



LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ECONOMIA LABORAL

Anzorena Sofia
Zalba Lucia



INDICE

- ▶ ¿Porque existen los sindicatos? Características principales de los trabajadores que se afilian.
- ▶ Estructura de los sindicatos. Rasgos específicos de nuestro sistema de negociación colectiva.
- ▶ Objetivos de los sindicatos.
- ▶ Papel de las huelgas en los procesos de negociación.
- ▶ Efectos económicos de los sindicatos.

¿POR QUÉ EXISTEN LOS SINDICATOS?

- Esencialmente son una consecuencia de la **industrialización**.
- La industrialización colocó a los trabajadores en una situación de dependencia en la que sus ganancias, sus condiciones de trabajo y su seguridad, estaban en gran parte fuera de su control como individuos.
- Para representarse, protegerse y defender sus intereses formaron sindicatos con el **fin** de negociar colectivamente con los empresarios.



¿QUIÉN SE AFILIA A LOS SINDICATOS?

- No existen estadísticas oficiales q informen sobre trabajadores afiliados a sindicatos en España.
- Estimación de la EIRO informa en el 2002 una afiliación del 15%
- Influencia del sistema de negociación colectiva sobre la afiliación

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIAN



Afiliación más frecuente entre los hombres que entre las mujeres



Relación que tiene la forma de U invertida: la probabilidad de estar afiliado aumenta hasta el intervalo de 46 a 55 años y disminuye a continuación.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LOS TRABAJADORES QUE SE AFILIAN



Porcentaje de afiliados es más elevado entre los trabajadores que cuentan con niveles de estudios intermedios que entre los que poseen estudios primarios, secundarios o universitarios de grado superior.



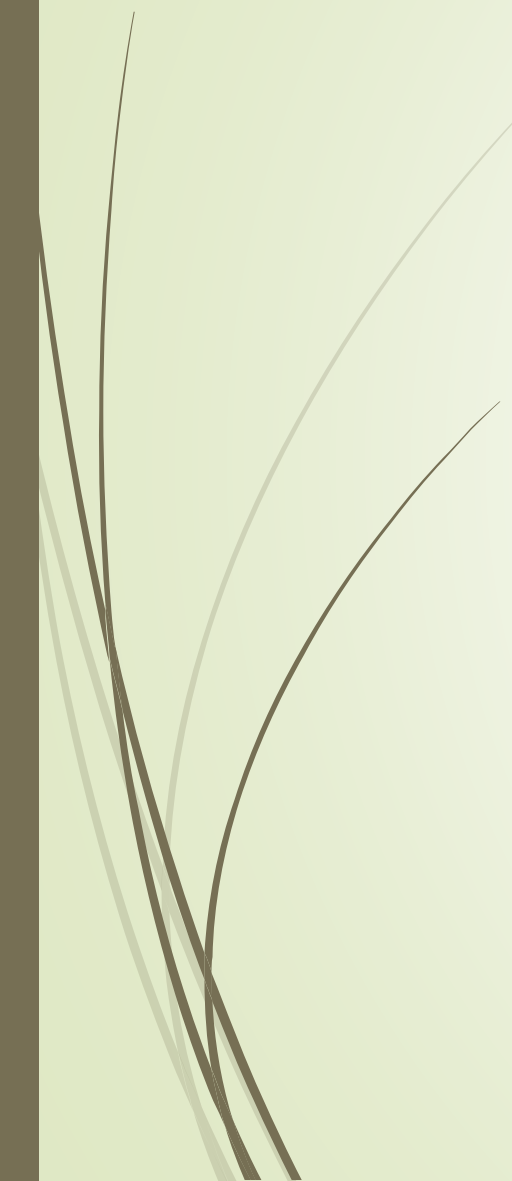
Porcentaje de afiliados entre los trabajadores con contrato permanente dobla prácticamente a los que tienen contrato temporal



Porcentaje de afiliados en el sector público dobla prácticamente al del sector privado



EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Proceso a través del cual los sindicatos y los empresarios fijan las condiciones laborales que rigen en las empresas.
 - Culmina en la redacción de un convenio colectivo, que es el documento donde se recogen expresamente todas aquellas cláusulas de obligado cumplimiento a las que quedan sujetos tanto los empresarios como los trabajadores del ámbito al que se extiende dicho convenio.
- 

EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cada país tiene un modelo propio de negociación.
Se distinguen dos grandes sistemas:

OPEN-SHOP

- Los acuerdos adoptados en la negociación se extienden a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de dicho acuerdo, tanto si están afiliados como si no lo están.

CLOSED-SHOP

- Los acuerdos se restringen a los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes

EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Elemento central: mecanismos de extensión de los convenios del sector
- Posibilidades de extensión de los convenios de sector:
 1. La empresa pertenece a la organización que firma el convenio mientras que los trabajadores no están afiliados a los sindicatos que han participado en la negociación: extensión puede hacerse por imperativo legal o de manera voluntaria por las empresas.
 2. Los trabajadores pertenecen al sindicato firmante, pero la empresa no forma parte de la organización que ha elaborado el convenio: son los sindicatos los que a través de la presión o invocando a argumentos legales consiguen extender los acuerdos a los trabajadores no afiliados.
 3. Ni la empresa ni los trabajadores pertenecen a dichas organizaciones firmantes: existen mecanismos legales que permiten a las autoridades a llevar a cabo la extensión a petición de parte o por iniciativa propia, o bien son los tribunales los que resuelven finalmente las disputas surgidas.

EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ¿Existe alguna relación clara entre el grado de centralización de la negociación colectiva y los resultados macro?
- Hipótesis de Bruno y Sachs: Relación entre el grado de centralización y funcionamiento eficiente del mercado de trabajo es positiva.
- Hipótesis de Calmfors y Driffill: Sostienen que la relación no es lineal, consideran que los buenos resultados macroeconómicos se garantizan tanto en sistemas centralizados como descentralizados.

SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

➔ Grado de centralización

Años	1943-1990 Período paradigmático	1990-2002 Período neoliberal	2003-2009 Período actual
Tipo de centralización	Centralización intermedia	Descentralización	Centralizada
Existencia de pauta imitativa o competitiva	Sí, liderada por UOM	No	Sí, liderada por Camioneros
Ámbito de aplicación de convenios	Por rama	Por empresa	Ambos ámbitos

SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

► Determinantes de la negociación colectiva

DETERMINANTES que se mantienen estables

Factores jurídicos-institucionales: Regulación del Estado

- Personería gremial
- Homologación de convenios y acuerdos colectivos
- Cobertura

Actor sindical organizado por rama de actividad.

SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

➤ Determinantes de la negociación colectiva

DETERMINANTES que varían según la coyuntura e incidieron en los cambios (2003-2009)

	1990-2002	2003-2009
Factores económicos	Apertura económica Integración regional Concentración económica	Reactivación económica y recuperación industrial
Factores jurídicos institucionales	Flexibilidad laboral. Cambios en contratación individual Decretos que estimulaban la negociación en el nivel de empresa	Ley de ordenamiento laboral, decretos de aumento salarial
Factores políticos ideológicos	Orientación neoliberal: disminución del alcance social del Estado y menor intervención.	Recuperación del rol del Estado con políticas activas hacia el empleo, relaciones laborales y la seguridad social Consejo de Salario Mínimo Vital y Movil.

OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS

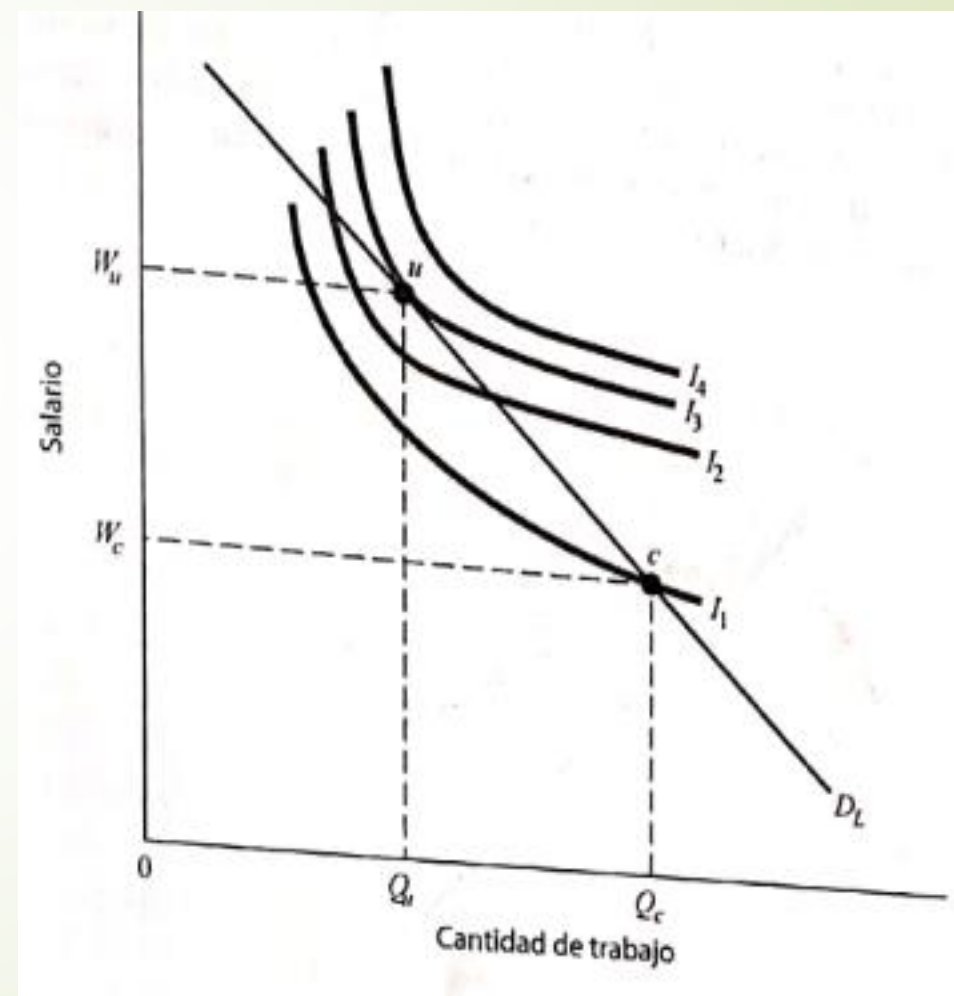
- Los economistas normalmente creen que el objetivo de un sindicato es *aumentar tanto los salarios como el empleo de sus afiliados*, por lo que normalmente suponen que la utilidad total de un sindicato está relacionada positivamente con el salario de los trabajadores sindicados y el nivel de empleo sindicado.



EL MODELO DEL SINDICATO MONOPOLÍSTICO

¿Cómo afectará un sindicato al salario y al nivel de empleo?

- ✓ Sin la presencia de un sindicato, las fuerzas competitivas producen el salario W_c y el nivel de empleo Q_c .
- ✓ Con la presencia de un sindicato, el modelo supone que el sindicato fija el salario y la empresa determina el nivel de empleo sindicato basándose en este salario. Como la empresa maximiza sus beneficios elegirá un nivel de empleo situado en su curva de demanda de trabajo.
- ✓ La combinación de salario y empleo que maximiza la utilidad del sindicato es el punto u , en donde la curva de indiferencia I_3 es tangente a la curva de demanda de trabajo D_L . El salario correspondiente es W_u y el nivel de empleo es Q_u .



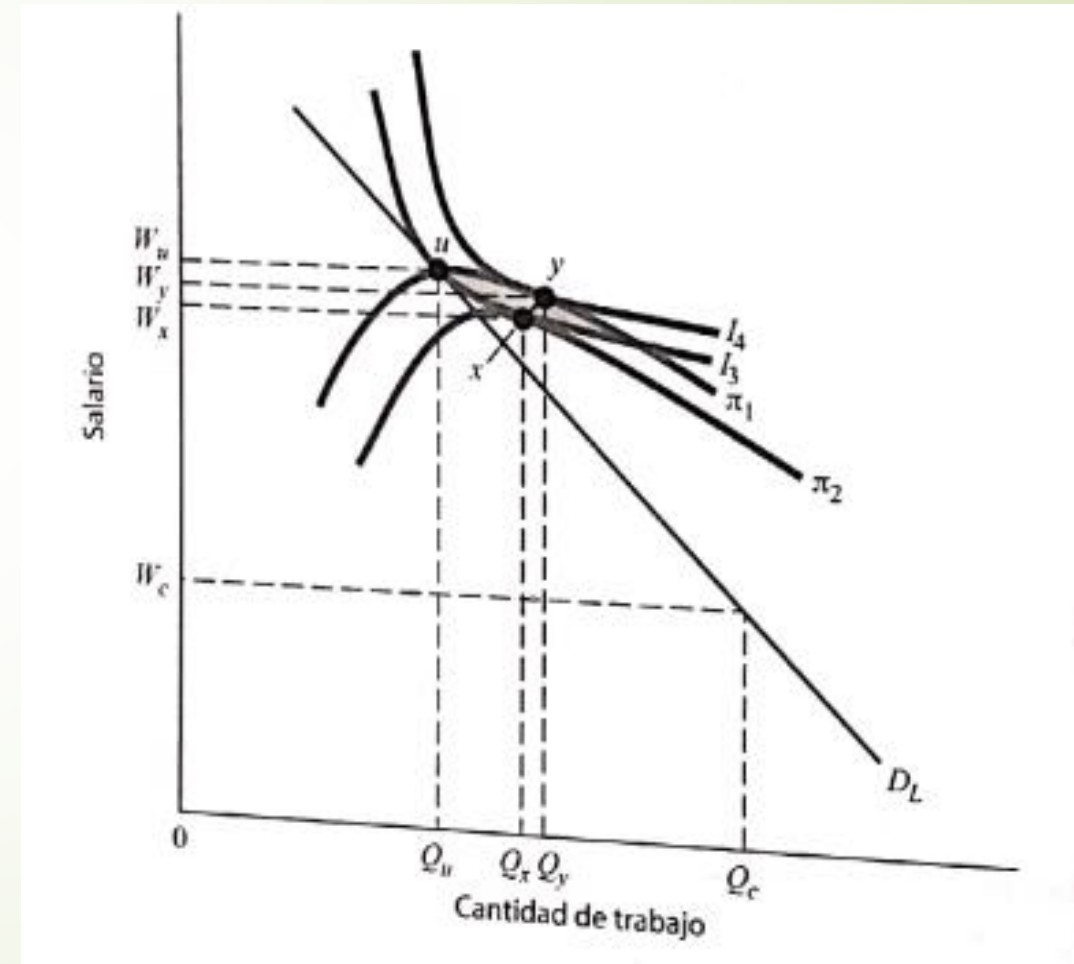
EL MODELO LOS CONTRATOS EFICIENTES

- ▶ Los economistas han señalado que en el modelo anterior, la combinación de salarios y empleo no es “eficiente” para las dos partes.
- ▶ Entonces, las combinaciones de salario y empleo en la que es posible mejorar el bienestar al menos de una de las partes sin empeorar el de la otra se llaman **contratos eficientes**.
- ▶ Estos contratos son eficientes desde el punto de vista de los intereses de las dos partes. Pero no son necesariamente “eficientes” desde el punto de vista de la asignación de los recursos del trabajo.



MODELO DE LOS CONTRATOS EFICIENTES

- ✓ El resultado del sindicato monopolístico se encuentra en u .
- ✓ Resultado de la negociación entre el sindicato y la empresa, punto X , en donde el sindicato sigue estando en I_3 , es decir no está en una situación peor, y la empresa obtiene mayores beneficios estando en π_2 que en π_1 .
- ✓ En el punto Y , el sindicato logra un nivel de más alto I_4 y la empresa no se encuentra en peor situación ya que sigue estando en π_1 (misma que en u).
- ✓ Línea xy es una *curva de contrato* que muestra la serie de contratos eficientes sobre los que negociarán el sindicato y la empresa.



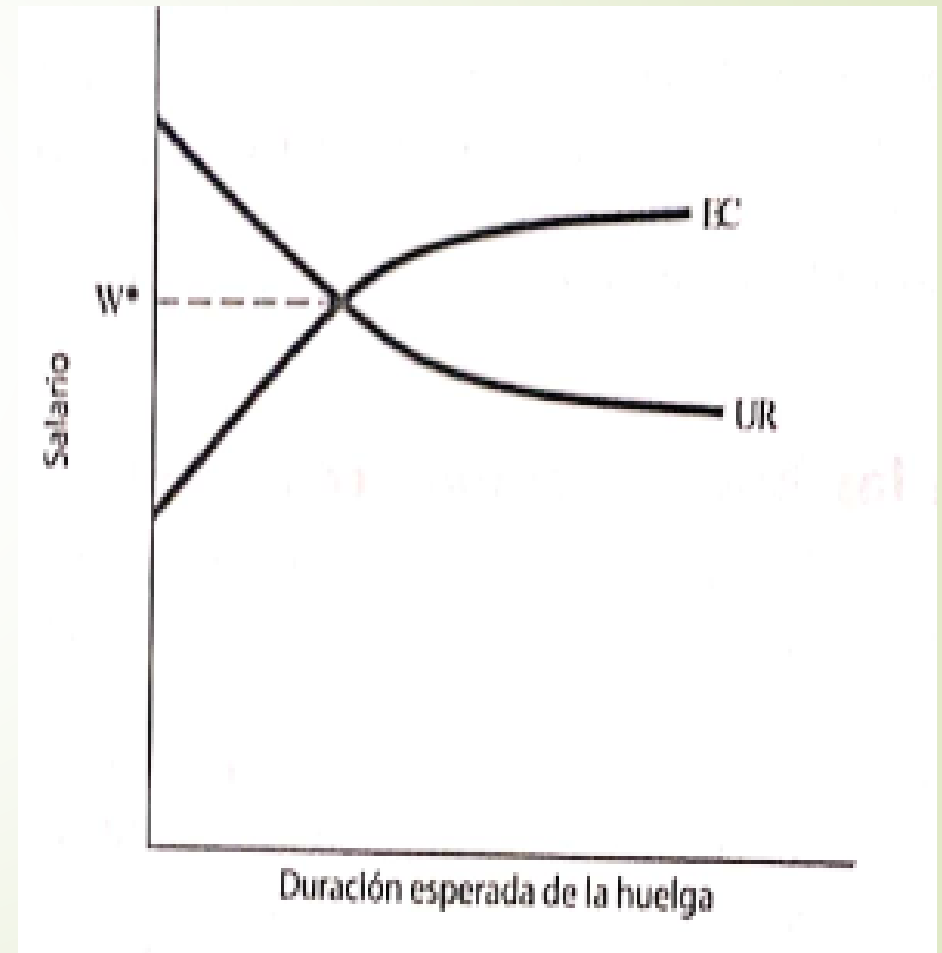
LAS HUELGAS Y EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

- La amenaza de huelga es una fuente fundamental de poder de negociación para un sindicato.
- Una huelga impone **costos** tanto a la empresa como el sindicato.
- Los beneficios de la empresa disminuyen debido a la interrupción del trabajo, mientras que los afiliados al sindicato pierden ganancias.
- La parte que tiene mayor capacidad para mantener estos costos es la que tiene más poder en la negociación del convenio.
- Los economistas a menudo han considerado que las huelgas son accidentes o errores en el proceso de negociación.



MODELO DE LAS HUELGAS COMO ACCIDENTE

- ✓ La curva de concesiones del empresario EC muestra el salario *máximo* que estaría dispuesto a pagar para evitar una huelga de una determinada duración.
- ✓ La curva de resistencia del sindicato UR muestra el salario *mínimo* que estaría dispuesto a aceptar un sindicato para evitar una huelga de una determinada duración.
- ✓ Si tanto el sindicato como la empresa conocen perfectamente la curva de concesión del otro, el salario acordado será W^* , donde las curvas se cortan y no hay huelga. De lo contrario, habrá huelga.





MODELO DE LAS HUELGAS COMO ACCIDENTE

- ▶ El modelo hace dos predicciones sobre la probabilidad de que haya huelga:
- Primero, es más probable que haya huelga cuando la incertidumbre sobre las curvas de concesiones de la otra parte es mayor.
- Segundo, es menos probable que haya huelga cuando los costos conjuntos de la misma son mayores.

MODELOS DE LA INFORMACIÓN ASIMÉTRICA

- Dos tipos:
 - El primero se centra en las diferencias de información *entre los dirigentes sindicales y los afiliados de base*.
 - El segundo se centra en las diferencias de información *entre el sindicato y la empresa*.
- Este modelo tiene dos implicaciones sobre las huelgas:
 - Supone que las huelgas deben ser más probables y más largas cuando hay *más incertidumbre* sobre la rentabilidad de la empresa.
 - El modelo predice que el *salario acordado será más bajo* si se firma un convenio después de una huelga que si se firma sin una huelga.

LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LOS SINDICATOS

- Los sindicatos producen efectos tales como las diferencias salariales e inciden sobre la eficiencia económica, la productividad y el desempleo.



Sindicatos y diferencias salariales

► La ventaja salarial del trabajador sujeto a convenio:

- El análisis de los efectos de los sindicatos sobre las diferencias salariales dependen del tipo de modelo sindical vigente.
- En los países en los que el modelo es de tipo closed shop, existe una amplia literatura sobre la influencia de los sindicatos en la creación de diferencias salariales entre trabajadores afiliados y no afiliados.
- Puede existir una diferencia salarial favorable al trabajador que dispone de convenio frente al que carece de él.
- El análisis de la influencia sindical sobre las ganancias debería realizarse comparando no solo los salarios monetarios, sino también las compensaciones extrasalariales.

► La distribución de las ganancias

- Se considera que los sindicatos contribuyen a disminuir la dispersión salarial, uniformando los salarios dentro de las empresas y entre empresas, y reduciendo las diferencias entre los salarios de los trabajadores manuales y no manuales.

Eficiencia y productividad

► **Visión negativa**

- Imposición de reglas restrictivas que disminuyen la productividad.
- La convocatoria de huelgas que suponen una pérdida de producción y beneficios por parte del empresario.

► **Visión positiva**

- Los incrementos salariales pueden acelerar la sustitución de trabajo por capital y la búsqueda de tecnologías reductoras de costos.
- Los sindicatos sirven como voz colectiva de las quejas de los trabajadores, así como su contribución a reducir la rotación laboral y a mejorar la seguridad y la eficiencia de la gestión.
- La presión sindical puede estimular a las empresas a adoptar métodos de gestión personal y de la producción que les permitan hacer frente a las demandas salariales y mantener los beneficios.

Los sindicatos y el desempleo

- ▶ Algunos autores opinan que los sindicatos son la causa principal de la rigidez salarial a la baja en la economía.
- ▶ Por el contrario otros autores sostienen que la rigidez salarial se debe a otros factores distintos al sindicalismo
- ▶ Los sindicatos pueden afectar al empleo al menos por otras vías:
 - En primer lugar, el sindicalismo se asocia con menores tasas de rotación laboral, lo que tienden a reducir las tasas de paro.
 - En segundo lugar, a través de los aumentos salariales los sindicatos pueden elevar el desempleo atrayendo trabajadores adicionales al mercado laboral.



MUCHAS GRACIAS