



CSI

INFORME NUEVOS FRENTES RESUMEN ABRIL DE 2013

Los trabajadores/as están en primera línea del frente para defender sus condiciones de vida y de trabajo. Ideología sin justificación económica: Ataques del FMI a la negociación colectiva

Confederación Sindical Internacional

“ Los empleadores no comparten la riqueza que poseen. Si no se puede negociar colectivamente no puede obtenerse un salario decente. Pareciera una dictadura económica ”

Christina - España



“ No hay futuro para mi generación. Hay muchas tensiones entre nosotros. ”

Giorgos - Grecia



“ No tenemos voz en la mesa de negociación colectiva. ”

Roland - EE.UU.

ÍNDICE

Introducción	4
Ataques del FMI a la negociación	7
Costos laborales, competitividad y crisis económica	12
Conclusiones y recomendaciones	15

Informe Nuevos Frentes de la CSI

ABRIL DE 2013



Fotografía: CSI

Introducción

Cinco años después de que comenzara la “gran recesión”, la fallida política de austeridad ha dejado como legado niveles extremos de desempleo, un aumento de la desigualdad, la marginación de una generación de jóvenes y la desesperación de un creciente sector informal donde simplemente no se aplica ninguna norma.

Las instituciones internacionales no impidieron la crisis económica, ahora tampoco regulan la codicia ni la destrucción de los capitales especulativos para evitar la próxima crisis bancaria. No hacen nada para repensar el modelo económico y comercial, lo que ha provocado una desigualdad sin precedentes. La economía mundial no es hoy más segura de lo que era hace cinco años.

Estas mismas instituciones están utilizando la crisis económica como pretexto para atacar los derechos de los trabajadores, los salarios, la seguridad del empleo y la protección social, ya que continúan las acometidas permanentes contra los salarios y las condiciones de los trabajadores/ras que todavía tienen un empleo.

El informe Nuevos Frentes de 2012 de la CSI hizo una síntesis de la situación económica mundial proporcionando una instantánea de la crisis económica y social en seis países: Bulgaria, República Dominicana, Grecia, Indonesia, Nepal y Zambia, así como los relatos de los propios trabajadores y trabajadoras sobre la forma en que los ataques en contra de sus derechos han afectado a sus familias.

Nuevos Frentes de abril de 2013 de la CSI suministra un análisis de las medidas del Fondo Monetario Internacional (FMI) encaminadas a debilitar la negociación colectiva. En algunos casos, el FMI cuenta con el apoyo de otras instituciones. En Europa, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo se asocian al FMI y en conjunto se les conoce como la “Troika”¹. Estados parte de la OCDE también han prestado apoyo a las mismas políticas.

A pesar de proclamar que no tiene una gran experiencia en los mercados de trabajo, el FMI posee, no obstante, un conjunto de instrumentos de condicionalidad, recomendaciones y

fundamentos dirigidos a socavar la negociación colectiva, los sindicatos y el diálogo social.

La negociación colectiva, piedra angular de la relación entre el trabajador y el empleador, se ve amenazada con la extinción. Un derecho fundamental a escala mundial, establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), está siendo violado. El malestar social y el empobrecimiento son considerados como meros daños colaterales en esta ofensiva contra los derechos de los trabajadores, una ofensiva que tiene lugar sin pruebas ni justificaciones económicas que resistan el escrutinio.

El presente informe Nuevos Frentes de la CSI de abril de 2013 proporciona pruebas empíricas que demuestran que no hay argumentos económico sólidos que justifiquen este ataque a los derechos de los trabajadores/as; un ataque que surte efectos devastadores en las familias, las comunidades y las economías.

En países como el Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda, Australia y ahora Europa se han dado oleadas de ataques contra los derechos de los trabajadores y la negociación colectiva. Cada vez los trabajadores así como sus sindicatos se han levantado para proteger estos derechos. Una vez más se ha desatado el punto de vista conservador estadounidense de la dominación corporativa. Una vez más, estos derechos deben ser preservados.

Actualmente, estos ataques en regla son más evidentes en los países europeos donde los responsables políticos afirman que están tratando de reducir los costos laborales para mejorar la competitividad internacional y la exportación y así ayudar a los países a salir de una profunda recesión.

Sin embargo, esta agresión no se limita a los países periféricos de Europa. Incluso las economías más prósperas de Europa, así como países muy alejados de esta región, también han sido blanco de presiones para aplicar de igual manera, o aún más, estas mismas reformas draconianas para mantener su propia “ventaja competitiva”.

Esta perspectiva deja a su paso el clásico dilema de empobrecer al vecino, ya que fomenta una carrera para ver qué país supera a los demás en la negación de los derechos de los trabajadores



con el fin de supuestamente estimular las exportaciones y el crecimiento de las economías.

Mitos económicos

Los responsables de las políticas parecen olvidar que no todos los países pueden tener un excedente comercial y toman como base el crecimiento impulsado por las exportaciones. Las perspectivas económicas mundiales son débiles y no se vislumbra una rápida recuperación. Sencillamente no hay suficientes compradores para los bienes y servicios que los países quieren exportar.

El comercio mundial carente de normas mínimas con respecto a los derechos y el debilitamiento de la negociación colectiva ha dejado a su paso el aumento del desempleo y una desigualdad generalizada.

Los acuerdos de posguerra respecto a las normas laborales y la protección social, elementos estabilizadores sociales y económicos de crucial importancia, están de lleno en la mira de los responsables políticos que no pueden o no quieren asumir las fuerzas destructivas de la codicia.

Tenemos que impulsar el crecimiento incrementando los ingresos y dando a la población confianza para gastar. Los trabajadores/as necesitan dinero en su bolsillo y tener confianza en que su empleo está seguro.

Los sistemas de negociación colectiva

El principal objetivo de las instituciones es reducir los costos laborales mediante la sustitución de sistemas de negociación colectiva de múltiples empleadores a escala sectorial o nacional por una negociación a nivel de empresa, o por la supresión completa de la negociación colectiva.

Limitarse a la negociación colectiva a nivel de empresa no es equitativo en ninguna circunstancia. Sin embargo, entre los países a la vanguardia de las reformas, caracterizadas por una proporción muy elevada de pequeñas empresas, es imposible pasar de una negociación colectiva de alcance sectorial a acuerdos de empresa.

Estas economías no están compuestas de plantas de elevada producción, sino más bien de una multitud de pequeñas empresas. En este contexto, los trabajadores no pueden ser representados equitativamente sin una negociación colectiva sectorial a nivel nacional y un nivel mínimo de normas laborales.

La negociación a escala de empresa o individual conducirá a la inestabilidad económica, a la competencia desleal y a la informalidad, lo que socava toda empresa sostenible y el trabajo decente.

El costo de la mano de obra se ve así determinado no por el valor del trabajo realizado, sino por lo que los empleadores deciden pagar.

La negociación a nivel de empresa fomenta la competencia destructiva sobre los costos laborales.

- ▶ Crea un fuerte incentivo para que los empleadores adopten prácticas antisindicales y abandonen la negociación colectiva.
- ▶ En algunos países, la promoción de “agentes” no sindicales, a los que no pueden pedirse cuentas de sus actos, para que se hagan cargo de la responsabilidad de negociar en nombre de los trabajadores es muy frecuente.
- ▶ En otros países, la protección jurídica concedida a los sindicatos está disminuyendo y los criterios de “representatividad” de las organizaciones tanto sindicales como de empleadores está siendo determinada por personas que trabajan para las instituciones internacionales. Esta situación es extremadamente antidemocrática.

Cuando se ha conservado un cierto margen para la negociación colectiva con varios empleadores, se han restringido o suprimido las disposiciones para la prórroga de los convenios colectivos y se ha introducido la posibilidad de que las empresas excluyan los acuerdos sectoriales.

Sobre la base de las tendencias observadas hasta el momento, los trabajadores/ras de algunos países temen que se suprima to-

talmente la negociación colectiva en el sector privado.

Esta supresión supondrá un enorme aumento del poder de los empleadores para dictar y controlar las condiciones de sus trabajadores. Incrementará sustancialmente la desigualdad salarial y acelerará la disminución del componente salarial de la producción nacional que se ha observado en las dos últimas décadas.

Aun cuando la presión se deja sentir en los países de todos los continentes, los ataques contra el modelo social en el que se ha fundado Europa, un modelo que ha hecho posible casi setenta años de paz y prosperidad, es sin duda alguna el blanco de diversas fuerzas conservadoras concertadas.

Tanto instituciones no democráticas como gobiernos democráticamente electos por igual parecen aceptar el deterioro social y la desigualdad generalizada. Siguen un modelo corporativo estadounidense que carece de base social y de instrumentos para distribuir la riqueza como los que representan la protección social, los salarios mínimos y la negociación colectiva.

Es preciso que cesen los ataques a la negociación colectiva, el empobrecimiento que acarrea la austeridad y el debilitamiento de los gobiernos democráticos por parte de las instituciones internacionales.

Caos económico, social y político

La combinación de una severa austeridad y de reformas laborales ha provocado frustración y la pérdida de fe en los principales partidos políticos para que actúen en interés de los trabajadores y trabajadoras.

El resultado de las elecciones en Italia reveló que la mayoría de los votantes rechazaron al partido político que había impuesto las recientes reformas laborales y las medidas de austeridad.

Las elecciones griegas de 2012 pusieron de manifiesto un fuerte apoyo a las fuerzas de extrema derecha.

La encuesta global 2012 de la CSI demuestra que menos del 13 por ciento de la población mundial cree que tiene alguna influencia en las decisiones económicas de los gobiernos democráticamente electos.

El efecto neto de los ataques contra los medios de vida de la población, contra su seguridad en el empleo y contra sus derechos es una rápida espiral descendente que lleva a un caos económico, social y político.

Medidas ilegales

Los ataques a la negociación colectiva y a los sindicatos también contravienen el derecho internacional. El Comité de Libertad Sindical de la OIT confirmó de nuevo que las reformas de esta naturaleza en Grecia infringen los Convenios fundamentales de la OIT sobre negociación colectiva y libertad sindical.²

La reconstrucción de las economías

Es hora de poner alto a los ataques contra los derechos fundamentales y contra los instrumentos de distribución de la riqueza que conllevan los derechos de negociación colectiva. Estos instrumentos son necesarios para construir sociedades justas y cerrar la brecha cada vez mayor entre ricos y pobres

Las recientes conversaciones con el FMI han dado como resul-

tado el compromiso de parte de la Directora General Christine Lagarde de respetar las normas internacionales del trabajo, la función que desempeña el salario mínimo y dar prioridad a la creación de empleo.

El tiempo dirá si el abismo que existe entre la CSI y la aniquilación de los derechos fundamentales en las condicionalidades del FMI puede reducirse.

Sin embargo, primero tenemos que separar los hechos de la fantasía.

Este informe Nuevos Frentes de la CSI de abril de 2013 examina:

- ▶ las pruebas sobre la relación existente entre los diferentes niveles de fuerza de los sindicatos, los sistemas de negociación colectiva y los indicadores del mercado de trabajo y el desempeño económico; y
- ▶ las pruebas sobre el impacto de la fuerza sindical y la negociación colectiva sobre las diferencias salariales y la participación de los factores de producción (capital y trabajo), dado el papel fundamental que desempeña la desigualdad de los ingresos como fuerza impulsora de la crisis económica mundial.

Nuevos Frentes de abril 2013 concluye que no existe ninguna prueba convincente de que los países que carecen de negociación colectiva, o que la practican muy poco, donde los empleadores fijan los salarios unilateralmente, tengan un excelente desempeño económico.

No hay justificación económica para estas reformas laborales. Los países con poca o ninguna negociación colectiva no logran un crecimiento más rápido ni un menor desempleo, como tampoco un mejor rendimiento de las exportaciones que los demás países. Lo que sí tienen es una mayor desigualdad salarial.

La estrategia económica que persigue el FMI y los países en crisis socios de la Troika, es profundamente errónea.

Los recortes en los costos laborales han fracasado por completo en inducir el crecimiento. Los recortes salariales y las reducciones de la protección social solamente agravan el error de la austeridad fiscal disminuyendo aún más la demanda.

Lamentablemente ninguna de las instituciones autorizadas ha examinado estrategias de crecimiento específicamente nacionales capaces de impulsar la inversión en sectores e industrias que hagan crecer las economías.

Es el momento de invertir en puestos de trabajo y en reconstruir las economías de todo el mundo, lo que requiere una inversión urgente y una distribución más justa de la riqueza.

En todas las regiones del mundo, los gobiernos deberían invertir en una infraestructura que mejore las condiciones de vida y amplíe el potencial de nuestras economías. Se requiere con toda urgencia inversión pública sostenible en nuestros hospitales, escuelas, transporte y comunicaciones, así como en la economía verde.

Del mismo modo, la negociación colectiva es un derecho y una herramienta distributiva que funciona no solamente para los trabajadores sino también para las economías nacionales.

Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI

Las condiciones económicas mundiales

La desigualdad en lo que se refiere a los ingresos y a la riqueza está aumentando a un ritmo extremadamente rápido e inaceptable. En 2013, la brecha entre los muy ricos y el resto de la sociedad continuará ahondándose en casi todos los países.

La creciente desigualdad de ingresos es una de las principales amenazas mundiales de 2013.

Más de 200 millones de personas carecerán de empleo; de este número el 40 por ciento serán jóvenes. Casi 75 millones de personas perdieron su empleo solamente en el año 2012 y cabe esperar que esta cifra aumente este año.

Un número creciente de trabajadores y de trabajadoras se ven obligados a aceptar contratos de corta duración o a trabajar en la economía informal, con bajos salarios, sin prestaciones y sin seguridad laboral.

Ataques del FMI a la negociación colectiva

Predicciones económicas

Antes de incorporarse al FMI como actual economista en jefe, Olivier Blanchard anticipó gran parte de la dolorosa experiencia que se vive actualmente en los países periféricos de la zona euro.³ Blanchard sostenía que sin la flexibilidad de la política monetaria y un tipo de cambio nominal, países como Portugal, Italia y España requerirían un espacio significativo para ajustar la política fiscal y los salarios a fin de mantener la competitividad. Blanchard afirmó que estos ajustes solamente se producirían con rapidez siempre que:

“...abandonen la negociación colectiva a nivel centralizado entre las empresas y los sindicatos, y tal vez el Estado”.⁴

Sin embargo, Blanchard se mostraba pesimista sobre la posibilidad de que estas instituciones del mercado de trabajo funcionen:

“....Todos estos elementos –una estructura de negociación colectiva centralizada lista para ser utilizada en caso de necesidad, sindicatos representativos, un diálogo continuo entre los sindicatos y las empresas, una política fiscal activa– van muy en contrasentido de la tendencia actual... Es mi preocupación más importante para el futuro”.⁵

Incluso si se piensa que los costos de la mano de obra necesitan ajustarse, el actual economista en jefe del FMI había sostenido que la mejor manera de lograrlo sería trabajando con los sindicatos y llegando a un consenso en lugar de utilizar gases lacrimógenos y soltar a la policía antidisturbios para imponer la austeridad y la devaluación interna.

El debate sobre el impacto de la fuerza sindical y los diferentes sistemas de negociación colectiva en el desempeño económico viene librándose desde hace décadas. La literatura empírica sobre el tema se remonta a por lo menos cuarenta años. La obtención de resultados sólidos se ve obstaculizada por la complejidad de medir con precisión los aspectos de los diferentes sistemas de negociación colectiva y luego identificar el impacto preciso que tienen sobre las tendencias macroeconómicas cuando hay tantas otras variables en juego.

Sistemas de negociación colectiva

No obstante, no hay absolutamente ninguna prueba que demuestre que los países con sistemas de negociación colectiva sumamente descentralizada y sindicatos débiles tengan economías más fuertes o tasas de desempleo más bajas que otros países. De hecho, las pruebas acumuladas durante décadas hacen pensar que los países con sistemas de negociación colectiva más sincronizados pueden presentar una ventaja en lo que se refiere a la reducción del desempleo. No cabe duda alguna de que muestran una clara ventaja en la reducción de la desigualdad salarial.⁶

La literatura “corporativista” de las décadas de los años 1970 y 1980 apuntó por primera vez que los sistemas de

negociación colectiva altamente sincronizados y el diálogo social a nivel nacional tenían un impacto económico positivo.⁷ La teoría original indicaba que a medida que aumentaba la centralización de las estructuras de negociación colectiva, haciéndose por lo tanto más globales, los sindicatos y las asociaciones de empleados eran más propensos a tener en cuenta los posibles efectos secundarios negativos que podían derivarse del aumento de los costos laborales.

Por ejemplo, en las negociaciones sumamente centralizadas donde se negocia colectivamente en nombre de todos los trabajadores de la economía, la teoría dice que los sindicatos son más propensos a tener en cuenta el impacto que puede ejercer todo aumento salarial sobre la competitividad internacional, el crecimiento económico, el desempleo y la inflación. Estas implicaciones macroeconómicas no pueden ser pasadas por alto si tiene que llegarse a un acuerdo que satisfaga a todos los trabajadores y a todos los empleadores. De acuerdo con la teoría original, los costos económicos son “interiorizados” y el sindicato aceptará un resultado salarial más modesto que resulte mejor para el trabajador medio que recibe salarios inferiores a la media.⁸

Por el contrario, en los sistemas descentralizados, las partes buscan sacar el mayor partido de los beneficios para sí mismos, o para el grupo específico al que representen en una determinada negociación, al tiempo que consideran que las consecuencias negativas pueden ser asumidas por terceras partes. Dichos costos serán asumidos por otros consumidores en forma de inflación, por los demás trabajadores en forma de desempleo, o por el Estado, el cual debe apoyar a quienes “padecen las consecuencias de los ajustes salariales excesivos”.

Dicho en términos sencillos, se tienen mayores probabilidades de llegar a un acuerdo que redunde en los intereses de la gran mayoría de las personas cuando un convenio colectivo abarca a la mayor parte, o al menos a una parte importante, de los trabajadores. Esta es claramente la mejor manera de evitar

En los 18 meses transcurridos desde la introducción de las reformas laborales en Rumania, la negociación colectiva se ha reducido en dos tercios.

En los últimos dos años, más del 2% de la población de Portugal ha abandonado el país.

problemas “desde afuera y desde adentro”, cuestión que según afirman los economistas neoclásicos, les preocupa. También es la forma más eficiente de manejar rápidamente las crisis económicas adversas y evitar repuntes temporales de desempleo convirtiéndolos en un lastre permanente para el crecimiento y la prosperidad.

La literatura sobre el impacto económico de los diferentes sistemas de negociación colectiva se ha desarrollado y ha evolucionado con el tiempo. Ahora es ampliamente aceptado que el impacto económico de sistemas de negociación diferentes puede depender del panorama político y del apoyo jurídico e institucional previsto para la negociación colectiva. El impacto económico también puede depender de las políticas en diversos ámbitos, tales como la política monetaria y los acuerdos comerciales internacionales. Los recientes avances también indican que el mecanismo de transmisión entre la sincronización de la negociación colectiva y un menor desempleo se da a gracias a la promoción de la productividad y no a retardar el aumento salarial. Por último, el enfoque en la literatura se ha desplazado a consideraciones más dinámicas y a la capacidad de los países con una elevada sincronización de la negociación colectiva para afrontar mejor las crisis económicas que otros sistemas.

También es importante recordar que muchos de los economistas que han escrito sobre el impacto macroeconómico de la negociación colectiva tenían una perspectiva muy estrecha. Solamente se preocupaban por el mantenimiento de la moderación salarial en la creencia de que aumentaría el empleo. Hicieron caso omiso de la posibilidad de que los aumentos salariales impulsaran la demanda agregada, estimularan el cambio estructural y que los sindicatos desempeñaran un papel más constructivo en la gestión de las economías. Estas consideraciones son especialmente pertinentes hoy día cuando la gran mayoría de las economías avanzadas están en recesión o acusan un crecimiento sumamente lento. En estas circunstancias,

ESTUDIO DE CASO:

Giorgos, Bartender, Grecia

“Trabajo desde hace cuatro años en el Casino Mount Parnes. Allí la gente viene a jugar, pero nadie debería jugar con los derechos de los trabajadores.

“Hace dos años, antes del inicio de la crisis, mi paga en el casino era bastante buena, en comparación con otros empleados en Grecia.

“Cobraba entre 1.500 y 1.700 euros al mes. Al estallar la crisis, oíamos en las noticias que se preveían recortes salariales, que las medidas adoptadas en el sector público pronto se aplicarían también al sector privado, pero yo no me lo quería creer.

“Pensaba que eran cosas que no me afectaban.

“Me informaron que mi convenio sectorial, vigente hasta finales de 2013, había sido rescindido unilateralmente. Los empleadores utilizaron las leyes impuestas por la Troika.

“Cuando fui a trabajar por la tarde al Casino, me encontré con un anuncio en la pared que decía:

‘Estimados compañeros, nuestro convenio colectivo ya no es válido, ha sido rescindido unilateralmente. Si quieren firmar un nuevo convenio tendrán que aceptar un recorte del 15% en su salario base, así como la supresión de una serie de beneficios.’

“En mi grupo de amigos, soy el único que tiene un empleo. Esto ocasiona numerosas tensiones. Eso es lo peor de todo... que provoquen en todo el país tensiones de este tipo entre la población.

“En realidad, mi generación no tiene futuro. Se han abolido los convenios colectivos en muchos sectores, no sólo en el mío. Y esto ha sido el golpe final.

“No somos ni vagos ni ladrones. Si yo no pago mis impuestos, me llaman ladrón, pero cuando el FMI me quita mi salario, dicen que es la ley”.



Fotografía: Damien Caron

la devaluación interna y el crecimiento impulsado por las exportaciones no pueden ser soluciones viables para tantos países.

Reformas laborales y recuperación económica

Tras la aplicación de enormes reducciones de los costos laborales en países como Grecia, todavía no hay indicios de una recuperación impulsada por las exportaciones. El hecho de simplemente presionar a la baja los salarios para reducir el precio de los bienes y servicios que no tienen demanda no es una solución a los problemas de Grecia ni de otros países del sur de Europa.

Por consiguiente, las negociaciones centralizadas con los sindicatos no deberían abordar el recorte de los salarios nominales. Asimismo, podría ser oportuno debatir una moderación salarial en términos reales y un calendario de los ajustes. Sin embargo, la atención debe centrarse en la

participación de los trabajadores y de sus representantes en las decisiones acerca de políticas económicas y sociales más amplias. Los gobiernos pueden obtener apoyo para otras reformas estructurales o para políticas macroeconómicas esenciales a las que los trabajadores se resisten vigorosamente cuando se les excluye de la toma de decisiones.

Son reformas integrales de esta naturaleza las que impulsan la productividad, facilitan la introducción de nuevas tecnologías y métodos de trabajo al tiempo que crean las nuevas industrias orientadas a la exportación que tan desesperadamente se necesitan para una recuperación económica sostenible. Hay muchos ejemplos de países que han incluido a los sindicatos en la formulación de programas de reforma globales. Estos incluyen: los “pactos sociales” que eran comunes en los países nórdicos y Austria en las décadas de los años 1960 y 1970; los “acuerdos” australianos, vigentes de 1983 a 1996; y la cooperación social en Irlanda. También hubo varios

ejemplos importantes de “pactos sociales” en otros países de Europa durante la década de los años 1990, los cuales facilitaron importantes cambios estructurales y aumentaron el empleo.⁹

Estos son algunos ejemplos de países que han transformado sus economías, mejorado su competitividad y fomentado el empleo gracias a la participación de los sindicatos en negociaciones centralizadas que abordaban los salarios, pero también cuestiones económicas y sociales más amplias.

En varios de estos casos, los sindicatos estuvieron de acuerdo en ejercer un cierto grado de moderación de los salarios reales, pero complementado con mejoras en el “salario social” o con políticas que estimulaban el crecimiento y la innovación.

Los acuerdos a nivel nacional de esta naturaleza a menudo funcionan mejor cuando los países se enfrentan a una grave crisis económica y se requiere que todos los sectores de la sociedad aúnen sus esfuerzos y compartan equitativamente la carga del ajuste. Esta es precisamente la situación que ha existido en varios países de Europa durante la última media década. Un esfuerzo concertado para crear un consenso en este sentido habría sido una estrategia económica y política mucho más acertada que la de forzar agresivamente las reformas como se ha observado en Grecia, España, Italia y otros países.

Durante la actual recesión, Islandia es el único país de Europa que ha aplicado elementos de este enfoque consensual y ha incluido a los sindicatos en las discusiones sobre la estrategia económica general. Como resultado, la recuperación económica se encuentra en marcha sin amenazar la estabilidad política y la cohesión social, como hemos sido testigos que ocurre en muchos otros países. En cierta medida, Irlanda también utilizó el diálogo con los interlocutores sociales para mantener determinada cohesión social y asegurar el apoyo sindical para ajustes sumamente difíciles en el sector público en 2010 y de nuevo en 2013.

La Troika no tenía que atacar los derechos de los trabajadores. La experiencia reciente

TESTIMONIO

Bob Hawke, antiguo Primer Ministro de Australia

WorkChoices fue un ataque a la negociación colectiva a través de la introducción de contratos independientes.

“WorkChoices, la ofensiva del Gobierno Howard contra los derechos laborales, era un ataque ideológico contra los trabajadores. Formaba parte de la filosofía política de John Howard, que era antisindical.

“Creía que los sindicatos interferían con el libre juego de las fuerzas del mercado, e iban en contra de los mejores intereses del crecimiento económico, lo cual es evidentemente una total distorsión de la realidad.

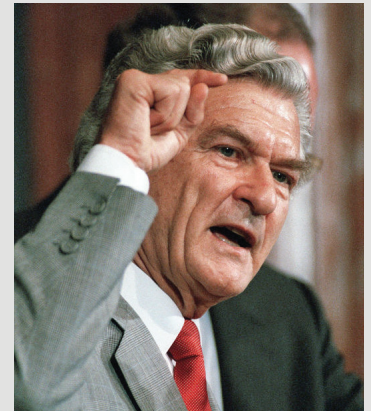
“Hemos visto lo que ocurre cuando las fuerzas del mercado tienen vía libre y no hay regulación.

“WorkChoices representaba para mí la negación total de lo que considero la filosofía fundamental de la igualdad de derechos. Si se hubiera permitido que se implantara y se hubiera convertido en la ley del país, el carácter de Australia habría cambiado.

“No habríamos sido el país que puede llamarse la tierra de la igualdad de derechos.

“Cuando se tienen derechos sindicales tan tremendamente limitados como en el marco de WorkChoices, los dados están demasiado trucados a favor de los empleadores y en contra de los trabajadores.

“Australia ya no habría sido un país construido sobre la tradición de décadas y décadas de trabajo a través del movimiento sindical industrial y político, que consagra la noción de la igualdad de derechos en la legislación y en las prácticas laborales”.



Fotografía: ALP

de varios países de Europa central y del norte proporciona orientación para opciones políticas alternativas.

En las últimas décadas, muchos países europeos han demostrado que la mejor manera de promover la competitividad internacional es a través de la coordinación de la negociación colectiva a nivel sectorial. Los países nórdicos, Alemania, Austria, Bélgica, Países Bajos y Suiza son ejemplos que utilizan sistemas de negociación colectiva coordinados con varios empleadores para mejorar la productividad, la competitividad internacional y promover el crecimiento mediante las exportaciones.

En varios de estos países, la negociación colectiva a nivel sectorial en el sector de bienes comercializados establece un patrón para el resto de la economía. En Alemania, por ejemplo, la industria metalúrgica ha tenido desde siempre en cuenta las preocupaciones acerca de

la competitividad internacional y establece un tope informal para los aumentos salariales en otras industrias.¹⁰ En respuesta a las crisis económicas de 2008/2009, la negociación colectiva sincronizada a nivel sectorial en Alemania facilitó la aplicación de ajustes rápidos. Vista la caída de la demanda externa de productos manufacturados de alta calidad, el Gobierno y los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre el uso de las subvenciones del Estado para impulsar la demanda interna de la industria del automóvil y el apoyo a la jornada de trabajo reducida. Como resultado, las empresas conservaron a sus trabajadores altamente cualificados hasta que los mercados de exportación se recuperaron y se evitó un incremento permanente del desempleo. Este ejemplo demuestra el papel que puede desempeñar la negociación colectiva sincronizada en la reducción de la persistencia del desempleo.

Por otra parte, muchos países, entre ellos Bélgica, Finlandia, Países Bajos, Paraguay, República de Corea y Sudáfrica, “extienden” periódicamente los convenios colectivos a los trabajadores directamente cubiertos para asegurar que la cobertura de la negociación colectiva siga siendo

**El desempleo en España
asciende al 26%, y la
situación es incluso peor
para los jóvenes, cuyo
desempleo alcanza el
56%.**

elevada. En Austria, casi todos los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos debido a que el Estado requiere que todos los empleadores participen en la asociación central de empleadores que participa en la negociación colectiva. Cuando el Estado brinda su apoyo para que la negociación colectiva excluya a los salarios de la competencia comercial, puede proporcionar incentivos para que las empresas compitan sobre la base de la innovación de productos, la tecnología y una mejor organización del trabajo. El resultado final es una mayor productividad y un país más próspero. También asegura que la desigualdad salarial se mantenga dentro de límites razonables.

El movimiento sindical internacional sostiene que, en ausencia de un apoyo adecuado, la negociación colectiva a nivel sectorial puede provocar a veces una excesiva moderación salarial. Esta aseveración se constata ciertamente en Alemania, donde la moderación salarial real se ha llevado a límites extremos.

Esta situación se debe en parte a que en Alemania se utilizan muy poco los mecanismos de extensión y a que las desviaciones a la baja a nivel de empresa de los convenios sectoriales se han hecho más comunes en la última década.

Sin embargo, la cuestión esencial sigue intacta, si el objetivo de la Troika era realmente mejorar la competitividad internacional en países como Grecia, Portugal, España, Italia y Francia, debería haber fomentado un diálogo social más amplio sobre las reformas económicas o, por lo menos, una negociación colectiva mucho más coordinada a nivel sectorial.

El modelo corporativo de relaciones laborales estadounidense

Las opciones de reforma que los gobiernos e instituciones como el FMI, la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y la OCDE preparaban pueden observarse más claramente en el gráfico 1. Antes de la crisis, países como España, Portugal, Grecia e Italia tenían niveles de densidad sindical y tasas de cobertura de negociación colectiva más o menos semejantes a los de Alemania y los Países Bajos. De haberse avanzado hacia un sistema de negociación colectiva más extendido los países en crisis se habrían desplazado hacia el cuadrante superior derecho, hacia el tipo

TESTIMONIO

Roland, trabajador de un centro de llamadas, EE.UU.

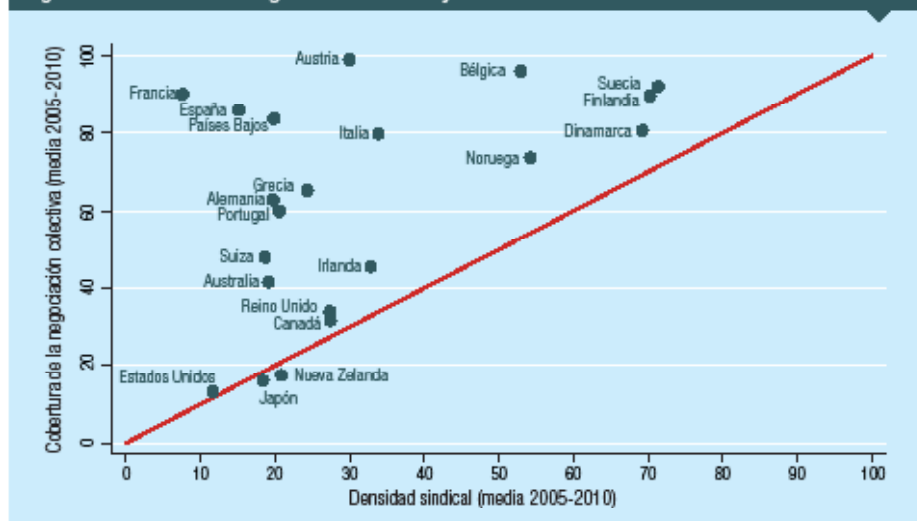
“Trabajo en T-Mobile de EE.UU. y no tenemos sindicato. Mi empresa es propiedad de Deutsche Telekom en Alemania, donde los trabajadores tienen derechos legales y aumentos salariales garantizados.

En cambio, en Estados Unidos, no tenemos voz en la mesa de la negociación colectiva. Necesitamos garantías y protecciones. La inflación sigue en aumento, el costo de la vida no deja de subir, el que no nos den aumentos nos perjudica mucho”.



Fotografía: Anna Zivarts

Figura 1: Cobertura de la negociación colectiva y densidad sindical



Fuente: Vetter, J., Base de datos CTUOSS, 2011, para la cobertura de la negociación colectiva; Base de datos OCDE, 2013, para la densidad sindical.

de acuerdos que prevalecen en Finlandia, Suecia o Dinamarca. En cambio, las instituciones que promueven las reformas han tomado medidas drásticas que han desplazado rápidamente la negociación colectiva y las relaciones laborales en la dirección opuesta.

Los países con una cobertura de negociación colectiva razonablemente alta, pero con una densidad sindical de modesta a baja se ven forzados a desplazarse hacia el cuadrante inferior izquierdo.

Como puede observarse en el gráfico 1, estos desplazamientos implican una “americanización” de las relaciones laborales: concluir acuerdos en los que no existe la posibilidad de negociación colectiva a ni-

vel sectorial o nacional; en los que no hay coordinación de la negociación colectiva; donde las normas que rigen el reconocimiento sindical y las obligaciones de los empleadores de negociar colectivamente se inclinan radicalmente a favor del capital; y donde el sector privado es un entorno extremadamente hostil a la organización de actividades sindicales.

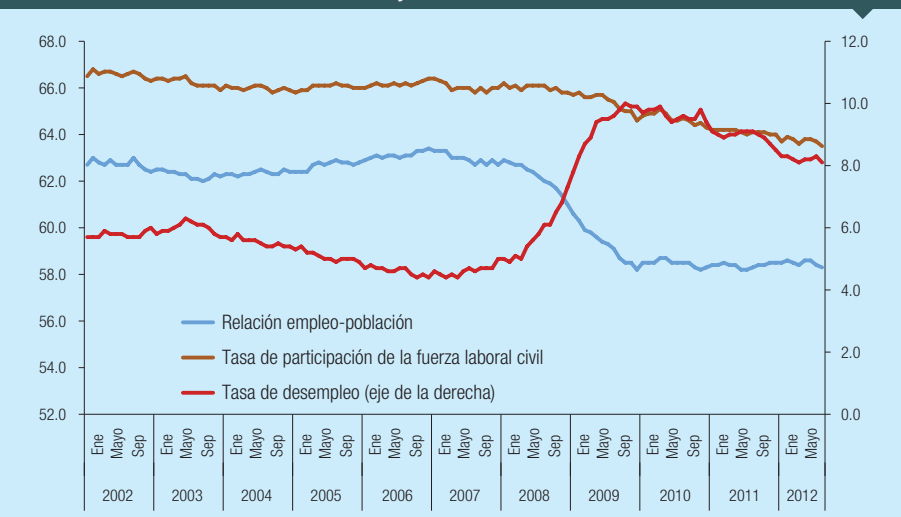
Como veremos, este es el rumbo que tomaron los gobiernos conservadores de otros países anglosajones (Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda) en décadas anteriores con resultados devastadores para la densidad sindical, la negociación colectiva y la desigualdad de los ingresos.

A lo largo de toda una década, el FMI ha estado utilizando sus modelos económicos para elaborar “estimaciones” muy poco realistas sobre los efectos que implicaría para el crecimiento económico y el desempleo el hecho de que las instituciones del mercado de trabajo en Europa se reformaran en virtud de lo que el FMI considera las “mejores prácticas”.¹¹ En estas simulaciones las “mejores prácticas”, según el Fondo, corresponden al tipo de instituciones laborales débiles que pueden encontrarse en Estados Unidos.¹²

Sin embargo, desde la última recesión, el tan celebrado modelo de mercado de trabajo de EE.UU. no ha tenido éxito. De hecho, EE.UU. experimentó una disminución generalizada de su tasa de empleo en 2008 y 2009.

A partir de entonces, a pesar de los mejores esfuerzos de la Reserva Federal de EE.UU. de utilizar todos los instrumentos a su disposición para tratar de cumplir con su mandato de “maximizar el empleo” además de los beneficios de un estímulo fiscal mayor que el de la gran mayoría de los países europeos, el mercado de trabajo sigue mostrándose profundamente deprimido. El gráfico 2 pone de manifiesto que toda mejora, por muy marginal que sea, en

Gráfico 2: Tendencias del mercado de trabajo de EE.UU.



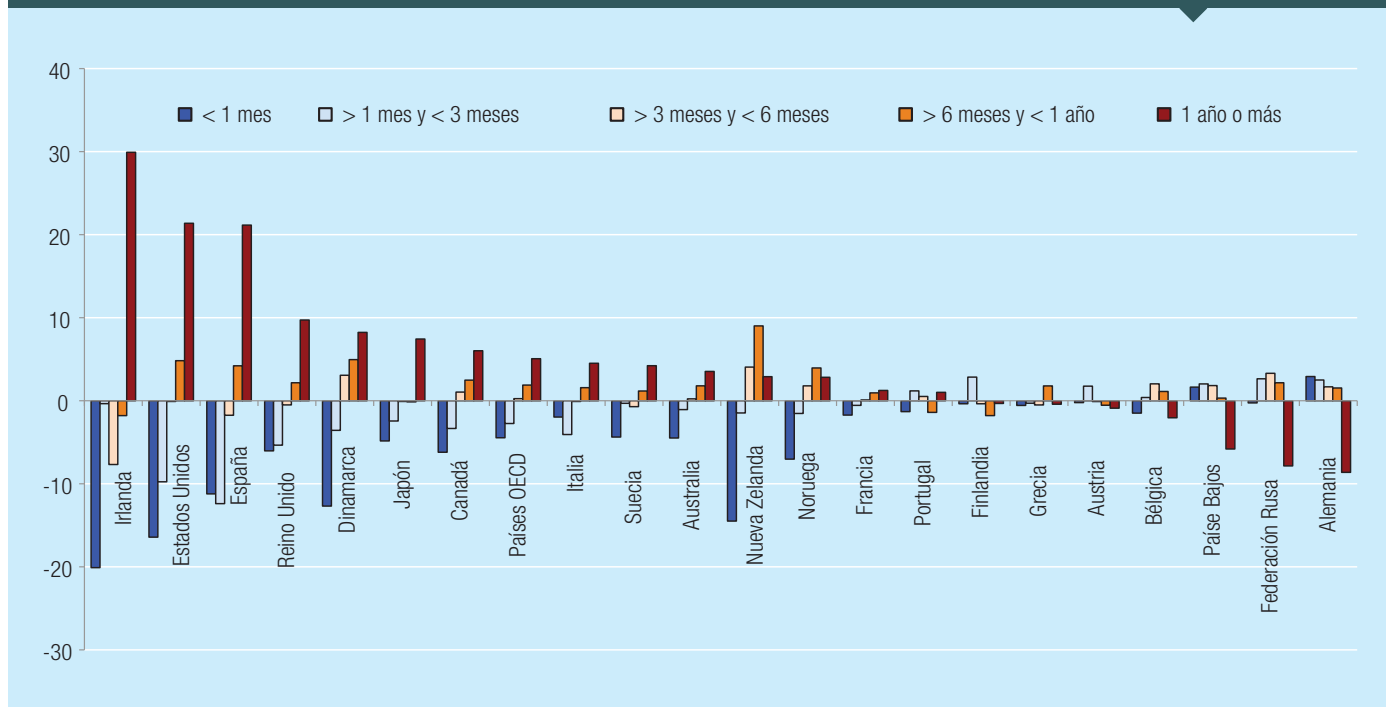
Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU., 2013.

la tasa de desempleo de EE.UU. en los últimos años se debe principalmente a que los trabajadores, desilusionados, dejan de buscar trabajo. El gráfico 3 revela asimismo que el desempleo a largo plazo se ha convertido en un rasgo preponderante del mercado laboral de EE.UU.

De modo que está claro que la economía avanzada que combina los niveles más bajos de densidad sindical y de cobertura de negociación colectiva, así como el entorno más hostil a la organización de los

trabajadores no presenta un desempeño del mercado de trabajo que pueda ser tomado como ejemplo. Cuando se examinan las tendencias de Estados Unidos respecto a la desigualdad de ingresos, la cohesión social, la delincuencia, los encarcelamientos y varios otros indicadores sociales, en realidad no es de extrañar que las instituciones que fomentan las reformas se muestren reacias a reconocer cuáles son sus verdaderos objetivos en los países del sur y el centro de Europa.

Gráfico 3: Evolución de la participación porcentual del desempleo total por duración entre 2007 y 2011



Fuente: Base de datos de la OCDE, 2013.

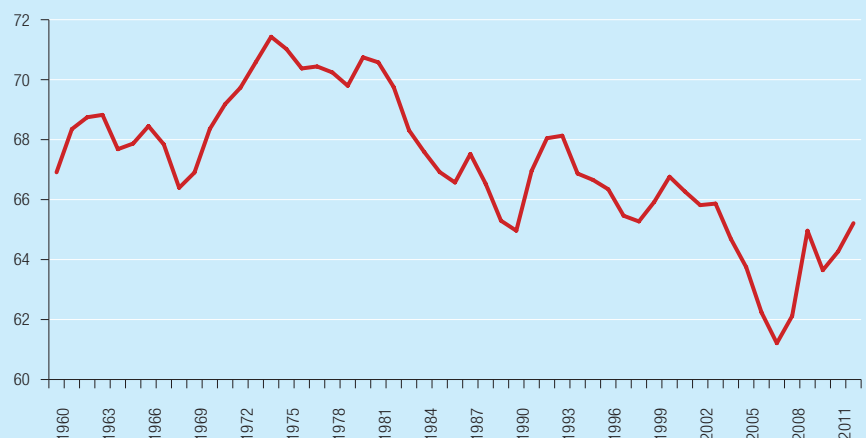
Costos laborales, competitividad y crisis económica

Reducción del crecimiento de los salarios en términos reales en Alemania

Se ha apuntado que la evolución de los mercados laborales europeos en la década anterior a la crisis de 2008 contribuyó a los desequilibrios subyacentes entre los países europeos. Sin embargo, esta aseveración debe examinarse con todo cuidado. Esta historia a menudo es distorsionada al cargar con toda la culpa a los países periféricos, donde el crecimiento de los salarios superó el aumento de la productividad en el período anterior a 2008. Este cálculo subestima el papel negativo desempeñado por varios países del centro y el norte de Europa, que han disfrutado de un gran excedente de su comercio exterior. En algunos países, como Alemania, se logró reduciendo el crecimiento de los salarios en términos reales muy por debajo de los incrementos de la productividad durante un período prolongado. Como puede observarse en el gráfico 4, la participación de los salarios en Alemania ha seguido una tendencia descendente a largo plazo desde la década de los años 1970.

Sin embargo, el ritmo descendente se aceleró notablemente en el período comprendido entre 2000 y 2007, cuando la participación de los salarios se redujo de casi un 67% a un mínimo de casi el 61 por ciento. Los salarios bajaron en Alemania debido a una combinación de factores, entre ellos: las presiones provocadas por la reunificación; la rápida expansión de los empleos precarios; el sistema sectorial de acuerdos marco y las disposiciones que daban mayor flexibilidad (exclusiones) a las empresas que experimentan dificultades específicas; la ausencia de mecanismos de extensión para mantener una elevada cobertura de negociación colectiva; la disminución de la densidad sindical; la externalización de la producción a Europa del Este; y la amenaza de externalizar la producción a una escala mucho mayor. Una comparación de las tendencias salariales entre las industrias en Alemania durante la década de los años 2000 revela que, incluso en los principales sectores manufactureros, tales como los productos químicos y las industrias metalúrgicas, los salarios medios reales no coincidieron completamente con el ritmo

Gráfico 4: Tendencias de la participación de los salarios en Alemania desde 1960



Nota: La participación de los salarios hace referencia a la economía total respecto al porcentaje del PIB teniendo en cuenta factores de costo actuales, ajustada a equivalentes de tiempo completo. Fuente: Comisión Europea, Base de datos AMECO, 2013.

de aumento de la productividad. Sin embargo, la situación de los trabajadores del sector público, del comercio minorista y de otros sectores de servicios era mucho peor. En estos sectores el crecimiento de los salarios en términos reales se mantuvo a la zaga de los avances de la productividad nacional.

Las recetas del FMI

A pesar de estas tendencias a lo largo de la década de los años 2000, el FMI alentó a Alemania a debilitar aún más la negociación colectiva y a adentrarse en una mayor dependencia de la negociación a nivel de empresa. Según el FMI dichas reformas debían proporcionar mayor margen para reducir los salarios y aumentar la dispersión salarial.¹³ No obstante, aun cuando aplicó reformas laborales en otros ámbitos, el Gobierno alemán no modificó la legislación relativa a la negociación colectiva como lo había recomendado el FMI. El Gobierno sostuvo que no había suficiente flexibilidad salarial, y los acontecimientos demostraron que estaba en lo correcto. De hecho, el Gobierno alemán previó que una

continua moderación salarial en Alemania con el tiempo podría dar lugar a divergencias en los costos laborales de la zona euro y generar problemas para la política monetaria en la región.¹⁴ Contrariamente a lo que comúnmente se cree, la reducción de los costos laborales unitarios en Alemania no generó una expansión masiva de puestos de trabajo decente. De hecho, el total de horas trabajadas en el año 2012 apenas alcanzó 0,3 de un punto porcentual más que en 2000.¹⁵

Durante este período Alemania marcó la pauta en la creación de puestos de trabajo precarios, al tiempo que aumentaba la pobreza entre los trabajadores que tenían un empleo. El *Financial Times* recientemente llamó la atención sobre las “condiciones dickensianas” que existen en este ámbito del mercado de trabajo alemán.¹⁶

Una cuarta parte del total de puestos de trabajo en Alemania es ahora precaria, y la proporción de los denominados trabajadores autónomos o por cuenta propia sin asalariados ha aumentado dramáticamente desde principios de la década de los años 2000 (véanse los gráficos 5 y 6). Es bien sabido que una gran proporción de los clasificados como trabajadores por cuenta propia en realidad participan en relaciones de trabajo encubiertas en cuyo marco realizan las funciones de un asalariado regular en una empresa que los considera “contratistas proveedores”, porque les niega las prestaciones y la protección previstas para sus asalariados. Además, una gran proporción de trabajadores a tiempo parcial preferiría contar con puestos de trabajo regulares a tiempo completo.

“En Alemania, aquellos que mantienen el país en marcha y generan su riqueza merecen obtener la parte justa que les corresponde”

**Michael Sommer,
Presidente de la DGB**

La cuarta parte del empleo en Alemania es ahora precario.

El daño infligido por la excesiva moderación salarial de los países europeos que presentaban un excedente externo ha sido ampliamente reconocido. Por ejemplo, el respetado periodista económico Martin Wolf persiste en estar a favor del aumento de los salarios en Alemania y en otros países del norte de Europa. Según Wolf:

“¿Cómo lograr entonces un ajuste más rápido? La respuesta es a través de una economía boyante de la zona euro y un mayor crecimiento salarial e inflación en las economías centrales que en la debilitada periferia”.¹⁷

Más recientemente, el mismo autor señaló en relación con Alemania:

“El peligro es que la estrategia de supresión de los salarios en términos reales y el aumento de los excedentes externos resulta un costoso callejón sin salida”.¹⁸

A pesar de ello, el FMI reiteró su objeción al aumento salarial en Alemania y calificó esas propuestas como “no sólidas analítica ni pragmáticamente”.¹⁹ Sin embargo, al cabo de más de una década de una fuerte resistencia a todo aumento de los salarios en Alemania, el FMI parece haber suavizado ligeramente su posición en 2012.²⁰

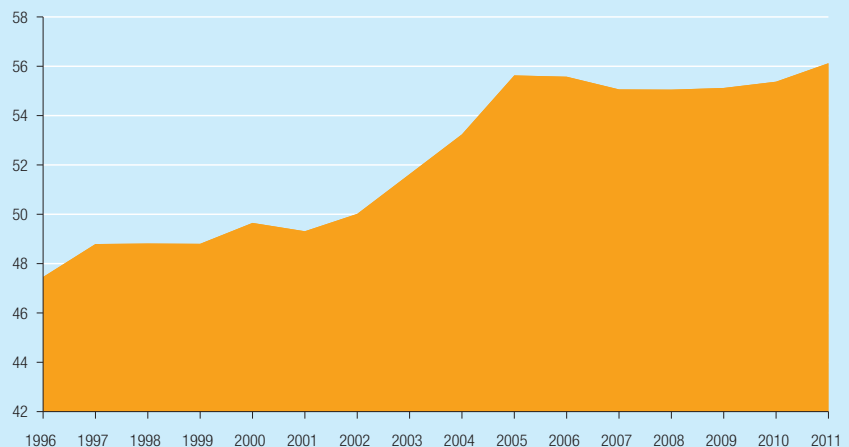
La moderación salarial

A diferencia de Alemania, existen países que acumularon grandes déficits externos en la década de los años 2000. En algunos de estos países, el crecimiento de los salarios en términos reales superó el aumento de la productividad durante el período inmediatamente anterior a la recesión de 2008. Sin embargo, estas tendencias de mediados de la década de los años 2000 deben examinarse en un contexto de tiempo más largo.

En gran medida reflejaban las presiones para converger en una mayor moderación salarial en términos reales en las últimas dos décadas.

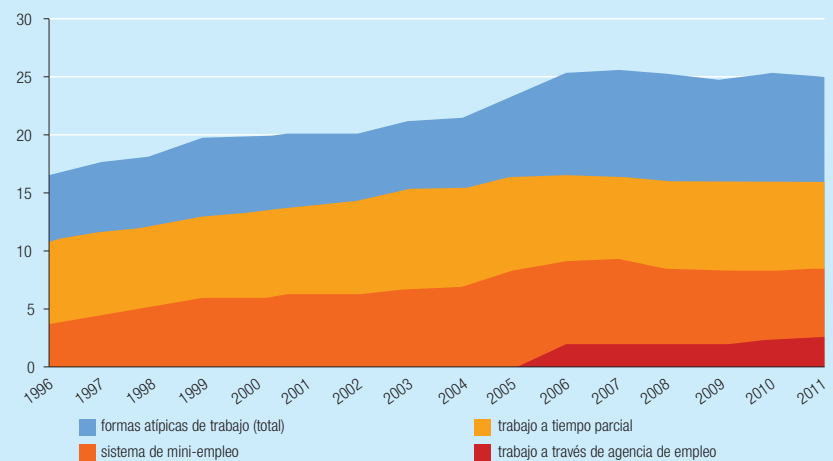
Como puede observarse en el gráfico 7, la mayor parte del período comprendido entre las décadas de 1980 y principios de los años 2000 los costos laborales unitarios

Gráfico 5: Trabajadores autónomos sin asalariados como porcentaje del total de empleo por cuenta propia en Alemania



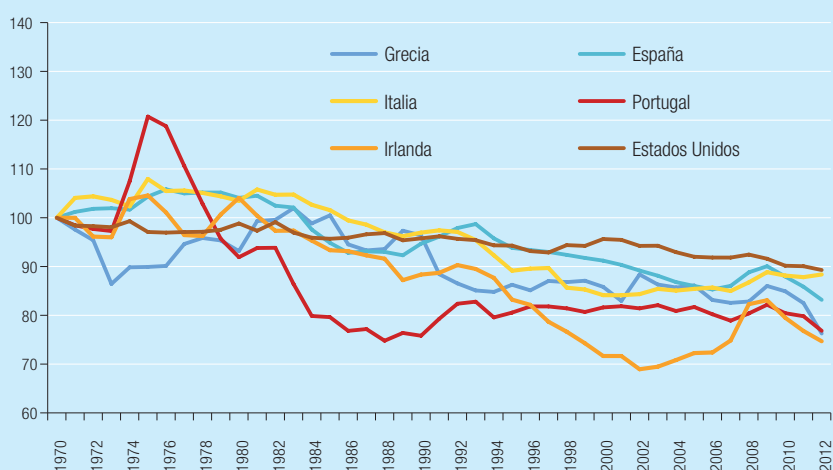
Fuente: Oficina Estadística Federal de Alemania, 2013

Gráfico 6: Formas de trabajo atípicas y sus diferentes componentes como porcentaje del total de asalariados en Alemania



Fuente: Oficina Estadística Federal de Alemania, 2013

Gráfico 7: Tendencias en los costos laborales unitarios reales de la economía global en los países seleccionados



Nota: Esta media se calcula como la relación entre la remuneración por asalariado y el PIB nominal por persona empleada; reajustado a 1970=100.
Fuente: Comisión Europea, Base de datos de AMECO, 2013.

“El peligro (en Alemania) es que la estrategia de supresión de los salarios en términos reales y el aumento de los excedentes externos resulta un costoso callejón sin salida”

Martin Wolf

en términos reales estaban disminuyendo en todos los países del sur de Europa y en otros países periféricos como Irlanda. Durante este período, los trabajadores y las trabajadoras no han estado recibiendo una parte justa del aumento de la productividad. De hecho, en base a tendencias a largo plazo de los costos laborales unitarios reales, los países periféricos de Europa aplicaron una moderación salarial mucho mayor que Estados Unidos durante las últimas décadas (véase el gráfico 7).

Por otra parte, entre los países del sur de Europa, los niveles salariales reales eran históricamente bajos para los estándares europeos. Por ejemplo, en 2000 el salario medio de un trabajador a tiempo completo en Portugal representaba un tercio de la remuneración de un trabajador en el Reino Unido y se encontraba muy por debajo de la mitad de la paga de un trabajador alemán.

Los niveles salariales en Grecia, España e Italia también se encontraban en la parte inferior del espectro de la UE-15 (véase el gráfico 8). En consecuencia, durante los períodos de fuerte crecimiento económico y de mercados de trabajo más reducidos a mediados de la década de los años 2000, se dejó sentir en estos países una presión legítima a favor de una puesta al día salarial y una convergencia con los niveles salariales más altos que prevalecían en los países más prósperos del norte del continente. Después de todo, uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea era lograr una convergencia económica más rápida.

Los desequilibrios salariales

Fue precisamente esta combinación del aumento de los salarios en términos reales en los países periféricos y el hecho de que

ESTUDIO DE CASO

Christina, periodista, España

“Yo trabajaba para una cadena de televisión estatal en Madrid. Han estado recortando un montón de servicios públicos y decidieron despedir a todos los trabajadores de la televisión. Fui despedida hace un mes.

“Por un lado tenemos los recortes de austeridad debido a la crisis, los recortes en los servicios públicos en la comunidad y en el país. Y por otro lado, tenemos las decisiones ideológicas que se toman a causa de las posiciones adoptadas por el personal y que son diferentes a las del Gobierno. Estas medidas de austeridad no ayudarán a la economía española.

“La gente necesita tener un ingreso, pero el Gobierno no escucha a la gente. Los empleadores no comparten la riqueza que poseen. Pareciera una dictadura económica. Te sientes impotente cuando el Gobierno te trata de este modo.

“Existe un sentimiento de desesperanza. La gente tiene miedo, el salario medio en España es muy bajo. Cuando se te acaba el subsidio de desempleo, la situación se agrava tremendamente y con mucha rapidez. Los niños van a la escuela sin desayunar y no almuerzan.

“Tengo una hija de un año, Julia. Espero que cuando sea mayor, las cosas vayan mejor. Tengo mucho miedo de que no podamos garantizar un buen futuro para nuestros hijos.

“La gente está amargada. Los recortes en los presupuestos y a nuestros derechos vienen de fuera, como una dictadura. Nuestro Gobierno podía decir no, podría elegir un camino diferente.

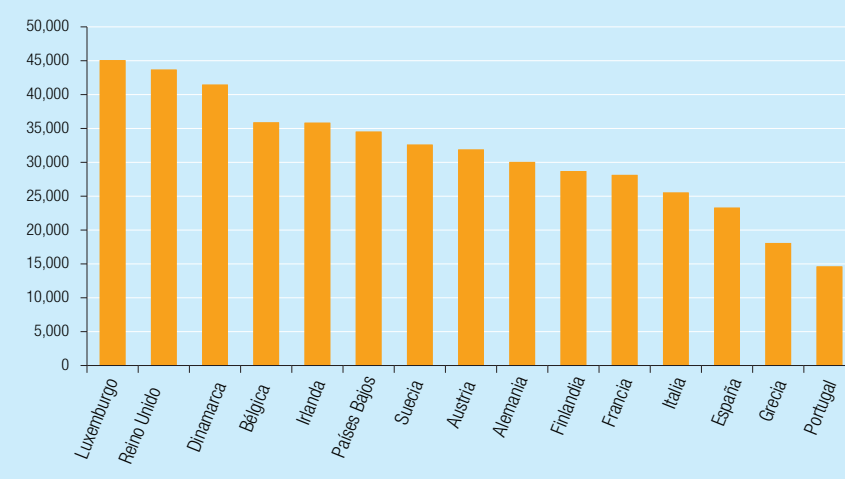
“Si no puedes negociar colectivamente, no puedes obtener un salario decente. Pero te dan a elegir entre conservar tu empleo aceptando un salario más bajo o tratar de negociar colectivamente y ser despedido.

“Es un reto, estamos en condiciones de pobreza y tienen que tomarse decisiones difíciles, pero tenemos que seguir luchando”.



Fotografía: CSI

Gráfico 8: Salarios medios anuales por un trabajador equivalente a tiempo completo por año completo en los países de la UE 15 el año 2000 (en PPA USD)



Nota: Los valores anuales medios originales proporcionados por la OCDE en unidades de moneda nacional se recalculan en USD en paridades con el poder adquisitivo con el correspondiente tipo de cambio también suministrado por la OCDE.

Fuente: Base de datos de la OCDE, 2013.

ese aumento se diera en consonancia con la productividad en los países centrales como Alemania, lo que ha contribuido a los desequilibrios y a los problemas de competitividad que son un componente crítico del problema europeo actual.

Aun cuando los costos laborales no son la única, ni siquiera la principal, causa de estos problemas de competitividad, la tendencia en los ingresos y los costos laborales podría haber sido más equilibrada entre países como Alemania, con un ex-

cedente comercial, y los países periféricos. Todo ellos se encontrarían en una situación mucho mejor si los salarios hubieran aumentado en términos reales más en consonancia con los aumentos de la productividad nacional a largo plazo.

Estos argumentos pueden ser válidos más allá de Europa. Para corregir los desequilibrios comerciales mundiales, existe una necesidad imperiosa de incrementar los ingresos del trabajo en una amplia diversidad de países emergentes y en desarrollo que cuentan con un excedente externo. Este es sin duda el caso en gran parte de Asia, incluyendo China, Corea del Sur, Malasia, Singapur y Tailandia. Es ampliamente reconocido que estos países necesitan reequilibrar sus economías incentivando la demanda interna, como lo han hecho Brasil y Argentina en la última década.

Sindicatos fuertes, una negociación colectiva más extensa y salarios mínimos más altos representarían un paso importante hacia este objetivo. Teniendo en cuenta sus preocupaciones legítimas sobre los desequilibrios económicos globales, las instituciones financieras internacionales deberían ir más lejos y apoyar el fortalecimiento de las redes de seguridad social en estos países y encabezar la promoción del fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo. Esta perspectiva también ayudaría a superar las sospechas de que el ataque a las instituciones laborales en los países europeos se debe a motivaciones ideológicas.

Conclusiones y recomendaciones

Estabilidad económica, social y política

La asimetría de poder entre el capital y el trabajo se ha ahondado en las últimas décadas debido a la apertura de las economías, la desregulación de los mercados financieros, la competencia fiscal, la erosión del Estado y el crecimiento del sector de servicios.

En el lugar de trabajo la explosión de formas precarias de trabajo, el aumento de la movilidad transfronteriza de la mano de obra y la disminución de la densidad sindical han debilitado el poder de negociación de los trabajadores/as. Las repercusiones son evidentes en la disminución

de la participación de los salarios y una mayor desigualdad de ingresos entre los países. Estas evoluciones contribuyeron a la crisis económica mundial y son una amenaza para la cohesión social y la estabilidad política en todo el mundo.

Las reformas laborales del FMI despojan de sus derechos a los trabajadores

En los últimos años, el FMI, conjuntamente con el Banco Central Europeo y la Comisión Europea (la Troika) han obligado o alentado a varios países europeos a aplicar reformas que intensifican estos riesgos.

La injusta austeridad fiscal que supone una carga excesiva para los trabajadores y los pobres ha sido llevada al extremo.

Asimismo, la Troika está detrás de las profundas reformas laborales que harán que los sistemas de negociación colectiva y el entorno más amplio de las relaciones laborales en Europa se asemejen a los de Estados Unidos.

Abandonar la negociación colectiva que abarque toda la industria y la economía por una negociación a nivel de empresa se traducirá en niveles extremadamente bajos de afiliación sindical así como tasas igualmente bajas de cobertura de la negociación colectiva.

Crear un espacio para la negociación colectiva a través de “agentes” que no sean los sindicatos, introducir “cláusulas abiertas” donde la negociación colectiva a nivel sectorial conserve cierto significado, el endurecimiento de los criterios de “representatividad” para los sindicatos y el debilitamiento de la protección tradicionalmente prevista para la actividad sindical alterarán radicalmente el equilibrio de poder en el lugar de trabajo.

Todos los países del mundo en la mira

Varios países anglosajones intentaron sin éxito imponer esta orientación en el curso de las últimas décadas. Pese a ello, el FMI puso de relieve estas “reformas” radicales introducidas por Gobiernos conservadores en Australia, Nueva Zelanda y el Reino Unido a la hora de promover las reformas para Grecia.

Rumania ya se ha adentrado decididamente en esta dirección bajo la presión del Fondo Monetario Internacional.

Grecia, España, Portugal e Italia también han dado pasos hacia este rumbo.

Resistencia

Los trabajadores/as de todos estos países han resistido denodadamente estas últimas “reformas”. Huelgas y protestas se han convertido en acontecimientos cotidianos. El malestar social es generalizado. La estabilidad política se ve amenazada en la medida en que los principales partidos políticos son castigados por la población por aceptar la austeridad y las reformas laborales recomendadas por estas instituciones.

Vistos los extremos riesgos sociales y políticos que se han tomado, cabría esperar que existiesen pruebas u justificaciones económicas convincentes en favor de estos cambios en las leyes e instituciones laborales. No obstante, en realidad estas reformas se basan en la mera fe en los mercados y en ilusiones.

Mitos económicos

El análisis económico que sustenta los cambios no ha ido más allá de un tratamiento ortodoxo a nivel escolar de los mercados laborales. Los economistas de las instituciones clave que promueven las reformas toman decisiones sobre la negociación colectiva y los sindicatos sobre la base de los resultados que obtienen de sus supuestos simplistas que incorporan a complejos modelos matemáticos. Sin embargo, no visitan los lugares de trabajo para hablar con los trabajadores y las trabajadoras y ver la realidad sobre el terreno, como tampoco tienen ninguna experiencia directa con los sistemas de negociación colectiva.

Los hechos son claros.

No hay absolutamente ningún tipo de prueba que demuestre que los países con sistemas de negociación colectiva muy

En gran parte de Asia muchos países necesitan dar un nuevo impulso a la demanda interna reequilibrando las economías

TESTIMONIO

Tika, trabajador, Qatar

"Qatar es un país rico, uno de los más ricos del mundo. Vengo de una familia pobre, así que me fui a Qatar con la esperanza de ganarme dignamente la vida. Somos trabajadores, dondequiera que vayamos vivimos de nuestro trabajo.

"Tenía la esperanza de ganar algo de dinero, pero no fue así. Me pagaron solamente dos meses y luego dejaron de pagar mi sueldo. Es difícil ganar suficiente para tener un buen nivel de vida. Yo sobreviví un mes comiendo solamente patatas cocidas".



Fotografía: Ben Crowe

descentralizados y sindicatos débiles obtengan alguna ventaja económica.

Los países con sindicatos fuertes y una elevada cobertura de negociación colectiva y sistemas de negociación colectiva sincronizados cuentan con algunas ventajas.

Estos países, en particular, han mostrado consistentemente un mejor desempeño en lo que se refiere al desempleo y generan una distribución salarial que es más compatible con la cohesión social, la estabilidad política y un crecimiento económico estable.

Las ventajas económicas que obtienen los países que cuentan con una negociación colectiva muy centralizada y coordinada así como altos niveles de autoridad y concentración sindical no son consecuencia de una moderación salarial excesiva. Se observa que más bien provienen de dejar el trabajo y la mano de obra al margen de la competencia. Esta medida fomenta una competencia constructiva en términos de innovación de productos, avances tecnológicos, desarrollo de capital humano y mejores prácticas de trabajo.

Llegamos a la conclusión de que las reformas a la negociación colectiva y a los derechos de los trabajadores que exige el FMI obedecen más a una ideología fallida que a pruebas sólidas.

No obstante, nunca es demasiado tarde para corregir tales errores. Las reformas deben abordar las deficiencias estructurales, fomentar industrias de alto valor añadido, mejorar la productividad y aumentar la demanda interna.

Un nuevo programa de reformas basado en constataciones económicas

Es necesario un amplio programa de reformas basado en un modelo económico que refleje la realidad y con el apoyo de amplios sectores de la sociedad. En muchos países los sindicatos han desempeñado un papel constructivo para formular y obtener el apoyo de la población a las reformas necesarias para la reconstrucción de las economías.

En los últimos años, la austeridad y las reformas laborales draconianas han destruido la confianza. Para restablecer esta confianza es preciso poner un alto a los ataques a la negociación colectiva y a los derechos de los trabajadores/ras.

- ▶ Los sistemas de negociación colectiva deben cubrir a la gran mayoría de los trabajadores.
- ▶ Este conjunto de medidas debe incluir sistemas de negociación colectiva a escala sectorial y mecanismos de extensión.
- ▶ Deben fortalecerse las medidas legales de protección para las actividades de organización sindical y de negociación colectiva.

Solamente entonces puede esperarse que disminuya la hostilidad y vuelva a surgir la confianza en la democracia.

La recuperación en los países periféricos de Europa será mucho más fácil si se apoya en un fuerte crecimiento y en el aumento de la demanda en la economía mundial. Los costos laborales relativos entre los países requieren un ajuste.

Sin embargo, son los países que han registrado sistemáticamente un excedente en su cuenta corriente los que deben asumir la carga de este ajuste. Los países que se encuentran en esta afortunada situación son Alemania, China, Dinamarca, los Estados del Golfo, Japón, Malasia, Noruega, Países Bajos, República de Corea, Rusia, Singapur, Suecia y Vietnam.

En algunos de estos países, los salarios en términos reales no han seguido el ritmo del aumento de la productividad durante largos períodos de tiempo, mientras que en otros se violan descaradamente los derechos de los trabajadores.

Pagar a los trabajadores y trabajadoras de estos países los ingresos que merecen y asegurar que sus derechos se respeten plenamente ayudaría a estimular la demanda mundial y a reequilibrar la economía global, con varios beneficios positivos para los países del sur de Europa.

Todas nuestras sociedades requieren un crecimiento sostenible, trabajo decente para todos, eficiencia económica y una mayor equidad. Las ambiciones comunes requieren amplios sistemas de negociación colectiva y sólidas instituciones del mercado de trabajo en todos los países.

Una encuesta realizada entre los trabajadores en el Reino Unido reveló que el 83,2% de la población cree que los salarios fijados a través de negociaciones centralizadas entre los sindicatos y los empleadores serían más justos que los salarios fijados unilateralmente por los empleadores.²¹

NOTAS

1. Este informe se dio a conocer en las Reuniones de Primavera de 2013 del FMI y el Banco Mundial. En los últimos años, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Instituto Sindical Europeo (ISE) han respondido con firmeza y coherencia a las políticas y las propuestas de reforma de la Comisión Europea y el BCE en materia de negociación colectiva. Véase, por ejemplo <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>
2. OIT, Informe del Comité de Libertad Sindical, noviembre de 2012, GB.316/INS/9/1
3. Blanchard, O. "Is There a Viable European Social and Economic Model?", Tilburg University, 2006.
4. Ibid, p. 12.
5. Ibid, p. 12.
6. Wallerstein, M. "Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies", *American Journal of Political Science*, Vol. 43, 1999; Hayter, S. y Weinberg, B. "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality", en "The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating Social Justice", OIT Ginebra, 2011.
7. Véase, por ejemplo, Headey, B.W., "Trade Unions and National Wage Politics", en *Journal of Politics*, Vol. 32, 1970; Cameron, D. "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries" en Goldthorpe, J.H. "Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations". Oxford, 1984, p. 143-178; Rowthorn, B. "Corporatism and Labour Market Performance" en "Social Corporatism: a Superior Economic System?", Oxford, 1992, pp. 82-131.
8. Freeman, R.B. "Unionism and the Dispersion of Wages" en *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 34, 1980, pp. 3-23.
9. Fajertag, G. and Pochet, P. "Social Pacts in Europe – New Dynamics", ETUI, Bruselas, 2000.
10. Traxler, F. and Brandl, B. "Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, Marzo 2012, pp. 73-98.
11. FMI, "Unemployment and labour market institutions: why reforms pay off", *Perspectivas de la economía mundial*, abril 2003. Véanse también los documentos del FMI elaborados para el Proceso de Evaluación Mutua del G-20.
12. En estos análisis el FMI examina el impacto de la reforma de una serie de instituciones del mercado de trabajo a fin de equipararlas a las normas vigentes en EE.UU. Las instituciones incluyen: la generosidad de las prestaciones por desempleo, la legislación de protección del empleo, los impuestos sobre el trabajo, las tasas de densidad sindical y el sistema de negociación colectiva.
13. Por ejemplo, véase FMI, Alemania - Consultas del Artículo IV, Informe No. 00/141, 2000, p. 25; Informe No. 01/202, 2001, p.17; Informe No. 04/341, 2004, p. 30; Informe No. 06/16, 2006, p. 6, p.7 recuadro 1, p. 33; Informe No. 08/80, 2008, p. 20.
14. FMI, Alemania - Consultas del Artículo No. 08/80; Informe No. 00/141, 2000, p. 17.
15. Brenke, K. and Wagner, G. "Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum", *Wirtschaftsdienst*, Vol. 93, Febrero 2013, p. 115.
16. *Financial Times*, "Plight of low-paid overshadows German labour market", 1 de marzo de 2013.
17. Wolf, M. "A fragile Europe must change fast", *Financial Times*, 23 de mayo de 2012; véase también, Wolf, M. "A new form of European Union", *Financial Times*, 13 de junio de 2012.
18. Wolf, M. "Why exit is an option for Germany", *Financial Times*, 26 de septiembre de 2012.
19. FMI, Alemania - Consultas del Artículo IV, Informe No. 11/168, 2011, p. 20.
20. FMI, Alemania - Consultas del Artículo IV, Informe No.12/161, 2012, p. 27.
21. *Survation UK Employees Survey*, febrero 2013 para Unions 21.



Editora responsable legal:
Sharan Burrow, Secretaria General

CSI
Bld. du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email : press@ituc-csi.org Web : www.ituc-csi.org