



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Resumen Ejecutivo

## **The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice [El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: Negociar por la justicia social]**

Bajo la dirección de Susan Hayter

A medida que la economía mundial emerge de la crisis económica y financiera, el pensamiento de los responsables de la formulación de políticas vuelven a centrarse en cómo estimular el crecimiento económico. Existen opiniones distintas sobre el papel que la negociación colectiva puede desempeñar al respecto. Algunos la consideran como un costo y un obstáculo para el reajuste de las empresas y el buen funcionamiento de los mercados de trabajo. Esto conduce a que en materia de políticas se insista en la necesidad de debilitar la negociación colectiva y consecuentemente en su descentralización. *The role of collective bargaining in the global economy* se centra en la otra cara de la historia. La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en el trabajo. Son pilares de la democracia y medios esenciales que permiten a los trabajadores equilibrar el poder de la negociación en las relaciones de trabajo y pactar mejoras en sus condiciones laborales. En este volumen, que reúne artículos de importantes investigadores provenientes de distintas disciplinas, se pone de manifiesto la contribución positiva que la negociación colectiva aporta al crecimiento equitativo e integrador.

### **Contexto nuevo**

Durante los últimos decenios se han producido cambios significativos que han tenido importantes repercusiones en los resultados de la negociación colectiva. En muchos países, la globalización se ha visto acompañada de una disminución en la afiliación sindical. La proporción de personas asalariadas cubiertas por convenios colectivos permaneció estable en algunos países, pero cayó en otros y sigue siendo baja en gran parte del mundo en desarrollo. Muchos consideran que la integración de los mercados, la expansión

de la producción mundial y la mayor movilidad del capital ha decantado el poder de negociación a favor de los empleadores. Ante estos numerosos desafíos, la negociación colectiva ha seguido actuando como un mecanismo decisivo para mejorar las condiciones de trabajo y proteger a los trabajadores, promoviendo al mismo tiempo relaciones de trabajo estables y productivas para los empleadores. Los colaboradores del presente volumen demuestran el aspecto positivo de la negociación colectiva respecto de una amplia variedad de resultados, incluida la seguridad en el empleo, los cambios y la productividad en el lugar de trabajo, la flexibilidad del tiempo de trabajo, la formación, la distribución salarial y la paz laboral.

## **Equidad y eficacia**

La negociación colectiva comprime las estructuras salariales y reduce las desigualdades en materia salarial, incluida la brecha entre los salarios de hombres y mujeres. En el presente volumen no se aporta prueba alguna de que esto sea en detrimento de la eficacia económica. En el plano macroeconómico, una negociación colectiva altamente coordinada y centralizada tiene un efecto positivo en la igualdad de los ingresos sin ningún efecto negativo en el empleo. Por el contrario, en esta publicación se aportan datos que indican que la reducción de la afiliación sindical y de la cobertura de los convenios colectivos en algunos países ha contribuido a aumentar la desigualdad.

Las negociaciones entre sindicatos y empleadores también pueden favorecer el compromiso para mejorar la organización en el trabajo, las competencias profesionales y la productividad, como contrapartida a la seguridad en el empleo y a la participación en los beneficios. Es el proceso de negociación colectiva el que hace que este intercambio sea posible y los compromisos creíbles. Los nuevos datos que aquí se presentan demuestran que la participación activa de los sindicatos y de los comités de empresa en el proceso de cambio está relacionada con los mejores resultados empresariales. Estas conclusiones refuerzan la opinión de que los mecanismos que permiten expresarse libremente favorecen la confianza, la equidad, la seguridad y la eficacia en los sistemas innovativos de relaciones laborales.

Durante la reciente crisis económica y financiera, en países con una negociación colectiva altamente coordinada, los sindicatos y los empleadores han podido negociar acuerdos que han conservado empleos facilitando al mismo tiempo el reajuste de las empresas. El apoyo estatal al trabajo en régimen de jornada reducida, reglamentado a través de convenios colectivos, ha ayudado a los interlocutores sociales a mitigar los efectos de la crisis en el empleo y en los beneficios.

En el contexto de países en desarrollo, las instituciones débiles o la inexistencia de las mismas

limita la contribución potencial de los sindicatos y de la negociación colectiva para reducir la brecha salarial (incluida la existente entre hombres y mujeres). Además, la ausencia de normas acordadas colectivamente que regulen las relaciones de trabajo puede redundar en un gran número de conflictos “no reglamentados” en el lugar de trabajo que, a su vez, pueden repercutir negativamente en su eficacia. Más que exacerbar el empleo informal, existen datos que indican que a mayor reconocimiento de los derechos sindicales, mayor proporción del empleo formal.

Como se refleja en los estudios de los distintos países que se examinan en el presente volumen, el contexto institucional es de suma importancia. Si queremos entender la relación entre negociación colectiva y determinados resultados, es preciso que comprendamos la configuración particular de las instituciones del entorno social, político y económico. Las conclusiones ponen de relieve factores como el grado de coordinación centralizada de la negociación, el compromiso de los directores para mantener buenas relaciones laborales y la calidad de la gobernanza interna de los sindicatos en los distintos contextos nacionales.

### **Marcos normativos innovadores**

Los colaboradores del presente volumen examinan los efectos de la negociación colectiva en distintos países, analizando distintos contextos institucionales contemporáneos, incluidos entornos de negociaciones centralizadas bien desarrolladas y muy coordinadas, así como contextos en los que la negociación colectiva apenas tiene relevancia.

En países con sistemas de relaciones laborales muy coordinados, la negociación colectiva puede formar parte de un marco normativo innovador que mantiene normas del trabajo eficaces, al tiempo que deja margen a los interlocutores sociales para negociar y adaptar la organización de las horas de trabajo en la empresa. En este contexto, los sindicatos y los empleadores de una serie de países europeos han sido capaces de concertar convenios colectivos que equilibran los intereses de las empresas, en aras de conseguir flexibilidad del tiempo de trabajo, y los de los trabajadores, para un mayor control de sus horas de trabajo con el objeto de poder atender sus responsabilidades familiares. Más que obstaculizar el reajuste flexible de las empresas, la negociación colectiva puede ser un instrumento para facilitararlo, de modo que también se protejan los intereses de los trabajadores.

Esta publicación también demuestra las limitaciones que conlleva el trasladar esta forma de “flexibilidad reglamentada” a contextos con mercados de trabajo duales y niveles bajos de cobertura en materia de negociación colectiva. Si no se modifica, este modelo normativo puede provocar una línea divisoria en relación con el tiempo de trabajo en empresas organizadas y empresas no organizadas. Las negociaciones a nivel nacional sobre medidas relativas al tiempo

de trabajo siguen siendo decisivas al respecto. La negociación colectiva también puede desempeñar un papel importante para supervisar y garantizar el cumplimiento de la ley.

A escala internacional, se está concertando un número creciente de acuerdos marco internacionales (AMIs) entre federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales. Existen datos que indican que estos AMIs han promovido el diálogo social y acuerdos entre las partes, facilitando el respeto de la libertad sindical a nivel de empresa, promoviendo la formación, apoyando la resolución de disputas laborales en las empresas de la cadena de suministro, facilitando la solidaridad entre trabajadores de distintos países, y promoviendo relaciones laborales sólidas y seguras en contextos de reestructuración empresarial. Estos acuerdos, basados en principios de libertad sindical y negociación colectiva, se distinguen, en cuanto a calidad y eficacia, de instrumentos más unilaterales como aquellos en materia de responsabilidad social corporativa.

## **Implicaciones en materia de política**

Existe una preocupación creciente respecto del aumento de la desigualdad en materia de salarios, la inseguridad y la inestabilidad social. Las conclusiones que recoge el presente volumen indican que la negociación colectiva puede contribuir a establecer una vía para un crecimiento equitativo e integrador. Con todo, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva sigue siendo un desafío en la legislación y en la práctica. Los gobiernos necesitan desempeñar un papel activo en la promoción de la misma, tomando en consideración su naturaleza voluntaria. Los responsables de la formulación políticas deben centrarse en cómo mejorar el alcance y la efectividad de la negociación colectiva, no en cómo reducir su ámbito de aplicación y cobertura. También es necesario fortalecer los sindicatos y las organizaciones de empleadores con el objeto de mejorar la calidad de los resultados de la negociación colectiva en la economía mundial. Ello subraya la importancia de la renovación organizativa, de la promoción de la afiliación y de la adaptación de las estrategias y estructuras para hacer frente a los nuevos desafíos.

---

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2011

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública  
Oficina Internacional del Trabajo  
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza  
Para más información, visitar nuestro sitio web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

