

# La negociación colectiva y los modelos fordistas de rr.ll.



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## I. Teorías en torno a la negociación colectiva



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Sindicatos en el mercado: Adam Smith (liberalismo clásico)

*La riqueza de las naciones*, 1776

“Al largo plazo, el maestro puede necesitar a su aprendiz tanto que éste a él; No es, sin embargo, difícil prever cual tendrá normalmente la ventaja...En casi toda discusión, el maestro puede aguantar más tiempo.”

→ el sindicato niveliza los recursos de la parte débil



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Sindicatos en el mercado: Arthur Latham Perry (darwinismo social)

*Elementos de Economía*, 1878

- “Detrás de la negociación colectiva y las huelgas son una teoría falsa y unas prácticas nefastas: envenenan las relaciones entre empresario y empleado y pocas veces o nunca generan ventajas permanentes”
- “El trabajador tiene que velar por sus intereses, saber el valor de sus servicios en el mercado y negociar las mejores condiciones que pueda”



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Sindicatos en el mercado: Alfred Marshall (neo-liberalismo)

*Principios de la economía, una introducción, 1890*

- “Mientras la ventaja en una negociación suele ser bien distribuida entre las dos partes en un mercado de bienes, es más probable que la tiene el comprador que el vendedor en un mercado de trabajo”
- El motivo principal detrás de las combinaciones de los trabajadores es “la injusticia del jefe”



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Los institucionalistas (pluralistas)

- Sidney y Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, 1897
- John R. Commons, *Labor and Administration*, 1913
- John Dunlop, *Wage Determination Under Trade Unions*, 1955
- Clark Kerr, *Unions, Management and the Public*, 1948



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## La visión institucionalista

### Causas de los problemas laborales

- Trato a la mano de obra como un bien material en mercados poco regulados
- Gestión “imperial” y discrecional respecto a la org del trabajo y el trato al trabajador
- Sistema político y económico sesgado a favor de los empresarios y clases altas



## Imperfecciones en mercados

- Precios casi-fijos de oferta y altos costes de cambiar trabajo limitan poder de negociación
- Asimetrías de información: empresarios saben más sobre condiciones del mercado
- Segmentación y discriminación: la demanda para mujeres, minorías, etc. es limitada
- Falta de “inventario” de trabajo: aumenta la presión para vender barato el trabajo
- Oportunidades pos-contrato: el empresario cambia condiciones no previstas a su favor



## Externalidades y bienes públicos

- Especificación inadecuada de los derechos de propiedad
- Es difícil dividir “buenas condiciones de trabajo” para que cada uno disfrute algo
- Empresario maximiza capacidad del trabajador a corto plazo, consumiendo su capital físico y humano → persona gastada física y mentalmente



## ¿Por qué la negoc. colectiva?

**Función económica:** mejorar condiciones del empleo

- Aquí el sindicato funciona como monopolista o un cartel (un monopolista vende algo, un cartel fija un precio estándar para varios productores)  
→ un cartel es una función política



## ¿Por qué la negoc. colectiva?

**Función política:** utilizar influencia sobre normas y regulaciones para conseguir voz → acceso a los procesos de decisión, representación, y procedimientos justos en la gestión de la empresa

*El objetivo:* transformar el “derecho divino del capitalista” (monarquía industrial) en “la democracia industrial”



## Beneficios económicos de la N.C.

1. Eliminar competencia a través de salarios
2. Promover eficiencia → fomentar competencia en torno a la gestión, la calidad, i+d, inversión en capital humano
3. Aumentar seguridad para los trabajadores
4. Fomentar inversión en capital humano (pq trabajador se convierte en coste quasi-fijo)
5. Estandarizar estructura salarial



## Beneficios económicos de la N.C.

6. Evitar sobre-esfuerzo para proteger capital humano nacional
8. Promover mayor esfuerzo del trabajador (condiciones laborales más justas)
9. Reducir costes asociados con la rotación
10. Efecto demostración incentiva a otros empresarios a mejorar sus condiciones
11. Aumentar demanda macroeconómica



## Problemas económicos de la N.C.

1. Salarios monopolistas
2. Limitar oferta de mano de obra (sindicatos de oficio)
3. Mayor desigualdades salariales con seccionalismo sindical
4. Reducciones en la productividad debido al control sindical sobre la organización y los procesos del trabajo



## Problemas económicos de la N.C.

5. Aumentos de costes y pérdidas de rentabilidad
6. Reducciones en empleo y inversión si empresas buscan evitar sindicatos
7. Restricciones sobre discreción empresarial
8. Huelgas y boicots



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Beneficios de la dem. industrial

1. Brinda voz a los trabajadores en los distintos niveles de gobierno industrial
2. Sustituye gobierno de la ley por el gobierno del hombre: una “constitución” escrita en el trabajo
3. Crea procedimientos justos para conflictos
4. Asegura un balance de poder entre las partes a través de formas colectivas de organización



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Problemas de la dem. industrial

- Sindicatos no democráticos → ejercicio arbitrario del poder
- Políticas discriminatorias de los sindicatos (sindicatos de oficio, racismo, sexismo)



## Sustitutos potenciales a la N.C.

- Buenos mercados: pleno empleo
- Buenos empleadores: no compiten a través de los costes; valoran sus recursos humanos
- Buenas protecciones legales



# II. Los sistemas de negociación colectiva en las sociedades fordistas



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Las dimensiones de la N.C.

- **Nivel:** dónde se negocia y quién lo hace (para E-A, el *grado de centralización*)
- **Coordinación:** grado de cooperación entre los distintos niveles
- **Cobertura:** quién se incluye
- **Amplitud:** temario (¿qué se negocia?)
- **Profundidad:** grado de aplicación



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Sistemas contestados

- **Nivel:** variable
- **Coordinación:** limitada
- **Cobertura:** formalmente alta → reconoc. administrativo de *representatividad*
- **Amplitud:** variable, pero suele ser muy alta
- **Profundidad:** más allá de salarios y condiciones básicas, gran variedad según presencia sindical a nivel local



## Marco regulatorio de la N.C.

- **Voluntarista** → anglosajones
- **Centralizado** → social-demócratas
- **Constructivista** → cristiano-demócratas
- **Dirigista** → contestados



## Sistema anglosajón

- **Nivel:** Descentralizada
- **Coordinación:** puntual en sectores de gran peso sindical o con sindicatos de oficio fuerte
- **Cobertura:** universal y obligatoria donde hay presencia sindical; No hay extensión
- **Amplitud:** pormenorización de trabajos y tareas, salarios, horario, beneficios sociales, antigüedad, límites sobre la discreción empresarial, resolución de conflictos
- **Profundidad:** se suele aplicar bien



## Sistema socialdemócrata

- **Nivel:** globalmente centralizada (primero sector privado, luego sector público también)
- **Coordinación:** muy alta para fijar objetivos globales y implantación de políticas de oferta
- **Cobertura:** casi universal (densidad  $\approx 80\%$ )
- **Amplitud:** salario, jornada, instituciones de oferta mkt de trabajo (FP y continua; resolución de conflictos), gestión sistema de pensiones
- **Profundidad:** enorme eficacia para políticas de oferta y macroeconómicas; progresiva desviación de salarios en puestos superiores para trabajadores de cuello azul (*wage drift*)



## Sistema cristianodemócrata

- **Nivel:** centralizada a nivel de sector (coord. global a través de mecanismos informales)
- **Coordinación:** muy alta tanto para cooperación como conflicto. CE no puede firmar convenio
- **Cobertura:** según sector (aplicable a miembros de las asociaciones firmantes por ley; otros empleados por costumbre)
- **Amplitud:** salarios, jornada y condiciones (a nivel central), papel del CE, instituciones de oferta del mercado de trabajo (FP y continua), org de jornada (nivel local)
- **Profundidad:** aplicación muy rigurosa



## Objetivos sindicales en la negociación económica

- **Anglosajón:** maximalismo, control, seguridad
- **Social demócrata:** solidaridad. *Igual salario a igual trabajo* (del sector a la economía entera) + voz macroeconómica
- **Cristiano-demócrata:** maximalismo y voz a nivel local y sectorial
- **Contestado:** maximalismo y seguridad



## Situación de la N.C. en el marco económico

1. ¿La N.C. tiene en cuenta la situación macroeconómica del país?
2. ¿Se vincula la N.C. a la negociación de otras políticas?

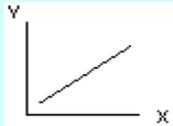


UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Consecuencias macroeconómicas: 3 argumentos

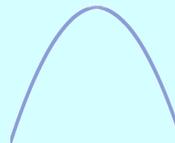
- Liberal



- Neo-Corporatista



- Neo-Institucionalista



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin

## Factores determinantes de variedad en estructuras, normas y objetivos

- **Políticos:** fortaleza movimiento socialista
- **Organizativos:** preferencias empresarios y/o sindicatos
- **Estructurales:** naturaleza de los retos económicos (p. ej., países pequeños en mercados globales)
- **Institucionales:** lógicas de las reglas de juego



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin



UNIVERSIDAD · CARLOS III · DE · MADRID

©Profesor Ken Dubin