

LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA: NEGOCIACIÓN DE SALARIOS (PERSPECTIVA MACROECONÓMICA)

SUMARIO: I. *Nota introductoria.* II. *La función de los sindicatos en España.* III. *Bibliografía.*

I. NOTA INTRODUCTORIA¹

Tras la Segunda Guerra Mundial, el desarrollo histórico del sindicalismo conduce a su institucionalización jurídica, y será la ley quien determine la función del sindicato.

Se llega, en un primer momento, a un sindicato como agencia de colocación, a través de las cláusulas de *closed shop* que obligará al empresario a contratar a sus propios afiliados: afiliación sindical masiva y no universalización de los intereses representados por el sindicato.

Posteriormente, la función original de los sindicatos en el mundo laboral consistía en mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, mediante la acción concertada de los trabajadores.

Ya en la Sentencia del Tribunal Constitucional de España (STC) de 11 de mayo de 1983, se constata que la *función del sindicato* es defender los intereses de los trabajadores, concebidos éstos no como individuos aislados ni como un colectivo plural de individualidades añadidas, sino como categoría dotada de un interés propio cuya gestión la ley otorga al sindicato, y éste, al institucionalizarse, adquiere la relevancia pública que le confiere el artículo 7 de la Constitución Española (CE), y que se concretará en su participación en diversos organismos públicos, llegando a la concertación social.

De ahí es de donde partimos, y donde tenemos las bases actuales para concebir una legislación laboral como un necesaria consecuencia

¹ Para la elaboración del presente trabajo, me fue de extrema utilidad los comentarios y propuestas formuladas por Jesús Rodríguez López, profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Huelva, al cual agradezco su apoyo y amistad.

de la consideración del trabajador como clase social que busca y obtiene sus intereses propios de forma colectiva, y, por tanto, reivindicando un trato igual para todos los integrantes de su grupo o categoría.

II. LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA

1. *Evolución y exégesis de los sindicatos*

A. *Breve exposición sobre su origen y evolución*

Paralelamente a la industrialización, se crean y organizan los primeros sindicatos a finales del siglo XVIII. Junto a la acción de los partidos políticos obreros y otras organizaciones de clase, aparece la noción de movimiento obrero y todo lo que conlleva implícitamente: formación de la clase obrera, conciencia de clase y movilización de clase.

En Estados Unidos aparecen, en sus inicios, uniones profesionales de trabajadores que se juramentaban en torno a la Biblia, para no aceptar remuneraciones inferiores a un mínimo.

En Inglaterra, en las últimas décadas del siglo XVIII y primeras del XIX, se produce una separación entre el productor y su propiedad sobre los medios de producción, estableciéndose una relación directa entre capitalista y asalariados, lo cual supuso una explotación sistemática de la clase trabajadora. Las condiciones en las que se encontraba la clase trabajadora resultante de la industrialización capitalista, la cuestión social, es la base de la conciencia obrera (movilización del proletariado industrial).²

En España, con la consolidación de la Federación Regional Española de la Internacional en 1870, aparece el llamado proletariado militante español. A partir de ahí el proceso de sindicalización fue paralelo al resto de los países europeos, siempre guardando las proporciones.

² La evolución de los sindicatos o del sindicalismo es profunda, no bastaría sólo unas páginas para intentar sintetizar (sin llegar a conseguirlo) todo aquello que supone hoy en día el (los) sindicato (s). Para una visión de la evolución de los sindicatos, nos remitimos a Palomeque López, M. C., *Derecho sindical español*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1989, pp. 32 y ss.; en donde se expone con gran claridad las diferentes fases y etapas sindicales. También, asimismo, Sastre Ibarreche, R., *Derecho sindical y transición política*, Madrid, Tecnos, 1987, pp. 49 y ss., entre otras muchas.

En la década de 1950, el desarrollo económico, entre otros factores, incidió extraordinariamente sobre la estructura social española. Las mutaciones experimentadas por ésta se distinguieron por su intensidad, rapidez y concentración en el tiempo: a diferencia de lo ocurrido en otros países europeos, los cambios sociales derivados del veloz proceso de industrialización no ocurrieron progresivamente, sino que se caracterizaron por su simultaneidad. Las necesarias tensiones que acompañaron a dicho fenómeno, tienen una prolongación durante los años del cambio político, especialmente en los primeros momentos del mismo. Aún cuando las transformaciones políticas contribuyeron a la agudización de esas tensiones, su origen real ha de ser referido a los rasgos propios del entramado social; en particular, una desigualdad respecto de la distribución de recursos —no compensada a través de una suficiente política redistributiva estatal— y unas notables diferencias sociales.

El sindicalismo se extendió no sólo en el sector secundario o industrial, sino también en el sector primario, la agricultura, e incluso, aunque con menos intensidad, en el sector de los servicios, sin dejar de lado la importancia que también tuvo entre los funcionarios.

Sin lugar a duda, hay que afirmar que los sindicatos de trabajadores han sido las organizaciones de masas más importantes durante la segunda mitad del siglo XX. En la actualidad, se podría decir que no hay política que pueda calificarse de viable, si no cuenta con un consenso de los sindicatos, lo cual no puede ser una amenaza, dada la excesiva institucionalización de la actividad sindical.

B. Teorías de la función del sindicato

Siguiendo al profesor Ojeda Avilés,³ son tres la teorías que explican la función o labor del sindicato en las relaciones de producción:

- El sindicato como *organización solidaria*. Como objetivo tiene la unificación de los trabajadores en torno a la conciencia de clase, eliminando la concurrencia entre ellos.

³ Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1991, pp. 28 y ss.

Los esposos Webb⁴ mantienen que:

son tres concepciones divergentes del principio, según el cual habría que determinar los salarios, los horarios y demás cláusulas del contrato, que ejercen una influencia en los sindicalistas (ingleses). Estas tres teorías, que podemos denominar como doctrina de las ventajas adquiridas, doctrina de la oferta y de la demanda y doctrina del salario vital, nos permiten aclarar las diferencias políticas de los sindicatos.⁵

Por doctrina de las ventajas adquiridas, entendemos aquella que establece que los salarios y las demás condiciones de empleo de los que ha disfrutado, hasta el momento cualquier grupo de obreros, no deberían, en ningún caso, empeorar. Dicha doctrina inspiró la larga lucha, hasta 1860 aproximadamente, en contra de la introducción de las máquinas o en contra de cualquier innovación en los métodos.

Cuando, en los inicios del siglo, la doctrina de las ventajas adquiridas fue, por lo que respecta a los asalariados, definitivamente abolida por la Cámara de los Comunes, los sindicalistas tuvieron que conformarse con lo que hemos llamado doctrina de la oferta y la demanda. El papel del empresario consistía en comprar el trabajo lo más barato posible y el del obrero en venderlo lo más caro posible. La doctrina de la oferta y la demanda tiene consecuencias prácticas, totalmente contrarias a las de las ventajas adquiridas. Así, podemos precisar la doctrina elaborada por la última generación, en oposición a la de la oferta y la demanda: una doctrina que hemos llamado la del salario vital. A diferencia de la doctrina de la oferta y de la demanda, no incita a que los obreros limiten su número o incrementen los precios concertados con los empresarios, ni que restrinjan la producción. También evita los problemas debidos a las fluctuaciones de los salarios, que hacen que las ganancias de los obreros no varíen en función de sus necesidades como ciudadanos o como productores, ni siquiera según la intensidad de su esfuerzo, sino únicamente en función de la situación temporal, y por lo que a ellos respecta, fortuita, en su rama.

- El sindicato como *gerente del descontento laboral*. Siguiendo a Wright Mills, “identifica el rol del sindicalismo en organizar el descontento difuso en los ambientes productivos, canalizando lo que está llamado a explotar”.

Los sindicatos gestionan algo más que el descontento, y van más allá de la gestión. Sin el sindicalismo, la impotencia del

4 Webb, S. y B., *Industrial Democracy*, New York, Senty Press, 1965, pp. 562 y ss.

5 Obsérvese la conexión que pretendemos realizar en el epígrafe próximo, al que titularemos “Algunas reflexiones sobre la función del sindicato. En la negociación de salarios (perspectiva macroeconómica)”.

trabajador individual para mejorar su suerte le lleva a la politización revolucionaria de su descontento.

- El sindicato como *contrapoder*. El punto de partida está en la influencia de la acción sindical en los niveles de salarios y de inflación, aluden a la actuación durante los periodos de crisis, para evitar una excesiva bajada de salarios, la cual denomina *contrapeso*.⁶

C. Concepto y características

El sindicato puede definirse⁷ como asociación permanente de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses, en particular de sus condiciones de vida y trabajo. Definición de la cual destacan una serie de elementos que identifican al mismo: Son asociaciones. Con un carácter negocial, que como asociación le corresponde.⁸ Si es negocial, sólo puede hallarse vinculada la existencia del grupo a la voluntad de sus componentes, y ésta vinculación originaria a la decisión de las partes es algo que puede predicarse no sólo de la creación del grupo mismo, sino también de la pertenencia a él del trabajador individual para quien, en éste sentido, no puede considerarse bajo ningún aspecto la organización como "necesaria".

Su Constitución se fundamenta en la adhesión libre y voluntaria de los miembros que la integran, lo cual le da un dinamismo que no se encuentra en las corporaciones o asociaciones obligatorias.

Asociación como unión de una pluralidad de trabajadores, entendiendo por trabajadores, aquellas personas físicas que prestan sus servicios por cuenta ajena a cambio de una remuneración.

Asociación permanente, dando una idea de estabilidad, que le permite una estructura personal y material aceptable.

Los sindicatos, a su vez, son asociaciones para la defensa y promoción de los intereses profesionales, entendiendo por ellos, intereses relativos a las condiciones de trabajo y empleo (salarios, tiempo de trabajo, condiciones de acceso al empleo, etcétera). Tales fines

⁶ Cfr. con los salarios de eficiencia en Solow, Robert, "Another Possible Source of Wage Stickiness", *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, 1979, pp. 79-82, y Leontief, W. "The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract", *Journal of Political Economy*, 1946, pp. 76-79.

⁷ Webb, S. y B., *Historia del sindicalismo. 1666-1920*, Madrid, Ministerio, Trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 21 y ss.

⁸ Fernández López, Ma. Fernanda, *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid, Civitas, 1982, pp. 17 y ss.

se consiguen a través de una actividad sindical, como es la negociación colectiva de condiciones de trabajo.

2. Algunas reflexiones sobre las funciones del sindicato

A. En el contenido constitucional

El fin propio de los sindicatos es, a tenor del precepto constitucional (artículo 7, CE), la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios; así también lo señala el artículo 8 IES: "promoción y protección de los intereses económicos y sociales".

En efecto, los sindicatos desempeñan,⁹ "tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (artículos 7 y 29 CE), como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 8 ó artículo 5, parte II Carta Social Europea), una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que, como ya ha sostenido la doctrina de éste Tribunal, no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo".

La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional "no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del derecho privado. Cuando la Constitución y la ley las invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aún perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores *ut singulus*, sean de necesario ejercicio colectivo",¹⁰ y esto, en virtud de "una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento in-sita en el acto de afiliación propiamente colectiva".¹¹

Sería posible, por ésta razón, reconocer, en principio, legitimado al sindicato para actuar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, no olvidando que la función

⁹ SSTC, 208/93 de 28 de junio; 210/94 de 11 de julio. STSJ, Andalucía de 17 de junio de 1991 (artículo 3778).

¹⁰ STC, 70/1982 Ejco. 3o.

¹¹ SSTC, 37/1983 y 217/1991, entre otras.

constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer. Sin embargo, concluir sin más, que el objetivo de los sindicatos es la defensa de intereses profesionales, supone una abstracción. El interés defendido por el sindicato debe quedar consecuentemente definido como aquel que afecte a los trabajadores, no sólo en su condición de partes de un contrato de trabajo, sino en su calidad de miembros de una clase social.¹² La acción del sindicato, y lo mismo podría decirse de las asociaciones laborales, va más allá del campo de las relaciones laborales, para penetrar en el terreno de la actuación política cuando se trate de otras que afecten a tales organizaciones.¹³

Tales intereses, respecto de los trabajadores por cuenta ajena, están indisolublemente unidos a las condiciones de trabajo, y como quiera, la historia ha decantado en el convenio colectivo, el medio típico a través del cual la promoción y protección de aquéllas se efectúan por el sindicato, de ahí que se considere esencial para la existencia de esta, tanto la presencia de un fin específico como de un medio para conseguirlo.

Las condiciones de trabajo, objeto de la actuación sindical, son aquellas con arreglo a las cuales los contratos de trabajo se celebran y cumplen; el contenido del contrato de trabajo¹⁴ es la finalidad básica y esencial del sindicato; el mantenimiento y la mejora de todo lo que se ha expuesto como contenido del contrato de trabajo es, asimismo, la finalidad básica y esencial del sindicato, tales como los

12 Cfr. Palomeque López, M. C., "El sindicato como sujeto político" en *Estudio de Derecho del Trabajo (en memoria del prof. G. Bayón Chacón)*, Madrid, Tecnos, 1980, pp. 557-558. En el que sostiene que "el sindicato es, antes que económica, una institución política, avalado por un doble orden de consideraciones. Los comportamientos de los sindicatos en la industria no son sólo función, por lo pronto, de los intereses parciales de vendedores de fuerza de trabajo, sino también, muy particularmente, de la orientación política de la organización, del comportamiento del movimiento obrero en su conjunto y de otros factores de carácter ideológico [...] sólo es concebible, pues, el sindicato como agente negociador, cuando, precisamente, no sea sólo un agente negociador".

13 Durán López, F., "El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional", *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pp. 163 y ss.

14 En el marco del régimen de condiciones de trabajo STC 208/93 de 28 de junio de 1993... se tratan de medidas que se proponen establecer incentivos en favor de los trabajadores para mejora de la calidad del servicio público, que presta la entidad empleadora, y que tales incentivos pueden contribuir a ese propósito ni siquiera se cuestiona... se corresponde con el objetivo específico de mejora de la productividad que persigue esta gratificación de claro carácter temporal, y para responder a una demanda social de una mayor eficiencia del servicio público gestionado por la empresa.

salarios, en todas sus formas, los tiempos de trabajo y descanso, la intensidad del trabajo mismo, las condiciones de seguridad en que se presta, las formas de solucionar conflictos, las manifestaciones múltiples del deber de protección, seguridad social incluida, la propia actuación de representación sindical, etcétera. Asimismo, podría añadirse como finalidades la construcción de viviendas, suministros de alimentos y otros bienes de consumo o uso, actividades culturales, recreativas, etcétera.

Por otra parte, y paralelamente a los intereses ligados a las relaciones de trabajo, tenemos los medios que el sindicato propugne para conseguir dichos fines: sindicato como órgano de negociación. Negociar con los empresarios salarios,¹⁵ y cualquier otras condiciones de trabajo. De éste modo, aunque el derecho a la negociación colectiva esté reconocido en el artículo 37.1 CE, y no es por ello un derecho fundamental que, como tal, sea susceptible de protección a través del recurso de amparo, por deducirse de esa conducta una lesión directa del derecho a la libertad sindical. En tales casos, el obstaculizar o el desvirtuar la facultad negociadora colectiva del sindicato, no sólo vulneraría los preceptos legales correspondientes y, por ende, el artículo 37.1 CE, sino también el derecho fundamental a la libertad sindical.

Acerca del ámbito del derecho de libertad sindical, la STC de 28 de enero de 1983 ha señalado:

Como ha dicho éste Tribunal en su sentencia número 70/1982, de 29 de noviembre, en el recurso de amparo número 51/1982 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de diciembre), el derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados —y aquellos a los que la afiliación se haya hecho— realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a ésta Institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar “contenido esencial” de tal derecho. Por ello, hay que entender que el derecho que reconoce el artículo 28 CE, es el derecho a que las organizaciones sindicales libremente creadas, desempeñen el papel y las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el artículo 7 CE, de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores.

15 Necesaria conexión con el epígrafe inmediatamente posterior.

Y en esa defensa y protección de los intereses de los trabajadores entra la negociación colectiva laboral, cuando sobre el supuesto de una representatividad mínima, el convenio rebasa el ámbito de una empresa.

B. *En la negociación de salarios: perspectiva macroeconómica*

Tenemos el punto de partida ya: la función original de los sindicatos en el mundo laboral consistía en mejorar los salarios y las condiciones de trabajo mediante la acción concertada de los trabajadores. Y presuponemos que fue la escasa fuerza negociadora del trabajador aislado, en su relación con el empleador, lo que puso de manifiesto su necesidad de asociarse, y llevó a instituir su protección jurídica bajo la forma de derechos sindicales. Las transacciones obreiro-patronales se sistematizaron en los procedimientos de negociación que conocemos con el nombre de negociación colectiva.

En las economías desarrolladas, donde se da lo que se ha denominado sindicatos de empresa,¹⁶ se potencia un esfuerzo conjunto de los interlocutores sociales con el fin de conciliar la flexibilidad en la gestión y la protección de los trabajadores, en épocas de ajuste de la producción a las cambiantes circunstancias externas. Las empresas facilitan el ajuste industrial a los cambios estructurales, sin merma de las plantillas. Pero, y en España, ¿cuál es el rol desempeñado por sindicatos y uniones de trabajadores en la determinación de los salarios nominales y los niveles de empleo, finalmente contratados por las empresas?

En la dinámica económica, o macroeconómica en definitiva, se observa que las fluctuaciones de los salarios reales son menos intensas que las fluctuaciones en los niveles de empleo, derivado del hecho de que las empresas, ante los llamados *shocks* de productividad, realizan los ajustes cíclicos sobre sus plantillas de trabajadores, en lugar de ajustar los salarios nominales a las perturbaciones cíclicas. Es decir, por qué cuando la situación económica es notoriamente más apurada, las empresas, en lugar de negociar un salario nominal más bajo, para así contener el crecimiento de los gastos salariales y mantener constantes la rentabilidad de la empresa, proceden a efectuar despidos de sus operarios. Los salarios reales se mantienen con-

¹⁶ Sugeno, K., "Los sindicatos como instituciones sociales en la economía de mercado democrática", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 113, núm. 4, 1994.

tinuamente crecientes, incluso en épocas de crisis industrial, pese a los descensos que en las mismas se producen en las tasas de productividad. La teoría económica positiva, con base en ello, predice que una empresa demandará factores productivos, hasta el punto de igualar el producto marginal del mismo a su precio. En los mercados de capital, la empresa lucrativa contratará factor productivo capital, hasta el punto de igualar la eficiencia del mismo al tipo de interés.

Con relación a los mercados de trabajo, similar análisis puede ser efectuado; en ésta ocasión, la empresa contratará mano de obra hasta el punto de hacer igual su producto marginal (el cual, es igual a la cantidad de producto generada, por incrementar el nivel de empleo de factor trabajo en una unidad adicional), al salario.

El análisis jurídico se muestra limitado a la hora de ofrecer una explicación sobre estas fluctuaciones cíclicas. Generalmente se recurre a aducir razones de tipo legal o institucional, para explicar por qué la variabilidad del salario es menor que la del empleo: simplemente porque estaría prohibido establecer un salario, para una categoría de trabajador concreta, inferior al salario que se le abonó en el periodo inmediatamente anterior.

Cerrar la cuestión aquí, sería conducir a engaño la explicación por dos motivos:

- En primer lugar, porque las leyes, son precisamente eso, leyes, cuyo cumplimiento está condicionado a que la misma lleve aparejado bien un aparato de coerción, o bien, un sistema de incentivos; independientemente de que se haya llegado a ella a través de un consenso social.¹⁷
- En segundo lugar, porque razones como la anterior se limitan a explicar los fenómenos (en este caso socioeconómicos), en términos nominales, no reales. Si bien el salario nominal no puede ser reducido, un incremento del mismo, digamos en un 3 por ciento, puede conllevar a una reducción del salario real, toda vez que la tasa de inflación supere ese porcentaje. Máxime cuando en la negociación colectiva del salario, se trabaja con tasa de inflación prevista, cuya expectativa puede ser o no cumplida a final de cada periodo económico para el que ese salario nominal haya sido negociado.

17 Por tanto, según este motivo aducido, un planteamiento estrictamente formal y jurídico conllevaría a una concepción errónea de la naturaleza humana (el comportamiento social no cambia por publicar en el *Boletín Oficial del Estado* un Decreto, obligándonos a ser "justos y caritativos").

Desde el ejemplo de Japón, y contempladas con una perspectiva más amplia, esas funciones de los sindicatos constituyen un subsistema importante, dentro del sistema de economía de mercado de carácter democrático. Los sindicatos se comprometen a luchar por la equidad y la igualdad, en favor de las capas sociales más débiles e indefensas, frente al libre juego de las fuerzas del mercado. Asimismo, trabajan en unión con los demás interlocutores sociales, para incrementar la productividad y compaginar lo microeconómico y lo macroeconómico, contribuyendo de ese modo al crecimiento y la estabilidad globales. En la mayoría de los países industrializados, los sindicatos componen así un subsistema de la "economía de mercado democrática", si bien el peso y el contenido de sus funciones varían de un país a otro.

En algunos países europeos y en Australia, donde rige el tipo de relaciones laborales neocorporativista, los sindicatos constituyen un elemento fundamental de la economía de mercado democrática y centralizada.

En los Estados Unidos, donde existe una tradición fuerte de libre mercado y democracia directa, las funciones de los sindicatos como complemento del sistema económico y político están mucho más fragmentadas.

Los sindicatos constituyen actualmente un atributo importante de toda sociedad libre y democrática, no se concibe que otras instituciones consigan asumir las funciones de los sindicatos pero ello no es obstáculo para que en muchas sociedades industrializadas, los sindicatos, tengan que luchar por conservar a sus afiliados y ganar nuevos seguidores.

a. Sindicato, empresa y salario negociado

Tres justificaciones han sido aducidas por la teoría económica para explicar las fluctuaciones cíclicas de salarios y empleo:

- En primer lugar, teorías y argumentos basados en las características intrínsecas de los contratos laborales practicados entre la empresa y los trabajadores, y en especial sobre la incidencia de la seguridad y la estabilidad de un empleo sobre la productividad del trabajo. En este sentido, cabría preguntarse, por qué los funcionarios públicos muestran unas tasas mucho más bajas de productividad que la de los asalariados privados.

- En segundo lugar, explicaciones basadas en la presencia de sindicatos a la hora de negociar el salario nominal;
- Y finalmente, la llamada justificación de los salarios de eficiencia.

A continuación expondremos, un modelo analítico matemático que explicará la dinámica en la negociación del salario. Hemos considerado como inevitable el empleo de formulaciones matemáticas, ya que sistematizan muy razonablemente el fondo de las ideas a exponer.

Definamos una negociación colectiva del salario, en la que un sindicato tiene un orden de indiferencias y preferencias en torno a dos elementos negociables: un salario W , una cantidad de empleo L . El sindicato es la única parte que negocia frente a la empresa, de modo que trabajadores no afiliados al mismo, no tienen posibilidad de manifestar sus demandas salariales particulares. Incluso admitimos la posibilidad de que ciertos miembros del sindicato estén en situación de desempleo. Denominamos M al número de miembros que posee el sindicato, y L el número de trabajadores contratados por la empresa para un periodo de tiempo concreto. Recurrimos a la siguiente función de utilidad, que muestra la función objetivo con la que trabaja el sindicato:

$$U = \frac{L}{M} U(W) + \left(1 - \frac{L}{M}\right) U(O), \text{ si } L < M \quad (1)$$

$$U = U(W), \text{ si } L = M$$

Esto es, el sindicato puede tener dos motivos en la negociación: o bien puja por un incremento en la banda salarial, o bien puja por unas mejores condiciones en la cantidad de empleo (mayor estabilidad en el empleo, o un mayor número de trabajadores contratados). $U(W)$ expresaría la utilidad derivada del salario (o desutilidad marginal del trabajo para el trabajador), y $U(O)$ es la desutilidad, o utilidad negativa, derivada de no trabajar. Nótese que la relación L/M impone una ponderación de objetivos sobre la primera parte de la ecuación (1), derivado del hecho de que puede ser una indicación de la probabilidad de trabajar para el trabajador. Esta inter-

pretación en términos probabilísticos, explicaría cómo, desde aproximadamente el primer trimestre del año 1992, las dos grandes centrales sindicales de España, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), pasaron a preferir y a demandar una mayor estabilidad y seguridad en los puestos de trabajo, en lugar de pujar por unos mayores incrementos salariales. A su vez, haciendo uso de otro ejemplo concreto, recordemos la famosa huelga general de diciembre de 1988, año para el que la economía española presentaba las mayores tasas de crecimiento de su PIB a precios de mercado, y los mayores índices tanto de creación como de distribución de riqueza del entorno de la Europa Occidental, y en la que las demandas sindicales fueron centradas fundamentalmente sobre el crecimiento real de los salarios.¹⁸

Por su parte, la empresa, supuestamente racional y consistente, siguiendo una lógica lucrativa, intentará optimizar la siguiente función de beneficios:

$$\pi = F(L) - wL \quad (2)$$

en donde la función $F(L)$ es una función de producción que muestra la tecnología con la que la empresa incorpora el factor trabajo a su proceso productivo. Esta empresa está supuestamente operando en un mercado competitivo, sin que por ello perdamos generalidad en nuestro razonamiento, ya que similar análisis puede ser entendido a la teoría de mercados monopolísticos. De este modo, y toda vez que el precio en un mercado competitivo es un elemento exógeno a la empresa, en el sentido de que ésta es precio-aceptante, o bien que el precio viene predeterminado para la empresa, y, conocido éste, la empresa decide si entra o no a competir, podemos establecer (de nuevo, sin pérdida de generalidad), la normalización de que éste es igual a 1 por simplicidad. Así pues, la anterior ecuación se convierte en expresión de los beneficios empresariales.

A partir de estas dos expresiones (1) y (2), mostraremos cómo la explicación, de por qué los ajustes, ante los *shocks* de productividad, son realizados sobre cantidades en lugar de sobre los salarios.

El razonamiento subyace en el contenido de la negociación colectiva: los sindicatos y las empresas acuerdan un salario w , y con base

¹⁸ Siguiendo en todo momento a Blanchard, O. J. y S. Fischer, *Lectures on Macroeconomics*, The Mit Press, 1989, pp. 242 y ss. También véase Leontief, W., "The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract", *Journal of Political Economy*, vol. 54, 1946, pp. 76-79.

al mismo, la empresa decide unilateralmente, cuál es la cantidad óptima de factor trabajo a contratar. Esto es así, puesto que el sindicato, que ostenta una determinada fuerza negociadora, sólo se preocupa (a través de su utilidad expresada en (1)), por sus propios afiliados, y en especial por aquellos trabajadores que ya están contratados por la empresa.

b. La interpretación de los salarios de eficiencia

La segunda de las teorías que a continuación expondremos, parten de la idea de que una reducción del salario nominal puede acarrear un aumento de los costes, en lugar de una reducción de los mismos.¹⁹ Efectivamente, el trabajo es un factor productivo muy heterogéneo, en el sentido de que muestra unas aptitudes y habilidades muy distintas. En este sentido, y toda vez que el salario sea un elemento que incida en la motivación del operario, incidirá directamente sobre su esfuerzo, y, consiguientemente, sobre la productividad del trabajo. De modo que condicionará la propia tecnología con la que se enfrenta la empresa.

Partamos de un ejemplo simple: supongamos que aumentando el salario en, digamos, un 5 por ciento logramos aumentar la productividad del trabajo (vía esfuerzo y motivación), en, digamos, un 7 por ciento. De esta forma, un incremento del salario está generando una reducción de los costes en, al menos, un 2 por ciento que muestra precisamente un margen razonable en el que el salario puede ir aumentándose por parte de la propia empresa, hasta conseguir que el mismo incremento relativo porcentual se iguale al crecimiento relativo porcentual del esfuerzo del operario. En sentido inverso, es decir, reduciendo el salario, nos daría ya una explicación más directa de por qué las empresas, ante los ya renombrados *shocks* de productividad, prefieren hacer ajustes sobre las cantidades contratadas de factor trabajo, en lugar de proceder a ineficientes reducciones del salario.²⁰

Al menos, no nos cabe duda, en aquellas sociedades que afrontan una competencia mundial cada día más intensa, y otros problemas

19 Solow, R. "Another Possible Source of Wage Sticknedd", *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, 1979, pp. 79-82.

20 Compárese con la propuesta efectuada por la empresa Iberia a sus trabajadores en 1995, en torno a una reducción de su salario, para mantener empleada a buena parte de la plantilla, y de cómo esta propuesta no satisfizo al sindicato de pilotos.

estructurales agudos, habrá que someter los sistemas existentes a un proceso continuado de reformas, para el cual las funciones de adaptación de los sindicatos serán indispensables. El fenómeno de la decadencia del sindicalismo, en las economías desarrolladas, tal vez haya que reexaminarlo desde esta perspectiva. Ello implica preguntarse, qué función corresponde a los sindicatos en la sociedad contemporánea, y qué se puede hacer por su porvenir.

III. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel y Ma. Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del trabajo*, 12a. ed., Madrid, Universidad Complutense, 1991.
- ALZAGA VILLAAMIL, O., *La Constitución Española de 1978. Comentario sistemático*, 1978.
- BLANCHARD, O. J. y S. FISCHER, *Lectures on Macroeconomics*, The MIT Press, 1989.
- CAMPA, R., "El sindicalismo en una sociedad en transformación", *Revista de Derecho Político*, núm. 213, mayo-agosto, 1977.
- CAPILLA BOLAÑOS, J. A., *Curso elemental de derecho del trabajo*, La casa del abogado, Librería jurídica, 1989.
- DURÁN LÓPEZ, F., "El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional", *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, Ma. Fernanda, *El sindicato: naturaleza jurídica y estructura*, Civitas, 1982.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel 1990.
- GARRIDO FALLA, F. et al., *Comentarios a la Constitución española de 1978*, Madrid, Civitas, 1980 (y 2a. ed. de 1985).
- LEONTIEF, W., "The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract", *Journal of Political Economy*, núm. 54, 1946.
- MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del trabajo*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1994.
- MONTALVO CORREA, J., "El derecho de libre sindicación y la mayor representatividad sindical", *Estudios de derecho del trabajo (en memoria del prof. G. Bayón Chacón)*, Madrid, Tecnos, 1980.
- OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1991.
- (dir.), "Las relaciones industriales en Andalucía", *Instituto de Desarrollo Regional*, Universidad de Sevilla, núm. 4.
- PALOMEQUE OLEA, M. S., *Derecho sindical español*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1989.

- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., "El sindicato como sujeto político", en varios, *Estudios de derecho del trabajo (en memoria del prof. G. Bayón Chacón)*, Madrid, Tecnos, 1980.
- PÉREZ, Y., "Sindicalización", *El Proyecto*, núm. 23, 1994.
- PÉREZ PÉREZ, Manuel, "El sindicato, empleador", *Actualidad Laboral*, núm. 41, 1994.
- PESO Y CALVO, C. del *et al.*, "Seminario sobre el Proyecto de LOLS", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 21, 1985.
- QUESADA SEGURA, R. (coord.), *Lecciones de derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., 1994.
- REYNAUD, J. D., *Los sindicatos en Francia*, Textos y Documentos, t. II, 1989.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel, "El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales", en VV. AA., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, 1978.
- SANGUINETI RAYMOND, W., "Los sindicatos como agentes potenciales de conductas antisindicales", *Actualidad Laboral*, fr. XVIII, 1992-1.
- SERRANO CARVAJAL, J., "La acción sindical en la empresa", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 25, 1986.
- SOLOW, R., "Another Possible Source or Wage Stickinec", *Journal or Macroeconomics*, vol. 1, 1979.
- SUGENO, K., "Los sindicatos como instituciones sociales en la economía de mercado democrática", *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 113, núm. 4, 1994.
- WEBB, S. y B., *Historia del sindicalismo. 1666-1920*, Madrid, Ministerio, Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- , *Industrial Democracy*, Nueva York, Senty Press, 1965 (la primera edición inglesa data de 1897).

Nuria GONZÁLEZ MARTÍN