

LOS SINDICATOS

Este capítulo se ocupa de las ideas de los economistas clásicos en torno a la cuestión de los sindicatos. Al igual que en los precedentes el análisis de este capítulo se inicia con unos apuntes históricos para establecer los orígenes de los sindicatos en el Reino Unido así como la evolución del movimiento sindical en este país durante los tres primeros cuartos del siglo XIX. A esta introducción histórica le sigue un apartado en el que se discuten los efectos económicos de los sindicatos a la luz de los instrumentos teóricos de la economía clásica. A continuación se exponen los puntos de vista de tres economistas clásicos que trataron de manera específica la cuestión sindical : J. R. McCulloch, R. Torrens y J. S. Mill. Se hace también alguna referencia a William Thornton, cuyas ideas sobre los efectos de los sindicatos han sido ya discutidas en conexión con la doctrina del fondo de salarios. El capítulo finaliza comparando los argumentos clásicos sobre los sindicatos con los argumentos de la teoría económica actual .

1. Introducción histórica¹⁵⁰

Los investigadores coinciden en señalar que la circunstancia económica fundamental que hubo de producirse para que pudieran formarse los primeros sindicatos fue que una gran mayoría de trabajadores dejaran de ser productores independientes (es decir, que controlaran ellos mismos los procesos productivos y fueran los dueños de los frutos de su trabajo) y se convirtieran en trabajadores asalariados.

Aunque antes del inicio de la Revolución Industrial esta circunstancia no se verificó de forma concluyente los historiadores han rastreado los antecedentes de los sindicatos modernos en el complicado sistema de gremios característico de la industria de Inglaterra y del resto de Europa antes de esas fechas.

Hasta el inicio de la Revolución Industrial la producción industrial estaba en manos de pequeños maestros artesanos cada uno de los cuales empleaba a varios oficiales y aprendices. Un complicado sistema de regulaciones establecía de manera bastante estricta el aprendizaje y el ejercicio de las diversas profesiones e imponía fuertes restricciones a la movilidad de los trabajadores. Dadas las características de este sistema, era de esperar que los oficiales se establecieran por cuenta propia en pocos años.

¹⁵⁰ Un análisis histórico detallado de los orígenes de los sindicatos británicos y de su evolución hasta la segunda década del siglo XX puede encontrarse en Sidney y Beatrice Webb (1920) *The History of Trade Unionism 1660-1920*, Longmans Green, Londres (Existe traducción al castellano de esta obra en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990). También puede consultarse W. H. Fraser (1970) "Trade Unionism" en *Popular Movements c.1830-1850*, ed. J.T.Ward, op. cit., pp. 95-115.

En el caso concreto de Inglaterra puede decirse que los primeros sindicatos surgieron como asociaciones de oficiales en ciertas industrias a principios del siglo XVIII. Algunos de estos trabajadores cualificados que no podían establecerse por cuenta propia en su profesión con el transcurso del tiempo (como era de esperar) se asociaron para solicitar de la asamblea gremial aumentos salariales.¹⁵¹

Con la introducción de las nuevas máquinas, el empleo de nuevas fuentes de energía y la generalización del sistema de fábricas que trajo consigo la Revolución Industrial, se alteró profundamente la estructura de la demanda de trabajo. Cada vez era menor la necesidad de trabajadores cualificados y cada vez era más necesario disponer de una abundante fuerza de trabajo poco cualificada pero con gran capacidad de movimiento. En las últimas décadas del siglo XVIII el sistema de aprendizaje basado en los gremios empezó a perder importancia progresivamente.

Los trabajadores cualificados (oficiales y maestros) de una misma profesión que se iban quedando sin trabajo en ciertas industrias empezaron a asociarse para la defensa de sus intereses; aunque, al principio sobre todo, estas asociaciones pusieron más confianza en la acción del Estado –en los mecanismos legales- que en su propia actuación como grupos.

En los últimos años del siglo XVIII se produjo en Inglaterra una fuerte depresión económica y una gran oleada de reivindicaciones por parte de un número cada vez mayor de asociaciones de trabajadores de todo tipo de oficios. Todo este proceso desembocó en la aprobación parlamentaria de la Ley sobre las Asociaciones de Trabajadores (*Combination Act*) en 1799. Esta ley, y otra de 1800, que enmendó

¹⁵¹ Véase S. y B. Webb, *Historia del Sindicalismo 1666-1920*, op. cit., pp. 45-77.

parcialmente la primera, prohibieron todo tipo de coalición de trabajadores que tuviese por objeto aumentar los salarios o mejorar las condiciones de trabajo.¹⁵²

A pesar de estas leyes represivas, puede decirse que entre la clase obrera inglesa se mantuvo cierto grado de organización, aunque fuese sólo informal. Durante la segunda década del siglo XIX, y como respuesta a las duras condiciones de trabajo en las fábricas se produjeron constantes estallidos de violencia. El más conocido fue el movimiento de los *ludditas* que se inició en 1811 y se extendió prácticamente hasta 1820. Este era un movimiento espontáneo y poco organizado cuyo principal objetivo consistía en destruir las máquinas. De esta forma se quería preservar los puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales y los salarios. El movimiento *luddita* fue severamente reprimido, pero de sus acciones surgió un sentimiento de solidaridad entre las masas de trabajadores y un estado general de opinión a favor del reconocimiento legal del derecho de los trabajadores a asociarse libremente.

En este contexto se inició la campaña a favor de la libertad de asociación. Fue Francis Place, un maestro del gremio de la sastrería que había organizado diversas asociaciones de trabajadores en su oficio y en otros, el que dio el impulso fundamental a esta campaña a nivel político. Place consiguió algunos apoyos en el Parlamento británico en pro la derogación de las Leyes sobre Asociaciones y finalmente logró que el Parlamento se pronunciara a favor de la libertad de asociación. Se aprobaron las Leyes de 1824 y 1825 que reconocieron el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, aunque todavía con bastantes limitaciones. Por ejemplo, estos primitivos

¹⁵² En realidad las leyes generales de 1799 y 1800 contra toda asociación de trabajadores no introdujeron ningún principio nuevo. El Parlamento inglés no había cesado de aprobar disposiciones que prohibían las coaliciones de trabajadores en una amplia gama de oficios particulares desde comienzos del siglo XVIII. Véase Sidney y Beatrice Webb (1990), p. 83.

sindicatos, aunque podían negociar directamente con los empresarios, no tenían personalidad jurídica, ni podían ser titulares de derechos civiles y comerciales.

El número de asociaciones obreras se multiplicó con rapidez a partir de ese momento. A principios de los años treinta empezó a gestarse la idea de constituir no sólo asociaciones nacionales de trabajadores de oficios particulares, sino también de incluir a todos los trabajadores en una organización global. Esto lo consiguió Robert Owen a principios de 1834 con la creación del *Grand National Consolidated Trades Union* al que en pocas semanas se afiliaron más de medio millón de trabajadores. Pero desde sus inicios este gran sindicato nacional se vio envuelto en multitud de conflictos sectoriales que quebrantaron su prestigio y terminaron por hacerlo desaparecer a finales de ese mismo año.

Durante los años siguientes hasta 1848 el movimiento para la consecución la democracia política (*cartismo*) predominó sobre el movimiento sindical. Pero los sindicatos británicos continuaron su proceso de expansión adquiriendo unos rasgos especiales que los harían bastante distintos de los sindicatos europeos: más centrados en la defensa de los intereses concretos de cada profesión y más distanciados de los grandes debates ideológicos. Las tres décadas que siguieron a la desaparición del *cartismo* se caracterizaron por el desarrollo de sindicatos profesionales con claro afán de exclusividad, que ofrecían importantes prestaciones a sus afiliados y al mismo tiempo exigían cuotas sindicales cada vez mayores. Estas cuotas las empezaron a administrar los individuos con mayor experiencia y capacidad, quienes a la postre se convirtieron en los secretarios generales de los sindicatos más importantes. Y, desde esta posición, los dirigentes sindicales presionaron para la consecución de reformas sociales y

económicas, empezando por la plena legalización del movimiento sindical, la cual se consiguió finalmente con la Ley de Sindicatos de 1875.

2. La perspectiva de la economía clásica

El análisis clásico de los problemas laborales se basaba, como venimos diciendo, en dos teorías. La teoría del fondo de salarios, para los problemas a corto plazo, y el modelo ricardiano de crecimiento, para los problemas a largo plazo. Desde esta doble perspectiva era difícil justificar que los sindicatos fuesen beneficiosos para el conjunto de la sociedad e incluso para el conjunto de la clase obrera.

De acuerdo con la teoría del fondo de salarios en su versión más estricta, si los trabajadores tratan de mejorar su situación forzando una subida del salario por encima del nivel de mercado, se producirá una consecuencia inmediata: el desempleo. Dado el gasto total en mano de obra, si se fija un salario excesivamente alto, el número de trabajadores contratados será inferior al de trabajadores disponibles. La conclusión es pues que unos trabajadores ganan a costa de otros, que son los que quedan sin empleo.

Pero los trabajadores desempleados no son los únicos que pierden. También pierden los empresarios en la medida en que una tasa de salarios más elevada da lugar a una tasa de beneficios más reducida (según la creencia generalizada entre los clásicos). La reducción de los beneficios reduce a su vez la inversión y desacelera el ritmo de crecimiento de la economía.

En contra de toda esta tesis estaría el argumento ya discutido de William Thornton en conexión con la teoría del fondo de salarios. Según Thornton, el fondo de salarios no puede considerarse dado, ni siquiera a corto plazo. La cuantía del mismo puede ser objeto de negociación; y esto equivale a decir que las negociaciones que tienen lugar entre empresarios y sindicatos no tienen por qué centrarse exclusivamente en los salarios: también pueden afectar a los niveles de empleo. Ya hemos visto como John Stuart Mill también se hizo eco de este punto de vista, aunque finalmente volvió a la idea de un fondo de salarios fijo en el corto plazo; lo cual equivalía a rechazar la posibilidad de que la negociación pueda hacerse extensiva al empleo.

Si aceptamos que el principal resultado de la actividad sindical es un aumento de los salarios y que las posibilidades reales de negociar niveles de empleo son muy reducidas, cabe preguntarse qué efectos van a tener los aumentos salariales sobre el crecimiento de la población. De acuerdo con la teoría malthusiana, si los salarios suben, gracias a la acción sindical, por encima del nivel de subsistencia, y si esto crea desempleo, tendremos dos efectos de signo opuesto sobre la población. Las familias de los trabajadores empleados crecerán más rápidamente, y es de esperar que sigan creciendo mientras los salarios estén por encima del nivel de subsistencia. Por otra parte, las familias de los desempleados tenderán a reducirse en número. Un equilibrio estacionario con población constante y salarios por encima del nivel de subsistencia exigiría que el aumento demográfico procedente de las familias de los trabajadores empleados se viera neutralizado por la reducción demográfica proveniente de las familias en paro. No está nada claro cómo se lograría este equilibrio, pero sí parece

claro que la clase trabajadora en su conjunto no saldría beneficiada. Ni a corto ni a largo plazo.

Los economistas clásicos no llegaron nunca a analizar en detalle la evolución de los salarios en largo plazo, y menos aún teniendo en cuenta los sindicatos. En contra de lo que cabría esperar de acuerdo con su teoría básica, no se mostraron contrarios al movimiento sindicalista. En términos generales puede decirse que defendieron el derecho de los trabajadores a asociarse libremente como una cuestión moral. Algunos de ellos, especialmente McCulloch, Torrens y J. S. Mill, desarrollaron argumentos específicamente económicos, que pasamos a analizar a continuación.¹⁵³

3. Los argumentos de John Ramsey McCulloch

John Ramsey McCulloch fue el primer economista de la época que llevó a cabo un análisis económico bastante completo de los sindicatos.¹⁵⁴ Él intentó armonizar su

¹⁵³ Algunos economistas clásicos desaprobaron drásticamente los sindicatos. Entre ellos cabe destacar a Senior. En realidad su postura no parece basarse en consideraciones *económicas*, sino en el carácter violento que él atribuía a todas las asociaciones de trabajadores. Puede consultarse al respecto el informe sobre huelgas y sindicatos que Senior envió en 1832 a Lord Melbourne, entonces jefe del gobierno inglés (este informe figura como apéndice en el libro de S. Leon Levy, *Nassau W. Senior*, op. cit., pp. 240-44). Véase también M. Bowley (1971), “Nassau Senior and Classical Economics”, en *The Classical Economists and Economic Policy*, ed. A. W. Coats, op. cit., pp. 57-84.

¹⁵⁴ Las ideas de McCulloch sobre los sindicatos se encuentran en un artículo publicado en 1824 en la *Edinburg Review*. Estas ideas las plasmó posteriormente en su obra *An Essay on the Circumstances which Determine the Rate of Wages and the Condition of the Working Classes* publicada inicialmente en 1826 y ampliada y revisada en una segunda edición de 1854 (una edición más reciente puede encontrarse en F. Cass (ed.), 1967, Londres).

visión positiva de los sindicatos con la doctrina del fondo de salarios y la teoría ricardiana del crecimiento.

McCulloch fue un firme defensor de la acción sindical. Según él, los salarios elevados estimulan el esfuerzo de los trabajadores y hacen que éstos sean más productivos. Este argumento lo plasmó de forma bastante expresiva cuando escribió que *“La experiencia de todas las épocas y naciones prueba que los altos salarios son al mismo tiempo el más poderoso estímulo para un esfuerzo sostenido [...] la forma más efectiva de promover la laboriosidad y la frugalidad de las clases trabajadoras así como de vincularlas a las instituciones bajo las que viven.”*¹⁵⁵ Puede decirse que McCulloch avanzó el argumento que a finales del siglo XIX popularizaron los Webbs y los socialistas fabianos: los sindicatos, en la medida en consiguen elevar los salarios de los trabajadores, hacen que éstos se esfuercen más y sean más disciplinados; y como la productividad del trabajo aumenta, esa mayor productividad puede compensar los posibles efectos negativos sobre el empleo en el corto plazo.¹⁵⁶

Pero McCulloch no creía que la acción sindical para elevar los salarios fuese siempre beneficiosa en términos generales. Con independencia de las consideraciones del párrafo anterior, McCulloch sostenía que si los salarios de un sector eran *competitivos* (lo que él denominaba *“salario natural y propio de la rama de la industria en la que rige.”*¹⁵⁷) y los beneficios *normales*, la presión sindical sólo podía conseguir que los empresarios abandonasen el sector. No obstante, si existía un cierto poder de

¹⁵⁵ J. R. McCulloch, *An Essay on the Circumstances which Determine the Rate of Wages and the Condition of the Working Classes*, op. cit., pp. 46 y 47.

¹⁵⁶ Sidney y Beatrice Webb (1897), *Industrial Democracy*, Londres. (Una edición más reciente puede encontrarse en A. M. Kelley, Nueva York, 1965).

¹⁵⁷ McCulloch (1967), p. 79.

monopsonio por parte de los empresarios, los sindicatos podían actuar como *poder compensador*. En este caso pensaba McCulloch que la acción sindical podía servir para introducir competencia en la industria y acabar con el poder monopsonístico de los empresarios. McCulloch se expresaba en los siguientes términos: “[...] *Cuando se permite que los trabajadores se asocien libremente, puede producirse un aumento inmediato de los salarios; pero cuando se impide su asociación, debe transcurrir un período de tiempo más o menos largo para que llegue a conocerse que los beneficios del sector son elevados como consecuencia de unos salarios bajos y, consecuentemente, se invierta nuevo capital en ese sector procedente de otros negocios. Parece claro entonces que cualquier intento de evitar la asociación en tales casos no es más que un intento de impedir que los trabajadores hagan uso del único medio que tienen para que los salarios se eleven rápidamente hasta alcanzar su justo nivel.*”¹⁵⁸

Finalmente habría que destacar que McCulloch, plenamente consecuente con el modelo ricardiano de crecimiento, sostuvo que a muy largo plazo la acción de los sindicatos no podría evitar que los salarios descendieran al nivel de subsistencia. El argumento que hay detrás de este punto de vista era básicamente un argumento demográfico (malthusiano) y está claro que la acción sindical no puede alterar la dinámica malthusiana que al final siempre acaba imponiéndose.

¹⁵⁸ *Ibidem*, pp. 80 y 81.

4. Los argumentos de Robert Torrens

Las reflexiones de Torrens sobre los efectos de los sindicatos se encuentran fundamentalmente en un trabajo titulado *On Wages and Combination* que se publicó por primera vez en 1834. En este libro Torrens escribe que “*en el ámbito de la ciencia económica la cuestión práctica más importante es esta: ¿pueden las combinaciones entre las clases trabajadoras conseguir un aumento permanente de los salarios?*”¹⁵⁹

Para dar respuesta a esta cuestión Torrens establece los límites entre los cuales, según él, queda determinado el salario corriente: un nivel salarial mínimo y otro máximo. El nivel mínimo equivalía al salario de subsistencia (la cantidad de bienes necesarios para el mantenimiento de la población trabajadora). El nivel máximo era el que aseguraba la continuidad de las empresas del sector (por encima de ese nivel, los beneficios se harían demasiado bajos y las empresas acabarían cerrando). Con estos supuestos de partida Torrens parece admitir que los sindicatos y los empresarios (o las coaliciones de empresarios) tienen un margen de negociación dentro del cual cada parte puede presionar más o menos en defensa de sus intereses particulares. El salario quedaría pues establecido en algún punto intermedio entre el mínimo y el máximo.

A pesar de todo esto, es preciso señalar que Torrens nunca desconectó la determinación de los salarios de la teoría del fondo de salarios. En realidad Torrens parece mantener dos teorías yuxtapuestas: una teoría de los salarios negociados y otra

¹⁵⁹ Robert Torrens (1834), *On Wages and Combination*. Una edición reciente puede encontrarse en Irish University Press, Shannon (Irlanda), 1971. La cita corresponde a la página 57 de esta edición. Puede consultarse también una edición digital de esta obra a través de la página web del Departamento de Economía de la Universidad de Bristol, Reino Unido: <http://www.ecn.bris.ac.uk/het/torrens/wages.htm>

basada en la oferta y la demanda. En esta última la demanda de trabajo se rige por el fondo de salarios y no hay espacio para los sindicatos.¹⁶⁰

Finalmente habría que señalar también que Torrens relacionó las posibilidades de influencia de los sindicatos sobre los salarios con las condiciones del comercio exterior. Según él, la posición competitiva de un país en el comercio internacional puede restringir –o expandir– las posibilidades de los sindicatos. En el caso concreto de Inglaterra, Torrens ligó el éxito de los sindicatos a la supresión de las leyes de cereales; según él la posibilidad que tenían las organizaciones obreras británicas de conseguir aumentos salariales se veían neutralizadas por el alto precio de las provisiones (consecuencia a su vez de la legislación proteccionista). En la parte final del capítulo titulado *Sobre el Efecto de las Combinaciones para Subir los Salarios*, Torrens escribe: “*Si los alimentos en Inglaterra fuesen tan baratos como en otros países industriales, sería posible que la clase obrera de Inglaterra lograra unas tasas de salarios reales más elevadas dentro del límite de la superioridad que la mayor eficiencia de sus trabajadores, la mejor maquinaria y los menores costes de la energía y del transporte confieren a su industria manufacturera. Pero mientras el valor de los alimentos en Inglaterra sea artificialmente superior al de otros países industriales, la mejora en la tasa de salarios reales es moralmente imposible. Hasta que la reforma de las Leyes de Cereales nos asegure contra la competencia extranjera todos proyectos para aumentar los salarios serán erróneos en principio, y ruinosos en la práctica*”.¹⁶¹

A pesar de la lógica de estos argumentos, hay que destacar que Torrens no supo ver la contradicción entre un análisis basado en la doctrina del fondo de salarios (es

¹⁶⁰ Véase Pedro Schwartz (1968), *La Nueva Economía Política de John Stuart Mill*, Tecnos, Madrid, p.119.

¹⁶¹ Robert Torrens, *On Wages and Combination*, op. cit., pp. 88-89.

decir, el presupuesto de un mercado de trabajo cuyo funcionamiento se ajusta a las reglas de la oferta y la demanda) y la idea de que tanto los salarios como el empleo (y por tanto la cuantía del fondo de salarios) están sujetos a negociación.

5. Los argumentos de John Stuart Mill

Aunque Mill siempre defendió la libertad de asociación de los trabajadores en el plano ético, se mostró bastante desconfiado acerca de las posibilidades de mejorar la condición de las clases trabajadoras a través de la acción sindical. Mill era consciente de que, en el contexto de la teoría clásica, las demandas sindicales para aumentar los salarios creaban desempleo y frenaban el ritmo de crecimiento de la economía.

Desde su punto de vista, la situación de las clases trabajadoras sólo podía mejorar si aumentaba el fondo de salarios o si se controlaba el crecimiento de la población. Él creía que cualquier aumento del fondo de salarios sólo podía tener efectos permanentes sobre los salarios si no iba acompañado de un aumento de la tasa de natalidad. Por esta razón siempre defendió el control de la tasa de natalidad como la herramienta más eficaz para luchar contra la pobreza.

En este orden de cosas el sindicalismo no jugaba para Mill un papel importante. Al menos no le prestó demasiada atención en las primeras ediciones de sus *Principios*.¹⁶² En realidad, puede decirse que la posición de Mill sobre los sindicatos

¹⁶² Para un análisis de la evolución del pensamiento sobre los sindicatos de John Stuart Mill y de su plasmación a lo largo de las sucesivas ediciones de sus *Principios*, consúltese Schwartz, *La Nueva Economía Política de John Stuart Mill*, op. cit., pp. 125-152.

siguió la misma evolución que sus ideas sobre el fondo de salarios. Ya se ha dicho que Mill mantuvo una postura dubitativa sobre este tema, y que incluso en algunos momentos pareció rechazar la teoría del fondo de salarios y adoptar una teoría de los *salarios negociados*.

De acuerdo con esta teoría, que Mill esbozó únicamente en el artículo de la *Fortnightly Review* ya mencionado, los sindicatos tienen un cierto margen de maniobra para conseguir aumentos salariales a corto plazo a costa los beneficios empresariales, y ello sin que al parecer se reduzca el empleo. Esto implica abandonar la idea de un fondo de salarios fijo a corto plazo.

Mill nunca analizó en detalle los efectos de la *negociación salarial* sobre la tasa de acumulación y sobre el crecimiento económico. De todos modos puede decirse que si, como resultado de la negociación salarial, aumentan los salarios y caen los beneficios, la tasa de acumulación disminuirá. Esto, en el contexto del modelo de crecimiento de Ricardo, sugiere que el estado estacionario se va a hacer más próximo en el tiempo. Si la población mantiene su ritmo de crecimiento, los beneficios caerán a largo plazo a medida que se acentúe la presión de la población sobre los recursos. Los empresarios endurecerán su posición en las negociaciones y los salarios alcanzarán más pronto el nivel de subsistencia. De nuevo el factor decisivo es la capacidad de las clases trabajadoras para controlar su ritmo de crecimiento.

6. La teoría económica actual de los sindicatos

Desde la perspectiva de la teoría económica actual el papel de los sindicatos puede analizarse bajo dos enfoques distintos. Ambos enfoques consideran al sindicato como un agente económico con un comportamiento definido: se supone que el sindicato trata de maximizar una función de utilidad que se hace depender generalmente del salario y del nivel de empleo.

El primer enfoque considera que el sindicato se comporta como un monopolista que controla la oferta de todos los trabajadores afiliados.¹⁶³ Dada la limitación que la demanda de trabajo (decreciente) de las empresas impone al sindicato, la idea básica que se trata de transmitir es que el sindicato, si tiene la suficiente capacidad para controlar a sus afiliados, puede imponer el salario o el nivel de empleo, pero no ambas variables simultáneamente. Si la estrategia del sindicato es elevar el salario el resultado será una disminución en el nivel de empleo. Si lo que pretende es mantener un determinado nivel de empleo para sus afiliados, no podrá imponer el salario. Con una demanda de trabajo muy atomizada, lo más probable es que la *negociación* entre el sindicato y las empresas se centre en el salario y no en el nivel de empleo. La razón de ello es que se requeriría un alto grado de coordinación entre las decisiones de contratación de las empresas afectadas; y esto no parece posible.

¹⁶³ J. T. Dunlop presentó en su libro *Wage Determination under Trade Unions* uno de los primeros tratamientos formales que consideran al sindicato como un agente económico que controla la oferta de todos los trabajadores afiliados. (Véase Dunlop, J. T. (1944), *Wage Determination under Trade Unions*, Macmillan, Nueva York.)

El segundo enfoque lo integran los denominados modelos de *acuerdos eficientes*. Estos modelos parten de una situación en la que un sindicato y una empresa pretenden negociar simultáneamente el salario y nivel de empleo. En una situación como esta, puede que exista una amplia gama de *acuerdos eficientes* que podríamos llamar *conjunto de negociación eficiente* o *curva de contrato*: combinaciones de salario y nivel de empleo que mejoran la situación de ambas partes con respecto de la situación previa a la negociación.¹⁶⁴ Lo más importante de todo es que estos modelos admiten la posibilidad de que los aumentos del salario vayan acompañados de aumentos en el nivel de empleo.

Todo esto podría expresarse diciendo que la demanda de trabajo deja de existir en su sentido habitual. Ahora salarios y empleo se negocian *simultáneamente*. Además es posible que el sindicato disponga de los medios necesarios para lograr *imponer* aumentos salariales que no repercutan en el nivel de empleo. Mas aún: el sindicato podría hacer, si tuviese la suficiente capacidad de presión, que los salarios y el empleo aumentarán al mismo tiempo. Lo que se presupone en este tipo de modelos es que las empresas tienen *poder de mercado* y que este poder da lugar a beneficios extraordinarios. En el caso de empresas de tipo monopolístico u oligopolístico cabe la posibilidad de que los empresarios se vean forzados a renunciar a una parte de sus ganancias extraordinarias (resultado de su posición monopolística) y acaben adaptándose a unos beneficios más reducidos. Este es quizás el tipo de solución que

¹⁶⁴ Uno de los trabajos que más ha influido en el desarrollo de la literatura económica de los *acuerdos eficientes* es el de I. McDonald y R. Solow (1981), “Wage Bargaining and Employment” *American Economic Review*, 71, pp. 806-908 (Existe traducción al castellano de este artículo en Alba, A. (1992), *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 123-148).

apuntaban William Thornton, McCulloch, Torrens y, provisionalmente y de manera bastante indecisa, John Stuart Mill.

Si comparamos los argumentos de los clásicos sobre los sindicatos con los actuales nos sorprende la similitud entre unos y otros. En primer lugar, está el argumento de que la acción sindical, al elevar los costes del trabajo por encima de su nivel *competitivo*, reduce el empleo y genera desempleo. Esto se pensaba antes y se piensa ahora. Solamente parece posible un aumento simultáneo de los salarios y el nivel de empleo en situaciones en las que las empresas tienen un cierto *poder de mercado*.

En segundo lugar, están los efectos bastante indeterminados de la acción sindical sobre el crecimiento y sobre la eficiencia del sistema económico a largo plazo. Pero la idea clásica de que todo aumento *artificial* en los salarios se traduce en una tasa de beneficios más baja y en menores incentivos para invertir se suele mantener también hoy día.

En tercer lugar, debe señalarse que el argumento de McCulloch en torno a la productividad de los salarios altos y de unas *buenas* condiciones laborales se maneja hoy en día aunque fuera del núcleo de la teoría económica convencional. Es el caso, por ejemplo, de los modelos de los *salarios de eficiencia*.¹⁶⁵

¹⁶⁵El rasgo esencial de los modelos de los *salarios de eficiencia* es la idea de que la productividad del trabajo está relacionada positivamente con los salarios. A partir de esta idea básica se han propuesto diferentes hipótesis para explicar esta relación que han dado lugar a distintos enfoques o *modelos alternativos de salarios de eficiencia*. El primer enfoque, que tuvo su origen en la literatura del desarrollo, fue el de H. Leibenstein (1957) “The Theory of Underdevelopment in Densely Populated Backward Areas” en *Economic Backwardness and Economic Growth*, Nueva York: John Wiley & sons, cop.). En las décadas de los setenta y ochenta del pasado siglo surgieron otros enfoques, entre los que destacan el de S. Salop (“A Model of the Natural Rate of Unemployment”, *American Economic Review*, 1979, vol. 69:1, pp. 117-25); el enfoque de A. Weiss (“Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages”, *Journal of Political Economy*, 1980, vol. 88:3, pp. 526-38); el enfoque de G. Akerlof (“Labour Contracts as Partial Gifts Exchange”, *The Quarterly Journal of Economics*, 1982, vol.

Finalmente, conviene también señalar otro argumento *actual* en defensa de los sindicatos. Se refiere a la concepción del sindicato como una organización que puede servir para reducir los costes de transacción y las fricciones dentro del sistema productivo. Los sindicatos no sólo hacen huelgas. También sirven como cauce de expresión de los trabajadores y para resolver con rapidez, a través de procedimientos estandarizados, los conflictos cotidianos. Pueden disminuir también los costes de información, tanto para los trabajadores como para los empresarios (y reducir de este modo los costes de contratación y formación). Todo esto significa que la acción sindical puede lograr un aumento, sobre todo a largo plazo, de la productividad marginal de la mano de obra, y que este aumento se traduzca en un aumento de la demanda de trabajo. Este argumento encierra probablemente una gran verdad empírica. Pero este efecto positivo es muy difícil de medir empíricamente; aunque no por ello debe pensarse que tenga poca importancia.¹⁶⁶

97:4, pp. 543-69); y el enfoque de Shapiro y Stiglitz (“Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device”, *American Economic Review*, 1984, vol. 74:3, pp. 433-44).

¹⁶⁶ Freeman y Medoff (1979) han abierto las puertas a una línea de investigación empírica que trata de medir los efectos positivos de los sindicatos en la productividad y en la eficiencia en el sistema de relaciones industriales. En su artículo “The Two Faces of Unionism” (Traducción al castellano en Alba, A., *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, op. cit., pp. 441-68) estos autores sostienen que el sindicato es la *voz colectiva* que representa a los trabajadores y que se convierte en una vía de ajuste que soluciona parte de los problemas generados por la falta de información y otras imperfecciones del mercado.