

informe especial

Texto: Jenny Holdcroft

Negociación colectiva a nivel sectorial: herramienta imprescindible en la lucha por un salario digno

La desregulación y los ataques contra la negociación colectiva han contribuido notoriamente al enorme aumento de la desigualdad mundial. En la lucha por salarios dignos y contra el trabajo precario, es esencial aprovechar el poder sindical para lograr convenios a nivel sectorial.





2

En la actualidad, las personas que poseen más fortuna en el mundo son dueños de un 50% de las riquezas a nivel mundial. Es escandaloso que los 85 más acaudalados del mundo sean propietarios de la misma suma de riquezas que el 50% de los habitantes más pobres del planeta.

Desde 1990, se ha venido disminuyendo constantemente en todo el mundo el porcentaje del PIB (producto interno bruto) que corresponde a los sueldos. Se recortan constantemente los fondos destinados a los trabajadores, mientras que las corporaciones internacionales obtienen mayores ganancias. Recientemente, Apple dio a conocer el total de sus beneficios trimestrales: jamás una empresa pública había logrado ganancias tan elevadas, US\$ 18 mil millones. Esa empresa cuenta con US\$ 142 mil millones de reservas en efectivo. Al mismo tiempo, la empresa paga a los trabajadores solamente US\$ 7 por la fabricación de un iPhone que en el mercado se vende en cientos de dólares.

En el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la OIT, se hace hincapié en la brecha cada vez mayor entre productividad y el aumento de los sueldos, señalando que esta brecha está directamente vinculada a una disminución de la negociación colectiva. En todo el mundo, se niega a los trabajadores acceso al mecanismo que fue diseñado expresamente para promover la estabilidad social: el de permitir que los sindicatos realicen negociaciones colectivas para lograr el reparto más justo de las riquezas producidas por la fuerza laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desvelado que existe menos desigualdad salarial en aquellos países donde un gran porcentaje de los trabajadores cuenta con la protección de convenios colectivos. Sin embargo, esto depende del nivel de centralización del sistema de negociación colectiva. En países con sistemas descentralizados, como Estados Unidos, la cobertura de los convenios colectivos es menor y las diferencias salariales son mayores. Lo contrario es el caso en sistemas donde se hallan vigentes más convenios sectoriales que cubren a un mayor número de trabajadores.

Se ataca la negociación colectiva sectorial

El fundamentalismo de mercado, ideología destructiva que aún domina la formulación de las políticas, a pesar del papel que jugó como factor causante de la crisis económica mundial, sigue siendo el principal motor de la desregulación del mercado laboral y de la descentralización de la negociación colectiva. Resultado directo de estas políticas ha sido la disminución de la cobertura de la negociación colectiva, y el consiguiente aumento de la desigualdad de ingresos.

Un informe de 2013 de la Comisión Europea concluyó que un proceso de negociación con varios empleadores es la mejor garantía de que la negociación colectiva ofrezca una amplia cobertura. También dio a conocer evidencias incuestionables de que, a partir de la década de 1980, ha habido una tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva, y que este proceso se aceleró durante la crisis económica.



3

Durante esa crisis económica mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) aconsejó a Grecia, Portugal y España permitir que las empresas renunciaran a los convenios colectivos sectoriales, y que se descentralizara la negociación colectiva, de modo que las negociaciones se pudieran realizar solamente a nivel de empresas individuales. El FMI reforzó esta recomendación exigiendo que la desregulación del mercado de trabajo fuera una condición de sus préstamos a Portugal y a otros países europeos que enfrentaban dificultades económicas. En mayo de 2014, en un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), se señala que la descentralización



El precio de venta de un pantalón vaquero hecho en Bangladesh oscila entre US\$30 y US\$50 cada uno, o más si se trata de una marca de prestigio. En cambio, el trabajador o la trabajadora que lo fabrica sólo recibe 10 centavos.

de la negociación colectiva fue más rápida en los países más afectados por la crisis (Grecia, Portugal, Irlanda y España).

El Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda han reducido enormemente la cobertura de la negociación colectiva. En los países mencionados, gobiernos de derecha introdujeron legislación diseñada para frenar el poder sindical mediante el desmantelamiento de la negociación sectorial.

Después de haberse introducido la Ley de Contratos Laborales en Nueva Zelanda en 1991, se redujo de 77% a 20% el porcentaje de los convenios colectivos establecidos con varios empleadores. Ya en el año 2000, se desmoronó la negociación colectiva con varios empleadores. La cobertura de la negociación colectiva se redujo de 61% en 1990 al 18% en 2010. En todas partes, cuando la negociación sectorial se reemplaza por negociación a nivel de empresas individuales, la cobertura se reduce dramáticamente porque los empleadores aprovechan la oportunidad para evitar la negociación colectiva, excluyendo completamente a los sindicatos.

Extender la cobertura para defender a un mayor número de trabajadores

Sin embargo, sigue siendo parte importante de la labor sindical establecer un convenio colectivo con las empresas individuales por vía de la negociación. De esta manera, los trabajadores pueden informar a otros sobre los avances que hayan logrado respecto a productividad y eficiencia, y se puede regular toda una serie de condiciones de trabajo que son específicas de la empresa en cuestión. El problema es que



4



5

si los trabajadores no cuentan con el respaldo de todo el sector, las empresas individuales seguirán evitando la creación y participación de los sindicatos, realizando negociaciones para socavar los salarios y condiciones de trabajo.

Los convenios colectivos con una sola empresa suelen cubrir un pequeño porcentaje de los trabajadores no sindicalizados (un promedio de 7%). Con los convenios a nivel sectorial, este porcentaje se eleva a más del 40%, proporcionando la protección que tanto necesitan aquellos trabajadores que no tienen la posibilidad de afiliarse a un sindicato.

Además, según la OIT, en aquellos países que cuentan con sistemas y mecanismos de negociación colectiva con varias empresas es mayor la cobertura de la negociación colectiva, permitiendo también extender los convenios para que se beneficie un mayor número de trabajadores y empleadores.

En países como Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Finlandia, Italia y Portugal, gracias a ese mecanismo de negociación con varios empleadores y la extensión de los convenios colectivos, se cubre un número mayor de trabajadores no sindicalizados que sindicalizados, de tal manera que los trabajadores más vulnerables pueden beneficiarse de incrementos salariales que, por no contar con la fuerza de una estructura sindical, no habrían alcanzado con negociaciones en sus propios lugares de trabajo.

Un sueldo digno en las cadenas de suministro

En el contexto actual de cadenas de suministro mundiales, la negociación sectorial es más importante que nunca.

En muchos países productores de prendas de vestir, son débiles o simplemente no existen estructuras que faciliten la negociación colectiva, y los niveles de sindicalización son bajos. Más de un 90% de los trabajadores y trabajadoras de la industria mundial de la confección no tiene posibilidad de realizar negociaciones colectivas sobre sus salarios y condiciones, y no pueden reclamar la parte que les corresponde del valor que generan.

El precio de venta de un pantalón vaquero hecho en Bangladesh oscila entre US\$30 y US\$50 cada uno, o más si se trata de una marca de prestigio. En cambio, el trabajador o la trabajadora que lo fabrica sólo recibe 10 centavos. Esto no puede justificarse por diferencias en el costo de vida. Los salarios mínimos del sector de la confección en Bangladesh son actualmente US\$68 al mes; los sindicatos enfatizan que se debe aumentar los sueldos, como mínimo a US\$120, para que estos trabajadores puedan sobrevivir y mantener a sus familias adecuadamente.

Debido a que en la industria de la confección casi no existe la negociación colectiva a nivel sectorial respecto a los sueldos, para lograr cualquier aumento salarial los trabajadores de ese sector dependen de mecanismos ineficaces de control del salario mínimo. Aunque la fijación del salario mínimo por lo menos establece un nivel mínimo en común, en la mayoría de los principales países productores de prendas de vestir como Camboya y Bangladesh, los salarios que resultan son notoriamente muy inferiores en comparación con el nivel de un sueldo digno.

En las pocas ocasiones en que se realizan negociaciones colectivas en el sector de la confección, se hacen principalmente a nivel de fábricas individuales. Esto constituye una enorme carga para sindicatos que carecen de fuerza y recursos para realizar negociaciones fábrica por fábrica: sólo en Bangladesh hay más de 4.500 plantas que producen para la industria de exportación.

En el contexto actual, en que las empresas multinacionales (EMN) exigen costos laborales cada vez más bajos, se rebajan los salarios y las condiciones de trabajo, en una carrera para alcanzar el mínimo posible. En esta situación, la negociación colectiva a nivel de fábricas individuales nunca será suficiente como para hacer aumentar los sueldos y condiciones de trabajo, sobre todo en las industrias de las cadenas de suministro, como las de prendas de vestir y electrónica. Las fábricas o empresas individuales se ven restringidas en cuanto a las mejoras que pueden introducir en comparación con sus competidores, y las multinacionales

inescrupulosas simplemente trasladan los contratos a proveedores con normas y costos laborales más bajos. Del mismo modo, cualquier intento que hagan empresas multinacionales individuales para mejorar las normas laborales, sobre todo cuando no se incluyen reformas a las políticas de adquisiciones, enfrenta la oposición de sus fábricas proveedoras que tienen que competir con otras fábricas en cuanto al costo de la mano de obra.

Los convenios sectoriales, especialmente aquellos que incluyen disposiciones de extensión a diferentes lugares de trabajo, hacen que sea muy difícil para las empresas eludir sus obligaciones. En efecto, eliminan el costo de la mano de obra como factor de competencia, mediante la creación de igualdad de condiciones que permite mejorar la situación de todos los trabajadores del sector en cuestión, independientemente de la empresa que los haya contratado.

El Sindicato de Trabajadores del Textil y Prendas de Vestir de Sudáfrica (SACTWU) representa a más de un 80% de los trabajadores del sector textil y de la confección del país. La lucha por salarios dignos es aspecto clave de la labor de SACTWU, y el sindicato da prioridad a la negociación centralizada como un mecanismo que permite lograr mejores resultados salariales para los trabajadores. SACTWU trabaja en tres consejos nacionales de negociación colectiva para los sectores de prendas de vestir, textiles y cuero; los resultados de sus negociaciones afectan a más de 100.000 trabajadores y trabajadoras. En 2014, los aumentos salariales sectoriales superaron el nivel de la inflación. Sin embargo, este sistema, que funciona muy bien, enfrenta graves amenazas. La Free Market Foundation, organización patrocinada por las empresas, ha cuestionado en los tribunales la constitucionalidad de extender los convenios colectivos a terceras partes. Si esta demanda tuviera éxito, quedarán desprotegidos aquellos trabajadores cuyos empleadores no son miembros del consejo de negociación.

- 1 Marcha de 90.000 trabajadores, incluyendo afiliados de IndustriALL en el Reino Unido, apoyando la campaña de la central sindical TUC que exige aumentar el salario mínimo. *UNITE*
- 2 Manifestación de sindicatos de Georgia en favor de trabajos dignos, en ocasión de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. *IndustriALL*
- 3 Manifestación de sindicatos iraquíes en favor de mejores puestos de trabajo, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. *GFIW*
- 4 El sindicato suizo, UNIA, durante la campaña en favor de un salario mínimo nacional. *UNIA*
- 5 Manifestación del sindicato MWAP de Filipinas, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. *MWAP*

Protección para los trabajadores precarios

Por otra parte, las condiciones de empleo de los trabajadores se hallan cada vez menos controladas por un solo empleador. Aplicando la subcontratación y el trabajo temporal por agencias, las empresas externalizan sus responsabilidades de empleo, creando relaciones laborales múltiples y fracturando las unidades de negociación. Aunque los compradores multinacionales en la parte superior de las cadenas mundiales de suministro no emplean directamente a los trabajadores de las plantas que fabrican sus productos, las decisiones que toman las EMN en cuanto a las adquisiciones influyen fuertemente en los salarios y jornadas de trabajo.

Con este sistema, a los trabajadores precarios les puede resultar muy difícil identificar a su empleador legal, y muy probablemente encuentran que es imposible entablar negociaciones colectivas. De hecho, la parte patronal aprovecha las relaciones laborales triangulares precisamente para eludir los sindicatos y la negociación colectiva.

Debido a esta situación, la negociación colectiva a nivel sectorial cobra especial importancia para los trabajadores precarios. Mediante la negociación de acuerdos que cubren a todos los empleadores en determinado sector, incluyendo las agencias y sub-contratistas, o mediante la ampliación de la cobertura de los convenios existentes para que cubran a los trabajadores que han empleado dichas empresas, los sindicatos pueden procurar protección para los trabajadores precarios, independientemente de si han logrado, o no, afiliarse a un sindicato.

La negociación colectiva a nivel sectorial puede desempeñar un papel importante, regulando la contratación de trabajadores precarios, incluyendo sus condiciones de trabajo.

- En Dinamarca, en los sectores de construcción y de producción industrial, los sindicatos han realizado negociaciones que establecen convenios sectoriales que incluyen protocolos sobre el trabajo para agencias. Estos protocolos señalan que los trabajadores de agencias deben ser empleados en conformidad con el convenio establecido para el sector en cuestión, cubriendo todos los aspectos del salario, jornada de trabajo, y otros importantes términos y condiciones de empleo. Del mismo modo, un convenio sectorial entre sindicatos de Noruega y federaciones



La negociación colectiva para lograr seguridad

Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario

La publicación de IndustriALL ofrece algunos ejemplos concretos de estrategias desarrolladas por los afiliados para enfrentar la negociación colectiva; también demuestran cómo combatir el uso del trabajo precario, y cómo luchar contra su expansión. Demuestra cómo los sindicatos utilizan la negociación colectiva a nivel sectorial para limitar el trabajo precario y extender a los trabajadores precarios la protección que ofrecen los convenios colectivos.

6

patronales somete las agencias a las mismas condiciones que figuran en el convenio; a consecuencia de esto, los trabajadores contratados por agencias perciben los mismos salarios y están sujetos a las mismas condiciones de trabajo que el personal contratado directamente por las empresas.

- En Argentina, por medio de la negociación colectiva, la federación sindical del petróleo y gas FASPYGP logró, en el convenio colectivo del sector del gas, y también en otros convenios, una cláusula que estipula que todas las disposiciones del convenio han de aplicarse igualmente a las empresas subcontratistas.
- En Sudáfrica, NUMSA ha logrado varios convenios en diferentes sectores (automotriz, neumáticos, metalúrgico) que tienen como objetivo la eliminación de intermediarios laborales, mejorando las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios.

incluyendo el desarrollo de asociaciones de representación empresarial donde éstas no existan. La OIT tiene un papel clave que desempeñar en promover ante los gobiernos, empleadores y trabajadores los beneficios de la negociación a nivel sectorial. Además, la OIT puede prestar asistencia a los gobiernos para asesorar la introducción de las reformas legislativas y administrativas que sean necesarias.

IndustriALL seguirá exigiendo se retorne a la negociación sectorial como el medio principal para establecer los salarios. Sólo a través de la negociación sectorial podremos nivelar el campo de juego, procurando que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores precarios, tengan garantías de recibir una parte justa de las riquezas que producen.

Beneficia a los empleadores

La negociación a nivel sectorial permite que los sueldos dejen de ser un factor competitivo, debido a que establece igualdad de condiciones para los empleadores. De esta manera, el incentivo pasa a ser competición en base a eficiencia, conocimientos y modernización en vez de socavar los salarios y condiciones de trabajo. Así también, las empresas tienen un interés colectivo en asegurar que otros empleadores sin escrúpulos no paguen sueldos inferiores a la tasa vigente con el fin de socavar a la oposición. Esto es especialmente relevante en los sectores que usan trabajo intensivo, como la industria de la confección. La negociación sectorial permite que los lugares de trabajo no sean fuentes de conflicto, y es más eficiente, ya que requiere menos recursos de los empleadores, y también de los sindicatos. Los convenios sectoriales ofrecen a las empresas la seguridad que necesitan para la inversión y el crecimiento.

¿Qué es lo que se debe cambiar?

Hay una enorme cantidad de evidencias de que la negociación a nivel sectorial juega un papel vital en la reducción de la desigualdad y eleva la base salarial. Los gobiernos deben alentar y facilitar la negociación sectorial con el fin de ampliar la cobertura de los convenios colectivos, protegiendo a aquellos trabajadores que más los necesitan, y a quienes suelen, en efecto, no tener acceso a la negociación colectiva. Para lograr esta estrategia, se requiere firme voluntad política, sobre todo en aquellos países que suministran mano de obra barata para las cadenas mundiales de suministro. También implicará la creación o mejora de las estructuras de relaciones laborales,



7

6 Portada de la publicación de IndustriALL 'Negotiating Security' (Negociación de la seguridad)

7 Manifestación de sindicatos de Mauricio exigiendo un sueldo mínimo nacional, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. CMCTEU