TEMA 7 SINDICATOS Y MODELOS DE NEGOCIACIÓN

Los sindicatos y la negociación colectiva

- ¿Por qué existen los sindicatos?
- Cuáles son los objetivos y las actividades de los sindicatos.
- Qué trabajadores son los que se benefician de la presencia de los sindicatos en la empresa
- Qué papel desempeñan los sindicatos en la economía y cómo se pued reflejar este papel en un modelo económico
- Qué características tienen los sindicatos españoles y el sistema de negociación colectiva en nuestro país.

- Los sindicatos son constituidos por los trabajadores con el fin de influir en los salarios, en el nivel de empleo de las empresas y en las condiciones de trabajo de las industrias o incluso quizá de la economía en su conjunto.

- La existencia del sindicato se justifica por la presencia de rentas económicas de las que antes se apropiaba la empresa y de las que trata ahora de apropiarse el sindicato mediante su poder de negociación.

Dos modelos de sindicalismo

- ”Taller cerrado” o “closed shop” → Sólo los miembros del sindicato pueden ser contratados en un mercado concreto.

  - Este método se encuentra frecuente en Estados Unidos y, en menor medida, Gran Bretaña.
  - Los sindicatos centran su actuación en el ámbito de la empresa, restringiendo la aplicación de los acuerdos por ellos firmados únicamente a los trabajadores afiliados, que pueden ser todos los que componen la plantilla de la empresa.

- "Taller abierto" o "opened shop". Los acuerdos adoptados por los sindicatos se aplican a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito correspondiente, independientemente de que estén o no afiliados a los sindicatos firmantes. Es el modelo más frecuente en los países europeos.

- Lo que diferencia especialmente a los modelos de negociación del modelo del sindicato monopolístico es que ahora la empresa participa activamente en el proceso de negociación en lugar de limitarse a elegir el nivel de empleo a un salario fijado unilateralmente por el sindicato.
- En los procesos de negociación, los trabajadores y las empresas son mutuamente dependientes, por lo que el intercambio que realizan exige una negociación.
- Si los trabajadores y la empresa no llegan a un acuerdo se puede provocar una huelga, con elevados costes para ambas partes.

- Podemos decir que ambas partes salen ganando si cooperan y llegan a un acuerdo.
  - Una vez alcanzado el acuerdo, combinan sus recursos para producir un bien o servicio y comparten los ingresos que se deriven de él. Por tanto, ambos tienen interés en llegar a un acuerdo.
- Sin embargo, las dos partes se encuentran en una posición competitiva porque la "relación de intercambio" depende de la fuerza relativa de cada una de las partes y determina cómo se repartirán entre ambas los ingresos que se deriven de sus esfuerzos cooperativos en el proceso de negociación.

- El poder de negociación relativo de cada una de las partes implicadas en el proceso, que en nuestro caso son el sindicato y la empresa, condiciona a favor de quién se fija el resultado.
- **Pregunta: ¿es posible predecir el nivel salarial que las partes querrán fijar? → Teoría de juegos**

Marco legal y estructura de la Negociación Colectiva en España

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 marca el inicio del sistema moderno de relaciones laborales en España.
- En el ET podemos encontrar la regulación legal de la negociación colectiva actualmente en vigor.

- El ET establece los tres principios básicos sobre los que se debe basar cualquier proceso negociador con el objetivo de maximizar las garantías, evitar vacíos de contenidos de la negociación y minimizar los conflictos durante el proceso negociador.

- 1. ***Los criterios sobre la legitimidad para negociar.***
  - Este principio surgió por la necesidad de tener que garantizar el derecho a la negociación colectiva y dar legitimidad para negociar a las asociaciones sindicales y empresariales.

  - Esto se logró mediante la combinación de tres elementos:

- A. La ***audiencia electoral***

  Resulta del empleo de los resultados de las elecciones en los centros de trabajo (en lugar de la afiliación) como medida de la representatividad sindical.

- B. Establecimiento de la figura del ***sindicato más representativo***,

  que extiende la legitimidad para negociar en los ámbitos geográficos y sectorial para los sindicatos que acrediten la obtención al menos de un 10% del conjunto de los representantes elegidos, en el ámbito privado y público, tanto nacional como sectorial (o del 15% en el ámbito autonómico).

- C. La regulación de los ***conflictos de concurrencia*** que prohíbe que convenios de ámbito inferior modifiquen contenidos ya incluidos en otros convenios de ámbito superior.

- 2. La ***eficacia general*** automática:

  Todo convenio de ámbito superior a la empresa ha de ser aplicado por todas las empresas, y dentro de éstas a todos los trabajadores que formen parte del ámbito geográfico y sectorial correspondiente.
- El convenio tiene carácter normativo, es decir, es como una ley.
  - Este principio favorece a las organizaciones sindicales y empresariales de mayor implantación al tener sus acuerdos carácter de ley.

- 3. La ***ultraactividad*** *de los convenios colectivos* supone la extensión temporal indefinida de las disposiciones de los convenios colectivos, hasta que no se pacte uno nuevo.

- La estructura de la negociación colectiva se ha caracterizado por tener una *notable centralización* debido a que los convenios de ámbito superior a la empresa, predominantemente de carácter sectorial, cubren a más del 80 por ciento de los asalariados, mientras que los convenios de empresa rondan en torno al 10 por ciento.
- Al mismo tiempo se da una gran *atomización geográfica*, ya que los convenios de ámbito superior a la empresa son en su mayoría convenios provinciales.

Implicaciones para el sistema.

- El predominio de los convenios provinciales de ámbito superior a la empresa determina que la negociación esté excesivamente concentrada en un reducido número de agentes, cuya representatividad es limitada.

- Las organizaciones empresariales y sindicales que negocian estos convenios representan, en la mayoría de los casos, a empresas relativamente grandes y a los trabajadores ocupados en estas empresas

- En España, las elecciones sindicales sólo han de tener lugar en las empresas con más de diez trabajadores (son optativas en las de seis a diez trabajadores), por lo tanto, las pequeñas empresas y sus trabajadores, a pesar de ser la mayoría en España, están peor representados.

- La diferencia entre la cobertura de la negociación colectiva (en torno al 90% de los asalariados) y la tasa de afiliación sindical (cerca 10% de los asalariados) es de las más altas entre los países desarrollados.

- El principio de ultraactividad de los convenios ha otorgado un grado de seguridad muy importante a los colectivos afectados pero, al reducir los incentivos a renegociar a su vencimiento las condiciones fijadas por estos, también ha otorgado al sistema una gran inercia en el tiempo.

¿Son los sindicatos maximizadores?

Modelos económicos

- Los economistas han tratado de determinar qué es lo que maximizan los sindicatos.
- Algunos objetivos posibles:
  - **El salario**
    - *Maximizar* el salario puede *minimizar* el empleo.
    - Los sindicatos están preocupados por el nivel de empleo, luego este no es un objetivo real.

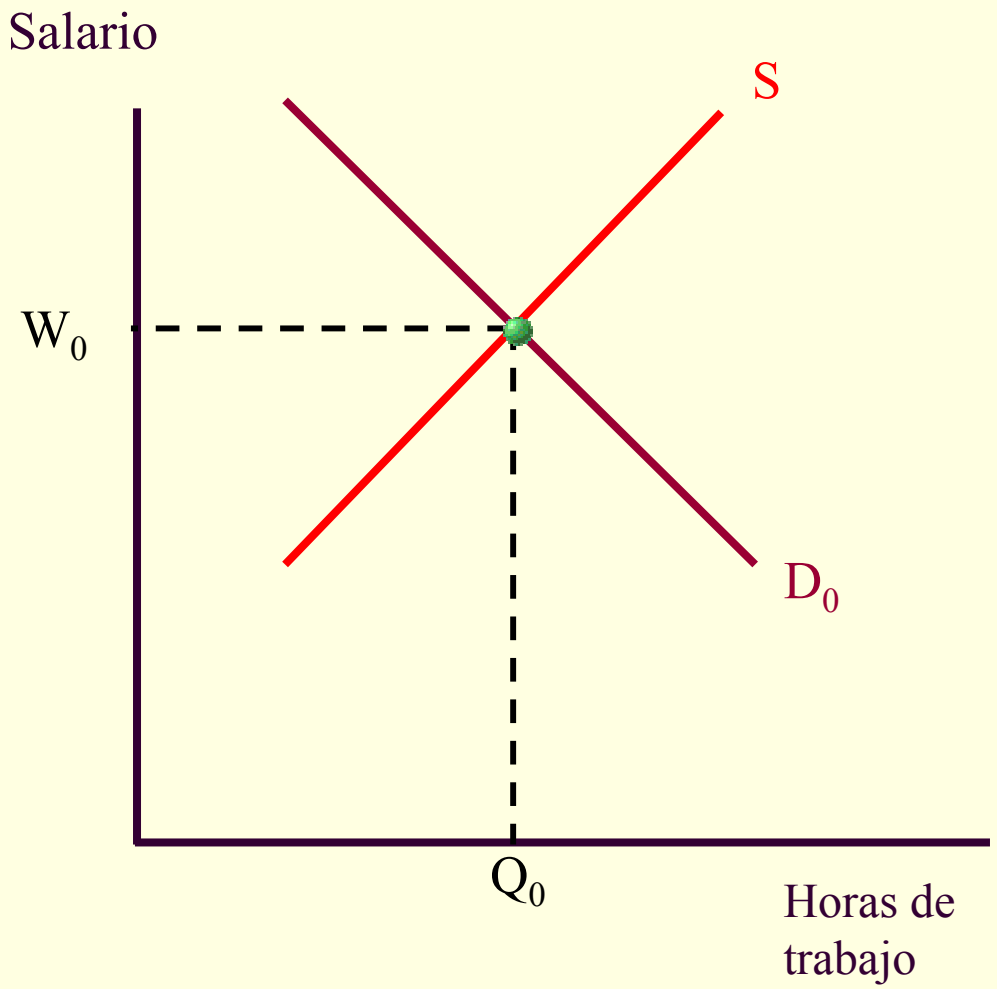
- **La masa salarial** (salario x nº trabajadores)
  - Este objetivo es problemático cuando la curva de demanda de trabajo es elástica.
    - Los sindicatos deberían disminuir el salario para maximizar la masa salarial.
  - Los sindicatos no consiguen mejorar el bienestar de los trabajadores

Modelos económicos

Los sindicatos pueden tratar de maximizar el empleo de sus afiliados.

En el equilibrio competitivo se maximizará el empleo con un salario W_0.

Este resultado no mejora el bienestar de los afiliados, entonces ¿qué sentido tiene el sindicato?



Modelos políticos

- Según estos modelos los sindicatos no maximizan un solo objetivo
- Los líderes sindicales actúan como políticos respondiendo a las demandas de los afiliados, empleadores, gobierno y otros sindicatos.
- Los líderes sindicales tienen en cuenta el bienestar de sus afiliados, la pervivencia de su sindicato y su propio liderazgo.

Un modelo del proceso de negociación.

Negociación colectiva

- El proceso de negociación colectiva es complejo por tres razones:
  - Los servicios laborales van ligados a seres humanos.
    - Muchos de estos aspectos deben ser aprobados por las autoridades laborales (condiciones de trabajo, promociones, salarios, etc…)
    - Relación a largo plazo
    - La relación entre el sindicato y la empresa es a largo plazo
    - Las decisiones que se toman en un contrato pueden afectar a otros contratos.

- Negociaciones
  - El sindicato y la dirección tienen una alta dependencia así que se ven obligados a negociar.
  - La relación entre el sindicato y la dirección es simbiótica.
    - Tiene elementos de cooperación y competición.
    - Cooperando las partes pueden ganar los beneficios de la producción.
    - Las partes deben negociar como dividir los beneficios.

Un Modelo del proceso de negociación colectiva

- El modelo de Chamberlain examina los determinantes y los efectos del poder de negociación y de la habilidad para conseguir del oponente acuerdos que te favorezcan.

El poder de negociación del sindicato

- El poder de negociación de un sindicato es la capacidad para que la dirección acepte las sus demandas o los términos de la negociación.

$$\textbf{Poder de negociación de un sindicato(PNS)} = \frac{\text{Percepción por parte de la dirección del coste de no aceptar los términos del sindicato (DCN)}}{\text{Percepción por parte de la dirección del coste de aceptar los términos del sindicato (DCA)}}$$

- Si la dirección percibe que es más costoso aceptar que no (PNS <1), entonces no aceptará y rechazará los términos del sindicato. Ocurrirá lo contrario si (PNS >1)

- *Coste de no aceptar estimado por la dirección* es la pérdida estimada en los beneficios que pueden sufrir después de rechazar las demandas del sindicato
  - El coste depende en la probabilidad de que hayq una huelga y en la duración esperada de esta huelga.
- *Coste de aceptar según la dirección* es la pérdida estimada de beneficios que ocurrirá si aceptan las demandas del sindicato.

Poder de negociación de la dirección

- *Poder de negociación de la dirección* es la voluntad del sindicato de aceptar los términos o demandas de la dirección.

$$\textit{Poder de negociación de la dirección (PND)} = \frac{\textit{Percepción del sindicato del coste de no aceptar los términos de la dirección (SCN)}}{\textit{Percepción del sindicato del coste de aceptar los términos de la dirección (SCA)}}$$

- Si el sindicato percibe que es más el coste de aceptar que de no aceptar (PND <1), entonces no aceptará los términos de la dirección. Lo contrario si PND>1

- *El coste para el sindicato de no aceptar* es la perdida estimada de salario que puede tener lugar si la dirección rechaza la demanda salarial
  - El coste depende en la probabilidad de que ocurra una huelga y en su duración
- *El coste para el sindicato de aceptar* es la pérdida estimada de salario si la dirección acepta.

Implicaciones

- Requisitos para llegar a un acuerdo
  - Una de las partes debe aceptar los términos propuestos por la otra parte.
    - PND o PNS deben ser mayor que 1.
- Poder relativo de negociación
  - *Cuanto mayores son las demandas salariales del sindicato mayor es la resistencia de la dirección y menor el poder de negociación del sindicato.*

Implicaciones

- Huelgas "innecesarias"
  - Interpretación errónea
    - Puede llegarse a una huelga porque una de las partes no interpreta bien la posición de la otra.
    - Si una de las partes sobreestima lo que la otra parte está dispuesta a conceder se puede llegar a la huelga.
  - Compromisos
    - Sindicatos y dirección se comprometen a mantener posturas irreconciliables dentro del intervalo de acuerdos posibles.
      - Preocupación por perder credibilidad

Implicaciones

- Alcanzar un acuerdo
  - Si los ratios del poder de negociación son menores que 1, dos factores pueden ayudar a alcanzar un acuerdo.:
    - Plazos
      - Si no se ha alcanzado un acuerdo cuando termine el plazo podría haber una huelga.
      - Cuando se aproxima el plazo las dos partes pueden revisar sus probabilidades de huelga elevando los ratios del poder de negociación.

Implicaciones

- Revisión de las ofertas
  - Trabajadores y dirección pueden revisar sus ofertas para acercarse a la otra parte
  - Esto reduce el coste del oponente de aceptar e incrementa el poder de negociación propio.
  - Si una concesión se interpreta como un signo de debilidad, el coste del oponente de rechazar la oferta disminuye así como su poder de negociación, lo que impediría llegar a un acuerdo.
- Tácticas de negociación
  - Tácticas coercitivas
    - Las tácticas destinadas a incrementar el coste de la discrepancia para el adversario se llaman *tácticas de negociación coercitivas.*

Implicaciones

- Estas tácticas incrementan el propio poder de negociación
- Los sindicatos pueden hacer hincapié en su poder para convocar una huelga
- Las empresas pueden amenazar con automatizar o cerrar la planta
- La huelga incrementa el coste del desacuerdo

- Tácticas persuasivas
  - Las tácticas destinadas a reducir la estimación que hace el adversario de los costes de la aceptación de la propuesta del otro pueden denominarse *tácticas de negociación persuasivas o conciliadoras*.
  - Estas tácticas incrementan el propio poder de negociación

Implicaciones

- Los sindicatos pueden argumentar que mayores salarios incrementan la moral y la productividad de los trabajadores.
- Las empresas puede argumentar que su oferta incrementará la seguridad en el empleo.

- El clima económico
  - Prosperidad y recesión
    - El poder de negociación de los sindicatos es procíclico y el de las empresas contracíclico.

Implicaciones

- Estructura de la industria
  - No existe unanimidad sobre la influencia de la estructura de la industria en el poder de negociación
  - Las empresas con mayor cuota de mercado tienen más recursos para hacer frente a una huelga, lo que incrementaría el coste del sindicato de no aceptar.
  - Las empresas con mayor cuota de mercado tienen mayor posibilidad de traspasar los costes a los consumidores, lo que disminuye de no aceptar para el sindicato.
  - Los sindicatos tienen mayor poder de negociación cuando están organizados en muchas empresas de una industria.