



Trade Union
Advisory Committee
to the OECD
Commission
*syndicale consultative
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018
FOUNDED IN LONDON 1948

Comentarios de la TUAC sobre las Perspectivas del empleo de la OCDE 2018 - Promover sistemas de negociación colectiva coordinados y multiempresariales

Paris, Julio 2018

Argumentos a favor de la negociación colectiva descentralizada

Durante décadas, las organizaciones internacionales han considerado que la negociación colectiva debería tener lugar a nivel de las empresas individuales. Por ejemplo, la [Estrategia de empleo de 1994](#) de la OCDE impulsó una negociación colectiva más firme al insistir en que era preciso eliminar el instrumento de extensión administrativa de los convenios colectivos para todas las empresas (y sus trabajadores) dentro de un determinado sector. Por su parte, el FMI rara vez ha perdido la oportunidad de debilitar los sistemas de negociación colectiva a nivel sectorial cuando un país solicita su asistencia financiera.

Esta visión a favor de la negociación colectiva descentralizada se basa en un argumento tanto macroeconómico como microeconómico. Ambos reflejan la idea de que los acuerdos de negociación de nivel superior, sectorial o multiempresarial son perjudiciales porque favorecen a los "integrados" a expensas de los "excluidos".

El argumento macroeconómico afirma que los sistemas de negociación colectiva multiempresariales, tales como los sectoriales, fortalecen la posición negociadora de la fuerza laboral al reducir las opciones "externas" de las que podría disponer la dirección de la empresa en caso contrario. Los salarios aumentan pero a costa de la creación de puestos de trabajo suficientes para los desempleados. Esta última constatación es particularmente cierta cuando la rigidez de los salarios impide que las empresas respondan a un choque negativo de demanda agregada renunciando a los salarios a cambio de mantener los empleos.

El argumento microeconómico consiste en que el vínculo entre los salarios y la productividad individual a nivel de empresa se rompe cuando se establecen normas salariales comunes de nivel más alto. A medida que el rendimiento de la productividad diverge entre las empresas, aquellas que registran una menor productividad acabarán arruinándose y sus trabajadores se verán excluidos del empleo.

Los sistemas de negociación colectiva totalmente descentralizados generan menor desempeño del empleo

Las mismas organizaciones internacionales que participaron activamente en la promoción de la negociación colectiva a nivel de la empresa han publicado una nueva investigación que cuestiona, si no contradice, la opinión de que la negociación colectiva descentralizada mejora el desempeño del mercado laboral. En un documento de

investigación reciente, el FMI considera que las reformas que desplazan la negociación colectiva hacia el nivel de la empresa aumentarían el PIB per cápita en 5 puntos porcentuales... en un período de 50 años. En otras palabras, el impulso al crecimiento promedio anual durante estos 50 años sería menos del 0,1%. Además, el coeficiente estimado no es estadísticamente significativo.

Sin embargo, en las [Perspectivas del empleo](#) de la OCDE de 2018 pueden encontrarse las investigaciones más convincentes que cuestionan las reformas que desplazan la negociación colectiva a nivel de la empresa. Aquí, la OCDE comienza por clasificar a los países en cinco sistemas diferentes de negociación colectiva. La posición de cada país en esta clasificación puede fluctuar durante el período 1980-2015:

- **Sistemas de negociación colectiva predominantemente centralizados y poco coordinados.** En 2015: Francia, Islandia, Italia, Portugal, Eslovenia, España y Suiza.
- **Sistemas de negociación colectiva predominantemente centralizados y coordinados.** En 2015, Bélgica y Finlandia.
- **Sistemas organizados de negociación colectiva descentralizados y coordinados.** En 2015, Austria, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos, Noruega y Suecia.
- **Sistemas de negociación colectiva en gran parte descentralizados.** En 2015: Australia, Irlanda, Japón, Grecia, Luxemburgo y la República Eslovaca.
- **Sistemas de negociación colectiva totalmente descentralizados.** En 2015: Canadá, Chile, la República Checa, Estonia, Hungría, Corea, Letonia, Lituania, México, Nueva Zelanda, Polonia, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos

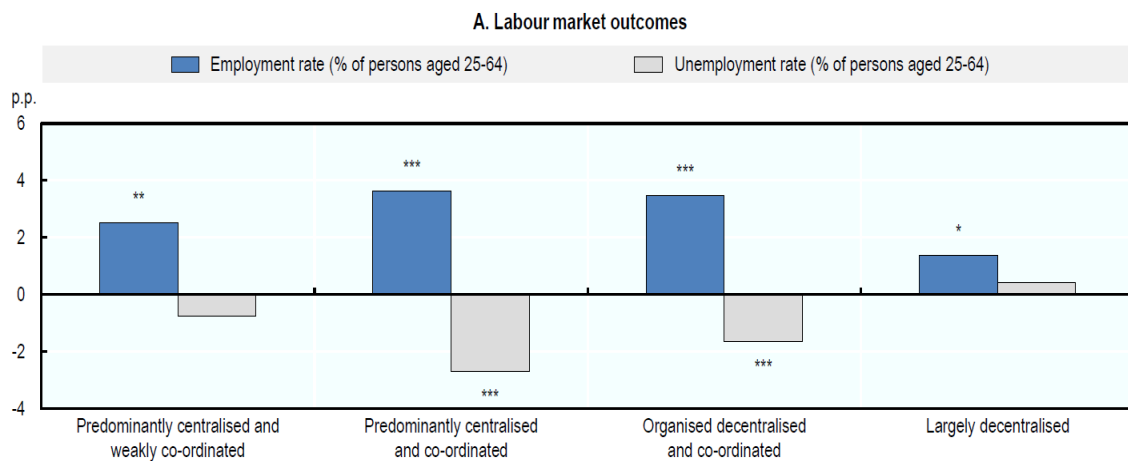
Esta clasificación constituye la base para una estimación econométrica del impacto que ejercen diferentes sistemas de negociación colectiva en el desempeño del mercado laboral, con factores tales como la situación del ciclo económico, las características de la fuerza de trabajo y el uso de contratos temporales bajo control. Los resultados se expresan en comparación con el sistema de negociación *totalmente* descentralizada. Este último se define como un modelo en el que la negociación se limita esencialmente a nivel de la empresa, sin coordinación o muy poca coordinación entre las organizaciones de nivel superior o la influencia gubernamental.

Las conclusiones de la OCDE son sorprendentes: *"los sistemas coordinados -incluidos los caracterizados por la descentralización organizada- están vinculados a un mayor empleo y un menor desempleo (también para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco calificados) que los sistemas totalmente descentralizados. Los sistemas predominantemente centralizados sin coordinación se encuentran más bien en el medio"*. Lo que más importa para el desempeño del mercado laboral no es si la negociación colectiva tiene lugar a nivel de empresa, sino si existe una coordinación. Como puede observarse en el gráfico siguiente, en comparación con un sistema de negociación colectiva totalmente descentralizado, las tasas de empleo son significativamente más altas cuando los sindicatos y las federaciones de empleadores logran armonizar las prioridades en materia de negociación colectiva de las diferentes partes negociadoras con objetivos comunes (En 2015, Bélgica, los países nórdicos, Alemania, Austria y los Países Bajos fueron considerados por la OCDE como sistemas coordinados).

Al mismo tiempo, los sistemas de negociación colectiva predominantemente centralizados (Francia, España, Suiza, Islandia, Italia, Portugal y Eslovenia), aunque solo sean escasamente coordinados, también muestran resultados de empleo relativamente mejores en comparación con la negociación colectiva descentralizada. La negociación descentralizada en gran medida (Irlanda, Japón, Grecia, Eslovaquia, Australia, Luxemburgo) funciona mejor que la negociación descentralizada, pero solo un poco mejor y todavía mucho menos en comparación con los otros sistemas mencionados anteriormente. Por definición, las economías con una negociación colectiva totalmente descentralizada cierran esta clasificación y muestran un desempeño del mercado de trabajo inferior en comparación con todos los demás modelos (EE. UU., RU, Canadá, Nueva Zelanda, Polonia, Chile, Corea, Irlanda, países bálticos y Turquía).

Sistemas de negociación colectiva y resultados de empleo

Diferencia en los puntos porcentuales con respecto a los sistemas totalmente descentralizados
Difference in percentage points with respect to fully decentralised systems

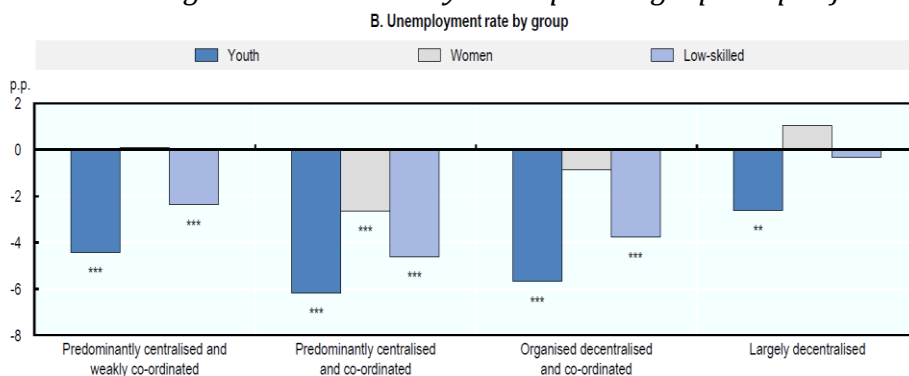


Fuente: Perspectivas del empleo de la OCDE 2008

Mejor situación para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco calificados en sistemas más centralizados

Los sistemas más centralizados de negociación colectiva a menudo son acusados de proteger a los trabajadores que ya tienen trabajo ("integrados") a expensas de los trabajadores más vulnerables que tienen dificultades para acceder al mercado laboral ("excluidos"). La nueva investigación de la OCDE contradice esta teoría. En comparación con la negociación colectiva totalmente descentralizada, las tasas de desempleo para grupos como los jóvenes, las mujeres y las personas poco cualificadas son significativamente menores en los sistemas de negociación colectiva coordinados y/o centralizados (véase el siguiente gráfico).

Sistemas de negociación colectiva y desempleo de grupos específicos



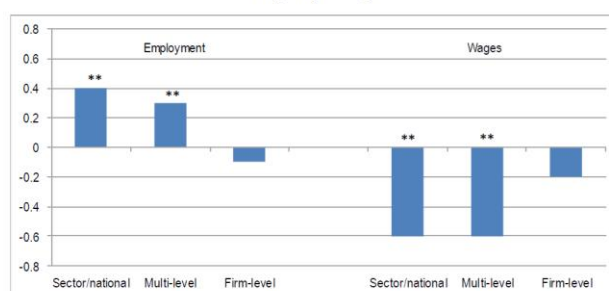
Fuente: OCDE

La resiliencia del mercado de trabajo

Una edición anterior de las [Perspectivas de empleo](#) de la OCDE no pudo demostrar el otro argumento según el cual la negociación colectiva a nivel de empresa salva puestos de trabajo en caso de un choque de demanda negativa. En cambio, la conclusión fue que las empresas cubiertas por acuerdos de negociación colectiva centralizados y a múltiples niveles experimentaron un mejor desempeño laboral en los cuatro años posteriores a la crisis de 2009 en comparación con las empresas que carecían de convenio colectivo, aun cuando las negociaciones a nivel de empresa parecen empeorar la situación (véase el siguiente gráfico). Como afirmó la OCDE en ese momento, los regímenes de reducción del tiempo de trabajo, en los que el gobierno interviene financieramente para compensar el impacto de la reducción de horas de trabajo y el pago semanal sobre los trabajadores, están impulsando este fenómeno de resiliencia del mercado laboral. La presencia de organizaciones sindicales y sindicales nacionales y/o sectoriales sólidas entabla un diálogo político para establecer o implementar regímenes de reducción de tiempo de trabajo mucho más sencillos, lo que explica este vínculo entre la negociación centralizada y a múltiples niveles y la resiliencia laboral que revela la OCDE.

Gráfico. El papel desempeñado por las disposiciones de la negociación colectiva para los ajustes a la Gran Recesión a nivel de empresa / Diferencia de puntos porcentuales entre el crecimiento posterior y previo a la crisis debido al aumento de 10 pp en la cobertura de negociación colectiva

Box Figure. The role of collective bargaining arrangements for firm-level adjustments to the Great Recession
Percentage point difference between post- and pre-crisis growth due to a 10 percentage point increase in collective bargaining coverage



Note: *, **, *** denote statistical significance at the 10%, 5% and 1% levels based on standard errors that are clustered by country and industry.
Source: OECD calculations based on ORBIS (2000-2012) and the Structure of Earnings Survey (2006).

Nota: *, **, ***, denotan relevancia estadística a los niveles del 10%, 5% y 1% basados en los errores estándar agrupados por país y sector.

Fuente: OECD

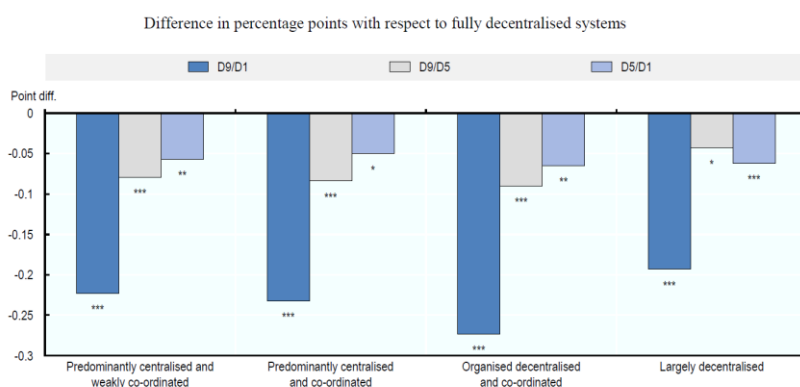
Negativo para la desigualdad

Además de concluir que la negociación totalmente descentralizada va de la mano con un desempeño inferior en el mercado laboral, el informe de la OCDE también señala el hecho de que este tipo de negociación está incrementando la desigualdad. Para los trabajadores a tiempo completo, la proporción (ratio) salarial del 10% de los trabajadores situados en el noveno decil salarial más alto en comparación con el salario de los trabajadores en el decil más bajo es más comprimida en los sistemas de negociación colectiva que no están completamente descentralizados (véase el siguiente gráfico).

Al profundizar en los microdatos, el informe de la OCDE encuentra que la negociación colectiva fortalece la posición salarial relativa de los trabajadores con menor nivel de educación, especialmente en el caso de la negociación colectiva sectorial. Si bien el informe de la OCDE no profundiza en este sentido, el trasfondo de este hallazgo es que tales trabajadores son más vulnerables al poder de los empleadores que establecen salarios unilateralmente y a su propia discreción en lugar de pagar el salario que prevalece en el mercado. Aun cuando los trabajadores mejor calificados y con mejor nivel educativo pueden contrarrestar el poder del empleador cambiando de puesto de trabajo en otra empresa, los trabajadores que están en el extremo inferior de la escala laboral tienen menor tendencia a optar por esta posibilidad (ya que tienen menos información sobre empleos alternativos y los niveles salariales existentes en otro lugar, tienen menos recursos para realizar esfuerzos substanciales en la búsqueda de empleo o de comprometerse con un nuevo empleo y/o recurren en menor medida al uso de técnicas de negociación utilizando la amenaza de cambiar de empleo como elemento de presión). Para estos trabajadores en particular, una negociación colectiva más contundente es un contrapeso necesario. En consecuencia, no es sorprendente encontrar un ratio salarial mucho más comprimido cuando la negociación colectiva es más contundente.

Negociación colectiva y distribución salarial

Diferencia en puntos porcentuales con respecto a sistemas totalmente descentralizados



Note: ***, **, *: statistically significant at the 1, 5 and 10% levels, respectively. Results are based on OLS regressions including country and year dummies, collective bargaining coverage, log of average years of education, female employment share and institutional variables (tax wedges, product market regulation, employment protection legislation (both temporary and permanent), ratio of minimum wage to median wage and gross unemployment benefit replacement rate). Earnings inequality measures are based on gross earnings of full-time wage and salary workers. D1, D5 and D9 stand for the first, fifth and ninth decile of the wage distribution.

Source: OECD estimates. Details on sources and definitions can be found in Annex 4.B.

Aún así, continúan las recomendaciones de políticas encaminadas a restringir la extensión de los convenios sectoriales

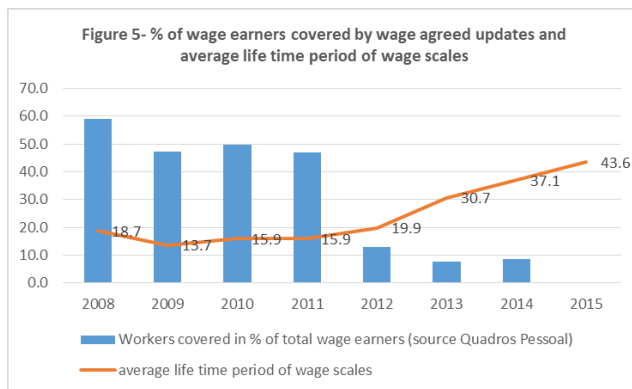
No obstante, en lo que respecta a las recomendaciones de políticas, la Perspectiva del empleo 2018 no ofrece una posición clara a favor de los sólidos elementos de la coordinación y centralización de los sistemas de negociación colectiva. Siguen centrándose en las medidas en materia de política que debilitan el poder de este instrumento para establecer normas salariales a nivel sectorial, entre otros:

- Presentar la extensión de la validez administrativa de los convenios sectoriales a condición de que el convenio colectivo inicial sea firmado por el empleador y/o las organizaciones sindicales que representen una parte "razonable" de los trabajadores;
- Presentar el uso de extensiones administrativas a la prueba de "interés público", tales como el impacto sobre el empleo. Por lo tanto, la OCDE considera que la extensión puede ser contraria al interés público, una opinión que no comparte la OITⁱ y el enfoque adoptado por muchos países, para los que el interés público se refiere a la necesidad de establecer fondos de formación o la necesidad de evitar el dumping salarial facilitaría (¡no restringiría!) el uso de extensiones.
- Permitir que las empresas soliciten al Ministerio de Trabajo una exención del convenio, o de establecer un criterio predefinido y claro para las exenciones, como condición para la extensión.
- Proporcione diferentes condiciones salariales dentro del acuerdo sectorial según la región, el tamaño o la antigüedad de las empresas.
- Introducir cláusulas de apertura o exclusión que permitan a las empresas individuales desviarse de los convenios sectoriales.

La experiencia con estas medidas dista mucho de ser positiva. Varias de estas medidas fueron solicitadas por la "troika" (FMI-BCE-Comisión Europea) para las economías europeas que más sufrieron durante la crisis financiera y del euro. Cuando se aplicaron, resultaron en un grave debilitamiento, o incluso en un colapso total, de la cobertura de negociación colectiva. El caso de Portugal, donde la cobertura de nuevos convenios colectivos que actualizan los salarios cayó del 58% de los trabajadores a solo el 9% después de imponer un umbral de representatividad del 60%, proporciona un vivo ejemplo. Las asociaciones de empleadores se mostraron extremadamente reacios a negociar cualquier nuevo convenio colectivo ya que temían que los empleadores no miembros de la asociación aprovecharan la ausencia de extensión como una oportunidad para socavar el convenio colectivo.

Portugal: Descenso de la cobertura de los convenios colectivos que actualizaban los salarios

Gráfico 5: % de asalariados cubiertos por la actualización salarial de los convenios y período de vigencia media de las escalas salariales



No obstante, la disminución de la cobertura de negociación colectiva no fue el único resultado. Los estudios de caso por país de la investigación del ETUIⁱⁱ (España, entre otros) subrayan el hecho de que los propios empleadores experimentaron las reformas de la negociación colectiva como negativas. Los empleadores informaron que las reformas habían perjudicado el clima social y la confianza mediante la reintroducción del tema de la distribución del valor agregado y la "lucha de clases" desde el nivel sectorial hasta las bases. Además, estos conflictos sociales se delegaron a los tribunales laborales, lo que aumentó el papel del sistema judicial en la gestión de la empresa, una tendencia muy poco apreciada por los empleadores.

Conclusiones

Son dos las conclusiones que pueden extraerse.

En primer lugar, debe rechazarse la opinión tradicional de que las desigualdades más altas son el precio inevitable a pagar para mejorar el rendimiento del mercado de trabajo. La negociación colectiva multiempresarial y coordinada respalda un desempeño laboral más sólido y, al mismo tiempo, también reduce las desigualdades salariales. Por el contrario, la negociación colectiva descentralizada a nivel de la empresa favorece el aumento de las desigualdades y, a la vez, produce menores resultados de empleo.

En segundo lugar, los responsables de las políticas deben dejar de presentar propuestas que debiliten o vacíen de sentido los sistemas existentes de negociación colectiva multiempresarial. Como se describió anteriormente, parece haber mucha capacidad de invención, especialmente cuando se trata de someter la extensión administrativa de los convenios sectoriales a todo tipo de condiciones. Tales propuestas debilitan el papel de las normas salariales comunes a nivel sectorial, arriesgándose así a desequilibrar los actuales sistemas de negociación colectiva y reducir la cobertura de la negociación y, al final, a debilitar la capacidad de coordinación. Conseguirían aquello que debería evitarse sobre la base de la propia investigación de la OCDE: pasar de un sistema de negociación colectiva a un sistema de negociación no coordinado y/o únicamente a nivel de la empresa o, lo que es peor, ninguna negociación colectiva en absoluto.

ⁱⁱ Hayter, S. y Visser, J. (2017) "The application and extension of collective agreements: Enhancing the inclusiveness of labour protection", Revista Internacional del Trabajo

ⁱⁱ Koukiadaki, Tavora y Lucio (2016) "Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis"
Publicación del ETUI, Bruselas.