

Centro UC
CLAPES UC
Centro Latinoamericano de
Políticas Económicas y Sociales

Extensión de Beneficios de la Negociación Colectiva: La Experiencia de los Países de la OECD

19 de Octubre de 2015

www.clapesuc.cl

Informe Clapes UC

Extensión de Beneficios de la Negociación Colectiva: La Experiencia de los Países de la OECD

19 de Octubre de 2015

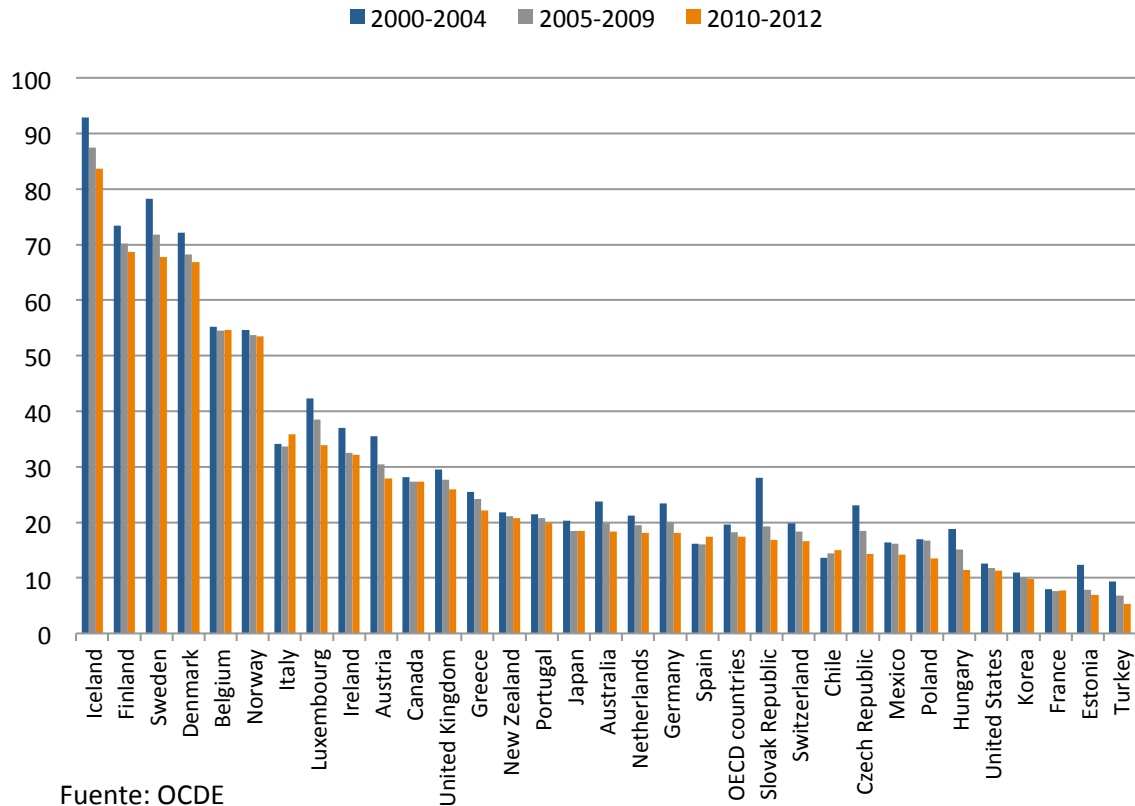
- *En este documento se analizan una arista de la reforma laboral: el veto del sindicato a la extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados.*
- *Los datos muestran que actualmente la extensión de beneficios es una práctica generalizada en los empleadores, sin importar su tamaño. Los datos de la Encuesta Nacional de Clima Laboral 2011 de la Dirección del Trabajo muestra que incluso las empresas pequeñas fueron aquellas que más usaron este mecanismo (76%) por sobre las grandes (65,2%).*
- *En la misma línea, se observa que para los países de la OECD la cobertura de los contratos colectivos supera ampliamente a la densidad sindical, precisamente por la existencia de la extensión de beneficios.*
- *Este resultado no es sorprendente porque la extensión de beneficios de manera voluntaria es permitida en gran parte de los países miembros de la OECD. De los países revisados al menos 20 de 27 permitían la extensión voluntaria por parte del empleador.*

I. Introducción

Estas reformas relacionadas a los procesos de negociación se llevan adelante en un contexto internacional en que las tasas de sindicalización en general han tendido a disminuir y como se discute más adelante, en que Chile tiene tasas de sindicalización muy similares al promedio de países de la OECD.

Dentro de los países desarrollados, se ha visto en el último tiempo una disminución de la tasa de sindicalización. Esta caída en la sindicalización comienza en los años 80s y ha continuado en las últimas décadas aunque con menor intensidad (Visser 2012). El Gráfico 1 muestra el promedio de la tasa sindicalización para los países de la OCDE.

Grafico 1: Tasa de sindicalización de los países OCDE



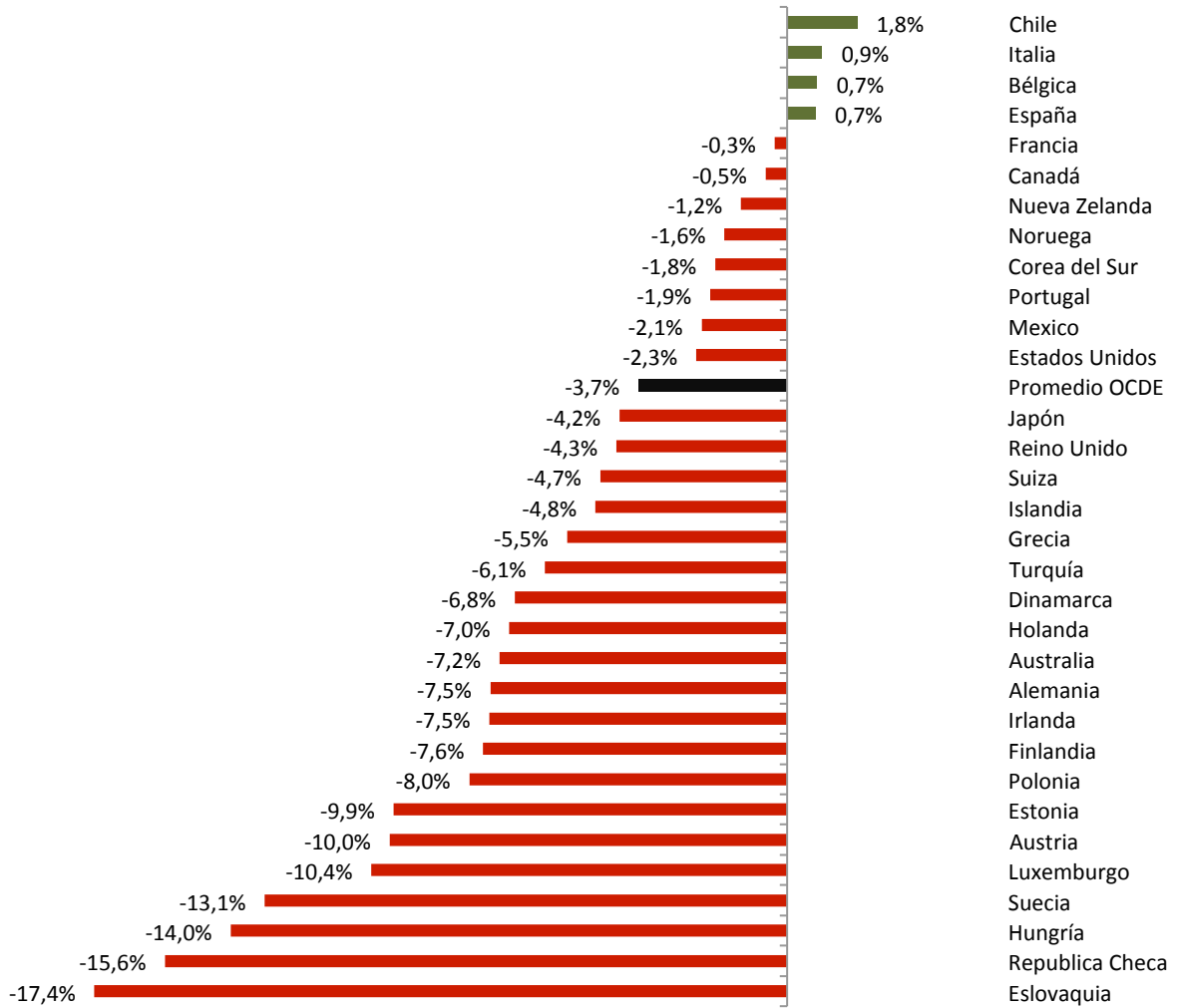
Además dicha tendencia a la baja ha sido generalizada en prácticamente todos los países de la OCDE, el gráfico 2 muestra que para el periodo 1999-2012, Chile, Italia, Bélgica y España han sido los únicos países que aumentaron –aunque modestamente- su tasa de sindicalización.¹

Aunque en la OCDE la tasa promedio de sindicalización fue de 17,1% el 2012, existen países que más que triplican esta tasa. Este es el caso de Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia, que tienen un sistema conocido como Ghent que entrega la responsabilidad del pago del subsidio de desempleo a los sindicatos. Debido a esto, en esos países la tasa de sindicalización es anormalmente alta y no es directamente comparable con los demás países, ya que los sindicatos realizan una labor que les delega el gobierno. Este resultado sesga la tasa de sindicalización de la OCDE.

Aun considerando lo anterior, se observa que la tasa de sindicalización de Chile es bastante cercana a la tasa promedio de la OCDE, tal como muestra el gráfico 3.

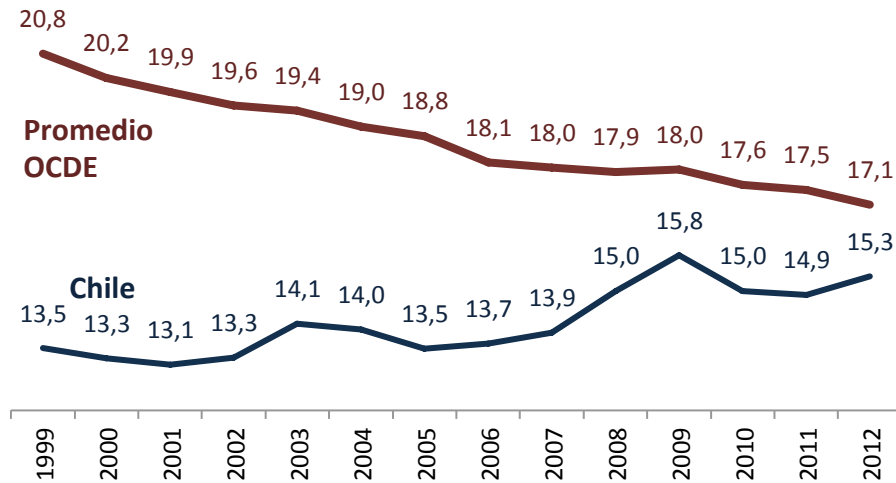
¹ Para una mayor discusión sobre la evolución y tendencia de la sindicalización, ver Bravo, J, Cerda, R., Kutscher, M. y Felipe Larraín (2015) “Propuestas para un Chile con mejor diálogo laboral”, Documento X, Clapes UC.

Grafico 2: Cambio en la tasa de sindicalización entre 1999-2012, en los países OCDE



Fuente: OCDE

Gráfico 3: Evolución de la densidad sindical en Chile y la OCDE



Fuente: OCDE

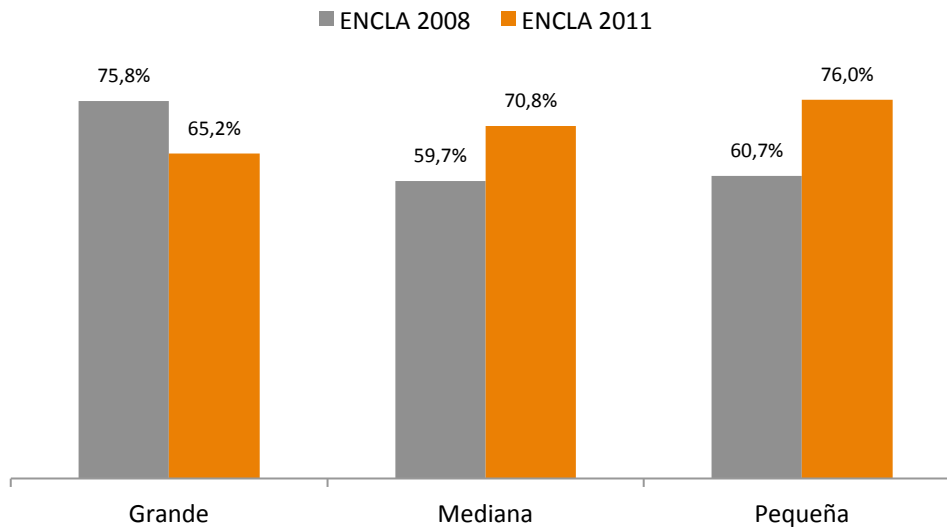
II. La Extensión de Beneficios

Actualmente las empresas en Chile pueden extender de manera voluntaria los beneficios de un instrumento colectivo a los trabajadores no sindicalizados o pertenecientes a otros sindicatos. Esta posibilidad establecida en el Art. 346 del Código del Trabajo exige al mismo tiempo que aquellos trabajadores beneficiados deberán pagar el 75% de la cuota sindical al sindicato respectivo que negoció el instrumento.

Los datos muestran que en Chile, la mayor parte de los empleadores con instrumentos colectivos vigentes suelen extender los beneficios de manera voluntaria. Esta extensión opera de dos formas, primero a través de la extensión a los trabajadores después de la negociación y también a través de la extensión del contrato a los nuevos trabajadores que se incorporan a la empresa. Los datos de Encuesta Nacional de Clima Laboral (ENCLA) realizada por la Dirección del Trabajo en sus versiones 2008 y 2011, muestran que entre un 65% y 70% de los empleadores encuestados extendía los beneficios a los demás trabajadores. El gráfico 4 muestra que esta práctica es realizada por igual en empresas pequeñas, medianas y grandes. Es por esto que no se puede argumentar que la extensión de beneficios sea una práctica privativa de las grandes empresas con miras a socavar la actividad sindical. Entre los argumentos que entregan los empleadores sobre este punto, un 64,2% contesta que se hizo *“para mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores respecto a remuneraciones”* (ENCLA 2011).

Grafico 4: Extensión de los beneficios por empresa según tamaño

Porcentaje de empleadores con contratos colectivos que afirmaron extender beneficios



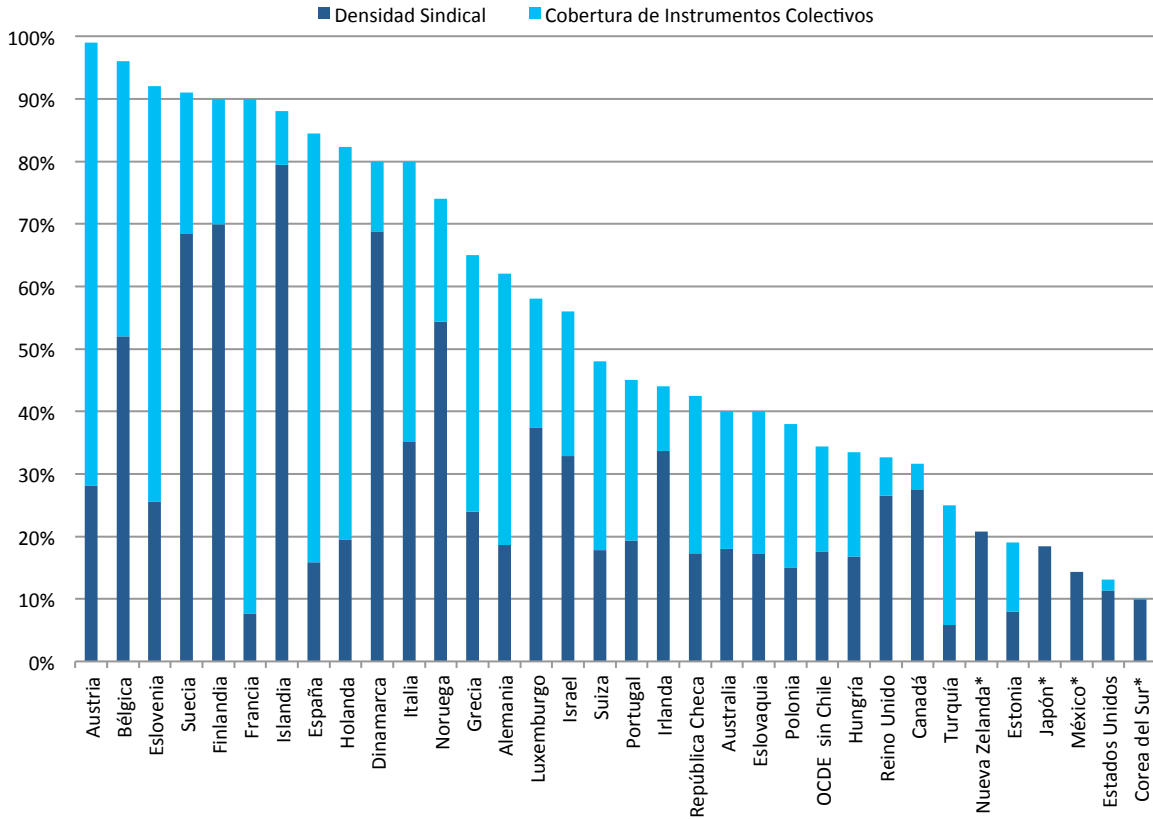
Fuente: ENCLA 2008, ENCLA 2011

Contexto Internacional: *Extensión de los beneficios en la OCDE*

En los países desarrollados observamos que pese a que las tasas de sindicalización han bajado, tal como mencionamos a comienzos de este documento, la cobertura de los instrumentos colectivos supera largamente dichas tasas de sindicalización. El gráfico 5 muestra que la cobertura del contrato colectivo en los países de la OCDE supera ampliamente a la población afiliada a los sindicatos. El caso más ilustrativo es Francia, cuya tasa de sindicalización es apenas un 7,6% de los trabajadores, pero a su vez, el 90% de ellos se encuentra cubierto por contratos colectivos. Incluso para el promedio de la OCDE, excluyendo a Chile y ponderando los países según población empleada, la tasa de cobertura de los instrumentos colectivos alcanza un 34,44% duplicando la población sindicalizada. Esta discrepancia entre la cobertura y la sindicalización se explica precisamente por los mecanismos para la extensión de beneficios que operan en gran parte de estos países.

De ahí que en los países desarrollados, la tendencia ha sido hacia extensión de la cobertura de los instrumentos colectivos hacia los trabajadores no sindicalizados. Esto se opone a la reforma actualmente discutida que busca impedir la extensión de los beneficios.

Grafico 5: Cobertura del contrato colectivo en la OCDE



*Países que presentan tasas de cobertura menores a la densidad sindical.
Fuente: OCDE, Cálculos propios

En general, los países de la OECD tienen mecanismos de extensión de beneficios automáticos u obligatorios, regulados expresamente en las leyes laborales. Para la gran mayoría de los países es común es permitir que estos puedan extender voluntariamente los beneficios.

De hecho en el informe de empleo “Employment Outlook 2004” la OCDE señala que se ha vuelto una práctica común para una larga mayoría de los empleadores la extensión voluntaria de los convenios colectivos, sin importar si los trabajadores estén o no estén sindicalizados. Luego señala que esto podría ayudar a explicar las altas tasas de variación entre densidad sindical y cobertura del contrato colectivo. En la misma línea es importante recordar que la extensión voluntaria es recomendada por la OIT en su Recomendación 91 de 1951.²

Para los países aquí revisados, se encuentra que la mayoría de éstos permite la extensión voluntaria de los beneficios por parte de los empleadores. Este es el caso de Austria, Bélgica,

² Cf OCDE, Employment Outlook 2004, Chapter 3, pp 147.

Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Lituania, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza (ver la tabla 1). En el caso de Francia, la extensión voluntaria puede proceder en caso que el contrato colectivo no lo prohíba expresamente, sin embargo este país tiene una alta cultura de extensión de beneficios mostrando la mayor disparidad entre cobertura y sindicalización dentro de la muestra de países de la OCDE, donde sólo el 7% de los empleados están afiliados, mientras el 90% del total de trabajadores está cubierto por instrumentos colectivos.

En el caso de Bélgica, Austria, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Holanda, Hungría, Islandia, Israel, Italia, Luxemburgo, Noruega y Suiza existen sistemas de extensión de beneficios automáticos al resto de los trabajadores con posterioridad a una negociación colectiva. Esto es muy común para los países con negociaciones más centralizadas, pero al mismo tiempo la extensión obligatoria tiene requisitos de representatividad en la mayoría de los casos. De esta manera, los beneficios se suelen extender de manera automática (y obligatoria) cuando los contratos colectivos cubren a una gran proporción de los trabajadores de un sector o empresa.

Por otro lado, aún así la opción de la extensión voluntaria está casi siempre disponible. Los únicos países revisados (tabla 1) que exigían la aprobación del sindicato para extensión de beneficios a los demás trabajadores son Alemania, Eslovaquia, Eslovenia y Nueva Zelanda.

Al mismo tiempo, existen países que permiten la prohibición de la extensión de beneficios voluntariamente por parte del empleador cuando esta es pactada en el contrato colectivo, como es el caso de Francia. Sin embargo, dichos países tienen mecanismos de extensión automática y la cobertura de los contratos colectivos excede ampliamente la densidad sindical, como queda comprobado en el gráfico 5.

Tabla 1: Situación de la extensión de beneficios en la OCDE

Países	Permite la Extensión Voluntaria por parte del Empleador	Posee mecanismos de Extensión Automática	Requiere Aprobación del Sindicato para la Extensión de Beneficios
Alemania			✓
Austria ^A	✓	✓	✓ ^A
Bélgica	✓	✓	
Canadá	✓		
Chile ^B	✓		
Dinamarca	✓		
Eslovaquia			✓
Eslovenia		✓	✓
España	✓	✓	
Estados Unidos	✓		
Finlandia	✓	✓	
Francia ^A	✓	✓	✓ ^A
Holanda	✓	✓	
Hungría	✓	✓	
Irlanda	✓		
Islandia	✓	✓	
Israel	✓	✓	
Italia	✓	✓	
Lituania	✓	✓	
Noruega	✓	✓	
Nueva Zelanda			✓
Reino Unido	✓		
Suecia	✓		
Suiza	✓	✓	
Total	20	13	4(6)

^A En Francia y Austria no se pueden extender voluntariamente los contratos colectivos que tengan provisiones que prohíban la extensión.

^B En Chile la extensión voluntaria obliga a los nuevos empleados a pagar parte de la cuota sindical. Fuente: Jelle Visser (2013), *Wage Bargaining Institution –from crisis to crisis, Economic Paper 488, European Comission*. Eurofond (2011), *Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU*. Datos de la *XIVth Meeting of European Labor Court Judges (2006)*.

Referencias:

AIAS (2015), ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Settings, State Intervention and Social Pacts, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

Baker & McKenzie (2009), "Worldwide Guide to Trade Unions and Works Councils", Cornell University ILR School.

Bravo, J., Cerda, R., Kutscher, M. y Felipe Larraín (2015), "Propuestas para un Chile con mejor diálogo laboral", Documento de Trabajo N°15, Clapes UC.

Dirección del Trabajo (2014), Compendio de Series Estadísticas 1990-2014, Centro de Documentación Laboral.

ENCLA (2011), Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral 2011, Dirección del Trabajo.

ENCLA (2008), Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral 2008, Dirección del Trabajo.

Eurofond (2002), Collective bargaining coverage and extension procedures, EurWORK, December 2002, European Foundation the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofond (2011), Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU, Background Paper, European Foundation the Improvement of Living and Working Conditions.

ILO (1951), Recommendation N°91, "Collective Agreements Recommendation 1951", International Labour Organization.

ILO (2006), XIVth Meeting of European Labor Court Judges (Paris, France), International Labour Organization.

Jelle Visser (2013), "Wage Bargaining Institutions -from crisis to crisis", Economic Papers 488, European Commission.

Ministerio de Empleo y Seguridad Pública (2015), Gobierno de España.

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm

OCDE (2004), Employment Outlook 2004, Chapter 3: Wage Setting Institution, Organization for Economic Co-operation

OCDE (2015), Base de datos Estadísticos 2015, <https://data.oecd.org/>.



www.clapesuc.cl