos de variables, definidos como hipótesis en el desarrollo de esta memoria, que posibilitarán la formulación de un modelo sistémico consistente a través del cual se puedan sacar conclusiones válidas respecto a los procedimientos legales de negociación colectiva.

En la prueba de las hipótesis se utilizarán dos tipos de herramientas fundamentales uno es el análisis de promedios y razones por períodos de tiempo para lo que tiene relación con el tamaño de las empresas que está definida por variables estocásticas o no continuas, situación que se produce porque los datos anuales disponibles son pocos.

En los casos en que ha sido posible disponer de datos trimestralizados se utilizará otra herramienta, las regresiones para su aplicación a series de tiempo, en base a las cuales se aplicarán tres tipos de modelos o métodos probabilísticos uno es la estimación a través del método de mínimos cuadrados ordinarios MCO, un segundo método es el modelo de ajuste parcial para casos en que se utilicen variables dependientes con rezago como variables independientes en donde los factores institucionales como las vigencias mínimas legales de los instrumentos colectivos y la costumbre sean importantes y en que el MCO deja de ser útil.

Un tercer método tiene que ver con los casos de la existencia de factores tales como autocorrelación serial entre las perturbaciones, en donde se aplicará el modelo de ecuación de diferencias generalizada a través del método Cochrane-Orcutt, el cual se aplica por del programa computacional a través la aplicación de modelos ARIMA, bastante aceptadas en la actualidad.

Para la realización de las regresiones se usa el programa computacional MicroTSP versión 4.1b para Computadores Personales. Con el cual se llevan a cabo regresiones con variables logarítmicas tanto para las variables dependientes como las explicatorias o independientes puesto que se trabaja con variables afectadas por variaciones exponenciales que se transforman en lineales al trabajar con logaritmos y tienen la ventaja de poder estimar las elasticidades entre las variables y disminuir los posibles efectos de la presencia de heterocedasticidad.

Los datos trimestralizados provienen de tres fuentes fundamentales, la base de datos del Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo cuya información estadística es de uso público. El Instituto Nacional de Estadística para los datos sobre Fuerza de Trabajo y Desempleo

trimestralizado de las Encuestas Nacionales del Empleo, el Índice Real de Remuneraciones por mes y el Índice mensual de Precios al Consumidor. Para el Índice Mensual de Actividad Económica IMACEC la fuente es el Boletín Mensual Nº 782 de Abril de 1993 del Banco Central de Chile. Finalmente se usan los datos de la Encuesta CASEN del año 1990 publicada por MIDEPLAN en relación a la cantidad de trabajadores por tamaño de empresa total del país. Los datos mensuales se trimestralizaron a través de promedios simples por trimestre.

II. VARIABLES DE ENTRADAS

A. SOBRE EL TOTAL DE EMPRESAS DE LA ECONOMIA Y LAS QUE NEGOCIAN

1. PARTICIPACION DE LAS EMPRESAS QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE

Existe cierta dificultad para establecer una relación efectiva entre las negociaciones colectivas, desde un punto de vista económico, respecto a las empresas que participan en ellas.

A fin de establecer los grados de incidencia de las negociaciones colectivas en relación a la ocupación total del país, se ha tratado de relacionar los trabajadores totales de las empresas que participan en las negociaciones colectivas y los trabajadores involucrados respecto a los trabajadores totales ocupados. Esto se ha hecho con datos clasificados en 10 actividades económicas y a su vez cada actividad con el número de trabajadores correspondientes al tamaño de cada empresa, microempresa (2-9 trabajadores), pequeña empresa (10-49), mediana empresa (50-199 trabajadores) y la gran empresa (200 y más trabajadores).

Para lo anterior se han usado los datos de la encuesta CASEN del año 1990 respecto al total de trabajadores ocupados por rama de actividad, clasificados por cantidad de trabajadores. Por otra parte también se ha usado la información de la base de datos del departamento de negociación colectiva para obtener el número de trabajadores de las empresas que negocian y la cantidad de trabajadores involucrados sean estos en las negociaciones mismas como en el caso de los trabajadores con contratos colectivos vigentes. Estos últimos son todos los trabajadores que están afectados a un contrato o convenio colectivo vigente, aunque no negocien ese mismo año.

El problema que se presenta es que no se toman en cuenta las variaciones del desempleo/empleo durante el período de vigencia de los contratos y convenios colectivos, en el caso de los trabajadores vigentes. Por otra parte las negociaciones colectivas de dos años consecutivos no implican al total de los trabajadores que negocian puesto que las vigencias pueden ser superiores a dos años y por otra parte algunos convenios pueden sustituir contratos y convenios suscritos. Lo anterior hace que no exista exactitud de algunos tramos respecto al total de trabajadores empleados.

En la encuesta CASEN del año 1990 se evidencian ciertos problemas respecto a los porcentajes de trabajadores de empresas que no se tienen datos respecto a la cantidad específica de trabajadores.

CUADRO Nº 9 RAMAS; 1990 ENCUESTA CASEN

EMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y TAMAÑO DE EMPRESA EN 1990

RAMA DE ACTIVIDAD	1 PERSONA	2-5	6-9	10-49	50-199	200 Y MAS SIN DATOS	TOTALES	% NO ESPEC.	
AGRICULTURA, CAZA, SIVICULTURA Y PESCA	135.080	257.943	93.286	137.899	64.112	55.501	47.812	791.633	6,04%
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	7.375	8.582	2.404	10.176	11.723	51.075	4.861	96.196	5,05%
INDUSTRIA MANUFACTURERA	99.920	103.513	74.839	170.379	131.686	151.412	32.212	763.961	4,22%
CONSTRUCCION	68.444	44.184	17.325	74.509	63.857	35.900	20.706	324.925	6,37%
COMERCIO	207.742	243.136	75.044	125.506	53.070	40.650	27.236	772.384	3,53%
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	809	3.072	1.319	4.894	7.229	14.083	1.473	32.879	4,48%
TRANSPORTES, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	73.054	51.028	15.628	44.759	40.607	44.265	18.564	287.905	6,45%
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y BANCOS	1.141	3.547	2.237	21.255	19.453	26.510	5.305	79.448	6,68%
BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS A EMPRESAS	17.539	30.126	14.074	27.385	15.026	8.298	5.707	118.155	4,83%
SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y PERSONALES	106.530	122.212	59.588	221.574	117.578	165.153	40.069	1.139.352	3,52%
TOTALES ESPECIFICADOS	717.634	867.343	355.744	838.336	524.341	592.847	203.945	4.406.838	
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS	2.762	3.201	1.083	4.899	2.641	1.582	4.858	21.026	
TOTAL	720.396	870.544	356.827	843.235	526.982	594.429	208.803	4.427.864	4,72%
PORCENTAJE NO BIEN ESPECIFICADO SOBRE TOTAL	,38%	,37%	,30%	,58%	,50%	,27%			,47%

De la encuesta CASEN, se establecieron los agrupamientos en 10 ramas de actividad obteniéndose los resultados del cuadro Nº 9, anterior.

De esta clasificación se eliminan los trabajadores por cuenta propia o que en su defecto son empresas con una persona según la encuesta.

Por otra parte se han eliminado los datos respecto a las actividades no clasificadas y a los casos en que no existen datos respecto al número de trabajadores así como la clasificación sobre el servicio doméstico que desvirtúa el universo de los servicios comunales, sociales y personales.

Dado el hecho que legalmente están establecidas vigencias mínimas de dos años para comparar las repercusiones en el total de los ocupados de un año es necesario comparar la suma de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas de dos años. Por lo tanto se establece la comparación del año 1990 y 1991 con los trabajadores ocupados de la encuesta CASEN del año 1990. Y por otra la comparación con los trabajadores que están afectos a contratos y convenios colectivos vigentes.

CUADRO Nº 10; PARTICIPACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS INVOLUCRADAS Y LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR TAMAÑO DE EMPRESA

RAMAS DE ACTIVIDAD	TRABAJADORES EMPRESAS NEGOCIADORAS/TRABAJADORES EMPRESAS TOTALES						LUGAR
	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL	
AGRICULTURA, CAZA, SIVICULTURA Y PESCA	0%	1%	10%	2%	25%	4%	9
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	0%	2%	19%	7%	27%	20%	4
INDUSTRIA MANUFACTURERA	0%	3%	25%	8%	67%	22%	3
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0%	6%	12%	7%	78%	40%	2
CONSTRUCCION	0%	0%	5%	2%	74%	13%	5
COMERCIO	0%	1%	16%	2%	82%	8%	7
TRANSPORTES, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	0%	1%	7%	2%	35%	10%	6
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y BANCOS	0%	1%	4%	2%	114%	43%	1
BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS A EMPRESAS	0%	2%	14%	3%	46%	7%	8
SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y PERSONALES	0%	16%	7%	6%	19%	10%	6
TOTALES	,020%	3%	12%	4%	48%	12%	

	TRABAJADORES INVOLUCRADOS/TRABAJADORES EMPRESAS TOTALES						LUGAR
	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL	
AGRICULTURA, CAZA, SIVICULTURA Y PESCA	0%	1%	5%	1%	9%	2%	8
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	0%	2%	13%	5%	11%	9%	4
INDUSTRIA MANUFACTURERA	0%	2%	14%	5%	29%	11%	3
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0%	4%	9%	5%	36%	19%	2
CONSTRUCCION	0%	0%	3%	1%	26%	5%	6
COMERCIO	0%	1%	9%	1%	32%	4%	7
TRANSPORTES, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	0%	1%	4%	1%	21%	6%	5
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y BANCOS	0%	1%	3%	2%	68%	26%	1
BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS A EMPRESAS	0%	2%	8%	2%	21%	4%	7
SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y PERSONALES	0%	13%	4%	4%	9%	6%	5
TOTALES	,02%	2%	7%	2%	21%	6%	

2. SOBRE LAS EMPRESAS QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE

El porcentaje entre los trabajadores totales de las empresas del país y el total de trabajadores de las empresas que negocian colectivamente pueden representar el grado de participación de las empresas en el conjunto de la economía.

En el año 1990 negociaron alrededor de un 12% del total de las empresas del país. En donde cabe destacar la participación de un 48% de las empresas con 200 y más trabajadores y solo un 4% de las empresas de 2 a 199 trabajadores. (Ver cuadro Nº 10)

En términos generales en 1990 en la medida en que son más grandes las empresas es mayor el grado de participación en las negociaciones colectivas. Así de las empresas con 2 a 9 trabajadores solo un porcentaje que no alcanza a un 0,05% negocian colectivamente en 1990, de las empresas entre 10 y 49

trabajadores solo un 3% negocian. Por otra parte un 12% de las empresas entre 50 y 199 trabajadores negocian colectivamente ese año.

Las empresas de las ramas de actividad que mayor participación tuvieron en 1990 se pueden destacar: Los servicios financieros (43%), electricidad, gas y agua (40%) y la Industria manufacturera con un 22% del total de los trabajadores de su sector.

En cambio entre las empresas de las ramas que menos participación tuvieron en 1990 están: La agricultura (4%), Bienes inmuebles y servicios a empresas (7%) y el comercio con un 8%. En cada una de estas ramas más del 90% del empleo se da en empresas de la PYME.

3. SOBRE LOS TRABAJADORES QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE

En el año 1990 negociaron alrededor de un 6% del total de los trabajadores del país. En donde cabe destacar la participación de un 21% de los trabajadores de las empresas con 200 y más trabajadores y solo un 2% de los trabajadores de las empresas de 2 a 199 trabajadores.

En términos generales en 1990 en la medida en que son más grandes las empresas es mayor el grado de participación de los trabajadores en las negociaciones colectivas. Así de las empresas con 2 a 9 trabajadores solo un porcentaje que no alcanza a un 0,02% de los trabajadores negocian colectivamente en 1990, de las empresas entre 10 y 49 trabajadores solo un 2% de los trabajadores negocian. Por otra parte un 7% de los trabajadores de las empresas entre 50 y 199 trabajadores negocian colectivamente ese año.

Los trabajadores de las ramas de actividad que mayor participación tuvieron en 1990 se pueden destacar: Los servicios financieros (26%), electricidad, gas y agua (19%) y la Industria manufacturera con un 11% del total de los trabajadores de su sector. (Ver cuadro N°10)

En cambio entre las empresas de las ramas que menor participación tuvieron en 1990 están: La agricultura (2%), Bienes inmuebles y servicios a empresas (4%) y el comercio con un 4%. En cada una de estas ramas más del 90% del empleo se da en empresas de la PYME.

B. EMPRESAS INVOLUCRADAS POR CANTIDAD DE TRABAJADORES EMPRESAS

Del cuadro N° 11 se puede decir que en promedio el total anual de empresas que negocian colectivamente es de 1.702 entre 1986 y 1992, en estos mismos términos las empresas medianas (50 a 199

trabajadores) son las más importantes en cantidad 637 empresas, las empresas con menor cantidad son las microempresas (entre 2 y 9) trabajadores que son en promedio 28.

Cabe hacer notar en términos más generales que la cantidad de Pequeñas y Medianas empresas que negocian colectivamente por año, en promedio 1.292, son bastante más que la cantidad de grandes empresas con 440 empresas.

Al comparar los períodos entre 1986 a 1988 con 1989 a 1992 se advierte que todos los segmentos de empresas han aumentado la cantidad de empresas involucradas, manteniéndole la misma distribución, la PYME pasa de 767 a 1.633 (112,9%) empresas involucradas siendo el segmento más importante y la gran empresa pasa de 345 a 512 empresas (48,4%). Al comparar los promedios totales de la cantidad de empresas de ambos períodos se denota un crecimiento de un 92,9%.

En cambio cuando analizamos la cantidad de trabajadores que tienen las empresas involucradas en negociaciones colectivas se advierte que en promedio las empresas grandes tienen un total de 306.079 trabajadores como promedio anual entre 1986 y 1992, en cambio la PYME solo tiene 81.121 trabajadores.

Al comparar los períodos anterior y posterior a 1989 se constata que el aumento en el número de empresas que negocian colectivamente se refleja en un aumento sustantivo de los trabajadores de ellas la PYME pasa de 53.268 trabajadores promedios entre 1986 y 1988 a 102.012 trabajadores en el período 89-92 significando un 91,5% de aumento. La gran empresa por su parte aumenta de 239.929 trabajadores a 355.891 presentando un aumento de un 48,2% solamente. El total de los trabajadores de las empresas en ambos períodos aumenta un 56,1%.

La cantidad de instrumentos colectivos o negociaciones colectivas promedios por año es de 2.081 entre 1986 y 1992. La PYME en promedio representa la mayor cantidad de negociaciones siendo estas en promedio 1.361 en comparación con la gran empresa con 720 promedio anual.

Si bien el segmento de las grandes empresas es el más importante en promedio en el período completo con 720 instrumentos colectivos promedio por año entre 1989 1990 es desplazado por el segmento de las medianas empresas que totalizan en promedio 908 negociaciones colectivas promedio por año.

La comparación de los períodos 86-88 y 89-92 evidencia un aumento de 823 negociaciones a 1.766 en el caso de la PYME representando un alza de 114,6%. Las grandes empresas pasan desde 546 a 850 negociaciones promedios por año significando un 55,7% y el total de negociaciones aumenta en un 91% entre los promedios de ambos períodos.

El promedio de trabajadores involucrados por año entre 1986 y 1992 es de 184.335 personas, siendo 135.276 de la gran empresa y solo 49.059 de la PYME.

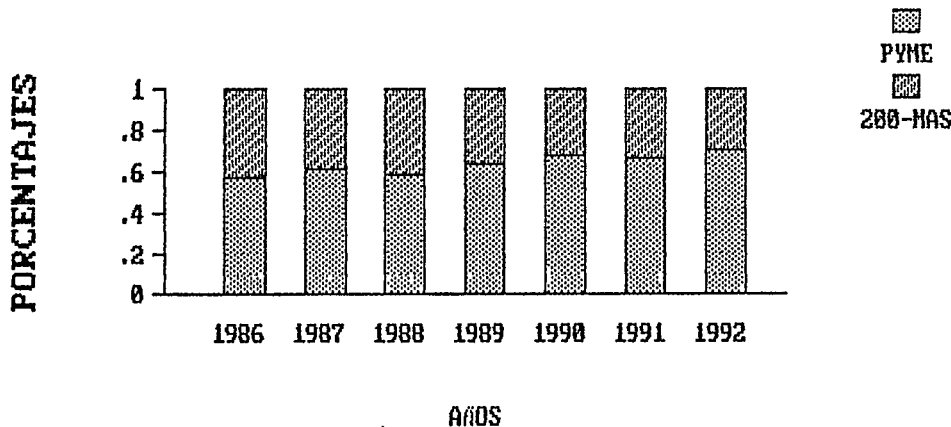
Al comparar los periodos la PYME pasa de 30.407 entre 1986 y 1988 a 63.049 trabajadores entre 1989 y 1990 implicando un aumento de 107,4%. Por su parte los trabajadores involucrados de la gran empresa aumentan de 102.218 a 160.069 trabajadores en ambos periodos incrementándose en un 56,6%. El total de trabajadores involucrados aumenta un 68,2% de 132.625 a 223.118.

CUADRO Nº 11 TOTALES ANUALES PROMEDIOS POR PERIODOS Y TAMAÑO EMPRESA

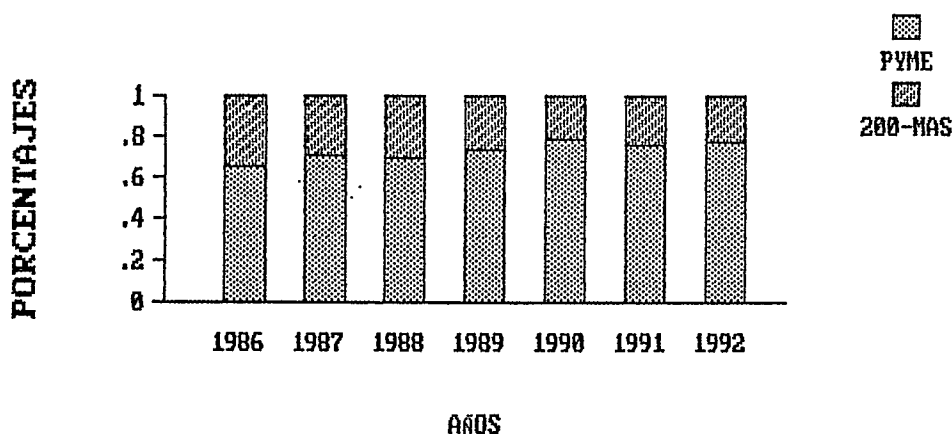
PERIODOS	CANTIDAD DE EMPRESAS TOTALES AÑO						CANTIDAD DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS					
	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL
PROM. 86-92	28	597	637	1.262	440	1.702	28	618	715	1.361	720	2.081
PROM. 86-88	17	335	415	767	345	1.112	17	348	458	823	546	1.369
PROM. 89-92	37	793	803	1.633	512	2.145	37	820	908	1.766	850	2.615

PERIODOS	CANTIDAD DE TRABAJADORES DE EMPRESAS						CANTIDAD DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS					
	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL
PROM. 86-92	216	15.910	64.995	81.121	306.079	387.200	168	11.237	37.654	49.059	135.276	184.335
PROM. 86-88	126	8.907	44.235	53.268	239.929	293.197	102	6.206	24.099	30.407	102.218	132.625
PROM. 89-92	283	21.163	80.566	102.012	355.691	457.702	217	15.011	47.821	63.049	160.069	223.118

GRAF. Nº 74 A, PARTICIPACIONES EN LA CANTIDAD DE INSTRUMENTOS



GRAF. Nº 74 B, PARTICIPACIONES EN LA CANTIDAD DE EMPRESAS



1. SOBRE LA CANTIDAD DE EMPRESAS POR TAMAÑO Y LA CANTIDAD DE PROYECTOS

La hipótesis que buscamos demostrar se relaciona con la cantidad de proyectos colectivos como variable de entrada a los procesos de negociación colectiva. En este caso suponemos que la cantidad de proyectos es igual a la cantidad de instrumentos, esto fundamentalmente porque no existen datos suficientes que nos permitan hacer la diferencia.

Se evidencia al comparar las empresas pequeñas y medianas con las empresas grandes sobre las proporciones de la cantidad de empresas y la cantidad de instrumentos colectivos (Ver gráficos Nº74 A Y B. Esto se nota más aún en el cuadro siguiente: Así podemos ver que el aumento del total de las negociaciones es semejante al aumento del total de las empresas.

CUADRO Nº 12

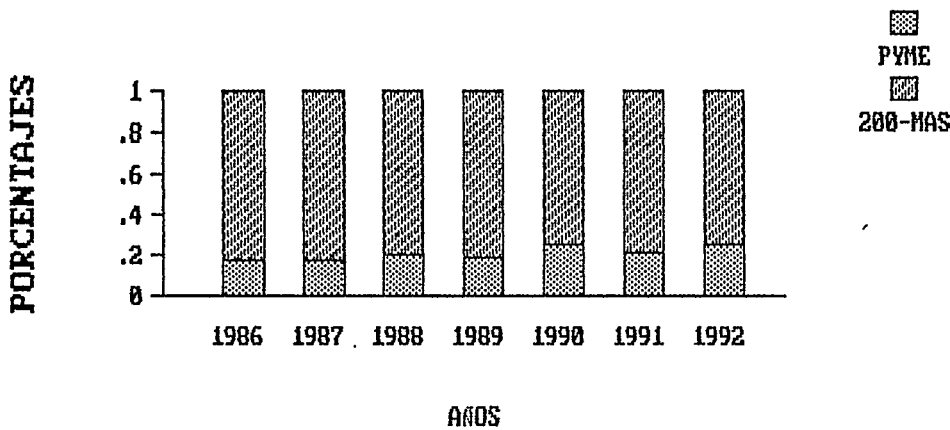
AUMENTOS DE LAS EMPRESAS INVOLUCRADAS Y DE LOS INSTRUMENTOS COMPARANDO PROMEDIOS ENTRE 1986 A 1988 Y 1989 A 1992

TAMAÑO	EMPRESAS	INSTRUMENTOS COLECTIVOS
2-9	123,50%	123,50%
10-49	136,64%	135,48%
50-199	93,22%	98,40%
PYME	112,9%	114,6%
GRAN EMPRESA	48,4%	55,7%
TOTAL	92,9%	91,0%

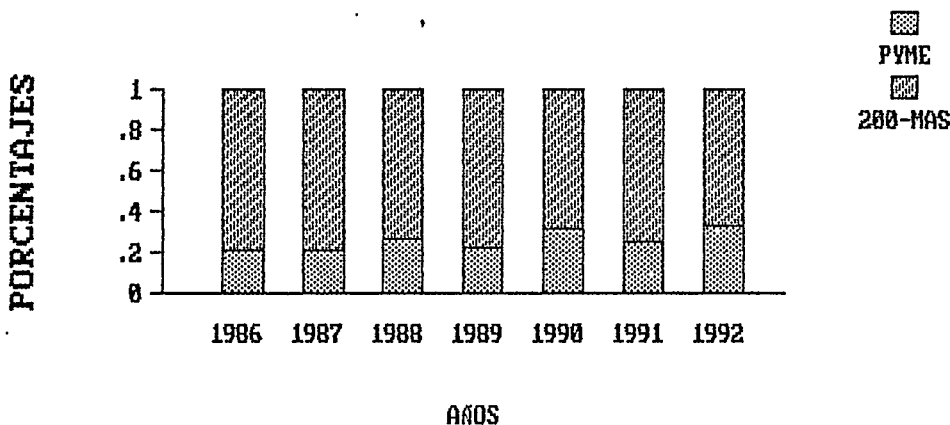
El cuadro Nº 12, demuestra que en la medida que aumentan las empresas aumenta el número de instrumentos colectivos. Pero al mismo tiempo los aumentos por segmento de empresas son muy semejantes, por lo cual podemos concluir que el tamaño de las empresas está relacionado con la cantidad de negociaciones colectivas.

Por otra parte existe cierta proporción de la participación de los trabajadores de las empresas y la participación de los trabajadores involucrados de las empresas grandes y de la PyME, situación que se evidencia en el gráfico Nº 75 A y B, siguiente.

GRAF. Nº75 A : PARTICIPACIONES DE TRABAJADORES DE EMPRESAS



GRAF. Nº75 B : PARTICIPACIONES DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS



2. PRUEBA Nº 1: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y LA CANTIDAD TOTAL DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS

El problema se esclarece cuando establecemos la cantidad de negociaciones por tamaño de empresa, esto se logra dividiendo el número de negociaciones promedio por la cantidad de empresas involucradas promedio en un período determinado, el cuadro Nº 13 siguiente muestra que para las microempresas y las pequeñas empresas tienen en promedio 1 negociación anual, las empresas medianas 1,1 negociaciones y las empresas grandes entre 1,6 y 1,7 negociaciones por empresa, situación que se cumple en todas los períodos independientemente del período que se trate manteniendo el promedio anual.

Las PYMEs en su totalidad tienen un 1,1 negociaciones promedio anual y el total de las empresa tiene un promedio de 1,2 negociaciones promedio anual.

Podemos asegurar por tanto que en la medida en que es más grande la empresa la cantidad de negociaciones colectivas en promedio será mayor. Este fenómeno se puede explicar tanto por la mayor estructuración de las empresas grandes en sus áreas productivas como administrativas, situación que no es tan diferenciado en las empresas pequeñas, como también por el hecho de que las empresas grandes en general utilizan en mayor proporción las negociaciones colectivas para la determinación de las remuneraciones de sus trabajadores por ser este un mecanismo que le disminuye costos en la determinación de los reajustes que si lo hace en forma individual.

Podemos decir que:

$$TPC = 1 * CPE + 1,1 * CME + 1,7 * CGE + u$$

En que :

TPC es el total de Proyectos colectivos sean estos de contratos o convenios.

CPE es la cantidad de Pequeñas Empresas

CME es la cantidad de Medianas Empresas

CGE es la cantidad de Grandes Empresas

u es el error que se puede derivar principalmente del comportamiento de las microempresas.

Por lo anterior puede considerarse demostrada la 1ª hipótesis, dada la cantidad observaciones que se tienen disponibles.

A modo de síntesis podemos decir que existe una relación importante entre el tamaño de las empresas y la cantidad de negociaciones, en que a mayor cantidad de trabajadores de las empresas mayor es la cantidad promedio anual de negociaciones. Esto permite decir que el tamaño de las empresas explica fundamentalmente la cantidad de las negociaciones colectivas e instrumentos colectivos, entendiéndose que para las relaciones

laborales de las empresas grandes es mas necesaria la negociación colectiva.

CUADRO Nº 13, NEGOCIACIONES COLECTIVAS POR EMPRESA E INVOLUCRAMIENTO POR PERIODOS Y TAMAÑO DE EMPRESA

CANTIDAD DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS .PROMEDIO POR TAMAÑO DE EMPRESA

PERIODOS	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL
PROM.86-92	1,0	1,0	1,1	1,1	1,6	1,2
PROM.86-88	1,0	1,0	1,1	1,1	1,6	1,2
PROM.89-92	1,0	1,0	1,1	1,1	1,7	1,2

PORCENTAJE DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS RESPECTO AL TOTAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑO DE EMPRESA

PERIODOS	2-9	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL
PROM. 86-92	83%	71%	57%	60%	44%	47%
PROM. 86-88	89%	70%	54%	57%	43%	45%
PROM. 89-92	78%	71%	59%	62%	45%	49%

3. SOBRE EL PORCENTAJE DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS

El porcentaje de trabajadores involucrados en relación al total de trabajadores de las empresas también plantea una relación con respecto al tamaño de las empresas, en el cuadro anterior se establece que las microempresas tienen entre un 83% de involucración promedio anual, en el período 1986-1992, las pequeñas empresas un 71%, las medianas un 57% y las grandes un 44%. Esto significa que en la medida en que las empresas tienen más trabajadores el porcentaje de trabajadores involucrados respecto al total de trabajadores de la empresa es menor, siendo en promedio para las PYMES un 60% de involucración y el promedio total de las empresas un 47%.

Esta misma relación se evidencia en el gráfico Nº 76 siguiente, que muestra los puntos marcados de los promedios de tres periodos siendo su agrupación en torno a los promedios señalados anteriormente, lo que evidencia bastante estabilidad.

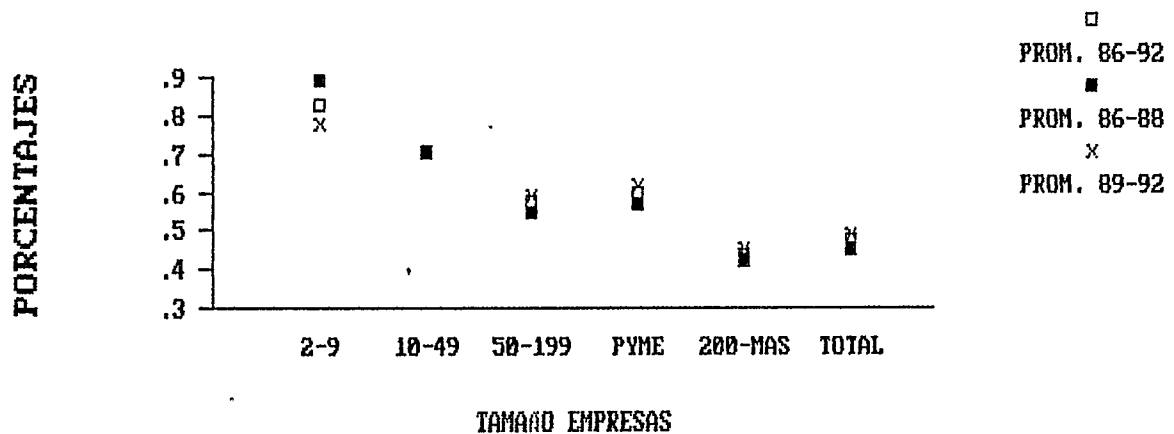
Lo que está detrás de este comportamiento es que siendo más grandes las empresas el grado de cohesión de los trabajadores es menor, o en su defecto existen intereses más diversificados y contrapuestos entre los trabajadores dada la estructura más compleja de la empresa.

Sin embargo esto va un tanto en contra de poder explicar porque los trabajadores involucrados de las empresas grandes son más que los trabajadores involucrados de las empresas pequeñas y medianas a pesar de que estas últimas son más que las primeras.

El caso se explica simplemente porque existe una diferencia mucho más grande entre la cantidad de trabajadores de las empresas que negocian colectivamente respecto a su totalidad en el país así tenemos el caso de que los trabajadores de las PYMES que negocian representan solo un 4% del total de los trabajadores de las PYMES en el país. En cambio esta misma relación en las empresas grandes significa un 48% en el año 1990.

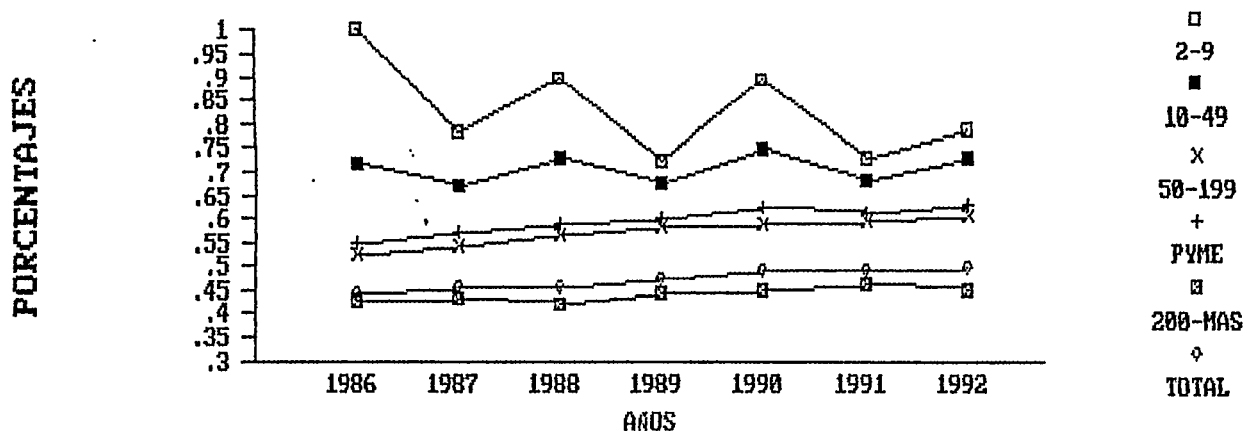
También este elemento se puede evidenciar si se comparan las cantidad de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas de las PYMES y el total de los trabajadores de las PYMES que implican solamente un 2% y en el caso de las empresas grandes esta relación es de un 21%

GRAF. Nº 76, RELACION DEL PORCENTAJE DE INVOLUCRACION Y EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS



Lo importante de la relación establecida respecto al porcentaje de involucramiento es que sea un elemento contante en el tiempo que diferencia a los distintos tamaños de las empresas. El gráfico Nº 77, que sigue a continuación nos permite evidenciar este elemento.

GRAF. Nº 77, % DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS /EMPRESA POR TAMAÑO DE EMPRESAS



4. PRUEBA NO CONCLUYENTE SOBRE LA PARTICIPACION DEL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y EL TOTAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS

El gráfico Nº 77, inmediatamente anterior nos permite apreciar que los porcentajes de involucrados se mantienen dentro de ciertos rangos con niveles bastante diferenciados y además bastante estables entre los años 1986 y 1992 con cierta excepción respecto a la micro y pequeña empresa pero que incluso sus variaciones anuales son bastante regulares, pero que en el caso de la microempresa tiene una tendencia a decrecer lo que es contrario a la tendencia general de un leve crecimiento.

CUADRO Nº 14

VALORES MAXIMOS Y MINIMOS DE LOS PORCENTAJES DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS RESPECTO AL TOTAL DE TRABAJADORES DE SUS EMPRESAS ENTRE 1986 Y 1992

	10-49	50-199	PYME	200-MAS	TOTAL
MAXIMO	74,4%	60,5%	62,9%	46,1%	49,5%
MINIMO	66,9%	52,2%	55,1%	42,2%	44,6%

El cuadro Nº 14 que presenta los máximos y mínimos de los porcentajes de involucramiento demuestra que los rangos de variación son diferenciados y no se entre-cruzan, por ejemplo las PYMEs tienen un porcentaje de involucramiento que varía entre un 62,9% y un 55,1% mientras que la gran empresa varía entre un 46,1% y un 42,2%.

Con esto se demuestra que existe un factor que caracteriza el tamaño de las empresas y el porcentaje de trabajadores involucrados, al ser estos últimos estables y diferenciados permite la existencia de una relación entre el tamaño de las empresas y la cantidad de trabajadores involucrados en la medida en que a mayor cantidad de trabajadores de la empresa mayor es la necesidad de negociar colectivamente.

Sin embargo aún no es posible establecer que la prueba sea concluyente, primero porque existen variaciones anuales del porcentaje de involucramiento en las empresas pequeñas que no están explicadas y segundo porque la cantidad de datos disponible no permite usar técnicas en base a regresiones que podrían servir para establecer relaciones de continuidad y establecer grados de sensibilidad ante la variación de una u otra variable.

C. SOBRE EL TOTAL TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS

1. PRUEBA N°2: DEMOSTRACION DE LA RELACION DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y LA FUERZA DE TRABAJO

Dado que suponemos que las negociaciones colectivas son un fenómeno inherente al conjunto de las relaciones laborales y que siempre existirán en la medida en que los parámetros jurídicos, económicos y sociales se mantengan. Una de las hipótesis que es necesario probar es que el total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas depende de las variaciones de la Fuerza de Trabajo o de la Fuerza de Trabajo ocupada.

En este caso la prueba se lleva efecto con datos de tendencias bi-anales, puesto que es difícil suponer la incorporación inmediata de la fuerza de trabajo recién ocupada a las negociaciones colectivas por una parte y por otra las variaciones de la fuerza de trabajo no deberían tomar en cuenta el trabajo temporal.

Los resultados de la regresión N°1 (Ver Anexo) son los siguientes:

Variable dependiente= Logaritmo de la tendencia bi-anual del total de trabajadores involucrados(LTTI)

Variable Independiente=Logaritmo de la Fuerza de Trabajo Ocupada(LFTO)

Periodo 1987.1-1992.4 (24 observaciones)

$LTTI = -17,452754 + 3,3631010 LFTO + u$

Test T de coef.Bo=-8,35037772 significativo distinto de 0

Test T de coef.B1 =3,3631010 significativo distinto de 0

MA(1)= 0,7429628 coeficiente de autocorrelación

Test T de coef.autocorrelación=3,397090 significativo distinto de 0

R2= 0,905333

R2 AJUSTADO=0,896317 coeficiente de determinación

Desv.estándar de la regresión 0,069485

Durbin Watson stad.=1,923105 sin autocorrelación

Test-F=100,4149 regresión significativa

El significado de este resultado es que las variaciones de la Fuerza de Trabajo Ocupada explican hasta cerca de un 90% de las variaciones del total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas. Y que por cada 1% de variación de la Fuerza de Trabajo el total de Trabajadores Involucrados varía un 3,4%.

El hecho de que exista un coeficiente de autocorrelación de los errores significativo implica que este problema está detectado y se sabe la forma que adquiere, en donde se estipula un promedio al ser una autocorrelación negativa, producto de la falta de variables explicatorias y una desestacionalización de la variable FTO.

En el caso de la cantidad de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas es importante la estipulación de un modelo autorregresivo puesto que las vigencias se repiten en promedio cada 2 años, a través del método de ajuste parcial la regresión N°2 (Ver Anexo) da los siguientes resultados:

Variable dependiente= Logaritmo de la tendencia bi-anual del total de trabajadores involucrados(LTTI)

Variable Independiente=Logaritmo de la Fuerza de Trabajo Ocupada(LFTO)

RLTTI=Logaritmo de la tendencia bi-anual del total de trabajadores involucrados rezagada en un período.

Período 1987.1-1992.4 (24 observaciones)

LTTI= $-1,5455110 + 0,2682045 \text{ LFTO} + 0,9370078 \text{ RLTTI} + u$
 Test T de coef.Bo= $-0,9346771$ no distinto de 0
 Test T de coef.B1 = $0,9393435$ no distinto de 0
 Test T de coef.B2 = $12,004237$ significativo distinto de 0

R2= 0,981308

R2 AJUSTADO= $0,979528$ coeficiente de determinación

Desv.estándar de la regresión $0,0030876$

Durbin Watson stad.= $1,838239$ sin autocorrelación

Test-F= $551,2455$ regresión significativa

El significado es que explica un 97% de las variaciones bi-anales del Total de los trabajadores Involucrados en negociaciones colectivas producto de la fuerza de trabajo y los compromisos institucionales o costumbre de negociar colectivamente.

Este como es un caso de modelo autorregresivo, en donde es común que al incluir la propia variable dependiente con un período de rezago, en este caso RLTTI se hacen poco significativos los coeficientes de determinación parcial de las otras variables.

Dado que el modelo supuesto no es un MCO por ser autorregresivo se utiliza un modelo de ajuste parcial. Que tiene la siguiente forma general:

$$Y_t = \delta B_0 + \delta B_1 X_{1t} + (1-\delta) Y_{t-1} + \delta u_t$$

en este caso:

δ = parte nueva que negocia en el periodo actual

$1-\delta$ = parte de trabajadores que negoció en el periodo anterior y que vuelve a negociar.

Por lo cual los coeficientes anteriormente estimados deben ser corregidos, dividiéndolos por δ .

$$1-\delta = 0,937008 \Rightarrow \delta = 0,062992$$

El cuadro siguiente muestra los coeficientes corregidos y estimados si test t.

	1- δ	δ	δB_0	δB_1
	,937008	,062992	-1,545511	,268205
coef. corregidos			B_0	B_1
			-24,534958	4,257741
Desv. estandar			-,934677	,939344
Test t.			26,249662	4,532678

estimación de h

Desviación estandar de la regresión =	,030876
Varianza de a regresión =	,000953
número de observaciones =	24
test- Durbin-Watson =	1,838239
$1-1/2 * 1,880963 = A =$,0809
$24 / (1-24 * \text{var}) = B =$	24,56
raíz cuadrada de $B = C =$	4,96
$h = A * C =$,400844

Dado que los modelos autorregresivos generalmente establecen un test- Durbin-Watson que no denuncia la autocorrelación de los errores. Para asegurar la no existencia de ella se establece el estadígrafo h

$$h = 1-1/2 * (\text{test-Durbin-Watson}) * \text{raíz cuadrada de } N/1-N * (\text{Var reg.})$$

dado que $h=0,400844$ y es mucho menor que el valor crítico de tomado de una distribución normal con significancia del 5% que es 1,645 se despeja la existencia de autocorrelación.

Por lo anterior la regresión queda de la siguiente forma:

$$1-\delta=0,937008 \quad \Rightarrow \quad \delta=0,062992$$

LTTI= -24,534958 + 4,257741 LFTO + u
 Test T de coef.Bo= 26,249662 significativo distinto de 0
 Test T de coef.B1 = 4,532678 significativo distinto de 0

Esto significa que un 93,7% del total de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas de un período negoció en el período anterior. Y un 6,3% de los trabajadores involucrados serán nuevos. Este porcentaje no es comparable con las variaciones trimestrales que son de un 2,7% promedio en el período.

Por otra parte la elasticidad de la fuerza de trabajo implica que por un 1% de variación de ella el total de trabajadores involucrados varía en términos positivos cerca de un 4,3%, la diferencia que se observa con la elasticidad de la regresión anterior de 3,4% se explica razonablemente porque en este caso la Fuerza de trabajo ocupada asume también el valor del efecto de la variable autorregresiva RLTTT dado que también las variaciones de ella son producto de la Fuerza de Trabajo Ocupada anteriormente.

Queda por tanto demostrado que la Fuerza de Trabajo Ocupada explica las variaciones de un 98% de las variaciones del Total de Trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas.

Las implicancias de este elemento son importantes desde el punto de vista que las negociaciones colectivas corresponden al encausamiento de conflictos muy arraigados en las relaciones laborales de nuestro país y no son un mero artificio del cual se pueda desprender fácilmente.

D. SOBRE LOS TRABAJADORES SINDICADOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

1. PRUEBA Nº 3: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS Y LA TASA DE DESOCUPACION

En el modelo de comportamiento económico es de vital importancia poder determinar que elemento es el que establece la diferencia entre los trabajadores sindicados y los trabajadores de grupos negociadores. La formulación de la hipótesis a probar establece que la importancia relativa de los trabajadores sindicados que participan en negociaciones colectivas dependen de la capacidad de los sindicatos de poder canalizar las necesidades comunes, reales y profundas de los trabajadores. En este sentido la desocupación aparece como el elemento más sentido por parte de los trabajadores en el período anterior al actual, en este último sin embargo la recuperación de la actividad económica tiende a disminuir los grados de inestabilidad laboral, y más aún tiende a diferenciar las remuneraciones de los trabajadores haciendo que los trabajadores mejor remunerados tiendan a negociar por su

cuenta al margen de los menos remunerados, disminuyendo de esta manera la posibilidad de que un sindicato pueda representar al conjunto de intereses involucrados de los trabajadores.

Así por tanto lo que queremos probar es que en términos de variaciones promedios bi-anales la importancia relativa del número de trabajadores sindicados respecto al número de trabajadores en grupos negociadores depende de la desocupación. Cabe hacer notar que la importancia relativa del número de trabajadores sindicados se estipuló como el número veces en que estos son superiores al número de los trabajadores que negocian en grupo, por tanto es la razón entre el número de trabajadores sindicados divididos por el número de trabajadores que negocian en grupo. Los resultados de la regresión N°3 (Ver Anexo), son los siguientes.

Variable dependiente= Logaritmo de la tendencia bi-anual de la importancia relativa de los trabajadores sindicados(LTITS)

Variable Independiente=Logaritmo de la Tendencia bi-anual de la Tasa de Desocupación(LTTTD)

Período 1987.2-1992.4 (23 observaciones)

$LTITS = 5,1087184 + 1,3012081 LTTTD + u$

Test T de coef.Bo =8,3140931 significativo distinto de 0

Test T de coef.B1 =5,7741763 significativo distinto de 0

AR(1)= 0,7363383 coeficiente de autocorrelación

Test T de coef.autocorrelación=4,8902580 significativo distinto de 0

R2= 0,969749

R2 AJUSTADO=0,966724 coeficiente de determinación

Desv. estándar de la regresión 0,050636

Durbin Watson stad.=1,777164 sin autocorrelación

Test-F=320,5650 regresión significativa

Esto significa que un 96% de las variaciones del número de veces que es superior la cantidad de trabajadores sindicados respecto a los que negocian en grupos es explicada por las variaciones de la tasa de desocupación. La elasticidad entre las variables implica que al variar un 1% la tasa de desocupación varían directamente y en forma más que proporcional, un 1,3%, la importancia de los trabajadores sindicados respecto a los trabajadores en grupos que negocian colectivamente. Es decir en la medida que aumenta la desocupación aumenta la importancia de la cantidad de trabajadores sindicados respecto a los grupos negociadores.

La demostración de la relación de dependencia de las variables es poderosa y casi concluyente. Queda sin embargo por explicar el comportamiento del factor de autocorrelación serial entre los errores, que en gran parte es la falta otra variable explicatoria.

En este sentido las variables que tienen relación con la cantidad de trabajadores se ven afectadas por los factores de la costumbre y las vigencias promedios de los contratos y convenios colectivos de un mínimo de 2 años, por lo cual es importante estimar un modelo autorregresivo, es decir con los rezagos de un período anterior de la variable dependiente.

Los resultados de la regresión N°4 (Ver Anexo), en este caso de ajuste parcial, y los correspondientes ajustes son los siguientes:

Variable dependiente= Logaritmo de la tendencia bi-anual de la importancia relativa de los trabajadores sindicados(LTITS)

Variable Independiente

LTTTD=Logaritmo de la Tendencia bi-anual de la Tasa de Desocupación

LTITS(-1)= Rezago de un período del logaritmo de la tendencia bi-anual de la importancia relativa de los trabajadores sindicados.

Período 1987.2-1992.4 (23 observaciones)

$LTITS = 1,7224668 + 0,4401515 LTTTD + 0,6490073 LTITS(-1) + u$

Test T de coef.Bo =3,0867679 significativo distinto de 0

Test T de coef.B1 =3,0221923 significativo distinto de 0

Test T de coef.B2 =6,0656910 significativo distinto de 0

$R^2 = 0,975025$

R^2 AJUSTADO=0,972528 coeficiente de determinación

Desv. estándar de la regresión 0,046008

Durbin Watson stad.=1,873880 sin autocorrelación

Test-F=390,4071 regresión significativa

En este caso al incluir la variable rezagada desaparece el coeficiente de autocorrelación serial, se disminuye la desv. estándar de la regresión, mejora y mejora la regresión en su conjunto.

Debe recordarse lo expuesto anteriormente respecto al modelo de ajuste parcial que es distinto al MCO.

Los coeficientes anteriormente estimados deben ser corregidos, dividiéndolos por δ .

El cuadro siguiente muestra los coeficientes corregidos y estimados si test t.

1- δ	δ	δB_0	δB_1
,649007	,350993	1,722467	,440152
coef. corregidos		B_0	B_1
		4,907415	1,254019
Desv. estandar		,558016	,145640
Test t.		8,794393	8,610414
estimación de h			
Desviación estandar de la regresión =			,046008
Varianza de a regresión =			,002117
número de observaciones =			23
test- Durbin-Watson =			1,873880
$1-1/2 * 1,873880 = A =$,0631
$23/(1-23*var) = B =$			24,18
raíz cuadrada de $B = C =$			4,92
$h = A * C =$,310067

Dado que los modelos autorregresivos generalmente establecen un test- Durbin-Watson que no denuncia la autocorrelación de los errores. Para asegurar la no existencia de ella se establece el estadígrafo $h = 1-1/2 * (\text{test-Durbin-Watson}) * \text{raíz cuadrada de } N/1-N * (\text{Var reg.})$

dado que $h=0,310067$, calculado anteriormente es mucho menor que el valor crítico de tomado de una distribución normal con significancia del 5% que es 1,645 se despeja la existencia de autocorrelación.

Por lo anterior la regresión queda de la siguiente forma:

$$1-\delta=0,649007$$

$$\delta=0,350993$$

$$LTITS = 4,907415 + 1,254019 LTTTD + u$$

Test T de coef. $B_0 = 8,794393$ significativo distinto de 0
 Test T de coef. $B_1 = 8,610414$ significativo distinto de 0

En este caso los coeficientes de determinación parcial no sufren mayores alteraciones, porque la variable independiente es una tasa y no es la cantidad de desocupados, pero si se puede agregar que cerca de un 65% de las variaciones sobre de la importancia relativa del número de trabajadores sindicados se explican por la importancia relativa del período anterior, situación que también es asumida por el modelo por la tasa de desocupación.

Queda por tanto demostrado que la desocupación afecta la importancia relativa de los trabajadores sindicados que participan en las negociaciones colectivas.

III. VARIABLES DE SALIDAS

Las variables de salida del modelo de comportamiento económico, en su formulación general trata de establecer dos variables principales una que es la cantidad trabajadores con contratos colectivos y otra que son las remuneraciones de los sueldos bases, otras variables están relacionadas con su efecto retroalimentador.

A. SOBRE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS

1. PRUEBA Nº 4: DEMOSTRACION DE LA RELACION DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS COLECTIVOS Y LOS TRABAJADORES SINDICADOS

En relación a la cantidad total de trabajadores involucrados dado que esta es una variable de entrada, relacionada y dependiente de la Fuerza de Trabajo Ocupada, y con esto se relacionan la mayor parte de las variables macroeconómicas, no nos aporta mucho más como variable de salida del modelo.

En segundo lugar las variables de salida se relacionan con elementos concretos desde el punto de vista de la obtención de contratos y convenios colectivos. De este modo se hace más importante para el modelo la determinación de los trabajadores con contratos y convenios colectivos, puesto que uno de objetivos primordiales por parte de los trabajadores es la obtención de seguridad que les brinda el mecanismo de negociación colectiva tanto para poder presentar sus proyectos de contratos colectivos así como para asegurar el cumplimiento de las cláusulas estipuladas.

El modelo a estimar en esta etapa es probar que los trabajadores involucrados con contratos colectivos(LETT) son determinados en su mayor parte por una variable endógena, los trabajadores sindicados(LETS), en periodos de tiempo trimestrales.

El modelo se prueba con regresiones de las variables estimadas en términos logarítmicos, por permitir una estimación de las elasticidades y disminuyendo alguna probabilidad de heterocedasticidad.

El modelo a estimar será el siguiente:

$$\text{LETT} = B_0 + B_1 * \text{LETS} + u$$

Los resultados de la regresión Nº 5 (Ver anexo), para el período desde el 1er trimestre de 1985 al 4º Trimestre de 1992.

32 observaciones

$$\text{LETT} = 0 + 1,0903297 * \text{LETS} + u$$

Test T de coef.B1 = 12.523078 es significativo

R2= 0.839424

R2 AJUSTADO=0.834072

Desv.estándar de la regresión=0.181193

Est.Durbin Watson=1.680553 no existe autocorrelación

Est-F=156.8275 las variables son significativas

Esto significa que en promedio los trabajadores sindicados pueden llegar a explicar hasta un 83% del total de los trabajadores con contratos colectivos y que por cada 1% de variación de los trabajadores sindicados los trabajadores con contratos varían alrededor del 1%.

El hecho que el coeficiente $B_0 = 0$ se explica porque las escalas de ambas variables son las mismas y la regresión pasa efectivamente por el origen al ser proporcional a 1 la elasticidad. (Ver gráfico funcional de ambas variables). Esto se ve claramente corroborado cuando se establece una regresión con las mismas variables pero manteniendo constante las variaciones del logaritmo total de trabajadores involucrados (LETI), en donde la elasticidad varía a 1,1 y B_0 es -1,159 porque la pendiente es mayor, lo que significa que cuando el logaritmo de los trabajadores sindicalizados (LETS)=0, el logaritmo de los trabajadores contratados (LTTT)= -1,159 al ser estos últimos generalmente menores que los primeros.

Queda por tanto demostrada la existencia de la relación de dependencia de las variaciones de los trabajadores con contratos colectivos de las variaciones de los trabajadores sindicados.

También se demuestra que las variaciones de los trabajadores sindicados no explican todas las variaciones de los trabajadores con contratos colectivos.

2. PRUEBA Nº 5 DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES CON CONTRATOS EL IPC Y EL INDICE DE ACTIVIDAD ECONOMICA

En el modelo es necesario incorporar la relación de dependencia de los trabajadores con contratos colectivos con respecto a la inflación, así como se ha expuesto anteriormente es necesario demostrar que al aumentar el IPC aumenta la incertidumbre y por tanto aumenta la cantidad de trabajadores contratados. En términos de magnitudes trimestrales los resultados de la Regresión Nº6 (Ver anexo) son los siguientes:

Variable dependiente= Logaritmo de los trabajadores con contratos colectivos (LETT)

Variable Independiente=Logaritmo del Indice de Precios al Consumidor (LIPC)

Período 1985.1-1992.4 (32 observaciones)

LETT= 7.4048068 + 0,6247359 LIPC + u

Test T de coef.Bo=10.050663 significativo distinto de 0
 Test T de coef.B1 =3.9264306 significativo distinto de 0

R2= 0,339452
 R2 AJUSTADO=0,317434 coeficiente de determinación
 Desv.estándar de la regresión 0,367496
 Durbin Watson stad.=1,748346 sin autocorrelación
 Test-F=15,41686 regresión significativa

Esto significa que el IPC explica hasta cerca de un 30% de las variaciones del número de trabajadores con contratos colectivos. En que una variación de un 1% del IPC puede implicar un 0,6% de variación de los trabajadores con contratos, es una relación positiva tal como se esperaba en términos de hipótesis.

Por tanto queda demostrado la existencia de una relación de dependencia del número de trabajadores con contratos colectivos y el Índice de Precios al Consumidor.

Una tercera relación a probar es la dependencia del número de trabajadores con contratos colectivos del Índice de actividad económica, en este caso se planteo como hipótesis la existencia de una relación negativa entre ambas variables, los resultados de la regresión N°7 (Ver anexo), en términos de valores trimestrales es la siguiente.

Variable dependiente= Logaritmo de los trabajadores con contratos colectivos(LETT)

Variable Independiente=Logaritmo del Índice de Mensual de Actividad Económica IMACEC con un período de rezago (LIAE(-1))

Período 1985.1-1992.4 (32 observaciones)

LETT= 0 + 2,1152582 LIAE(-1) + u
 Test T de coef.B1 =142,61011 significativo distinto de 0

R2= 0,188257
 R2 AJUSTADO=0,188257 coeficiente de determinación
 Desv.estándar de la regresión 0,402157
 Durbin Watson stad.=1,800907 sin autocorrelación

En este caso la relación entre las variables es positiva situación distinta a la hipótesis que se esperaba probar. Es posible poder suponer que existen efectos contradictorios en la relación así como un efecto sustitución y un efecto ingreso y en este caso el efecto ingreso es mucho más fuerte que el efecto sustitución, sin embargo para esto es necesario tener una relación teórica completamente estructurada.

Por lo anterior no queda demostrado la existencia de una relación negativa entre el número de trabajadores con contratos colectivos y el Índice de Actividad Económica.

Una última relación a probar está determinada por una variable autorregresiva de la misma cantidad de trabajadores con contrato colectivo con respecto al período anterior como elemento significativo del efecto de la costumbre. Los resultados de la regresión N°8, (Ver anexo), en términos trimestrales son las siguientes:

Variable dependiente= Logaritmo de los trabajadores con contratos colectivos(LETT)

Variable Independiente=Logaritmo de los trabajadores con contratos colectivos retrasado en un periodo(LETT(-1))

Período Trimestres 1985.2-1992.4 (31 observaciones)

LETT= 6.2183229 + 0,3969808 LETT(-1) + u

Test T de coef.Bo =3,5825063 significativo, distinto de 0

Test T de coef.B1 =2,3530827 significativo, distinto de 0

R2= 0,160321

R2 AJUSTADO=0,131366 coeficiente de determinación

Desv.estándar de la regresión 0,416010

Durbin Watson stad.=2,262175 sin autocorrelación

Test-F=5,536998 ya que el valor mínimo de tabla al 5% de error con 1 variable y 28 grados de libertad es 4,20, por lo cual la regresión es significativa.

El significado de la prueba es que la costumbre de negociar obteniendo contratos colectivos puede explicar hasta un 13% de las variaciones del número de trabajadores con contratos colectivos. Y cada 1% de variación de los trabajadores con contratos colectivos del período anterior varían un 2,35% los trabajadores con contratos colectivos en el período actual.

Queda por tanto demostrado que existe una relación importante entre los trabajadores con contratos colectivos del período anterior y los trabajadores del período actual.

El conjunto de las variables explicatorias en términos de valores trimestrales no es posible establecerlas en una sola regresión probablemente por existir sobredeterminación en donde unas variables anulan a otras.

Por lo anterior se procedió a modo de ilustración a establecer el modelo de dependencia de los trabajadores con contratos colectivos en términos de tendencias bi-anales, los resultados de la regresión N°9 (Ver anexo), son los siguientes:

Variable dependiente

LTTT=Logaritmo de la tendencia de los trabajadores con contratos colectivos

Variabes Independientes

LTAE=Logaritmo de la tendencia del Índice de Actividad Económica

LIPC=Logaritmo del IPC

LTTTS=Logaritmo de la tendencia de los trabajadores sindicados

LTTT(-1)=Logaritmo de la tendencia de los trabajadores con contratos colectivos retrasado en un período.

Período 1987.1-1992.4 (24 observaciones)

Las observaciones son menos porque las variables de tendencias son promedios simples de 8 trimestres consecutivos.

$$LTTT = 1,3257438 - 0,4692592 LTAE + 0,2353342 LIPC + 0,2311948 LTTTS + 0,7538326 LTTT(-1) + u$$

Todos los coeficientes de determinación parcial son poco significativos con excepción de B4 correspondiente a LTTT(-1)

Test T de coef. B4=8,9033739 significativo distinto de 0

$$R^2 = 0,990489$$

R2 AJUSTADO=0,988486 coeficiente de determinación

Desv. estándar de la regresión 0,025066

Durbin Watson stad.=1,880963 sin autocorrelación

Test-F=494,6527 regresión significativa

Este es un caso de modelo autorregresivo, en donde es común que al incluir la propia variable dependiente con un período de rezago, en este caso LTTT(-1) se hacen poco significativas las otras variables.

Dado que el modelo supuesto no es un MCO por se autorregresivo se utiliza un modelo de ajuste parcial. Que tiene la siguiente forma:

$$Y_t = \delta B_0 + \delta B_1 X_{1t} + \delta B_2 X_{2t} + \delta B_3 X_{3t} + (1-\delta) Y_{t-1} + \delta u_t$$

Por lo cual los coeficientes anteriormente estimados deben ser corregidos, dividiéndolos por δ .

$$1-\delta = 0,7538326 \Rightarrow \delta = 0,246167$$

El cuadro siguiente muestra los coeficientes corregidos y estimados sus test t.

	1- δ	δ	δB_0	δB_1	δB_2	δB_3
	,753833	,246167	1,325744	-,469259	,235324	,231195
coef. corregidos			B_0	B_1	B_2	B_3
			5,385538	-1,906261	,955952	,939177
Desv. estandar			1,925138	,185184	,142410	,235446
Test t.			2,797482	-10,293878	6,712679	3,988937

estimación de h

Desviación estandar de la regresión =	,025066
Varianza de la regresión =	,000628
número de observaciones =	24
test- Durbin-Watson =	1,880963
$1-1/2*1,880963 = A =$,0595
$24/(1-24*var) = B =$	24,37
raíz cuadrada de $B = C =$	4,94
$h = A*C =$,293804

Dado que los modelos autorregresivos generalmente establecen un test- Durbin-Watson que no denuncia la autocorrelación. Para asegurar la no existencia de ella se establece el estadígrafo h

$$h = 1-1/2*(\text{test-Durbin-Watson}) * \text{raíz cuadrada de } N/1-N*(\text{Var reg.})$$

dado que $h = 0,293804$ y es mucho menor que el valor crítico de tomado de una distribución normal con significancia del 5% que es 1,645 se despeja la existencia de autocorrelación.

Por lo anterior la regresión queda de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} LTTT = & 1,925138 - 0,1851184 \text{ LTAE} + 0,142410 \text{ LIPC} + \\ & 0,235446 \text{ LTTS} \\ \delta = & 0,246167 \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,990489$$

R^2 AJUSTADO = 0,988486 coeficiente de determinación

Desv. estándar de la regresión 0,025066

$h = 0,293804 < 1,645$ sin autocorrelación

Test-F = 494,6527 regresión significativa

Esto significa que en términos de tendencias bi-anales las variaciones de los trabajadores con contratos colectivos son determinados por las variaciones conjuntas del Índice de Actividad Económica (relación negativa), el Índice de Precios al Consumidor (relación positiva) y los trabajadores sindicados (relación positiva).

El hecho de que $\delta=0,246167$ significa que cerca del 75% de los trabajadores con contratos colectivos son producto de la costumbre de obtener contratos colectivos en el periodo bi-anual anterior.

Las elasticidades que se estimaron en la regresión implican que una variación de 1% del Índice de Actividad Económica provoca una variación de un $-0,18\%$ en el número de trabajadores con contratos colectivos. Que una variación de un 1% del Índice de Precios al Consumidor provoca un $0,14\%$ de variación en los trabajadores con contratos colectivos y que una variación del 1% de los trabajadores sindicados que negocian colectivamente provocan una variación de $0,23\%$ en los trabajadores con contratos colectivos.

Los resultados expuestos son bastante discutibles, primero porque la relación negativa entre los trabajadores contratados y el índice de actividad económica surge en conjunto con incluir la variable IPC y no cuando está sola como lo demuestra la regresión con periodos trimestrales por lo cual es necesario buscar una explicación teórica razonable que explique este fenómeno. Segundo porque los valores de las elasticidades de las variables son muy diferentes respecto a las regresiones individuales por trimestre que se vieron anteriormente, así en el caso de los trabajadores sindicados tienen una elasticidad cercano a 1 en cambio en la regresión de conjunto solo tiene un $0,23$, en el caso del IPC es de $0,62$ en cambio ahora es de $0,14$ y el de la actividad económica es cercano a 2 y ahora de -0.18 . Tercero la regresión trimestral individual sobre la variable rezagada de un periodo explica hasta un 13% y ahora explica hasta un 25%.

En síntesis si bien se ha demostrado la existencia de la mayor parte de las relaciones que se establecieron como hipótesis para explicar el número de trabajadores con contratos, es necesario establecer un modelo más estructurado, para explicar las relaciones del conjunto de las variables.

Además se puede considerar como claramente demostrada la estrecha relación entre los trabajadores con contrato colectivo y los trabajadores sindicados que participan en las negociaciones colectivas.

B. SOBRE LOS REAJUSTES DE LOS SUELDOS BASES

1. PRUEBA Nº 6: DEMOSTRACION DE LA RELACION ENTRE EL INDICADOR DE SUELDOS BASES Y EL INDICE DE REMUNERACIONES REALES DEL INE

El modelo a estimar es que las remuneraciones generales medido a través del Índice de Remuneraciones Generales del INE (RG), están compuestas por los sueldos bases (SB), parte constante de las remuneraciones de todos los trabajadores, que solo varía con los niveles de actividad económica general, pero no por las utilidades u otra causa, y otra parte, las remuneraciones

variables (RV), que sí varían con las utilidades u otros tipos de beneficios o que afectan a determinado tipo de trabajadores tales como:

Gratificaciones, asignaciones por antigüedad, indemnizaciones por años de servicios, incentivos y bonos, colación, movilizaciones, asignación de escolaridad, otras asignaciones, aguinaldos y regalías. etc.

$$RG_t = S_{Bt} + RT_t$$

Cabe hacer notar que los sueldos bases se medirán a través de los reajustes estipulados en los contratos y convenios colectivos y para las remuneraciones variables no se tienen cuantificadores.

Lo que se espera es que los sueldos bases representen o expliquen una parte importante de las remuneraciones generales. Y que la elasticidad de las remuneraciones generales respecto a los sueldos bases sea cercano a 1. Ya que la derivada parcial de las remuneraciones generales respecto a los sueldos bases es:

$$\frac{\partial RT}{\partial SB} = 1 * SB^{(1-1)} + 0 = 1 * SB^{(0)} = 1$$

Las variables que se utilizarán son :

Variable dependiente: Índice General de Remuneraciones mensuales del Instituto Nacional de Estadística

Variabes independiente: Sueldos bases ponderados estimados de las cláusulas de reajustes de sueldos bases estipuladas en los instrumentos colectivos registrados en la bases de datos del departamento de negociación colectiva de la dirección del trabajo.

Las regresiones se harán en base a series de tiempo con datos trimestrales, dado que los registros anuales disponibles en negociaciones colectivas datan desde 1978 la cantidad de casos es insuficiente para lo requerido en estas técnicas.

El objetivo es regresionar las Remuneraciones del Índice General de Remuneraciones del INE con el Indicador de Sueldos Bases de las negociaciones colectivas.

Los gráficos de las variables demuestran un grado importante de relación existente en el período entre el 3er trimestre de 1986 y el 4º Trimestre de 1992.

Sin embargo en los datos se evidencia poca relación en los trimestres que van desde el 3er Trimestre de 1986 al 4º Trimestre de 1988. Por lo cual se establecerán regresiones de las variables para diferentes periodos para ver los grados de determinación y la posible existencia cambios en estructurales.

a) 3er Trimestre de 1986 al 4º trimestre de 1988

b) 1er Trimestre de 1989 al 4º Trimestre de 1992

Además se plantea la necesidad de establecer la relación de ambas variables con una tercera, el índice de actividad económica en función a poder ver cual de las dos plantea las distorsiones que se provocan en el periodo entre el 3er Trimestre de 1986 al 4º Trimestre de 1988.

El hecho de la existencia de diferencias entre ambos periodos hace necesario la especificación de algunas regularidades que se presenten en los datos del periodo 1er Trimestre de 1989 al 4º Trimestre de 1992, que aunque no tengan una clara explicación, permitirá establecer ciertas correcciones alternativas para los datos entre el 3er Trimestre de 1986 al 4º Trimestre de 1988. Hace necesario la especificación de variables Dummy para diversos trimestres que sean capaces de reemplazar la absorción de otras variables que se esconden en el factor AR o MA.

Para poder probar cual es la significancia y diferencia entre los Sueldos Bases calculados sobre los reajustes iniciales y la reajustabilidad futura ponderados y no ponderados por la cantidad de trabajadores.

Por otra parte se trata de ver la significancia y determinación de los periodos de reajustabilidad respecto a los reajustes de los sueldos bases.

Se estipulan regresiones con logaritmos para establecer las elasticidades y disminuir las posibilidades de heterocedasticidad.

Se probaron las siguientes regresiones con resultados satisfactorios:

Periodo 3er Trimestre de 1986 a 4º Trimestre 1992

$$LRIA = B_0 + B_1 * LSBP + AR(1) + u$$

$$LRIA = B_0 + B_1 * LSBS + AR(1) + u$$

$$LSBP = B_0 + B_1 * EPRF + AR() + u$$

Periodo 1er Trimestre de 1989 al 4º trimestre de 1992

$$LRIA = B_0 + B_1 * DDT + B_2 * DSIT + B_3 * LSBP + u$$

$$LSBP = B_0 + B_1 * LIAE + u$$

$$LRRRI = B_0 + B_1 * LIAE + u$$

Periodo 3er Trimestre de 1986 al 4o Trimestre de 1988

$$LRIA = B_0 + B_1 * LBSBP + MA(1) + u$$

$$LSBP = B_0 + B_1 * LIAE + u$$

Periodo 2o Trimestre de 1985 al 4o Trimestre de 1988

$$LRRRI = B_0 + B_1 * LIAE + u$$

en que:

LRIA=Logaritmo natural del Índice de Remuneraciones Generales Trimestralizado del INE.

LSBP=Logaritmo natural del indicador de Sueldos Bases Totales calculado en base a los Reajustes de Sueldos Bases de Negociaciones Colectivas.

AR(1)=Factor de autocorrelación Cocrant Orcutt con un periodo de ajuste.

DDT=Variable Dummy cada dos trimestres

DSIT=Variable Dummy cada siete trimestres

La existencia de autocorrelación se evidencia en la significación que tiene el elemento de autocorrelación serial de primer orden estimado a través de AR(1) en base al método sugerido por Cocrant Orcutt²⁰. Y realizado por el programa computacional microTSP con las herramientas ARIMA en que:

$$Rho = 0.7201021$$

$$\text{con test } t = 5.5611452$$

$$\text{desviación standard} = 0.1294881$$

Este factor de autocorrelación se explica, por la formulación de los datos en indicadores e índices en escalas semejantes y los cuales están referidos a un año base determinado lo que implica que los errores de los datos de un periodo estén correlacionados en parte con los errores de los datos del periodo siguiente.

Esto hace establecer la necesidad de cambiar la especificación de las variables, ya que Rho es conocido podemos aplicar la ecuación de diferencias generalizadas cuya formulación es la siguiente:

$$Y_t - \rho Y_{t-1} = B_0(1 - \rho) + B_1(X_t - X_{t-1}) + u_t - u_{t-1}$$

El conjunto de estos procedimientos se establece por el modelo ARIMA, particularmente por AR(1). La especificaciones del Texto de procedimientos del programa microTSP establece lo siguiente:

"El AR(1)³¹ especificado provee un método para obtener estimadores eficientes cuando los disturbios exhibidos son de correlación serial de primer orden, que es,"

$$"u(t)=e(t)+rho*u(t-1)"$$

"La operación LS con el error AR(1) especificado usa una iteración de dos etapas sugeridas por Cochrane Orcutt. Este método estima rho desde los residuos MCO. Transforma la variable dependiente e independiente para que el residuo de la ecuación transformada sea aproximadamente no correlacionado serialmente. Y entonces correr una regresión usando la variable transformada. La transformación será"

$$"x^=x(t)-rho*x(t-1)."$$

"Este proceso es repetido hasta que rho converge o el número máximo de iteración es alcanzado. El procedimiento Cochrane Orcutt es asintóticamente equivalente a la máxima probabilidad pero la estimación difiere substancialmente en muestras pequeñas."

Por lo cual en el ANEXO podemos ver que ambos elementos se incorpora en una regresión única, tanto el cálculo de rho como las regresiones con las variables transformadas.

En este caso se ha preferido no estipular la constante C, intercepto, dado que estadísticamente no es significativo y al ser estipulada genera perturbaciones. Los resultados de la regresión N°10 (Ver anexo) son:

Variable dependiente

LRIA que es el logaritmo del Índice de Remuneraciones del INE.

Variable independiente

LSBP que es el logaritmo del Indicador de Sueldos Bases Ponderados.

Cantidad de observaciones 26

Período 1986.3 - 1992.4

$$LRIA = 0 + 0.9985858 * LSBP + W$$

con test t de B1= 299.97859

desviación estándar de B1=0.0033289

Por cada 1% de variación del indicador de los sueldos bases ponderados el índice general de remuneraciones varía un 0.9985858%. Por lo cual el signo de la relación es positiva y la esperada. Respecto a intercepto este no es distinto de cero pero al ser incluido en la regresión altera el coeficiente de LSBP hasta 1,2 siendo este valor más lejano de la elasticidad teórica

(1) que el valor del coeficiente ($0.9985858 \approx 1$) sin la inclusión de C., en todo caso en regresiones logarítmicas siempre existe sesgo en la estimación de B_0

Dado el hecho que ambas variables están expresadas en una misma escala (son índices) el valor de C no es importante, lo que interesa para nuestra hipótesis son las variaciones.

en que:

$$\overset{\wedge}{LRIA} = \overset{\wedge}{LRIA}(t) - 0.7201021 * \overset{\wedge}{LRIA}(t-1)$$

$$\overset{\wedge}{LSBP} = \overset{\wedge}{LSBP}(t) - 0.7201021 * \overset{\wedge}{LSBP}(t-1)$$

$$W = u_t - 0.7201021 * u(t-1)$$

Coeficiente de determinación:

$$R^2 = 0.906452$$

$$R^2 \text{ ajustado} = 0.902554$$

Significa que los logaritmos naturales de los Sueldos Bases Ponderados pueden explicar hasta un 90% de los logaritmos Naturales del Índice de Remuneraciones Generales del INE.

Estadístico de autocorrelación

$$\text{Durbin Watson} = 2.117956$$

Lo que confirma la no existencia de correlación serial en los errores de la regresión con las variables modificadas. O mejor dicho la autocorrelación tiene una forma conocida. Por lo cual con la nueva formulación de las variables se ha aislado el factor de autocorrelación, permitiendo aumentar la eficiencia de la regresión.

Sin embargo es posible advertir en el gráfico del índice de remuneraciones del INE y el indicador de sueldos bases ponderados que existe una relación un tanto distinta de estas variables entre el 4º trimestre de 1986 y el 4º trimestre de 1988 (primer período) por una parte y el período entre 1º trimestre de 1989 y el 4º Trimestre de 1992. (segundo período)

Para establecer las diferencias se especificaron las regresiones de las dos variables en primer período y el segundo período. Los resultados de la regresión N°11 (Ver anexo), son los siguientes.

Primer Período 1986.4-1988.4 (9 observaciones)

$$LRIA = 0 + 0,9963915 \text{ LSBP} + W$$

Test T de coef. $B_1 = 108,21954$ significativo distinto de 0

$$AR(1) = 0,7105112 = RHO$$

Test T de RHO = 2,402260 significativo distinto de 0

R2= 0,503784
R2 AJUSTADO=0,432896
Desv.estándar de la regresión 0,030077
Durbin Watson stad.=2,102706 sin autocorrelación serial

Los resultados de la regresión N° 12 (Ver anexo) son los siguientes:
Segundo Período 1989.1-1992.4 (16 observaciones)

LRIA= 0 + 1,0000723 LSBP + W
Test T coef.B1=1216,3217

MA(1)=0,5393730= RHO
Test T de RHO=2.0269642

R2= 0,890967
R2 AJUSTADO=0,883179
Desv.estándar de la regresión 0,015382
Durbin Watson stad.=1,993830

En ambas regresiones se confirma el hecho de que la elasticidad de las remuneraciones del INE respecto a los sueldos bases ponderados es 1 lo que confirma la validez del modelo.

Sin embargo existen dos diferencias importantes primero en el valor del coeficiente de determinación R2 en donde la regresión del segundo periodo el R2 es muy semejante al de la regresión que incluye los dos periodos. En cambio el coeficiente de correlación del primer periodo no alcanza a establecer una significancia de un 50%

En segundo lugar cabe destacar la forma que asume RHO mientras en el primer periodo la autocorrelación es positiva AR(1), en el segundo periodo la autocorrelación es negativa MA(1) acercándose esto último a una explicación más consistente de la autocorrelación como producto de la conformación de índices e indicadores en una misma escala, en cambio la autocorrelación de la segunda alternativa se acerca más al hecho de la falta de variables explicatorias o independiente.

Por lo tanto el modelo que relaciona los sueldos bases ponderados y las remuneraciones reales del INE explica mejor el periodo comprendido entre el Primer trimestre de 1989 y el Cuarto trimestre de 1992.

Sobre el primer periodo el modelo explica una relación menos importante, en donde probablemente falten otras variables explicatorias, es decir es otro el modelo que debería establecerse en este periodo. Aunque la base de este es la relación de las remuneraciones del INE y los sueldos bases ponderados dado que explican cerca de un 50% de las primeras

Como hipótesis se puede decir que los sueldos bases en el segundo periodo pasan a ser determinados en un mercado más libre en términos del papel que juegan la oferta y la demanda de trabajo.

Respecto al primer periodo no es mucho lo que se puede decir, por la falta de datos trimestralizados disponible en la base de datos del departamento de negociación colectiva.

2. PRUEBAS N^{os} 7 Y 8: ANALISIS DE SENSIBILIDAD DE LAS VARIABLES LOGARITMICAS DEL INDICADOR DE SUELDOS BASES PONDERADOS, EL INDICE DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y EL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR

Este análisis tiene como objetivo establecer una comparación entre las elasticidades de los Sueldos Bases Ponderados en relación con el Índice de Actividad Económica y el Índice de Precios al Consumidor por una parte y compararlo con las elasticidades del Índice Real de Remuneraciones del INE y los otros dos Índices nombrados anteriormente.

Cabe hacer notar y particularmente en el caso de la relación que se establece con el Índice de Actividad Económica, que las elasticidades varían bastante en relación al periodo de tiempo que abarque la regresión que se haga. Por esto se eligió un periodo un tanto arbitrario que abarca los trimestres desde el 4^o trimestre de 1986 al 4^o Trimestre de 1992, que cumple con la existencia de una elasticidad de un 2% de variación de la actividad económica cuando varían un 1% las remuneraciones reales y al mismo tiempo se contabilizan unas 25 observaciones.

En el caso de la elasticidad del IPC respecto a los sueldos bases ponderados los resultados de la Regresión N^o13 (Ver anexo) son los siguientes:

Variable Dependiente= Logaritmo de los Sueldos Bases Ponderados(LSBP)

Variable Independiente= Logaritmo del Índice de Precios al Consumidor(LIPC)

$$LSBP = 3.9722497 + 0.1424548 * LIPC + u$$

Test T de coef.Bo = 153,09442 significativo distinto de 0

Test T de coef.B1 = 26,223479 significativo distinto de 0

AM(1)=0,9989547=RHO factor de autocorrelación serial

Test T de RHO=4,7418898 significativo distinto de 0

R2= 0,969303

R2 AJUSTADO=0,966512

Desv.estándar de la regresión 0,008787

Durbin Watson stad.= 1,846165 sin autocorrelación serial

Test F = 347,3425 regresión significativa

En este caso solo nos fijaremos en el hecho que en la medida que varíe el IPC en un 1% los Sueldos Bases Ponderados de las Negociaciones Colectivas variarán un 0,14% para el caso de la variación del IPC en un 1% respecto al Índice de Remuneraciones Reales del INE la variación es de un 0,19%. Esto significa que los Sueldos Bases Ponderados son un tanto más inelásticos que las Remuneraciones Generales del INE respecto al IPC pero son factores muy cercanos. Cabe hacer notar que en ambos casos estamos hablando de remuneraciones donde está descontado el IPC.

La diferencias se establecen en que el IPC explicaría hasta un 96% de las variaciones de los Sueldos Bases Ponderados y en cambio en el caso las Remuneraciones Reales del INE serían explicadas solo en un 87% de sus variaciones por parte del IPC. y el factor de autocorrelación serial para ambas regresiones siendo MA(1), decir un tipo de autocorrelación negativa, es menor en el caso de las Remuneraciones Reales del INE que en el caso de los Sueldos Bases Ponderados.

Más interesante pueden ser los resultados de las elasticidades respecto al Índice de Actividad Económica y los resultados de la regresión N°14 (Ver anexo) son:

Variable Dependiente= Logaritmo de los Sueldos Bases Ponderados (LSBP)
Variable Independiente= Logaritmo del Índice de Actividad Económica (LIAE)

$$LSBP = 3.0056463 + 0.3337163 * LIAE + u$$

Test T de coef.Bo = 18,862123 significativo distinto de 0

Test T de coef.B1 = 10,325198 significativo distinto de 0

MA(1)=0,7622161=RHO factor de autocorrelación serial

Test T de RHO=3,6035868 significativo distinto de 0

R2= 0,852786

R2 AJUSTADO=0,839403

Desv.estándar de la regresión 0,019242

Durbin Watson stad.= 2,021903 sin autocorrelación serial

Test F = 63,72121 regresión significativa

El factor de elasticidad en este caso se interpreta como que al variar en un 1% la actividad económica los Sueldos Bases Ponderados variarán un 0,33% y para el caso de las Remuneraciones del INE las variaciones serían de un 0,52% y en donde no hay autocorrelación serial y el porcentaje de explicación sería de un 87%. En cambio para el caso de los Sueldos Bases Ponderados el Índice de actividad económica explicaría un 83% y existirá un coeficiente de autocorrelación serial de 0,76.

En este caso los Sueldos Bases Ponderados son más inelásticos o varían menos que las Remuneraciones Reales del INE. esto es consistente con el hecho de que el Índice de Remuneraciones del INE abarca sectores empresariales y las remuneraciones de carácter ocasional o puntual, los cuales son afectados muy fuertemente por las variaciones de la actividad económica.

Esto último completa los elementos que permiten decir que la construcción de un indicador de los sueldos bases ponderados de las negociaciones colectivas en base a las cláusulas establecidas en los contratos y convenios colectivos logra demostrar el establecimiento de las relaciones más relevantes con respecto a las variables más fundamentales de la economía que le atingen, incluyendo los propios sueldos bases ponderados, sin necesidad de la realización de encuestas o procedimientos más costosos.

Por otra parte, se demuestra que es posible la construcción de un modelo de expectativas que explique los elementos más relevantes o el marco de referencia sobre el cual las partes involucradas en las negociaciones colectivas toma sus acuerdos sobre los reajustes y a su vez permite un sistema de verificación constante sobre los sistemas de registros las negociaciones colectivas y su confiabilidad.

IV. VARIABLES DE RETROALIMENTACION Y OTRAS VARIABLES

A. VIGENCIAS

Existen dos tipos de variables de retroalimentación, una que hemos identificado en el transcurso de las pruebas de hipótesis a través del método de ajuste parcial con variables de tendencia promediadas en 8 trimestres y que está relacionada con elementos institucionales tales como las vigencias de los contratos y convenios colectivos y la costumbre, las cuales afectarían en diferente forma las variables de entrada al modelo sistémico que estamos describiendo, estas variables las hemos definido de la forma siguiente:

RLTTI=Logaritmo de la tendencia bi-anual del total de trabajadores involucrados rezagada en un periodo.

En donde $\delta=0,062992$ y $(1-\delta)=0,937$ que se puede interpretar como que un 94% del total de trabajadores involucrados de un periodo negociación volverá a negociar el período siguiente.

LTITS(-1)= Rezago de un periodo del logaritmo de la tendencia bi-anual de la importancia relativa de los trabajadores sindicados.

En que $\delta=0,350993$ y $(1-\delta)=0,649$, su significado puede darse en el sentido de que un 65% de la importancia relativa de los trabajadores sindicados en un periodo incidirá en la importancia relativa que tendrá en el período siguiente

LTTT(-1)=Logaritmo de la tendencia de los trabajadores con contratos colectivos retrazado en un periodo.

Ya que $\delta=0,246167$ y $(1-\delta)=0,753833$ esto implicaría el hecho que un 75% de trabajadores de un periodo que tiene contrato colectivo postulará a proyectos de contratos colectivos el periodo siguiente.

Todas estas variables a su vez pueden plantearse en el sentido de que por lo menos un porcentaje como el estimado en un periodo volverá como variable de entrada al modelo sistémico de negociación colectiva el periodo siguiente.

En este sentido solo los ejercicios de simulación con un modelo sistémico consistente pueden ayudarnos a establecer el porcentaje de repercusión exacta que tengan estas variables de retroalimentación, dado que en el proceso de ajuste de los modelos establecidos el efecto de las variables retroalimentadoras ha sido incorporado o absorbido por el o los coeficientes de determinación parcial de las otras variables explicatorias incluyendo a los B_0 .

B. SUELDOS BASES PONDERADOS Y EXPECTATIVAS

Los sueldos bases ponderados son en el modelo sistémico quienes representan las cláusulas de reajustabilidad y estas a su vez expresadas como reajustes iniciales y reajustabilidad futura en la información que se maneja en las negociaciones colectivas.

Pero los efectos específicos que implican las cláusulas sobre reajustes de un periodo en otro de negociación requieren un modelo de formación de expectativas más complejo en conjunto con las variables como crecimiento e inflación pasada.

A modo de esbozo de un modelo de este tipo se establecieron regresiones de estas variables junto a una variable rezagada en uno y dos trimestres de los sueldos bases ponderados y también pueden servir los sueldos bases sin ponderar, cuyos coeficientes de determinación parcial resultan significativos.

Así cuando se establece una regresión entre los sueldos bases ponderados y el índice de precios al consumidor junto a una variable rezagada (LSBP(-1)) de un trimestre de los sueldos bases ponderados se obtiene un $Rho=0,279$ y $1-Rho=0,721$ cuya interpretación sería que junto con o en sustitución de la inflación solamente en un 72,1% de casos se incorporaría los sueldos bases ponderados de un periodo en el siguiente. En el caso de una variable de rezago de dos trimestres $Rho=0,605$ y $1-Rho=0,395$ lo que implicaría que en un 40% de los casos se incorporaría los sueldos bases de un periodo en el subsiguiente, en conjunto o en sustitución de la inflación.

Cuando se aplica la variable rezaga en un trimestre de los sueldos bases promedios junto al IPC y el Índice de Actividad Económica se obtiene un $Rho=0,356$ y $1-Rho=0,644$ lo que implicaría que en los sueldos bases del trimestre siguiente además o en sustitución de la inflación y la actividad económica en un 64% de los caos se asumirían los sueldos bases de un trimestre actual.

El conjunto de estas interpretaciones son elementos de propuestas para la estructuración de un modelo de expectativas más adecuado.

C. HUELGAS

La huelgas sus efectos y duraciones tienen varios efectos y pueden tomarse como variables de distinto tipo, así es posible ubicarlas como variables endógenas en la determinación de las cláusulas de reajustabilidad, siendo a su vez los resultados de estas y su grado de cumplimiento las que servirán como variables de retroalimentación, para poder determinar su probabilidad de ocurrencia en las próximas negociaciones.

Pero también están las huelgas por precedentes (para que se tenga presente la capacidad y voluntad de llevarlas a cabo) y las huelgas aprobadas y no realizadas como formas de amenazas en las mesas de negociaciones.

Sin embargo las duraciones y sus efectos no están claramente definidos por una parte y por otra los registros que se tienen al respecto no abarcan muchos años y es necesario establecer otro trabajo para incorporar las huelgas al modelo sistémico.

V. DESCRIPCION DE UN MODELO DE CONSISTENCIA ENTRE LAS VARIABLES

El modelo de consistencia trata de agrupar el conjunto de modelos estimados en una expresión sistémica, en este caso estamos interesados en constituir una secuencia ordenada iniciándose en el conjunto de variables exógenas que determinan las variables de entrada, como algunas de estas variables se establece como variable endógena para determinar las salidas del modelo, y como se incorporan dentro de o en conjunto con otras variables del macro sistema que enmarca al sistemas negociación colectiva.

Así por tanto que existen dos variables exógenas principales, las empresas del conjunto del país y el conjunto de la fuerza de trabajo. El tamaño de las empresas medidas en base al número de trabajadores que la componen determinará la necesidad de participar en los procesos de negociación colectiva, por tanto en la medida que son más grandes las empresas un porcentaje mayor de estas participará en los procesos de negociación colectiva, un 4% del total de las PYMES y un 48% del total de grandes empresas.

Por otra parte las empresas que negocian colectivamente agrupadas por sus tamaños en micro y pequeña empresa, la mediana empresa y finalmente las grandes empresas tendrán en promedio anual 1, 1,1 y 1,6 negociaciones. Estos dos elementos determinan la cantidad total de proyectos de contratos y convenios colectivos.

La fuerza de trabajo total, se descompone en dos elementos fundamentales una es la Fuerza de Trabajo Ocupada total del país cuyas variaciones determinan principalmente (en un 98%) las variaciones de la cantidad total de trabajadores involucrados en los procesos de negociación colectiva. Así una variación de un 1% de la Fuerza de Trabajo Ocupada implicará en promedio una variación de un 4,3% del total de trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas.

La otra parte de la Fuerza de Trabajo son los desocupados, y las variaciones de la tasa de desocupación tendencial promedio puede llegar a explicar hasta un 97% de las variaciones de la importancia relativa de los trabajadores sindicalizados que participan en las negociaciones colectivas. Por otra parte se estableció que por cada 1% de variación de la tasa de desocupación la importancia relativa de los trabajadores sindicados varía en un 1,2%.

Cabe hacer notar que es posible que otros elementos, tales como la inflación pueden provocar el mismo efecto siempre y cuando los trabajadores lo consideren como algo común y los sindicatos puedan canalizarlos hacia las negociaciones colectivas.

Por lo tanto la desocupación en este caso afecta el grado de organización de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas y permite determinar la cantidad de trabajadores sindicados que participa en las negociaciones colectivas.

Una vez establecidas las variables de entrada, ellas se convierten en variables endógenas para establecer las variables de salida del sistema.

Así la cantidad de proyectos de contratos y convenios colectivos se transforma en el proceso de negociación en los contratos y convenios colectivos vigentes, cuya relación es de 1 a 1 dado que la ley diferencia desde un principio los tipos de negociaciones. Las regladas dan origen a los contratos colectivos y las directas a los convenios colectivos. En este caso no estudiamos la proporción de unos y otros tipos de instrumentos, puesto que esta diferencia la hacemos en relación a la cantidad de trabajadores involucrados.

Por otra parte la cantidad de trabajadores sindicados que ingresa a las negociaciones colectivas se transforman en la variable más importante que determina en un 83% la cantidad de trabajadores con contratos colectivos vigentes. Y si los trabajadores sindicados varían en un 1% los trabajadores con contratos colectivos varían entre un 1 y 1,1%. Otras variables que en

conjunto con la anterior ayudan a explicar las variaciones de los trabajadores con contratos colectivos son el IPC que podría explicar hasta un 30% con una elasticidad igual a un 0,6%, es decir que con una variación de un 1% del IPC los trabajadores con contratos variarían un 0,6% menos que proporcionalmente.

Por otra parte la actividad económica que explica hasta un 18,8% de las variaciones de los trabajadores con contratos colectivos por sí sola, sin embargo el signo esperado es distinto.

La situación cambia cuando el índice de actividad económica se regresa junto con el IPC.

El establecimiento de un modelo con observaciones tendenciales, promediadas cada 8 trimestres en que están en conjunto todas las variables de conjunto plantea que el 99% de las variaciones de los trabajadores con contratos colectivos están determinados en conjunto por las variaciones de la actividad económica, en la medida en que esta aumenta los trabajadores con contratos disminuyen, por cada 1% de variación de la actividad económica existe una variación contraria de un -0,18% de los trabajadores con contratos y en el caso del IPC por cada 1% de variación los trabajadores con contratos variarían un 0,14% en forma menos que proporcional, finalmente los trabajadores sindicados que participan en las negociaciones colectivas aparecen con una elasticidad de tendencia de un 0,24%. Cabe hacer notar que además cerca de un 75% de los trabajadores con contratos colectivos que negocian en un período han tenido contrato colectivo en el período anterior.

Este último modelo presenta problemas que deberán aclararse posteriormente.

Una variable que no ha sido cuantificada son las huelgas y cual es su repercusión efectiva como variable endógena dentro del proceso de negociación.

Otra variable de salida del modelo son los sueldos bases ponderados, que son una variable "proxi" respecto al impacto efectivo que tienen las cláusulas de reajustabilidad definidos en los convenios y contratos colectivos, construidos en base a los reajustes reales iniciales y la reajustabilidad futura.

En este sentido por la propia definición de los sueldos bases como una parte permanente de las remuneraciones de los trabajadores llegan a representar hasta un 90% del Índice de Remuneraciones Generales del INE, y con elasticidad unitaria, es decir por cada 1% de variación de los sueldos bases ponderados las remuneraciones generales varían un 1%.

Lo anterior plantea el hecho que la determinación de los Sueldos Bases están regidos por los mismos factores que determinan las remuneraciones reales generales medidas por el INE es decir el mercado de trabajo, por lo menos desde 1989 hacia adelante, y que los mecanismos de la negociación colectiva lo que hacen es

incorporar o permitir manifestarse a oferentes y demandantes para tranzar el precio de la mano de obra o el costo de mantención de la mano de obra en su fuente de trabajo, sin que para esto sea necesario un alto grado de rotación de la fuerza de trabajo, en términos de retiros o despidos de los trabajadores de las empresas, pero esto se realiza dentro de los marcos que no desbordan el mecanismo legal de negociación colectiva.

Para corroborar lo anterior el análisis comparativo de las elasticidades que presenta el Índice de Remuneraciones Reales del INE y el Indicador de Sueldos Bases Ponderados de las negociaciones colectivas respecto al IPC y al Índice de Actividad Económica.

Así ante una variación de un 1% del IPC lo Sueldos Bases Ponderados variarán un 0,14% y las Remuneraciones Reales del INE variarán un 0,19% ambos con el mismo signo y magnitud cercana.

En el caso del Índice de Actividad Económica ante una variación de este de un 1% los sueldos bases variarán un 0,33% y las Remuneraciones Reales del INE los harán en un 0,52%.

En ambos casos los sueldos bases son más inelásticos ante las variaciones del IPC y el IMACEC situación que se explica lógicamente porque la cobertura de las Remuneraciones del INE incluye a empresarios y propietarios y además toma en cuenta remuneraciones ocasionales y transitorias que explican una mayor elasticidad por parte del Índice de Remuneraciones Reales del INE.

Finalmente las variables retroalimentadoras o de feet-back de dos tipos unas que están marcadas por las vigencias de los instrumentos colectivos y las costumbres elemento que afecta a un 94% del total de los trabajadores involucrados. A la importancia relativa de los trabajadores sindicados en un 65% y al 75% de los trabajadores con contratos colectivos.

Todo lo cual establece un alto grado de autosustentación del modelo sistémico de las negociaciones colectivas en su reproducción y mantención, dentro de las condiciones generales que lo generan.

Dos variables retroalimentadoras más son las huelgas y el cumplimiento de las cláusulas establecidas en los instrumentos. Las huelgas tienen dos efectos que se convertirán en elementos de entrada del período siguiente, uno respecto a los costos y beneficios que se logran en las negociaciones con huelgas efectuadas, tanto para las empresas como para los trabajadores. Segundo como precedentes en la medida en que una negociación se realiza una huelga mantendrá expectativas en el sentido de que en el próximo período también podrá hacerlo y servirá de carta amenazadora en la negociación siguiente. Sin embargo existen datos para pocos años que sean confiables desde el punto de vista de representar una misma cobertura o midan lo mismo.

Respecto al cumplimiento de las cláusulas de los contratos y convenios colectivos estos están asegurados por la actividad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y se enmarcan dentro de los diversos procedimientos que para estos efectos se tienen en forma semejante al caso de los contratos y convenios de trabajo individuales. Por lo anterior es que no se ha considerado este aspecto dentro del modelo sistémico así como tampoco están los despidos posteriores a los procesos de negociación con los cuales se podrían establecer los casos de negociaciones infructuosas.

Por último están las reajustabilidades de los sueldos bases de un trimestre que sirven como elemento retroalimentador del siguiente en un 72% de los casos junto a o en sustitución de la inflación solamente y en un 40% de los casos en dos trimestres posteriores.

Cuando se asumen en conjunto o en sustitución de la inflación y la actividad económica en un 64% de los casos se tomarían en cuenta los sueldos bases de un período en el período siguiente.

En ambas estimaciones el efecto retroalimentador es bastante importante y estos indicadores deberían asumirse con el fin de ser corroborados de otras formas y para la formulación de un modelo de expectativas más estructurados.

VI. CONCLUSIONES

En la etapa de propuesta de la memoria se han probado, refutado o modificado las hipótesis formuladas en la etapa de desarrollo, en donde han quedado como elementos principales a tomar en cuenta que en el marco de los procedimientos legales de las negociaciones colectivas se hacen presente dos fuerzas que son partes fundamentales de la actividad económica de nuestro país las empresas y los trabajadores organizados.

Esto significa la existencia de una continuidad histórica en el proceso de desarrollo del capitalismo en Chile durante el siglo XX, más que una ruptura histórica provocada por la entronización del capital financiero desde la década de los años 50 cuyos inicios se pueden ubicar con la llegada de la Misión Klein y Sack, propuesta y patrocinada por el Fondo Monetario Internacional y que logra convertirse en facción dirigente del capital en Chile durante el periodo de la Dictadura Militar.

Esta continuidad histórica se puede evidenciar desde los comienzos del movimiento organizado de trabajadores en Chile, el cual se hace presente desde los inicios de la decadencia del modelo primario exportador consolidado en el periodo de Portales, en donde el estado solo tiene la represión como forma para controlar la manifestación de las legítimas exigencias de los trabajadores.

Largo es establecer el cúmulo de contradicciones que conlleva la generación y desarrollo de una nueva fracción dirigente de un sector social como la burguesía en Chile, de lo cual poco se ha

tomado en cuenta. Así en el transcurso de la solución de estas contradicciones en el seno de ella, entre las décadas de los años 50 y 80, cabe mencionar que queda en el camino todo el período de la Industrialización forzada, entre los años 40 y 1973, la creatividad de la burguesía industrial que establece toda una legislación "protectora" de los trabajadores a quienes reconoce como legítimos aportadores del desarrollo nacional y la pretendida continuidad, profundización y ampliación a esta concepción que trata de dar el Gobierno de Salvador Allende tronchada por el Golpe Militar de 1973.

Así la generación de la ley sobre negociaciones colectivas es producto, por una parte, del intento de hacer desaparecer la organización sindical dentro del concepto de la generación de un mercado de trabajo que solo aceptara las contrataciones individuales, lo que era requerido, por lo menos para el período de experimentación del modelo económico neo-liberal. Y por otra de las exigencias internacionales de reconocimiento de las expresiones organizadas de los trabajadores que subsistía en Chile a pesar de las persecuciones post-golpe de estado.

Lo importante del caso es que el mecanismo ideado y cuya estructura básica está en funcionamiento, aparece como un elemento ingenieril que permite a las expresiones sindicales solo en sus aspectos de participación dentro del concepto del derecho civil, por lo cual no se acepta la obligatoriedad de la afiliación sindical, y los sindicatos negocian a través de una comisión negociadora representada por los dirigentes sindicales, pero no es necesariamente el sindicato el que negocia.

Este mecanismo a su vez pareciera que, independientemente de las fuerzas sociales actuantes en la economía, determinara los resultados de las negociaciones colectivas sin una vinculación al mercado de trabajo.

Sin embargo las hipótesis demostradas en esta memoria prueban lo contrario, son las fuerzas sociales principales de la economía quienes determinan los procesos y particularmente son los trabajadores sindicados quienes establecen la forma específica de utilización de los procedimientos de negociación colectiva y los resultados de estas son el reflejo y parte de la determinación de las remuneraciones del conjunto del mercado de trabajo.

Son varios más los aspectos que pueden destacarse de la construcción de un modelo de comportamiento económico del cual en esta oportunidad solo se establece la parte básica faltando todos los aspectos de dirección y decisional sobre el conjunto del sistema.

Finalmente se puede afirmar que los datos que sirven para las pruebas fácticas que permiten demostrar la validez de las hipótesis con las cuales está construido el modelo de comportamiento económico de las negociaciones colectivas, permiten establecer, un comportamiento consistente de las variables elegidas, de esto se exceptúan los datos sobre trabajadores vigentes y en lo

referente a los datos sobre reajustes anteriores a 1989 con los cuales es necesario establecer otro tipo de comportamiento al señalado.

Esto por tanto posibilitará la validación de los datos posteriores que se vayan incorporando hacia adelante por parte de del Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo.

B I B L I O G R A F I A



BIBLIOGRAFIA

- 1) Carlos Marx "El Capital" Sección Tercera LA PRODUCCION DE PLUSVALIA ABSOLUTA Capítulo V .Proceso de Trabajo y El Proceso de Valoración.
- 2) Gérard de Bernis académico de Francia y Europa. Economía Mundial: las contradicciones de la crisis". Cuadernos teóricos Nº8 Series-Cono sur, Julio 1991
- 3) Leonardo Castillo. Notas para un estudio del Movimiento Obrero en Chile. Cuadernos de la realidad nacional
- 4) Hernán Ramírez N. Historia del Movimiento Obrero en Chile
- 5) Tulio Lagos-Bosquejo Histórico del movimiento obrero en Chile-Stgo. 1941.
- 6) Julio Cesar Jobet-Luis Emilio Recabarren y los orígenes del mov. obrero. y el socialismo chileno
- 7) Jorge Barria- Los movimientos sociales en Chile desde 1910 hasta 1926, Breve historia del Sindicalismo Chileno ,Historia de la CUT.
- 8) Liborio Justo. La Sublevación de la escuadra. Punto Final No 140,1971)
- 9) Fernando Casanueva. El PS y la lucha de Clases
- 10) Muñoz y Arriagada-Orígenes políticos y económicos del estado empresarial-Cieplan.
- 11) Declaración de principios CUT-1952.
- 12) Anuarios Estadísticos del Departamento de Negociación Colectiva, varios años, particularmente 1991 y 1992.
- 13) Enrique Ogliatastri, "El sistema japonés y la nueva teoría de la negociación" publicado en la REVISTA ACADEMICA DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACION Nº6.
- 14) Franklin J. Havelick, editor de "NEGOCIACION COLECTIVA nuevas dimensiones en las relaciones laborales", 1983.
- 15) Ley 19.069. Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva. Publicada en el Diario Oficial 31 30 de julio de 1991.
- 16) SEPARATA DE UNION Y TRABAJO , Informativo oficial de la C.U.T. de Octubre de 1991

MEMORIA DE TITULO

BIBLIOGRAFIA

- 17) Dr. Antonio E. Morales Pita; Lic. Gonzalo R. Lorenzo Silva y Lázaro Blanco Encinosa. MODELACION ECONOMICA-MATEMATICA, Editorial Científico-Técnica, CUBA, 1984

Desde el punto de vista de las fase componentes, la metodología se apoya en los trabajos de:

R.A. Ackoff (En Churchman, C.W., R.L. Ackoff y E.L. Arnold, Introduction to operations research, 1966),

D.J..White (En White D.J.: Metodología de la Investigación de Operaciones)

I.G. Popov (En Popov I.G.: Métodos matemáticos en la planificación de los sectores y de las empresas. Moscú, Ekonómica, 1973).

Cherniak, Y.I.: El análisis sistémico en la economía, Moscú editora Ekonomika, 1975.

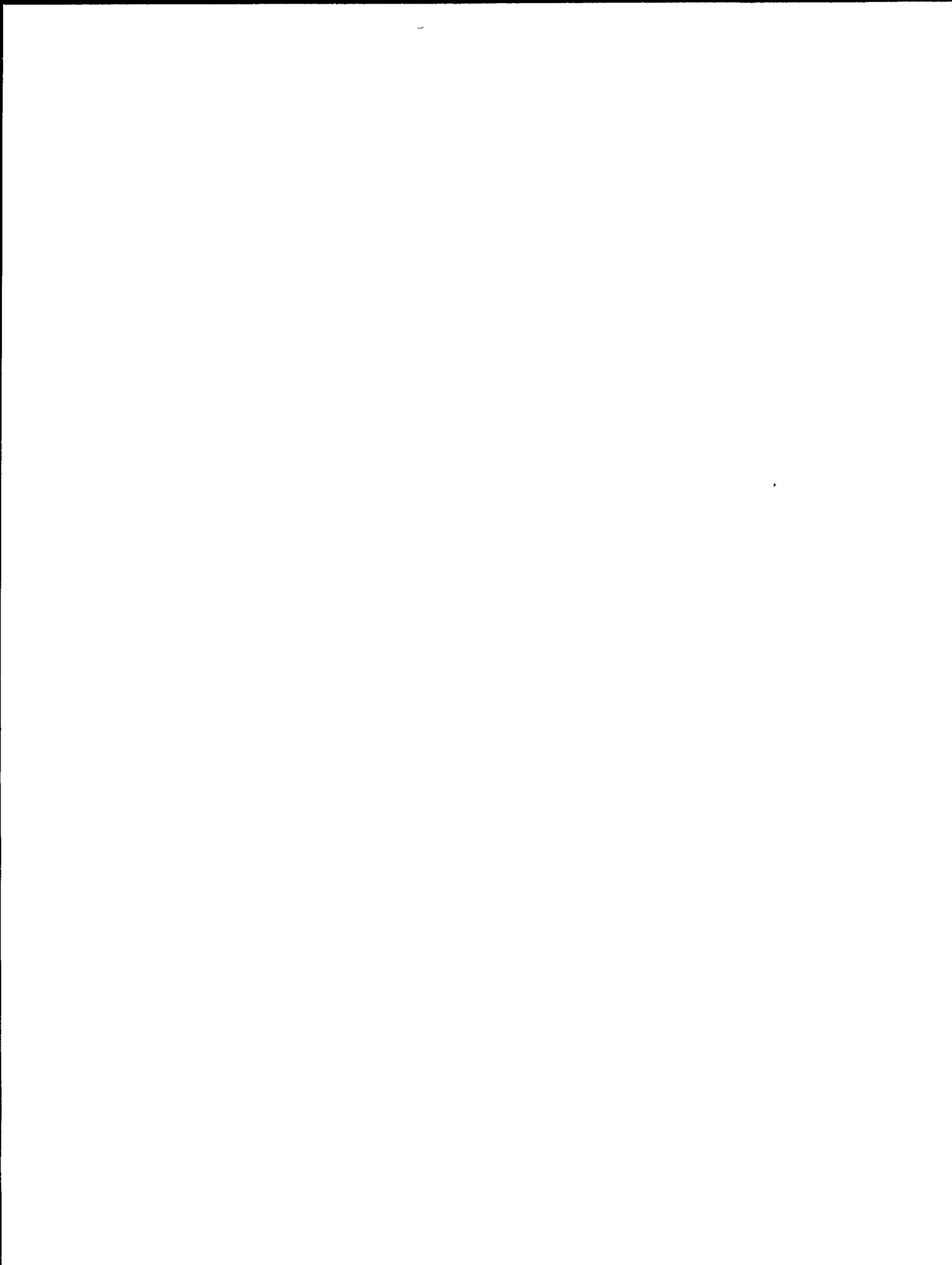
- 18) Oscar Lange, "Campo y Método de la Economía"
- 19) Lionel Robbins, "Naturaleza y significación de la ciencia económica". Cap.1
- 20) Hynell Jones, "Instroducción a las teorías modernas del crecimiento económico".
- 21) René Cortázar, Editor: POLITICAS MACROECONOMICAS, una perspectiva latinoamericana, Primera Edición Diciembre 1986
- 22) Victor Maturana Waidele: ACUERDOS SALARIALES BAJO NEGOCIACION COLECTIVA Y LA SITUACION MACROECONOMICA. CHILE 1979-1990 ABRIL 1992
- 23) Manuel Barrera, Helia Henríquez, Teresita Selamé, Sindicatos y estado en el Chile actual, la negociación colectiva como instrumento de participación popular, ANEXO "EVALUACION DE LA EXPERIENCIA DE NEGOCIACION COLECTIVA EN LOS SINDICATOS CHILENOS, 1985
- 24) Equipo Sindical Programa Economía del Trabajo, ASPECTOS ECONOMICOS Y FINANCIEROS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.
- 25) HISTORIA DE LA DIRECCION DEL TRABAJO, MEMORIA ANUAL DIRECCION DEL TRABAJO 1988 ORIGEN Y EVOLUCION.-
- 26) John Wiley & Sons "The history and status of general system theory. Trends in sistems theory.1972
- 27) Oscar Johansen "Teoría de Sistemas" Cap. 2

BIBLIOGRAFIA

- 28) Estadísticas Sindicales. Dirección del Trabajo.
- 29) Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo de Chile. Dirección del Trabajo Volúmenes IV y V.
- 30) Damodar Gujarati. Econometría Básica.
- 31) Manual MicroTSP. David M. Lilien
- 32) José Luis Daza. La negociación colectiva articulada en Europa. Oficina Regional de la OIT.



A N E X O S



NOMBRE Y SIGNIFICADO DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN LAS REGRESIONES

NOMBRE	PERIODO	TIEMPO OBSERVACION	UNIDAD	CONTENIDO
LETT=	TRIMESTRAL	ACTUAL	LOGARITMO	TRABAJADORES CON CONTRATO COLECTIVOS
LETT(-1)=	TRIMESTRAL	REZAGADA UN PERIODO	LOGARITMO	TRABAJADORES CON CONTRATO COLECTIVOS
LFTO=	TRIMESTRAL	ACTUAL	LOGARITMO	FUERZA DE TRABAJO OCUPADA
LIAE=	TRIMESTRAL	ACTUAL	LOGARITMO	INDICE ACTIVIDAD ECONOMICA IMACEC
LIAE(-1)=	TRIMESTRAL	REZAGADA UN PERIODO	LOGARITMO	INDICE ACTIVIDAD ECONOMICA IMACEC
LIPC=	TRIMESTRAL	ACTUAL	LOGARITMO	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR
LRIA=	TRIMESTRAL	ACTUAL	LOGARITMO	INDICE REMUNERACIONES REALES INE 1988.2=100
LSBP=	TRIMESTRAL	ACTUAL	LOGARITMO	SUELDOS BASES PONDERADOS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS
LTAE=	TENDENCIA ANUAL	ACTUAL	LOGARITMO	INDICE ACTIVIDAD ECONOMICA IMACEC
LTITS=	TENDENCIA BI-ANUAL	ACTUAL	LOGARITMO	IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS
LTITS(-1)=	TENDENCIA BI-ANUAL	REZAGADA UN PERIODO	LOGARITMO	IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS
LTTI=	TENDENCIA BI-ANUAL	ACTUAL	LOGARITMO	TOTAL TRABAJADORES INVOLUCRADOS
LTTS=	TENDENCIA BI-ANUAL	ACTUAL	LOGARITMO	TRABAJADORES SINDICADOS
LTTT=	TENDENCIA BI-ANUAL	ACTUAL	LOGARITMO	TRABAJADORES CON CONTRATO COLECTIVOS
LTTT(-1)=	TENDENCIA BI-ANUAL	REZAGADA UN PERIODO	LOGARITMO	TRABAJADORES CON CONTRATO
LTTTD=	TENDENCIA ANUAL	ACTUAL	LOGARITMO	TASA DE DESOCUPACION
RLTTI=	TENDENCIA BI-ANUAL	REZAGADA UN PERIODO	LOGARITMO	TOTAL TRABAJADORES INVOLUCRADOS

NOTAS :

- 1) Los Indices tanto el IPC como el IMACEC son mensuales y se trimestralizaron con promedios simples de 3 trimestres consecutivo
- 2) Las variables de tendencia bi-anual, fueron calculadas como promedios simples de 8 trimestres



Residual Plot				obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	*	ñ	ñ 87.2	-0.03603	2.08395	2.11997
ñ	:		*ñ	ñ 87.3	-0.00352	2.07515	2.07867
ñ	:	*	ñ	ñ 87.4	-0.04429	2.00650	2.05078
ñ	:		ñ *	ñ 88.1	0.03008	2.01721	1.98713
ñ	:		ñ :	ñ 88.2	0.05815	2.04123	1.98307
ñ	:		ñ *	ñ 88.3	-0.01353	1.97439	1.98792
ñ	:	*	ñ	ñ 88.4	-0.01575	1.91340	1.92915
ñ	:		ñ *	ñ 89.1	0.06389	1.93580	1.87191
ñ	:		ñ *	ñ 89.2	0.01063	1.87461	1.86398
ñ	:		ñ *	ñ 89.3	0.02903	1.82797	1.79894
ñ	:	*	ñ	ñ 89.4	-0.01180	1.73779	1.74959
ñ	:		ñ *	ñ 90.1	0.02291	1.68937	1.66646
ñ	:	*	ñ	ñ 90.2	-0.08586	1.52747	1.61333
ñ	:	*	ñ	ñ 90.3	-0.05492	1.43475	1.48968
ñ	:		ñ *	ñ 90.4	0.04712	1.47128	1.42416
ñ	:	*	ñ	ñ 91.1	-0.03487	1.41343	1.44830
ñ	:	*	ñ	ñ 91.2	-0.04461	1.36444	1.40905
ñ	:		*ñ	ñ 91.3	-0.01103	1.37598	1.38700
ñ	:		*ñ	ñ 91.4	-0.00711	1.38690	1.39401
ñ	:	*	ñ	ñ 92.1	-0.04976	1.34842	1.38818
ñ	:		ñ *	ñ 92.2	0.08044	1.43918	1.35873
ñ	:		ñ *	ñ 92.3	0.05994	1.46577	1.40583
ñ	:		ñ *	ñ 92.4	0.01088	1.42119	1.41031

REGRESION Nº 4

SMPL 1987.2 - 1992.4

23 Observations

LB // Dependent Variable is LTITS

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	1.7224668	0.5580163	3.0867679	0.006
LTTD	0.4401515	0.1456398	3.0221923	0.007
LTITS(-1)	0.6490073	0.1071554	6.0566910	0.000

R-squared	0.975025	Mean of dependent var	1.688094
Adjusted R-squared	0.972528	S.D. of dependent var	0.277582
S.E. of regression	0.046008	Sum of squared resid	0.042335
Durbin-Watson stat	1.873880	F-statistic	390.4071
Log likelihood	39.78709		

Covariance Matrix

C,C	0.311382	C,LTTD	0.080800
C,LTITS(-1)	-0.058936	LTTD,LTTD	0.021211
LTTD,LTITS(-1)	-0.014780	LTITS(-1),LTITS(-1)	0.011482

REGRESSION Nº 4

Residual Plot		obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	*	ñ 87.2	-0.03314	2.08395	2.11709
ñ		ñ 87.3	0.01068	2.07515	2.06447
ñ	*	ñ 87.4	-0.02636	2.00650	2.03286
ñ		ñ 88.1	0.04309	2.01721	1.97412
ñ		ñ 88.2	0.05018	2.04123	1.99104
ñ	*	ñ 88.3	-0.02655	1.97439	2.00094
ñ	*	ñ 88.4	-0.01620	1.91340	1.92961
ñ		ñ 89.1	0.06981	1.93580	1.86600
ñ		ñ 89.2	0.02012	1.87461	1.85449
ñ		ñ 89.3	0.04447	1.82797	1.78350
ñ	*	ñ 89.4	-0.01007	1.73779	1.74786
ñ		ñ 90.1	0.03912	1.68937	1.65025
ñ	*	ñ 90.2	-0.07654	1.52747	1.60402
ñ	*	ñ 90.3	-0.04234	1.43475	1.47710
ñ		ñ 90.4	0.03779	1.47128	1.43349
ñ	*	ñ 91.1	-0.05985	1.41343	1.47328
ñ	*	ñ 91.2	-0.06029	1.36444	1.42474
ñ	*	ñ 91.3	-0.04518	1.37598	1.42115
ñ	*	ñ 91.4	-0.02014	1.38690	1.40704
ñ	*	ñ 92.1	-0.05905	1.34842	1.40747
ñ		ñ 92.2	0.09545	1.43918	1.34273
ñ		ñ 92.3	0.05961	1.46577	1.40616
ñ		ñ 92.4	0.00755	1.42119	1.41364

REGRESION Nº 3

SMPL 1987.2 - 1992.4

23 Observations

LS // Dependent Variable is LTTTB

Convergence achieved after 1 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	5.1087184	0.6144649	8.3140931	0.000
LTTTD	1.3012081	0.2253496	5.7741763	0.000
AR(1)	0.7363383	0.1505725	4.8902580	0.000

R-squared	0.969749	Mean of dependent var	1.688094
Adjusted R-squared	0.966724	S.D. of dependent var	0.277582
S.E. of regression	0.050636	Sum of squared resid	0.051280
Durbin-Watson stat	1.777164	F-statistic	320.5650
Log likelihood	37.58279		

Covariance Matrix

C,C	0.377567	C,LTTTD	0.138127
C,AR(1)	0.033445	LTTTD,LTTTD	0.050782
LTTTD,AR(1)	0.011456	AR(1),AR(1)	0.022672

REGRESSION Nº 3

Residual Plot		obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	*	ñ 87.1	-0.04394	10.3449	10.3889
ñ		ñ 87.2	-0.01032	10.3540	10.3649
ñ	*	* ñ 87.3	0.05698	10.4271	10.3702
ñ		ñ 87.4	-0.01188	10.4381	10.4500
ñ		ñ 88.1	0.02000	10.4823	10.4623
ñ	*	ñ 88.2	-0.04601	10.4584	10.5044
ñ	*	ñ 88.3	-0.02495	10.4598	10.4847
ñ		ñ 88.4	-0.01317	10.4840	10.4872
ñ		ñ 89.1	0.03153	10.5532	10.5217
ñ		ñ 89.2	0.01995	10.6044	10.5845
ñ		ñ 89.3	0.01302	10.6471	10.6341
ñ		ñ 89.4	-0.00807	10.6744	10.6825
ñ	*	ñ 90.1	-0.04272	10.6663	10.7090
ñ		ñ 90.2	0.04902	10.7449	10.6959
ñ		* ñ 90.3	0.04353	10.8117	10.7682
ñ		ñ 90.4	-0.00084	10.8380	10.8388
ñ	*	ñ 91.1	-0.04279	10.8212	10.8640
ñ		ñ 91.2	-0.00308	10.8369	10.8400
ñ		ñ 91.3	0.02909	10.8875	10.8584
ñ		ñ 91.4	0.00937	10.9240	10.9146
ñ		ñ 92.1	-0.00709	10.9452	10.9523
ñ	*	ñ 92.2	-0.01200	10.9574	10.9694
ñ		ñ 92.3	-0.01934	10.9632	10.9825
ñ		ñ 92.4	0.01371	11.0127	10.9990

REGRESION Nº 2

GNPL 1987.1 - 1992.4
 24 Observations
 LG // Dependent Variable is LTTI

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	-1.5455110	1.6535241	-0.9346771	0.361
LFTO	0.2682045	0.2855233	0.9393495	0.358
RLTTI	0.9370078	0.0780564	12.004237	0.000

R-squared	0.981308	Mean of dependent var	10.68071
Adjusted R-squared	0.979528	S.D. of dependent var	0.215792
S.E. of regression	0.030876	Sum of squared resid	0.020019
Durbin-Watson stat	1.838239	F-statistic	551.2455
Log likelihood	51.01486		

Covariance Matrix

C,C	2.734142	C,LFTO	-0.463051
C,RLTTI	0.106924	LFTO,LFTO	0.081524
LFTO,RLTTI	-0.020543	RLTTI,RLTTI	0.006093

REGRESSION Nº 2

Residual Plot				obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	*	ñ	ñ 87.1	-0.04859	10.3449	10.3935
ñ	:	ñ	*	ñ 87.2	0.04856	10.3540	10.3055
ñ	:	ñ	*	ñ 87.3	0.08328	10.4271	10.3439
ñ	:	*	ñ	ñ 87.4	-0.07360	10.4381	10.5117
ñ	:	ñ	*	ñ 88.1	0.06207	10.4823	10.4203
ñ	:	*	ñ	ñ 88.2	-0.07145	10.4584	10.5299
ñ	:	ñ	*	ñ 88.3	-0.00500	10.4598	10.4648
ñ	*	ñ	:	ñ 88.4	-0.16994	10.4840	10.6539
ñ	:	*	ñ	ñ 89.1	-0.00118	10.5532	10.5544
ñ	:	ñ	*	ñ 89.2	-0.04891	10.6044	10.6533
ñ	:	ñ	*	ñ 89.3	0.00802	10.6471	10.6391
ñ	*	ñ	:	ñ 89.4	-0.11210	10.6744	10.7865
ñ	:	*	ñ	ñ 90.1	-0.04231	10.6663	10.7086
ñ	:	ñ	*	ñ 90.2	0.05318	10.7449	10.6917
ñ	:	ñ	*	ñ 90.3	0.06597	10.8117	10.7458
ñ	:	*	ñ	ñ 90.4	-0.01770	10.8380	10.8557
ñ	:	ñ	*	ñ 91.1	0.02025	10.8212	10.8010
ñ	:	ñ	*	ñ 91.2	0.11213	10.8369	10.7248
ñ	:	ñ	*	ñ 91.3	0.04839	10.8875	10.8391
ñ	:	ñ	*	ñ 91.4	0.02089	10.9240	10.9031
ñ	:	ñ	*	ñ 92.1	0.01898	10.9452	10.9263
ñ	:	ñ	*	ñ 92.2	0.06756	10.9574	10.8899
ñ	:	ñ	*	ñ 92.3	0.01616	10.9632	10.9470
ñ	:	*	ñ	ñ 92.4	-0.03468	11.0127	11.0474

REGRESION Nº 1

SMPL 1987.1 - 1992.4

24 Observations

LS // Dependent Variable is LTTI

Convergence achieved after 7 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	-17.452754	2.0900558	-8.3503772	0.000
LFTO	9.3631010	0.2498680	13.459510	0.000

MAC(1)	0.7429628	0.2186787	3.3975090	0.003
--------	-----------	-----------	-----------	-------

R-squared	0.905333	Mean of dependent var	10.68071
Adjusted R-squared	0.896317	S.D. of dependent var	0.215782
S.E. of regression	0.069485	Sum of squared resid	0.101390
Durbin-Watson stat	1.923105	F-statistic	100.4149
Log likelihood	31.54744		

Covariance Matrix

C,C	4.368333	C,LFTO	-0.522226
C,MAC(1)	0.034152	LFTO,LFTO	0.062434
LFTO,MAC(1)	-0.004101	MAC(1),MAC(1)	0.047820

REGRESSION NO 1

obs	LTAE	LIPC	LTTG	LTTT(-1)	LRIA	LSBP	RLTTI	LTITS(-1)	LTTT(-1)
1985.2	NA	3.982109	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
1985.3	NA	4.035479	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
1985.4	NA	4.076181	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
1986.1	NA	4.127296	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
1986.2	NA	4.163093	NA	NA	4.548752	4.614011	NA	NA	NA
1986.3	NA	4.193586	NA	NA	4.552483	4.611172	NA	NA	NA
1986.4	4.720655	4.235265	10.24924	NA	4.554969	4.607804	NA	NA	NA
1987.1	4.752254	4.286479	10.22005	10.07723	4.549684	4.604341	10.36920	NA	10.07723
1987.2	4.764783	4.338728	10.22543	10.07656	4.538092	4.602246	10.34493	2.118977	10.07656
1987.3	4.778589	4.380776	10.30892	10.09349	4.546032	4.602378	10.35402	2.083945	10.09349
1987.4	4.781552	4.475403	10.31198	10.12863	4.514649	4.602359	10.42715	2.075151	10.12863
1988.1	4.813167	4.460145	10.35743	10.14392	4.586587	4.603308	10.43814	2.006497	10.14392
1988.2	4.824873	4.486612	10.33628	10.14447	4.605170	4.605170	10.48232	2.017208	10.14447
1988.3	4.856259	4.502029	10.32977	10.10953	4.633495	4.607705	10.45841	2.041227	10.10953
1988.4	4.884441	4.544890	10.34634	10.12735	4.614054	4.610029	10.45978	1.974388	10.12735
1989.1	4.898816	4.581902	10.41840	10.13404	4.625916	4.610826	10.48400	1.913403	10.13404
1989.2	4.938094	4.624090	10.46170	10.13753	4.634526	4.620761	10.55323	1.935803	10.13753
1989.3	4.952935	4.673856	10.49806	10.16150	4.631155	4.628578	10.60440	1.874610	10.16150
1989.4	4.951784	4.738039	10.51241	10.21424	4.624370	4.637305	10.64711	1.827971	10.21424
1990.1	4.952116	4.792314	10.49684	10.21413	4.645437	4.644744	10.67443	1.737788	10.21413
1990.2	4.943110	4.844108	10.54847	10.21724	4.650644	4.651436	10.66628	1.689370	10.21724
1990.3	4.952488	4.909710	10.59811	10.33208	4.645294	4.655986	10.74490	1.527474	10.33208
1990.4	4.958938	4.992878	10.63128	10.40720	4.648047	4.675394	10.81173	1.434755	10.40720
1991.1	4.977174	5.008166	10.60346	10.45918	4.711795	4.698767	10.83799	1.471284	10.45918
1991.2	4.998893	5.057201	10.60938	10.47909	4.696321	4.704487	10.82124	1.413426	10.47909
1991.3	5.011149	5.108488	10.66228	10.52229	4.675527	4.707372	10.83693	1.364443	10.52229
1991.4	5.055563	5.159113	10.70097	10.60177	4.696566	4.711593	10.88747	1.375976	10.60177
1992.1	5.065991	5.179421	10.71440	10.65420	4.736705	4.717188	10.92399	1.386903	10.65420
1992.2	5.075184	5.204392	10.74465	10.67828	4.746660	4.720420	10.94523	1.348420	10.67828
1992.3	5.145850	5.240847	10.75547	10.69013	4.739649	4.723653	10.95743	1.439176	10.69013
1992.4	5.141295	5.284675	10.79645	10.70142	4.734067	4.727860	10.96320	1.465768	10.70142

obs	LTTI	LFTO	RLTTI	LTITS	LTTTD	LETT	LETS	LIPC	LIAE(-1)	LETT(-1)	LTTT
1985.2	NA	8.115700	NA	NA	NA	10.15292	10.30722	3.982109	4.691623	9.896866	NA
1985.3	NA	8.094165	NA	NA	NA	9.845063	9.817766	4.035479	4.693456	10.15292	NA
1985.4	NA	8.171147	NA	NA	NA	10.73848	10.86647	4.076181	4.612146	9.845063	NA
1986.1	NA	8.226359	NA	NA	NA	10.07778	10.05294	4.127296	4.645064	10.73848	NA
1986.2	NA	8.227723	NA	NA	NA	10.24874	10.43764	4.163093	4.723575	10.07778	NA
1986.3	NA	8.234087	NA	NA	NA	9.170768	9.855189	4.193586	4.762772	10.24874	NA
1986.4	10.36920	8.267629	NA	NA	NA	9.808847	9.951897	4.235265	4.659943	9.170768	10.07723
1987.1	10.34493	8.271165	10.36920	2.118977	-2.192036	9.890554	9.975716	4.286479	4.705287	9.808847	10.07656
1987.2	10.35402	8.264492	10.34493	2.083945	-2.221337	10.27215	10.34593	4.338728	4.790570	9.890554	10.09349
1987.3	10.42715	8.254451	10.35402	2.075151	-2.263529	10.15763	10.53415	4.380776	4.804595	10.27215	10.12863
1987.4	10.43814	8.296696	10.42715	2.006497	-2.313912	10.80320	10.88050	4.475403	4.724463	10.15763	10.14392
1988.1	10.48232	8.304149	10.43814	2.017208	-2.357302	10.08268	10.44625	4.460145	4.766183	10.80320	10.14447
1988.2	10.45841	8.306768	10.48232	2.041227	-2.382308	9.964112	10.26987	4.486612	4.851483	10.08268	10.10953
1988.3	10.45978	8.316912	10.45841	1.974388	-2.406710	9.483949	9.767324	4.502029	4.864684	9.964112	10.12735
1988.4	10.48400	8.358479	10.45978	1.913403	-2.441672	9.880322	10.13034	4.544890	4.802134	9.483949	10.13404
1989.1	10.55323	8.365323	10.48400	1.935803	-2.481792	9.925640	10.59946	4.581902	4.869072	9.880322	10.13753
1989.2	10.60440	8.357447	10.55323	1.874610	-2.532853	10.42878	10.66833	4.624090	4.937132	9.925640	10.16150
1989.3	10.64711	8.363762	10.60440	1.827971	-2.590375	10.51870	10.77752	4.673856	4.977905	10.42878	10.21424
1989.4	10.67443	8.395025	10.64711	1.737788	-2.633732	10.80279	10.95640	4.738039	4.898809	10.51870	10.21413
1990.1	10.66628	8.398387	10.67443	1.689370	-2.689636	10.11050	10.30471	4.792314	4.936415	10.80279	10.21724
1990.2	10.74490	8.377955	10.66628	1.527474	-2.738934	10.77691	10.69628	4.844108	4.990433	10.11050	10.33208
1990.3	10.81173	8.372931	10.74490	1.434755	-2.781158	10.38295	10.40347	4.909710	4.982922	10.77691	10.40720
1990.4	10.83799	8.402792	10.81173	1.471284	-2.793291	10.42442	10.48863	4.992878	4.898362	10.38295	10.45918
1991.1	10.82124	8.405009	10.83799	1.413426	-2.792324	10.16812	10.34258	5.008166	4.943569	10.42442	10.47909
1991.2	10.83693	8.373969	10.82124	1.364443	-2.796173	10.74458	10.71184	5.057201	5.015490	10.16812	10.52229
1991.3	10.88747	8.387653	10.83693	1.375976	-2.774042	11.02798	11.09031	5.108488	5.038704	10.74458	10.60177
1991.4	10.92399	8.420771	10.88747	1.386903	-2.775119	11.10454	11.16767	5.159113	4.957024	11.02798	10.65420
1992.1	10.94523	8.433729	10.92399	1.348420	-2.781766	10.40013	10.45386	5.179421	5.040194	11.10454	10.67828
1992.2	10.95743	8.423333	10.94523	1.439176	-2.814637	10.85967	10.91955	5.204392	5.104308	10.40013	10.69013
1992.3	10.96320	8.429599	10.95743	1.465768	-2.841455	10.49952	10.51894	5.240847	5.114996	10.85967	10.70142
1992.4	11.01271	8.470793	10.96320	1.421187	-2.870497	10.51323	10.85124	5.284675	5.091723	10.49952	10.71019

SMPL 1985.1 - 1992.4

32 Observations

LS // Dependent Variable is LETT

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	-1.1222661	0.9115685	-1.2311374	0.228
LETS	1.0903297	0.0870656	12.523078	0.000

R-squared	0.839424	Mean of dependent var	10.28633
Adjusted R-squared	0.834072	S.D. of dependent var	0.444816
S.E. of regression	0.181193	Sum of squared resid	0.984926
Durbin-Watson stat	1.680553	F-statistic	156.8275
Log likelihood	10.28876		

Covariance Matrix

C,C	0.830957	C,LETS	-0.079317
LETS,LETS	0.007580		

REGRESSION Nº 5

Residual Plot				obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
i	:*	i	:	i 85.1	-0.14580	9.89687	10.0427
i	:	i*	:	i 85.2	0.03692	10.1529	10.1160
i	:	i	: *	i 85.3	0.26273	9.84506	9.58234
i	:	*	:	i 85.4	0.01271	10.7385	10.7258
i	:	i	: *	i 86.1	0.23903	10.0778	9.83875
i	:	*	:	i 86.2	-0.00946	10.2487	10.2582
i *	:	i	:	i 86.3	-0.45237	9.17077	9.62314
i	:	i *	:	i 86.4	0.08027	9.80885	9.72858
i	:	i *	:	i 87.1	0.13600	9.89055	9.75455
i	:	i *	:	i 87.2	0.11394	10.2722	10.1582
i	*:	i	:	i 87.3	-0.20580	10.1576	10.3634
i	:	i *	:	i 87.4	0.06213	10.8032	10.7411
i	*	i	:	i 88.1	-0.18491	10.0827	10.2676
i	:	* i	:	i 88.2	-0.11117	9.96411	10.0753
i	:	* i	:	i 88.3	-0.04339	9.48395	9.52734
i	:	* i	:	i 88.4	-0.04282	9.88032	9.92314
i *	:	i	:	i 89.1	-0.50900	9.92564	10.4346
i	:	* i	:	i 89.2	-0.08095	10.4288	10.5097
i	:	* i	:	i 89.3	-0.11008	10.5187	10.6288
i	:	* i	:	i 89.4	-0.02103	10.8028	10.8238
i	:	*	:	i 90.1	-0.00277	10.1105	10.1133
i	:	i	: *	i 90.2	0.23570	10.7769	10.5402
i	:	i *	:	i 90.3	0.16200	10.3829	10.2209
i	:	i *	:	i 90.4	0.11062	10.4244	10.3138
i	:	*	:	i 91.1	0.01356	10.1681	10.1546
i	:	i	:*	i 91.2	0.18741	10.7446	10.5572
i	:	i *	:	i 91.3	0.05815	11.0280	10.9698
i	:	i *	:	i 91.4	0.05036	11.1045	11.0542
i	:	i *	:	i 92.1	0.12424	10.4001	10.2759
i	:	i *	:	i 92.2	0.07603	10.8597	10.7836
i	:	i *	:	i 92.3	0.15267	10.4995	10.3468
i	*:	i	:	i 92.4	-0.19593	10.5132	10.7092

REGRESION Nº 5

SMPL 1985.1 - 1992.4

32 Observations

.S // Dependent Variable is LETT

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	7.4048068	0.7367481	10.050663	0.000
LIPC	0.6247359	0.1591104	3.9264306	0.000

R-squared	0.339452	Mean of dependent var	10.28633
Adjusted R-squared	0.317434	S.D. of dependent var	0.444816
S.E. of regression	0.367496	Sum of squared resid	4.051608
Durbin-Watson stat	1.748346	F-statistic	15.41686
Log likelihood	-12.34008		

Covariance Matrix

C,C	0.542798	C,LIPC	-0.116768
LIPC,LIPC	0.025316		

REGRESSION NO 6

Residual Plot				obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED	
i	:	i*	:	i	85.1	0.04995	9.89687	9.84691
i	:	i	*: :	i	85.2	0.26035	10.1529	9.89257
i	:	*i	:	i	85.3	-0.08085	9.84506	9.92592
i	:	i	:	* i	85.4	0.78714	10.7385	9.95134
i	:	i *	:	i	86.1	0.09450	10.0778	9.98328
i	:	i *	*: :	i	86.2	0.24310	10.2487	10.0056
i *	:	i	:	i	86.3	-0.85392	9.17077	10.0247
i	:	* i	:	i	86.4	-0.24188	9.80885	10.0507
i	:	* i	:	i	87.1	-0.19217	9.89055	10.0827
i	:	i *	*: :	i	87.2	0.15678	10.2722	10.1154
i	:	*	:	i	87.3	0.01600	10.1576	10.1416
i	:	i	:	* i	87.4	0.60245	10.8032	10.2008
i	:	* i	:	i	88.1	-0.10854	10.0827	10.1912
i	:	* i	:	i	88.2	-0.24354	9.96411	10.2078
i *	:	i	:	i	88.3	-0.73344	9.48395	10.2174
i	:	* i	:	i	88.4	-0.36384	9.88032	10.2442
i	:	* i	:	i	89.1	-0.34165	9.92564	10.2673
i	:	i *	:	i	89.2	0.13514	10.4288	10.2936
i	:	i *	*: :	i	89.3	0.19397	10.5187	10.3247
i	:	i	*: :	i	89.4	0.43796	10.8028	10.3548
i	:	* i	:	i	90.1	-0.28824	10.1105	10.3987
i	:	i *	:	i	90.2	0.34581	10.7769	10.4311
i	:	* i	:	i	90.3	-0.08913	10.3829	10.4721
i	:	* i	:	i	90.4	-0.09962	10.4244	10.5240
i	:	* i	:	i	91.1	-0.36547	10.1681	10.5336
i	:	i *	*: :	i	91.2	0.18036	10.7446	10.5642
i	:	i	*: :	i	91.3	0.43172	11.0280	10.5963
i	:	i	*: :	i	91.4	0.47665	11.1045	10.6279
i	:	* i	:	i	92.1	-0.24045	10.4001	10.6406
i	:	i *	*: :	i	92.2	0.20349	10.8597	10.6562
i	:	* i	:	i	92.3	-0.17943	10.4995	10.6790
i	:	* i	:	i	92.4	-0.19310	10.5132	10.7063

REGRESSION NO 6

BMPL 1985.2 - 1992.4
 31 Observations
 LB // Dependent Variable is LETT

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
LIAE(-1)	2.1152582	0.0148325	142.61011	0.000

R-squared	0.188257	Mean of dependent var	10.29889
Adjusted R-squared	0.188257	S.D. of dependent var	0.446361
S.E. of regression	0.402157	Sum of squared resid	4.851901
Durbin-Watson stat	1.800907	Log likelihood	-15.24054

Covariance Matrix

LIAE(-1),LIAE(-1)	0.000220
-------------------	----------

REGRESSION NO 7

Residual Plot		obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED	
ñ	:	ñ	85.2	0.22893	10.1529	9.92399
ñ	:	ñ	85.3	-0.08281	9.84506	9.92787
ñ	:	*ñ	85.4	0.98260	10.7385	9.75588
ñ	:	ñ	86.1	0.25227	10.0778	9.82551
ñ	:	ñ	86.2	0.25716	10.2487	9.99158
ñ	:	ñ	86.3	-0.90372	9.17077	10.0745
ñ	:	ñ	86.4	-0.04814	9.80885	9.85698
ñ	:	ñ	87.1	-0.06234	9.89055	9.95290
ñ	:	ñ	87.2	0.13886	10.2722	10.1333
ñ	:	ñ	87.3	-0.00533	10.1576	10.1630
ñ	:	ñ	87.4	0.80974	10.8032	9.99346
ñ	:	ñ	88.1	0.00097	10.0827	10.0817
ñ	:	ñ	88.2	-0.29803	9.96411	10.2621
ñ	:	ñ	88.3	-0.80611	9.48395	10.2901
ñ	:	ñ	88.4	-0.27743	9.88032	10.1578
ñ	:	ñ	89.1	-0.37370	9.92564	10.2993
ñ	:	ñ	89.2	-0.01453	10.4288	10.4433
ñ	:	ñ	89.3	-0.01085	10.5187	10.5296
ñ	:	ñ	89.4	0.44054	10.8028	10.3622
ñ	:	ñ	90.1	-0.33129	10.1105	10.4418
ñ	:	ñ	90.2	0.22086	10.7769	10.5561
ñ	:	ñ	90.3	-0.15722	10.3829	10.5402
ñ	:	ñ	90.4	0.06312	10.4244	10.3613
ñ	:	ñ	91.1	-0.28880	10.1681	10.4569
ñ	:	ñ	91.2	0.13552	10.7446	10.6091
ñ	:	ñ	91.3	0.36982	11.0280	10.6582
ñ	:	ñ	91.4	0.61915	11.1045	10.4854
ñ	:	ñ	92.1	-0.26118	10.4001	10.6613
ñ	:	ñ	92.2	0.06274	10.8597	10.7969
ñ	:	ñ	92.3	-0.32002	10.4995	10.8195
ñ	:	ñ	92.4	-0.25708	10.5132	10.7703

REGRESION Nº 7

SMPL 1985.2 - 1992.4
 31 Observations
 LS // Dependent Variable is LETT

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	6.2183229	1.7357465	3.5825063	0.001
LETT(-1)	0.3969808	0.1687067	2.3530827	0.026

R-squared	0.160321	Mean of dependent var	10.29889
Adjusted R-squared	0.131366	S.D. of dependent var	0.446361
S.E. of regression	0.416010	Sum of squared resid	5.018877
Durbin-Watson stat	2.262175	F-statistic	5.536998
Log likelihood	-15.76499		

Covariance Matrix

C, C	3.012816	C, LETT(-1)	-0.292561
LETT(-1), LETT(-1)	0.028462		

REGRESION N2 8

Residual Plot			obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	*	ñ 85.2	0.00573	10.1529	10.1472
ñ	:	ñ	ñ 85.3	-0.40377	9.84506	10.2488
ñ	:	ñ *	ñ 85.4	0.61186	10.7385	10.1266
ñ	:	ñ	ñ 86.1	-0.40351	10.0778	10.4813
ñ	:	*	ñ 86.2	0.02973	10.2487	10.2190
ñ	:	ñ	ñ 86.3	-1.11611	9.17077	10.2869
ñ	:	ñ	ñ 86.4	-0.05009	9.80885	9.85894
ñ	:	ñ *	ñ 87.1	-0.22169	9.89055	10.1122
ñ	:	ñ *	ñ 87.2	0.12747	10.2722	10.1447
ñ	:	ñ *	ñ 87.3	-0.13854	10.1576	10.2962
ñ	:	ñ *	ñ 87.4	0.55249	10.8032	10.2507
ñ	:	ñ *	ñ 88.1	-0.42431	10.0827	10.5070
ñ	:	ñ *	ñ 88.2	-0.25684	9.96411	10.2210
ñ	:	ñ *	ñ 88.3	-0.68994	9.48395	10.1739
ñ	:	ñ *	ñ 88.4	-0.10295	9.88032	9.98327
ñ	:	ñ *	ñ 89.1	-0.21498	9.92564	10.1406
ñ	:	ñ *	ñ 89.2	0.27017	10.4288	10.1586
ñ	:	ñ *	ñ 89.3	0.16035	10.5187	10.3583
ñ	:	ñ *	ñ 89.4	0.40875	10.8028	10.3940
ñ	:	ñ *	ñ 90.1	-0.39632	10.1105	10.5068
ñ	:	ñ *	ñ 90.2	0.54491	10.7769	10.2320
ñ	:	ñ *	ñ 90.3	-0.11360	10.3829	10.4965
ñ	:	ñ *	ñ 90.4	0.08427	10.4244	10.3402
ñ	:	ñ *	ñ 91.1	-0.18850	10.1681	10.3566
ñ	:	ñ *	ñ 91.2	0.48971	10.7446	10.2549
ñ	:	ñ *	ñ 91.3	0.54427	11.0280	10.4837
ñ	:	ñ *	ñ 91.4	0.50832	11.1045	10.5962
ñ	:	ñ *	ñ 92.1	-0.22648	10.4001	10.6266
ñ	:	ñ *	ñ 92.2	0.51269	10.8597	10.3470
ñ	:	ñ *	ñ 92.3	-0.02988	10.4995	10.5294
ñ	:	ñ *	ñ 92.4	0.12680	10.5132	10.3864

REGRESION Nº 8

SMPL 1987.1 - 1992.4
 24 Observations
 LS // Dependent Variable is LTTT

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	1.3257438	1.9251376	0.6886489	0.499
LTAE	-0.4692592	0.1851839	-2.5340167	0.020
LIPC	0.2353342	0.1424099	1.6525127	0.115
LTT6	0.2311948	0.2354455	0.9819461	0.338
LTTT(-1)	0.7538326	0.0846682	8.9033739	0.000

R-squared	0.990489	Mean of dependent var	10.33910
Adjusted R-squared	0.988486	S.D. of dependent var	0.233605
S.E. of regression	0.025066	Sum of squared resid	0.011938
Durbin-Watson stat	1.880963	F-statistic	494.6527
Log likelihood	57.21839		

Covariance Matrix

C,C	3.706165	C,LTAE	0.041532
C,LIPC	0.265985	C,LTT6	-0.405034
C,LTTT(-1)	-0.090008	LTAE,LTAE	0.034283
LTAE,LIPC	-0.001230	LTAE,LTT6	-0.020122
LTAE,LTTT(-1)	0.000632	LIPC,LIPC	0.020281
LIPC,LTT6	-0.026477	LIPC,LTTT(-1)	-0.007638
LTT6,LTT6	0.055435	LTT6,LTTT(-1)	0.004713
LTTT(-1),LTTT(-1)	0.007169		

REGRESSION NO 9

Residual Plot			obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	ñ *	ñ 87.1	0.01273	10.0766	10.0638
ñ	:	ñ *	ñ 87.2	0.02251	10.0935	10.0710
ñ	:	ñ *	ñ 87.3	0.02217	10.1286	10.1065
ñ	:	ñ *	ñ 87.4	-0.01062	10.1439	10.1545
ñ	:	ñ *	ñ 88.1	-0.01368	10.1445	10.1581
ñ	:	ñ *	ñ 88.2	-0.04488	10.1095	10.1544
ñ	:	ñ *	ñ 88.3	0.01189	10.1273	10.1155
ñ	:	ñ *	ñ 88.4	0.00445	10.1340	10.1296
ñ	:	ñ *	ñ 89.1	-0.01573	10.1375	10.1533
ñ	:	ñ *	ñ 89.2	0.00410	10.1615	10.1574
ñ	:	ñ *	ñ 89.3	0.02562	10.2142	10.1886
ñ	:	ñ *	ñ 89.4	-0.03321	10.2141	10.2473
ñ	:	ñ *	ñ 90.1	-0.03903	10.2172	10.2563
ñ	:	ñ *	ñ 90.2	0.04511	10.3321	10.2870
ñ	:	ñ *	ñ 90.3	0.01115	10.4072	10.3961
ñ	:	ñ *	ñ 90.4	-0.01771	10.4592	10.4769
ñ	:	ñ *	ñ 91.1	-0.02560	10.4791	10.5047
ñ	:	ñ *	ñ 91.2	-0.00012	10.5223	10.5224
ñ	:	ñ *	ñ 91.3	0.02825	10.6018	10.5735
ñ	:	ñ *	ñ 91.4	0.02074	10.6542	10.6335
ñ	:	ñ *	ñ 92.1	0.00231	10.6783	10.6760
ñ	:	ñ *	ñ 92.2	-0.01255	10.6901	10.7027
ñ	:	ñ *	ñ 92.3	0.01189	10.7014	10.6895
ñ	:	ñ *	ñ 92.4	-0.00978	10.7102	10.7200

REGRESION Nº 9

SMPL 1986.3 - 1992.4

26 Observations

LS // Dependent Variable is LRIA

Convergence achieved after 1 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
LSBP	0.9985858	0.0033289	299.97859	0.000
AR(1)	0.7201021	0.1294881	5.5611452	0.000
R-squared	0.906452	Mean of dependent var	4.636073	
Adjusted R-squared	0.902554	S.D. of dependent var	0.067952	
S.E. of regression	0.021212	Sum of squared resid	0.010799	
Durbin-Watson stat	2.117956	Log likelihood	64.33090	
Covariance Matrix				
LSBP,LSBP	1.110-05	LSBP,AR(1)	0.000124	
AR(1),AR(1)	0.016767			

REGRESSION Nº 10

Residual Plot		obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	ñ 86.3	-0.00987	4.55248	4.56236
ñ	:	ñ 86.4	-0.00875	4.55497	4.56372
ñ	:	ñ 87.1	-0.01479	4.54968	4.56448
ñ	:	ñ 87.2	-0.02298	4.53809	4.56107
ñ	:	ñ 87.3	-0.00833	4.54603	4.55436
ñ	:	ñ 87.4	-0.04531	4.51465	4.55996
ñ	:	ñ 88.1	0.04826	4.58659	4.53833
ñ	:	ñ 88.2	0.01387	4.60517	4.59130
ñ	:	ñ 88.3	0.02762	4.63349	4.60588
ñ	:	ñ 88.4	-0.01272	4.61405	4.62677
ñ	:	ñ 89.1	0.01402	4.62592	4.61190
ñ	:	ñ 89.2	0.00474	4.63453	4.62979
ñ	:	ñ 89.3	-0.00550	4.63116	4.63665
ñ	:	ñ 89.4	-0.01295	4.62437	4.63732
ñ	:	ñ 90.1	0.01185	4.64544	4.63358
ñ	:	ñ 90.2	0.00056	4.65064	4.65009
ñ	:	ñ 90.3	-0.00827	4.64529	4.65357
ñ	:	ñ 90.4	-0.01778	4.64805	4.66582
ñ	:	ñ 91.1	0.03460	4.71179	4.67719
ñ	:	ñ 91.2	-0.01568	4.69632	4.71200
ñ	:	ñ 91.3	-0.02410	4.67553	4.69963
ñ	:	ñ 91.4	0.00977	4.69657	4.68679
ñ	:	ñ 92.1	0.03221	4.73670	4.70449
ñ	:	ñ 92.2	0.01406	4.74666	4.73260
ñ	:	ñ 92.3	-0.00103	4.73965	4.74068
ñ	:	ñ 92.4	-0.00344	4.73407	4.73750

REGRESION Nº 10

SMPL 1986.4 - 1988.4

9 Observations

LS // Dependent Variable is LRIA

Convergence achieved after 3 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
LSBP	0.9963915	0.0092071	108.21954	0.000
AR(1)	0.7105112	0.2957720	2.4022260	0.047
R-squared	0.503784	Mean of dependent var	4.571415	
Adjusted R-squared	0.432896	S.D. of dependent var	0.039940	
S.E. of regression	0.030077	Sum of squared resid	0.006332	
Durbin-Watson stat	2.102706	Log likelihood	19.89640	
Covariance Matrix				
LSBP,LSBP	8.48D-05	LSBP,AR(1)	0.001571	
AR(1),AR(1)	0.087481			

REGRESION NO 11

Residual Plot				obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED	
ñ	:	*	ñ	:	ñ 86.4	-0.00633	4.55497	4.56130
ñ	:		ñ	:	ñ 87.1	-0.01232	4.54968	4.56200
ñ	:	*	ñ	:	ñ 87.2	-0.02052	4.53809	4.55861
ñ	:		ñ	:	ñ 87.3	-0.00596	4.54603	4.55199
ñ	:	*	ñ	:	ñ 87.4	-0.04287	4.51465	4.55752
ñ	*	:	ñ	:	ñ 88.1	0.05041	4.58659	4.53618
ñ	:		ñ	:	ñ 88.2	0.01670	4.60517	4.58847
ñ	:		ñ	*	ñ 88.3	0.03061	4.63349	4.60289
ñ	:	*	ñ	:	ñ 88.4	-0.00948	4.61405	4.62353

REGRESION Nº 11

SNPL 1989.1 - 1992.4

16 Observations

LS // Dependent Variable is LRIA

Convergence achieved after 3 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
LSBP	1.0000723	0.0008222	1216.3217	0.000
MA(1)	0.5393730	0.2660989	2.0269642	0.062

R-squared	0.890367	Mean of dependent var	4.677667
Adjusted R-squared	0.883179	S.D. of dependent var	0.045004
S.E. of regression	0.015382	Sum of squared resid	0.003312
Durbin-Watson stat	1.993830	Log likelihood	45.15824

Covariance Matrix

LSBP,LSBP	6.760-07	LSBP,MA(1)	-3.000-06
MA(1),MA(1)	0.070809		

REGRESION N° 12

Residual Plot				obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	ñ	*	ñ 89.1	0.01170	4.62592	4.61422
ñ	:	ñ	*	ñ 89.2	0.00712	4.63453	4.62741
ñ	:	*ñ	:	ñ 89.3	-0.00160	4.63116	4.63275
ñ	:	ñ	:	ñ 89.4	-0.01241	4.62437	4.63678
ñ	:	ñ	*	ñ 90.1	0.00705	4.64544	4.63839
ñ	:	*ñ	:	ñ 90.2	-0.00493	4.65064	4.65557
ñ	:	ñ	:	ñ 90.3	-0.00837	4.64529	4.65366
ñ	*	ñ	:	ñ 90.4	-0.02317	4.64805	4.67122
ñ	:	ñ	:	*ñ 91.1	0.02519	4.71179	4.68661
ñ	*	ñ	:	ñ 91.2	-0.02209	4.69632	4.71841
ñ	:	ñ	:	ñ 91.3	-0.02027	4.67553	4.69580
ñ	*	ñ	:	ñ 91.4	-0.00443	4.69657	4.70100
ñ	:	ñ	*	ñ 92.1	0.02157	4.73670	4.71514
ñ	:	ñ	*	ñ 92.2	0.01427	4.74666	4.73239
ñ	:	ñ	*	ñ 92.3	0.00796	4.73965	4.73169
ñ	:	ñ*	:	ñ 92.4	0.00157	4.73407	4.73250

REGRESION Nº 12

SMPL 1986.4 - 1992.4

25 Observations

LS // Dependent Variable is LSBP

Convergence achieved after 14 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	3.9722497	0.0259464	153.09442	0.000
LIPC	0.1424548	0.0054323	26.223479	0.000
MA(1)	0.9989547	0.2106659	4.7418898	0.000

R-squared	0.969303	Mean of dependent var	4.651268
Adjusted R-squared	0.966512	S.D. of dependent var	0.048016
S.E. of regression	0.008787	Sum of squared resid	0.001699
Durbin-Watson stat	1.846165	F-statistic	347.3425
Log likelihood	84.48750		

Covariance Matrix

C,C	0.000673	C,LIPC	-0.000141
C,MA(1)	-0.000439	LIPC,LIPC	2.95D-05
LIPC,MA(1)	8.93D-05	MA(1),MA(1)	0.044380

REGRESSION Nº 13

Residual Plot			obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED	
ñ	:	ñ	* ñ	86.4	0.02487	4.60780	4.58293
ñ	:	* ñ	ñ	87.1	-0.00338	4.60434	4.60772
ñ	:	ñ	* ñ	87.2	0.01530	4.60225	4.58694
ñ	:	* ñ	ñ	87.3	-0.00922	4.60238	4.61160
ñ	:	ñ*	ñ	87.4	0.00178	4.60236	4.60058
ñ	:	* ñ	ñ	88.1	-0.00608	4.60331	4.60939
ñ	:	* ñ	ñ	88.2	-0.00014	4.60517	4.60531
ñ	:	* ñ	ñ	88.3	-0.00574	4.60771	4.61344
ñ	:	* ñ	ñ	88.4	-0.00393	4.61003	4.61396
ñ	:	ñ	ñ	89.1	-0.01021	4.61083	4.62104
ñ	:	* ñ	ñ	89.2	-9.20-06	4.62076	4.62077
ñ	:	* ñ	ñ	89.3	-0.00947	4.62858	4.63805
ñ	:	* ñ	ñ	89.4	-0.00044	4.63730	4.63774
ñ	:	* ñ	ñ	90.1	-0.00976	4.64474	4.65450
ñ	:	* ñ	ñ	90.2	-0.00113	4.65144	4.65257
ñ	:	* ñ	ñ	90.3	-0.01454	4.65599	4.67053
ñ	:	* ñ	ñ	90.4	0.00641	4.67539	4.66898
ñ	:	* ñ	ñ	91.1	0.00667	4.69877	4.69209
ñ	:	* ñ	ñ	91.2	0.00515	4.70449	4.69934
ñ	:	* ñ	ñ	91.3	0.00225	4.70737	4.70512
ñ	:	* ñ	ñ	91.4	0.00216	4.71159	4.70944
ñ	:	* ñ	ñ	92.1	0.00495	4.71719	4.71223
ñ	:	* ñ	ñ	92.2	0.00183	4.72042	4.71859
ñ	:	* ñ	ñ	92.3	0.00299	4.72365	4.72066
ñ	:	* ñ	ñ	92.4	-0.00020	4.72786	4.72806

REGRESSION Nº 13

SMPL 1986.4 - 1992.4

25 Observations

LS // Dependent Variable is LSBP

Convergence achieved after 5 iterations

VARIABLE	COEFFICIENT	STD. ERROR	T-STAT.	2-TAIL SIG.
C	3.0056463	0.1593482	18.862123	0.000
LIAE	0.3337163	0.0323206	10.325198	0.000
MA(1)	0.7622161	0.2115160	3.6035868	0.002

R-squared	0.852786	Mean of dependent var	4.651268
Adjusted R-squared	0.839403	S.D. of dependent var	0.048016
S.E. of regression	0.019242	Sum of squared resid	0.008146
Durbin-Watson stat	2.021903	F-statistic	63.72121
Log likelihood	64.89093		

Covariance Matrix

C,C	0.025392	C,LIAE	-0.005149
C,MA(1)	0.003014	LIAE,LIAE	0.001045
LIAE,MA(1)	-0.000619	MA(1),MA(1)	0.044739

REGRESSION Nº 14

Residual Plot		obs	RESIDUAL	ACTUAL	FITTED
ñ	:	ñ 86.4	0.02004	4.60780	4.58777
ñ	:	ñ 87.1	-0.01527	4.60434	4.61961
ñ	*	ñ 87.2	0.00487	4.60225	4.59738
ñ	:	ñ 87.3	0.01639	4.60238	4.58599
ñ	:	ñ 87.4	-0.00634	4.60236	4.60869
ñ	*	ñ 88.1	-0.01653	4.60331	4.61984
ñ	:	ñ 88.2	-0.01130	4.60517	4.61647
ñ	*	ñ 88.3	0.00812	4.60771	4.59358
ñ	:	ñ 88.4	-0.02670	4.61003	4.63673
ñ	*	ñ 89.1	-0.02207	4.61083	4.63290
ñ	:	ñ 89.2	-0.02927	4.62076	4.65003
ñ	:	ñ 89.3	0.01043	4.62858	4.61815
ñ	*	ñ 89.4	-0.02365	4.63730	4.66096
ñ	:	ñ 90.1	-0.00826	4.64474	4.65301
ñ	*	ñ 90.2	-0.01079	4.65144	4.66223
ñ	:	ñ 90.3	0.02390	4.65599	4.63208
ñ	:	ñ 90.4	0.00178	4.67539	4.67362
ñ	:	ñ 91.1	0.01802	4.69877	4.68075
ñ	:	ñ 91.2	0.00361	4.70449	4.70088
ñ	*	ñ 91.3	0.04473	4.70737	4.66264
ñ	:	ñ 91.4	-0.01014	4.71159	4.72174
ñ	:	ñ 92.1	0.01588	4.71719	4.70130
ñ	*	ñ 92.2	-0.00429	4.72042	4.72471
ñ	:	ñ 92.3	0.02209	4.72365	4.70157
ñ	*	ñ 92.4	-0.00523	4.72786	4.73309

REGRESION Nº 14