

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

## SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente****I. Introducción**

1. En marzo de 2006, la Mesa de la Comisión de Empleo y Política Social (ESP) acordó que en su reunión de noviembre de 2006 examinaría un punto relativo a la negociación colectiva y el Programa de Trabajo Decente. Teniendo en cuenta su naturaleza y la función que desempeña, en el presente documento<sup>1</sup> se evalúa cómo y en qué medida la negociación colectiva está impulsando cada uno de los elementos principales del Programa de Trabajo Decente<sup>2</sup>. El documento no analiza pormenorizadamente la situación de la negociación colectiva a nivel mundial, sino que más bien resume las últimas tendencias registradas en varias regiones geográficas y pretende promover una discusión sobre los vínculos existentes entre la negociación colectiva y los objetivos sociales y económicos del trabajo decente. El fomento del tripartismo y el diálogo social se abordan a lo largo del documento como cuestiones transversales.

**II. Definiciones y contexto**

2. El reconocimiento efectivo de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva para los trabajadores y los empleadores son fundamentales para promover los valores, principios y objetivos enunciados en la Constitución de la OIT (1919), en su versión enmendada, la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) («la Declaración»)<sup>3</sup>. Esos textos confieren importantes derechos y protección a los interlocutores sociales interesados, les habilitan para acogerse a otros derechos conexos y regulan su relación permanente en el marco del mercado de trabajo. Así pues, la libertad

<sup>1</sup> La bibliografía completa del material de referencia publicado fuera de la OIT y que ha servido de base para la elaboración de este documento puede solicitarse a DIALOGUE.

<sup>2</sup> Véanse OIT: 1999; OIT: 2001; OIT: 2003; OIT: 2004a.

<sup>3</sup> Véase asimismo la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT*, 1977 (en especial, los artículos 49 a 56), y el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, 1999 (principio 3).

sindical y de asociación y la negociación colectiva son instrumentos fundamentales para impulsar la aplicación del Programa de Trabajo Decente.

3. Con referencia a los instrumentos pertinentes de la OIT, por «negociación colectiva» se entiende el proceso y las actividades que dan lugar a la conclusión de un acuerdo colectivo<sup>4</sup>. A juicio de la OIT, las condiciones para una negociación colectiva eficaz que culmine en un acuerdo mutuamente beneficioso para las partes interesadas se dan, generalmente, cuando existe un marco para la gobernanza del mercado laboral que preserva los derechos fundamentales de los trabajadores y los empleadores y promueve el diálogo social y el trabajo decente. Entre los elementos que forman parte de ese marco figuran los siguientes: reconocimiento del derecho de los trabajadores y los empleadores de asociarse libremente y de constituir las organizaciones que estimen convenientes<sup>5</sup>; organizaciones de trabajadores y de empleadores consolidadas, independientes, representativas y democráticas, que estén familiarizadas con las cuestiones clave y tengan acceso a las instituciones y los procesos de diálogo social y puedan participar activamente en los mismos, y que tengan la capacidad de influir en las discusiones de ámbito social y económico; gobiernos que creen un entorno normativo, legislativo e institucional propicio; y un entorno dotado de instrumentos y mecanismos eficaces que permitan facilitar y promover la negociación colectiva, prevenir, gestionar y resolver los conflictos laborales, y hacer cumplir las leyes y reglamentos mediante inspecciones laborales y el sistema judicial.
4. La negociación colectiva es un elemento central del concepto más amplio de diálogo social, en el que se basa la propia OIT<sup>6</sup>. A este respecto, en la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002 se afirma que «las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y de empleadores, que participan en el diálogo y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos»<sup>7</sup>. Uno de los principales cometidos permanentes de la OIT es promover la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva como elementos constitutivos de la buena gobernanza del mercado laboral, que contribuyen al progreso económico y social sostenible.
5. Si bien la negociación colectiva es un proceso voluntario entre interlocutores sociales, no debe subestimarse el papel que desempeña el Estado y, en particular, la administración del trabajo. A ese respecto, hay diferencias considerables entre los países, concretamente, entre aquellos países con enfoques de las relaciones laborales de carácter «voluntarista», en los que normalmente el Estado no desempeña un papel activo, y aquellos con un

<sup>4</sup> Más específicamente, según el artículo 2 del Convenio núm. 154, la expresión negociación colectiva comprende «todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez».

<sup>5</sup> Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

<sup>6</sup> La OIT entiende que el «diálogo social» abarca todos los tipos de negociación y consulta o, simplemente, el intercambio de información entre representantes del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre asuntos de interés común relacionados con la política económica y social.

<sup>7</sup> OIT: 2002, págs. 21/24 – 21/26.

mayor grado de intervención estatal. Debido a su alcance, este documento no puede analizar de manera pormenorizada la función del Estado en la promoción de la negociación colectiva, en el sentido de lo previsto en las normas de la OIT<sup>8</sup>. No obstante, cabe señalar que en muchos países, la creación y el mantenimiento de una administración del trabajo eficiente que sea capaz de influir en las políticas económicas y sociales y de establecer un marco conceptual efectivo para la negociación colectiva y otros elementos del diálogo social supone un desafío tan grande como el de establecer organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y efectivas.

6. Aunque muchos profesionales y analistas consideran que la negociación colectiva contribuye a la consecución de resultados económicos y laborales positivos, hay pocas pruebas sistemáticas de los efectos económicos de la negociación colectiva. Ello refleja en parte las limitadas investigaciones que se han llevado a cabo al respecto y la naturaleza de los efectos económicos específicos del contexto (es decir, el entorno económico, institucional y político en el que interactúan los empleadores y los sindicatos) pero, principalmente, refleja la dificultad de aislar de otras variables los efectos económicos de la negociación colectiva<sup>9</sup>.
7. En un entorno normativo e institucional adecuado, la negociación colectiva puede tener efectos económicos positivos a nivel micro y macroeconómico. A nivel macroeconómico, unas buenas relaciones laborales (que incluyan la negociación colectiva) pueden contribuir a la democracia<sup>10</sup>, la estabilidad social y la igualdad de trato, así como a reducir la correlación entre la inflación y el empleo y a facilitar y equilibrar los ajustes resultantes de la reforma económica. A nivel microeconómico, la negociación colectiva contribuye a resolver los conflictos laborales y a aumentar la productividad, favorece la inversión en el desarrollo de los recursos humanos y facilita la adaptación de la empresa a un entorno más competitivo. La negociación colectiva también ofrece un mecanismo para responder a los desafíos en materia distributiva que pueden amenazar la estabilidad social. De hecho, cada vez hay más pruebas de que existe una «coyuntura favorable en muchos países con la presencia de instituciones de negociación colectiva, una distribución más equitativa y un ajuste más fluido a medida que los países se integran en la economía global»<sup>11</sup>.
8. El vínculo existente entre el diálogo social, la negociación colectiva y el trabajo decente no es exclusivamente de naturaleza económica<sup>12</sup>. La negociación colectiva contribuye al debido proceso, al entendimiento mutuo y a la confianza, permite que las partes aborden las cuestiones que deseen y puedan conciliar sus intereses a corto plazo, a menudo divergentes. En otras palabras, si se enmarca en leyes e instituciones efectivas, se apoya en la voluntad de todos los actores y se aplica de buena fe, la negociación colectiva representa una herramienta eficaz de gobernanza, que se adapta fácilmente a las exigencias de un mundo en rápida evolución.

<sup>8</sup> Véase, en particular, el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), artículo 5, y la Recomendación correspondiente núm. 163 (Parte II) de la OIT.

<sup>9</sup> Véase Heyes, J.: 2004; Lecuyer, N.: 2002.

<sup>10</sup> OIT: 2006a, pág. 65.

<sup>11</sup> S. Hayter, pág. 54.

<sup>12</sup> Véase, por ejemplo, OIT: 1996, en particular las conclusiones, en las que se señala que la cooperación tripartita constituye un medio de cooperación entre las partes con miras a: *a)* la búsqueda de la promoción del acuerdo del desarrollo económico con la justicia social, y *b)* conciliar, donde sea necesario, las exigencias del desarrollo económico y aquellas de la justicia social.

9. A ese respecto, en el mercado laboral, y en el lugar de trabajo, se trata de aumentar la flexibilidad<sup>13</sup> de diversas maneras: mediante la legislación, la negociación colectiva, los distintos tipos de contratos de trabajo, las medidas adoptadas por los empleadores unilateralmente, o bien mediante una combinación de esos métodos, teniendo en cuenta que la combinación concreta dependerá fundamentalmente de la situación en el plano nacional y/o local. Ninguno de esos métodos es estático. El derecho laboral y los contratos de trabajo están siendo objeto de cambios significativos<sup>14</sup>. Además, el proceso y los resultados de la negociación colectiva siguen evolucionando, en ocasiones como resultado de reformas legislativas pero, de manera creciente, a iniciativa de los propios interlocutores sociales.
10. Varios estudios recientes de la OIT y otros estudios realizados ponen de manifiesto que, en todo el mundo, los sistemas de negociación colectiva han experimentado o están experimentando cambios de gran alcance por lo que respecta al marco jurídico, las instituciones, los procesos, el contenido y el comportamiento de las partes interesadas. La única finalidad de la negociación colectiva (o la más importante) ya no es lograr aumentos salariales y regular las condiciones de empleo. Más bien, la negociación colectiva se ha convertido de forma creciente en un instrumento que ayuda a gestionar el proceso de reestructuración de la empresa, con miras a aumentar la competitividad de la misma y a conservar los puestos de trabajo o amortiguar el impacto de los despidos. También hay una tendencia general a la descentralización de las negociaciones sobre las condiciones de empleo: algunas se coordinan y/o dirigen desde altas esferas, mientras que otras tienen lugar en un entorno más abierto. No obstante, antes de establecer grandes comparaciones a nivel internacional es preciso realizar un análisis detallado de la situación de cada país. Lamentablemente, la mayor parte de los datos susceptibles de comparación de que se dispone proceden de países desarrollados con una larga tradición negociadora. Las investigaciones que ha emprendido recientemente la OIT y que siguen en curso deberían aportar mayor información acerca de esas cuestiones en 2007<sup>15</sup>.
11. Finalmente, en todo el mundo, no sólo en los países en desarrollo, el amplio sector de la economía informal<sup>16</sup> representa, desde la óptica de la negociación colectiva, un obstáculo importante y al mismo tiempo una oportunidad. Aunque puede resultar difícil desarrollar formas tradicionales de negociación colectiva en el sector informal, los principios pertinentes de la libertad sindical y de asociación y el diálogo deberían aplicarse

<sup>13</sup> En este contexto, por «flexibilidad» se entiende normalmente la flexibilidad en el empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo y la organización del trabajo.

<sup>14</sup> Véase OIT: 2003a y OIT: 2006b para repasar la evolución reciente del alcance de la relación de empleo.

<sup>15</sup> Por ejemplo, DIALOGUE está llevando a cabo un estudio de investigación sobre los cambios que han experimentado los sistemas de relaciones laborales desde principios del decenio de 1990, que hace especial referencia a la negociación colectiva. Se está estudiando la evolución de esos sistemas en alrededor de 40 países. Además, a través de su procedimiento de seguimiento, DECLARATION ha emprendido un trabajo continuo sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, inclusive en el contexto de la preparación del Informe global de 2008 que se refiere a este tema. INTEGRATION prosigue también su labor conexas en el ámbito del seguimiento del informe de la Comisión Mundial.

<sup>16</sup> OIT: 2002a. La OIT ha estimado que durante la segunda mitad del decenio de 1990 la proporción del empleo informal en el empleo fuera del sector agrícola era del 48 por ciento en África del Norte, del 72 por ciento en África Subsahariana, del 51 por ciento en América Latina y del 65 por ciento en Asia. Investigaciones más recientes indican cierta reducción del sector informal en las economías de más rápido crecimiento de Asia Oriental y Sudoriental, pero escasos cambios en otras partes del mundo.

independientemente de la clase de actividad económica y de su localización. A ese respecto, cabe recordar que los sindicatos, las organizaciones de empleadores y la negociación colectiva surgieron en lo que ahora se denominarían las economías informales de los países europeos que en el siglo XIX estaban en fase de incipiente industrialización. En un contexto más amplio, la negociación colectiva y el diálogo social son parte de la solución, ya que tanto los interlocutores sociales como el Estado están interesados por igual en abordar el tema del trabajo no declarado y no reglamentado, porque este fenómeno conlleva riesgos concretos para ambos. Además, el efecto de demostración de unas relaciones laborales saludables y de sus resultados en el sector formal sólo puede repercutir positivamente en la economía informal.

### III. Negociación colectiva y trabajo decente

#### A. Negociación colectiva y normas de la OIT

12. Del mismo modo que el Programa de Trabajo Decente no puede hacerse plenamente realidad sin la implicación de los interlocutores sociales a través del diálogo, la negociación colectiva sólo puede funcionar correctamente si los actores tripartitos crean y mantienen unas condiciones favorables básicas.
13. En el primer Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración, consagrado a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, el derecho de sindicación se describía como «esencial para la representación colectiva de los intereses, y el ejercicio del derecho de negociación colectiva es la clave para que esa representación cuaje en la realidad»<sup>17</sup>. En éste y el segundo Informe global sobre el mismo tema se mencionan numerosos casos de violaciones repetidas y graves de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, si bien se indica que se siguen realizando progresos. En ambos informes se insiste en que una buena gobernanza del mercado de trabajo, basada en el respeto de esos principios y derechos, puede contribuir a un desarrollo económico, social y político estable<sup>18</sup>.
14. La aplicación universal de los convenios relativos a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dista de ser una realidad mundial<sup>19</sup>. Su ratificación está muy por detrás de la de los otros seis convenios fundamentales, y una gran parte de la población mundial todavía no disfruta de la protección ofrecida por la legislación sobre la base de estos convenios<sup>20</sup>. En el contexto de las economías emergentes, en rápido crecimiento, está aumentando la parte del PIB mundial producida en países que no aplican plenamente estas normas.
15. Durante muchos años, la Oficina ha llevado a cabo un programa de acción destinado a ayudar a los mandantes de la OIT a cumplir sus obligaciones en materia de libertad

<sup>17</sup> OIT: 2000, pág. 37.

<sup>18</sup> OIT: 2000; OIT: 2004.

<sup>19</sup> Al mes de septiembre de 2006, el Convenio núm. 87 había sido ratificado por 147 países (o el 82 por ciento de los Estados Miembros) y el Convenio núm. 98 había sido ratificado por 156 países (o el 87 por ciento de los Estados Miembros).

<sup>20</sup> A este respecto, los países que cuentan con un mayor número de habitantes y que no han ratificado estos convenios son el Brasil, China, Estados Unidos e India.

sindical y de negociación colectiva<sup>21</sup>. A este respecto, la labor de los órganos de control de la OIT se ha complementado con el seguimiento de la Declaración. Entre otras actividades llevadas a cabo cabe citar los estudios de investigación, el asesoramiento sobre cuestiones de política, legislativas<sup>22</sup>, institucionales y de procedimiento, la promoción y concienciación, la recopilación y divulgación de información, la formación y la prestación de asistencia específica a los países a través de proyectos de cooperación técnica.

## B. Negociación colectiva, empleo y distribución de los ingresos<sup>23</sup>

16. Un elemento fundamental a la hora de evaluar los efectos económicos y laborales de la negociación colectiva es el *grado de coordinación de la negociación*. En este contexto, el término «coordinación» hace referencia a la medida en que los interlocutores sociales coordinan los acuerdos salariales en una economía para que los aumentos de los salarios no tengan efectos inflacionarios, para que la negociación de los salarios contemple las implicaciones macroeconómicas del acuerdo salarial (tales como la inflación, el desempleo y la competitividad nacional) y para que los salarios y los beneficios sean acordes a la competitividad.
17. La coordinación de la negociación sólo puede llevarse a cabo a través de diferentes tipos de instituciones de relaciones laborales. Si bien los sistemas centralizados de negociación colectiva se caracterizan por una gran coordinación, los sistemas de negociación descentralizados o incluso por sector industrial pueden ofrecer asimismo un alto nivel de coordinación. Los salarios pueden negociarse a un nivel sectorial intermedio, siempre y cuando existan suficientes conexiones en toda la economía (por ejemplo a través de una organización de empleadores o de un sindicato destacadas) para coordinar el nivel de los acuerdos salariales. También puede suceder que un sector tenga un papel predominante en una economía que le permita actuar como «negociador principal» y dar la señal para celebrar acuerdos a nivel de toda la economía. En los sistemas de negociación descentralizados, las organizaciones de empleadores que cuentan con redes altamente desarrolladas, tales como las existentes en Suiza o Japón, pueden ser unas importantes instituciones de coordinación. En otros casos, por ejemplo en la República Checa, las confederaciones sindicales nacionales fijan pautas salariales u objetivos de negociación para sus organizaciones afiliadas, basándose en las previsiones del banco central.
18. Los casos en que se da una mayor institucionalización de la coordinación de la negociación son los «pactos sociales» u otros acuerdos suscritos en el plano nacional. Estos pactos implican un compromiso para suscribir acuerdos salariales no inflacionarios en el contexto de una estrategia macroeconómica específica que aporta a los trabajadores beneficios tales como nuevos empleos, el perfeccionamiento profesional, el acceso a la seguridad social, estabilidad económica y, con el crecimiento, un aumento de los ingresos. Los estudios realizados apuntan a la existencia de una relación positiva entre la negociación colectiva *coordinada*, los resultados en materia de empleo y un reparto más justo de los salarios. Asimismo, ponen de relieve el valor de una negociación coordinada para reducir el posible

<sup>21</sup> Véase *Constitución de la OIT*, preámbulo y anexo (*Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*), edición de 1992. Véase asimismo la *Declaración de 1998*, sobre todo los artículos 1 a 3, ambos inclusive.

<sup>22</sup> Véase el artículo 10.2, b) de la Constitución de la OIT.

<sup>23</sup> La discusión de esta sección del documento se basa principalmente en el análisis de Hayter, S., 2002.

dilema entre los objetivos sociales y económicos (por ejemplo, entre el empleo y la inflación) y facilitar el ajuste del mercado de trabajo <sup>24</sup>.

19. Algunos economistas argumentan que la negociación colectiva puede afectar negativamente a la desigualdad en materia de ingresos, así como a la velocidad y el alcance del ajuste de la mano de obra que precisa una economía en proceso de globalización. Según este punto de vista, las personas que tienen el privilegio de trabajar en sectores bien protegidos disfrutarían de un mayor margen salarial y de una mejor protección del empleo, lo que conduciría a desigualdades en materia de ingresos y a una baja capacidad de adaptación de los sectores afectados. Ahora bien, los estudios muestran que estos efectos pueden atenuarse gracias a la cooperación y la coordinación entre los sindicatos y los empleadores, y se ven mitigados por la mayor competencia en el mercado de productos, que limita la capacidad de las empresas de trasladar los costos de las transacciones comerciales realizadas utilizando información privilegiada a los clientes.
20. Al considerar los efectos de la negociación colectiva sobre los mercados de trabajo y el desarrollo económico, deberían examinarse el entorno institucional y de políticas y los incentivos existentes en los mercados de productos y de trabajo. Lo que cuenta es el conjunto formado por las instituciones y las políticas y, por lo tanto, es importante reforzar los posibles aspectos complementarios y promover una mayor coherencia entre las políticas y las instituciones. Las medidas de política también deberían tener por objetivo abordar los incentivos existentes en los mercados de productos y de trabajo para hacer coincidir los objetivos de los diferentes actores con las prioridades del país en materia de desarrollo, facilitar un ajuste más gradual y promover un desarrollo más equitativo.
21. En lo que respecta al empleo, lo cierto es que, en la mayoría de los países, los costos no pueden trasladarse fácilmente a los consumidores, ya que la mayor competencia en el mercado de productos implica que un incremento de los salarios muy superior a cualquier aumento de la productividad conduciría probablemente a recortes del empleo. Unos aumentos más moderados de los salarios, más acordes con la productividad, permitirían lograr un crecimiento del empleo, una baja tasa de desempleo y una inflación baja. En los trabajos recientes sobre el impacto de la negociación de los salarios en el desempleo se llega a la conclusión de que, en los sistemas de negociación coordinados, los sindicatos y los empleadores pueden hacer frente ellos mismos a las consecuencias negativas para el empleo de unas reivindicaciones salariales excesivas, ya que pueden llegar a compromisos entre el empleo y los salarios. Se considera que las empresas que han suscrito contratos sindicales tienen unos niveles de empleo más altos que las que no lo han hecho y, de manera más general, que los países con un alto grado de coordinación de la negociación colectiva suelen caracterizarse por unos niveles de desempleo más bajos y menos persistentes, una menor desigualdad en materia de ingresos y unas huelgas menos frecuentes y más breves, en comparación con los sistemas no coordinados. La integración de un objetivo de empleo en la negociación ha sido una característica cada vez más presente en los convenios colectivos, independientemente del nivel de negociación.
22. Cabe hacer una salvedad en lo que respecta al vínculo entre el empleo y los salarios: los salarios actúan en los dos lados de la economía. En el lado de la oferta tenemos los costos, pero en el lado de la demanda tenemos el consumo, el ahorro y la inversión. Hacer de mediador entre el nivel microeconómico y el nivel macroeconómico es una tarea importante para los interlocutores sociales responsables y sus prácticas en materia de negociación, así como en relación con los responsables estatales de la formulación de políticas macroeconómicas.

<sup>24</sup> Véase Auer, P.: 2000, y Hayter, S.: 2002.

### **C. Negociación colectiva, productividad y competitividad**

23. La negociación colectiva ofrece a las empresas un mecanismo para fomentar la participación en el lugar de trabajo. En los estudios realizados sobre el valor de la participación se han examinado los beneficios derivados de la capacidad de garantizar la confianza y el compromiso en las relaciones de trabajo, mejorando así la productividad y la eficacia<sup>25</sup>. Efectivamente, hoy en día un gran número de elementos indican que la participación en el lugar de trabajo a través de la negociación colectiva puede mejorar el rendimiento de la empresa, y que aquellas empresas con un mayor grado de participación de los trabajadores obtienen mejores resultados que otras empresas<sup>26</sup>.
24. También se ha demostrado que la negociación colectiva mejora la intensidad de la formación y la acumulación de capital humano en las empresas, conduciendo por lo tanto a un aumento de la productividad. A este respecto, cabe mencionar que en los países de la OCDE están aumentando los procesos de diálogo social y de negociación colectiva en materia de formación continua. Por lo general, en los países que recaudan contribuciones y/o fondos para la formación, estos procesos han sido dotados de un marco a través de acuerdos bipartitos o tripartitos, en los planos sectorial y/o nacional. De este modo, la negociación colectiva puede contribuir a la inversión en formación, incluso en aquellos países en que el índice de sindicación y/o el alcance de la negociación colectiva no son muy elevados.
25. Además, una mayor participación de los trabajadores en el lugar de trabajo reduce los costos de supervisión, lo que se traduce en un aumento de la eficiencia. El potencial para mejorar la eficiencia y la productividad ofrece nuevas posibilidades de distribución en el contexto de las presiones externas que limitan la negociación salarial.
26. La manera y la medida en que se aborda la competitividad a través de la negociación colectiva varía considerablemente de un país a otro. Ahora bien, algunos autores distinguen dos enfoques principales. En Europa continental se ha asistido durante los últimos años a avances importantes en lo que respecta a la negociación en este campo, que integran las preocupaciones relativas a la mejora de la protección de los puestos de trabajo y el aumento de la competitividad de las empresas. Por otro lado, en los Estados Unidos y en otros países con tradiciones similares en lo que se refiere a las relaciones laborales, la negociación colectiva se ha centrado más bien en mejorar la competitividad de las empresas, al suponerse que el éxito de la empresa en los mercados como resultado de su ventaja competitiva garantizaría la protección de los puestos de trabajo o su creación.

### **D. Negociación colectiva, condiciones de trabajo y protección social**

27. Los salarios, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la manera de conciliar la vida laboral con las exigencias de la vida extralaboral y las condiciones de trabajo son elementos fundamentales de la relación de trabajo y de la protección de los trabajadores. Estos son asimismo las dimensiones principales de la negociación colectiva, el diálogo social y la gestión de los recursos humanos a nivel de la empresa, así como de las políticas socioeconómicas de los gobiernos. Por lo tanto, estas condiciones de empleo son aspectos cruciales del trabajo decente a nivel de la empresa.

<sup>25</sup> Véase Hayter: *op. cit.*, y Ozaki, M.: 1999.

<sup>26</sup> *Ibíd.* Véase asimismo Fayoshin, T. et al, 1998.



28. La introducción de nuevas tecnologías, los rápidos cambios en la producción y la externalización, así como en la composición de la fuerza de trabajo, incluido el aumento de trabajo a tiempo parcial y ocasional, han dado lugar a nuevos temas de negociación y han cambiado la manera de abordar las condiciones de trabajo más tradicionales. Este fenómeno se observa especialmente en Europa y en otros países desarrollados, y empieza a surgir asimismo en otros lugares. Los cambios en lo que respecta a la igualdad de género en la fuerza de trabajo y el reparto de las responsabilidades familiares han hecho que se preste una mayor atención a la conciliación de la vida laboral y familiar a través de la negociación colectiva. En este contexto, la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, el permiso de adopción y la licencia para el cuidado de los hijos suelen formar parte actualmente de las negociaciones colectivas. Asimismo, la introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo influye en las negociaciones, ya que los trabajadores pueden trabajar desde casa más fácilmente (teletrabajo), los sindicatos y la dirección debaten las normas aplicables a la utilización de tecnologías tales como el correo electrónico, y se presta mayor atención a la formación y el desarrollo de la fuerza de trabajo. El uso flexible del tiempo de trabajo y las distintas modalidades de organización del trabajo, incluido el mayor recurso al tiempo parcial, el horario flexible, los sistemas de acumulación de horas de trabajo y el trabajo compartido son los temas de un mayor número de negociaciones. En una serie de países comienza a haber disposiciones para limitar el empleo temporal, gestionar la contratación externa y la reestructuración de la fuerza de trabajo, y garantizar la estabilidad y la seguridad del empleo. Asimismo, se han ampliado las disposiciones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, una esfera que tradicionalmente ha sido motivo de preocupación, a fin de reconocer la mayor incidencia del estrés y la violencia en el lugar de trabajo, y cada vez más se están adoptando medidas para impedir el acoso y la discriminación.
29. La protección social, esto es, todos los programas y disposiciones que protegen a los trabajadores y sus familias respecto de diferentes riesgos y necesidades, son elementos inherentes a las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores y, como tales, son temas importantes de la negociación colectiva. Más aún, las reformas de la protección social suelen ser un tema de debate bipartito o tripartito en el plano nacional.
30. La negociación colectiva en materia de seguridad social, ya sea a nivel de la empresa o sectorial, está muy extendida en Europa y América del Norte. En algunos países (tales como Dinamarca, Países Bajos, Reino Unido o Suecia), los sistemas profesionales basados en la negociación sectorial desempeñan una importante función. En otros países (tales como Alemania, Austria, Bélgica o Finlandia), determinados empleadores ofrecen directamente planes de pensiones complementarios, contemplados en el propio contrato de trabajo o en los acuerdos suscritos a nivel de la empresa. En los últimos años, muchos países han introducido medidas para fomentar el desarrollo de regímenes de pensiones de empresa u otras disposiciones complementarias en materia de pensiones, que a menudo se han acompañado de reformas básicas del sistema de pensiones públicas (que reducen las prestaciones futuras, aumentan la edad de jubilación e imponen otros criterios de admisibilidad más restrictivos), haciendo que la negociación colectiva sobre este tema en particular sea aún más importante. Asimismo, en muchos países de África y Asia, en los que la protección social pública es precaria, muy pocos de los elementos importantes existentes en materia de seguridad social son objeto de convenios colectivos a nivel sectorial o de la empresa. Además, la negociación de nuevos puntos de equilibrio entre la protección del empleo y la protección social (en este caso concreto, entre las prestaciones de desempleo y unas políticas activas del mercado de trabajo) también figura en el orden del día de los interlocutores sociales. Se cree que las disposiciones denominadas de «flexiguridad» responden mejor a la mayor volatilidad de los mercados provocada por la globalización que las formas tradicionales de empleo o de protección social.

31. Los temas de protección social y, en particular, los regímenes de seguro social financiados y supervisados conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, son objeto de negociaciones bipartitas o tripartitas a escala nacional en un número de países cada vez mayor. Los interlocutores sociales pueden actuar como «guardianes» de una gobernanza adecuada de los sistemas generales nacionales de seguridad social y/o de los regímenes individuales de seguridad social. Esta función es especialmente importante en aquellos casos en que los sistemas de seguridad social deben ajustarse a un entorno económico y social en continua transformación. En los países de la OCDE y, en muchos países de América Latina, las pensiones y otras cuestiones de seguridad social son objeto de intensos debates que implican a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los datos de que se dispone muestran que la viabilidad de los sistemas reformados depende en gran medida de la existencia de un consenso social sobre las soluciones adoptadas.

#### IV. Situación y tendencias actuales de la negociación colectiva

32. La mayoría de las relaciones de trabajo en el mundo siguen rigiéndose por acuerdos individuales. Los datos disponibles apuntan a que, en términos generales, el alcance de la negociación ha ido disminuyendo en los últimos años, aunque esta tendencia no es en modo alguno uniforme, ya que varía de una región a otra y dentro de cada región. Indicadores básicos como el índice de sindicación y la cobertura de la negociación colectiva son útiles a la hora de determinar la evolución actual y potencial a largo plazo en cada país, aunque la imagen que se desprende de ellos «no lo revela todo». En esta sección se aborda la cuestión de las tendencias en lo que se refiere a esos indicadores y se examina la situación actual de los sistemas de negociación colectiva en las distintas regiones geográficas.
33. Los investigadores suelen citar tres factores determinantes del índice de sindicación y de la cobertura de la negociación colectiva: los de carácter político (como la medida en que existe un clima político favorable, respeto de la libertad sindical y una legislación propicia), los de carácter económico (como los cambios en las estructuras económicas y de producción, así como en la composición de la fuerza de trabajo) y los relativos al comportamiento (como la evolución de la actitud y de los valores de los trabajadores o de los empleadores). Algunos de estos factores son más destacables en algunos países o regiones geográficas que en otros<sup>27</sup>.
34. Si bien en algunos países hay mucha información disponible en lo que respecta al índice de sindicación y la cobertura de la negociación colectiva, en muchos otros esto no es así o bien esa información sólo aporta una visión parcial de la situación. Incluso cuando existen datos, en un mismo país pueden existir fuentes distintas que se solapan, lo que tiene repercusiones en la calidad, la coherencia y, por consiguiente, en la fiabilidad de lo que pretenden mostrar<sup>28</sup>. Dicho esto, la información disponible apunta a que si bien las tendencias del índice de sindicación pueden, en algunos casos, considerarse un indicador del alcance de la cobertura de la negociación colectiva, existen otras consideraciones importantes a la hora de determinar la verdadera función y el impacto de la negociación colectiva en un contexto dado. Entre estas consideraciones se incluye la fuerza y la eficacia en general de la representación de los trabajadores, la existencia de una sólida interacción basada en la colaboración por parte de los interlocutores sociales, el nivel de negociación

<sup>27</sup> Visser, J.: 2000 y 2002.

<sup>28</sup> Véanse, por ejemplo, INTEGRATION: 2005; Ishikawa, J. y Lawrence, S.: 2005 y Visser, J.: 2002.

(por ejemplo, en el ámbito sectorial, en comparación con el nivel más fragmentado de la empresa), la existencia de mecanismos de «ampliación» para difundir el impacto, y el alcance de la negociación colectiva.

35. Teniendo en cuenta este panorama y lo limitado de los datos disponibles, a continuación se recoge la situación actual por región en lo que respecta al índice de sindicación y la cobertura de la negociación colectiva.

## Africa

36. La negociación colectiva en Africa se enfrenta a considerables desafíos, y hay numerosos estudios que apuntan a una disminución persistente tanto del índice de sindicación como de la cobertura de la negociación colectiva en todo el continente. La elevada prevalencia de la economía informal, los bajos niveles de empleo asalariado en el sector formal y las dificultades para organizar a los trabajadores de las pequeñas empresas y microempresas y en las zonas rurales, son algunos de los principales factores que explican la existencia de tasas de esta cota. Estos problemas se han visto agravados por los programas de ajuste estructural y las reformas de los sectores económico y público emprendidas por muchos países en los decenios de los ochenta y de los noventa, que redujeron aún más los niveles de empleo asalariado no agrícola en el sector formal, una fuente importante de afiliación tradicional a los sindicatos. A menudo se cita Sudáfrica como excepción a esta tendencia<sup>29</sup>, pero ello es debido a que se trata de una democracia relativamente «nueva», así como al papel desempeñado por los sindicatos en la lucha por la democracia.
37. Algunos gobiernos de Africa han promovido la negociación colectiva a nivel sectorial como medio para asegurar la estabilidad en las relaciones laborales<sup>30</sup>, y es a este nivel donde se registra el mayor índice de negociación en países como Nigeria, Sudáfrica, República Unida de Tanzania, Zimbabwe y Túnez. No obstante, la negociación a nivel de empresa ha surgido como tipo de negociación predominante en gran número de países (por ejemplo, en Camerún, Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Kenya, Namibia y, cada vez más, en Zambia), y este proceso de negociación descentralizada parece estar cobrando impulso en la región. En la mayoría de los países africanos de habla francesa, la negociación a nivel de empresa complementa la negociación a nivel nacional y sectorial. En el decenio de los setenta, la mayoría de estos países negociaron convenios colectivos nacionales que siguen en vigor, aunque recientemente los interlocutores sociales de algunos países han decidido iniciar negociaciones (por ejemplo, en Níger y Senegal) con miras a revisarlos. Las estadísticas disponibles sobre la cobertura de la negociación colectiva en Africa no dan una visión exacta de la situación actual. Dado el alcance de la economía informal en el continente africano, la abrumadora mayoría de los trabajadores africanos no está cubierta por convenios colectivos. No obstante, en el sector formal de algunos países, la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva son considerables, en particular en el sector público y en sectores industriales clave.

## Las Américas

38. Los sindicatos en América Latina tienden a organizarse sobre todo a nivel de empresa, y la privatización y la subcontratación están conduciéndolos hacia una mayor fragmentación. Si bien el número de sindicatos ha aumentado en muchos países, las tasas de afiliación han disminuido, salvo algunas excepciones (Brasil). Hay países donde los sindicatos son

<sup>29</sup> Visser, J.: 2000.

<sup>30</sup> Fashoyin, T.: 1998.

fuertes tanto en el sector privado como en el público (Argentina, Brasil y Chile), mientras que en muchos otros (América Central) la sindicación está limitada en gran parte a la administración pública. Algunos países (Brasil, Ecuador, El Salvador y Panamá) limitan el derecho de los funcionarios públicos a constituir sindicatos y a negociar colectivamente, mientras que en otros (Bolivia y Honduras)<sup>31</sup>, no se permite a los trabajadores agrícolas ejercer los mismos derechos que los demás trabajadores.

- 39.** Pocos gobiernos de América Latina recopilan, procesan y hacen pública la información relativa a la negociación colectiva. De los datos disponibles se deduce que las tasas globales de cobertura han estado disminuyendo y parecen situarse por debajo del 10 por ciento en la mayoría de los países, con excepción de Argentina, Chile, Perú y Uruguay. Existen varias razones que explican este fenómeno, entre las que cabe destacar la descentralización de la negociación colectiva, las estructuras sindicales que corresponden a la negociación a nivel de empresa, la exclusión de las pequeñas empresas del ámbito de la sindicación, las deficiencias en la aplicación de las leyes laborales, la poca prioridad que se concede al fortalecimiento de las instituciones laborales y la falta de reglamentación sobre negociación sectorial. Argentina y Uruguay y, en menor medida, México, son los únicos países que cuentan con convenios sectoriales de alcance nacional bien arraigados. En otros países, la negociación sectorial se sitúa a nivel regional (Brasil), está limitada a uno o dos sectores económicos (Chile, El Salvador, Panamá y Perú) o no existe (la mayoría de los países de América Central, y Colombia). Los datos procedentes de Argentina sugieren una tendencia hacia una mayor descentralización de la negociación, una evolución que también se aprecia en Brasil, Perú<sup>32</sup> y Uruguay<sup>33</sup>.
- 40.** En los Estados Unidos y Canadá la negociación colectiva se caracteriza en gran medida por las negociaciones con un único empleador, a nivel de empresa. Al no haber predisposición por parte de los empleadores para entablar negociaciones coordinadas, muchos sindicatos de ambos países han optado por coordinar sus propias actividades de negociación a nivel local, provincial y nacional, e incluso a nivel internacional en lo que respecta a algunas empresas multinacionales. El índice de sindicación del Canadá, si bien ha ido disminuyendo desde mediados del decenio de los noventa, sigue siendo considerablemente más alto que el de su vecino. Lo mismo ocurre con la cobertura de los convenios colectivos. Los cambios económicos acaecidos en ambos países, que se han visto reflejados en el rápido aumento del sector de los servicios, tradicionalmente poco sindicado, y en la deslocalización de industrias manufactureras fuera de sus fronteras, han llevado a una caída de los niveles de sindicación en el sector privado. Otras razones que explican la disminución de los índices de sindicación son el aumento de nuevas formas de trabajo, en especial el de la mano de obra eventual y temporera, que a menudo no está amparada por la protección legal tradicional, así como la falta de instituciones que favorecen la negociación centralizada. La resistencia de los empleadores a la sindicación en los Estados Unidos, que aumentó considerablemente en el decenio de los ochenta y de los noventa, también ha repercutido en la influencia de los sindicatos y de la negociación colectiva.

## Asia y el Pacífico

- 41.** Ante los rápidos cambios y notables adelantos producidos en la tecnología, en muchos países asiáticos la negociación colectiva se ha convertido en un instrumento de cambio

<sup>31</sup> Vega Ruiz, M.L.: 2004.

<sup>32</sup> Rueda, M.: 2006.

<sup>33</sup> Abramo, L. y Rangel, M. (directores de la publicación). 2005.

social. La extensión de la democracia durante los dos últimos decenios ha llevado al aumento del número de sindicatos en algunos países (Camboya, República de Corea e Indonesia). No obstante, la liberalización de los mercados, la desreglamentación, las restricciones a la verdadera libertad sindical y la reestructuración económica han llevado a una disminución generalizada de los índices de sindicación y de la cobertura de la negociación colectiva en toda la región. La excepción a esta tendencia es Camboya, donde, según un estudio reciente de la OIT sobre los trabajadores de la industria del vestido, el índice de sindicación es del 43,1 por ciento. Al parecer, este aumento también se aprecia en otros sectores.

42. En muchos países, el índice de sindicación en el sector privado está por debajo del 10 por ciento (Bangladesh, República de Corea, Filipinas, Malasia y Tailandia) y por debajo del 25 por ciento en otros (Australia, Japón, Nueva Zelanda y Singapur). En Sri Lanka, donde el sector de las plantaciones está muy organizado, se registra un índice del 30 por ciento. Cuando hay datos disponibles, la cobertura de la negociación colectiva tiende a ser baja, inferior al 5 por ciento en muchos países (Filipinas, India, Malasia y Tailandia), y a caer, por debajo del 30 por ciento en Australia, que tradicionalmente contaba con un índice de cobertura alto<sup>34</sup>. Aun cuando en varios países la negociación colectiva se da en toda la industria del sector de las plantaciones (países del Asia Meridional y Malasia), y otros complementan la fijación nacional de salarios con la negociación a nivel de empresa (Japón), la inmensa mayoría de los convenios colectivos se conciertan a nivel empresarial<sup>35</sup>. En Camboya, ha empezado a llevarse a cabo la negociación colectiva en todo el sector del vestido a nivel nacional.
43. Estas cifras se han calculado tomando como base el número de afiliados a los sindicatos o de asalariados cubiertos. Los beneficios directos de la sindicación y de la negociación colectiva llegan a pocos países en los que predomina la economía informal y las actividades rurales y agrícolas, aunque existen beneficios indirectos claros derivados de la actividad sindical y del diálogo social que repercuten sobre la economía informal. Así, por ejemplo, el diálogo social tiene lugar a menudo en el plano nacional en relación con una variedad de temas que afectan a la economía informal. Con todo, el impacto es difícil de medir. La reestructuración de las economías en Asia ha llevado a un importante aumento del empleo en el sector de los servicios y ha contribuido también al crecimiento de la economía informal<sup>36</sup>. Entre otros obstáculos a la negociación colectiva y a la sindicación en la región cabe destacar los siguientes: las restricciones legales en cuanto a los temas que pueden ser objeto de negociación (Malasia); las limitaciones a la negociación en las zonas francas industriales; la prohibición de negociar colectivamente en el sector público (Malasia y Sri Lanka); el aumento del recurso al trabajo en régimen de subcontratación (Filipinas y la India), y los movimientos sindicales fragmentados (Filipinas y Asia Meridional)<sup>37</sup>. Como respuesta a las presiones competitivas que trae consigo la globalización, los convenios colectivos en algunos países (India y Sri Lanka) han pasado a incluir en sus textos cuestiones tales como la reducción de la fuerza de trabajo, las compensaciones salariales, la productividad, la flexibilidad de los puestos de trabajo y la reorganización del trabajo.

<sup>34</sup> Los datos relativos a los índices de sindicación y la cobertura de la negociación sindical proceden de Ishikawa, J. y Lawrence, S.: 2005; y de OIT: 2000a.

<sup>35</sup> Sivananthiran, A. y Venkata Ratnam, C.S.: 2002.

<sup>36</sup> OIT: 2006d, pág. 33.

<sup>37</sup> OIT: 2006a; Ishikawa, J. y Lawrence, S.: 2005.

## Europa

44. Es posible contar con un análisis más detallado de las tendencias de la negociación colectiva en Europa debido a que se dispone de datos y documentación fiables y al reconocimiento del derecho de negociación colectiva y del diálogo social como parte de la gobernanza del mercado de trabajo en la mayoría de los países de la región.
45. Las tendencias de la negociación colectiva y el clima de las relaciones laborales en toda Europa están influenciados por el mercado del trabajo y el entorno empresarial cambiantes. La reestructuración empresarial, las nuevas estrategias de inversión, los cambios en las disposiciones relativas a la migración laboral, el envejecimiento de la población y las nuevas necesidades en materia de educación y formación profesional influyen tanto en el proceso como en el contenido de las negociaciones. Mientras que en la UE-15, un promedio de dos tercios de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos (el 90 por ciento en Francia, Bélgica, Suecia e Italia), en los nuevos 10 miembros de la UE (UE-10), la cobertura es del 40 por ciento o menos en todos los casos, y está por debajo del 10 por ciento en Lituania. Si bien la tasa de cobertura es relativamente estable, varios países de la UE-15 están experimentando un retroceso (por ejemplo, Alemania y el Reino Unido), y el nivel en general bajo de la cobertura de la negociación colectiva en la UE-10 está cayendo aún más en muchos de esos países (por ejemplo, en Polonia, Eslovaquia y Hungría).
46. La reestructuración empresarial afecta tanto a las empresas privadas como a las públicas, ya que en ambos sectores se están experimentando reducciones de las plantillas. En muchos casos, en los convenios colectivos se estipulan medidas preventivas con miras a garantizar los puestos de trabajo (por ejemplo, Volkswagen y Galleries Lafayette), proporcionar indemnizaciones a los trabajadores cesantes por reducción de personal (por ejemplo, Opel, Husky y Wärtsilä), o combinar la seguridad del empleo para algunos trabajadores con medidas sociales para los trabajadores que pierden su puesto de trabajo (por ejemplo, AEG, Lego y Mittal Steel). Además de la directiva de la UE relativa a los despidos colectivos, algunos gobiernos están alentando a los interlocutores sociales a negociar acuerdos de procedimiento que comprenden el suministro de información y la celebración de consultas o la prestación de asistencia para la búsqueda de puestos de trabajo alternativos (Francia, 2005). La deslocalización de las empresas, especialmente en el contexto del proceso de ampliación de la UE, se ha convertido en una cuestión extremadamente delicada que es objeto de consulta y negociación, y que ha dado lugar a medidas preventivas o conjuntos de medidas y procedimientos para llevar a cabo las reducciones de plantillas en mejores condiciones. Si bien la deslocalización representa únicamente un 5 por ciento de las reducciones de puestos de trabajo previstas en la UE, se trata de un tema muy delicado, que es objeto de debates en relación con la promoción de las inversiones a nivel nacional y local. A través de las consultas y las negociaciones en el ámbito empresarial se buscan alternativas o el modo de hacer frente a las repercusiones que acarrea este fenómeno.
47. En la coyuntura económica actual, la moderación salarial es una cuestión que reviste vital importancia para la mayoría de los países de Europa Occidental, coordinada a través de acuerdos centrales (por ejemplo, en España, Finlandia, Irlanda y Países Bajos) o sectoriales (por ejemplo, en Alemania, Austria, Dinamarca y Suecia). En los países miembros de la UE recién incorporados, que experimentan un mayor crecimiento económico, la negociación se está centrando en la redistribución de la nueva riqueza entre el capital y la mano de obra. También se están debatiendo nuevos sistemas de pago para incrementar la flexibilidad (por ejemplo, en Dinamarca, Finlandia e Italia). Los horarios de trabajo siguen siendo una cuestión destacada y polémica. Muchos acuerdos crean condiciones que promueven una mayor flexibilidad en las horas de trabajo, tanto en el sector privado (Electrolux, sector metalúrgico en Italia, sector de la automoción en España) como en el

público (Lufthansa, trabajadores del sector público en Eslovaquia, transporte público local en Italia). Por lo general las empresas buscan invertir la prolongada tendencia a la reducción de la duración del tiempo de trabajo (Alemania y Francia) para reducir los costos laborales y reforzar su competitividad. Muy a menudo, la moderación salarial, junto con el tiempo de trabajo, son objeto de concesiones respecto de la seguridad del empleo.

48. Un aspecto relacionado con las tendencias demográficas y el empleo es el que se refiere a las cuestiones relativas al final de la vida laboral: la reforma de las pensiones, los regímenes de pensiones profesionales complementarias y la jubilación anticipada. Los temas relacionados con las pensiones se negocian a escala nacional y en el marco de la negociación colectiva a nivel sectorial o empresarial. Otra nueva cuestión importante del temario de la negociación es la migración laboral, incluida la adopción de medidas con miras a la implantación gradual de la libertad de circulación en la UE ampliada.
49. En Europa existen dos grupos de países con sistemas de relaciones laborales muy distintos: en la UE-15, la negociación colectiva se coordina en gran medida<sup>38</sup> a través de acuerdos nacionales o sectoriales, mientras que en la nueva UE-10, la negociación está muy descentralizada. Hasta cierto punto, estos dos sistemas se están acercando, con una tendencia hacia la descentralización. Los acuerdos de más alto nivel están ampliando el terreno para propiciar la negociación a nivel de empresa e introducir «cláusulas abiertas» que permitan a las empresas apartarse de algunos de los términos acordados en el nivel más alto (Alemania, Italia, Finlandia y Francia).
50. La descentralización está promoviéndose a través de varios instrumentos, entre los que cabe destacar los siguientes: las leyes que aumentan el ámbito de aplicación de los acuerdos de empresa o modifican la jerarquía entre los acuerdos sectoriales y de empresa (Francia, 2004); las nuevas reglas relativas a la descentralización coordinada de la negociación colectiva acordadas por los interlocutores sociales (Finlandia e Italia) y los cambios introducidos en la relación entre la negociación a nivel sectorial y a nivel empresarial a través de las cláusulas abiertas (Alemania y Austria). Mientras que los acuerdos sectoriales tienden a versar sobre los niveles generales de aumento de los salarios, las mejoras de los regímenes de pensiones y cuestiones relativas a las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, las negociaciones en el ámbito de la empresa se centran en la fijación de salarios a este nivel (vinculando a menudo el aumento salarial a los resultados de la empresa) y aplican modalidades de horarios de trabajo detalladas y adaptadas a determinadas empresas o profesiones.
51. La tendencia a la descentralización no significa necesariamente que el gobierno o las organizaciones centrales de empleadores o de trabajadores estén menos interesados en influir en el proceso de negociación a nivel nacional. Se han suscrito una serie de acuerdos nacionales que abordan un conjunto de cuestiones sociales y económicas (pactos sociales) o se centran en cuestiones y reformas específicas, entre las que se incluye la estabilización económica. El diálogo a nivel central subsiste, puesto que ciertas reformas (por ejemplo, de las pensiones y del mercado de trabajo) requieren un acuerdo social amplio, y el Estado sigue interesado en la preservación de la competitividad internacional general de la economía nacional.
52. El diálogo social entre fronteras es otro elemento distintivo de las relaciones laborales europeas. Se manifiesta de distintas formas que van desde las consultas a nivel empresarial (comités de empresa europeos) a los acuerdos marco entre interlocutores sociales

<sup>38</sup> A excepción del Reino Unido, y de una tendencia creciente en muchos otros países (por ejemplo, en Alemania) hacia la negociación a nivel de empresa.

Europeos, y la participación de los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como europeo, en la Estrategia Europea de Empleo <sup>39</sup>.

## V. Conclusiones

- 53.** La reseña y el análisis que preceden indican que aunque hay una considerable variación en cuanto al alcance según los países y regiones, la negociación colectiva aporta una importante contribución en muchos países al avance del Programa de Trabajo Decente. Cabe señalar a ese respecto que la fuerza y el valor de la negociación colectiva reside en su flexibilidad y adaptabilidad para abordar cuestiones que se plantean en diferentes contextos económicos y sociales y en su capacidad para coexistir con otras formas de regulación del mercado de trabajo y complementarlas. Puede señalarse también que el desarrollo de la democracia en todo el mundo en los últimos años ha dado lugar a una ampliación del posible alcance geográfico de la negociación colectiva, siempre que los interlocutores sociales estén en condiciones de emprender ese camino y elijan hacerlo. Asimismo, el rápido crecimiento de las economías emergentes ofrece una nueva oportunidad para establecer la negociación colectiva como herramienta eficaz de gobernanza del mercado de trabajo y elemento útil para reducir la magnitud de la economía informal en muchos países. No obstante, como también se ha señalado, fuera de Europa y de las principales economías industrializadas hay aún considerables carencias en la base actual de conocimientos en relación con la negociación colectiva, especialmente por lo que respecta a sus repercusiones sociales y económicas <sup>40</sup>.
- 54.** La negociación colectiva debería considerarse también como un elemento importante en un contexto más amplio. A ese respecto, para lograr los objetivos del Programa de Trabajo Decente es necesario darle al empleo un «rostro humano» reconceptualizando el empleo como actividad también social con recompensas psicológicas que los seres humanos emprenden en las sociedades democráticas <sup>41</sup>. Este enfoque implicaría encontrar formas de equilibrar los tres objetivos de la relación de trabajo, esto es, la eficiencia (competitividad, desarrollo económico, puestos de trabajo, calidad, productividad, y prosperidad económica), equidad (una distribución justa de las recompensas y una administración equitativa de las políticas de empleo) y voz (el hecho de que los trabajadores puedan participar de manera significativa en las decisiones que se toman en el lugar de trabajo, tanto en forma individual como colectiva), y reconocer al mismo tiempo que los tres son igualmente importantes. En este contexto, la negociación colectiva no sólo ofrece la posibilidad de lograr alguna forma de recompensa directa e indirecta por los esfuerzos y la participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, sino que también constituye una vía para mejorar la eficiencia mediante la creación de sistemas de trabajo de alto rendimiento.
- 55.** Un desafío que se plantea a la OIT es el de aprovechar esas nuevas formas de pensar y esos análisis emergentes para explorar nuevos senderos, así como para recorrer los ya existentes

<sup>39</sup> Rychly, L. y Vylitova, M., 2005.

<sup>40</sup> Se necesita en particular «información cuantitativa» sobre las tendencias en los distintos países y dentro y entre las regiones sobre las siguientes cuestiones relacionadas con la negociación colectiva: índice de sindicación y fuerza de los sindicatos; afiliación y organización de las organizaciones de empleadores, y la proporción de trabajadores amparados por convenios colectivos. Se necesita también «información cualitativa» sobre ciertas cuestiones (por ejemplo, las repercusiones de la negociación colectiva en las cuestiones económicas y sociales; la coordinación de la negociación colectiva en diversos niveles, y experiencias con negociaciones en el plano mundial) que pueden obtenerse en general sólo mediante contactos directos con profesionales en el campo de las relaciones laborales.

<sup>41</sup> Budd J.: 2004, págs. v y 2 a 4.



de manera diferente, por lo que respecta al papel de la negociación colectiva en el contexto del trabajo decente.

**56.** La Oficina seguirá trabajando con los mandantes tripartitos sobre la serie de cuestiones relacionadas con el cumplimiento y la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes; esta labor incluirá lo siguiente:

- dar particular prioridad a las actividades relacionadas con los Convenios núms. 87 y 98, así como a las relacionadas con los Convenios núms. 135, 151 y 154<sup>42</sup>;
- mejorar los servicios de asesoramiento técnico que la OIT presta a los mandantes tripartitos para abordar las cuestiones pertinentes en materia de aplicación (esto es, cuestiones relacionadas con las políticas, la legislación, y los aspectos institucionales y de procedimiento, incluidas consideraciones en cuanto al cumplimiento), teniendo en cuenta la interdependencia de las cuestiones relativas a la negociación colectiva y otras cuestiones en materia de diálogo social y administración del trabajo, y
- proporcionar servicios de creación de capacidad en relación con la utilización de la negociación colectiva y de otras formas de diálogo social como herramientas para abordar las cuestiones sociales y económicas clave, tales como el empleo, la productividad, la protección social, las condiciones de trabajo, etc.<sup>43</sup>.

**57.** Además, la Oficina emprenderá una serie de actividades con miras a reforzar su base de conocimientos sobre la negociación colectiva (y otros elementos de diálogo social), que consistirán en:

- contribuir a la elaboración de series de estadísticas laborales nacionales más fiables, a fin de poder seguir los progresos a lo largo del tiempo;
- emprender investigaciones bien definidas sobre las tendencias y las cuestiones clave que surgen, y analizar en particular el papel de la negociación colectiva en la política económica y social y la relación entre la negociación colectiva y otras variables del mercado de trabajo, y
- prestar especial atención a la promoción de los principios de participación y diálogo en el sector informal, promoviendo al mismo tiempo la participación de los interlocutores sociales en programas nacionales o locales que aborden la problemática de la economía informal y el trabajo no registrado.

**58.** La Comisión tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones a la Oficina sobre las cuestiones planteadas en este documento, teniendo presente que el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo siguen haciéndolo en el contexto de las discusiones sobre la compilación de memorias anuales y los informes globales preparados con arreglo al seguimiento de la Declaración.

Ginebra, 12 de octubre de 2006.

*Este documento se presenta para debate y orientación.*

<sup>42</sup> El Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135); el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

<sup>43</sup> Véanse por ejemplo, las citadas en OIT: 2004.

## Bibliografía

- Abramo, L. y Rangel, M. (directoras de la publicación). 2005: *Negociación colectiva y equidad de género*, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.
- Fashoyin, T. 1998. *Industrial relations in Southern Africa: The challenge of change*, Documento de trabajo núm. 5, Oficina Internacional del Trabajo, Harare.
- . 2002. *The contribution of social dialogue to economic and social development in Zambia*, Documento de trabajo núm. 6, Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- . Sims, E. y Tolentino, A. 2006. *Labour-management cooperation in SMEs: Forms and factors*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Hayter, S. 2002. «Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración», en *Educación Obrera 2002/3*, Número 128: *La protección de los salarios*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Heyes, J. 2004. *The changing role of labour ministries: Influencing labour, employment and social policy*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Lecuyer, N. (director de la publicación). 2002. *New forms of labour administration: Actors in development*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1977. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra.
- . 1992 (edición de). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra.
- . 1996. *La consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, Conferencia Internacional del Trabajo, 86.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 1999. *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2000. *Su voz en el trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2000a. *Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización*, Consejo de Administración, 279.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2001. *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2002. *Actas Provisionales* núm. 21, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.

- 
- . 2002a. *El trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2003. *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2003a. *El ámbito de la relación de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2004. *Organizarse en pos de la justicia social*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2004a. *Por una globalización justa: El papel de la OIT*, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra.
- . 2005. INTEGRATION Working Paper No. 56, *Statistical indicators relating to social dialogue: A compilation of multiple country databases*, Ginebra.
- . 2006a. *Cambios en el mundo del trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2006b. *La relación de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.
- . 2006c. *Labour administration in Indonesia* (Yakarta, OIT).
- . 2006d. *Realizing decent work in Asia*. Informe del Director General, decimocuarta Reunión Asiática, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Ozaki, M. (director de la publicación). 1999. *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Rueda, M. 2006. *Industrial relations in Peru*, manuscrito no publicado, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Rychly, L. y Vylitova, M. 2005. *National social dialogue on employment policies in Europe*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Sivananthiran, S.; Venkata Ratnam, C. S. 2002. *Labour and social issues in plantations in South Asia: Role of social dialogue*, Oficina Internacional del Trabajo, Nueva Delhi.
- . 2004. *Social dialogue at enterprise level: Successful experiences*, Oficina Internacional del Trabajo, Nueva Delhi.
- Visser, J. 2000. *Trends in unionisation and collective bargaining*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- . 2002. *Unions, unionization and collective bargaining trends around the world*, documento no publicado preparado para la OIT.