

## Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración

*Los países con fuertes instituciones de negociación colectiva, incluidos sindicatos y organizaciones de empleadores, son también aquellos países con mejor distribución de los ingresos. Gozan de una integración más equitativa y socialmente sostenible. Los esfuerzos por erosionar y debilitar estas instituciones han sido imprudentes y hasta pueden retrasar los procesos de ajuste. Esto debería hacer reflexionar a los responsables de la toma de decisiones.*

---

Susan Hayter

Departamento de Integración de las Políticas  
OIT

---

Gran parte del reciente debate sobre globalización se ha concentrado en las consecuencias distributivas. Las críticas a la globalización argumentan que los beneficios están desigualmente distribuidos. Recientemente, se ha producido un renovado énfasis sobre el papel que desempeñan las instituciones en la promoción de una integración exitosa dentro de la economía global y de modelos de desarrollo más equitativos. El análisis de los beneficios potenciales que se pueden obtener mediante la globalización necesita incluir el análisis de las instituciones subyacentes al crecimiento y la distribución. Las instituciones laborales se encuentran entre las instituciones de importancia para el crecimiento y la distribución<sup>1</sup>. La manera en que participan los trabajadores en el proceso de producción y en la que el mercado laboral está organizado para determinar el salario por esa participación afecta, entre otras cosas, los modelos de distribución.

El término instituciones laborales se refiere a aquellas instituciones en las que se apoyan los mercados laborales y la producción. Estas incluyen sindicatos, asociaciones de empleadores, prácticas de negociación colectiva, prácticas de recursos humanos, reglamentaciones estatutarias

como, por ejemplo, protección contra despidos injustos y políticas de mercado laboral sobre capacitación, salarios mínimos, etc. Varían en el grado de su formalización dentro de la ley y la normativa. Pero ya sea que su existencia esté formalmente reconocida o sea una norma de facto, estas instituciones marcan el camino en que los trabajadores participan en el mercado laboral y en el proceso de producción. Pueden promover la productividad, el crecimiento y modelos más equitativos de participación y distribución, o reforzar patrones de exclusión y desigualdad.

El enfoque respecto a estas instituciones y a la política de mercado laboral en general, durante la década de los 80 y 90, fue la liberalización y la descentralización. Las instituciones laborales, en particular los sindicatos, las leyes laborales e instituciones de fijación salarial fueron acusados de causar rigidez y distorsión en el mercado laboral, retrasando el ajuste y frenando la creación de empleos y el crecimiento económico. La formulación de políticas estuvo dominada por una fuerte agenda neoliberal que enfatizaba la función distributiva de los mercados laborales (haciendo coincidir la oferta y la demanda), una visión en cierto modo estrecha del funcionamiento

de los mercados laborales. Se tomó en poca consideración la función que desempeñan las instituciones laborales en la promoción de una eficiencia dinámica (aumentar la calidad del trabajo y su participación en el proceso de producción) o garantizando la justicia social, por ejemplo, al facilitar la equitativa distribución del ingreso<sup>2</sup>. Este documento aborda el papel que las instituciones de negociación colectiva (tanto sistemas de negociación colectiva como sindicatos) desempeñan en la promoción de una mayor igualdad de los ingresos en un mundo en integración<sup>3</sup>.

### ¿Cuál es la importancia de la negociación colectiva?

Gran parte del debate del decenio de los 80 y comienzos de los 90 se centró en el desempeño de diferentes niveles de negociación colectiva: a nivel centralizado, descentralizado o negociación a nivel intermedio de industria. Los niveles centralizado y descentralizado eran considerados superiores a la negociación a nivel de industria, en términos de empleo, rendimiento económico e igualdad<sup>4</sup>. Uno de los puntos débiles de la investigación fue la especificación de las variables utilizadas para medir la relación entre instituciones de negociación colectiva y otras variables<sup>5</sup>. Lo que surgió fue que los sistemas descentralizados de negociación colectiva también podían estar muy coordinados y, por tanto, también internalizar los efectos exógenos de sus acciones: una característica clave asociada a los sistemas centralizados.

Es importante aclarar aquí lo que se quiere decir con coordinación y qué «factores exógenos» se toman en cuenta en la fijación salarial colectiva. La coordinación de la negociación colectiva se refiere al grado en que los sindicatos y asociaciones de empleadores coordinan acuerdos salariales en toda la economía para que los salarios no sean inflacionarios, el grado en que el convenio salarial toma en cuenta las consecuencias macroeconómicas del acuerdo salarial – como inflación, desempleo y competitividad nacional – y que

salarios y ganancias se ajusten a la competitividad.

Por lo tanto, un asunto clave para la relación entre instituciones de negociación colectiva, desempeño económico y distribución de los ingresos es esta capacidad institucional de organizar o coordinar la negociación colectiva. Los ejemplos más institucionalizados de coordinación de la negociación son los «pactos sociales» donde existe el compromiso de no realizar acuerdos salariales inflacionarios en el contexto de una estrategia macroeconómica específica que incluye beneficios para los trabajadores en términos de creación de empleo, perfeccionamiento técnico, seguridad social, estabilidad económica y, con el crecimiento, mejora de los ingresos. Por ejemplo, en Irlanda una serie de acuerdos a nivel nacional han vinculado el acuerdo sobre aumentos salariales con el acuerdo en materia de política social y económica.

Los sistemas de negociación centralizada, con confederaciones sindicales y empresariales centralizadas, pueden ser importantes instituciones de coordinación, en la medida que tienen mayor influencia sobre el nivel de acuerdos salariales en la economía en general. Pero, como se mencionaba anteriormente, los sistemas de negociación, a nivel de industria o descentralizado a nivel de planta, pueden también funcionar como instituciones de coordinación (internalizando los factores exógenos de sus acuerdos). El verdadero mecanismo de coordinación en cada sistema puede diferir. Puede ser formal o informal. Los salarios pueden ser negociados a nivel sectorial intermedio, pero con suficientes vínculos en toda la economía (quizás mediante un sindicato u organización de empleadores en auge) para coordinar el nivel de los acuerdos salariales. Alternativamente, una industria puede ser tan dominante en una economía que actúe como «negociador principal» y logre para la economía amplios acuerdos. En sistemas de negociación descentralizada, organizaciones de empleadores como las de Suiza o Japón que operan a través de densas cadenas, pueden ser importantes instituciones de coordinación. Por lo tanto, la variable clave a considerar

no es el nivel al cual se lleva a cabo la negociación colectiva sino el grado de coordinación en cualquier sistema. Por supuesto que los sistemas centralizados también tienden a ser muy coordinados, pero esto es solamente una manifestación institucional de un sistema altamente coordinado.

### Promoción de la igualdad de ingresos

Una importante característica de las instituciones de negociación colectiva es que pueden promover modelos equitativos de distribución de ingresos. Los países con fuertes instituciones de negociación colectiva, incluidos sindicatos y organizaciones de empleadores, son también aquellos países con mejor distribución de ingresos (medidos por el índice de desigualdad o concentración Gini). Una investigación preliminar, utilizando una muestra de 41 países de los cuales se dispone de datos revela: a) los países donde los convenios colectivos abarcan más del 60 por ciento de la población (ver cuadro 1); b) países donde hay un elevado nivel de coordinación de negociación colectiva (ver cuadro 2), y c) países con mayor densidad sindical (ver cuadro 3, tamaño de la muestra extendida a 69): todos tienen mejor distribución del ingreso. Las relaciones son también estadísticamente significativas (en la cobertura de la negociación colectiva y la densidad sindical) al nivel del 5 por ciento. Esto es consistente con la literatura que afirma que los sistemas centralizados muy coordinados de negociación colectiva están asociados a una menor dispersión salarial<sup>6</sup>. Por ejemplo, el estudio de la OCDE (1997) halló que la relación de las diferencias entre distintos países en materia de desigualdad de ingresos y estructuras de negociación eran fuertes y significativas. Es decir, que las economías más centralizadas/coordinadas tienen menos desigualdades de ingresos que las no coordinadas.

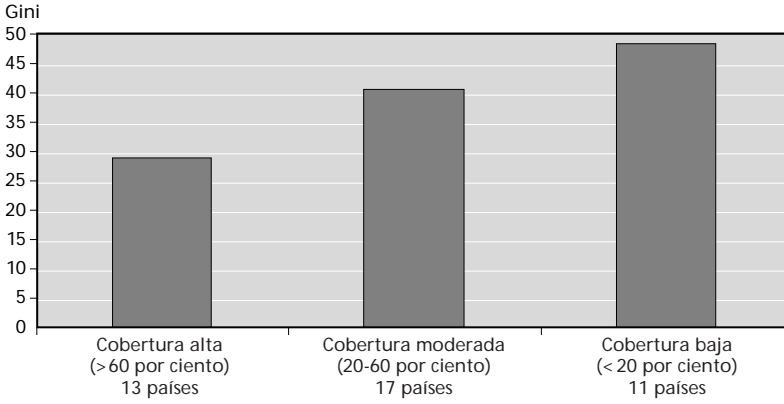
La globalización y la integración económica presentan limitaciones externas a las políticas distributivas en las que la creciente competencia dificulta cada vez más el aumento de impuestos o el cambio de

precios. Pero esto no excluye estrategias redistributivas que dependen del aumento de la productividad o de una redistribución más equitativa del ingreso. Las instituciones de negociación colectiva pueden facilitar la negociación de remuneraciones más equitativas, pero también pueden mejorar la productividad, expandiendo el producto disponible para distribución.

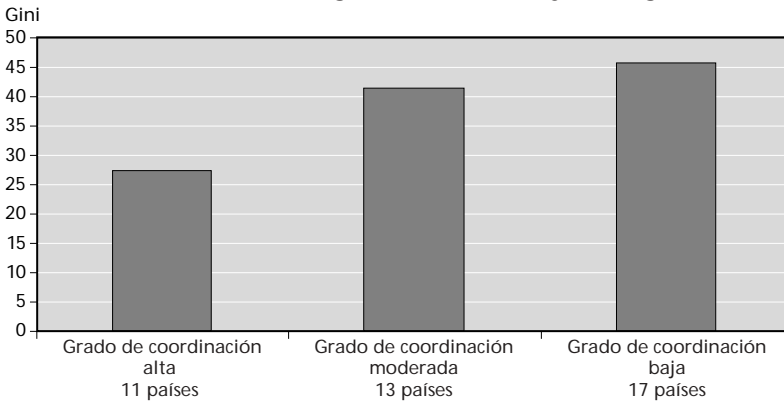
Estas instituciones laborales proporcionan a las empresas la capacidad de estimular la participación en el lugar de trabajo. La literatura sobre el valor de la participación ha examinado los beneficios relacionados con la capacidad de asegurar confianza y compromiso en las relaciones de empleo y así mejorar la productividad y la eficiencia<sup>7</sup>. En verdad, existe una fuerte evidencia para demostrar que la participación en el lugar de trabajo mejora el desempeño de la empresa y que empresas con mayores grados de participación de los trabajadores superan a otras compañías<sup>8</sup>. La participación en el lugar de trabajo también reduce los costos de control con beneficios en términos de eficiencia. El potencial para mejorar la eficiencia y la productividad formula otras posibilidades para la distribución en el contexto de presiones externas que plantean limitaciones a la negociación de salarios.

Sin embargo, algunos argumentan que los sindicatos e instituciones de negociación colectiva tienen un impacto negativo sobre la igualdad de ingresos. Según este punto de vista, los sindicatos, al negociar un incremento salarial, (la diferencia entre salarios sindicales y no sindicales) aumentan la desigualdad de ingresos. Pero en un mundo más integrado, la apertura de las economías y la intensificación de la competencia en el mercado de productos ha reducido significativamente la posibilidad de que las empresas simplemente le trasladen los aumentos en los costos laborales (causados por la negociación sindical de un aumento salarial) a los consumidores mediante el incremento de los precios. No obstante, existe también la necesidad de abordar el tema de los incentivos en los mercados laboral y comercial, tema que se trata en más detalle en la próxima sección.

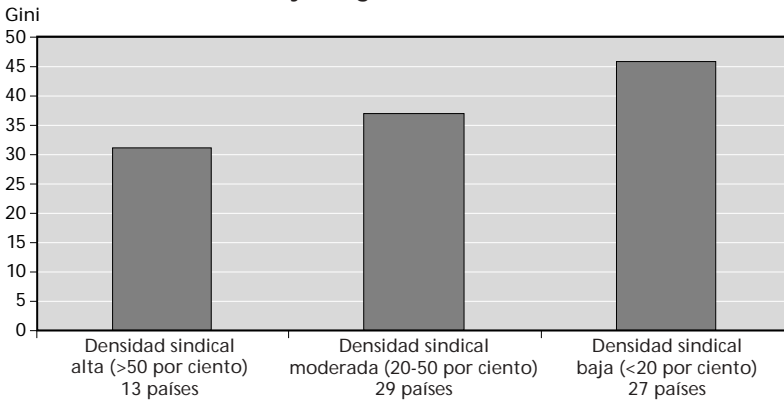
**Cuadro 1: Cobertura de negociación colectiva y desigualdad**



**Cuadro 2: Coordinación de la negociación colectiva y la desigualdad**



**Cuadro 3: Densidad sindical y desigualdad**



**Nota:** El Coeficiente de Gini (índice de distribución de ingresos) es una medida estadística de las disparidades en los ingresos que va de 0 a 100. Un nivel 100 indica una desigualdad de ingresos perfecta (una sola persona monopoliza la totalidad de ingresos y las otras no tienen nada). Un nivel cero indica una igualdad perfecta: cada uno recibe una parte igual de ingreso. De ese modo, cuanto más se acerque el Coeficiente de Gini a cero, mayor será la igualdad de ingresos.

## Consecuencias para la planificación de normativas

En algunos países, los sindicatos han sido fuertes en las actividades que gozaban de importantes rentas, como sectores de fabricación protegidos y sectores públicos. Las distorsiones en los mercados comercial y laboral han causado lo que los economistas llaman un comportamiento sindical «en procura de rentas». Las empresas o el sector público rápidamente trasladaron estos aumentos salariales a los consumidores.

Al considerar las reformas de los mercados comercial y laboral sería importante tener en cuenta el medio institucional y los incentivos de los mercados comercial y laboral. Pueden ser necesarias medidas normativas dirigidas a cambiar los incentivos de estos mercados de manera de adecuar las diferentes instituciones con las prioridades de desarrollo de un país, facilitar ajustes más fluidos y un desarrollo más equitativo<sup>9</sup>.

Estimular una mayor competencia en los mercados comerciales y eliminar las reglamentaciones comerciales anticompetitivas puede disminuir la capacidad de algunos sindicatos (y empresas) de trasladar los aumentos sobre los consumidores y, en cambio, estimular una actitud cooperativa y estrategias favorecedoras de la productividad para aumentar la remuneración<sup>10</sup>. Esto destaca el papel central que desempeñan los incentivos en la determinación de los posibles efectos de los sindicatos<sup>11</sup>.

Por lo tanto, la respuesta política implícita de promover acontecimientos proequitativos en el medio institucional en que sindicatos y empleadores operan, en lugar de adoptar el fatalista punto de vista del sindicalismo es, automáticamente, dañino para la equidad.

Cambiar los incentivos reformando el empleo en el sector público y liberalizando los mercados comerciales proporcionaría una ruta más efectiva para mejorar el rendimiento de los mercados laborales que procurar debilitar a estas instituciones:

Las reformas del mercado laboral deben ser abordadas con gran humildad. [...] la reestructura del sector público y el cambio de

los incentivos para los sindicatos [en este caso la obtención de ingresos] pueden brindar beneficios mayores que cambiando el código laboral (Rama, 1995).

En algunos países en desarrollo donde instituciones laborales fuertes han encabezado el cambio político, el enfoque hasta la fecha ha sido ver a los sindicatos fuertes como obstáculos para el desarrollo. Esto ha provocado intentos de erosionar y debilitar a estas instituciones. Con demasiada frecuencia el resultado ha sido atrasar y dificultar los procesos de ajuste a medida que aumentan la inestabilidad y el conflicto social entre diversos intereses.

Para garantizar que la reforma económica tenga el mayor potencial de éxito, es importante garantizar mayores grados de democracia económica haciendo participar a los sindicatos y a otros en el diseño de las reformas políticas. Esto último es una importante parte del proceso de hacer que los cambios y el ajuste económicos sean más aceptables. El diálogo social y tripartito puede desempeñar un importante papel en el desarrollo de la confianza y el consenso en torno a la reforma. Esto finalmente provocará elecciones políticas que promoverán la equidad y garantizarán una integración socialmente sostenible. Las instituciones de diálogo social y de resolución de conflictos son importantes complementos para las políticas que promueven una mayor apertura.

En la reforma y diseño de políticas, la liberalización, que ha sido el leitmotiv de las últimas dos décadas no es la respuesta. En cambio, es importante garantizar mayores grados de democracia económica mediante la participación de sindicatos y otros en el diseño de reformas políticas y de la promoción de incentivos en favor de la igualdad y eficiencia en el medio institucional (de los mercados comercial y laboral).

En otros países donde las organizaciones de trabajadores y empleadores están ausentes, el desafío es el de promover un ámbito que favorezca el desarrollo de estas instituciones, junto con instituciones complementarias como aquellas que proporcionan servicios de resolución de conflictos

(mediación y arbitraje) y fuentes que puedan proporcionar información sobre precios y mercado laboral. A medida que las instituciones laborales apoyan el camino en que el trabajo participa en la producción y distribución de las utilidades, su ausencia causa creciente exclusión social, de la producción y de la economía (formal). La existencia de fuertes organizaciones de trabajadores y empleadores es un requisito imprescindible para instituciones efectivas de negociación colectiva y promueven la inclusión y la cohesión social.

## Conclusión

Estudios preliminares revelan que parece haber 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. Los esfuerzos para llevar adelante la liberalización y el ajuste apuntando a la eficiencia distributiva en los mercados, así como eliminando las restricciones y debilitando las instituciones de negociación colectiva, pueden no haber sido la mejor estrategia. En ciertos países, esto sin duda ha debilitado el papel que estas instituciones laborales pueden desempeñar al facilitar un desarrollo más equitativo y una integración más exitosa.

La suposición de que las instituciones laborales automáticamente impiden el desarrollo económico y causan rigidez y barreras al ajuste está equivocada. Las instituciones laborales parecen jugar un importante papel a la hora de facilitar una integración más equitativa y socialmente sostenible. El resultado depende de la configuración más amplia de las instituciones y de los incentivos de los mercados comercial y laboral. Los encargados de tomar las decisiones necesitan tener en cuenta estos factores cuando diseñen la política.

## Notas

<sup>1</sup> Ver Rodgers, G. 1994.

<sup>2</sup> Al considerar nuevos puntos de vista sobre los mercados laborales y la desigualdad de los ingresos en una era posterior al Consenso de Washington, van der Hoeven (2000) enfatiza al menos tres funciones de las instituciones laborales y de la política laboral: *mejorar la eficiencia distributiva* (equiparar oferta y demanda en el mercado laboral), *mejorar la eficiencia dinámica* (incrementar la calidad del trabajo y su participación en el proceso de producción), *mejorar o mantener la equidad y la justicia social* (una función distributiva que también promueve la cohesión social). Llega a la conclusión de que al concentrarse en los aspectos distributivos, el Consenso de Washington pasó por alto las opciones institucionales para una innovación dinámica, cohesión social y equidad, todos componentes importantes del crecimiento y de las políticas de redistribución.

<sup>3</sup> Por argumentos concernientes al papel de las instituciones de negociación colectiva en la promoción de una mayor estabilidad macroeconómica y en la reducción del potencial de una compensación recíproca entre empleo e inflación, ver Hayter, S. *Instituciones laborales en un mundo en integración*, 2002.

<sup>4</sup> A comienzos de la década de los 80, los analistas argumentaban que las relaciones empresariales trabajadores- empresa (sistema centralizado de negociación colectiva) producían una mejor compensación recíproca inflación-desempleo, ver Bruno, M. y Sachs, J. 1984 y Metcalf, D. 1987. A fines de los 80, los analistas discutían que la negociación centralizada o la descentralizada era superior a la negociación a nivel industria, ver Calmfors, L. y Driffil, J. 1988. Hubo algunas críticas sobre este resultado, ver Layard, Nickell y Jackman 1991; y Soskice, 1990.

<sup>5</sup> Ver Flanagan, R. 1999.

<sup>6</sup> Ver Flanagan, J. 1999, Freeman, R. 1995, y Aidt, T. y Tzannatos, S. 2002, por una revisión de la literatura.

<sup>7</sup> En particular las obras clásicas de Hirshman, A. 1970, y Freeman, R. y Medoff, J. 1984.

<sup>8</sup> Blinder, A. 1990, Kruse, D. y Blasé, J. 1995, Levine, D. 1995, Tyson, L. y Levine, D. 1990, encuestan 43 estudios empíricos y descubren que el efecto de la participación de los trabajadores sobre la productividad es usualmente positivo pero casi nunca negativo.

<sup>9</sup> Ver OIT, 2000.

<sup>10</sup> Ver por ejemplo Layard, R. y Nickell, S. 1998.

<sup>11</sup> Aquí el campo de la economía institucional es instructivo. Destaca el papel que desempeñan los incentivos en moldear el comportamiento de las organizaciones. Si las remuneraciones (incentivos) son mayores debido a la actividad en procura de remuneración, entonces podemos esperar que las organizaciones incrementen al máximo esos márgenes. Por otro lado, si las remuneraciones provienen de actividades orientadas a mejorar la productividad, entonces podemos esperar crecimiento económico. El medio institucional más amplio (incluidas las leyes, los derechos de propiedad, etc.) junto con otras limitaciones económicas afectan los resultados económicos al afectar los incentivos. Ver por ejemplo North, D. 1997.

## Anexo 1: Muestra de países utilizados

	Cuadro 1 y 2 Negociación colectiva y desigualdad	Cuadro 3 Densidad sindical y desigualdad
Alemania	×	×
Australia	×	×
Austria	×	×
Azerbaiyán		×
Bélgica	×	×
Belarús	×	×
Bolivia	×	×
Brasil		×
Bulgaria		×
Canadá	×	×
Checa, Rep.	×	×
Chile	×	×
China	×	×
Colombia		×
Corea, Rep. de		×
Costa Rica		×
Dinamarca	×	×
Dominicana, Rep.		×
Ecuador		×
Egipto		×
El Salvador	×	×
Eslovaquia		×
España	×	×
Estados Unidos	×	×
Estonia		×
Filipinas	×	×
Finlandia	×	×
Francia	×	×
Ghana	×	×
Grecia	×	×
Guyana	×	×
Honduras	×	×
Hungría	×	×
India	×	×
Indonesia		×
Irlanda	×	×
Israel		×

	Cuadro 1 y 2 Negociación colectiva y desigualdad	Cuadro 3 Densidad sindical y desigualdad
Italia		×
Japón	×	×
Kenya	×	×
Luxemburgo		×
Malasia	×	×
Marruecos		×
Mauricio		
México		×
Nicaragua	×	×
Nigeria	×	×
Noruega	×	×
Nueva Zelandia	×	×
Países Bajos	×	×
Pakistán		×
Panamá	×	×
Paraguay		×
Perú		×
Polonia		×
Portugal		×
Reino Unido	×	×
Rumania		×
Rusia, Fed. de		×
Senegal		×
Singapur		
Sudáfrica	×	×
Suecia	×	×
Suiza	×	×
Swazilandia	×	×
Tailandia	×	×
Túnez		×
Turquía		×
Uruguay	×	×
Venezuela		×
Zimbabwe	×	×
<b>Total muestra de países</b>	<b>41</b>	<b>69</b>