

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

## PRIMERO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente****1. Introducción**

1. El derecho de negociación colectiva constituye un valor fundamental de la OIT que está estrechamente vinculado al derecho a la libertad sindical y de asociación y constituye una herramienta importante de la gobernanza del mercado laboral. En la medida en que sirve de base al concepto más amplio de diálogo social, el derecho a la negociación colectiva sigue contribuyendo al fortalecimiento de la democracia en todo el mundo. En el contexto del Programa de Trabajo Decente<sup>1</sup> y en un entorno de relaciones laborales que evolucionan con rapidez, la negociación colectiva constituye un instrumento esencial para asegurar los derechos y la representación en el trabajo, promover el empleo, mejorar las condiciones de trabajo y ampliar la protección social a todos los trabajadores.
2. La globalización, la introducción de nuevas tecnologías, los cambios en la estructura y composición de la fuerza de trabajo del mundo, las nuevas formas de empleo, los cambios en los métodos de producción y en las relaciones empresariales y otra serie de cambios políticos y económicos han tenido un efecto profundo en los mercados de trabajo nacionales e internacionales. Estos acontecimientos, junto con las repercusiones de las decisiones políticas que comporta la liberalización de los mercados comerciales y de capital y/o la desreglamentación de los sistemas de relaciones laborales, han planteado nuevos desafíos en lo concerniente a la aplicación eficaz del derecho de negociación colectiva. La Memoria que el Director General presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2006, titulada «Cambios en el mundo del trabajo», ofrece una panorámica general de estos acontecimientos<sup>2</sup>.
3. La CIT ha abordado diferentes cuestiones relativas a la negociación colectiva en los exámenes de las memorias anuales y de los informes globales sobre libertad sindical y negociación colectiva presentados con arreglo al seguimiento de la Declaración<sup>3</sup>. Desde 2000, el Consejo de Administración ha examinado diversos aspectos de la negociación

<sup>1</sup> Véase OIT: 1999; 2001; 2003; 2004a.

<sup>2</sup> OIT, 2006.

<sup>3</sup> OIT, 2000; OIT, 2004.

colectiva en dos oportunidades <sup>4</sup>, pero este examen de la cuestión por parte de la Comisión tuvo que aplazarse en noviembre de 2006 <sup>5</sup>. Ahora bien, desde el último Informe sobre el Empleo en el Mundo de 1997-1998 <sup>6</sup>, la Oficina no ha llevado a cabo un examen sistemático con miras a determinar y evaluar las numerosas novedades que han ido produciéndose en torno a la negociación colectiva.

4. El presente reemplaza el documento sobre el mismo tema preparado por el Consejo de Administración en noviembre de 2006 y tiene por objeto:
  - hacer hincapié en la importancia que siempre ha tenido la negociación colectiva en cuanto valor fundamental de la OIT, así como en la necesidad de contar con un entorno propicio y con interlocutores fuertes y eficaces;
  - examinar de qué manera contribuye la negociación colectiva a la aplicación de los diferentes elementos del Programa de Trabajo Decente;
  - esbozar de qué manera las instituciones de negociación colectiva se ven afectadas por las tendencias globales que inciden en el mundo laboral;
  - mostrar de qué manera las instituciones de negociación colectiva están reaccionando ante estos cambios, cómo se adaptan y qué innovaciones introducen; y
  - pedir orientación a la Comisión sobre la labor futura de la OIT.
5. Por razones de espacio, en el presente documento hubo que adoptar un enfoque selectivo y centrarse principalmente en las novedades relativas a la negociación colectiva en el sector privado.

## **2. Negociación colectiva: importancia, requisitos y actores**

### **2.1 Naturaleza e importancia de la negociación colectiva**

6. Uno de los objetivos fundamentales de la OIT, especialmente desde el final de la Segunda Guerra Mundial, ha sido promover la negociación colectiva. En la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, recogida en el anexo a la Constitución de la OIT, se reconoce la obligación solemne de la Organización de fomentar entre sus Estados Miembros «programas que permitan [entre otras cosas] lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva» <sup>7</sup>. 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 el Programa de Trabajo Decente.

---

<sup>4</sup> El examen más reciente se realizó en marzo de 2007 (OIT, 2007); véase también el examen de noviembre de 2000 (OIT, 2000a).

<sup>5</sup> OIT, 2006b.

<sup>6</sup> OIT, 1997.

<sup>7</sup> OIT, 1992 (ed.), anexo, Parte III, e), pág. 24.

7. 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>8</sup>. 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.
8. Entre los elementos que forman parte de ese marco favorable figuran los siguientes: reconocimiento del derecho de los trabajadores y los empleadores de asociarse libremente y de constituir las organizaciones que estimen convenientes<sup>9</sup>; organizaciones de trabajadores y de empleadores consolidadas, independientes, representativas y democráticas<sup>10</sup>, 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.
9. Siempre que haya una combinación adecuada de políticas, leyes, instituciones, cuestiones abordadas y comportamiento de las partes interesadas la negociación colectiva es un método de reconocida eficacia para obtener beneficios para los trabajadores y empleadores, así como para realizar ajustes en diferentes niveles de la economía. A nivel macroeconómico, la negociación colectiva es un reflejo de la democracia<sup>11</sup> y no sólo puede contribuir a la estabilidad social y económica y a la igualdad de trato, sino que también puede facilitar la aplicación de reformas económicas de una manera equilibrada. A nivel microeconómico, la negociación colectiva contribuye a prevenir y 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, cuya ausencia puede 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>12</sup>.

<sup>8</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>9</sup> Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

<sup>10</sup> OIT, 2002, págs. 21/24-21/26.

<sup>11</sup> OIT, 2006, pág. 65.

<sup>12</sup> Hayter, S., 2002, pág.49.

## 2.2. Un entorno propicio

10. En las normas pertinentes de la OIT<sup>13</sup> no sólo se precisa que es responsabilidad de los gobiernos implantar un marco jurídico adecuado que permita y promueva la negociación colectiva, sino también se enumeran una serie de medidas de protección que «deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores»<sup>14</sup>.
11. En este sentido, el gobierno desempeña un papel fundamental en la creación de un entorno propicio para fomentar la negociación colectiva. Como se indica en las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007)<sup>15</sup>, entre otras medidas, el gobierno deberá actuar como promotor, regulador y facilitador de las empresas sostenibles mediante una serie de políticas y prácticas, como la participación en el diálogo social, con inclusión del fomento y el apoyo de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, y la aplicación de la legislación laboral mediante una administración del trabajo eficaz, incluidos los sistemas de inspección del trabajo<sup>16</sup>.
12. La participación del gobierno en lo que atañe a la negociación colectiva deberá estar en consonancia con las normas de la OIT<sup>17</sup>. En los países con una tradición de diálogo social muy arraigada<sup>18</sup>, los procesos de negociación colectiva suelen estar dirigidos por los propios interlocutores sociales y, por consiguiente, dependen en menor medida de los cambios políticos, pues se fundan en un amplio y sólido consenso social<sup>19</sup>. Como lo ilustra el análisis que figura a continuación, aunque en los últimos años varios gobiernos han adoptado medidas para fomentar el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, aún hay muchos casos en los que la política, la legislación y las instituciones nacionales no han establecido un marco adecuado que facilite y fomente el reconocimiento efectivo de este derecho.
13. En los últimos años, las medidas gubernamentales han incluido disposiciones aplicables a los nuevos marcos jurídicos que rigen el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva<sup>20</sup>; modificaciones relativas al alcance de la negociación<sup>21</sup>;

<sup>13</sup> Véanse el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

<sup>14</sup> Convenio núm. 154, artículo 7.

<sup>15</sup> OIT, 2007a.

<sup>16</sup> *Ibid.*, págs. 7-8.

<sup>17</sup> OIT, 2006c, en particular los párrafos 998-1045.

<sup>18</sup> Como es el caso de los países escandinavos y del Benelux.

<sup>19</sup> En el Norte de Europa y en Irlanda los gobiernos fomentaron la participación de los sindicatos a través de una serie de acuerdos básicos que contribuyeron a una rápida propagación de la negociación colectiva.

<sup>20</sup> Por ejemplo en Camboya, Indonesia y Viet Nam.

determinación de las partes en la negociación (es decir, reconocimiento de las organizaciones más representativas); establecimiento de normas y procedimientos marco de negociación; jerarquía de los niveles de la negociación colectiva<sup>22</sup>; normas y condiciones relativas a la extensión de los convenios colectivos por la administración; solución de conflictos laborales colectivos, etc. Aunque la mayoría de estas medidas legislativas sólo han perfeccionado los marcos vigentes, algunas de ellas han transformado de manera radical los sistemas de negociación colectiva<sup>23</sup>.

14. Como se examinó en la parte 4, el proceso de democratización en muchos lugares del mundo ha dado lugar a numerosos ejemplos de casos en los se han logrado reducir o eliminar las restricciones al derecho de negociación colectiva y de libertad sindical. Se trata de un hecho alentador, mitigado sin embargo por la brecha persistente entre el apoyo *de jure* a la negociación colectiva y la práctica *de facto*, así como por las continuas limitaciones a la libertad sindical. La experiencia de la OIT sobre el terreno y las investigaciones académicas llevadas a cabo recientemente coinciden en que la magnitud de esta brecha puede ser considerable. Esto es particularmente cierto en los casos en que es muy reciente la eliminación de las severas prohibiciones que pesaban sobre las relaciones colectivas<sup>24</sup>, en que la situación de las organizaciones de empleadores y trabajadores aún no está suficientemente consolidada, y/o en que el gobierno continúa ejerciendo un estricto control político sobre la negociación colectiva. En este contexto, cabe señalar asimismo 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 supone un desafío tan grande como el de establecer organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y efectivas<sup>25</sup>.

### 3. Negociación colectiva y trabajo decente

15. La negociación colectiva es fundamental para todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente, incluido como elemento importante para el mantenimiento de la paz y la estabilidad social y económica.

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

16. La promoción de la negociación colectiva es un objetivo fundamental de la OIT. El Convenio núm. 98 (1949) de la OIT, ratificado por 158 países (o un 87 por ciento de los Estados Miembros), incluía la primera norma internacional sobre este tema. En el artículo 4 se estipula que «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones

<sup>21</sup> Por ejemplo el nuevo Código del Trabajo de la República Checa (2006), que eliminó las restricciones a los derechos de negociación colectiva que aún existían, y los cambios legislativos introducidos en Singapur en virtud de los cuales se concede a los sindicatos la facultad de representar a empleados individuales que ocupan «puestos de dirección».

<sup>22</sup> Por ejemplo, en Francia en 2004.

<sup>23</sup> Por ejemplo en Australia, particularmente desde 2005, y en Nueva Zelandia entre 1991 y 1999.

<sup>24</sup> Véase Chor, D. y Freeman, R. 2005, en relación con los resultados de un estudio basado en Internet que tiene por objeto evaluar las prácticas laborales que se emplean *de facto* en todo el mundo.

<sup>25</sup> Véase Heyes, J., 2004, Lecuyer, N., 2002 y Banco Mundial, 1997.

nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar (...) con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

17. Dos años más tarde, la CIT adoptó la Recomendación núm. 91, en la que se establecen los principios relativos al procedimiento de las negociaciones colectivas, así como a los efectos, la interpretación y la aplicación de los convenios colectivos. La Recomendación incluía una definición de los «contratos colectivos». Dos órganos de la OIT, a saber, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, se han encargado de interpretar el significado de estas disposiciones a lo largo de muchos decenios. Los principios elaborados por estos dos órganos se confirman y complementan entre sí y, juntos, conforman la política de la OIT en materia de negociación colectiva. Si bien en este documento no se presentan las decisiones y los principios derivados de varios casos, cabe señalar que los principales aspectos de la negociación colectiva consagrados en el Convenio núm. 98 son la promoción de la negociación colectiva por parte de los gobiernos, el carácter voluntario de la negociación y de sus procedimientos, y la autonomía de las partes en la negociación.
18. Una cuestión que a lo largo de los años ha sido objeto de extensos debates en la OIT, es la medida en que la negociación colectiva debería aplicarse al sector público. Un punto controvertido fue la medida en que el Convenio núm. 98 se aplicaba a los trabajadores de las empresas públicas, sobre todo los de sectores tales como el servicio de correos, la enseñanza y los ferrocarriles.
19. Por este motivo, en 1978 la CIT adoptó el Convenio núm. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Además, a finales de los años setenta se forjó la opinión, alimentada sobre todo por la experiencia adquirida por la OIT de sus actividades en materia de relaciones laborales llevadas a cabo en países en desarrollo (tales como servicios de asesoramiento, investigaciones y reuniones regionales), de que las nuevas normas debían complementar aquellas disposiciones en virtud de las cuales se establecía el derecho de negociación colectiva, obligando a los gobiernos a promover activamente la negociación colectiva a través de medidas concretas. El resultado de estas deliberaciones fue la adopción del Convenio núm. 154 en 1981, complementado con la Recomendación núm. 163.
20. Un aspecto importante del Convenio núm. 154 era la nueva definición de la negociación colectiva<sup>26</sup>, según la cual el contenido de la negociación no se limitaba a las condiciones de trabajo y empleo, sino que abarcaba asimismo las relaciones entre empleadores y trabajadores y las relaciones entre sus respectivas organizaciones representativas. En otras palabras, la expresión «negociación colectiva» se ampliaba para reflejar que se trataba de un método de reglamentación de las propias relaciones laborales.
21. Los principios sobre negociación colectiva adoptados por la CIT en forma de convenios y recomendaciones, de alguna manera, desarrollados en mayor medida por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, constituyen los elementos esenciales de la política de la OIT en materia de negociación colectiva. A estos principios hay que añadir los requisitos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento<sup>27</sup>. Todos estos instrumentos y elementos de

<sup>26</sup> Véase la nota 8.

<sup>27</sup> OIT, 1998. Véanse asimismo la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977 (sobre todo los artículos 49 a 56, ambos incluidos); las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales de 2000 (Parte 1, Sección IV), y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas de 1999 (Principio 3). En la Declaración Ministerial del ECOSOC

jurisprudencia confirman la función fundamental que desempeña la negociación colectiva en la promoción del Programa de Trabajo Decente y viceversa.

### 3.2. Negociación colectiva, empleo y salarios

22. En el pasado, las discusiones y los análisis de la incidencia de la negociación colectiva en el empleo y los salarios han estado muy influidos por las hipótesis sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo que, a menudo, tenían poco que ver con la experiencia práctica de los empleadores y los trabajadores. Una gran parte de las teorías microeconómicas partían de la base de que existía un precio de equilibrio para el factor trabajo, que permitiría contratar a todas las personas que buscaran trabajo. Por lo tanto, toda restricción al libre juego de las fuerzas de la oferta y la demanda no permitiría alcanzar el pleno empleo. Según este enfoque, si la negociación colectiva aumentaba los salarios por encima del precio de equilibrio, ello se haría a expensas del empleo.
23. Sin embargo, los últimos avances en la economía del trabajo ofrecen un enfoque más elaborado. Si bien se admite que el precio del factor trabajo es importante para la interacción de la oferta y la demanda de mano de obra, actualmente se reconoce que la relación entre los niveles de empleo y los salarios es mucho más compleja de lo que se suponía según la teoría del equilibrio del mercado. A nivel microeconómico, la teoría del salario de eficiencia ha demostrado que hay razones que justifican que las empresas paguen salarios superiores a cualquier salario hipotético de equilibrio del mercado, por ejemplo para fomentar la motivación, evitar la inactividad y la rotación excesiva de la mano de obra, y aumentar la productividad<sup>28</sup>. Asimismo, en la literatura macroeconómica se hace hincapié en los efectos de los salarios sobre la demanda y las consecuencias positivas del aumento del poder adquisitivo para el crecimiento económico y el empleo, siempre y cuando se mantenga la inflación bajo control. Además, el rendimiento o productividad del trabajo y la demanda agregada se ven afectados por la naturaleza del acuerdo de una remuneración por un determinado trabajo, incluidos los mecanismos de negociación colectiva a través de los cuales se llega a dicho acuerdo<sup>29</sup>.
24. Algunos argumentos económicos sugieren que el ejercicio del poder de negociación por parte de los sindicatos genera presiones alcistas sobre los salarios agregados y que, en la medida en que los sindicatos tratan de lograr una distribución equitativa, reduce las diferencias salariales. Se sostiene que ello tendrá efectos negativos para el empleo, por dos motivos: en primer lugar, los salarios en general se disparan por encima de los niveles de equilibrio del mercado (y de productividad) y, por lo tanto, afectan a la creación de empleo y al desempleo; en segundo lugar, la compresión salarial puede excluir del empleo a aquellas personas situadas en el extremo inferior de la escala de distribución, tales como los trabajadores no calificados o menos productivos<sup>30</sup>. También se sostiene que la exclusión de empleos formales, que sólo puede ser beneficiosa en los niveles salariales más bajos, puede tener consecuencias para el crecimiento de la economía informal, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Además, si los sindicatos aumentan los salarios agregados hasta niveles que sean demasiado elevados en relación con la productividad global, las empresas trasladarán este aumento de los costos de mano de obra

de 2006 también se ofrece, entre otras cosas, un firme apoyo a la aplicación de los convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva (véase el Preámbulo y, sobre todo, los párrafos 1 a 6).

<sup>28</sup> Stiglitz, J., 1987.

<sup>29</sup> Freeman, R. B., 2007.

<sup>30</sup> Véase Blau, F. y Khan, L., 1999.

a los consumidores, lo que dará lugar a presiones inflacionistas y, en teoría, a niveles más elevados de desempleo<sup>31</sup>.

25. Por otro lado, existen muchos efectos económicos positivos relacionados con la negociación colectiva. Los sindicatos y empleadores responsables tendrán en cuenta la situación general de la economía en sus acuerdos de negociación colectiva y, de tener suficiente peso, pueden proporcionar los medios necesarios para coordinar los acuerdos salariales en el conjunto de la economía a fin de que éstos tengan en cuenta los costos derivados de unas importantes demandas salariales. Ello puede dar lugar a una inflación moderada, una tasa más baja de desempleo y un aumento del empleo.
26. Habida cuenta de la complejidad de esta cuestión, cabe preguntarse cuál es el punto más importante de las conclusiones empíricas sobre la incidencia de la negociación colectiva en los resultados del mercado de trabajo. Si bien no se han llevado a cabo muchos estudios sobre la incidencia de las instituciones de negociación colectiva<sup>32</sup> en el empleo y los salarios en los países en desarrollo, se han obtenido algunos resultados concluyentes. Uno de ellos es la repercusión positiva de la coordinación de la negociación en los resultados del mercado de trabajo. Mientras que en los primeros estudios llevados a cabo se utilizaron los diferentes niveles de negociación (por ejemplo, centralizada, intermedia o descentralizada) para determinar los resultados del mercado de trabajo y se descubrieron efectos positivos en los niveles central y descentralizado, en estudios ulteriores se examinó asimismo la incidencia de la coordinación de la negociación en el conjunto de la economía, y se demostró que los niveles de negociación intermedia, aunque coordinada, también pueden redundar en unos buenos resultados del mercado de trabajo<sup>33</sup>. Uno de los argumentos a favor de la coordinación es que, al igual que sucede con la negociación centralizada, la coordinación de las negociaciones salariales en el conjunto de la economía respondería a las necesidades macroeconómicas y, por lo tanto, internalizaría las posibles externalidades negativas de los grandes aumentos salariales en determinados sectores de la economía.
27. Si bien algunos investigadores hallaron una relación negativa entre la densidad sindical y el empleo<sup>34</sup>, no sostienen que ello se debiera a la fuerza de los sindicatos en la negociación colectiva *per se*, sino más bien al contexto en el que éstos operaban. Así, por ejemplo, la débil reglamentación del mercado de productos permitió a los empleadores trasladar los aumentos salariales a los consumidores. Además, los acuerdos de negociación colectiva no estaban suficientemente desarrollados, y no incluían mecanismos de coordinación ni alentaban a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a considerar otros intereses que no fueran los de sus afiliados<sup>35</sup>. En otros casos en que los sindicatos y los empleadores tenían mucho peso y en que las instituciones de negociación salarial estaban muy desarrolladas, la negociación centralizada y/o coordinada ha llevado a una competitividad que promueve la moderación salarial (un hecho que explicaba los buenos

<sup>31</sup> Nickell, S., Nunziata, L., y Ochel, W., 2005. Este argumento también se utiliza para explicar los resultados de los sistemas de negociación descentralizada: para impedir que estos aumentos salariales se trasladen a los consumidores, los sindicatos aplicarían una política de moderación salarial.

<sup>32</sup> Entre ellas figuran los sindicatos, las organizaciones de empleadores y distintos foros de diálogo social.

<sup>33</sup> Véase, por ejemplo, Calmfors, L., y Driffill, J., 1988 y, en lo que respecta a la coordinación, Elmeskov, J., Martin, J. P., y Scarpetta, S., 1998.

<sup>34</sup> Rama, M., 1995 y McGuire, J., 1997.

<sup>35</sup> Véase Rama, M., 1997.



resultados logrados por muchas economías europeas en materia de empleo durante el último decenio)<sup>36</sup>, en lugar de una competitividad que reduzca los aumentos salariales.

- 28.** Independientemente de la incidencia de las presiones salariales en el desempleo de equilibrio, se ha sugerido que la negociación colectiva contribuía a las desigualdades salariales a través del margen salarial, esto es, la diferencia entre las escalas de sueldos del mercado y las escalas de sueldos negociadas. La incidencia del ejercicio del poder de negociación por parte de los sindicatos en las desigualdades salariales depende de la función desempeñada por las instituciones de negociación colectiva. En la mayoría de los estudios se llega a la conclusión de que la participación de los sindicatos en la fijación de los salarios comprime las estructuras salariales y de que la incidencia en la reducción de las desigualdades salariales es mayor cuando el alcance de la negociación colectiva es elevado. También hay datos que muestran una fuerte relación entre la negociación centralizada y/o coordinada y una menor dispersión salarial, incluidas unas menores diferencias salariales entre hombres y mujeres<sup>37</sup>.
- 29.** A nivel más general, e independientemente de la incidencia de la negociación colectiva, cabe señalar que cada vez se dispone de más datos que indican una disminución de la participación de la mano de obra en la renta nacional, junto con unas mayores desigualdades en materia de ingresos. Ello es coherente con el cambio que se ha observado en el poder de mercado relativo de la mano de obra y del capital a raíz de la integración de varios países muy populosos en el sistema económico mundial y de los efectos de los cambios tecnológicos originados en los países adelantados que permiten ahorrar mano de obra. Es necesario seguir analizando estas tendencias, sobre todo para tratar de determinar la manera en que el producto de los ingresos y la riqueza y los porcentajes correspondientes a la mano de obra y al capital interactúan con el funcionamiento de los mercados de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo<sup>38</sup>.
- 30.** No hay pruebas concluyentes de que exista una correspondencia entre las desigualdades y el empleo<sup>39</sup>. Las estructuras de compresión de los salarios asociadas con los mecanismos de negociación centralizada y/o coordinada no parecen excluir del empleo a los trabajadores poco calificados por motivos salariales, por lo menos en los países desarrollados. La situación en los países en desarrollo y los efectos de las instituciones de negociación colectiva en la economía informal son menos conocidos. Algunos estudios de investigación también muestran que la descentralización de un sistema de negociación colectiva puede provocar un aumento de las desigualdades en materia de ingresos<sup>40</sup>.
- 31.** Efectivamente, la existencia de nuevos datos sobre la importancia de los sistemas centralizados y coordinados de negociación colectiva para abordar los desafíos en materia de empleo y promover la igualdad llevaron a la OCDE a examinar, en 2006, las recomendaciones implícitas en su estrategia de empleo de 1994 de descentralizar la negociación colectiva. Después de tomar nota de los excelentes resultados del mercado de

<sup>36</sup> Auer, P., 2000.

<sup>37</sup> Véase Blau, F. y Kahn, L., 1996 y 1999; Bertola, F., Blau, F. y Kahn, L., 2002; y OCDE, 2004. Véanse asimismo los estudios más recientes de Baccaro, L. y Simoni, M., 2007.

<sup>38</sup> Véase OIT, 2007c, págs. 8-10.

<sup>39</sup> OCDE, 2004. Véase asimismo Blau, F. y Kahn, L., 1999; y Bertola, F., y otros, 2002, donde se presentan pruebas indirectas.

<sup>40</sup> Véase, por ejemplo, Riveros, L. A., 1994 (Chile); Kristal, T. y Cohen, Y., 2007 (Israel); y Hall, R., 2007 (Australia).

trabajo obtenidos por algunos sistemas de negociación centralizada y/o coordinada (principalmente, en los países del norte de Europa), la OCDE reconoce ahora que: «Sería útil tener plenamente en cuenta el hecho de que las prácticas nacionales en materia de relaciones laborales forman parte del engranaje social y político, por lo que las estructuras de negociación no pueden cambiarse fácilmente mediante la intervención gubernamental [...] La experiencia reciente también sugiere que se tenga en cuenta en mayor medida la posible contribución de la negociación coordinada a nivel central a la moderación salarial»<sup>41</sup>.

32. La globalización y los cambios demográficos y tecnológicos ejercen presiones a veces contradictorias sobre el mercado de trabajo, y exigen respuestas adecuadas a nivel de las políticas y la reglamentación. En aquellos países que recurren a la negociación colectiva para la gobernanza del mercado de trabajo, se ha visto como el sistema de negociación colectiva era capaz de adaptarse a los cambios a través de la introducción de «cláusulas abiertas» y de la negociación de concesiones, utilizadas muy a menudo para la preservación del empleo, lo que muestra una responsabilidad conjunta de los empleadores y los trabajadores en la gestión del cambio.

### **3.2.1. Negociación colectiva y competitividad**

33. Los datos obtenidos de estudios comparativos entre países muestran que los salarios de la industria manufacturera suelen ser más elevados en aquellos países que respetan los derechos relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, incluso después de tener en cuenta la productividad<sup>42</sup>. En lugar de afectar a la competitividad de estas economías, los estudios concluyen que existe una relación significativa entre los países que respetan esos derechos y el mayor volumen de exportaciones totales de productos manufacturados<sup>43</sup>. Además, existe una relación positiva entre el respeto de esos derechos y unos mayores flujos de inversión extranjera directa<sup>44</sup>. El conjunto de datos de que se dispone induce a pensar que la negociación colectiva como institución no tiene por qué afectar negativamente a la competitividad global de un país.
34. Hay motivos para creer que las instituciones de negociación colectiva proporcionan a los países la capacidad institucional necesaria para gestionar los procesos de ajuste que entraña la globalización. Durante las crisis financieras asiáticas de finales de los años noventa, aquellos países que contaban con unas instituciones más sólidas de relaciones laborales ofrecieron a las empresas la posibilidad de llegar a acuerdos consistentes en la reducción del tiempo de trabajo y en recortes salariales, que constituían una alternativa a la liquidación<sup>45</sup>. A nivel nacional, unas instituciones sólidas de relaciones laborales ofrecían a los países los medios para llegar a esos acuerdos y realizar los ajustes necesarios en materia de políticas para restablecer la estabilidad macroeconómica y evitar los conflictos desestabilizadores durante las crisis de finales de los años setenta y ochenta<sup>46</sup>.

<sup>41</sup> OCDE, 2006, pág. 88.

<sup>42</sup> Rodrik, D., 1999 y Kucera, D., 2001.

<sup>43</sup> Kucera, D. y Sarna, R., 2006.

<sup>44</sup> Kucera, D., 2001.

<sup>45</sup> Lee, E., 1999.

<sup>46</sup> Rodrik, D., 1999a.

35. De los estudios llevados a cabo recientemente sobre la interacción entre las crisis económicas y las instituciones de negociación colectiva a lo largo del tiempo se desprende que, en los países de la OCDE con un alto grado de coordinación de la negociación, los salarios reales se ajustaban a las condiciones de empleo<sup>47</sup>. Efectivamente, la organización de la negociación colectiva y la existencia de organizaciones sólidas de empleadores y trabajadores parecen proporcionar los medios institucionales necesarios para coordinar los salarios y el empleo durante el período de ajuste económico.
36. El Foro Económico Mundial ha aportado pruebas empíricas de que la negociación colectiva en contextos de relaciones laborales caracterizados por unas relaciones de colaboración entre los empleadores y los trabajadores es la base de unos buenos resultados económicos<sup>48</sup>. Sus indicadores muestran que las diez empresas que obtuvieron mejores resultados a nivel mundial en 2006 tienen una puntuación de 5 o superior en lo que respecta a las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, es decir, que en ellas parecen prevalecer las relaciones de cooperación<sup>49</sup>. En cuanto al nivel de la negociación (centralizado o descentralizado), cinco países cuentan con sistemas de negociación relativamente centralizados y otros cinco con sistemas más descentralizados<sup>50</sup>. Unas relaciones adecuadas entre los trabajadores y la dirección son un factor importante, y en aquellos países con una maquinaria de negociación colectiva bien rodada se observa un alto grado de cooperación<sup>51</sup>. En general, puede decirse que una negociación relativamente centralizada y/o bien coordinada, junto con unas relaciones no conflictivas entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones, se asocian a unos buenos resultados en términos de competitividad.

### 3.3. Negociación colectiva, condiciones de trabajo y protección social

37. 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 por lo tanto las dimensiones principales de la negociación colectiva. Tal como se muestra en la parte 4, la rápida transformación del entorno de relaciones laborales ha planteado nuevos temas de negociación y ha 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.

<sup>47</sup> Blanchard, O. y Wolfers, J., 2000. Bassanini, A. y Duval, R., 2006 consideran que los acuerdos de negociación salarial con un alto grado de centralización aumenta la resistencia de una economía a las perturbaciones negativas.

<sup>48</sup> Foro Económico Mundial, 2006. Los resultados se miden con el índice de competitividad mundial, que ofrece una panorámica de los factores cruciales para impulsar la productividad y la competitividad. Estos factores se agrupan en nueve pilares, a saber: instituciones, infraestructura, macroeconomía, salud y educación primaria, educación superior y formación, eficiencia del mercado, preparación tecnológica, nivel de sofisticación tecnológica de la empresa e innovación.

<sup>49</sup> Las puntuaciones varían entre 1 (confrontación) y 7 (cooperación).

<sup>50</sup> A este respecto, el índice del Foro Económico Mundial refleja no tanto el nivel en el que se produce la negociación, sino más bien si los salarios se fijan mediante un proceso de negociación centralizado (puntuación 1) o si los fija la propia empresa (puntuación 7).

<sup>51</sup> Foro Económico Mundial, 2006. La relación positiva entre el grado de cooperación y los resultados económicos también parece confirmarse en los 125 países desarrollados y en desarrollo abarcados por el informe.

38. En lo que respecta a la protección social, la negociación colectiva en materia de seguridad social está muy extendida en Europa, América del Norte y, cada vez más, en los países en desarrollo de otras regiones<sup>52</sup>. En algunos países<sup>53</sup>, los sistemas profesionales basados en la negociación sectorial desempeñan una importante función. En otros países<sup>54</sup>, 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. En muchos países de África y Asia, en los que la protección social pública es precaria, los convenios colectivos suscritos a distintos niveles (por ejemplo, a nivel sectorial o de la empresa) ofrecen verdaderamente algunos elementos importantes de seguridad social a un número reducido de trabajadores.
39. Cabe señalar asimismo que en numerosos países existe una larga tradición de que 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 este contexto, 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 y, al mismo tiempo, garantizar la aplicación de los acuerdos suscritos.

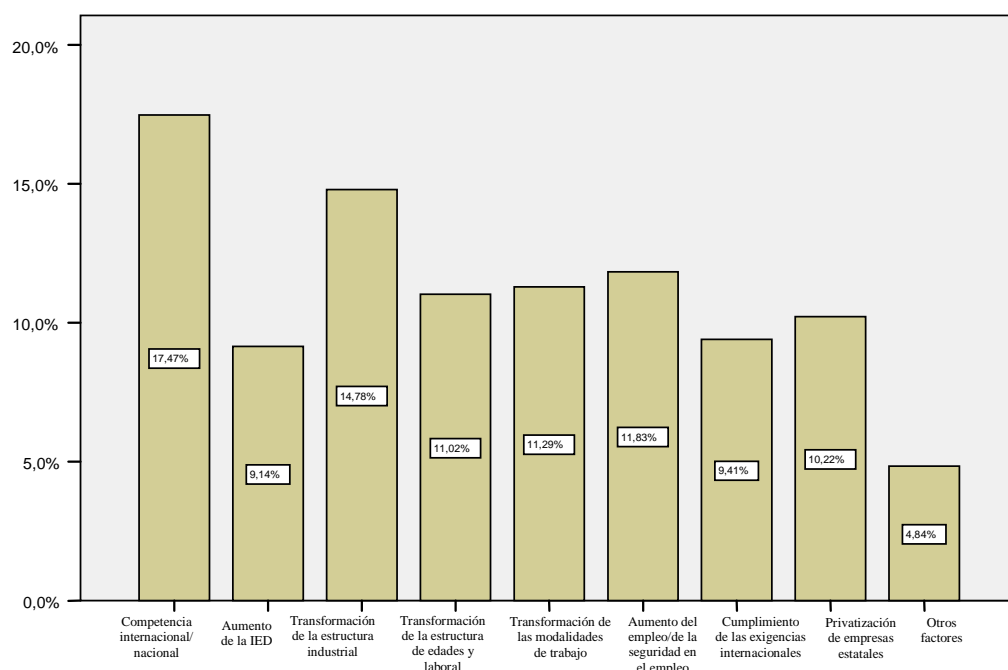
#### 4. Un entorno de relaciones laborales en rápida transformación

40. ¿Cuáles son los desafíos a los que se enfrentan las instituciones de negociación colectiva en el contexto de la consecución del Programa de Trabajo Decente? A este respecto, cabe decir que, en los últimos años, el entorno de relaciones laborales ha cambiado radicalmente, tanto a escala nacional como mundial. En el gráfico 1 se identifican los principales motores de esta transformación.

<sup>52</sup> Kaar, van het, R., 2004.

<sup>53</sup> Tales como Dinamarca, Países Bajos, Reino Unido o Suecia.

<sup>54</sup> Tales como Alemania, Austria, Bélgica o Finlandia.

Gráfico 1. Motores de la transformación de las relaciones laborales, 1990-2006 <sup>55</sup>

#### 4.1. Intensificación de la competencia mundial

41. El gráfico 1 muestra que la globalización (y las políticas conexas) ha tenido una influencia muy decisiva en la negociación colectiva durante el último decenio, al haber modificado los procedimientos y el contenido de la negociación colectiva, así como el comportamiento de sus actores. La liberalización del comercio y financiera ha establecido una competencia directa entre bienes y servicios producidos por países y regiones del mundo con unos costos muy heterogéneos de la mano de obra y unas condiciones de trabajo asombrosamente diversas. Las orientaciones en materia de políticas, que preconizan las ventajas de unos mercados sin trabas, junto con la espectacular reducción de los costos del transporte y las comunicaciones, han conducido a presiones de la competencia que han exigido la adopción de nuevas estrategias de negociación para mejorar la eficiencia y la productividad. Además, el capital y la mano de obra han circulado libremente. La migración internacional de trabajadores, que afecta tanto a los trabajadores altamente calificados como a los no calificados, ha planteado un desafío considerable en materia de negociación colectiva en todo el mundo. En muchos casos, la liberalización del comercio no se ha acompañado de la adopción de medidas en los planos nacional y regional para apoyar y reforzar la gobernanza del mercado de trabajo. Ello ha generado una incertidumbre cada vez mayor en los empleadores y los trabajadores, y ha tenido una incidencia importante en el contenido y los procesos de negociación colectiva, una situación que se examina más abajo.

<sup>55</sup> El gráfico 1 se ha elaborado a partir del análisis de las respuestas a una encuesta realizada a los mandantes tripartitos de la OIT en más de 40 países. La encuesta se realizó en el contexto de un estudio de investigación llevado a cabo por DIALOGUE sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales desde principios de los años noventa, con especial referencia a la negociación colectiva («The ILO Social Dialogue Survey 2006»).

## 4.2. Democratización, pero ausencia continua del imperio de la ley

42. La generalización de los valores democráticos en todas las regiones del mundo ha dado la posibilidad a los empleadores y los trabajadores, así como a sus organizaciones, de reivindicar los derechos relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva como base para el establecimiento de unas relaciones adecuadas entre los trabajadores y la dirección, incluso en aquellos países en que estos conceptos no existían anteriormente <sup>56</sup>.
43. Ahora bien, los casos llevados ante los órganos de control de la OIT indican que, si bien la intensidad de los casos de violación de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva puede variar de un país a otro o de una región a otra, éstos no son en modo alguno excepcionales <sup>57</sup>. Los motivos de este comportamiento antisindical o contrario a la negociación no siempre son ideológicos; algunas veces, éste se debe al desconocimiento por parte del personal directivo de las ventajas de unas relaciones laborales cooperativas <sup>58</sup>. Sobre todo en los casos de empresas en rápida expansión <sup>59</sup>, de deslocalizaciones de empresas o de inversiones extranjeras en nuevas instalaciones, cuando se desea obtener un rápido rendimiento de las inversiones, la contratación rápida de personal directivo inexperimentado de categoría intermedia o inferior puede no ser conforme a la legislación local o a la cultura, las normas y/o las prácticas establecidas por una empresa en materia de relaciones laborales. Ello confirma la necesidad de reforzar la responsabilidad de las compañías matrices para garantizar la equidad en las relaciones de trabajo en sus empresas filiales y organizaciones asociadas, de conformidad con lo dispuesto en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT <sup>60</sup> y la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada en la reunión de 2007 de la CIT <sup>61</sup>.

## 4.3. Desafíos tecnológicos y medioambientales

44. La globalización, entendida como la liberalización del comercio y de los flujos financieros, está estrechamente relacionada con el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías (por ejemplo, las TIC). Estas tecnologías han ampliado el alcance y la incidencia de la liberalización y sus consecuencias sociales, al facilitar la conectividad internacional, lo que

<sup>56</sup> De hecho, las reformas conexas pueden llevar en algunos casos a la instauración de sistemas «híbridos» de relaciones laborales, regulados por las fuerzas del mercado y por las continuas intervenciones importantes del gobierno (pueden citarse los ejemplos de Camboya, China, Viet Nam y varios países de la región del Cáucaso y de Asia Central).

<sup>57</sup> Desde su creación en 1951, el Comité de Libertad Sindical ha examinado casi 2.600 casos. Además, cada año la Comisión de Expertos examina un número considerable de memorias presentadas por los gobiernos, en las que se plantean cuestiones relacionadas con la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98.

<sup>58</sup> En una serie de estudios estas ventajas se definen como un menor número de conflictos laborales, una menor rotación de la mano de obra, una mayor inversión en capital humano, la facilitación de la introducción de nuevos métodos de trabajo, la facilitación de la adopción de los cambios necesarios en determinadas situaciones (por ejemplo, la venta de una empresa), etc.

<sup>59</sup> Por ejemplo, en el sector del comercio.

<sup>60</sup> Revisada por última vez por la OIT en el año 2000.

<sup>61</sup> OIT, 2007a.

ha provocado cambios en la producción, la distribución y los modelos de intercambio, así como en la ubicación del trabajo, los métodos de gestión y las formas de empleo. Los cambios tecnológicos también han incidido de forma directa en la productividad, la estructura de la fuerza de trabajo y en las competencias exigidas por el mercado de trabajo. Todo ello se ve forzosamente reflejado en el contenido y los procesos de negociación colectiva, ya que la innovación continua exige una rápida adaptación organizativa, así como unos niveles de educación superiores y una mayor versatilidad de los trabajadores. Al mismo tiempo y, en el contexto de las cadenas mundiales de suministro, la transformación de las relaciones entre los fabricantes y las empresas que comercializan los productos en último lugar, implica que los trabajadores tal vez ya no puedan dialogar con los verdaderos responsables de la adopción de decisiones en el marco de la negociación colectiva.

45. En un futuro próximo, se prevé que las consideraciones medioambientales se sumen a la «globalización» y a las «nuevas tecnologías» como motores importantes del cambio, sobre todo en lo que respecta a la adopción de medidas para luchar contra el calentamiento del planeta. Es probable que estas medidas conlleven nuevas oportunidades de inversión<sup>62</sup>, cambios en las tecnologías de producción, la utilización de nuevas fuentes de energía, cambios en las preferencias de los consumidores y/o presiones para trasladar la producción dañina para el medio ambiente. Sin lugar a dudas, estos cambios influirán en la organización futura de la negociación colectiva.

#### 4.4. Transformación de las estructuras de la fuerza de trabajo

46. Los cambios estructurales en la fuerza de trabajo (incluido el creciente porcentaje de mujeres empleadas y el aumento del trabajo a tiempo parcial y ocasional), el rápido crecimiento del sector de los servicios, la privatización y la comercialización de los servicios públicos, la diversificación de los métodos de producción (por ejemplo, a través de la subcontratación), la utilización de mano de obra proporcionada por agencias e intermediarios, así como la diversificación en los sectores económicos tradicionales (por ejemplo, en la industria química) tienen consecuencias importantes para las partes en la negociación colectiva. Huelga decir que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se han visto confrontadas con desafíos cada vez mayores para prestar servicios de gran calidad a sus afiliados en un entorno de mercado de trabajo más diverso. Además, como puede verse en la parte 4.6 *infra*, el alcance de la negociación colectiva se ha visto considerablemente reducido por el aumento de la economía informal en muchos países, en los que el déficit de trabajo decente es más visible.

#### 4.5. Nuevos tipos de relaciones de trabajo

47. La continua aparición de diversos tipos de relaciones de trabajo ambiguas, encubiertas o atípicas representa un importante obstáculo para el derecho de sindicación y de negociación colectiva<sup>63</sup>. Los sindicatos pueden tener dificultades a la hora de representar a los trabajadores contratados por una empresa a través de diversas modalidades atípicas de empleo. También, las organizaciones de empleadores pueden tener dificultades a la hora de organizar y representar a empresas y personas implicadas en relaciones de trabajo no

<sup>62</sup> Relacionadas con la adopción de medidas para abordar los efectos del cambio climático, incluido en relación con la atmósfera, la contaminación del agua y los residuos sólidos.

<sup>63</sup> Ahora bien, cabe señalar que, en algunos sectores (como las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo) en los que predomina el empleo independiente, la negociación colectiva puede intervenir en la fijación de los salarios para un puesto de trabajo.

transparentes. A veces, los propios convenios colectivos incluyen disposiciones que excluyen de su alcance a los trabajadores «no regulares», aunque éstos trabajen en el mismo lugar como trabajadores normales<sup>64</sup>. Los gobiernos tienen una parte de responsabilidad en la reglamentación de estas tendencias a través de la legislación del trabajo y de otras reglamentaciones, orientadas por las disposiciones de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y de su Recomendación correspondiente (núm. 188).

#### 4.6. La economía informal

48. Por último, la gran magnitud de la economía informal<sup>65</sup> en todo el mundo, y no sólo en los países en desarrollo, representa, desde el punto de vista de la negociación colectiva, tanto un obstáculo importante como una gran oportunidad. El trabajo informal lleva asociado un problema de gobernanza y debe abordarse desde este punto de vista. El trabajo realizado en el marco de relaciones informales plantea problemas muy concretos en materia de negociación colectiva. Así, por ejemplo, ¿puede haber una relación de negociación en una determinada situación? Y, a este respecto ¿el trabajo lo realizan trabajadores verdaderamente independientes? Además, ¿se establecería una relación de trabajo en caso de que quisiera formalizarse la actividad laboral? Y, en caso afirmativo, ¿quiénes serían las partes en una relación de negociación, teniendo en cuenta que la función de los agentes y de los intermediarios en la organización de los servicios de los trabajadores plantea determinadas dificultades a este respecto?
49. Durante los últimos años, los sindicatos de todas las regiones han tratado de organizar, directamente y con las ONG, a los trabajadores de muchos sectores de la economía informal<sup>66</sup>. Aunque es difícil desarrollar formas tradicionales de negociación colectiva en el sector informal, deberían aplicarse los principios pertinentes de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva, independientemente del tipo de actividad económica y del lugar donde ésta se desempeñe. En un contexto más amplio, la negociación colectiva es una 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.

<sup>64</sup> Véase OIT, 2003a y 2006a para repasar la evolución reciente del alcance de la relación de trabajo.

<sup>65</sup> OIT, 2002a, pág. 1: «En contra de las primeras predicciones, la economía informal ha crecido rápidamente en casi todos los puntos del planeta, incluidos los países industrializados, y ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o marginal». Durante la segunda mitad de los años noventa, la proporción del empleo informal correspondiente al empleo no agrícola era del 48 por ciento en África del Norte, del 72 por ciento en el África Subsahariana, del 51 por ciento en América Latina y del 65 por ciento en Asia. Según las investigaciones más recientes, el empleo informal se ha ido reduciendo en las economías en rápida expansión de Asia Oriental y Sudoriental, pero en otras partes se observan pocos cambios.

<sup>66</sup> OIT, 2007b. Se observan algunos ejemplos de estas iniciativas de organización, incluido a través del asesoramiento y el apoyo de la OIT, en Argentina, Brasil, Burkina Faso, Ghana, India, Kenya, Mongolia, Mozambique, Perú, Rwanda, República Unida de Tanzania, Turquía, Uganda y Zambia, así como en algunos países de Europa Central y Oriental.



## 5. Negociación colectiva: la capacidad de reaccionar, adaptarse e innovar

50. La negociación colectiva surgió con la revolución industrial, que instauró una nueva relación específica entre la dirección y los trabajadores: la relación de trabajo. Los empleadores y trabajadores participan en esta relación, a menudo a través de sus representantes, mediante un proceso de negociación en el que cada una de las partes intenta conseguir sus propios objetivos, lo que no puede lograrse sin respeto mutuo, colaboración y, a veces, conflicto entre las partes<sup>67</sup>. La OIT reconoció en 2006<sup>68</sup> que el propósito original de la negociación colectiva continúa siendo válido en la medida en que la relación de trabajo sigue siendo el marco predominante de la actividad laboral.
51. Un rasgo particularmente importante de la negociación colectiva es que puede aplicarse en situaciones distintas y en condiciones económicas cambiantes. En este sentido, la definición de «negociación colectiva» y la jurisprudencia de los mecanismos de control de la OIT ofrecen un marco que es posible adaptar a situaciones muy diversas en cada país. La evolución de las relaciones laborales en las dos últimas décadas ha producido varios ejemplos de esa capacidad innovadora de la negociación colectiva para enfrentar con éxito los nuevos desafíos que se plantean. En otras palabras, la negociación colectiva es un método de gobernanza que se adapta satisfactoriamente a las necesidades del mundo moderno.

### 5.1. Nueva temática de la negociación colectiva

Recuadro 1. Elementos de la nueva temática de la negociación colectiva	
Proceso de negociación colectiva	Familia, género e igualdad de trato
■ Negociación más flexible en niveles múltiples	■ Diferentes formas de licencia parental y licencia familiar
■ Diálogo a nivel internacional y regional	■ Organización del tiempo de trabajo
Mercado de trabajo y empleo	■ Cuentas de horas acumuladas
■ Acuerdos sobre empleo y competitividad	■ Medidas de acción positiva e igualdad de oportunidades
■ Examen de la cuestión relativa al trabajo no registrado	■ Lucha contra el trabajo infantil
■ Reubicación de la producción	■ Acoso sexual
Aprendizaje permanente y desarrollo de competencias	■ VIH/SIDA
■ Planes de desarrollo personal	Protección social e inclusión social
■ Acuerdos sobre empleabilidad	■ Pensiones profesionales suplementarias
■ Licencias sabáticas y licencias de formación	■ Jubilación flexible
■ Sistemas de ahorro para educación y formación	■ Envejecimiento activo
	Condiciones de trabajo y organización del trabajo
	■ Nuevas formas de organización del trabajo
	■ Tecnologías de fácil utilización
	■ Seguridad y salud en el trabajo

<sup>67</sup> Para más detalles véase Kaufman, B. E., 2004.

<sup>68</sup> Véase Recomendación núm. 198, Preámbulo.

52. En su origen, la negociación colectiva era un instrumento que se utilizaba sobre todo para la fijación de salarios. En cierto modo esto es cierto todavía. No obstante, como se muestra en el cuadro 1, muchos interlocutores sociales lo utilizan ahora para resolver una amplia gama de cuestiones relativas a las condiciones de empleo y de trabajo que hace unas décadas no eran objeto de negociación. Mediante la negociación colectiva en varios niveles de una economía <sup>69</sup> los interlocutores sociales han logrado cada vez más concluir acuerdos sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo, el perfeccionamiento profesional, las cuestiones de género y de igualdad de trato, la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, el VIH/SIDA, las pensiones profesionales y muchas otras, incluidas las normas que rigen sus relaciones mutuas.

## 5.2. Estrategias de negociación «dinámicas y cualitativas»

53. La negociación colectiva se ocupa cada vez más de los aspectos «dinámicos y cualitativos» de las condiciones de trabajo como, por ejemplo, las buenas relaciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo saludable <sup>70</sup>, las cuestiones de igualdad de trato, la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares y/o la inversión en formación profesional y desarrollo de las calificaciones. De hecho, uno de los «efectos dinámicos» de la negociación colectiva consiste en que el mayor grado de igualdad a que da lugar la compresión de la estructura salarial puede servir de incentivo a las empresas para que inviertan en la formación de calificaciones generales, lo que a su vez sirve para aumentar la productividad y la competitividad <sup>71</sup>. Muchos acuerdos recientes <sup>72</sup> se refieren a la evaluación de las necesidades en materia de formación, la elaboración de planes de formación, etc. En los países que recaudan contribuciones y fondos para la formación, estos procesos han sido dotados de un marco a través de acuerdos bipartitos o tripartitos concluidos en el plano sectorial o intersectorial. En este contexto, la negociación colectiva está contribuyendo a la inversión en formación en un gran número de países.
54. En el pasado, y con la excepción de la licencia de maternidad, en las negociaciones colectivas muchas veces no se tenían en cuenta las preocupaciones y los intereses de las mujeres. Gracias al aumento considerable en muchos países del número de mujeres afiliadas a los sindicatos, así como a los cambios en lo que respecta a la igualdad de género en la fuerza de trabajo y al reparto de las responsabilidades familiares, se ha logrado que en las negociaciones colectivas se preste mayor atención a la conciliación de la vida laboral y familiar. En este contexto, garantizar la igualdad de salarios por un trabajo de igual valor, la licencia de maternidad, la licencia parental, el permiso de adopción y la licencia para el cuidado de los hijos, la flexibilidad en el tiempo y la organización del trabajo, así como el establecimiento de los procedimientos de examen de reclamaciones contra la

<sup>69</sup> Para simplificar, pueden distinguirse cuatro niveles de negociación que no necesariamente se excluyen entre sí: el nivel de la economía en su conjunto, el nivel sectorial, el nivel de la empresa/establecimiento y el nivel local/regional.

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> Véase Nubler, I., 2007.

<sup>72</sup> En Francia, por ejemplo, la formación profesional fue la segunda cuestión en orden de importancia de las que se abordaron en las negociaciones de 2001.

discriminación y el acoso, suelen formar parte actualmente de las negociaciones colectivas<sup>73</sup>.

### 5.3. Seguridad y flexibilidad: soluciones negociadas

55. En las negociaciones se está prestando mayor atención a la obtención de resultados que contribuyan a mejorar la competitividad de la empresa y/o a crear las condiciones para una mayor seguridad en el empleo<sup>74</sup>. La finalidad de los acuerdos recientes es mejorar la capacidad de las empresas para hacer frente a los cambios en la demanda, es decir, aumentar su flexibilidad por lo que respecta a las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, la organización del trabajo y/o los sistemas de remuneración<sup>75</sup>. Algunos simplemente persiguen objetivos a corto plazo como evitar, total o parcialmente, la reducción de las plantillas o la reubicación de los trabajadores. Otros acuerdos son más complejos y, a cambio de la protección del empleo o de la creación de oportunidades de empleo, aplican un enfoque en el que se combinan la reducción de las horas de trabajo, una mayor flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo, más trabajo a tiempo parcial y más flexibilidad en cuanto a las calificaciones.
56. El traslado de la producción de un país a otro o de una región a otra, probablemente el efecto más conspicuo de la globalización, plantea una serie de desafíos en materia de relaciones laborales. En particular, podría alterar las condiciones acordadas en la negociación, en especial en el caso de las inversiones de tipo totalmente nuevo. Por otra parte, en la actualidad existen muchos ejemplos de acuerdos globales en esta esfera<sup>76</sup>. Asimismo, los Pactos de empleo y competitividad también pueden ofrecer algunos ejemplos en este sentido. Se trata de acuerdos a nivel de empresa — de los que ya existen muchos ejemplos — que contienen disposiciones específicas para el mantenimiento de la competitividad y el empleo. Estos acuerdos no podrían concluirse sin una negociación a nivel nacional y, a menudo, sin la participación del gobierno.

### 5.4. Reducción de los conflictos laborales

57. Tal como sugerían los resultados del estudio de la OIT sobre el diálogo social realizado en 2006, resultados que fueron confirmados por los datos estadísticos disponibles, existe una tendencia generalizada a recurrir cada vez menos a las medidas de reivindicación. El estudio de la OIT también sugiere que los conflictos laborales se solucionan ahora de forma más rápida y eficaz; esta tendencia es palpable en todas las regiones, aunque es más pronunciada en Europa.
58. La negociación colectiva ha contribuido a lograr estos resultados positivos. El convenio colectivo crea una atmósfera de mutua confianza y establece la paz social. Asimismo, constituye una importante fuente normativa para la solución de diferencias (es decir, establece normas mutuamente aceptadas para la solución de diferencias como, por ejemplo, la conciliación, la mediación y/o el arbitraje). También es interesante señalar que,

<sup>73</sup> Véase Goodson, E., y otros, 1998.

<sup>74</sup> En algunos sistemas de negociación colectiva, por ejemplo en China, Japón y República de Corea, se establece la distinción entre acuerdos salariales y otros acuerdos de negociación colectiva que tratan sobre condiciones de trabajo.

<sup>75</sup> Véase Ozaki, M., 1999.

<sup>76</sup> Por ejemplo, Siemens y Daimler-Chrysler (2004) y Thyssen Krupp Steel (2006).

sobre la base de algunos resultados obtenidos en negociaciones recientes, ciertos interlocutores sociales intentan resolver ellos mismos futuras cuestiones objeto de litigio en lugar de resolverlas mediante la intervención del gobierno<sup>77</sup>.

## 5.5. Coordinación entre los distintos niveles de negociación

- 59.** Las negociaciones colectivas se realizan en diferentes niveles de una economía. Se reconoce cada vez más que la coordinación eficaz en cada nivel de negociación y entre los diferentes niveles de negociación es un factor fundamental para determinar la eficacia y la equidad de los sistemas de negociación colectiva<sup>78</sup>. La coordinación crea un entorno económico más predecible y estable, contribuye a la libre competencia, puede incrementar la productividad general de una economía y, por último y no menos importante, reduce los costos de la negociación. Por otra parte, la coordinación de las negociaciones también pueden impedir que se produzcan presiones salariales de carácter inflacionistas<sup>79</sup>. Este tipo de coordinación no sólo puede lograrse mediante una relación jerárquica entre los niveles de negociación existentes, sino también mediante disposiciones menos formales, por ejemplo mediante directrices de política elaboradas por las coordinadoras de organizaciones de empleadores y trabajadores, pautas predeterminadas establecidas por las grandes empresas<sup>80</sup> y/o campañas de negociaciones coordinadas<sup>81</sup>.
- 60.** La relación mutua entre los niveles de negociación no es de carácter estático y a lo largo de los años ha ido adaptándose a las necesidades de los interlocutores sociales. Si bien cada conjunto de disposiciones nacionales puede resultar muy distinto, cada nivel de negociación tiene su propio carácter distintivo y podría desempeñar un papel específico.
- 61.** En muchos países el nivel de negociación de la economía global y el nivel de negociación sectorial constituyen el marco en el que se inscriben las políticas y las cuestiones de los niveles inferiores, cuestiones que de otro modo no podrían abordarse de manera eficiente mediante acuerdos particulares con cada empresa<sup>82</sup>. En los últimos 20 años, las negociaciones a nivel nacional se han multiplicado, demostrando con ello que la «concertación social ha experimentado una reactivación sorprendentemente vigorosa y de base amplia»<sup>83</sup>, especialmente en Europa, en donde estuvo vinculada sobre todo a la

<sup>77</sup> Por ejemplo, el acuerdo sobre el transporte por carretera de Finlandia (2006); industria papelera del Reino Unido (asociación de empresas papeleras, 2007); y el pacto de cooperación en el sector de los productos químicos de Bulgaria (2007).

<sup>78</sup> Marginson, P. y Sisson, K. 2004, ofrecen una rica fuente de testimonios y análisis sobre el surgimiento de un sistema de gobernanza de niveles múltiples de los mercados laborales y de las negociaciones colectivas como consecuencia de la integración europea.

<sup>79</sup> Por ejemplo, como ocurre en la República Checa y en Finlandia, mediante la celebración de consultas entre los interlocutores sociales a nivel nacional y de los bancos centrales sobre las previsiones relativas a la inflación y a la productividad.

<sup>80</sup> Por ejemplo, en la industria del automóvil en los Estados Unidos. Véase también, por ejemplo, el enfoque de negociación coordinado adoptado por la United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE) en sus negociaciones de 2007 con General Electric ([www.ueunion.org/php/uewebprn.php?wsfn=unity2007\\_barghist.html](http://www.ueunion.org/php/uewebprn.php?wsfn=unity2007_barghist.html)).

<sup>81</sup> Por ejemplo, la «ofensiva de primavera» emprendida en Japón.

<sup>82</sup> Véase Ishikawa, J., 2003.

<sup>83</sup> Véase Pochet, P. y Fajertag, G., 2000, pág. 1.

introducción de la moneda única y a la ampliación de la Comunidad Europea. En Asia, la concertación a nivel nacional contribuyó a superar muchas de las consecuencias de la crisis financiera de 1999<sup>84</sup>. En América Latina pudieron observarse ejemplos positivos de diálogo social a nivel nacional en los que se abordaron cuestiones fundamentales de índole económica y social<sup>85</sup>. Asimismo, para superar una crisis social de gran envergadura, en África se negociaron pactos sociales a nivel nacional; se estima que muchos de estos pactos han proporcionado una base sólida para la democracia y la reconstrucción económica y social<sup>86</sup>.

62. Hay quienes han argumentado que una descentralización a gran escala de la negociación colectiva (e incluso la individualización de la negociación) produciría efectos económicos positivos pero, al parecer, esta opinión sigue siendo marginal. De hecho, el estudio realizado por el Banco Mundial en 2002 sobre negociación colectiva sugiere que «(...) existen motivos para creer que un sistema de negociación salarial centralizado y basado en los sindicatos puede resultar menos costoso para la sociedad que un sistema de negociación individual, tanto en términos de costos de transacción como de costos relacionados con los conflictos»<sup>87</sup>. En el mismo estudio se señala que los sistemas coordinados parecen «ofrecer una respuesta más rápida y flexible ante las crisis»<sup>88</sup>. Esta conclusión confirma la validez de la Recomendación de la OIT núm. 163<sup>89</sup> que promueve la coordinación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva. Asimismo, esta conclusión refuerza el hecho de que las negociaciones nacionales y sectoriales tal vez constituyan el único medio para que los trabajadores sujetos a una rotación muy alta o a modalidades de trabajo precarias o temporales puedan ejercer efectivamente su derecho de negociación colectiva.

## 5.6. Desarrollo de relaciones laborales transnacionales

63. Aparte de los niveles nacionales de negociación colectiva, está comenzando a desarrollarse un nivel transnacional de relaciones laborales. Los denominados acuerdos marco internacionales, que son acuerdos concluidos entre una federación sindical global y una empresa multinacional, son el resultado de una genuina negociación a nivel de empresa. En este proceso están representadas las empresas cuyas sedes se encuentran en Francia, Alemania, Italia y el norte de Europa, así como las empresas de los Estados Unidos que operan en Europa. Los acuerdos marco internacionales en vigor se diferencian por su forma, procedimiento y contexto. Su contenido también puede variar. Muchos de ellos hacen referencia a los principales derechos laborales establecidos en los convenios pertinentes de la OIT y otras normas multilaterales. Varios tratan además cuestiones como el empleo, los salarios y el tiempo de trabajo; sin embargo, en general tienden a no establecer condiciones específicas en relación con estas cuestiones, sino a basarse en las disposiciones generales de la legislación nacional pertinente. La manera de abordar cuestiones tales como la salud y la seguridad o la formación y la reestructuración varía

<sup>84</sup> Por ejemplo en la República de Corea y Singapur.

<sup>85</sup> Por ejemplo en Chile y Panamá.

<sup>86</sup> Por ejemplo en Malí (2001), Senegal (2003) y Argelia (2006).

<sup>87</sup> Aidt, T. y Tzannatos, Z., 2002, pág. 37.

<sup>88</sup> *Ibíd.*, pág.120.

<sup>89</sup> Véase el apartado 2) del artículo 4.

según las circunstancias de la empresa y las condiciones del acuerdo. Asimismo, se está debatiendo cada vez más cómo lograr que esos textos tengan efectos legales <sup>90</sup>.

- 64.** En otro nivel, los comités de empresa europeos tienden cada vez más a desempeñar otras funciones además de facilitar información y de funcionar como órganos de consulta e, incluso sin la participación de las organizaciones sindicales nacionales, europeas e internacionales, están redactando textos transnacionales de aplicación en varios países europeos, especialmente sobre salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente; protección de datos; igualdad de trato en el trabajo; gestión de movilidad; fusiones; cierre de empresas; reubicación y reestructuración <sup>91</sup>. En los últimos años se han negociado acuerdos a nivel europeo y/o internacional entre empresas y partes que representan a los trabajadores, y cuyo alcance supera con creces el ámbito europeo, en los que se han abordado cuestiones relacionadas con la responsabilidad social de la empresa (RSE), en particular con los derechos fundamentales.

### **5.7. Relaciones de trabajo en las cadenas de suministro globales**

- 65.** Debe observarse que la OIT ha venido fomentando el desarrollo de relaciones laborales sanas en las cadenas de suministro globales a través de reuniones sectoriales en curso y de una serie de proyectos de cooperación técnica de la OIT <sup>92</sup> que tienen por objetivo facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales nacionales y los compradores multinacionales. Lo que estas experiencias han puesto de relieve, y que tendrá aplicación en el contexto de los códigos de conducta y de los acuerdos marco internacionales, es que ninguna iniciativa relacionada con la RSE es sostenible a no ser que esté vinculada y cuente con el apoyo de interlocutores y sistemas sólidos de relaciones laborales en cada país. Muchas de estas iniciativas han creado las condiciones para la sindicación, el diálogo y la negociación, pero estos avances deben contar con el respaldo de las instituciones del mercado de trabajo como, por ejemplo, los sistemas de solución de diferencias, un poder judicial y una administración pública independientes que funcionen de forma eficaz y transparente y que gocen de la confianza de todas las partes.

<sup>90</sup> La ausencia de un marco jurídico se menciona en todos los documentos como uno de los mayores escollos que impiden la negociación eficaz en este ámbito. En un esfuerzo por dar solución a este problema, y para integrar los acuerdos en la legislación nacional, se han concluido muchos acuerdos marco internacionales entre los sindicatos y los representantes del empleador de la empresa matriz y de las filiales. Este enfoque sienta las bases de la negociación a nivel local y, si bien presenta algunos problemas, podría tener algunas aplicaciones interesantes en las redes de subcontratistas. (Sobczak, A., 2006; Ales. E., y otros, 2006). En el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se están examinando otras cuestiones relacionadas con el derecho de huelga y la libertad de movimiento en la Unión Europea que podrían influir en la forma que adopte la negociación colectiva transnacional, así como en la aplicación de los acuerdos transfronterizos (Bercusson, B., 2006).

<sup>91</sup> Este punto muestra asimismo que los procedimientos de información y consulta pueden transformarse en una relación de negociación colectiva y que en ocasiones resulta difícil determinar dónde se encuentra la línea de demarcación entre ambos conceptos.

<sup>92</sup> Véanse por ejemplo los siguientes proyectos: Mejora de las fábricas en Camboya, *Global better work* y *Trabajo decente en la industria de la confección de Marruecos*.

## 6. Conclusiones

66. El derecho de negociación colectiva no sólo es un valor fundamental de la OIT, sino que constituye un derecho humano universal indispensable para la realización de los valores democráticos en todo el mundo. Este mensaje ha logrado una mayor divulgación en los últimos años gracias a la publicidad creciente de que han sido objeto las normas fundamentales del trabajo de la OIT por parte de las instituciones públicas internacionales, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales.
67. Además, el desarrollo de la democracia en todo el mundo en la última década ha dado lugar a una ampliación del posible alcance geográfico de la negociación colectiva. Con todo, el aumento global de su incidencia se ha visto limitado por una serie de factores como la mayor competencia mundial, los avances tecnológicos, la transformación de las estructuras del mercado de trabajo, las nuevas formas de relación laboral, el crecimiento de la economía informal, la continua falta de libertad sindical y las dificultades a que se enfrentan las organizaciones de empleadores y trabajadores en muchos países. A nivel gubernamental, la falta de voluntad política y/o la incapacidad en el plano de las políticas, de la legislación y de los programas para promover y apoyar la negociación colectiva siguen constituyendo obstáculos considerables. Además, la desreglamentación y la individualización del proceso de determinación de las condiciones laborales representan un riesgo a largo plazo para la práctica de la negociación colectiva.
68. Las instituciones de negociación colectiva han evolucionado en cada país y su diversidad refleja las muy diversas trayectorias de desarrollo social, económico y político de los distintos países. El presente documento confirma que el principal valor y la fuerza invariable de la negociación colectiva residen en su capacidad para tratar las cuestiones laborales en diversos contextos económicos y sociales, así como en su capacidad para innovar y evolucionar.
69. Debe observarse asimismo que resulta difícil determinar los «indicadores» de la calidad de las relaciones laborales. Así pues, es necesario basarse en medidas aproximativas, ninguna de las cuales resulta completamente satisfactoria. Existen deficiencias considerables, especialmente fuera de las economías industrializadas más importantes, en cuanto a la base de conocimientos relacionados con la negociación colectiva<sup>93</sup>. Las investigaciones pertinentes emprendidas recientemente por la OIT deberán servir para aclarar estas cuestiones<sup>94</sup>.
70. Aunque es necesario emprender investigaciones más detalladas al respecto, la información disponible indica que los efectos de la negociación colectiva en los resultados a nivel micro y macroeconómico dependen de la interacción compleja entre el «conjunto de políticas e

<sup>93</sup> Para un análisis de las cuestiones conceptuales y metodológicas relacionadas con el diálogo social y los indicadores de relaciones laborales véanse Ishikawa, J. y Lawrence, S., 2005; OIT, 2005; y Visser, J., 2000, 2002 y 2006.

<sup>94</sup> Por ejemplo, la labor permanente de la Oficina centrada en la elaboración de indicadores de trabajo decente y el estudio de investigación de DIALOGUE 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. 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, en particular 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. El Instituto Internacional de Estudios Laborales también está abordando cuestiones relacionadas con la negociación colectiva en el marco de su programa permanente de investigación y publicaciones.

instituciones» y las condiciones económicas y políticas que predominen en un país en un momento determinado. La importancia y la repercusión de la negociación colectiva dependen en gran medida de que existan políticas favorables y un marco jurídico e institucional propicio. Todavía queda mucho por hacer en este ámbito a fin de crear las condiciones adecuadas para una negociación colectiva eficaz en muchos países. En último término, la diferencia estriba no tanto en los acuerdos institucionales específicos en vigor, sino sobre todo en la solidez de las capacidades y en la calidad del diálogo entre los trabajadores y los empleadores en todos los niveles. Además, cada vez es más evidente que la negociación colectiva funciona mejor en un entorno en el que existen acuerdos coordinados en niveles múltiples, esto es, de nivel nacional, sectorial/industrial, regional, local y/o de empresa.

71. Aunque su alcance y su influencia varían de forma considerable de un país a otro o de una región a otra, la negociación colectiva contribuye de manera importante a realizar el Programa de Trabajo Decente, que a su vez promueve la negociación colectiva. Por otra parte, también contribuye a mantener el equilibrio entre eficacia y representación, equidad y seguridad en el lugar de trabajo. La negociación colectiva ha demostrado ser un elemento importante para el desarrollo de empresas eficientes, productivas y competitivas en un momento de cambio acelerado en los mercados nacionales e internacionales. Por consiguiente, la negociación colectiva continúa siendo una herramienta esencial para lograr una gobernanza adecuada del mercado laboral.
72. Por todo ello, la Oficina continúa desempeñando un papel muy importante a efectos de promover y apoyar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Este papel debe incluir la promoción, la prestación de asesoría técnica, la creación de capacidad y el desarrollo de los conocimientos.

## 7. Labor futura de la OIT

73. Teniendo en cuenta los antecedentes mencionados, debe señalarse que existen varias esferas muy amplias en las que la Oficina debe seguir trabajando a fin de fomentar la negociación colectiva como elemento fundamental para la realización del Programa de Trabajo Decente de la OIT:
  - **Deberá darse particular prioridad a la promoción de la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.** De este modo se crearán o reforzarán los requisitos básicos para emprender una verdadera negociación. No sólo deberá prestarse atención a los Convenios núms. 87 y 98, sino a también a los Convenios conexos núms. 135 (sobre los representantes de los trabajadores, 1971), 141 (sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975), 151 (sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978) y 154 (sobre la negociación colectiva, 1981). Por otra parte, el programa de trabajo para apoyar la aplicación de la Recomendación núm. 198 (sobre la relación de trabajo, 2006), así como las medidas para fomentar el Convenio núm. 181 (sobre las agencias de empleo privadas, 1997), también deberá contribuir a mejorar las perspectivas de la negociación colectiva.
  - **Deberán seguirse prestando y mejorando los servicios de asesoramiento técnico para los mandantes de la OIT en cumplimiento del objetivo estratégico del diálogo social, incluidos los servicios de asesoramiento en relación con la negociación colectiva.** Estos servicios deberán centrarse en cuestiones fundamentales para la creación de las condiciones adecuadas para la aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva, a saber: establecimiento de un marco jurídico apropiado, incluida la provisión de modelos participativos de redacción de leyes laborales; desarrollo de



administraciones del trabajo con una función de facilitación y de apoyo, incluso en la operación de organismos tripartitos y bipartitos; y refuerzo de la observancia de la legislación mediante servicios de inspección del trabajo y órganos judiciales, así como mediante mecanismos que faciliten la solución de diferencias laborales. Además, a fin de contribuir al fortalecimiento de los servicios de asistencia técnica que presta la Oficina, se propone la celebración en 2008-09 de una reunión tripartita de alto nivel sobre negociación colectiva, su papel y repercusiones futuras en el contexto de un mundo globalizado. Los costos de esta reunión se cubrirán con las partidas del presupuesto que ya se han aprobado para el próximo bienio.

- **Se deberán ampliar los servicios de creación de capacidad de la OIT, revisar las herramientas existentes (por ejemplo, los materiales y documentos promocionales, informativos y de orientación) y elaborar otras nuevas.** Este enfoque tendrá por objetivo dotar a los mandantes de una serie de herramientas que les permitan practicar la negociación colectiva y otras formas de diálogo social de manera integrada y en varios niveles, a fin de abordar cuestiones fundamentales del Programa de Trabajo Decente relacionadas con los derechos y la representación en el trabajo, el empleo, la productividad, las condiciones laborales y la protección social. Estos servicios y herramientas podrán adaptarse más adelante a los contextos locales particulares y facilitarse a través del Programa nacional de trabajo decente pertinente. Este enfoque no sólo se basará en la colaboración intersectorial de la OIT tanto en la sede como en las estructuras exteriores, sino que también deberá fomentar este tipo de colaboración intersectorial.
- **La base de conocimientos sobre negociación colectiva de la OIT (y otros elementos del diálogo social) deberá reforzarse a fin de prever y dar respuesta a los nuevos desafíos con que se ve confrontado el mundo del trabajo.** Esto supone colaborar más estrechamente con los mandantes de la OIT en la elaboración de series de estadísticas laborales nacionales más fiables y de métodos conexos para la evaluación del diálogo social, a fin de poder seguir los progresos a lo largo del tiempo. Exige asimismo emprender investigaciones bien definidas sobre las tendencias y las cuestiones clave que surgen en los sectores público y privado, investigaciones que se realizarán por separado o en colaboración con otras instituciones asociadas. Entre los temas específicos que deberán ser objeto de examen figuran, por ejemplo, el análisis de las repercusiones de la negociación colectiva, tanto en las políticas económicas y sociales como en los resultados micro y macroeconómicos, incluidas las complementariedades entre la integración económica, los diferentes acuerdos institucionales y sus efectos en tales resultados; las cuestiones relativas a las relaciones laborales en el sector público, incluidos los servicios esenciales; la interacción entre la negociación colectiva y el sistema de salarios mínimos; y los avances en el diálogo social en sectores económicos particulares. Las iniciativas que se emprendan en cada uno de estos ámbitos podrían facilitarse y apoyarse mediante la ampliación de la red de información y acceso a los conocimientos de la OIT. Por ejemplo, deberá examinarse la posibilidad de introducir disposiciones similares en otras regiones tomando como base el modelo recientemente elaborado de la Red de Relaciones Laborales de Asia Oriental de la OIT, y fortalecerse los vínculos existentes con la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo y con la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

74. La Comisión tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones a la Oficina sobre las cuestiones planteadas en este documento.

Ginebra, 2 de octubre de 2007.

*Este documento se presenta para debate y orientación.*



## Bibliografía

- Aidt, T. y Tzannatos, Z. 2002. *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Banco Mundial, Washington.
- Ales, Edoardo, y otros, 2006. *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future*, Comisión Europea (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades), Bruselas.
- Auer, P. 2000. *La recuperación del empleo en Europa*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Baccaro, L. y Simoni, M. 2007. «Centralized Wage Bargaining and the Celtic Tiger Phenomenon,» in *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, vol. 26, núm. 3, julio de 2007, págs. 426-455.
- Banco Mundial. 1997. *Informe sobre el desarrollo mundial: el Estado en un mundo en transformación*, Washington, DC.
- Bassanini, A. y Duval, R. 2006. «Employment patterns in OECD Countries, reassessing the role of policies and institutions» en *OECD Social, Employment and Migration*, Working Paper, núm. 35 (OCDE, París).
- Bercusson, B. 2006. «Implementation and Monitoring of Cross-border Agreements: The Potential Role of Cross-Border Industrial Action». Documento elaborado para el *International Institute of Labour Studies Workshop on Cross-border Social Dialogue and Agreements: an Emerging Global Industrial Relations Framework?* Ginebra, diciembre 2006.
- Bertola, F. Blau, F. y Kahn, L. 2002. «Comparative analysis of Labour Market Outcomes: lessons for the US from international long run evidence» en A. Krueger and R. Solow (eds.), *The roaring nineties: can full employment be sustained?* (Russell Sage and Century Foundations), págs. 159-218.
- Blanchard O. y Wolfers, J. 2000. «The role of shocks and Institutions in the rise of European Unemployment: The aggregate evidence» en *Economic Journal* 110; págs. 1-33.
- Blau, F. y Kahn, L. 1996. «Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison», *Economica* (suplemento), vol. 63, págs. S29-S62.
- Blau, F. y Kahn, L. 1999. «The effect of wage inequality and female labour supply on the gender pay gap: a cross-country analysis, 1985 to 1994», Working Paper, Cornell University, Ithaca, Nueva York.
- Calmfors L. y Driffill, J. 1988. «Bargaining structure, Corporatism and Macroeconomic Performance» en *Economic Policy*, vol. 6, págs. 14-61.
- Chor, D. y Freeman, R. B. 2005. «The 2004 Global Labor Survey: Workplace Institutions and Practices Around the World», NBER Working Papers 11598, National Bureau of Economic Research, Inc.
- «Collective Bargaining in East Asia», documento elaborado por la East Asian Industrial Relations Network study, OIT, Beijing, 2007.

- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC): Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel sobre la «Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible», julio de 2006.
- Elmeskov, J., Martin, J. P., y Scarpetta, S.: «Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences» en *Swedish Economic Policy Review*, 5, 1998, págs. 205-252.
- Foro Económico Mundial. 2006. *The Global Competitiveness Report 2006-2007*. Ginebra.
- Freeman, R. B. 2007. «Labor Market Institutions Around The World», NBER Working Paper 13242.
- Goodson, E., Maloba-Caines, K., Olney, S., y O'Neill, F. 1998. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva*, OIT, Ginebra.
- Hall, R. 2007. «The First Year of Work Choices: Industrial Relations in Australia in 2006», en *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, pág. 307
- Hayter, S. 2002. «Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración», en *Educación Obrera* 2002/3, núm. 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.
- Ishikawa, J. 2003. *Promoting National Social Dialogue: An ILO Training Manual*, OIT, Ginebra.
- Ishikawa, J. y Lawrence, S. 2005. *Social Dialogue Indicators, Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings*, OIT, Ginebra.
- Kaar, van het, R. 2004. *Occupational Pensions and Industrial Relations*, European Industrial Relations Observatory (EIRO), at: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/study/tn0404101s.html>.
- Kaufman, B. E. 2004. *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*, OIT, Ginebra, 2004.
- Kristal, T. y Cohen, Y. 2007. Decentralization of Collective Agreements and Rising Wage Inequality in Israel, en *Industrial Relations*, págs. 613-635.
- Kucera, D. 2001. «The Effects of Core Worker Rights on Labour Costs and Foreign Direct Investment: Evaluating the 'Conventional Wisdom'» *International Institute for Labour Studies Working Paper* núm. 130.
- Kucera, D. y Sarna, R. 2006. «Trade Union Rights, Democracy, and Exports: A Gravity Model Approach», en *Review of International Economics*, 14(5): págs. 859-882.
- Lecuyer, N. (director de la publicación). 2002. *New forms of labour administration: Actors in development*, OIT, Ginebra.
- Lee, E. 1999. *La crisis financiera asiática: el reto para la política social*, OIT, Ginebra.

- Marginson, P. y Sisson, K. 2004. *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making*. Palgrave Macmillan.
- McGuire, J. (director de la publicación). 1997. *Rethinking Development in East Asia and Latin America*. University of Southern California, Centre for International Studies.
- Naciones Unidas. 1999. Pacto Mundial (consultar [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).
- Nickell, S., Nunziata, L., y Ochel, W. 2005. «Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?», en *The Economic Journal*, vol. 115.
- Nubler, I. 2007. *Economic impact of social dialogue in the field of training*, documento de trabajo elaborado para el Seminario de la OIT sobre la dinámica económica específica de las normas internacionales del trabajo, junio de 2007.
- 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.
- . 1998. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión, Ginebra.
- . 1997. *El trabajo en el mundo 1997-1998: relaciones laborales, democracia y cohesión social*, OIT, Ginebra.
- . 1999. *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, Ginebra.
- . 2000. *Su voz en el trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra.
- . 2000a. *Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización*, Consejo de Administración (documento GB.279/WP/SDG/2), 279.ª reunión, Ginebra.
- . 2001. *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra.
- . 2002. Informe de la Comisión de Resoluciones (resolución relativa al tripartismo y el diálogo social), *Actas Provisionales* núm. 21, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra.
- . 2002a. *El trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra.
- . 2003. *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra.
- . 2003a. Informe V, *El ámbito de la relación de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra.
- . 2004. *Organizarse en pos de la justicia social*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª 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.
- . 2006. *Cambios en el mundo del trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra.
- . 2006a. *La relación de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra.
- . 2006b. *Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente*, Consejo de Administración (GB.297/ESP/2), 297.ª reunión, Ginebra.
- . 2006c. *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición (revisada), OIT, Ginebra.
- . 2007. *Los salarios en todo el mundo: Evolución y desafíos*, Consejo de Administración (GB.298/ESP/2), 298.ª reunión, Ginebra.
- . 2007a. *Conclusiones sobre la promoción de empresas sostenibles*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra.
- . 2007b. *La economía informal*, Consejo de Administración, 298.ª reunión (GB.297/ESP/4), Ginebra.
- . 2007c. *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2000. *Guidelines for Multinational Enterprises*, París.
- . 2004. *Employment Outlook*, París.
- . 2006. *Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes*, París.
- Ozaki, M. (director de la publicación). 1999. *Negociar la flexibilidad: función de los interlocutores y del Estado*, OIT, Ginebra.
- Pochet, P. y Fajertag, G. 2000. *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Instituto Sindical Europeo.
- Rama, M. 1995. «Do Labour Market Policies and Institutions matter? The adjustment experience in Latin America and the Caribbean», *Labour* (Special Issue), págs. 243-268.
- Rama, M. 1997. «Organized Labour and the Political Economy of Product Market Distortions», *World Bank Economic Review*, 11(2), págs. 327-355.
- Riveros, L. A. 1994. *Chile's structural adjustment: relevant policy lessons for Latin America*, FOCAL Working paper No. FC1995-9, University of Toronto.
- Rodrik, D. 1999. «Democracies Pay Higher Wages», en *The Quarterly Journal of Economics* 114(3), págs. 707-738.

- Rodrik, D. 1999a. *Making Openness Work: The New Global Economy and the Developing Countries* (Overseas Development Council, Washington, DC).
- Sisson, K., *et al.* 1999. *Pacts for Employment and Competitiveness, Concepts and Issues*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Sobczak, André. 2006. «Legal Dimensions of International Framework Agreements», paper prepared for the International Institute of Labour Studies Workshop on «Cross-border Social Dialogue and Agreements: an Emerging Global Industrial Relations Framework?», Ginebra, diciembre de 2006.
- Stiglitz, J. 1987. «Causes and consequences of dependence of quantity upon price», en *Journal of Economic Literature*, marzo de 1987.
- 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.
- . 2006. «Union Membership Statistics in 24 Countries», en *Monthly Labour Review*, enero de 2006.