



## SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Organización, negociación y diálogo  
para el desarrollo en el contexto  
de la mundialización***Indice*

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1
II. Derechos necesarios para hacer posible el desarrollo .....	2
III. Mundialización, libertad sindical y negociación colectiva.....	5
A. Sindicación de los trabajadores.....	6
B. Sindicación de los empleadores .....	7
C. Negociación colectiva .....	9
IV. Rendimiento económico, libertad sindical y derecho de sindicación y de negociación colectiva.....	11
A. ¿Disminuye la competitividad comercial o impide la inversión extranjera la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo?.....	12
1. Libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, y desempeño comercial .....	13
2. Libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, y la inversión extranjera directa .....	14
3. Libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, y las estrategias de desarrollo orientadas hacia el exterior .....	16
B. ¿La aplicación en la práctica de estos principios y derechos en el trabajo retrasa la aplicación de las políticas de ajuste estructural necesarias para reducir la pobreza y aumentar la estabilidad económica?.....	17
1. Sindicatos, eficiencia y equidad .....	18
2. Sistemas de relaciones de trabajo y comportamiento de la economía nacional.....	21
3. Tres conclusiones fundamentales .....	26

V.	Una voz en el trabajo y el desarrollo .....	27
A.	El camino hacia el ajuste en las economías abiertas .....	30
1.	Voz y ajuste a nivel de la empresa y de la industria.....	31
2.	Diálogo social y ajuste a nivel nacional .....	32
B.	Promoción del desarrollo socialmente sostenible .....	34
VI.	Seguimiento y acción de la OIT: puntos que requieren discusión.....	36
<b>Anexos</b>		
I.	Bibliografía .....	39
II.	Estadísticas.....	44
III.	Cuadros .....	48
IV.	Gráficos.....	51

## I. Introducción

1. En su reunión de marzo de 2000, el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización examinó sus actividades futuras sobre la base de un documento preparado por la Oficina<sup>1</sup>. El objetivo general buscado era que las actividades fueran diseñadas de modo de contribuir al desarrollo de un enfoque integrado de las políticas económicas y sociales para el desarrollo en el marco de la economía mundial. Estaba claro al mismo tiempo que dicho marco integrado es un proceso que implica un diálogo entre organizaciones que tienen un mandato en el campo económico y social, y no un concepto o un producto ya elaborado. Habida cuenta del mandato dado a la OIT por su Constitución y la Declaración de Filadelfia, se sugirió que el Grupo de Trabajo examinara temas que son de fundamental importancia para la OIT, si bien también están relacionados con los mandatos económicos o afines de otras organizaciones, con el propósito de promover un mayor entendimiento común de su importancia e impacto desde el punto de vista de un marco integrado para el desarrollo. Se convino que el primer tema que había de examinarse a este respecto era el vínculo existente entre la libertad sindical y la negociación colectiva — que fueron el tema del primer Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento<sup>2</sup> — y el desarrollo. El presidente del Grupo de Trabajo se refirió específicamente a que ese tema permitiría que las instituciones de Bretton Woods y otras organizaciones interesadas pudieran contribuir a la discusión<sup>3</sup>.
2. El primer Informe Global elaborado en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, «*Su voz en el trabajo*», ha demostrado que el respeto por los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva — y su aplicación en la práctica — dista mucho de ser universal<sup>4</sup>. La violación de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo y las medidas correctivas siguen siendo una preocupación fundamental. Además, el debate sobre las formas y la oportunidad en que deben aplicarse esas libertades fundamentales suelen girar en torno de la relación que existe entre, por un lado, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y por otro lado, los objetivos del desarrollo económico y social<sup>5</sup>. La integración mundial de los mercados constituye una serie adicional de retos a la manera en que estos principios y derechos fundamentales en el trabajo se han llevado a la práctica tradicionalmente.

<sup>1</sup> Documento GB.277/WP/SDL/1.

<sup>2</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

<sup>3</sup> Actas de la 277.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2000), pág. VIII/10.

<sup>4</sup> OIT, 2000a.

<sup>5</sup> Esta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo se refiere a los principios y derechos tanto individuales como colectivos, e incluye los principios y los derechos de los trabajadores así como de los empleadores de afiliarse a la organización de su elección. Para más detalles véase OIT, 1994.

3. Por consiguiente, este documento apunta a aclarar ciertos elementos y comunicar lo que sabemos acerca de estas libertades y derechos, su aplicación en la práctica, el trabajo decente y el desarrollo en una economía mundializada. Expone informaciones actualizadas en materia de niveles de sindicación y de instituciones de negociación colectiva. Refiere datos estadísticos disponibles, así como observaciones extraídas de la experiencia práctica de la OIT respecto de la función que esos derechos desempeñan en el desarrollo, con el objeto de demostrar que las instituciones del mercado de trabajo que son el fruto de la puesta en práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo (organizaciones representativas, negociación colectiva y diálogo social)<sup>6</sup> forman parte del capital social necesario para sostener los procesos de desarrollo y crear trabajo decente para todos. El objetivo principal de este documento es facilitar la discusión en el Grupo de Trabajo con miras a ampliar el conocimiento de la OIT sobre la forma en que la aplicación de la libertad sindical y del derecho de sindicación y de negociación colectiva en los marcos nacionales y en la práctica puede ser propicia al desarrollo.
4. El documento comienza con el examen de la noción según la cual la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son libertades fundamentales que permiten una concepción más amplia de los objetivos del desarrollo (Parte II). El documento sugiere que la OIT debe considerar en qué medida la aplicación y la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo son afectados por la evolución del contexto social y económico y el impacto de la mundialización (Parte III). Los argumentos de aquéllos que aducen que la aplicación y la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo tienen efectos negativos sobre el desempeño económico son analizados con miras a explicar de qué manera la aplicación y la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo pueden favorecer la eficiencia económica (Parte IV). La función que esas libertades desempeñan en el contexto de un marco integrado para el desarrollo también es examinada (Parte V). El documento concluye presentando varias cuestiones que el Grupo de Trabajo tal vez estime conveniente examinar (Parte VI).

## II. Derechos necesarios para hacer posible el desarrollo

5. Los derechos de las personas a defender los valores colectivos, creencias e intereses que tengan en común, es decir, la libertad de asociación en el sentido general, es un derecho humano fundamental, reconocido en varios instrumentos internacionales, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 20). Al definir los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Filadelfia «reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, y en especial, ... b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante». La libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que son tratados por los Convenios núms. 87 y 98, han sido también reconocidos como derechos fundamentales en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en otras declaraciones internacionales, por ejemplo la Declaración de Copenhague adoptada por la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 1995 (compromiso 3, i)).

<sup>6</sup> En el contexto de este documento el diálogo social comprende todos los tipos de negociaciones, consultas o intercambios de informaciones entre los interlocutores tripartitos y bipartitos acerca de cuestiones de interés común relacionadas con las políticas económicas y sociales.

6. Además de ser la expresión específica de un derecho humano en el campo de las relaciones laborales, la garantía de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo «reviste una importancia y un significado especiales al *asegurar* a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en la riqueza a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano»<sup>7</sup>. El respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son por tanto parte integrante de una concepción amplia del desarrollo en tanto que proceso mediante el cual los individuos y la sociedad desarrollan y ponen en práctica sus capacidades.
7. Todos los Estados Miembros de la OIT, al ser Miembros de la Organización por haber aceptado la Constitución de la OIT, aceptan ciertas obligaciones respecto de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración de la OIT establece que:
- ... todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, es decir:
- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva...<sup>8</sup>.
8. Por consiguiente, esos principios y derechos fundamentales en el trabajo no requieren ninguna otra justificación ya sea por motivos económicos o de otro tipo.
9. Esto tiene repercusiones más allá de la OIT y de su Declaración. Los Estados Miembros deberían adoptar posiciones en otros foros internacionales que sean coherentes con esta obligación. Igualmente, las normas u orientaciones recomendadas por otras organizaciones no deberían contradecir esos principios y obligaciones — no porque tengan carácter obligatorio en virtud de la Declaración, sino porque interferirían con una obligación internacional que los Estados interesados han formalmente reconocido por ser Miembros de la OIT.
10. El hecho de que estos principios y derechos fundamentales en el trabajo no necesitan ningún tipo de justificación económica o de otra clase no significa, sin embargo, que no puedan resistir la prueba de la eficiencia económica. No se trata únicamente de «derechos necesarios para asegurar» el desarrollo de los propios objetivos de la OIT en materia de justicia social y trabajo decente, sino que también contribuyen a mejorar el desempeño económico y el progreso social. Los esfuerzos tendientes a «respetar, promover y hacer realidad» esos principios, mencionados en la Declaración de la OIT, pueden no obstante ser entorpecidos por el escepticismo relativo a los efectos económicos del ejercicio de esos derechos y principios fundamentales en el trabajo.
11. Si bien acepta esas libertades y esos derechos *a priori*, es importante que la OIT examine más detalladamente sus relaciones con el desarrollo. En primer lugar, para apoyar mejor los esfuerzos que hacen los países para protegerlos y promoverlos, necesitamos entender la forma en que el contexto socioeconómico hace progresar o limita su aplicación en la

<sup>7</sup> Preámbulo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>8</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, párrafo 2.

práctica. A este respecto, la Parte III examina el impacto de la mundialización en la aplicación y la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo.

12. En segundo lugar, aquellos que critican esos derechos y libertades basan su argumentación en los efectos perjudiciales que el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva tiene sobre los resultados económicos. Cabe considerar estos argumentos, si han de realizarse progresos para garantizar estas libertades fundamentales a todos los trabajadores:

... La aceptabilidad política y social de un derecho moral — y, por supuesto, su efectividad — dependen en grado considerable de su capacidad de persuasión. Cortar el eslabón que lleva hasta las consecuencias [los efectos de esos derechos sobre los resultados económicos] puede reducir, en lugar de acrecentar, su aceptación, su relevancia, y también su alcance<sup>9</sup>.

La Parte IV examina estos argumentos relativos a las consecuencias detalladamente, la aplicación en la práctica de esos principios y derechos, y las modalidades que pueden hacer que el ejercicio de estos derechos tenga una influencia positiva sobre el desempeño económico y el desarrollo.

13. En tercer lugar, el respeto de esas libertades fundamentales depende de enfoques de desarrollo más integrados. Aclarar los nexos existentes entre la aplicación de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo y el desarrollo es una parte esencial de la promoción del trabajo decente para todos. «Los principios y derechos en el trabajo proporcionan las reglas básicas y el marco para el desarrollo»<sup>10</sup>. El primer capítulo del *Informe sobre Desarrollo Humano* de este año dice lo siguiente: «en suma, el desarrollo humano es esencial para hacer realidad los derechos humanos, y los derechos humanos son esenciales para el pleno desarrollo humano»<sup>11</sup>. La Parte V examina la función desempeñada por estas libertades en tanto que parte de un marco para el desarrollo más integrado.
14. En cuarto lugar, el Informe Global ha demostrado que el respeto de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación en la práctica siguen siendo obstaculizados por falta de voluntad política y de apoyo en el entorno institucional general. Queda mucho por hacer para promover la aplicación universal de los principios de la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Además de colaborar con los gobiernos y los interlocutores sociales en el plano nacional, se necesita un esfuerzo coordinado a nivel internacional para promover un entorno propicio para el ejercicio de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo. A este respecto, el Grupo de Trabajo tal vez considere oportuno examinar varias cuestiones que se enumeran en la Parte VI.

<sup>9</sup> Sen, A. 1996. «*Legal rights and moral rights: Old questions and new problems*», en *Ratio Juris* (Oxford), vol. 9, núm. 2 (junio), págs. 153 a 167. Citado en Lee, E. 1998.

<sup>10</sup> OIT, 1999a. Memoria del Director General, Trabajo Decente.

<sup>11</sup> PNUD: *Informe sobre Desarrollo Humano*, 2000.

### III. Mundialización, libertad sindical y negociación colectiva

15. Por regla general, se considera que la mundialización proporciona un mayor número de oportunidades de crecimiento, creación de riqueza y aumento de ingresos, si bien crece simultáneamente la preocupación acerca de sus repercusiones sociales. El impacto de la mundialización sobre la estabilidad social, el empleo, las desigualdades, y las normas laborales es actualmente tema de discusión en varios foros internacionales. Dado que se trata de uno de los temas más polémicos en los debates sobre el desarrollo, y que aumentan las divergencias entre los países industrializados y los países en desarrollo acerca de las respuestas de política internacional apropiadas, muchas organizaciones están reevaluando la mejor manera de integrar los objetivos económicos y sociales en sus políticas generales. El debate sobre estas cuestiones no se limita al plano internacional. Hay opiniones divergentes en los propios países sobre la mejor manera de aprovechar las oportunidades que ofrece la mundialización, sin por ello dejar de proteger a los grupos más vulnerables y evitarles mayores penurias.
16. El programa de acción sobre trabajo decente de la OIT ha suscitado mucho interés a la vez dentro de la Organización y en otros organismos, pues proporciona una perspectiva constructiva para examinar de qué manera las preocupaciones relativas a cuestiones tales como los derechos en el trabajo, y las instituciones de los mercados de trabajo estructurados y no estructurados, están relacionadas con el logro de la creación de empleos y empresas, la reducción de la pobreza y la competitividad en una economía mundializada.
17. La cuestión del trabajo decente y del desarrollo social sostenible en el contexto de una economía internacional que tiende a la integración no es, por supuesto, una preocupación totalmente nueva<sup>12</sup>. En efecto, la OIT fue creada en 1919 a raíz de la preocupación según la cual la recuperación económica de la posguerra debía fundarse en normas de trabajo internacionales<sup>13</sup>. Del mismo modo, la Declaración de Filadelfia en 1944 reafirmó la necesidad de considerar con mayor atención la dimensión social de las políticas financieras y económicas.
18. Sin embargo, desde fines de la década del setenta, los órganos decisorios internacionales han centrado su preocupación en los instrumentos económicos relacionados con el funcionamiento de los mercados. El movimiento general de liberalización de los mercados nacionales e internacionales ha reflejado este cambio de opinión en materia de política económica y social y ha provocado un replanteamiento general del valor y la utilidad de las normas y las instituciones laborales<sup>14</sup>. Las recomendaciones que hacen hincapié en la reducción del papel del Estado, la desregulación de los mercados laborales y la reestructuración del sector público se han convertido en condiciones para que los países en desarrollo y en transición reciban ayuda financiera.

<sup>12</sup> Charnovitz, S. 1987.

<sup>13</sup> Se trataba asimismo de un período caracterizado por una gran expansión del comercio. El volumen del comercio exterior había crecido en aproximadamente el 3,4 por ciento anual entre 1870 y 1913. A partir de entonces, el crecimiento disminuyó a menos del 1 por ciento por año hasta 1950, pues sufrió los efectos perjudiciales del aumento de los aranceles, las restricciones cuantitativas, la regulación cambiaria y la guerra. Véase Hirst, P. y Thompson, G. 1996.

<sup>14</sup> Véase Lee, E. 1997, para un examen de estos acontecimientos y de los factores que han contribuido al cuestionamiento de las normas laborales.

19. Junto con ese cambio de política económica y social, la liberalización del mercado, unida al impacto de los principales cambios tecnológicos, creó la fuerza ahora denominada mundialización, que plantea retos adicionales a la forma en que los principios de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva han tradicionalmente sido aplicados y ejercidos (mediante la constitución de sindicatos, de organizaciones de empleadores y las negociaciones de convenios colectivos). La mundialización ha modificado radicalmente el contexto en cual la mayoría de los gobiernos elaboran políticas de desarrollo económico así como el contexto en el cual las empresas compiten. Suele darse prioridad a la expansión del comercio, al fomento de la inversión extranjera y al mantenimiento de costos bajos (incluidos los costos de mano de obra) con el propósito de seguir siendo competitivos en el plano internacional. Los sindicatos y las instituciones que fijan los salarios son en ciertos ambientes consideradas como amenazas directas a la competitividad de los países y las empresas en el contexto de una economía mundializada.

## A. Sindicación de los trabajadores

20. La mundialización y los cambios ocurridos en el sector de la economía, tales como la economía del saber y la economía naciente en el sector no estructurado, constituyen retos importantes para los sindicatos. Actualmente, los sindicatos necesitan relacionarse con los trabajadores más allá del lugar de trabajo tradicional. Para ello, deben desarrollar estrategias innovadoras y creativas y prestar nuevos servicios.

21. Si bien a mediados de los años ochenta en muchos países la afiliación sindical alcanzó su nivel más alto en tanto que proporción de la mano de obra empleada, desde entonces disminuyó en muchos países. De los 58 países respecto de los cuales la OIT tiene datos suficientes, los niveles de densidad de sindicación disminuyeron en 42 países, mientras se mantenían relativamente estables en cuatro y aumentaban en 12 (véase el anexo II.A). La mayoría de los países en los cuales la afiliación aumentó eran países en desarrollo en los cuales se procedía a reformas democráticas importantes.

22. En los países industrializados, la información sobre las tendencias en materia de afiliación sindical es más completa e indica tres explicaciones principales de su disminución <sup>15</sup>:

- *Cíclica*. El aumento del desempleo, que fue la tendencia que se observó en muchos países de 1985 a 1998, está vinculada por lo general con la disminución de la afiliación. Este efecto es menos pronunciado en los lugares donde los sindicatos son capaces de influenciar el proceso de despidos o el monto de las indemnizaciones por la pérdida del empleo y del seguro de desempleo.
- *Estructural*. Cuando el empleo pasa de sectores con altas tasas de sindicación, tales como el transporte y amplios sectores de las industrias manufactureras, a sectores de servicios en los que los sindicatos son menos importantes, los niveles de sindicación bajan. El redimensionamiento de las grandes empresas que con frecuencia tienen un alto nivel de sindicación y el crecimiento de pequeñas unidades empresariales que son más difíciles de sindicarse probablemente acrecientan este efecto. El crecimiento del empleo del sector público compensa en parte este efecto. No obstante, el período anterior de expansión en este sector generalmente altamente sindicado se termina en muchos países en los años ochenta. El aumento del empleo a tiempo parcial, en el que

<sup>15</sup> Véase Visser, J. 2000.

la presencia sindical es escasa, es un factor adicional, si bien la marcada tendencia al aumento de la afiliación sindical de las mujeres ha determinado una tendencia opuesta en varios países. Por lo general, los trabajadores cuya situación de empleo es insegura no tienden a afiliarse a sindicatos. La tendencia a dar contratos de corta duración y la «informalidad creciente» de las relaciones de trabajo pueden explicar parte de la disminución de la afiliación sindical en algunos países.

- *Institucional.* En ciertos países la disminución de la afiliación sindical se atribuye a factores institucionales, tales como el acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo y la protección legal para los sindicalistas. Otro factor institucional está relacionado con el nivel en el que los sindicatos representan a los trabajadores y hacen sentir su influencia. En los casos en los que la representación ha sido centralizada, la afiliación sindical ha declinado menos. Sin embargo, en algunos casos esto ha provocado problemas con los «aprovechadores», es decir los trabajadores que son beneficiados por la acción sindical sin tener que afiliarse. Esta situación ha planteado retos importantes en materia de estrategia sindical cuando, cualesquiera sean los motivos, estos sistemas centralizados de representación han cambiado.

23. En definitiva, los factores cíclicos y estructurales son los que explican más claramente la disminución de la afiliación sindical. Esto ha dado impulso a un proceso de reflexión; los sindicatos se han esforzado por encontrar estrategias organizativas para enfrentar algunos de esos retos y dar a todos los trabajadores seguridad en materia de representación<sup>16</sup>. En los casos en los que el entorno institucional ha sido menos favorable, esto ha probablemente agravado los problemas de sindicación en los nuevos sectores de empleo tales como las pequeñas empresas de prestación de servicios.
24. Aunque sea difícil su cuantificación, también es posible que la modificación de las prácticas de los empleadores, como por ejemplo, una mayor dedicación a la gestión de los recursos humanos, puede haber hecho disminuir el número de trabajadores que eligen ejercer su derecho de afiliarse o de constituir sindicatos. Muchas empresas, motivadas por la evolución de la tecnología que las ha llevado a preocuparse por motivar y ganar la lealtad de los trabajadores calificados, instan al personal de la dirección a dar más importancia al «capital humano» que constituye su fuerza de trabajo. En ciertos sectores, los trabajadores pueden sentir que por tener calificaciones profesionales muy solicitadas disponen de más gran fuerza en el mercado y necesitan menos de la protección que brinda la representación colectiva.
25. Los datos escasos de que se dispone sobre los países en desarrollo están en correlación en gran medida con estas observaciones. Sin embargo, aparte de aquellos países en los cuales el respeto de la libertad sindical ha aumentado mucho como consecuencia de la aplicación de amplias reformas democráticas, el medio institucional es menos favorable para los sindicatos. A la fecha se dispone de pocos datos o informaciones sobre la sindicación de los trabajadores y el desarrollo del capital social en el sector no estructurado, si bien algunos análisis figuran en el último capítulo de este documento.

## B. Sindicación de los empleadores

26. Las organizaciones de empleadores también han encontrado motivos para revisar sus propias funciones y actividades habida cuenta de la rápida evolución del

<sup>16</sup> Véase OIT, 1999b.

funcionamiento de las empresas y de los cambios provocados por la integración mundial de los mercados<sup>17</sup>. Junto con las cuestiones más tradicionales relativas a las relaciones laborales y la negociación de los salarios, las crecientes preocupaciones en materia de competitividad empresarial plantean interrogantes para las organizaciones de empleadores acerca de las cuestiones prioritarias relativas a la flexibilidad del mercado laboral y la mejora de la productividad<sup>18</sup>.

27. Muchas organizaciones de empleadores observan un aumento de los afiliados en los últimos años<sup>19</sup>. Sin embargo, en las organizaciones de empleadores aún no están suficientemente representadas las empresas basadas en la nueva economía del saber. En muchos países la mayoría de las pequeñas empresas (incluidas las que pertenecen a la economía no estructurada) no están afiliadas a organizaciones representativas. Por otra parte, las empresas más importantes tienen tendencia a llevar a cabo sus propias negociaciones y se caracterizan a menudo por estructuras complejas y alianzas que dificultan su sindicación así como su atención<sup>20</sup>. Uno de los futuros retos que deberán enfrentar las organizaciones de empleadores será lograr afiliar a empresas que no son necesariamente representativas de sus afiliados tradicionales.
28. Aparte de seguir prestando servicios en materia de relaciones laborales y gestiones para ejercer presión, se solicita a las organizaciones de empleadores nuevos servicios en los ámbitos siguientes<sup>21</sup>:
- *Suministro de información:* por ejemplo, datos económicos, salariales, información en materia de legislación y de política y datos comparativos en materia de rendimiento.
  - *Formación:* prestación de servicios de formación en, por ejemplo, mejora de la productividad y remuneración con arreglo al rendimiento.
  - *Servicios de consultoría:* son con frecuencia la prolongación de las actividades de formación.
29. Como consecuencia de la mundialización y la regionalización, las organizaciones de empleadores han aumentado también sus actividades en el plano nacional, regional e internacional. Participan cada vez más en gestiones para ejercer presión y en el diálogo social en el plano nacional, regional y mundial. Esto supone una mayor cooperación transfronteriza entre organizaciones similares. Supone asimismo la obligación de tratar con

<sup>17</sup> Véase ACT/EMP, 20 de abril de 1999.

<sup>18</sup> ACT/EMP realizó una encuesta sobre las organizaciones de empleadores para presentarla en un Coloquio internacional de la OIT sobre el futuro de las organizaciones de empleadores (celebrado en Ginebra en abril de 1999). El informe abarca cuestiones tales como la afiliación, la estructura, la financiación, las actividades y prioridades actuales y previstas, y los problemas y limitaciones actuales y probables que enfrentan las organizaciones de empleadores nacionales en el mundo entero. Véase «*El futuro de las organizaciones de empleadores: cuestiones, desafíos y respuestas*» un documento de síntesis preparado por el Sr. Alan Wild, en base a una encuesta sobre las organizaciones de empleadores realizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores en ACT/EMP, 20 de abril de 1999.

<sup>19</sup> *Ibíd.*

<sup>20</sup> OIT, 1997.

<sup>21</sup> ACT/EMP, 20 de abril de 1999.

nuevos interlocutores — las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones comunitarias — además de los interlocutores tradicionales. Si bien no participan necesariamente en los foros o estructuras existentes, estos últimos ejercen una influencia sobre el entorno político de las empresas <sup>22</sup>.

- 30.** Las organizaciones de empleadores del mundo entero han señalado que la actitud de los gobiernos constituye uno de los principales obstáculos a la eficacia de su desempeño. De hecho, se considera que la actitud de poca cooperación de los gobiernos tiene más influencia que las cuestiones relativas a la escasez de recursos o las presiones de la competencia <sup>23</sup>. Queda mucho por hacer para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo de modo que las empresas del mundo entero puedan ejercer su derecho de sindicación.

### C. Negociación colectiva

- 31.** Uno de los factores que impulsa la mundialización y la liberalización y la movilidad de los capitales ha modificado fundamentalmente la capacidad de negociación de las empresas respecto de los gobiernos y los trabajadores. Se trata de la amenaza, implícita y a veces explícita, de la deslocalización, la cual unida a la naturaleza transnacional de las empresas en algunos sectores ha cambiado la economía política de las relaciones laborales, debilitando la posición de los trabajadores en la negociación. Algunos gobiernos, deseosos de atraer o retener inversiones (extranjeras y nacionales), ofrecen «descuentos» en materia de protección laboral, socavando aún más la capacidad de los trabajadores de negociar condiciones de trabajo decente <sup>24</sup>.
- 32.** El hecho de que los mercados no estén más delimitados por las fronteras nacionales tiene consecuencias directas sobre la capacidad de negociar colectivamente en el marco de las estructuras nacionales del mercado de trabajo. Algunas de las respuestas a la mundialización en el campo de las relaciones laborales consisten en tentativas de coordinar y crear capacidad institucional acordes con las nuevas dimensiones y delimitaciones del mercado. Estas tentativas tienen tres formas. La primera consiste en intentos concretos de negociación colectiva en el plano internacional. Por ejemplo, los sindicatos europeos de la construcción intentan coordinar esfuerzos para negociar el primer convenio colectivo de trabajo paneuropeo del sector <sup>25</sup>. En el sector naviero, se ha logrado este año un convenio internacional de negociación colectiva novedoso entre la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y el Sindicato de los Empleadores del Sector Marítimo (Comisión Internacional de Empleadores del Sector Marítimo). El convenio abarca normas mínimas de salarios, condiciones de trabajo y otras cláusulas <sup>26</sup>.
- 33.** La segunda consiste en formas de coordinación en el contexto regional así como en el contexto internacional. En el sector del transporte, el aumento de las alianzas entre compañías aéreas (Star, OneWorld, etc.) y la concentración de los servicios de restauración

<sup>22</sup> *Ibíd.*

<sup>23</sup> *Ibíd.*

<sup>24</sup> OIT, 1997.

<sup>25</sup> *Wall Street Journal Europe*, 19 de junio de 2000.

<sup>26</sup> <http://fimmen.itf.org.uk/online/spanish/online8.htm>

y de manipulación de la carga en tierra entre unas pocas grandes empresas mundiales (algunas de las cuales pertenecen a las principales compañías aéreas) han instado a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte a organizar grupos de trabajo para cada una de estas alianzas, reuniendo a todos los afiliados que tienen trato con alguna de las empresas que participan en la alianza con el propósito de coordinar estrategias de negociación colectiva. En el marco de la Unión Europea, 596 empresas con más de 150 empleados en al menos dos Estados de la Unión Europea, han fijado disposiciones para un procedimiento de información y consulta en el marco de la directiva de 1994 sobre la constitución de comités de empresa europeos. Asimismo, se lleva a cabo un diálogo social supranacional en el contexto de las comisiones de la Unión Europea sobre diálogo social. Por ejemplo, respecto de las horas de trabajo, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre tiempo de trabajo en la aviación civil en marzo de este año. Estos esfuerzos de coordinación representan procesos de diálogo social que implican consultas e intercambios de informaciones.

- 34.** La tercera consiste en acuerdos marco que apoyan la aplicación de los derechos de sindicación. Algunas empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales están negociando acuerdos marcos internacionales. Se trata por ejemplo de Telefónica y Union Network International (UNI), Danone y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), Statoil y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), IKEA y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).
- 35.** Junto con la modificación del equilibrio de fuerzas en las relaciones laborales, la mundialización ha provocado un cambio en las características de la relación de empleo (y en la negociación). Se da mucha más atención a las cuestiones relacionadas con la productividad y el rendimiento cuando se fijan los salarios<sup>27</sup>. Con el propósito de lograr una mayor flexibilidad interna, se da más importancia a la negociación de cuestiones relativas a la reorganización del trabajo, los horarios de trabajo flexibles, y la remuneración con arreglo al rendimiento, así como a las calificaciones profesionales en el contexto de las relaciones laborales a nivel de empresa<sup>28</sup>. Esta tendencia general que consiste en negociar ciertas cuestiones a nivel de empresa ha provocado en ciertos países la descentralización de los sistemas de relaciones laborales. En otros, se ha introducido (dentro de la empresa) un nivel suplementario de negociación que se articula con las negociaciones de nivel sectorial y nacional<sup>29</sup>.
- 36.** A raíz de la intensificación de la competencia internacional se ha tratado de encontrar métodos de producción y una organización del trabajo más flexibles. Aun cuando en ciertos países se ha logrado esta flexibilidad interna en el contexto de mercados de trabajo y relaciones laborales relativamente estables, en otros la búsqueda de flexibilidad ha provocado el aumento de la desestructuración de la relación laboral<sup>30</sup>. Estos cambios se producen de dos maneras. La primera es que la fuerza de trabajo está compuesta por un porcentaje cada vez más alto de trabajadores temporeros y a tiempo parcial. Ya sean relaciones de trabajo deseadas o impuestas, para esos trabajadores es más difícil sindicarse

<sup>27</sup> De Silva, S. 1998.

<sup>28</sup> De Silva, S. 2000.

<sup>29</sup> Véase Visser, J. 2000 y OIT, 1997.

<sup>30</sup> Véase OIT, 1999c.

y por consiguiente es muy poco probable que sus intereses estén representados en la mesa de negociaciones.

37. La segunda consiste en el número creciente de trabajadores que se encuentran en situación de empleo indirecto. Existen en muchas partes del mundo trabajadores que alguna vez fueron protegidos por contratos escritos y que no reciben más contratos formales sino que están contratados «informalmente» como trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores de esos sectores del mercado de trabajo que carecen de protección no pueden más recurrir al mecanismo de la negociación colectiva para determinar sus condiciones de empleo asalariado encubierto. Los propios gobiernos tienen que definir mejor la distinción que se hace entre trabajadores por cuenta propia y aquellos que están en situaciones de empleo ambiguas<sup>31</sup>. Por ejemplo, el cuadro 1 del anexo III muestra la amplitud de esas tendencias en algunos países de América Latina. Esos trabajadores se han vuelto vulnerables a la deterioración general de la calidad del empleo y al aumento de la inseguridad, y no pueden ejercer sus derechos de recurrir a los mecanismos y procedimientos tradicionales que existían en materia de relaciones laborales para mejorar sus condiciones de trabajo.
38. Por lo general, el mecanismo de la negociación colectiva estaba basado en un concepto de empleo directo, que puede estar cambiando. Puede ser necesario encontrar nuevos medios para completar el mecanismo existente de modo que todos los trabajadores puedan participar en la determinación de sus condiciones de trabajo. La OIT necesita acopiar más informaciones sobre la extensión y las características de los cambios ocurridos en la relación de empleo a fin de realizar análisis y formular nuevas políticas<sup>32</sup>.
39. En suma, una mejor comprensión de los problemas relativos a la competencia internacional propone una nueva serie de retos y oportunidades en cuanto a la manera en que los trabajadores y los empleadores han tradicionalmente utilizado su voz en el trabajo, lo que tiene consecuencias directas en el trabajo decente y el desarrollo. A fin de apoyar mejor los esfuerzos realizados por los países para proteger y promover esos derechos en el contexto del desarrollo en una economía mundializada, en el futuro la OIT deberá profundizar la comprensión de la forma en que el contexto social, político o económico hace progresar o limita el ejercicio y la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo y las estrategias posibles para resolver algunos de esos retos.

#### **IV. Rendimiento económico, libertad sindical y derecho de sindicación y de negociación colectiva**

40. En el contexto del desarrollo, si bien la aplicación en la práctica de los principios de libertad sindical y de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva puede contribuir a realizar modelos de desarrollo más equitativos y sostenibles, el respeto de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo sigue siendo socavado por una concepción restrictiva de los efectos económicos de esos principios y derechos cuando se ejercitan en la práctica. Estas preocupaciones están relacionadas con las repercusiones que supuestamente tienen el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de sindicación y de

<sup>31</sup> Véase OIT, 2000b. Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección, Ginebra, 15 a 19 de mayo de 2000 y OIT, 2000c para el examen del aumento de los trabajadores a domicilio en las industrias de los textiles, el vestido y el calzado.

<sup>32</sup> A este respecto véase OIT, *Informe sobre el empleo en el mundo* (en preparación).

negociación colectiva sobre el comercio exterior y la inversión extranjera, y sobre el ajuste estructural, la reducción de la pobreza y el funcionamiento eficiente de los mercados. En esta parte del documento se examinan las pruebas y los argumentos relativos al ejercicio y la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo y al rendimiento económico en una economía mundializada.

**A. ¿Disminuye la competitividad comercial o impide la inversión extranjera la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo?**

41. Si bien la mundialización ofrece oportunidades muy amplias, en el caso de las estrategias de desarrollo orientadas hacia el exterior, para la importación de bienes intermedios y tecnologías inexistentes en el plano nacional, lo que permite atraer las inversiones necesarias para estimular un crecimiento rápido y de ese modo acceder a mercados más amplios para estimular la demanda y los resultados, en ciertos casos esas estrategias se llevan a cabo menoscabando los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos gobiernos desalientan, abiertamente o discretamente, la sindicación de la mano de obra y la negociación colectiva para mantener bajos los costos de la mano de obra y promover la acumulación mediante un crecimiento orientado hacia la exportación. La explicación económica de esas estrategias consiste en decir que garantizar la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva provocaría un aumento de salarios y socavaría la ventaja comparativa y disuadiría a los inversores extranjeros, lo que impediría el crecimiento. Según este parecer, la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo sólo es posible cuando el crecimiento económico garantiza un ingreso per cápita muy importante y cuando la pobreza en términos absolutos es muy baja.
42. Tanto la Declaración Ministerial de Singapur de la OMC como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo subrayan que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines proteccionistas y que *no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país*<sup>33</sup>. Esta cuestión va mucho más allá de saber si se cuestiona o no la base moral de la ventaja comparativa de que algunos países en desarrollo gozan. El problema es que algunos gobiernos creen que la supresión de estas libertades les permitiría mantener costos de mano de obra bajos así como procesos de producción muy flexibles, mediante lo cual podrían aumentar su participación en los mercados mundiales y desarrollar su capacidad para atraer inversiones.
43. Una respuesta a la pregunta sobre si la aplicación en la práctica de los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva tal como se practican en la actualidad hace realmente peligrar la ventaja comparativa de los países con bajos costos de mano de obra, podría ayudar a la OIT en sus intentos de promover la aplicación universal de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo. Del mismo modo, la OIT necesita contribuir a la comprensión de los nexos existentes entre la dirección de las corrientes de inversiones extranjeras directas y las instituciones fundadas en la aplicación en la práctica de esos principios y derechos

<sup>33</sup> *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, párrafo 5; documento GB.268/WP/SDL/1/3 (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb268/sdl-1-3.htm>) y [http://www.wto.org/english/thewto\\_e/minist\\_e/min96\\_e/min96\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/min96_e.htm)

fundamentales en el trabajo (tales como las organizaciones representativas, la negociación colectiva y el diálogo social).

## 1. **Libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, y desempeño comercial**

44. En años recientes, varios estudios han intentado evaluar la información disponible sobre el efecto de las mas fundamentales del trabajo (incluidos la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva) sobre el desempeño comercial<sup>34</sup>. El estudio de Rodrick (1996) utiliza varios tipos de medición para los convenios fundamentales del trabajo incluida la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, y los indicadores de la organización Freedom House sobre libertades civiles y derechos políticos y el porcentaje de la fuerza de trabajo sindicada. Si bien esperaba que las normas laborales pudieran afectar las ventajas comparativas de un país en lo que respecta a la producción de bienes que requiere un alto coeficiente de mano de obra, el autor no encontró ninguna relación estadística significativa entre estas mediciones de las normas laborales y la ventaja comparativa de los bienes cuya producción exige un alto coeficiente de mano de obra<sup>35</sup>.
45. En el estudio de 1996 de la OCDE sobre comercio y normas laborales no se ha encontrado ninguna relación clara entre las mediciones de los resultados de las exportaciones, ya sea en el total o para los bienes con un alto coeficiente de mano de obra, y los indicadores de limitaciones de las normas internacionales del trabajo. Tampoco se detectó ninguna correlación entre las mediciones de la ventaja comparativa manifiesta y los intentos de suprimir los derechos sindicales. La actualización del estudio de 1996 (OCDE 2000) confirma los resultados del estudio de la OCDE de 1996, pues concluye que aún no hay pruebas que demuestren que los países que aplican pocas normas fundamentales de trabajo (incluida la supresión de la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva) tienen mejores resultados en materia de exportación a nivel mundial que los países que aplican muchas normas laborales<sup>36</sup>.
46. Otra manera de considerar la cuestión consiste en examinar específicamente las instituciones necesarias para la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y comparar los niveles de sindicación y la cobertura de los convenios colectivos, así como el desempeño comercial (véanse los cuadros 1 y 2)<sup>37</sup>. Los resultados apoyan las conclusiones de la OCDE según las cuales no existe una relación evidente entre la presencia o la ausencia de esas instituciones y el desempeño comercial. De hecho, los países que tienen niveles bajos de sindicación y de cobertura en materia de negociación colectiva tienden también a ser países con bajos porcentajes de intercambios

<sup>34</sup> Véase para un resumen bibliográfico: Drusilla Brown, 2000.

<sup>35</sup> Con excepción de las horas de trabajo reglamentarias.

<sup>36</sup> Véase OCDE, 2000. Otros estudiosos que reseñan estos estudios y que tal vez sean más críticos respecto de las mediciones científicas y la metodología empleada, han no obstante coincidido con la observación según la cual la escasez de normas laborales fundamentales (que incluye por consiguiente la supresión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo) no parecen tener efectos significativos. Véase R. Stern, 1996, R. Freeman, 1996 y K. Maskus, 1997.

<sup>37</sup> Los intentos de cuantificar la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo y las instituciones necesarias para aplicar en la práctica esos principios y derechos es un asunto complejo. El Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT está realizando nuevas investigaciones en esta materia.

comerciales (exportaciones e importaciones) respecto de su producto nacional. Sin embargo, dado que el debate sobre estas cuestiones se refiere al comercio de bienes con un alto coeficiente de mano de obra y que son muchas las características de los países que desempeñan un papel importante para determinar tanto el modelo como el volumen de intercambios comerciales (que no se incluyen en estas correlaciones simples), es necesario realizar un examen más detallado de las relaciones existentes entre la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los costos de mano de obra y la ventaja comparativa manifiesta.

47. A este respecto, se argumenta que la ventaja comparativa de los países en desarrollo consiste en los bajos salarios y que la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo hará aumentar los costos de mano de obra y por consiguiente socavará la ventaja comparativa de esos países. Es importante subrayar que la cuestión no depende del nivel relativo de los salarios, sino de los costos de mano de obra por unidad de producto. En teoría, dos productos idénticos podrían llegar al mercado al mismo precio siendo uno producido con mano de obra de baja productividad y bajos salarios y el otro mediante la utilización de mano de obra altamente productiva y con altos salarios.
48. Los países en desarrollo tienen sueldos bajos principalmente por causa de una baja productividad y una mano de obra poco calificada. Reducir los salarios denegando esas libertades probablemente tenga un efecto negativo en la productividad y por consiguiente no le dará a esos países ningún valor añadido. Por otra parte, el resultado de la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo podría ser la aparición de una fuerza de trabajo más productiva y el aumento de los salarios, sin que ello afecte los costos globales de mano de obra. Además, las mejoras de la productividad, la capacitación y los salarios pueden colocar a un país en una trayectoria más dinámica (por ejemplo el país puede empezar a tener capacidad para competir en la fabricación de productos de más alto valor añadido). En la medida en que los salarios y la productividad están vinculados, la supresión de esas libertades no parece aportar ningún valor añadido, así como tampoco su aplicación en la práctica parece debilitar la competitividad de los países en desarrollo. Las barreras que impiden el acceso a los mercados son un impedimento mucho mayor para la capacidad de los países en desarrollo de entrar en la economía mundial, que la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>38</sup>.

## **2. Libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, y la inversión extranjera directa**

49. En lo que concierne a la inversión extranjera directa, hay cada vez más datos que indican que las empresas están más dispuestas a hacer inversiones en países en los que existen ciertas formas de protección laboral (tales como la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva) que en países en los que hay pocas

<sup>38</sup> A este respecto, el informe del Banco Mundial sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001: *Lucha contra la Pobreza* demuestra que los aranceles aduaneros de los países con altos ingresos no sólo son más altos para los productos provenientes de los países en desarrollo sino que también aumentan según el nivel de elaboración de los mismos y por consiguiente pueden desalentar los esfuerzos de industrialización de los países en desarrollo. Los aranceles aduaneros para el sector agrícola de los países de altos ingresos y otras distorsiones (como por ejemplo las subvenciones) son la causa de una pérdida anual de 19.800 millones para los países en desarrollo (el equivalente del 40 por ciento de la asistencia para el desarrollo oficial dada a los países en desarrollo en 1998).

normas laborales<sup>39</sup>. Rodrick (1996) considera que los países cuyas instituciones democráticas son frágiles (así como sus sindicatos) atraen menos capital de los Estados Unidos que las democracias. Tanto el estudio de la OCDE de 1996 como su actualización revelan una correlación positiva entre las entradas de inversiones extranjeras directas y el respeto de la libertad sindical.

50. Habida cuenta de que las investigaciones demuestran que después de la reforma económica entre los factores fundamentales que determinan las inversiones extranjeras directas están la estabilidad macroeconómica, la estabilidad de las políticas y reglas de juego claras (como por ejemplo los derechos de propiedad)<sup>40</sup>, sería interesante explorar la medida en que las instituciones del mercado de trabajo que se fundan en la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo contribuyen a la transparencia y a la estabilidad política y por consiguiente ofrecen condiciones más favorables para las inversiones<sup>41</sup>.
51. El ejercicio de esos derechos es a veces denegado en las zonas francas industriales (ZFI) pues se supone que esta medida favorece los esfuerzos hechos para atraer inversiones extranjeras directas hacia esas zonas. Sin embargo, el estudio de 1996 de la OCDE y su actualización de 2000, y el informe de la OIT sobre cuestiones laborales y sociales en las ZFI de 1998 señalan que la mayoría de los países huéspedes se están dando cuenta de que los incentivos fiscales, la mano de obra de bajo costo y las infraestructuras puestas a disposición no son factores decisivos para atraer inversiones a largo plazo<sup>42</sup>. La labor realizada por la OIT en ese importante sector demuestra que las estrategias más exitosas de las empresas instaladas en las zonas francas industriales son aquellas que ponen en práctica buenas políticas de recursos humanos, así como la participación y la representación de los trabajadores. La República Dominicana es uno de los primeros países de la zona del Caribe que se ha dado cuenta de la importancia que revisten las normas internacionales del trabajo y las relaciones laborales estables. Ha empezado a poner en práctica un proceso de reformas, con la asistencia técnica de la OIT, a principios de los años 90. Filipinas es otro ejemplo de un país que empieza a reevaluar sus estrategias en materia de zonas francas industriales y promueve la negociación colectiva así como la creación de comisiones obrero-patronales en las zonas francas industriales.
52. Dos factores explican estas dos nuevas estrategias «inteligentes» aplicadas en las zonas francas industriales. En primer lugar, los imperativos de la competencia mundial que exigen una mayor velocidad y un aumento de la calidad en los procesos de producción, han hecho que las empresas de esas zonas se preocupen por tener relaciones laborales estables y por consiguiente buenas políticas de recursos humanos. En segundo lugar, las empresas extranjeras y los consumidores que compran bienes producidos en esas zonas son cada vez más sensibles a las «prácticas laborales» que existen en esas zonas.

<sup>39</sup> Véase D. Brown, 2000, para un resumen de la documentación en la materia.

<sup>40</sup> L. Servén, y A. Solimano, 1993.

<sup>41</sup> La disponibilidad de mano de obra calificada es también uno de los elementos económicos fundamentales del crecimiento después de un ajuste estructural. El papel que desempeñan los sindicatos en la creación de recursos humanos se examina más adelante en el documento, debería tenerse asimismo en cuenta al evaluar las condiciones que favorecen la inversión.

<sup>42</sup> OIT, 1998a.

53. Es posible que un país decida alentar las inversiones de empresas que no desean aceptar la existencia de organizaciones de trabajadores y que tales empresas puedan sobrevivir y hacer beneficios. Sin embargo, desde la perspectiva del desempeño general de la economía una estrategia de este tipo corre el peligro de atraer empresas que trabajan a muy corto plazo, invierten poco en la mejora de la productividad y por consiguiente prácticamente no contribuyen a ninguna estrategia nacional de desarrollo durable. Dichas inversiones tienden a ser a corto plazo, ya sea porque esas empresas pierden su mercado o se mudan a otros lugares más baratos una vez que la tasa del impuesto inicial o las subvenciones en concepto de incentivo vencen.

### **3. Libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, y las estrategias de desarrollo orientadas hacia el exterior**

54. Las estrategias de desarrollo orientadas hacia el exterior son compatibles con el respeto y la aplicación en la práctica de los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Hay pocos elementos para afirmar que por regla general la supresión de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo hace que un país se vuelva atractivo para el tipo de inversiones extranjeras directas que puede contribuir a un desarrollo sostenible o mejorar su desempeño comercial. Por el contrario, como se analiza más adelante en este documento, las instituciones que están fundadas en la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo pueden fortalecer las estrategias externas de liberalización mediante el aumento de la capacidad interna que es necesario para hacer frente a las perturbaciones económicas y facilitar los ajustes estructurales.

55. La conclusión de carácter general según la cual el respeto de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo es compatible con el éxito de las estrategias de desarrollo orientadas hacia el exterior no invalida el hecho de que la integración en la economía mundial plantea retos respecto de la forma en que estos principios y derechos son ejercitados y aplicados en la práctica. Las estrategias de desarrollo orientadas hacia el exterior deben incluir medidas que garanticen el respeto y la aplicación en la práctica de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de una economía liberalizada, y al mismo tiempo deben multiplicar las oportunidades de crecimiento.

56. A este respecto, al parecer, en ciertas circunstancias, los gobiernos y los interlocutores sociales dan mucha importancia a la coordinación de la dimensión social y de la dimensión económica de la mundialización. A nivel regional, las disposiciones del Tratado de Maastricht (1992) y del Tratado de Amsterdam (1997) procuran establecer un equilibrio entre el proceso de integración económica y los objetivos de política social reconocidos. Los acuerdos económicos regionales como los de la SADC, el MERCOSUR y el TLC dan cabida a una dimensión social que en grado variable según los casos tiende a coordinar la política económica y social (incluido el mercado de trabajo) durante el proceso de integración.

57. La capacidad de promover esos principios y derechos fundamentales no se limita a lo que hacen los gobiernos. Las políticas de gestión, los códigos voluntarios de conducta empresarial y las directrices sobre prácticas laborales en el caso de la inversión son ejemplos de reacciones recientes al problema de encontrar soluciones para progresar<sup>43</sup>. Por

<sup>43</sup> Véase el documento GB.273/WP/SDL/1 (noviembre de 1998) para un examen de la cuestión relativa a los códigos de conducta.

ejemplo, en el caso de las zonas francas industriales, los códigos voluntarios de conducta empresarial forman cada vez más parte de los contratos que obtienen las empresas de las zonas francas industriales — lo que supone efectos positivos respecto de la mejora y la competitividad de esas zonas y la aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Pacto Mundial, una iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas presentada en el Foro Económico Mundial de Davos, alienta a los círculos empresariales a adoptar, apoyar y aplicar un grupo de nueve valores fundamentales en las áreas de los derechos humanos, las normas laborales y las prácticas medioambientales, lo que incluye la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Participan en esa iniciativa la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Cámara de Comercio Internacional y el Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible <sup>44</sup>.

**B. ¿La aplicación en la práctica de estos principios y derechos en el trabajo retrasa la aplicación de las políticas de ajuste estructural necesarias para reducir la pobreza y aumentar la estabilidad económica?**

**58.** Los argumentos a favor de la liberalización externa no se basan simplemente en la esperanza de que esto supondrá un aumento de la inversión, sino también en que si es acompañada por reformas orientadas hacia el mercado interno se harán ajustes estructurales que mejorarán el desempeño general de la economía así como el empleo y acelerarán la reducción de la pobreza. Algunos de los acérrimos defensores de los enfoques económicos neoliberales sostienen que el ejercicio y la aplicación de la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva provocan inevitablemente distorsiones en el mercado de trabajo y tienen un impacto negativo sobre la eficiencia económica y la equidad.

**59.** La razón aducida en apoyo de esta opinión es que los sindicatos al negociar el denominado plus salarial (diferencia entre los salarios obtenidos por los sindicatos y los otros) hacen aumentar los salarios, lo que reduce la competitividad, el empleo potencial y la estabilidad macroeconómica. Según ciertos economistas del desarrollo, los sindicatos representan la «aristocracia laboral», los «instalados» (insiders) en los países en desarrollo. Sus acciones reducen el ingreso y las perspectivas de empleo de la gran mayoría de los trabajadores «relegados» (outsiders), perjudicando las perspectivas de rápida acumulación y crecimiento de los países en desarrollo <sup>45</sup>. (Aquellos que creen que la protección obtenida por los trabajadores sindicados en los países industrializados es la principal causa de desempleo puesto que impide que los salarios bajen a los niveles de equilibrio determinados por el mercado, utilizan argumentos muy similares.) También se critica a los organismos de fijación de salarios que tienden a aliarse con los sindicatos más poderosos por crear rigideces en los mercados de trabajo y obstáculos al ajuste flexible de las empresas. Esta opinión ha influenciado mucho las orientaciones de política tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados.

<sup>44</sup> Véase <http://www.unglobalcompact.org>. Esta iniciativa abarca también a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

<sup>45</sup> Véase por ejemplo Bhagwati, J. 1998.

60. La fuerte influencia de esta opinión contrasta con el peso de los análisis y las pruebas que indican que ni la existencia de los sindicatos ni el tipo de sistema de relaciones laborales pueden explicar de manera convincente las diferencias de rendimiento de la economía. Si bien las organizaciones que actúan en el mercado de trabajo y las instituciones de diálogo poseen potencialmente atributos positivos para la mejora de la productividad, el resultado depende de una serie de otros incentivos y complementariedades que pueden existir o no en determinadas economías. Dicho simplemente, no se trata de los principios y los derechos en sí, sino del contexto en el que se ejercitan y de su relación con una configuración más amplia de instituciones y políticas, lo que en ciertos casos puede producir resultados económicos no deseados. Si *a priori* se dan por aceptado esos principios y derechos en el trabajo, cabría entonces examinar la forma en que esos principios y derechos son aplicados y ejercidos en un determinado contexto, así como las modalidades que pueden hacer que el ejercicio de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo favorezcan mejores resultados económicos y el desarrollo.

## 1. Sindicatos, eficiencia y equidad

61. En los últimos años muchos estudios han tratado de determinar si los salarios son más altos en los establecimientos donde existen sindicatos por comparación con aquellos donde no existen. Seguidamente, se ha tratado de calcular, del punto de vista económico, el costo que suponen para el resto de la sociedad los mercados de trabajo basados en organizaciones libres de empleadores y de trabajadores. El problema del cálculo de ese plus salarial es que está basado en el supuesto teórico según el cual, cuando no hay sindicatos, los salarios se determinan en un mercado perfectamente competitivo. Esta hipótesis no es realista puesto que hay varias otras razones por las cuales los empleadores, cuando no hay sindicatos, pueden desear pagar salarios más altos <sup>46</sup>.
62. La conclusión de los especialistas que examinan estos estudios es que si bien la mayoría demuestran que los trabajadores empleados en empresas sindicadas en promedio obtienen remuneraciones más altas que los trabajadores no sindicados, de hecho hay pocas pruebas para sostener que los sindicatos crean una distorsión <sup>47</sup>. La pérdida de eficiencia estática atribuida al plus salarial tiende a ser relativamente pequeña, no más del 0,2 al 0,4 por ciento del PIB.

<sup>46</sup> El supuesto teórico según el cual los empleadores sólo pagan salarios superiores a los niveles determinados por el mercado cuando son presionados por los sindicatos no tiene en cuenta los estudios sobre salarios en base a la eficiencia, que sugieren que los empleadores pueden decidir pagar salarios más altos para que los trabajadores tengan algo que perder si se los echa por trabajar con poco rendimiento. Véase Akerlof, G. y Yellen, J., 1986. Además, dichos cálculos presuponen que el trabajo es homogéneo a lo largo del tiempo. En la realidad, muchos empleadores prefieren retener a los trabajadores que han adquirido experiencia en la empresa y en sus métodos de trabajo y están preparados a pagar una prima a esos trabajadores superior a lo que podría ser considerado el salario determinado por el nivel de equilibrio en un mercado de trabajo perfectamente competitivo. Por último, la hipótesis de que los salarios, cuando no hay sindicatos, son determinados en mercados perfectamente competitivos pasa por alto el hecho de que los trabajadores pueden no tener la opción de cambiar (es decir que, según los niveles de salarios, no todas las compensaciones pueden ser hechas por el mercado) en situaciones en que el empleador tiene el monopolio de la oferta de trabajo en los mercados de trabajo locales.

<sup>47</sup> Véase Lee, E. 1998, Flanagan, R. 1999, Freeman, R. 2000 y Aidt, T., Schlemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000 para un panorama general de los elementos de juicio.

- 63.** En los casos en que las empresas compiten en los mercados de productos, deben pagar salarios más altos para obtener una productividad más alta de modo de garantizar que los costos de mano de obra no sean superiores a los de las empresas rivales. Es evidente que en los casos en los que las empresas tienen el monopolio de su mercado de productos pueden aumentar sus beneficios a expensas de los consumidores, y los sindicatos pueden recibir parte de esas «rentas» para los trabajadores. Sin embargo, la intensificación de la competencia en las economías abiertas ha disminuido en forma significativa lo que los economistas llaman el costo monopolístico del sindicalismo. El examen de los datos disponibles demuestra que la presión de la competencia de los mercados de productos ha reducido la posibilidad de que los sindicatos puedan tener un efecto negativo sobre el desempeño de las empresas ejercitando un poder monopolístico <sup>48</sup>.
- 64.** Además, los escasos elementos de juicio provenientes de los países en desarrollo indican que los incentivos desempeñan un importante papel en la determinación de los efectos potenciales de los sindicatos <sup>49</sup>. El estímulo de una mayor competencia en los mercados de productos y la eliminación de las reglas anticompetitivas en los mercados de productos pueden restar fuerza a ciertos sindicatos (y empresas) para trasladar los aumentos de salarios a los consumidores y crear una situación de colaboración propicia para aplicar estrategias de mejora de la productividad y de aumento de salarios <sup>50</sup>.
- 65.** Al estudiar los efectos de las políticas e instituciones del mercado de trabajo y los resultados del ajuste en más de treinta países en América Latina y el Caribe, Rama (1995) observó que las altas tasas del empleo público y de sindicación (consecuencia del alto grado de sindicación de los empleados públicos) tenían relación con un nivel de rendimiento mediocre. Sin embargo, esto no se debía a que los sindicatos tenían un efecto de distorsión en sí, sino a que los sindicatos habían tenido fuerza en actividades que gozaban de buenas rentas, tales como los sectores público y manufacturero, ambos protegidos. Las distorsiones del mercado laboral y de productos provocaron que los sindicatos adoptaran un comportamiento de «cazadores de rentas» debido a que los aumentos de salario podían fácilmente trasladarse a los consumidores. Según Rama, la modificación de los incentivos mediante la reforma del empleo público y la liberalización de los mercados de productos, sería el camino más adecuado para mejorar el desempeño del mercado de trabajo:

El principal mensaje de este documento es que la reforma del mercado de trabajo debería hacerse con una gran humildad. [...] la reestructuración del sector público y la modificación de los incentivos que enfrentan los sindicatos producirán réditos más altos que la reforma del Código de Trabajo <sup>51</sup>.

<sup>48</sup> Aidt, T. Schlemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000.

<sup>49</sup> Al respecto, son instructivas las lecciones de la economía de las instituciones que destacan el papel de los incentivos en la conformación del comportamiento de las organizaciones. Si los beneficios «incentivos» provienen sobre todo de las actividades que usufructúan rentas, puede esperarse que las organizaciones sindicales traten de aumentar ese margen. En cambio, si provienen de actividades tendientes a aumentar la productividad, puede esperarse que haya crecimiento económico. El entorno institucional en términos amplios (leyes, derechos de propiedad, etc.) y otras restricciones económicas influyen los resultados económicos al incidir en los incentivos. Véase por ejemplo North, D. 1997.

<sup>50</sup> Véase por ejemplo Layard, R. y Nickell, S. 1998.

<sup>51</sup> Rama, M. 1995.

- 66.** El enfoque más corriente en las publicaciones especializadas, en los casos en los que los sindicatos pueden ser asociados con ineficiencias económicas, ha sido atribuir dichas ineficiencias a las distorsiones del mercado de trabajo en lugar de centrarse en las distorsiones de los mercados de productos y en el más amplio entorno institucional. Naturalmente, cuando se trata en particular del sector público, que no está necesariamente sujeto a la competencia internacional, la cuestión es más compleja. En aquellos casos en que los sindicatos de este sector se comportan como cazadores de rentas, se plantea el problema de cómo modificar los incentivos de modo de mejorar la calidad de los servicios prestados y lograr niveles más altos de crecimiento en la economía en general. El diálogo social en el plano nacional es un instrumento importante para conformar las estrategias de los sindicatos del sector público a los objetivos económicos y de desarrollo generales. Este es un ámbito en el que será seguramente necesario realizar más investigaciones.
- 67.** La discusión sobre la incidencia de los sindicatos en la economía de los países en desarrollo se ha centrado en consideraciones no sólo sobre la eficiencia sino también sobre la equidad. En los países más desarrollados los sindicatos existen principalmente en el sector estructurado, que suele emplear una parte minoritaria de la fuerza de trabajo. Si bien las estrategias de negociación de los sindicatos apuntan, con cierto éxito, a reducir la dispersión de los salarios para la población a la cual se aplican los convenios colectivos (y por consiguiente contribuyen a la igualdad y a la no discriminación)<sup>52</sup>, a pesar de que los sindicatos censuran abiertamente las desigualdades sociales, se argumenta frecuentemente que en la práctica los sindicatos al proteger a sus afiliados («instalados») perjudican a los trabajadores no sindicados («relegados») y por consiguiente aumentan las desigualdades.
- 68.** Los fuertes lazos familiares y comunitarios entre los trabajadores del sector estructurado y los trabajadores del sector no estructurado suelen desdibujar en la práctica la neta distinción teórica entre trabajadores sindicados y no sindicados. Muchos trabajadores del sector estructurado aportan los beneficios de la seguridad social a sus numerosos familiares. Los llamados instalados son por consiguiente muy conscientes de los problemas que enfrentan las familias y las comunidades del sector no estructurado así como de la obligación que tienen de ayudarlos a sobrevivir. Los estudios sobre el impacto de la crisis asiática han demostrado que las reducciones de salario y los despidos en las zonas urbanas interrumpen las transferencias de ingresos a las aldeas rurales y llevan a veces a invertir el movimiento de estas transferencias, cuando los pequeños agricultores ya sea completan las escasas ganancias de la parte de la familia que está en la ciudad o recogen a miembros de la familia provenientes de la ciudad para trabajar en el campo a fin de ganarse la vida<sup>53</sup>.
- 69.** Además, suele suponerse que el sector no estructurado no está sindicado, cuando de hecho se caracteriza por una red de organizaciones no estructuradas que no encajan fácilmente en una tipología tradicional de asociaciones de trabajadores o de empleadores. Además, muchos trabajadores del sector no estructurado, en particular en el sector rural, no pueden sindicarse legalmente o enfrentan muchas dificultades para hacerlo. La extensión de la cobertura de las disposiciones legales que protegen esos principios y derechos es una manera de lograr que los trabajadores no sindicados se expresen colectivamente y consigan que sean reconocidos sus intereses. Se trata de saber cómo mejorar la capacidad de los trabajadores del sector de la economía informal para sindicarse, en lugar de tratar de

<sup>52</sup> La prueba empírica en apoyo de esta relación ha sido muy convincente. Véase OCDE, 1997 y Freeman, R. 1998 y Aidt, T., Schlemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000 para un examen de los elementos de prueba. Véase también Banco Mundial, 1995a.

<sup>53</sup> Betcherman, G. e Islam, R. 2000.

«equiparar» limitando la libertad de asociación o el derecho de sindicación y de negociación colectiva en la economía estructurada.

70. En los casos en que los sindicatos representan a una minoría de trabajadores y siguen estrategias defensivas para proteger los intereses de esos trabajadores, con efectos indirectos sobre la equidad y el empleo, las conclusiones de índole política no deben dar por supuesto que los sindicatos tienen una influencia negativa sobre la equidad.

La respuesta programática idónea consiste, pues, en promover todo aquello que fomente la equidad en el entorno institucional en el que actúan los sindicatos y los empleadores, y no en adoptar la visión fatalista de que el sindicalismo tenga que ser lesivo para la igualdad<sup>54</sup>.

Hacer participar otros grupos representativos en el diálogo social tripartito podría instar a los sindicatos a tener en cuenta intereses económicos y sociales más amplios y preocuparse más por los intereses de los trabajadores de bajos ingresos y de los grupos desfavorecidos.

71. Se estima cada vez más que una mayor coordinación de los intereses sociales y económicos mediante la participación de una amplia gama de organizaciones representativas, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, es fundamental para desarrollar estrategias amplias que apunten a la reducción de la pobreza. La atribución de una mayor prioridad a los marcos institucionales para reducir la pobreza (incluidas las instituciones que se fundan en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo) daría también la oportunidad de examinar cómo las estrategias salariales de los sindicatos se relacionan con la evolución de la demanda agregada, en lugar de limitar el análisis a los salarios como factor de costo. Uno de los motores más importantes del crecimiento sostenible, y, por ende, de la reducción de la pobreza en los países en desarrollo es el nivel de la demanda en los mercados nacionales<sup>55</sup>.

## 2. **Sistemas de relaciones de trabajo y comportamiento de la economía nacional**

72. La mayor dificultad que se plantea en relación con la realización de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación práctica reside en que las instituciones y reglamentos del mercado de trabajo que están asociados a su realización crean rigideces en los mercados de trabajo y obstáculos que se interponen al ajuste flexible de las empresas.

<sup>54</sup> Lee, E. 1998.

<sup>55</sup> Véase Van der Hoeven, R. y Taylor, L. 2000 para una crítica de los programas de estabilización en lo que respecta a su interpretación de los mercados de trabajo, sólo a corto plazo y desde el ángulo de la oferta, así como por el hecho de que consideran únicamente las funciones de distribución de recursos del mercado de trabajo en lugar de considerar la función de los sindicatos como impulsores del incremento de la eficiencia dinámica.

73. La opinión de que los resultados en materia de creación de empleo dependen principalmente de las instituciones del mercado de trabajo (flexibles) sigue siendo dominante en los círculos políticos y en los medios de comunicación, pese a numerosos estudios empíricos que rebaten esta opinión<sup>56</sup>. Se ha demostrado que otros factores tales como la política macroeconómica, el grado de reglamentación de los mercados de productos, la eficacia del desarrollo de las calificaciones profesionales y las políticas activas del mercado de trabajo son factores más determinantes del empleo que las «rigideces» que se han asociado a estas instituciones del mercado de trabajo<sup>57</sup>.
74. En lugar de crear rigideces, las instituciones laborales que se basan en la aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo pueden ser esenciales para negociar la flexibilidad<sup>58</sup> y al mismo tiempo garantizar la estabilidad del empleo a largo plazo. Los cuatro países que han registrado últimamente importantes aumentos de empleo (Austria, Dinamarca, Irlanda y Países Bajos) son precisamente los que han confiado en las instituciones a las que a menudo se acusa de causar rigideces excesivas. La reactivación del empleo no se debió a la desreglamentación sino a los esfuerzos de los interlocutores sociales por lograr una nueva reglamentación, políticas e instituciones y a la combinación eficaz de estos factores. El éxito del mercado de trabajo de los cuatro países se atribuye a tres factores: el diálogo social, la política macroeconómica y la política del mercado de trabajo. Las políticas del mercado de trabajo establecidas a través del diálogo social facilitaron de hecho la flexibilidad necesaria para el éxito del ajuste del mercado de trabajo<sup>59</sup>.
75. Parte de la discusión sobre los efectos macroeconómicos de la aplicación del derecho a la libertad sindical y del derecho de sindicación y de negociación colectiva incumbió a las instituciones encargadas de la fijación de salarios. Ha habido una controversia en los países industrializados y en los países en desarrollo sobre la cuestión de si los sistemas de negociación colectiva descentralizados entrañan resultados económicos superiores. Si se examinan los amplios estudios existentes sobre la cuestión de si un nivel determinado de negociación es generalmente mejor se llega a la conclusión de que no hay ningún nivel determinado de negociación colectiva que entrañe resultados económicos superiores para todos los países<sup>60</sup>. La cuestión del análisis y formulación de políticas respecto de los sistemas de relaciones de trabajo y su relación con el comportamiento de la economía y el desarrollo no es tan simple, como lo demuestra un examen de resultados de los tres últimos decenios.

<sup>56</sup> Lee, E. 1998. Véase Nickel, S. 1997, Solow, R. 1997. En la publicación de la OCDE *Employment Outlook, 1999*, se examinó la relación entre la rigidez de la legislación relativa a la protección del empleo (incluida la que trata de los despidos colectivos) y el comportamiento del mercado de trabajo, y se llegó a la conclusión de que la rigidez de la legislación no tenía ninguna incidencia en el empleo en general sino que más bien podía afectar a la composición demográfica del empleo.

<sup>57</sup> Véase Rama, M. 1997, Layard, R. y Nickell, S. 1998 y Krueger, A. y Pischke, J. 1997.

<sup>58</sup> OIT, 1999d.

<sup>59</sup> Auer, P. 2000.

<sup>60</sup> Véase Freeman, R. 1998 y Flanagan, 1999 y Asidit, T. Schelemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000 para un examen de la bibliografía sobre el tema.

76. A principios del decenio de 1980, los analistas sostenían que las relaciones laborales «corporatistas», esto es, un sistema centralizado de negociación colectiva, ofrecían una mejor relación de equilibrio entre desempleo e inflación<sup>61</sup>. A finales del decenio de 1980, los analistas sostenían que tanto la negociación centralizada como descentralizada era superior a la negociación por rama de actividad<sup>62</sup>. La publicación de la OCDE *Employment Outlook* de 1997, que examinó un conjunto más amplio de variables (el alcance de la negociación colectiva, el nivel de negociación y el grado de coordinación) que las que se habían considerado previamente, no encontró ningún fundamento que apoyara la hipótesis de que la negociación centralizada o descentralizada producía mejores resultados que la negociación por rama de actividad. De hecho, el estudio no encontró ninguna relación estadística importante entre las medidas de evaluación de los resultados económicos y los índices de los sistemas de negociación.
77. ¿Cómo se pueden explicar estas variaciones? Una de las explicaciones posibles es que aunque existen vínculos entre las instituciones y los resultados en un período determinado de tiempo, la creciente integración internacional de las economías y la evolución concomitante de las instituciones laborales ha modificado el carácter de estas relaciones. Sin duda, ha habido importantes cambios en la economía mundial, en las organizaciones del trabajo y en las instituciones de negociación colectiva. Aunque en el decenio de 1970 y 1980 pudiera haber existido una relación entre determinadas estructuras de negociación y el rendimiento, la intensificación de la competencia en una economía mundial ha transformado esta relación, y actualmente es necesario considerar otras variables (tales como el grado de apertura). Esto se pone de manifiesto en la conclusión a la que llegó la OCDE en 1997 de que, entre los países con instituciones laborales «intermedias» (que anteriormente se consideraba que producían los peores resultados económicos), los países con niveles superiores de importación expresados como porcentaje del producto interno bruto registraron mejores resultados económicos que los países con menores niveles de importación.
78. El nivel óptimo de negociación dentro de una economía pudiera variar conforme al ciclo económico. En una determinada fase del ciclo, la negociación a nivel de la empresa podría facilitar una mejor adaptabilidad a los nuevos problemas. Por otra parte, las inquietudes en torno a la estabilidad macroeconómica pudieran apuntar a la necesidad de intensificar el grado de coordinación. No se trata de encontrar una solución única a la cuestión, sino más bien de cómo establecer un sistema que responda a las diferentes demandas que surjan con el tiempo.
79. Una segunda explicación posible es que la culpa la tienen los instrumentos analíticos utilizados en la clasificación de los sistemas de negociación colectiva, lo que explica la fragilidad de las relaciones empíricas observadas (entre los sistemas de negociación y los resultados económicos). Como se mencionó anteriormente, determinar cómo medir las instituciones que se basan en el derecho a la libertad sindical, el derecho de sindicación y de negociación colectiva es una cuestión compleja<sup>63</sup>. El ejercicio de clasificar el sistema de negociación colectiva de un determinado país no es por consiguiente una tarea sencilla, y los estudios clasifican a los países de forma diferente. Algunos estudios limitan las medidas de la estructura de negociación a los niveles o a la centralización de la

<sup>61</sup> Bruno y Sachs, 1985 y Metcalf, D. 1987.

<sup>62</sup> Camfors, L. y Driffill, J. 1988.

<sup>63</sup> Por ejemplo, los índices de sindicación pueden ser un indicador poco fiable para la presión salarial originada en las instituciones y la influencia sindical en determinados países.

negociación colectiva mientras que otros incluyen indicadores oficiales y officiosos tales como la centralización del empleador, la centralización sindical y el índice de sindicación y la coordinación officiosa entre empleadores y/o sindicatos<sup>64</sup>. La única relación empírica que se ha mantenido firme a través de los años es que la negociación centralizada entraña una menor dispersión de los salarios<sup>65</sup>.

- 80.** En definitiva, un factor fundamental en la relación entre los sistemas de negociación y los resultados económicos es la capacidad institucional de organizar o de coordinar la negociación de forma que se tengan en cuenta los efectos macroeconómicos. Aunque la centralización de la negociación salarial pudiera cumplir este objetivo, otras formas de coordinación podrían influir en gran medida en los ingresos, ya esté descentralizada la negociación colectiva o tenga lugar a nivel nacional o sectorial. Estas formas de coordinación pueden ser oficiales, como por ejemplo cuando las organizaciones de empleadores o los sindicatos coordinan las estrategias de negociación, u officiosas, como por ejemplo cuando los empleadores que ocupan una función dominante y los sindicatos intervienen como dirigentes del sector promoviendo una negociación modelo. Asimismo, el diálogo social tripartito y bipartito a nivel nacional puede desempeñar una importante función de coordinación y configurar los objetivos de los empleadores y de los sindicatos, promoviendo así actividades que fomenten el crecimiento o la moderación salarial con miras a la estabilización macroeconómica.
- 81.** En lugar de limitar el análisis al nivel de la negociación, es necesario pues considerar un conjunto de indicadores a la hora de evaluar el grado de coordinación de la negociación dentro de una economía. Esto podría abarcar las formas de coordinación oficiales y officiosas. Por ejemplo, el Japón es un país en donde la negociación descentralizada a nivel de la empresa continúa siendo la piedra angular de las relaciones laborales. Sin embargo, el *shunto*, que organiza negociaciones salariales anuales, es una importante institución de coordinación de las negociaciones. Aunque sólo afecta al 25 por ciento de los trabajadores, sirve de punto de referencia para los aumentos salariales en las pequeñas y medianas empresas y como indicador para el establecimiento del nuevo salario mínimo<sup>66</sup>.
- 82.** Estas instituciones de coordinación (oficial u officiosa) parecen tener importancia para el empleo, la inflación y la igualdad. Los estudios en los que se pone de manifiesto que a mayor número de empresas sindicadas y a mayor sindicación corresponde un menor volumen de empleo también ponen de manifiesto que este efecto se ve totalmente compensado por la coordinación de las unidades de negociación<sup>67</sup>. Los datos provisionales resultantes de la medición de la coordinación de la OIT (anexo II.B), con sujeción a las salvedades empíricas mencionadas, muestran que los países con niveles superiores de coordinación tienden a registrar tasas de inflación más bajas y mejores medidas de

<sup>64</sup> Por ejemplo, la hipótesis de una curva «en forma de joroba», formulada por Calmfors, L. y Driffil, J. (1998) se basa en una teoría de la coordinación, pero la medición empírica utilizada (el grado de centralización de las instituciones de negociación) se refiere sólo a la situación real de la negociación. Otros autores han alegado que ésta ignora el hecho de que los sistemas descentralizados pudieran estar en efecto altamente coordinados, como en el caso de Japón. Para una crítica véase Kucera, D. 2001, y Soskice, 1990.

<sup>65</sup> Para un examen de la bibliografía sobre el tema véase Flanagan, 1999 y Aidt, T. Schlemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000.

<sup>66</sup> OIT, 1997.

<sup>67</sup> Véase Nickel, S. 1997 y Nickel, S. y Nunziata, L. 2000.

distribución de los ingresos (gráficos 3 y 4). Deberían llevarse a cabo otros estudios sobre las consecuencias más amplias de estos resultados para el trabajo decente y el empleo, con inclusión de la evolución de las diferencias salariales en todas las empresas.

- 83.** La discusión anterior destaca la importancia de comprender la interacción entre determinadas combinaciones de instituciones laborales y factores económicos más amplios a la hora de explicar diferentes resultados. No se puede atribuir convincentemente un papel central a un determinado sistema de instituciones del mercado de trabajo al explicar las diferencias en los resultados económicos. Los países con instituciones del mercado de trabajo muy diferentes han ostentado grados semejantes de éxito en cuanto al crecimiento del producto interno bruto y los resultados del comercio exterior (anexo III, cuadro 2). Tampoco es posible formular un modelo único ideal de relaciones de trabajo que favorezca más el crecimiento económico que otro. Los marcos institucionales en diferentes países son de hecho más divergentes que convergentes en cuanto a un ideal<sup>68</sup>. De esto se desprende que sistemas diferentes abordan el mismo problema económico de formas muy diferentes, y que no hay una relación determinista entre el sistema institucional y el desarrollo económico.
- 84.** Pese a la diversidad inherente de las instituciones, cabe determinar un conjunto de factores comunes a «sistemas más exitosos». Por ejemplo, ciertos dispositivos de coordinación, tanto oficial como oficioso parecen ser un elemento importante de los sistemas que mejor funcionan. De igual modo, podría ser necesario recurrir a otras instituciones y procedimientos para el proceso de negociación colectiva. Los mecanismos convenidos para la solución de diferencias y el recurso a sistemas de mediación y arbitraje pueden ser esenciales para garantizar que el ejercicio de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo es compatible con objetivos socioeconómicos más amplios. El diálogo social tripartito y bipartito y las políticas que promueven una mayor competencia del mercado de productos pueden ser medios importantes de influir en los objetivos que persiguen los interlocutores sociales.
- 85.** A fin de contribuir a la realización de exámenes más profundos y a la formulación de políticas, la OIT debería establecer de forma sistemática indicadores estadísticos adecuados de las instituciones del mercado de trabajo que se basen en la aplicación de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo, tales como medidas de porcentaje de sindicación, e información sobre las organizaciones de empleadores, datos sobre las instituciones de coordinación, el alcance de la negociación colectiva y la amplitud y naturaleza del diálogo social nacional tripartito en los países Miembros.
- 86.** La necesidad de llevar a cabo una evaluación más ponderada de la relación entre los sistemas de relaciones de trabajo y el desarrollo económico, y la importancia de evitar políticas que favorecen un determinado sistema de relaciones de trabajo en cualquier circunstancia es una conclusión importante que deberían tener en cuenta los asesores en política económica. El cambio institucional que funciona en un país puede fracasar totalmente cuando se aplica a otro, porque las configuraciones difieren. Las políticas que apoyan un modelo o sistema sin tener en cuenta las condiciones locales pueden de hecho ser regresivas y minar las bases institucionales de crecimiento y desarrollo equitativo y sostenible.
- 87.** Esto no significa que no se tengan que revisar los marcos institucionales existentes. Los sindicatos y empleadores pudieran estimar oportuno modificar los acuerdos convenidos en

<sup>68</sup> Freeman, R. 2000, Traxler, F. Kittel, B. y Lengauer, S. 1997 y Traxler, F. 1998.

el pasado, incluido el nivel en el que tiene lugar la negociación, para adaptarse a las nuevas condiciones y a los nuevos problemas relacionados con la competencia. Cuando existen importantes obstáculos a la competencia del mercado de productos o cuando los sectores no están expuestos a la competencia (por ejemplo, el sector público), es menos probable que la negociación colectiva dé lugar a un examen conjunto de cómo mejorar la productividad que cuando hay competencia en los mercados de productos. Sin embargo, no se trata aquí de cuestionar la utilidad de estas libertades; sino que más bien, se propone que se debería prestar atención a ampliar los incentivos, en particular, promoviendo una mayor competencia en el mercado de productos o definiendo los objetivos de los participantes a través del diálogo social tripartito o bipartito. Es importante destacar que no se puede justificar la negociación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo sobre la base de las «ineficiencias económicas» que tal vez pudieran producir. El examen de la incidencia de las instituciones del mercado de trabajo que se basan en el derecho a la libertad sindical, el derecho de sindicación y de negociación colectiva es un tema que se presta al análisis y formulación de políticas y no debe servir de base para cuestionar el fundamento económico de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**88.** En los últimos años, la OIT ha mantenido discusiones con el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la OCDE sobre estas cuestiones. Como se informó al Grupo de Trabajo en su reunión de marzo de 2000 <sup>69</sup>, se han realizado algunos progresos con la aceptación de la idea que se plasma en los Convenios núms. 87 y 98 de que son los sindicatos y los empleadores los que deberían determinar las cuestiones que se han de negociar y el nivel de negociación. Esto no excluye el que los analistas económicos señalen a la atención los posibles efectos de los acuerdos sobre los resultados económicos. Los negociadores tienen que disponer de mayor información para que ellos mismos pueden ser conscientes de las oportunidades y riesgos de sus estrategias de negociación. Se debería prestar atención a la necesidad de adaptar y establecer instituciones del mercado de trabajo (incluido el diálogo social tripartito y bipartito) para garantizar que los interlocutores sociales participan en las discusiones de los objetivos de la política socioeconómica tales como el ajuste estructural, las estrategias de empleo, la reducción de la pobreza y consideraciones de estabilidad y al mismo tiempo son capaces de tenerlas en cuenta en sus negociaciones.

### **3. Tres conclusiones fundamentales**

**89.** Del examen de la documentación disponible se desprenden tres conclusiones fundamentales, que pueden orientar las políticas y prácticas en el contexto de enfoques más integrados respecto del desarrollo:

- El respeto y aplicación de los principios de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y las instituciones que se basan en estos principios y derechos (organizaciones representativas, negociación colectiva y diálogo social) no constituyen un obstáculo para la marcha de la economía. Por el contrario, la interacción entre determinados mecanismos institucionales (en los mercados laborales y de productos) y factores económicos más amplios pueden influir en los resultados económicos. Por consiguiente, es importante considerar qué modalidades en esta configuración más amplia de instituciones contribuyen a que el ejercicio de estos derechos favorezca unos mejores resultados económicos y un mayor desarrollo: por ejemplo, políticas que promuevan una mayor competencia del

<sup>69</sup> Documento GB.277/WP/SDL/2.

mercado de productos, mecanismos para la solución de diferencias, el diálogo social e instituciones de coordinación.

- Ningún modelo único ideal de relaciones de trabajo es más susceptible de favorecer el crecimiento económico que otro. Los marcos de relaciones laborales de diferentes países son de hecho más divergentes que convergentes respecto a un ideal. El respeto y aplicación de esos principios y derechos fundamentales en el trabajo es compatible con diferentes sistemas de relaciones de trabajo.
- Los procesos de diálogo social bipartito y tripartito y el intercambio de información pueden promover incentivos que favorecen la equidad y eficiencia en el marco institucional. El diálogo social tripartito puede desempeñar un importante papel en el apoyo a una coordinación macroeconómica más amplia y la ampliación del consenso sobre estrategias económicas y sociales.

## V. Una voz en el trabajo y el desarrollo

90. La relación entre la aplicación de los principios de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y el desarrollo en el proceso de mundialización es una cuestión compleja y con múltiples facetas. Aunque el análisis empírico y conceptual de las cuestiones es un ámbito de estudio de creciente interés, todavía quedan muchas lagunas por colmar. Una de las cuestiones más importantes subyacentes a este ámbito de estudio es, por supuesto, cómo definir el propio desarrollo.
91. El presente documento se basa en el concepto de libertad como desarrollo propuesto por Amartya Sen y utilizado en el *Informe sobre Desarrollo Humano 2000 del PNUD*. Esta visión incluye como objetivos las libertades civiles y políticas, entre las que se encuentran la libertad sindical y los derechos de sindicación y de negociación colectiva, y las libertades sociales y económicas que se derivan de las mejores condiciones de salud, la enseñanza, la nutrición y las oportunidades económicas. Se trata de un concepto de desarrollo acorde con el objetivo del trabajo decente para todos, que de igual modo incluye cuestiones de procedimiento y capacitación, tales como las normas de trabajo y el diálogo social, objetivos sustantivos tales como más y mejores empleos y una mejor seguridad social, y cuestiones de equidad tales como la reducción de la pobreza y la igualdad de género<sup>70</sup>.
92. La adopción de este enfoque proporciona una base sólida para discutir cómo el ejercicio de estas libertades, prestando la debida atención a las disposiciones institucionales necesarias para darles expresión y significado, puede abarcar la ampliación de los derechos sociales y económicos igualmente importantes. Aunque hay precedentes en la historia de la OIT que podrían justificar la adopción de tal enfoque, gran parte del debate sobre el desarrollo que ha tenido lugar últimamente ha considerado la aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo ya sea como una cuestión independiente y política o como un factor que inhibe la inversión y/o la liberalización de los mercados. En esta discusión, a menudo se ha adoptado un concepto de desarrollo más limitado y materialista, basado en resultados tales como el crecimiento del producto interno bruto *per cápita* o la expansión de las exportaciones o la inversión interna. El concepto más amplio tiene en cuenta estas medidas, que son indicadores de la disponibilidad de recursos para satisfacer importantes

<sup>70</sup> OIT, 1999e. Alocución del Sr. Amartya Sen en la 87.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/a-se.htm>).

necesidades humanas, pero las considera junto a otros factores que afectan a la capacidad de los individuos y de las comunidades de perseguir los objetivos que valoran.

93. La comunidad internacional de desarrollo está reconociendo cada vez más que si bien el crecimiento es importante, el desarrollo sostenible abarca necesariamente muchos otros factores. La crisis financiera asiática ha puesto de manifiesto que los niveles elevados de crecimiento del producto interno bruto apenas han contribuido a reducir la vulnerabilidad de determinados individuos y grupos. Cada vez se reconoce más la necesidad de considerar los factores institucionales para garantizar que el crecimiento resulta en una reducción de la pobreza<sup>71</sup>. De hecho, sin instituciones adecuadas, los posibles beneficios de la mundialización no se dejarán sentir o estarán demasiado concentrados, lo que en lugar de disminuir incrementará la desigualdad y las tensiones sociales. Una reciente publicación del Banco Mundial (1998) de la región de América Latina y el Caribe titulada: *Beyond the Washington consensus — Institutions matter* señala que:

... la mundialización ha incrementado la demanda de instituciones capaces de contribuir a reducir la desigualdad de ingresos y proporcionar redes de seguridad social para las personas que resultan más vulnerables en las nuevas condiciones de competencia<sup>72</sup>.

Entre las «instituciones que importan» están las instituciones de la voz. Sólo cuando los trabajadores y otros grupos sociales afectados tienen voz y voto es más probable que el desarrollo sea democrático, equitativo y sostenible<sup>73</sup>.

94. Al examinar la evolución de los préstamos para fines de ajuste estructural entre 1995 y 2000 con ocasión del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas «Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el Futuro: En pos del desarrollo social para todos en el actual proceso de mundialización» (Ginebra, 26-30 de junio de 2000), que tuvo lugar cinco años después de la Cumbre de Copenhague, el Banco Mundial destaca el hecho de que:

... ha habido una reorientación gradual de los préstamos para fines de ajuste que de destinarse fundamentalmente a solucionar las distorsiones económicas en el comercio, los tipos de cambio y la política agrícola se destinan ahora principalmente a aumentar el apoyo a las reformas institucionales en el sector financiero, la gestión del sector público y los sectores sociales<sup>74</sup>.

95. El Presidente del Banco Mundial, James Wolfensohn, también propuso en enero de 1999 un *Marco Integral de Desarrollo*, que actualmente se está experimentando en 12 países y que tiene por objetivo aunar las corrientes actuales de las teorías de desarrollo que compaginan la buena gestión macroeconómica y financiera con políticas sociales, estructurales y humanas apropiadas. El Marco Integral de Desarrollo hace hincapié en el papel principal del país en la formulación de estrategias y en la importancia de un proceso

<sup>71</sup> Por ejemplo, véase Clague, C. 1997, Informe sobre el Desarrollo Mundial, 2000/2001 y Perspectivas de la Economía Mundial, 2000/2001.

<sup>72</sup> Banco Mundial, 1998, pág. 2.

<sup>73</sup> *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001: Lucha contra la pobreza y Informe del PNUD sobre la Pobreza, 2000.*

<sup>74</sup> Banco Mundial, junio de 2000.

participatorio de consultas nacionales <sup>75</sup>. Además, en octubre de 1999, el Banco junto con el Fondo Monetario Internacional publicó *Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza* que, basados en los principios del Marco Integral de Desarrollo, se proponen integrar las políticas de reducción de la pobreza en un marco macroeconómico coherente orientado al crecimiento.

- 96.** Otro indicio del cambio de orientación de las teorías de desarrollo hacia una perspectiva multidimensional de la pobreza y la importancia de las instituciones que ofrecen a los pobres mayores oportunidades, empoderamiento y seguridad se refleja en la publicación titulada *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001: Lucha contra la pobreza*. Este informe se basó en gran medida en un importante estudio titulado *Voices of the Poor* que recogía opiniones sobre la experiencia de la pobreza en 81 comunidades de 50 países <sup>76</sup>.

La estrategia en este informe reconoce que la pobreza es algo más que ingresos insuficientes o desarrollo humano inadecuado y comprende también la vulnerabilidad, la falta de voz, de poder y de representación. Esta concepción multidimensional de la pobreza entraña estrategias de reducción de la pobreza más complejas, porque hay que tener en cuenta más factores tales como las fuerzas sociales y culturales. Esta complejidad se puede abordar a través del empoderamiento y la participación a nivel local, nacional e internacional <sup>77</sup>.

Por lo que se refiere a la cuestión específica de las voces de los trabajadores, el Banco Mundial está elaborando un documento de política interna sobre la cuestión de la libertad sindical y la negociación colectiva, está examinando la documentación pertinente sobre la cuestión y se propone llegar a conclusiones de políticas <sup>78</sup>.

- 97.** En el mundo del trabajo, el respeto y la aplicación de los principios de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son condiciones necesarias para el desarrollo de estas instituciones de voz en el mercado de trabajo, en la economía formal e informal. Desde la perspectiva del desarrollo, estas instituciones constituyen una de las bases fundamentales del trabajo decente y una parte importante de enfoques más integrados del desarrollo. Pueden propiciar mejores resultados económicos y distributivos, y también modelos de desarrollo más democráticos y socialmente sostenibles. Las instituciones que se basan en la aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo (organizaciones representativas, negociación colectiva y diversas formas de diálogo social) forman parte integrante de estrategias de desarrollo participativas y expeditas <sup>79</sup>.

<sup>75</sup> Banco Mundial, 2000a.

<sup>76</sup> Banco Mundial, 2000b.

<sup>77</sup> *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001: Lucha contra la Pobreza*.

<sup>78</sup> Aidt, T. Schlemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000.

<sup>79</sup> Véase por ejemplo Rodgers, G., Fóti, K. y Lauridsen, L. 1996. El Instituto Internacional de Estudios Laborales ha contribuido a la comprensión del papel que desempeñan estas instituciones laborales en el desarrollo. Véase Thomas, H. 1999 y Doner, R. y Schenider, B. 2000.

## A. El camino hacia el ajuste en las economías abiertas

98. En la documentación existente sobre el valor de la participación y la «voz» se examinan los beneficios relacionados con la capacidad de garantizar la confianza y el compromiso en las relaciones de empleo y así mejorar la productividad y la eficacia<sup>80</sup>. De hecho, existen abundantes datos que muestran que la participación en el lugar de trabajo incrementa el rendimiento de las empresas y que las empresas en las que la participación de los trabajadores es superior obtiene mejores resultados que otras empresas<sup>81</sup>. El camino hacia el rendimiento y el desarrollo se centra en la calidad y la innovación y no en los costos de la mano de obra. Dado que este camino hacia el rendimiento presupone más motivación y compromiso por parte de los trabajadores que el basado en la competitividad de los costos de la mano de obra, esta interpretación del rendimiento que se centra en la calidad requiere un sistema organizado y coordinado de representación de los participantes.

99. Alcanzar tasas de crecimiento más elevadas a través de estrategias de crecimiento orientadas hacia el exterior, que comprenden la liberalización del comercio y la inversión extranjera directa, supone llevar a cabo importantes ajustes. En las estrategias de desarrollo expeditas, se facilita este ajuste y se mejoran los resultados a través de la participación de los que resultan afectados por las decisiones adoptadas:

Los beneficios económicos de la democracia en el lugar de trabajo son... más dominantes que la simple aceptación del cambio: cada vez hay más documentos que sostienen que la participación en la adopción de decisiones aumenta la eficiencia... Al defender mayores derechos para los trabajadores y la representación a todos los niveles, desde el lugar de trabajo al nivel local, regional y nacional, considero que logramos mucho más que simplemente una mayor eficiencia. Los sindicatos y otras formas verdaderas de autoorganización popular son fundamentales para el desarrollo democrático<sup>82</sup>.

100. La forma en que se adoptan las decisiones afecta no sólo a los niveles de confianza y los grados de compromiso respecto de una decisión particular, sino también a la eficacia de estas decisiones. La información generada a través de procedimientos de diálogo disminuye lo que los economistas denominan «asimetrías de la información» y, por consiguiente, hace que las decisiones sean más eficaces<sup>83</sup>. En lugares de trabajo y economías con alto grado de confianza y participación, la verdadera participación en la adopción de decisiones mejora la calidad de las decisiones, aumenta el compromiso respecto de éstas y facilita su aplicación. Si se adoptan las decisiones a través de procedimientos en los que no se consideran las opiniones de determinados grupos importantes, es muy probable que no se tengan en cuenta estos intereses, por lo que probablemente habrá que pagar un alto precio. El valor económico de enfoques más participativos y el diálogo social tripartito o bipartito es tan importante para las empresas

<sup>80</sup> En particular las obras clásicas de Hirshman, 1970 y Freeman y Medoff, 1984.

<sup>81</sup> Véase Blinder, 1990, Kruse y Blasi, 1995, Levine, D. 1995. Tyson, L. y Levine, D. Quienes examinaron 43 estudios empíricos y llegaron a la conclusión de que la participación de los trabajadores tiene a menudo un efecto positivo en la productividad y casi nunca tiene un efecto negativo.

<sup>82</sup> Joseph Stiglitz, *Democratic Development as the Fruits of Labour*, discurso inaugural ante la Industrial Relations Research Association, Boston, enero de 2000.

<sup>83</sup> Véase Stiglitz, J. 2000 y Campbell, D. 1999 sobre el papel de la información en la calidad de las decisiones.

que tienen que hacer frente a duras condiciones de mercado como para los gobiernos que tratan de llevar a cabo reformas económicas o superar una crisis económica. Las voces que no se escuchan en el lugar de trabajo o en los procesos participatorios nacionales tenderán a expresarse de otra forma, a menudo de modo más contencioso.

- 101.** Como se expone en *Su Voz en el Trabajo*, tener una voz en el trabajo proporciona también a los trabajadores una seguridad de representación, que se considera un importante factor para influir en las actitudes de los trabajadores respecto del cambio<sup>84</sup>. Saber que podrán expresar sus inquietudes y presentar soluciones durante un proceso de ajuste que no puede predecirse totalmente constituye una importante garantía para aquellos que temen resultar perdedores en la conmoción de los cambios tecnológicos y de los mercados.

## **1. Voz y ajuste a nivel de la empresa y de la industria**

- 102.** A nivel microeconómico, una mayor integración en la economía mundial supone que los parámetros financieros con arreglo a los cuales las empresas llevan a cabo sus planificaciones están expuestos a un alto grado de incertidumbre externa. Las empresas tienen que estar dotadas de la capacidad de ajustarse rápidamente en respuesta a los cambios externos pero manteniendo al mismo tiempo una trayectoria estable a fin de no inquietar indebidamente a los inversores. Las instituciones de voz en el lugar de trabajo proporcionan importantes medios a través de los que se pueden reajustar los acuerdos existentes, reduciendo así los posibles costos socioeconómicos.

- 103.** Lee (1999) señaló que la debilidad de las instituciones sociales han tenido parte de culpa en la crisis financiera asiática:

... muchas empresas de base económica sólida se enfrentaron con problemas de falta de liquidez inducido por la crisis y algunas hubiesen podido conseguir un útil respiro para salir de ella negociando con los sindicatos alternativas a la liquidación y los despidos (por ejemplo, recurriendo a la disminución de las horas de trabajo, al trabajo compartido y a la reducción negociada de los salarios)... Sólo en la República de Corea, donde los sindicatos son más fuertes y esas instituciones están más desarrolladas, esa opción se empleó más ampliamente<sup>85</sup>.

- 104.** La negociación colectiva y el diálogo social también han desempeñado un papel importante en los esfuerzos por contener o mitigar los costos sociales a nivel de la industria. La crisis de la industria naviera en Alemania y Suecia<sup>86</sup> y la crisis de la extracción de oro en Sudáfrica son buenos ejemplos del papel que han desempeñado los sindicatos, las asociaciones de empleadores y los procesos de diálogo social en la reestructuración de la industria. Estos dos ejemplos entrañaron el diálogo social tripartito sobre cómo abordar el proceso de contracción y amplios acuerdos sobre un plan social que abarcaba la readaptación profesional y la indemnización de los trabajadores desplazados.

- 105.** Además de reducir los posibles costos socioeconómicos del ajuste, el diálogo y la negociación colectiva a nivel de la empresa o de la industria mejoran también en buena medida la calidad de la información disponible y la eficacia de las decisiones, lo que

<sup>84</sup> OIT, 2000a.

<sup>85</sup> Véase Lee, E. 1999, pág. 63.

<sup>86</sup> Hesler, H. y Strath, B. 1994.

redunda en beneficio del desarrollo. Por ejemplo, la participación de los sindicatos en las decisiones relativas a la formación ha dado lugar a actividades de formación y resultados relativamente superiores en el lugar de trabajo<sup>87</sup>. Si bien en la teoría neoclásica se considera que los sindicatos reducen la posibilidad de formación al negociar salarios más elevados, con lo que se reduce la capacidad de las empresas de financiar formación específica de la empresa, disponemos cada vez de más datos que muestran que la representación colectiva en el lugar de trabajo está estrechamente vinculada a la inversión en capital humano a nivel de la empresa, de la industria y a nivel nacional<sup>88</sup>.

- 106.** Un estudio del Banco Mundial de 1995 sobre la formación en la empresa en los países en desarrollo consideró posibles factores que podrían configurar los incentivos de los empleadores en relación con la formación, y llegó a la conclusión de que la sindicación tenía un efecto positivo en la formación en los países examinados (Malasia, Colombia, México y China). Es posible que la eliminación de las asimetrías de información a través de los procesos de negociación colectiva y participación en el lugar de trabajo y una mejor información sobre las necesidades de recursos humanos, pudiera de hecho inducir a las empresas a invertir en capital humano. Esto tiene una importancia decisiva para el trabajo decente y el desarrollo, ya que se considera que la inversión en capital humano es uno de los factores determinantes del desarrollo conforme a la nueva teoría del crecimiento<sup>89</sup>.
- 107.** Un examen del papel que desempeñan las asociaciones empresariales a la hora de proporcionar incentivos para mejorar el capital humano muestra que la organización de intereses no sólo influye en la calidad de las decisiones al facilitar una mejor información, sino que a menudo se llega mejor a soluciones óptimas a través de la acción colectiva. Los empleadores individuales pudieran mostrarse renuentes a formar por el riesgo de que otros se beneficien de su inversión atrayendo a los trabajadores formados (el clásico dilema del parasitismo). Al organizarse en asociaciones, se pueden iniciar programas de formación por rama de actividad, mejorando así las calificaciones de la fuerza de trabajo en todas las empresas. Por ejemplo, en Sinos Valley, en Brasil, los productores y proveedores locales se organizaron en una asociación para establecer instituciones de formación, mejorando así la capacidad de la industria local para responder a las oportunidades de exportación<sup>90</sup>.

## **2. Diálogo social y ajuste a nivel nacional**

- 108.** Las instituciones de voz son también importantes para incrementar la calidad de las decisiones, crear confianza y garantizar el compromiso a otros niveles. A nivel macroeconómico, las instituciones que se basan en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo proporcionan también a los países la capacidad de tratar la posible relación de compensación entre la política social y económica y, por consiguiente, ayudar a los países a integrar mejor los objetivos de las políticas. Por ejemplo, cuando hay una verdadera relación de equilibrio entre la inflación y el nivel de desempleo, esto puede reducirse aumentando el grado de coordinación en la negociación de salarios, las medidas para aumentar la productividad (incluida la participación en el

<sup>87</sup> Heyes, J. y Stuart, M. 1998.

<sup>88</sup> Wever, K. Berg, P. y Kochan, T. 1994; OIT, 2000; OIT, *El trabajo en el mundo*, 1998-1999; Heidemann W., Ehrenberg E., Felger S. y Kruse W. 1996.

<sup>89</sup> Banco Mundial, 1995b.

<sup>90</sup> Doner, R. y Schneider, B. 2000.

lugar de trabajo) y acuerdos en materia de ingresos y gracias al diálogo social tripartito y bipartito. La información disponible para Europa proporciona ejemplos de estos pactos sociales (tripartito y bipartito) y acuerdos nacionales (véase anexo III, cuadro 3).

- 109.** El diálogo social tripartito puede desempeñar un importante papel para crear confianza y consenso en torno a la reforma de políticas <sup>91</sup>. Esto es importante para resolver los conflictos de interés y establecer las negociaciones requeridas para un ajuste macroeconómico eficaz. Los cambios de política aplicados para restablecer el equilibrio macroeconómico, tales como la devaluación o un aumento de los tipos de interés, pueden tener importantes efectos distributivos. Es necesario llevar a cabo ajustes adecuados de forma que se impida que cualquier conflicto que pudiera surgir sobre estos efectos distributivos desestabilice o retrase la aplicación de medidas para restablecer el equilibrio macroeconómico.
- 110.** Rodrik (1999) demostró que los países que se han beneficiado más de la integración en la economía mundial fueron aquellos que contaban con instituciones complementarias, capaces de llevar a cabo las negociaciones necesarias para restablecer la estabilidad macroeconómica:

La capacidad de mantener la estabilidad macroeconómica frente a condiciones externas turbulentas es el factor más importante que explica la diversidad de los resultados económicos posteriores a 1975 en el mundo en desarrollo. Los países que no fueron capaces de ajustar sus políticas macroeconómicas a las crisis de finales del decenio de 1970 y del decenio de 1980 terminaron experimentando un descenso notable del crecimiento de la productividad. Los países afectados fracasaron porque sus instituciones sociales y políticas eran inadecuadas para llevar a cabo las negociaciones necesarias para el ajuste macroeconómico — se trataba de sociedades con instituciones poco sólidas para el tratamiento de conflictos. A falta de instituciones que medien en los conflictos entre grupos sociales, se retrasa la aplicación de los ajustes políticos necesarios para establecer el equilibrio macroeconómico, al tiempo que la mano de obra, las empresas y otros grupos sociales impiden la aplicación de las políticas fiscal y cambiaria ... [Para superar la paralización de políticas y las divisiones sociales], los datos disponibles muestran que las instituciones políticas participativas, las libertades civiles y políticas, las burocracias de alta calidad, el imperio de la ley, y los mecanismos de la seguridad social ... puede subsanar estas deficiencias <sup>92</sup>.

- 111.** La experiencia de los países durante la crisis financiera asiática corrobora estas conclusiones. Los países que tendieron a obtener mejores resultados al llevar a cabo los ajustes de políticas necesarios fueron aquellos que, entre otras cosas, emprendieron procedimientos de consulta con los interlocutores sociales, con lo que se facilitaron dichos ajustes y proporcionaron medios para la gestión de conflictos <sup>93</sup>. Por ejemplo, en la República de Corea el diálogo social tripartito emprendido en respuesta a las crisis proporcionó un marco en el que podían llevarse a cabo negociaciones <sup>94</sup>.

<sup>91</sup> Algunos estudios muestran que los niveles de confianza refuerzan la cohesión social en que se basa un gobierno democrático, la honestidad y la eficacia de la administración pública y la calidad de las políticas económicas. Knack, S. 2000.

<sup>92</sup> Rodrik, D. 1999.

<sup>93</sup> Rodrik, D. 1999 y Banco Mundial, mayo de 2000.

<sup>94</sup> Campbell, D. 1999.

- 112.** Un factor determinante del éxito o fracaso de este diálogo y su capacidad para facilitar el ajuste y proporcionar mejores resultados sociales y económicos ha sido la importancia relativa (o debilidad y fragmentación) de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores. Muchos países de la región asiática que luchan por superar las secuelas socioeconómicas de la crisis financiera están considerando la forma de reforzar el diálogo social tripartito a nivel nacional (véase anexo III, cuadro IV). Un elemento importante de esta nueva corriente de pensamiento será la necesidad de reforzar la capacidad y representatividad de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores <sup>95</sup>.
- 113.** El diálogo social es una institución y procedimiento importante a través del cual puede facilitarse el ajuste, pero son las organizaciones que representan la voz colectiva de los trabajadores y de los empleadores las que aportan un significado a estos procedimientos de diálogo. La calidad del diálogo y su valor para facilitar el ajuste pueden verse reducidos consideradamente cuando las organizaciones no son sólidas y son poco representativas o cuando se impide la formación de otras asociaciones que representan a determinados sectores de la economía (por ejemplo el sector informal) o su participación en los procedimientos del diálogo social.
- 114.** Esto significa que no es suficiente considerar que estas instituciones son uno de los resultados del desarrollo y que constituyen un lujo que sólo pueden permitirse los países más industrializados. Más bien, forman parte inherente del proceso de desarrollo y son especialmente importantes cuando los países necesitan específicamente capacidad institucional para llevar a cabo con éxito la reforma y el ajuste de políticas. Van der Hoeven y Van der Geest (2000) atribuyen la aplicación fragmentaria de las políticas de reforma estructural en África subsahariana a la «falta de instituciones» en muchos de esos países, incluida la escasez de organizaciones capaces de representar los intereses colectivos en marcos de consulta bipartitos y tripartitos. En lugar de debilitar la presencia continua de estas instituciones y poner en tela de juicio su legitimidad (como fue la tendencia de otros enfoques anteriores respecto del desarrollo) las estrategias de desarrollo deberían tener por objetivo reforzar las instituciones de voz en el mercado de trabajo (a través de marcos institucionales y normativos adecuados).
- 115.** Es importante para la OIT, en asociación con otras organizaciones, desarrollar una mejor comprensión de las formas en que las instituciones de voz están contribuyendo a las estrategias de desarrollo expeditas. Por ejemplo, ¿existen importantes variables instrumentales en el desarrollo que son recurrentemente objeto de negociaciones y diálogo (tales como la formación, el control de la inflación o la reforma del comercio)? ¿Qué es lo que se está negociando actualmente y cuáles son los resultados? y ¿qué marcos institucionales y normativos pueden beneficiarse de un enfoque participativo en el contexto de una economía mundial?

## **B. Promoción del desarrollo socialmente sostenible**

- 116.** Aunque la mundialización brinda la oportunidad de aumentar los ingresos, el empleo y el trabajo decente para todos, esto sólo da lugar a un desarrollo socialmente sostenible cuando los posibles beneficios se distribuyen ampliamente y cuando los costos no son desproporcionadamente sufragados por aquellos que menos pueden permitírselo. Esto supone que para que la apertura sea socialmente sostenible, es necesario considerar los

<sup>95</sup> Campbell, D. 2000 y Betcherman, G. e Islam, R. 2000.

mecanismos a través de los cuales se reparten estos beneficios, y limitar los posibles costos que entrañan para los sectores más débiles de la sociedad.

- 117.** El respeto y aplicación de los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son elementos fundamentales para garantizar que los beneficios que resultan de la mundialización se distribuyen de forma más equitativa. Estas libertades son las condiciones básicas conforme a las cuales los resultados distributivos determinados por el mercado pueden alterarse a través de los procedimientos del diálogo y la negociación, manteniendo al mismo tiempo la competitividad. Las medidas de distribución de los ingresos de diferentes países muestran que, en lo que respecta a las instituciones del mercado de trabajo que gozan de derechos de organización, los índices más elevados de sindicación, la cobertura de las negociaciones colectivas y las medidas de coordinación suelen ir aparejadas a una distribución más equitativa de los ingresos y una menor desigualdad (véanse cuadros 4, 5 y 6)<sup>96</sup>.
- 118.** Los modelos de desarrollo más equitativos y sostenidos exigen también que se consideren las opiniones de los que no participan en la economía mundial (pero que probablemente se vean por ella afectados) y que se tengan en cuenta en las políticas que procuren ofrecer mejores oportunidades para el desarrollo socioeconómico en todos los sectores de la economía. En la economía informal, el ejercicio de la libertad sindical en el sentido amplio del término facilita a menudo el acceso a las oportunidades económicas. Por ejemplo el creciente volumen de documentación sobre capital social ha destacado el papel que pueden desempeñar las redes de ayuda mutua y las relaciones sociales al brindar mayores oportunidades económicas y recursos materiales<sup>97</sup>. Estas redes y asociaciones han también contribuido en gran medida a cambios sociales más amplios y al progreso social. Por ejemplo, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) desempeñó un papel importante no sólo al brindar oportunidades económicas y empleo para las mujeres en una zona de la India sino también al potenciar a las mujeres y establecer una mayor igualdad en las relaciones sociales. Las iniciativas de microfinanza tales como el Grameen Bank en Bangladesh muestran que el establecimiento de redes sociales y la asociación pueden ser componentes importantes de planes que faciliten el acceso a los recursos financieros y, por consiguiente, que brinden oportunidades de generar ingresos. A su vez, estas iniciativas promueven la creación de empresas privadas.
- 119.** La aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo por los empresarios y trabajadores del sector informal incrementa la responsabilidad y eficacia de los gobiernos locales, posibilitando de este modo una distribución y utilización de recursos más equitativa y eficaz y, en última instancia, modelos de desarrollo más equitativos<sup>98</sup>. La importancia de las instituciones que representan a los trabajadores en este sector se está empezando a reflejar en el contenido y orientación de las políticas públicas orientadas a los empresarios de la economía informal. Por ejemplo, en Durban, Sudáfrica, un proyecto de documento de política sobre «una política eficaz e inclusiva para la economía informal» contiene una sección que se centra en el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores del sector informal que estipula:

<sup>96</sup> Este aspecto distributivo de estas instituciones es uno de los que defiende más firmemente la documentación. Véanse por ejemplo Freeman, R. 1998, Flanagan, R. 1999 y Aidt, T., Schelemmer-Schulte, S. y Tzannatos, S. 2000 para un examen de los estudios. Véase también el cuadro 5 para un resumen de las correlaciones por rango.

<sup>97</sup> Banco Mundial, 2000c, *Informe sobre el Desarrollo Mundial, 2000/2001* y Dhesi, S. 2000.

<sup>98</sup> Informe del PNUD sobre la Pobreza, 2000.

El éxito de la gestión local y el apoyo en pro del desarrollo económico dependerán del crecimiento armonioso de las organizaciones de trabajadores en la economía informal. Se atenderán mejor los intereses de las empresas del sector informal cuando haya interlocutores fuertes y estables con los que negociar. Así pues, es necesario fomentar la capacidad organizativa de muchas organizaciones y asociaciones. El gobierno local debería desempeñar un papel dinámico e innovador para reforzar las organizaciones de trabajadores del sector informal, que están debidamente constituidas y son representativas y transparentes. Esto permitiría una mayor autorreglamentación de los trabajadores del sector informal<sup>99</sup>.

- 120.** El respeto de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo crea un clima en el que sectores que anteriormente eran invisibles aunque importantes pueden pasar a formar parte de procesos más amplios de desarrollo. No es una coincidencia el que las sociedades en las que están surgiendo organizaciones que representan a la economía informal anteriormente invisible, o en las que los sindicatos están haciendo progresos para organizar a los trabajadores, son también las sociedades que respetan los derechos democráticos más amplios.
- 121.** Estos principios y derechos fundamentales constituyen las bases para el desarrollo de las instituciones que pueden consolidar la democracia a cualquier nivel, ya se trate de la democracia económica en el lugar de trabajo, la democracia local a nivel comunitario o la democracia a nivel nacional. De este modo, las instituciones y organizaciones a las que estos derechos habilitan «incrementan las libertades humanas». Junto con otros factores, pueden determinar el grado de responsabilidad y transparencia democrática en la formulación de políticas, los cuales son elementos esenciales para garantizar que las políticas son eficaces, que procuran el interés general y reciben el apoyo necesario para la aplicación. Al establecer marcos que garanticen el respeto universal de estos derechos en todos los sectores de la economía, los grupos que anteriormente no se tenían en cuenta pueden pasar a formar parte de los procesos de desarrollo, con lo que se garantizan modelos de desarrollo más equitativos, se consolida la participación democrática y se contribuye a modelos de desarrollo socialmente más sostenibles.

## **VI. Seguimiento y acción de la OIT: puntos que requieren discusión**

- 122.** El presente documento se propone servir de base para una discusión que tendrá lugar en el Grupo de Trabajo sobre las conexiones entre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y el desarrollo en el contexto de una economía mundial. El documento defiende que un marco más amplio e integrado para el desarrollo económico y social debería incluir un mayor reconocimiento del papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la negociación colectiva y el diálogo social en la incorporación de una dimensión de trabajo decente en las estrategias de desarrollo sostenible.
- 123.** Las principales cuestiones de política planteadas en las partes II a V del documento se pueden agrupar en torno a cuatro cuestiones conexas, como se indica a continuación:

<sup>99</sup> «Inclusive policy for the informal economy for Durban's North and South Central Local Councils» – Proyecto de documento de política que ha de presentarse al Comité de Desarrollo y Planificación, 25 de julio de 2000.

- los retos y oportunidades que presenta la integración económica mundial para las formas en que se han aplicado tradicionalmente estos principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las consecuencias que entrañan para garantizar el trabajo decente para todos;
  - el papel que desempeñan las instituciones del mercado de trabajo basadas en la aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo en la creación de algunas de las condiciones que favorecen las políticas de desarrollo orientadas al exterior;
  - la diversidad de los sistemas de relaciones laborales, y las posibilidades de concebir un marco normativo para las relaciones laborales que contribuya a mejorar los resultados económicos;
  - el papel de la representación, la negociación y el diálogo en el incremento e intensificación de la participación, en el establecimiento de objetivos de desarrollo y medios de acción, y la contribución de estas instituciones de voz a modelos de desarrollo más integrados y socialmente sostenibles.
- 124.** Continuar trabajando sobre la base de la discusión del presente documento requerirá medidas por parte de la Oficina para mejorar el análisis de políticas, y también una mayor discusión por parte del Grupo de Trabajo de los componentes de un marco para la integración de políticas socioeconómicas para el desarrollo sostenible en el proceso de mundialización. En los párrafos 125 a 127 se proponen algunos medios de acción para el próximo año.
- 125.** A la luz de la discusión, el Grupo de Trabajo tal vez estime oportuno considerar la posibilidad de reforzar el actual programa de actividades de la Oficina en las siguientes esferas:
- a) Es necesario llevar a cabo nuevos análisis para comprender mejor los retos y oportunidades que brinda la mundialización para la aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las estrategias que están desarrollando los mandantes de la OIT para responder a estos retos (véanse párrafos 15 a 39). Es necesario incrementar la labor teórica y comparativa sobre las interrelaciones entre los sistemas de comercio e inversión y las instituciones del mercado de trabajo que se basan en el derecho a la libertad sindical y en el derecho de sindicación y de negociación colectiva (véanse párrafos 46 y 50). En este sentido, la necesidad de ampliar la información estadística esencial para llevar a cabo mayores análisis y para la formulación de políticas merece la atención de la OIT (véase párrafo 85).
  - b) Es importante examinar más profundamente las diferentes formas en que los países recurren a las *instituciones de voz en el trabajo* para beneficiarse de enfoques de desarrollo más participativos e integrados (véase apartado V). Se podrían utilizar los estudios de caso de mejores prácticas para asistir a los gobiernos y a los interlocutores sociales a poner en práctica el programa de Trabajo Decente en sus estrategias nacionales para el desarrollo sostenible y los programas de reducción de la pobreza. Dado que la mayor parte de los trabajadores de los países en desarrollo tienden a trabajar en la economía informal, es necesario recabar más información sobre las diversas formas de organización y diálogo en la economía informal y los vínculos entre estas instituciones, el incremento del capital social y el desarrollo (véanse párrafos 68 y 69 y 118 a 120). La cuestión del establecimiento de sistemas de relaciones laborales en el sector público y el papel que éstos desempeñan en la promoción del desarrollo socioeconómico también merece un mayor análisis (véase párrafo 66). El presente documento destaca la importancia de los esfuerzos

continuados de la OIT para asistir a los gobiernos y a los interlocutores sociales a promover y reforzar las instituciones de voz en el mercado de trabajo.

- 126.** En lo que respecta a su futuro programa de trabajo, el Grupo de Trabajo tal vez estime oportuno discutir cómo la OIT puede entablar un intercambio de opiniones con sus organizaciones asociadas de la comunidad internacional sobre medidas más coordinadas en todo el sistema para promover la aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo, como parte de una campaña para reducir la pobreza y acelerar el crecimiento económico y el desarrollo social. En consonancia con el carácter promocional de este esfuerzo, se recomienda que se establezcan contactos con las organizaciones internacionales pertinentes, y que se elaboren informes que establezcan los posibles ámbitos de cooperación para la próxima reunión del Grupo de Trabajo (véanse párrafos 5 a 14 y 90 a 97).
- 127.** El Grupo de Trabajo tal vez estime oportuno considerar cómo los datos y argumentos que se exponen en el presente documento podrían servir de base para la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Del examen de los datos y estudios disponibles se desprende que la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo favorece el desarrollo humano en el proceso de mundialización, pero que los gobiernos, los empleadores y los sindicatos tienen que prestar más atención al marco institucional en el que se ejercen estos derechos y su relación con el marco normativo más amplio tiene que garantizar el funcionamiento eficaz y equitativo de los mercados. Esta conclusión general es coherente con la creciente importancia que otorga la política de desarrollo a las instituciones en la creación de empresas y a la participación en la adopción de decisiones estratégicas y a la aplicación de programas basados en el consenso en torno a prioridades y medios de acción. De igual modo, la OIT podría profundizar sus conocimientos sobre la forma en que las empresas privadas utilizan los principios y derechos fundamentales en el trabajo para mejorar el rendimiento y añadir valor a sus empresas, por ejemplo, a través de iniciativas basadas en el *Pacto Mundial* del Secretario General de las Naciones Unidas.
- 128.** En conclusión, como puede deducirse de los anteriores temas de discusión, el análisis de la importancia que tienen estos principios y derechos fundamentales en el trabajo para el desarrollo guarda relación con la labor que realizan varias comisiones del Consejo de Administración y con la mayor parte de las esferas de actividad de la Oficina. Se tendrán que tener en cuenta los resultados de las discusiones del Grupo de Trabajo en la elaboración y aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2002-2003. Las conclusiones del Grupo de Trabajo servirán también para orientar la interacción de la Organización con otros organismos internacionales y podrían servir de base para la ampliación del ámbito de aplicación de estrategias más integradas para el desarrollo.
- 129.** El documento constituye una evaluación de nuestros conocimientos actuales sobre un tema amplio y complejo. Tratar de lograr el objetivo del Trabajo Decente para todos requerirá una mayor comprensión de la OIT de cómo el respeto y la aplicación de los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva pueden crear las condiciones propicias para el desarrollo humano. Aunque muchos otros organismos internacionales están interesados en esta cuestión, la estructura y mandato de la OIT le brindan una oportunidad única de convertirse en un centro de coordinación para el diálogo y la adopción de medidas sobre cómo las personas pueden organizarse para lograr los objetivos que valoran y así configurar el rumbo futuro de la mundialización.

Ginebra, 16 de octubre de 2000.

## Anexo I

### Bibliografía

- ACT/EMP 20 abril de 1999. Informe del Coloquio internacional de la OIT sobre el futuro de las organizaciones de empleadores, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Aidt, T., Schlemmer-Schulte, S. y Tzannatos, enero de 2000, proyecto, Banco Mundial.
- Akerlof G.A., Yellen, J.L. 1986. *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Auer, P. 2000. *Employment revival in Europe*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Banco Mundial, 1995a. *El mundo del trabajo en una economía integrada*. Banco Mundial, Washington, DC.
- . 1995b. *Enterprise Training in Developing Countries: Incidence, Productivity Effects and Policy Implications*, de Tan, H. y Batra, G., Departamento de Desarrollo del Sector Privado, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 1998 “Beyond the Washington Consensus: Institutions Matter”, *World Bank Latin American and Caribbean Studies: Viewpoints*, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2000a. *Comprehensive Development Framework: Mid-term Progress Report*, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2000b. *Voices of the Poor: Can Anyone Hear Us?*, Banco Mundial, Washington, DC.
- . 2000c. *Social capital: A multifaceted perspective* [publicado por] Dasgupta, P. y Serageldin, I., Banco Mundial, Washington, DC.
- . Mayo de 2000, *East Asia: Recovery and Beyond*, Banco Mundial, Washington, DC.
- . Junio de 2000, *Social Dimensions of Adjustment Programs*. Presentación para el examen quinquenal de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Banco Mundial, Washington, DC.
- . *Informe sobre el desarrollo mundial, 2000/2001: Lucha contra la pobreza*, Banco Mundial, Washington, DC. Betcherman, G. y Islam, R. 2000. *East Asian Labour Markets and the Crisis: Impacts, Responses and Lessons*, Banco Mundial/OIT (de próxima publicación).
- Betcherman, G. y Islam, R. 2000. *East Asian Labour Markets and the Crisis: Impacts, Responses and Lessons*, Banco mundial/OIT (de próxima publicación)
- Bhagwati, J. 1998. *A Stream of Windows, Unsettling Reflections on Trade, Immigration and Democracy*, MIT, Massachusetts.
- Blinder, A. (ed.). 1990. *Paying for Productivity*, The Brookings Institution, Washington, DC.
- Brown, D. 2000. *International Trade and Core Labour Standards: A Survey of Recent Literature*, elaborado para la publicación Update to the 1996 OECD Study.
- Bruno, M. y Sachs, J. 1985. *The Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford, Brasil Blackwell.
- Calmfors, L. y Driffil, J. 1988. “Centralization of Wage Bargaining”, in *Economic Policy*, abril., 13-61.

- Campbell, D. 1999. *Globalization and Change: Social Dialogue and Labor Market Adjustment in the Crisis-Affected Countries of East Asia* (documento no publicado).
- . 2000. *Trends in ASEAN industrial relations: Notes from the field*, OIT, Ginebra (de próxima publicación).
- CEPAL, 2000. Economic Commission for Latin America and the Caribbean, *Panorama social de América Latina, 1999-2000*.
- Charnovitz, S. 1987. «Influencia de las normas internacionales del trabajo» en el sistema del comercio mundial: resumen histórico, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 107, núm. 1, 1988, OIT, Ginebra.
- Clague, C. (ed.). 1997. *Institutions and Economic Development: Growth and Governance in Less-Developed and Post-Socialist Countries*, John Hopkins University Press, Baltimore y Londres.
- De Silva, S. 1998. "Performance-related and skill-based pay: An introduction", ACT/EMP/17, Oficina de Actividades para los Empleadores, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- . 2000. "Impact of competition on social dialogue, labour relations, human resource development and productivity roles of employers and employers' organizations", en Prokopenko, J.: *Competition: An Agenda for the 21st Century*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Dhesi, S. 2000. "Social Capital and Community Development", in *Community Development Journal*, vol. 35, núm. 3, julio de 2000, Oxford University Press.
- Doner, R. y Schneider, B. 2000. *The New Institutional Economics, Business Associations and Development*, documento de trabajo núm. DP/110/2000, Instituto Internacional del Estudios Laborales, OIT, Ginebra.
- Flanagan, R. 1999. "Macroeconomic performance and collective bargaining: An International Perspective", in *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXVII (septiembre de 1999) págs. 1150-1175.
- Freeman, R. 1996. "International Labour Standards and World Trade: Friend or Foes?", en Schott, J. (ed.): *The World Trading System: Challenges Ahead*, Washington, DC, Instituto de Economía Internacional.
- . 1998. "War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?", in *Labour Economics*, 5 (1998), 1-24.
- . 2000. "Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation between Economic Institutions and Outcomes", serie de documentos de trabajo de NBER núm. 7557, febrero de 2000, <http://www.nber.org/papers/w7556>.
- . y Medoff, J. 1984. *What do unions do?*, Basic Books, Nueva York.
- Heidemann W., Ehrenberg E., Felger S., and Kruse W. 1996. *Continuous vocational training in Europe: Documentation on the social dialogue*, Sigma, Berlín.
- Hesler, H. y Strath, B. 1994. "Restructuring at the industry level: Resolving the shipbuilding crisis in Germany and Sweden", in Sengenberger, W. y Campbell, D. (eds.). 1994. *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, págs. 206-228.
- Heyes, J. y Stuart, M. 1998. "Bargaining for Skills: Trade Unions and Training at the Workplace", in *British Journal of Industrial Relations*, 36:3, septiembre de 1998.

- Hirshman, A. 1970. *Exit, Voice, and Loyalty*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts.
- Hirst, P. y Thompson, G. 1996. *Globalization in Question*, Blackwell Publishers, Reino Unido.
- Knack, S. 2000. *Trust, Associational Life and Economic Performance*, Banco Mundial.
- Krueger, A. y Pischke, P. 1997. "Observations and Conjectures on the U.S. Employment Miracle", serie de documentos de trabajo *NBER*, documento de trabajo núm. 6146, agosto de 1997, <http://www.nber.org/papers/w6146>.
- Kruse, D. y Blasé, J. 1995. "Employee ownership, employee attitudes and firm performance" Documento de trabajo *NBER* núm. 5277, septiembre de 1995.
- Kucera, D. 2001. *Gender, Growth and Trade: The Miracle Economies of the Postwar Years*, Routledge, Londres.
- Layard, R. y Nickell, S. 1998. "Labour Market Institutions and Economic Performance", *documento de trabajo CEP* núm. 407, septiembre de 1998, Centre for Performance, LSE, Londres.
- Lee, E. 1997. «Mundialización y normas del trabajo», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 2.
- . 1998. «Perspectiva económica de los derechos sindicales», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 3.
- . 1999. «La crisis financiera asiática: El reto para la política social, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Levine, D. 1995. *Reinventing the Workplace*, The Brookings Institution, Washington, DC.
- Metcalf, D. 1987. "Labour Market Flexibility and Jobs: A survey of the Evidence from OECD Countries with Special Reference to Europe", en Layard, R. y Calmfors, L. (eds.): *The Fight Against Unemployment: Macroeconomic papers from the Centre for European Studies*. Cambridge Massachusetts, MIT Press.
- Maskus, K. 1997. "Should Core Labour Standards be imposed through International Trade Policy?", Documento de trabajo núm. 1817 de la serie "Policy Research" del Banco Mundial
- Nickell, S. 1997. "Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Performance*, vol. 11, núm. 3, págs. 55-74.
- . y Nunziata, L. 2000. "Employment Patterns in OECD Countries", Centre for Economic Performance, marzo de 2000, LSE, Londres.
- North, D. 1997. "The contribution of the New Institutional Economics to an understanding of the Transition Problem", UNU/WIDER, conferencia anual pronunciada el 7 de marzo de 1997, <http://www.wider.unu.edu/northpl.html>.
- OECD. 1996. *Trade, Employment and Labour Standards, A Study of Core Workers' Rights and International Trade*, Francia.
- . 1997. *Employment Outlook*, julio de 1997, París.
- . 1999. *Employment Outlook*, junio de 1999, París.
- . 2000. *An Update of the 1996 Study, Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*.

- OIT. 1994. 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994: Estudio general de las memorias sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de Constitución).
- . 1997. El trabajo en el mundo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
  - . 1998a. Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zona francas industriales: *Informe para el debate de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
  - . 1998b. Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
  - . 1999a. Memoria del Director General, *Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999.
  - . 1999b. Conclusiones y recomendaciones, Coloquio internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado, Ginebra, 18 a 22 de octubre, 1999 (documento TUIS/1999/1).
  - . 1999c. Estudios por países sobre las repercusiones sociales de la mundialización: Informe final, elaborado por el Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional, 276.ª reunión, noviembre de 1999, Documento GB.276/WP/SDL/1.
  - . 1999d. *Negociar la flexibilidad*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
  - . 1999e. Alocución del Sr. Amartya Sen en la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm>.
  - . 2000a. Informe del Director General, «Su voz en el trabajo», Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000.
  - . 2000b. Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección, Ginebra, 15-19 de mayo de 2000. Documento técnico básico. <http://mirror/public/english/dialogue/govlab/papers/2000/mewnp/mewnp.htm>.
  - . 2000c. *Homeworkers: Towards improving their working conditions in the textile, clothing and footwear industries*, informe de Catherine Barme, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
  - . 2000d. «La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes», Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000.
- Perspectivas de la economía mundial, 2000/2001*. Fondo Monetario Internacional.
- PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2000*, ediciones Mundi-Prensa.
- Informe del PNUD sobre la pobreza 2000. *Superar la pobreza humana*.
- Rama, M. 1995. “Do Labour Market and Adjustment Policies and Institutions Matter? The Adjustment Experience in Latin America and the Caribbean”, *Labour*, número especial, 1995, Blackwell, Oxford.
- . 1997. “Organized Labour and the Political Economy of Labour Market Distortions”, en *The World Bank Economic Review*, mayo de 1997, Vol. 11, núm. 2.
- Rodgers, G., Fóti, K. y Lauridsen, L. 1996. *The institutional approach to labour and development*, Portland, Londres.

- Rodrik, D. 1996. "Labour Standards and International Trade: Do they matter and what do we do about them", en *Emerging Agenda for Global Trade: High Stakes for Developing Countries*, publicado por Robert Z. Lawrence, Dani Roderick y John Whalley. Consejo de Desarrollo de Ultramar, documento núm. 20, Washington DC, John Hopkins University Press.
- . 1999. *The new Global Economy and developing Countries: Making Openness Work*, Baltimore, John Hopkins University Press.
- Sen, A. 1999. *Development as Freedom*, Random House, Nueva York.
- Serven, L. y Solimano, A. 1993. *Striving for Growth after Adjustment, The Role of Capital Formation*, estudios regionales y sectoriales del Banco Mundial, Washington.
- Solow, R. 1997. *What is Labour Market Flexibility? What is it Good For?* Academia Británica: Conferencia de Keynes sobre economía, pronunciada el 30 de octubre de 1997, <http://britac3.britac.ac.uk/pubs/keynes/97/index.html>.
- Soskice, D. 1990. "Wage Determination: The Changing Role of Institution in Advanced Industrialized Countries", en *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4): 36-61.
- Stern, R. 1996. "Issues of Trade and International Labour Standards in the WTO system", Seminario de investigación de la Universidad de Michigan en el documento de trabajo núm. 387 sobre economía internacional.
- Stiglitz, J. 2000. *Democratic Development as the Fruits of Labour*, discurso inaugural ante la Industrial Relations Research Association, Boston, enero de 2000.
- Thomas, H. 1999. *Trade Unions y Development*, documento de trabajo DP/100/1999, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Traxler, F., Kittel, B. y Lengauer, S. 1997. "Globalization, collective bargaining and performance", en *Transfer*, 4/97, Bruselas.
- Traxler, F., 1998. "Collective Bargaining and the OECD: Developments, Preconditions and Effects", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, núm. 2.
- Tyson, L. y Levine, D. 1990, en Blinder, A. (ed.), 1990. *Paying for Productivity*, The Brookings Institution, Washington, DC, 183-237.
- Van der Hoeven, R. y Taylor, L. "Structural adjustment, labour markets and employment: Some considerations for sensible people", *Journal of Development Studies*, abril de 2000, vol. 36, núm. 4.
- . y Van der Geest, W. 2000. *Adjustment employment and missing institutions in Africa*, OIT, Ginebra.
- Visser, J, 2000. *Trends in unionization and union presence*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra (de próxima publicación).
- Wever, K., Berg, P. y Kochan, T. 1994. *The role of labour market institutions in employee training: Comparing the United States and Germany*, documento de trabajo núm. 114, Economic Policy Institute, Washington, diciembre de 1994.

## Anexo II

### Estadísticas

#### A. Índice de sindicación

	Año	%	Año	%	Variación
<b>Africa</b>					
Botswana			1995	11,5	
Camerún			1995	14,7	
Cabo Verde			1995	16,9	
Côte d'Ivoire			1995	13,0	
Egipto	1985	42,7	1995	38,8	-3,9
Eritrea			1995	7,2	
Etiopía			1995	4,1	
Gabón			1995	2,0	
Ghana <sup>a</sup>	1990	25,9			
Guinea			1995	2,5	
Kenya <sup>a</sup>	1985	41,9	1995	16,9	-25,0
Mali			1995	13,7	
Marruecos			1995	4,8	
Mauricio <sup>a</sup>	1985	34,8	1995	25,9	-8,9
Mauritania			1995	2,7	
Namibia			1995	2,2	
Nigeria <sup>a</sup>			1995	17,2	
Senegal			1995	21,9	
Sudáfrica	1985	27,6	1995	54,1	26,5
Swazilandia <sup>a</sup>			1995	22,4	
Tanzanía, República Unida de			1995	17,4	
Túnez			1995	9,8	
Uganda <sup>a</sup>	1989	7,8	1995	3,9	-3,9
Zambia <sup>a</sup>	1985	18,8	1995	12,5	-6,3
Zimbabwe <sup>a</sup>	1985	11,6	1995	13,9	2,3
<b>Américas</b>					
Antigua y Barbuda			1995	53,8	
Argentina	1986	67,4	1995	38,7	-28,7
Bolivia <sup>a</sup>			1994	16,4	
Brasil			1995	43,5	
Canadá	1985	37,1	1998	30,1	-7
Chile <sup>a</sup>	1985	11,6	1995	15,9	4,3
Colombia	1985	11,2	1995	7,0	-4,2
Costa Rica	1985	29,1	1995	16,6	-12,5
República Dominicana	1985	18,9	1995	17,3	-1,6
Ecuador			1995	9,8	
El Salvador	1985	8,3	1995	10,7	2,4
Estados Unidos	1985	18,0	1998	13,9	-4,1
Guatemala	1985	8,1	1995	4,4	-3,7
Guyana			1995	25,2	

	Año	%	Año	%	Variación
Honduras <sup>a</sup>			1994	4,5	
México	1985	59,6	1995	42,8	-16,8
Nicaragua <sup>a</sup>			1995	23,4	
Panamá	1991	20,1			
Paraguay			1995	9,3	
Perú			1995	7,5	
Uruguay <sup>a</sup>	1990	19,9	1993	11,6	-8,3
Venezuela	1985	29,8	1995	17,1	-12,7
<b>Asia y el Pacífico</b>					
Australia <sup>a</sup>	1986	45,6	1998	26	-19,6
Bangladesh	1985	15,3	1995	7,5	-7,8
Corea, República de	1985	12,4	1995	12,7	0,4
Filipinas	1985	24,1	1995	30,2	6,1
Hong Kong, China	1985	16,8	1998	21,5	4,3
India	1985	26,5	1995	15,2	-11,3
Indonesia			1995	3,4	
Israel	1985	100,0	1995	23,0	-77,0
Japón	1985	28,4	1998	22,5	-5,9
Jordania	1985	27,6			
Malasia <sup>a</sup>			1995	13,4	
Nueva Zelandia	1985	43,5	1995	21,7	-21,8
Pakistán	1985	6,4	1995	5,5	-0,9
Singapur	1985	19,4	1995	15,7	-3,7
Tailandia	1985	4,3	1995	4,2	-0,1
<b>Europa</b>					
Alemania	1991	35,9	1998	26,2	-9,7
Austria	1985	51,6	1998	38,5	-13,1
Azerbaiyán	1985	96,3	1995	63,8	-32,5
Bélgica	1985	50,7	1995	53,8	3,1
Bulgaria	1985	62,3	1995	58,2	-4,1
República Checa	1985	76,9	1995	42,8	-34,1
Chipre	1985	62,7	1995	53,7	-9,0
Dinamarca	1985	78,6	1998	75,7	-2,9
Eslovaquia	1985	76,9	1995	61,7	-15,2
España	1985	9,3	1997	16,3	7,0
Estonia	1985	82,5	1995	36,1	-46,4
Finlandia <sup>b</sup>	1985	69,1	1998	79,0	9,9
Francia	1985	13,9	1998	10,0	-3,9
Grecia	1985	36,7	1995	24,3	-12,4
Hungría	1985	80,4	1995	60,0	-20,4
Irlanda	1985	56,3	1998	42,2	-14,1
Islandia			1995	85,0	
Italia	1985	42,3	1998	38,0	-4,3
Luxemburgo	1985	49,7	1995	43,4	-6,3
Malta	1985	47,9	1995	65,1	17,2
Noruega	1985	55,9	1998	55,4	-0,5
Países Bajos	1985	28,0	1998	23,1	-4,9
Polonia	1985	58,8	1995	33,8	-25,0
Portugal			1995	25,0	

	Año	%	Año	%	Variación
Reino Unido	1985	45,4	1995	32,8	-12,6
Rumania	1985	50,7	1995	40,7	-10,0
Federación de Rusia			1995	74,8	
Suecia	1985	81,5	1998	88,0	6,5
Suiza <sup>b</sup>	1985	27,5	1998	22,4	-4,2
Turquía	1985	29,2	1995	33,6	4,4

Nota: <sup>a</sup> Índice de sindicación como porcentaje de mano de obra no agrícola. <sup>b</sup> Cobertura sólo en el sector privado. Para las notas técnicas sobre los datos véase «Indicadores de las relaciones laborales», OIT, *El trabajo en el mundo, 1997-1998*, págs. 285 a 288.

Fuente: OIT.

## B. Características de la negociación colectiva

	Año	Índice de cobertura de las negociaciones colectivas	Coordinación de las negociaciones colectivas <sup>1</sup>
<b>Africa</b>			
Ghana	1995	25	1,5
Kenya	1995	35	1,5
Mauricio	1995	40	1
Nigeria	1995	40	1,5
Sudáfrica	1995	49	2
Swazilandia	1995	25	1
Uganda	1995	25	1
Zambia	1995	30	1
Zimbabwe	1995	25	1,5
<b>Américas</b>			
Argentina	1995	72,9	1,5
Bolivia	1995	11,1	0,5
Canadá	1999	33,4	1
Chile	1995	12,7	1,5
El Salvador	1995	13,2	1
Estados Unidos	1999	15,3	1
Guyana	1995	27	1
Honduras	1995	12,7	1
Nicaragua	1995	38,3	1
Panamá	1995	16	1
Uruguay	1993	21,6	1,5
<b>Asia y el Pacífico</b>			
Australia	1995	65	1,5
Filipinas	1995	3,7	1,5
India	1995	<2	1
Japón	1995	21	2,5
Malasia	1995	2,6	1
Nueva Zelandia	1995	23,1	1
Singapur	1995	18,8	3
Tailandia	1995	26,7	1

	Año	Índice de cobertura de las negociaciones colectivas	Coordinación de las negociaciones colectivas <sup>1</sup>
<b>Europa</b>			
Alemania	1996	90	2+
Austria	1995	98	3
Bélgica	1995	90	2+
República Checa	1995	55	1
Dinamarca	1995	55	2+
España	1996	82	2
Finlandia	1995	67	2+
Francia	1995	90	2
Grecia	1995	90	1
Hungría	1995	45	1,5
Irlanda	1990	90	2,5
Noruega	1996	66	2,5
Países Bajos	1996	80	2+
Reino Unido	1994	25,6	1
Suecia	1995	85	2+
Suiza	1994	50	2

<sup>1</sup> De no coordinadas/descentralizadas (=1) a coordinadas/centralizadas (=3) con inclusión de la coordinación oficial y tácita. Para las notas técnicas sobre los datos véase «Indicadores de las relaciones laborales», OIT, *El trabajo en el mundo, 1997-1998*, págs. 285 a 288.

Fuente: OIT.

## Anexo III

### Cuadros

Cuadro 1. Informalización de la relación salarial en América Latina

	Año	Empleo sin contrato escrito como porcentaje del total del empleo urbano asalariado	Empleo temporal como porcentaje del total del empleo urbano asalariado
Argentina	1990	21,9	
	1996	33,0	
	1997		17,9
Brasil	1990	35,1	
	1996	46,3	
Chile	1990	15,1	11,0
	1998	22,2	16,9
Colombia	1989	37,5	6,6
	1996	31,0	20,0
Costa Rica	1981		1,1
	1990		9,4
	1997		9,5
México	1989	32,4	
	1998	37,7	
Paraguay	1995	64,9	
Perú	1989	29,9	
	1997	41,1	

Fuente: CEPAL, 2000.

Cuadro 2. Crecimiento del PIB en un grupo seleccionado de países

	Promedio anual Porcentaje del crecimiento del PIB 1990-1998	Alcance de los acuerdos colectivos (%)	Índice de sindicación (%)	Niveles de negociación colectiva
Finlandia	2,2	67,0	78,1	N/S,C
Kenya	2,2	35,0	16,9	N/S,C
Zimbabwe	2,3	25,0	13,9	N/S,C
Países Bajos	2,6	80,0	23,5	N/S
Nigeria	2,6	40,0	17,2	...
Nicaragua	2,8	38,3	23,4	N/S,C
Dinamarca	2,9	55,0	75,9	N/S
Nueva Zelanda	3,1	23,1	21,7	C

Nota: N/S: nacional/sectorial; C: compañía.

Fuente: Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.

Cuadro 3. Pactos sociales y acuerdos nacionales en Europa

	Título	Observaciones
Austria	Diálogo Social Institucional ( <i>Paritätische Kommission</i> )	
Bélgica	(Pacto Mundial 1993)	Legislación
	(Pacto Futuro 1996)	Legislación
	Acuerdo Central 1998-99	Dentro de límites jurídicos estrictos
Dinamarca	Norma de moderación de salarios en el sector informal (D-mark zone), 1987	
Finlandia	(Pacto de estabilidad 1991)	
	Pactos sociales I (1996-97) y II (1998-99)	
	(Contrato Social 2000)	
Francia	(Intento de establecer un diálogo social nacional en 1997)	Legislación
Alemania	(Alianza para la creación de empleo 1995-96)	
	Alianza para la creación de empleo, formación y competitividad 1999	
Grecia	Pacto de Confianza 1997	«Expansión y contracción del diálogo social»
Irlanda	PNR, Recuperación Nacional 1987-91	
	PESP, Progreso Económico y Social 1991-94	
	PCW, Competitividad y Trabajo 1994-97	
	Asociación 2000 (1997-2000)	
Italia	Acuerdo social para poner fin a la <i>scala mobile</i> 1992	
	Protocolo Ciampi 1993 (reforma la fijación de salarios)	
	Reforma de las pensiones 1995	Gobierno y sindicatos
	Pacto del empleo 1996 (Reforma del mercado de trabajo)	
	Pacto social para el crecimiento y el empleo 1998 (Pacto Christmas)	
Países Bajos	Wassenaar (moderación salarial) 1982	Bipartito
	Convergencia y concertación (instituciones) 1993	
	Una nueva vía (descentralización) 1993	Bipartito
	Flexibilidad y seguridad ('flexiguridad') 1996	Bipartito
Noruega	Programa para 1997-2002	Bipartito
	Acuerdo sobre política salarial 1987-88	Bipartito
	Alternativa de solidaridad 1992-1997 (Acuerdo Básico 1998-99)	
Portugal	Acuerdo económico y social 1990	Sin la participación del sindicato más representativo
	Acuerdo de concertación a corto plazo 1996	Sin la participación del sindicato más representativo
	Acuerdo de concertación estratégica 1997-99	Sin la participación del sindicato más representativo
	(Europacto 2000)	
España	Pacto de Toledo, que trata del futuro del sistema de la seguridad social 1996	Gobierno y sindicatos
	Pacto de estabilidad del empleo y negociación (reformas) 1997	Bipartito
Suecia	(Intentos de establecer la norma salarial «Euro» 1995)	
	Acuerdo de relaciones laborales 1997 (Pacto para el crecimiento 1998)	Bipartito Bipartito

Nota: Los acuerdos son tripartitos (esto es, participan los sindicatos, los empleadores y el gobierno) salvo indicación en contrario. Los intentos fallidos figuran entre paréntesis.

Fuente: Visser, J. 2000.

**Cuadro 4. Tendencias legislativas y políticas en los Estados miembros de la ASEAN**

Camboya	El Código Nacional del Trabajo de 1997 promueve claramente la formación de sindicatos en la política pública, y prevé la elección obligatoria de representantes de los trabajadores («delegados») como una voz preliminar de los trabajadores antes de la formación de sindicatos. Camboya ratificó todos los convenios fundamentales de la OIT en 1999. Convocó por primera vez en octubre de 1999 una Comisión Nacional Consultiva de Cuestiones Labores, en la que están representadas todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores recientemente constituidas, así como los Ministerios de Economía y el Ministerio de Trabajo.
Filipinas	Está prevista la reforma de la legislación fundamental del trabajo con objeto de reducir al mínimo el marco legalista y antagónico de las relaciones de trabajo en Filipinas. Al mismo tiempo, en los últimos años la política pública ha apoyado activamente la promoción de la cooperación entre empleadores y trabajadores mediante la creación de comités de empresa.
Indonesia	Se suspendió la promulgación de la ley de recursos humanos revisada de 1998 en espera de revisiones que tuvieran en cuenta la transición a la democracia. Indonesia ratificó todos los convenios fundamentales de la OIT. Se han concluido para la revisión legislativa los proyectos de ley sobre sindicatos y sobre la solución de conflictos. Se están examinando mecanismos tripartitos para incorporar la proliferación de organizaciones de trabajadores en la era post-Suharto. Estos también abarcarán la participación de otros entes del Estado además del Ministerio de Trabajo (DEPNAKER).
República Democrática Popular Lao	Se ha formulado una legislación del trabajo y reglamentos de aplicación para responder a la transición a la economía de mercado. La legislación abarca disposiciones para la formación de sindicatos y prevé el desarrollo de dispositivos tripartitos a nivel nacional. Actualmente, la atención se centra en la divulgación de información sobre la legislación laboral.
Tailandia	La Asamblea Legislativa de Tailandia ha estado examinando sus dos leyes fundamentales del trabajo, que abarcan al sector público y privado respectivamente. La reforma de la ley de relaciones de trabajo de la empresa estatal (SELRA) ha restablecido los derechos sindicales de los trabajadores en las empresas estatales. La reforma de la ley de relaciones de trabajo (sector privado) promueve una mayor protección de los dirigentes sindicales y, según la versión del Gobierno, exigirá la creación de comités de empresa en los que se protegería el papel de los sindicatos.
Viet Nam	El Código Nacional del Trabajo de 1995 promueve activamente la formación de sindicatos en la empresa. Actualmente se está examinando el código para mejorar las condiciones en las que pueden constituirse y reconocerse los sindicatos. Al mismo tiempo, la política pública apoya la creación de mecanismos tripartitos nacionales y provinciales, y actualmente la atención se centra en el fortalecimiento de estas instituciones a través de un proyecto financiado por el PNUD que se inició en 1999.

Fuente: Campbell, D. 1999.

**Cuadro 5. Correlaciones por rangos de Spearman**

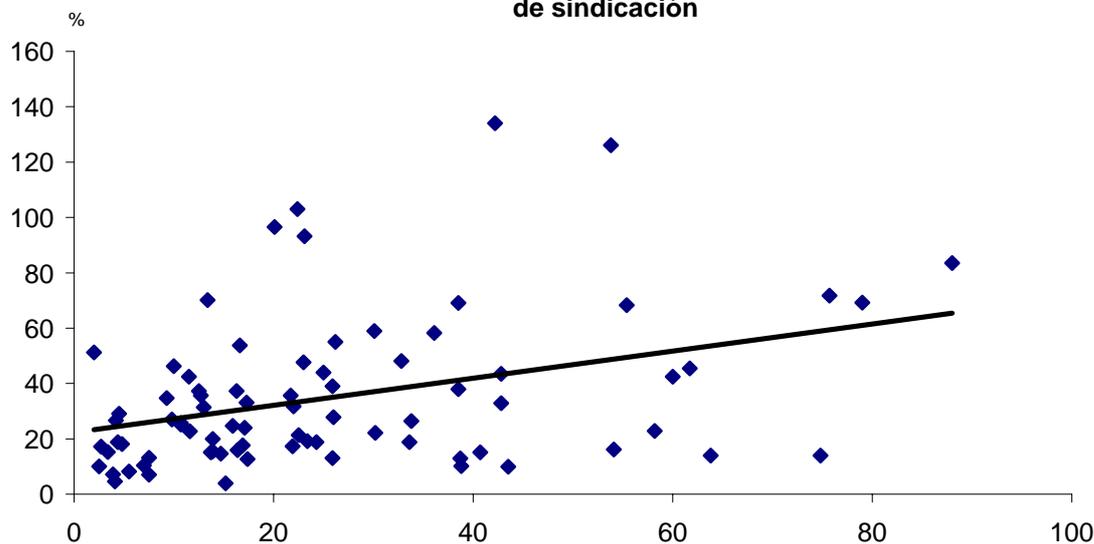
	Indice de sindicación	Alcance de las negociaciones colectivas	Coordinación de las negociaciones colectivas
Cuota de mercado 1998 (% PPA PIB)	0,287*	0,407*	0,481*
Inflación (1990-1998)	-0,015	-0,193	-0,439*
Indice de Gini	-0,457*	-0,597*	-0,590*

\* Importante cuando se sitúa en un 1 por ciento. Fuentes: Informe sobre el desarrollo mundial, 2000/2001, Banco Mundial y OIT.

## Anexo IV

### Gráficos

**Gráfico 1: Cuota de mercado (% PPA PIB) en 1998 e índice de sindicación**

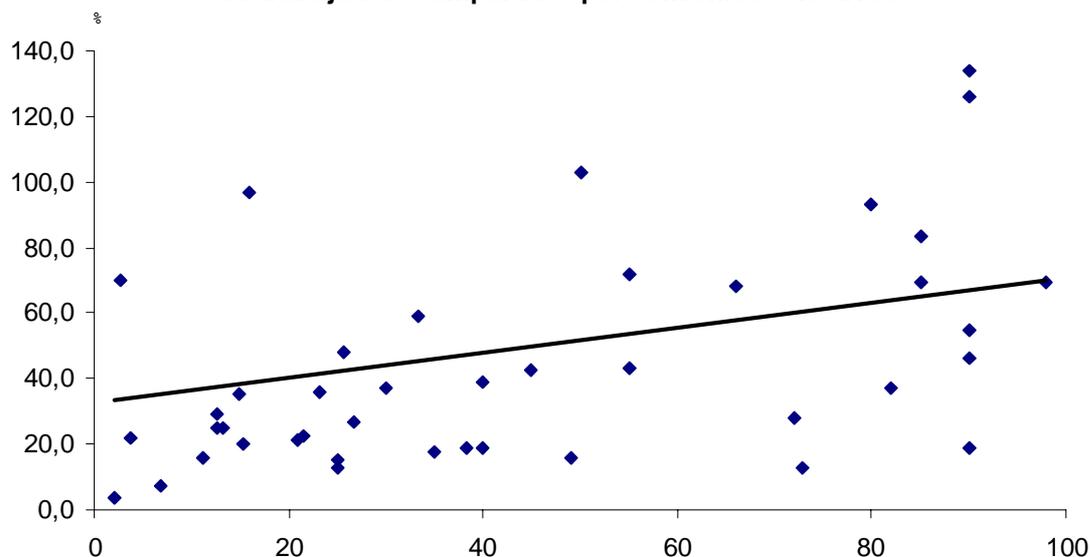


**Nota:** La muestra incluye a los países en desarrollo y desarrollados.

**Fuentes:** Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.

**Correlación por rangos de Spearman:** 0,287 (importante cuando se sitúa en un 1%).

**Gráfico 2: cuota de mercado (% PPA PIB) en 1998 y porcentaje de trabajadores amparados por convenios colectivos**

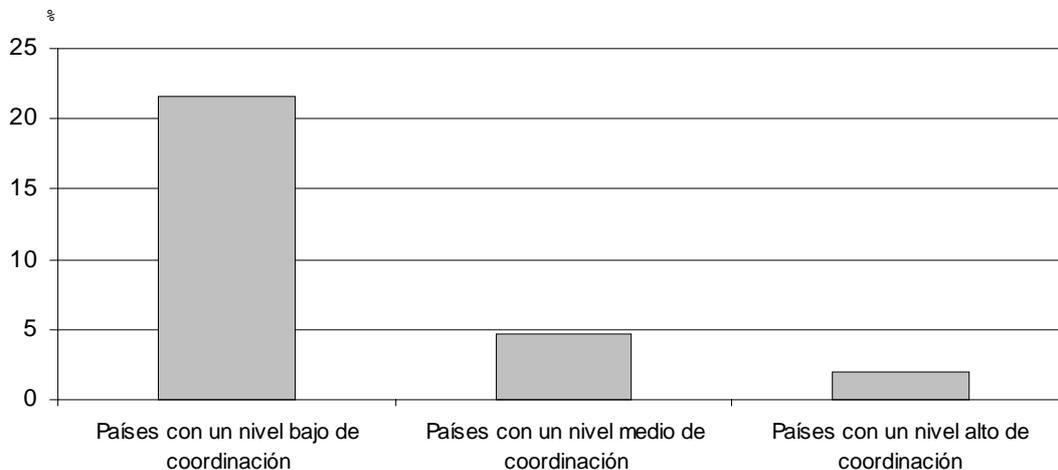


**Nota:** La muestra incluye a los países en desarrollo y desarrollados.

**Fuentes:** Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.

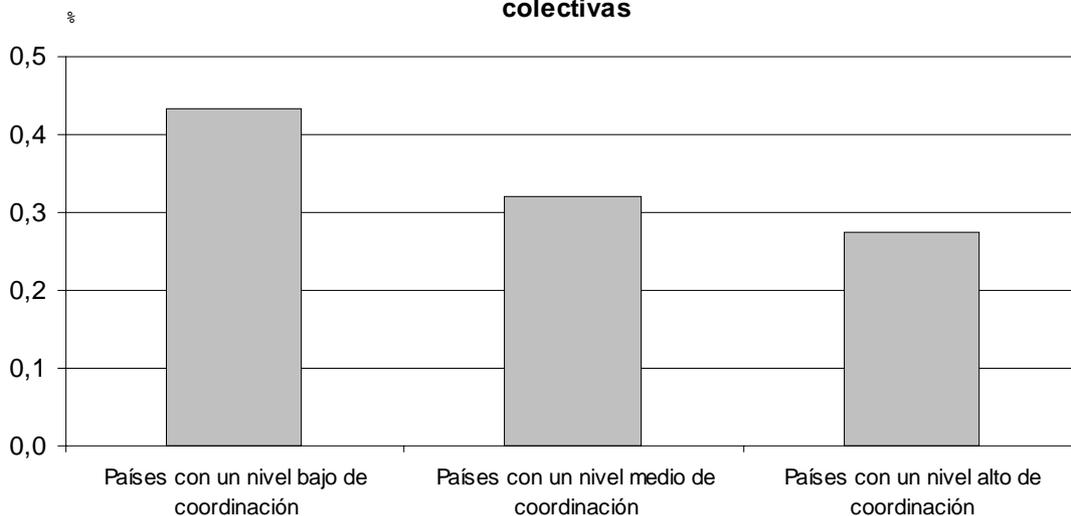
**Correlación por rangos de Spearman:** 0,407 (importante cuando se sitúa en un 1%).

**Gráfico 3: Inflación media anual de precios de consumo 1990-1998 y coordinación de las negociaciones colectivas**



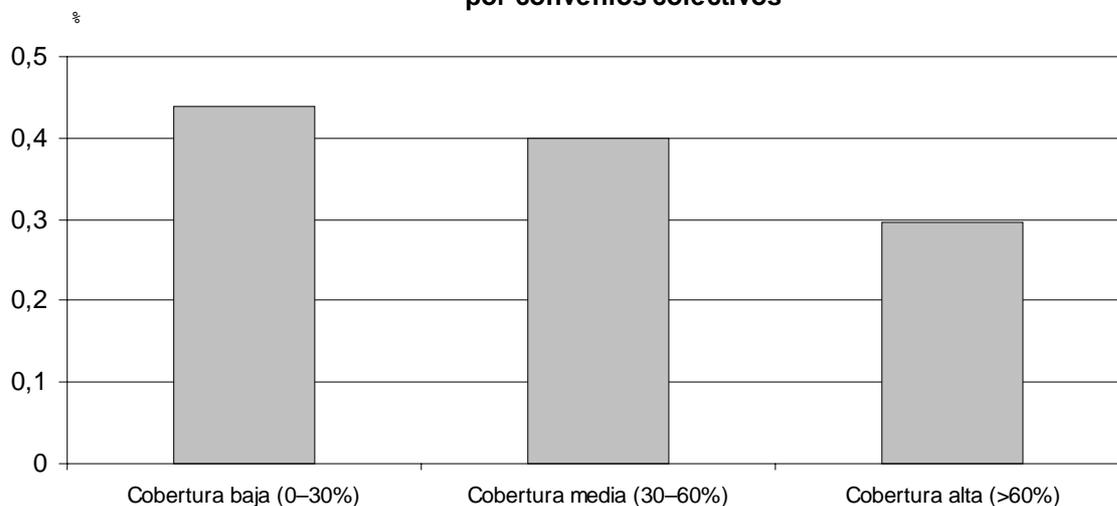
**Nota:** La muestra incluye a los países en desarrollo y desarrollados.  
**Fuente:** Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.  
**Correlación por rangos de Spearman:** -0,439 (importante cuando se sitúa en un 1%).

**Gráfico 4: Desigualdad y coordinación de las negociaciones colectivas**



**Nota:** El índice de Gini se utiliza para medir la desigualdad. La muestra incluye a países en desarrollo y desarrollados.  
**Fuente:** Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.  
**Correlación por rangos de Spearman:** -0,590 (importante cuando se sitúa en un 1%).

**Gráfico 5: Desigualdad y porcentaje de trabajadores amparados por convenios colectivos**

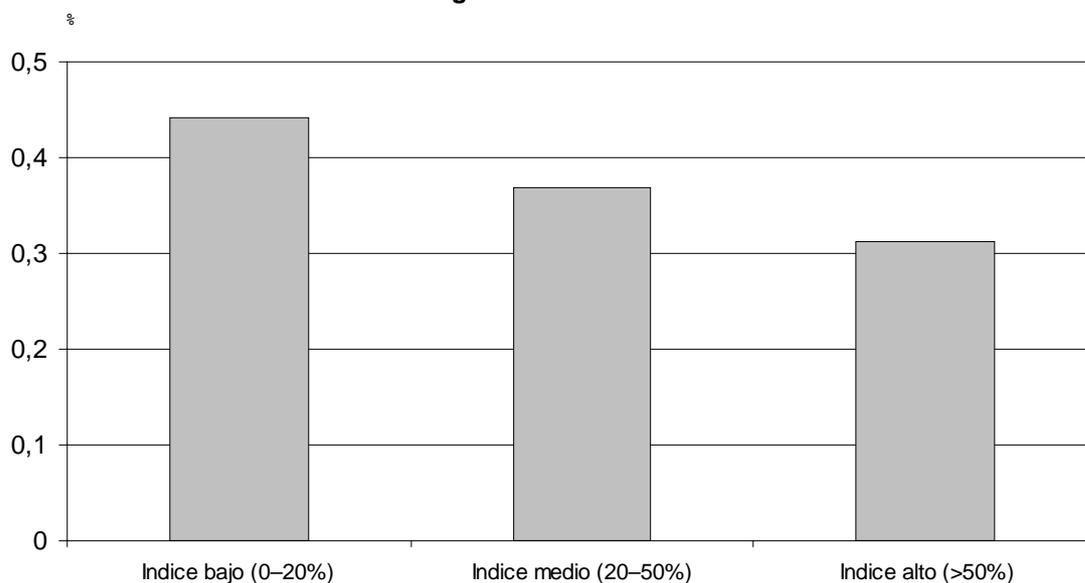


**Nota:** El índice de Gini se utiliza para medir la desigualdad. La muestra incluye a países en desarrollo y desarrollados.

**Fuente:** Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.

**Correlación por rangos de Spearman:** -0,597 (importante cuando se sitúa en un 1%).

**Gráfico 6: Desigualdad e índice de sindicación**



**Nota:** El índice de Gini se utiliza para medir la desigualdad. La muestra incluye a países en desarrollo y desarrollados.

**Fuente:** Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001, Banco Mundial y OIT.

**Correlación por rangos de Spearman:** -0,457 (importante cuando se sitúa en un 1%).