

Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional

EDICIÓN A CARGO DE
TEODORO HERNÁNDEZ DE FRUTOS

COLECCIÓN ACADEMIA

49

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas



Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional

Edición a cargo de
Teodoro Hernández de Frutos

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Consejo Editorial de la colección Academia

DIRECTOR

José Félix Tezanos Tortajada, *Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas*

CONSEJEROS

Luis Enrique Alonso Benito, *Universidad Autónoma de Madrid*; Antonio Álvarez Sousa, *Universidade da Coruña*; Antonio Ariño Villarroya, *Universitat de València*; Angel Belzunegui Eraso, *CIS*; Joaquim Brugué Torruella, *Universitat Autònoma de Barcelona*; Verónica Díaz Moreno, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Arantxa Elizondo Lopetegui, *Universidad del País Vasco*; Javier de Esteban Curiel, *Universidad Rey Juan Carlos*; José Ramón Flecha García, *Universitat de Barcelona*; Margarita Gómez Reino, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Carmen González Enriquez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Teodoro Hernández de Frutos, *CIS*; Gonzalo Herranz de Rafael, *Universidad de Málaga*; Alicia Kaufmann Hahn, *Universidad de Alcalá*; Lourdes López Nieto, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Antonio López Peláez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Araceli Mateos Díaz, *Universidad de Salamanca*; Violante Martínez Quintana, *CIS*; Almudena Moreno Mínguez, *Universidad de Valladolid*; Laura Ponce de León Romero, *CIS*; Gregorio Rodríguez Cabrero, *Universidad de Alcalá*; Olga Salido Cortés, *Universidad Complutense de Madrid*; Bernabé Sarabia Heydrich, *Universidad Pública de Navarra*; Eva Sotomayor Morales, *CIS*; Benjamín Tejerina Montaña, *Universidad del País Vasco*; Antonio Trinidad Requena, *Universidad de Granada*

SECRETARIA

M^a del Rosario H. Sánchez Morales, *Directora del Departamento de Publicaciones y Fomento de la Investigación, CIS*

Las complejas relaciones de trabajo en España : actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional / edición a cargo de Teodoro Hernández de Frutos. – Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2021 (Academia; 49)

1. Relaciones laborales 2. Diálogo social
331.1

Las normas editoriales y las instrucciones para los autores pueden consultarse en:
www.cis.es/publicaciones/AC/

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

Colección ACADEMIA, 49

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Primera edición, noviembre 2021

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS
Montalbán, 8. 28014 Madrid
www.cis.es

© Los autores

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España
Printed and made in Spain

NIPO (papel): 092-21-020-8 — NIPO (electrónico): 092-21-021-3
ISBN (papel): 978-84-7476-869-5 — ISBN (electrónico): 978-84-7476-870-1
Depósito Legal: M-24826-2021

Fotocomposición e impresión: Gracel Asociados SLL



Para la impresión de este libro se ha utilizado papel con certificación FSC, ECF y PEFC.
Esta publicación cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

Índice

INTRODUCCIÓN. Teodoro Hernández de Frutos	9
1. CORRIENTES TEÓRICAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Teodoro Hernández de Frutos	15
Introducción	15
Teorías generalistas	16
Teorías del corporativismo e institucionalismo	22
Teorías de los costes de transacción	28
Teoría de los marcos de referencia	30
Teorías particularistas: la negociación colectiva	38
Conclusión	60
Bibliografía	61
2. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA 1980-2020. Teodoro Hernández de Frutos y Esther Casares García	67
Introducción.	67
Recorrido histórico	69
Las relaciones de trabajo por género	89
Conclusión	96
Bibliografía	98
3. RECURSOS HUMANOS FRAGMENTADOS: CADENAS DE VALOR GLOBAL, TRABAJO MÓVIL Y NUEVAS OCUPACIONES. Esther Casares García	101
Introducción.	101
La mundialización de las ocupaciones: Las cadenas de valor global	103
Las nuevas cualificaciones. El trabajo móvil.	113
La transformación de los recursos humanos por las ocupaciones	121
La dispersión de las ocupaciones	124
Conclusión	139
Bibliografía	140

4.	EL FUTURO DEL TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. José Antonio Díaz y Óscar Iglesias.	147
	Introducción.	147
	Trayectoria tecnológica y mercado de trabajo	150
	El mercado de trabajo: eliminación de empleo	152
	Polarización ocupacional.	155
	Industria 4.0 e incremento de la productividad	159
	Aumento de la incertidumbre	162
	Conclusiones	170
	Bibliografía.	171
5.	INSTITUCIONES LABORALES Y ACTORES SOCIALES EN ESPAÑA. Miguel Ángel García Calavia y Mike Rigby	175
	Fundamentando la eficacia de las instituciones, fundamentando su cambio	176
	Fuentes de información e indicadores de eficacia y dinámica institucional	178
	Negociación colectiva y solución de conflictos laborales antes de la crisis en España.	178
	Las instituciones durante la crisis: ¿han experimentado cambios? ¿han afectado a su eficacia? ¿a los recursos proporcionados a los actores?	184
	Discusión de nuestras hipótesis	190
	Conclusiones	193
	Bibliografía.	194
6.	LA DEFENSA DE LOS INTERESES EMPRESARIALES: ACTORES, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN. Rosa Nonell e Iván Medina.	197
	Introducción.	197
	Breves apuntes teóricos sobre organizaciones empresariales y relaciones industriales	201
	Lógica de influencia y lógica del asociado en las organizaciones empresariales españolas	203
	Organizaciones empresariales regionales: la fuerza de la función de representación de los intereses.	214
	Conclusión	220
	Bibliografía.	221
	Anexo I.	224
7.	EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS EN EL PERIODO 2008-2018. Joan Antoni Alujas.	231
	Introducción.	231
	Revisión de la literatura	233

	Marco normativo de la formación continua en España	234
	Resultados de las acciones de formación continua en las empresas	239
	Conclusiones	249
	Bibliografía	251
8.	LAS RELACIONES DE TRABAJO EN TIEMPOS DE GRAN TRANSFORMACIÓN. HABILIDADES Y DESAJUSTES. Teodoro Hernández de Frutos	255
	Introducción	255
	Habilidades y competencias	256
	Habilidades y competencias en España	265
	Metodología CEDEFOP	269
	Desarrollo de habilidades	269
	Activación de habilidades	270
	El desajuste de las habilidades y competencias	271
	Conclusión	287
	Bibliografía	289
9.	LAS RELACIONES DE TRABAJO EN CLAVE DE MIGRACIÓN. Rosa María Rodríguez Rodríguez	293
	Desarrollo económico y migraciones laborales en el siglo XXI	293
	Movilización de la fuerza de trabajo extranjera en España	298
	La finalidad laboral: principal motivo de acceso a la residencia de los extranjeros en España	306
	Ubicación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral español	312
	Conclusiones	319
	Bibliografía	321
	AUTORES/AS	325

1. Corrientes teóricas de las relaciones de trabajo: la negociación colectiva

Teodoro Hernández de Frutos*

INTRODUCCIÓN

Concertación social, término genérico que engloba al diálogo social, y a la negociación colectiva, es un tema recurrente en disciplinas como la sociología, la ciencia política, la economía y el derecho, constituyendo en su vertiente interdisciplinar un área canónica de dimensión propia y efectos ideológicos dispares, pero que en definitiva se ha consolidado como un corpus teórico autónomo. Uno de los puntos de partida de lo que conocemos hoy como concertación social habría que situarlo en los efectos que provocó en su momento una célebre profecía de Marx que pronosticaba un ineludible e inexorable enfrentamiento revolucionario entre proletariado y burguesía que acabaría con el capitalismo, instaurando el comunismo. Sin embargo, una serie de hechos surgidos a principios del siglo XX parecieron quitar la razón a esta aseveración profética. Entre ellos cabría destacar diferentes y dispares sucesos relevantes e históricos concatenados, como la expansión de la democracia representativa instaurada en Europa y Estados Unidos que dio paso a una destacable clase media, y que provocó las reflexiones de autores tan significativos como los neomarxistas renovadores Bernstein, Kaustky y Rosa Luxemburgo; la imposición del denominado como estado de bienestar cuyos orígenes podrían ser localizados en la Alemania del canciller Bismarck y extendido y ampliado años después por Lord Beveridge, o la sociedad del consumo de masas estadounidense que provocó las teorías de la convergencia o industrialismo pluralista de Kerr, Dunlop, Myers y Aron. Después de varias experiencias revolucionarias llevadas a cabo en Rusia, China, Vietnam y Cuba, el conflicto de clases político-laborales a nivel internacional se apaciguó e institucionalizó en un conflicto más concreto que enfrentó de manera civilizada a capital, trabajo y gobierno, provocando, según Dahrendorf, estabilidad a la democracia. El estado de bienestar plasmado en la ciudadanía social forzó un proceso de institucionalización corporativa de los gobiernos occidentales encabezados por los países escandinavos.

En 1919 se produciría además un hecho de amplias consecuencias para el mundo laboral con la creación de la Organización Internacional del Trabajo

* Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra.

(OIT), única agencia tripartita de la ONU desde 1949, que garantizó los intereses de los interlocutores sociales, y bajo cuyos auspicios se trasladaron conceptos claves de la democracia política a la democracia laboral, de manera que empezaron a ser recurrentes términos como diálogo social, convenios colectivos, representación del trabajo en las empresas, representación del capital en las instituciones, Estado corporativista o neocorporativista. Fue en el Preámbulo de la OIT donde se establecieron las líneas maestras laborales que debía cumplir cualquier nación que adoptase sus acuerdos: *reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo*, garantía de un salario adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes en el trabajo, enfermedades de niños, adolescentes y mujeres, pensiones de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores empleados en el extranjero, reconocimiento del principio de igualdad de ingresos por trabajo de igual valor, libertad de asociación, organización de la enseñanza técnica y profesional y otras medidas similares.

TEORÍAS GENERALISTAS

Las relaciones laborales, y más en concreto la negociación colectiva, se han teorizado desde la sociología del trabajo y de las organizaciones de diferentes maneras y condiciones. Enfoques analíticos amplios como el marxismo, el pluralismo, el voluntarismo, la acción colectiva, el corporativismo o el institucionalismo han enfatizado en muchas ocasiones contradictoriamente cómo los diferentes canales o métodos de representación de intereses entran en juego en este tipo de negociación (Gooberman, Hauptmeier y Heery, 2018), asumiendo el carácter dialéctico, el conflicto de intereses y la síntesis de fuerzas descomunales que movilizan a un país en una pugna, por definición asimétrica, de entidades contrapuestas en el campo de la batalla laboral. Numerosos procedimientos, leyes, estatutos y reformas han surgido en el último siglo precisamente para catalizar esta energía. Huelgas, cierres patronales, expedientes de regulación de empleo, flexibilidad interna y externa, y *laudatios* han inundado el panorama laboral que muchos han dejado de denominar como «mercado de trabajo o empleo», porque la realidad laboral emergente no se parece en nada a un mercado en su definición clásica.

El pluralismo asume que existe un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas están organizadas en un número no especificado de categorías múltiples, formadas por grupos de poder que pueden mediar entre individuos y sociedad, al representar una amplia gama de intereses frente al Estado, pero nunca puede dominar un único grupo al coexistir diferentes y variados colectivos de poder concurrentes que actúan como contrapoder en la adopción de decisiones. El Estado, en tanto que árbitro, es independiente de los diversos intereses, absteniéndose de regular la vida interna de las asociaciones, juzgando el mérito y eligiendo el mejor argumento. El estado, además, garantiza que todos los grupos de interés tienen los mismos de-

rechos formales para participar en el proceso político, por lo tanto no existen restricciones, pero vigila que los diferentes grupos no ejerzan un poder de monopolio en la actividad representativa dentro de sus propias organizaciones. La política y la adopción de decisiones se desarrollan principalmente en el marco del gobierno, sin embargo, muchos grupos no gubernamentales usan sus recursos para ejercer influencia, por lo que la cuestión central es cómo se distribuyen el poder y la influencia en un proceso político a través de los grupos de presión (*lobbys*). En este sentido, el pluralismo se refiere al reconocimiento de intereses que entran en conflicto porque no son homogéneos, y no solo entre capital y trabajo, sino también en el propio seno de los trabajadores y empresarios. Por tanto, el pluralismo de los grupos de interés comporta una diversidad, no una homogeneidad en los intereses de clases, implicando una interpretación de la representación de los trabajadores en términos de organizaciones de carácter gremial, profesional y de categorías laborales diferentes, sin que ello comporte una unidad orgánica.

El pluralismo clásico de autores como Clegg y Fox representa la visión de que la política y la toma de decisiones se desarrollan prioritariamente en el marco del gobierno, aunque muchos grupos no gubernamentales utilizan sus recursos para ejercer influencia y triunfar en sus intereses. La cuestión central, entonces, es cómo se distribuyen el poder y la influencia en un proceso político con numerosos actores. Dahl, en su libro *Who Governs?*, analiza en el condado de New Haven la lucha de intereses que se establecen en cualquier decisión pública y el papel de los actores que muchas veces más que ser activos o de poder son de veto, por lo que todos los grupos tienen la misma capacidad efectiva de hacerse oír e influir sobre las decisiones públicas en el ejercicio de la democracia, es decir, existe una diversidad de grupos que compiten entre sí, limitan las acciones de los otros y cooperan para beneficio mutuo. El pluralismo es una forma de balance de poder ante la amenaza de grupos con ambiciones desmedidas, donde la multiplicidad de centros no solo ayuda a regular el poder, sino también a resolver conflictos pacíficamente y generar consensos. En este contexto el pluralismo sostiene que el papel del Estado en la regulación de la relación laboral se debe reducir al mínimo, permitiendo a empresarios y sindicatos arreglar sus propios asuntos a través de una negociación colectiva libre concurrente (Heery, 2010b). Las relaciones laborales son básicamente relaciones económicas basadas en la negociación libre y abierta como forma de regulación conjunta. Por tanto, el conflicto de intereses tiene raíces económicas y es coyuntural y temporal. El conflicto no es permanente ni estructural, tal como lo considera la perspectiva marxista. El denominado pluralismo voluntarista hace referencia a una serie amplia y plural de organizaciones cuyos intereses no suelen ser homogéneos o compartidos, por lo que se origina una amplia atomización de sindicatos y organizaciones empresariales que hace imposible una representación estatal, a pesar de que exista una amplitud de sindicatos muy combativos con altas tasas de afiliación sindical (Köhler y Martín, 2007, p. 455).

La teoría pluralista mantiene la existencia de un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación que sobrepasa los fines e inte-

reses de un grupo, en la limitación del poder de las partes y en limitar el poder del Estado. Ello exige que los procesos de formulación de normas supongan claras limitaciones normativas sobre la acción, dado que tienen su origen en premisas éticas y morales. La negociación colectiva es concebida como un procedimiento dinámico de adaptación de las instituciones al entorno cambiante y como un modo de formulación de normas y de reglamentación de las sociedades modernas y pluralistas. La libertad de acción real o efectiva de los grupos de representación de intereses profesionales para la defensa de los mismos provoca una cierta corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo. De ahí la importancia del derecho del trabajo como derecho colectivo para corregir las referidas asimetrías de poder, y para asegurar y vigilar los medios y procedimientos que garantizan la libertad y el contrapeso de poderes.

Lo que implica que el objeto de estudio principal sea la equidad y el orden en el nivel micro, que se logra a través de la negociación colectiva como forma de regulación conjunta. Entre las críticas que ha recibido esta corriente de pensamiento cabe citar la excesiva confianza en la idea de estabilidad y la obsesión por controlar el conflicto laboral mediante normas o leyes que aseguran la libertad de acción y limitan el abuso de poder, olvidándose de los procesos que generan dicho conflicto; además, adolece de un exceso de confianza en las normas de procedimiento que pueden limitar el poder de los empresarios. Existe una diferencia entre el pluralismo social en el que la autonomía de las relaciones laborales respecto al control estatal se considera fundamental y un pluralismo organizacional en el que los sindicatos deben ser fuertes internamente para funcionar eficazmente en sus relaciones externas como componentes de un sistema pluralista de relaciones laborales.

El paradigma de las relaciones laborales pluralistas analiza el trabajo y la relación laboral desde una perspectiva teórica basada en un conflicto de intereses inherente entre empleadores y empleados que interactúan en mercados laborales imperfectos. La relación laboral se considera un problema de negociación entre las partes interesadas con intereses enfrentados; los resultados del empleo dependen de los diversos elementos del entorno que determinan el poder de negociación de cada parte interesada. Ahora bien, modelar la relación laboral como un problema de negociación plantea preguntas centrales sobre la distribución de los recursos y las normas que rigen las interacciones entre empleadores y empleados. Como resultado, los empresarios, los sindicatos, el Estado, la judicatura, los procedimientos de resolución de conflicto, las políticas públicas, se convierten en instituciones fundamentales que se deben dotar de contenido y ser ampliamente definidas para desempeñar su papel de sujetos equilibradores. Además, los trabajadores individuales, los gerentes, los propietarios y los líderes políticos y sindicales son vistos como agentes humanos en lugar de sujetos puramente económicos y racionales. Un principio analítico central del pluralismo es que los resultados de las relaciones laborales surgen y persisten, no porque sean necesariamente los más eficientes, como sería el caso bajo un paradigma neoclásico, sino porque logran un equilibrio entre los intereses en competencia de diferentes individuos, partes inte-

resadas e instituciones. Por todo ello, se trata de que, en un escenario de mercados laborales imperfectos, la presencia de corporaciones poderosas o la competencia desesperada entre los trabajadores no pueda dar lugar a condiciones de empleo deficientes.

El marxismo clásico sostiene que las relaciones laborales son relaciones de explotación entre clases sociales y de enfrentamiento, lucha y conflicto entre proletariado y burguesía. La pugna por la plusvalía conduce directamente a la revolución y a la instauración de un Estado comunista. Dirá Marx que las relaciones laborales diseñadas por Smith, Ricardo y la economía clásica en general son idealistas porque no contemplan la verdadera relación que se origina en el contrato laboral y que no es otra que la apropiación indebida de la fuerza de trabajo por medio de la plusvalía, en donde el producto de su mano de obra no les pertenece, no tienen control sobre lo que producen, ni tampoco sobre cómo se produce. En una concepción neomarxista o posmarxista laboral representada principalmente por Hyman, se considera que la influencia del capitalismo es estructural e independiente de que el capital intervenga directamente, ya que hay una tácita predisposición del Estado hacia el mundo empresarial debido a la importancia de las empresas en las sociedades capitalistas. Los flujos financieros son transnacionales, por lo que el capital se puede mover de manera más fácil y sencilla al buscar una tasa de beneficio mayor que en su propio país. Las políticas que refuerzan la posición del capital se imponen a las políticas que reducen su dominio y distribuyen la riqueza de manera más equitativa. Por consiguiente, las empresas no necesitan una organización colectiva y de representación, mientras que los trabajadores no tienen otra alternativa que organizarse en sindicatos para contrarrestar el poder estructural de las organizaciones empresariales; pero cuando los trabajadores cambian su negociación individual por una colectiva y tienen suficiente poder organizativo de presión, se pueden enfrentar de manera más equilibrada con los empresarios, a los cuales no les quedará más remedio que organizarse también de manera colectiva.

El capital se beneficia laboralmente de la globalización y de los mercados abiertos porque es mucho más móvil que el trabajo y dispone de un acceso superior a la información (Paster, 2015). Las prácticas capitalistas están sustentadas en los derechos de propiedad, toda vez que esta y «el control de los medios de producción suponen poder, ya que lleva consigo la capacidad de admitir o excluir aquellos que dependen de un empleo para vivir» (Hyman, 1981, p. 37). Los trabajadores son considerados como un coste a minimizar en un proceso de trabajo que hay que dominar y controlar. Cabe reconocer que se han producido importantes avances en las relaciones laborales en las últimas décadas, pero, a pesar de ello, todavía siguen existiendo asimetrías básicas que marcan las relaciones laborales como la inelasticidad de la oferta de trabajo por la que el empleado aporta su trabajo personal como manera de subsistir, o la existencia de alternativas estratégicas para la empresa que puede prescindir de trabajadores por medio de la tecnología, al contrario que el empleado que no posee un margen significativo para subsistir, o para la elección de los medios de producción, su uso y su manipulación porque estos medios

solo están en poder de los empresarios. En definitiva, el trabajador solo cuenta con su fuerza de trabajo y su vida sin sustitución ni recambio posible (Offe, 1992a).

Para algunos marxistas es fundamental el control del Estado, como sostenía Lenin, y controlar sus efectos cuando son favorables mediante leyes, decretos y normas para dar paso al derecho del trabajo como instrumento básico para aminorar las asimetrías de partida mediante la regulación de las relaciones de trabajo. Se considera que la legislación laboral es esencial para garantizar el trato justo de los trabajadores y sirve como contrapeso dentro de la relación laboral ante el mayor poder económico del empleador. Además de que la regulación puede mejorar la eficiencia empresarial, principalmente proporcionando incentivos para que las empresas mejoren la integración de trabajadores que son rechazados por el mercado darwinista: mujeres, jóvenes, minusválidos, etc. Los regulacionistas abogan por la aprobación de nuevas leyes para resolver problemas y, en general, son grandes reformistas, presentando una crítica a la ley existente e instando a que se fortalezca y apoye con medidas más sólidas de aplicación. También a menudo sostienen que el derecho debe complementarse con otras presiones sobre las empresas, como el sindicalismo; en definitiva, la «regulación social» puede complementar la ley y hacerla más eficaz (Heery, 2010a).

La teoría de la lógica de la acción colectiva, con importantes reminiscencias marxistas, en tanto que enfoque analítico más concreto, ha teorizado la negociación colectiva de acuerdo a la existencia de una interacción imperfecta entre empleadores y empleados. Según lo sostenido por Offe (1992b, p. 54), cuando se compara una organización de empresarios con una organización sindical desde una óptica de «organizaciones formales», aparentemente no existen diferencias porque ambas pueden ser catalogadas como grupos de interés, dado que las dos son subcasos, en las cuales se dan una afiliación voluntaria, una estructura de toma de decisiones más o menos burocratizada, una dependencia de los recursos materiales que proporciona el gobierno y unos esfuerzos por cambiar los respectivos entornos en otros más favorables. Sin embargo, existe una asimetría de poder, en donde el poder de los empresarios es estructuralmente superior al de los empleados porque los primeros tienen un amplio margen de opciones para un comportamiento de mercado racional que los segundos no tienen. Cualquier empleador individual dispone de más recursos que el empleado individual porque representa a una entidad colectiva que es la propia empresa, a lo que el segundo solo puede aspirar a equilibrar mínimamente la relación por medio de un régimen de relaciones laborales pautadas. Además, el rango de opciones posibles en las relaciones de mercado depende de la habilidad de un actor para adaptarse a las condiciones cambiantes de mercado, en donde de nuevo los empleados están en inferioridad de condiciones al tener recursos más limitados y desconocer las peculiaridades propias del negocio.

Desde esta teoría y de acuerdo con Olson (1965), se asume que el individuo tenderá a no colaborar con los diferentes grupos de representación si ad-

vierte que sus intereses están debidamente defendidos y su acción de gorrón (*free-riding*) le otorga beneficios. Las diferencias cruciales entre la organización de los intereses individuales y colectivos son que los últimos benefician a todos los miembros que componen las asociaciones de empresarios o de sindicatos, mientras que los individuales pueden liberarse y aprovechar la representación de intereses sin ser miembros y solo pagar cuotas de membresía. Este problema de acción colectiva solo puede superarse apelando a los intereses individuales a través de incentivos selectivos, tales como servicios y funciones que solo beneficien a los miembros individuales, y a los que no puedan tener acceso los que no son miembros de pleno derecho.

Dentro de las organizaciones y su búsqueda de maximizaciones existirá un fuerte incentivo a no cooperar con otros grupos por las posibles consecuencias que podría acarrear para sus propias organizaciones, por lo que los negociadores pueden tender a externalizar sus problemas a la sociedad en general, evitando enfrentamientos entre sí y dentro de sí (Traxler *et al.*, 2001, p. 13). Una estructura de poder con una cúspide fuerte y segura implica una mayor capacidad para defender y reproducir los resultados de la negociación llevada a cabo, y aunque los negociantes son más escasos en número y probablemente se encuentren divididos entre sí, cuando no enfrentados, sus recursos de organización hacen que se impongan sobre una base de actores colectivos con intereses divergentes. De manera que «la lógica de la acción colectiva de los despojados de poder difiere de los poderosos en que la de los primeros lleva implícita una paradoja que está ausente en los últimos porque sus intereses solo podrán ser conseguidos cuando sean parcialmente redefinidos, es decir que expresen y definan simultáneamente los intereses de sus miembros» (Offe, 1992b, p. 65). Algunos autores han vinculado la disminución de la incidencia de la acción colectiva en algunos países con el creciente papel de las empresas individuales dentro de las relaciones laborales (Demougin *et al.*, 2019).

El estructural funcionalismo procedente de Durkheim, Weber, Parsons, Davis y Moore, y adaptado laboralmente por Dunlop, considera la ordenación diferencial de los individuos humanos que componen un sistema social dado y el orden de superioridad o inferioridad de las relaciones laborales por un indicativo de eficacia funcional. La estratificación social procedente de la estratificación laboral principalmente sirve para repartir recursos en base a una estratificación que hace que los individuos que se lo merecen reciban mayores recompensas, es decir el sistema se estratifica sobre la base de las contribuciones estratégicas diferenciales de sus unidades a la función del sistema. El equilibrio social entre individuo y sociedad supone que deban enfatizarse las relaciones laborales en tanto que subsistemas que operan en un sistema social más amplio. Cualquier sistema funciona porque obedece a los principios de orden y equilibrio, proporcionando estabilidad a la estructura social. La acción de los agentes sociales está subordinada al principio de orden del sistema y debe discurrir dentro del marco jurídico-institucional del mercado de trabajo.

De esta manera la teoría intenta rescatar los mecanismos normativos para institucionalizar el conflicto de intereses. Tanto los sindicatos como los empresarios se desenvuelven en un sistema regulado de negociación y canalización del conflicto por cauces institucionales. Los sistemas de relaciones laborales funcionan a través de una compleja red de reglas con el propósito de gobernar el lugar del trabajo y la comunidad laboral. Las funciones de esas reglas son: adaptativa o procesos de regulación y confección de las reglas; imperativa o jerarquías que orientan la acción hacia la eficiencia de la producción; y de cohesión social o intento inherente a la acción de los agentes sociales implicados. Un sintetizador de las teorías marxistas y funcional-estructuralistas como Dahrendorf, en su teoría del conflicto social, sostiene que el conflicto de clases en la sociedad industrial avanzada no se remite exclusivamente a los intereses económicos porque la clase alta ya no posee ni controla los medios de producción, sino que existen asociaciones imperativamente coordinadas u organizaciones burocráticas que llevan a cabo las tareas más importantes de la sociedad. Según el autor, existen intereses en la obtención de mayores recompensas materiales, más libertad, mayor reconocimiento de estatus, servicios prestados por los demás, etc., pero los medios para satisfacer esos intereses están subordinados a las posiciones superiores de las instituciones.

TEORÍAS DEL CORPORATIVISMO E INSTITUCIONALISMO

Entre los enfoques analíticos concretos habría que destacar al corporativismo o la tendencia de un grupo o sector profesional a defender a toda costa sus intereses y derechos de grupo, sin tener en cuenta ni la justicia ni las implicaciones o perjuicios que puedan causar a terceros. Sostiene que el Estado integra formalmente unos grupos de interés con jerarquías y funciones diferenciadas en el sistema político, asumiendo un intercambio de políticas entre este y los grupos de interés con reconocida autoridad de representación basada en que los grupos disciplinan a sus miembros para asegurar el cumplimiento de las normas negociadas, lo cual, por cierto, libera al Estado de tener que regular las áreas complejas, técnicas o contenciosas de la sociedad que representan las relaciones de trabajo, confiando en la experiencia de los agentes implicados. El corporativismo se define así como un concepto económico y político, donde el poder de decisión está en manos de las organizaciones y no en los particulares. En este sistema, los que dirigen las grandes corporaciones son los que negocian y firman acuerdos, que luego se convierten en obligado cumplimiento (Molina y Rhodes, 2002). Una característica central del corporativismo es la dependencia hacia órganos tripartitos y pactos sociales en los que el Estado, los sindicatos y los empresarios conjuntamente desarrollan y aplican políticas laborales (Hassel, 2009). Este enfoque en un primer momento de su desarrollo teórico estuvo vinculado al Estado fascista, principalmente Italia, para justificar la acción de unos sindicatos reconvertidos en meras marionetas en manos de un gobierno autocrático.

En la década de los años setenta del pasado siglo se asistió a una explosión de interés sobre el concepto «neocorporativismo» en ambientes académicos

empeñados en el objetivo de incorporar una mayor precisión al introducir una diferenciación básica entre el viejo Estado corporativista propio de las dictaduras y el nuevo corporativismo social propio de las democracias. Aquí el trabajo de Schmitter (1974) marcó el punto de ruptura al situar al neocorporativismo como una forma de representación de intereses distintos del pluralismo, estatismo y sindicalismo. Desde ese momento, el modelo neocorporativista se concentró en el problema entre la estructura organizacional y el proceso de toma de decisiones, lo que implica analizar un sistema de representación de intereses cuyas unidades están organizadas en un número fragmentado de organizaciones sindicales y organizaciones empresariales jerárquicas, obligatorias, representativas, subvencionadas y reconocidas por el gobierno. Para el desarrollo de este marco de actuación a estas organizaciones se las obliga a evitar discrepancias en su interior, a cambio de lo cual se les otorga el monopolio de la representación en el organigrama de sus respectivas organizaciones por medio de ciertos filtros, como la selección de sus líderes y la articulación de demandas y apoyos. El paradigma neocorporativo constata la existencia de una estructura política en el ámbito de los estados capitalistas avanzados, que integra a grupos de agentes socio-económicos organizados que se relacionan a través de un sistema de representación y de recíproca interacción cooperativa entre las cúpulas de las respectivas organizaciones y de sus bases. Estas estructuras neocorporativistas están basadas en una organización reglamentada y destinada principalmente para la planificación económica que se llevará a cabo en las negociaciones colectivas, implicando la cooperación entre sindicatos y empresarios en la gestación de unas políticas de rentas que, en muchas ocasiones, no les son beneficiosas, pero a las cuales acceden a cambio de «gestionar las bases del crecimiento capitalista derivadas de la política financiera global, así como de la gestión de la posible limitación salarial para sus miembros» (Panitch, 1981, p. 207).

El modelo neocorporativo asume que las organizaciones sindicales y empresariales negocian con los poderes públicos la adopción de políticas públicas, pero siempre en el marco de referencia de una coyuntura que toma en cuenta los salarios y los aspectos coyunturales de la economía. Al contrario, en las decisiones referentes a las bases estructurales de la economía y a los temas institucionales que la regulan su papel es bastante más reducido. Los sujetos institucionales de la negociación colectiva son los empresarios, los sindicatos y el Estado, lo que excluye a muchos grupos de presión o de interés de una creciente importancia en las sociedades informacionales, como los colegios profesionales, las cámaras de comercio, las asociaciones cívicas o las asociaciones de reconocido interés público, lo que produce muchas resistencias sociales (Molina y Rhodes, 2002, p. 308). Según Schmitter (1982), existen dos tipos de neocorporativismo, el primero, en tanto que una estructura de representación de intereses, y el segundo, en tanto que un sistema de agenda política, por lo que tanto el carácter excluyente de los actores implicados en el proceso de la toma de decisiones como la naturaleza de las relaciones con el Estado llegan a ser los principales medios para distinguir una práctica neocorporativa de un sistema de representación pluralista. La crisis del petróleo de

1973 obligó a muchos países occidentales a encarar grandes cifras de desempleo, elevadas tasas de inflación, subida de precios, bajada de salarios y en definitiva, a una estanflación económica que deparó en numerosos problemas macroeconómicos. Ante esta situación, muchos Estados iniciaron una ruta denominada neocorporativista basada en grandes y trascendentes acuerdos de negociación, colaboración y compromiso entre trabajadores, empresarios y el Estado. En un principio, entre las naciones más corporativistas cabría citar a Austria, Noruega, Suecia, Dinamarca y Bélgica.

La teoría institucional o más modernamente neoinstitucional aplicada al análisis de la concertación social se podría encuadrar como un enfoque analítico concreto porque permite escrutar el papel que juegan sindicatos y empresarios en tanto que instituciones, y por derivación la institucionalización de la negociación colectiva. Procedente principalmente de las aportaciones de Kerr y Solow, los cuales mantienen que el mercado laboral se diferencia frente a otros mercados en que no se encuentran regulados por unas instituciones que definen las formas de comportamiento aceptables e inaceptables. La diferencia de poder que existe entre la negociación llevada a cabo entre un trabajador individual y un empresario se transforma definitivamente en una acción equilibrada, sentando de manera institucional en una mesa de negociación a los representantes de ambos lados en tanto que grupos de representación organizados. Las instituciones son construcciones sociales de cierta historicidad y raigambre destinadas a dotar de cierta estabilidad y armonía al conjunto de la sociedad mediante recursos y procedimientos propios para la regulación de las actividades de sus miembros. La existencia o no de instituciones en el mercado laboral permite distinguir entre mercados institucionalizados u organizados, regidos por normas formales e informales de acceso y ascenso, sindicatos, convenios; y unos mercados desinstitucionalizados y desorganizados en los que no existen sindicatos ni normas, sino una relación puramente mercantil e impersonal entre trabajadores y empresarios, a través del pago por unidad de producto y el trabajo no cualificado. El sistema institucional cerrado expulsa a los trabajadores que no están protegidos, condenados así a las muchas deficiencias de los mercados no estructurados. Así pues, para comprender el mercado laboral, antes hay que analizar el marco institucional de la sociedad, sus normas, sus valores, sus leyes y las estrategias que desarrollan históricamente sus agentes sociales (Köhler y Martín, 2007).

Existe una simbiótica relación entre instituciones y actores, porque las instituciones son menos inmunes a las presiones de eficacia que requieren tanto los empresarios y los sindicatos para salir en muchas ocasiones indemnes de una complicada negociación, es decir, las instituciones protegen de alguna manera a los actores individuales de representación; mientras que estos últimos están interesados en salvaguardar a las primeras para asegurarse una cierta protección. Lo cual supone una cierta garantía de que el proceso no se va a destruir a pesar de que puedan originarse en algún momento de la negociación fuertes tensiones coyunturales cuando la economía vaya mal, y por ello las instituciones son especialmente valiosas si se comparan con los agentes individuales y personificados. Los cambios en los contextos de las organizacio-

nes provocan una disrupción en la composición interna de las instituciones. Si dicho cambio se produce en un ambiente organizado en donde los colectivos tienen una presencia consolidada, estos se esforzarán por asegurar la persistencia de las instituciones, manteniendo los elementos básicos que aseguran la continuidad de una estructura estable. Mientras que, si el cambio se escenifica en un ambiente desorganizado, caracterizado por unas asociaciones empresariales y sindicales precarios e inestables, todas las organizaciones e instituciones implicadas en la negociación colectiva se hundirán (Traxler *et al.*, 2001).

Desde esta óptica, el estudio de las instituciones y el cambio institucional requiere como primer requisito una separación conceptual nítida entre instituciones y organizaciones. Egeberg (2003) sostiene que todas las instituciones en el sentido estructural son organizaciones, pero no todas las organizaciones son instituciones porque el proceso de institucionalización de una organización requiere tiempo debido a que la organización se hace más compleja gracias a la incorporación de reglas formales y de uso (Parrado, 2015). Por lo tanto, las instituciones son las reglas del juego formales e informales que moldean el comportamiento del individuo en una sociedad, son limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana, mientras que las organizaciones son los jugadores, por lo que la interacción entre las dos conforma el cambio institucional. Las organizaciones necesitan normas para su funcionamiento y cuando esas normas se vuelven estables y perduran a través del tiempo la organización se institucionaliza, provocando que los cambios radicales no puedan llegarse a producir. Esas normas, junto con los códigos de conducta, resultan a la postre fundamentales para que los individuos separen sus intereses personales de los que requiere la organización, la cual se reserva las respuestas oportunas para sancionar las desviaciones.

La presión del entorno sirve para prevenir y canalizar una supuesta conducta desviada, de manera que se adecue a lo impuesto por la organización. Las oportunidades proporcionadas por el contexto institucional determinan los tipos de organizaciones que existirán, en donde las organizaciones de emprendedores son muy significativas porque inducen cambios institucionales cuando perciben nuevas o alteradas oportunidades. Su modo de actuar puede ser bien directamente por medio de alterar las reglas de juego en el caso de órganos políticos, bien indirectamente por la presión a que someten a las organizaciones políticas en el caso de organizaciones económicas o sociales; o bien en general por la alteración deliberada o accidental del refuerzo de reglas o efectividad de sanciones y de otros medios de aplicación sobre posibles restricciones informales. Las decisiones que se adoptan en los primeros momentos en la historia de toda política o forma de negociación con los compromisos que de ellas surgen determinan las decisiones posteriores, hasta el punto de que, si no se consideran estos puntos de partida, será difícil entender la lógica de su desarrollo.

Las restricciones informales pueden alterar el funcionamiento de las instituciones implicando nuevos medios de intercambio y, por lo tanto, desarrollando nuevas normas sociales, convenciones y códigos de conducta que antes

no existían. En este proceso, las limitaciones informales obsoletas son gradualmente desechadas y reemplazadas por unas nuevas. Las oportunidades nuevas o alteradas pueden ser el resultado de cambios exógenos en el ambiente externo que alteran los costes relativos de las instituciones como consecuencia de una competencia endógena entre el contexto económico y el político. En cualquier caso, la posible competencia en un escenario económico general de crisis obliga a los empresarios y a sus organizaciones a invertir en habilidades y conocimientos nuevos. La clave de la supervivencia consiste en la mejora de la eficiencia de la organización en relación con sus rivales. Las instituciones, en su enfrentamiento con otras instituciones rivales, se esfuerzan continuamente por mejorar su eficiencia para sobrevivir. Pero cuando la competencia está minorada o silenciada por las razones que sean, las instituciones tendrán menos incentivos para invertir en nuevos conocimientos y en consecuencia no inducirán cambios institucionales rápidos. El marco institucional no solo dicta el conjunto de oportunidades que define el tipo de organizaciones, sino que también crea los incentivos que darán forma a la clase de conocimientos y habilidades de las nuevas organizaciones.

La institucionalización del conflicto laboral, según Touzard (1981), se manifiesta por tres ámbitos interconectados: a) la negociación o procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable por todos e insertado en un marco más o menos codificado y normativo, un marco jurídico que fija de manera precisa las condiciones en que han de emprenderse y desarrollarse las discusiones; b) la mediación, mediante la cual se negocia entre sindicatos y empresarios ante una instancia neutral que representa al país en ese momento y que mantiene una postura neutral para buscar la solución al conflicto, aunque también puede tratarse de personas de reconocido prestigio que busquen una solución al conflicto; c) el arbitraje por el que las partes en conflicto se someten al juicio de una tercera instancia para resolver el problema y en cuyo caso el árbitro ostenta todo el poder para imponer una decisión con fuerza de ley que los contendientes deben acatar. Es decir, se trata de que todo el procedimiento se encuentre institucionalizado.

Las instituciones son importantes porque generan reglas, normas y válvulas de escape, destinadas a solucionar numerosos conflictos de todo tipo procedentes principalmente de la negociación colectiva. Dichas reglas se han ido construyendo y desarrollando a través del tiempo en todos los países occidentales desde la II Guerra Mundial, en tanto que mecanismos reguladores del subsistema de relaciones laborales para contener y controlar los conflictos laborales en aspectos como la relación de los actores con el mercado, el entorno tecnológico y los frecuentes problemas de readaptación de los actores (Brunet *et al.*, 2016). Para evitar entrar en un conflicto tan arduo como el que supone un proceso de negociación, el capital y el trabajo desarrollan unas reglas específicas que permiten amortiguarlo. Estas reglas limitan y condicionan las posibilidades de negociación dentro de un marco normativo, en el cual solo se permite la entrada a actores colectivos reconocidos y representativos, que desarrollarán el proceso de la negociación (North, 1990).

Las reglas o prescripciones compartidas que se aplican de forma predictiva en situaciones particulares se conforman en tanto que rutinas, procedimientos, convenciones, roles, estrategias, formas organizacionales y tecnologías a través de las cuales se construye la actividad. Las reglas son importantes porque establecen los mecanismos de distribución de información y actuación, imitando los procesos de toma de decisiones y coordinando las diferentes funciones entre sus miembros, por lo que son aprendidas, impuestas o internalizadas mediante un proceso de socialización. Además, las reglas son construidas de acuerdo a consecuencias esperadas, en base a una retroalimentación basada en la experiencia y en el caso de las instituciones laborales son certificadas por profesionales del mundo del trabajo procedente del Estado. Las instituciones son capaces de evolucionar en el transcurso del tiempo adaptándose a nuevas condiciones del mercado y de los actores sociales. March y Olsen (1998) sugieren que la experiencia es un activo fundamental porque permiten que las reglas y rutinas sean construidas en base al aprendizaje de experiencias pasadas. La experiencia es entendida no solo como una colección de sucesos pasados, sino también como la interpretación de su propio significado histórico.

La definición de las reglas institucionales desde la perspectiva del neoinstitucionalismo se desarrolla en tres líneas, que en ocasiones se contradicen: a) Las reglas institucionales como normas sociales: desde «una» perspectiva culturalista se definen las instituciones no únicamente como las reglas y los procesos formales propios a una organización, sino también como el sistema de valores, símbolos, esquemas cognitivos y normas de comportamiento de la misma. b) Las reglas institucionales como normas contractuales voluntarias: desde el cambio, las reglas institucionales se inscriben en una perspectiva de cálculo y se entienden como acuerdos voluntarios entre los individuos. c) Las reglas institucionales como estructuras estatales: las instituciones se asocian a las normas constitucionales y jurídicas, a los procesos político-administrativos formales y a las convenciones informales que fijan las reglas del juego entre los actores. Para comprender el mercado es necesario analizar el marco institucional que lo restringe, normalmente a través de itinerarios diversos y contradictorios, llenos de luchas sociales e intervenciones políticas a través de su historia.

Desde el neoinstitucionalismo, se definen las reglas institucionales como estructuras y reglas formales explícitas y generalmente formalizadas jurídicamente, y también como normas informales implícitas, pero compartidas por los miembros de una organización o comunidad. Las reglas institucionales establecen estructuras y procedimientos que pueden facilitar o limitar la participación política de los individuos y de los grupos (por ejemplo, el derecho a presentar una iniciativa legislativa popular o un referéndum facultativo, el derecho a ser escuchado en un proceso administrativo). En este contexto, las conductas políticas se pueden interpretar como acciones estratégicas guiadas por normas sociales canalizadas por instituciones porque en su más amplia acepción, la racionalidad de los actores tiene límites en el plano cognitivo, así como en el plano institucional. O, dicho de otra manera, los individuos son

racionales dentro de las instituciones en la medida que tienen un objetivo concreto y racional, pretendiendo a través de sus conductas forjar una identidad social y garantizarse un reconocimiento por parte de un grupo o una organización. En este sentido, además de las creencias y valores son importantes los incentivos o alicientes a través de los cuales los individuos que componen las instituciones tratan de maximizar sus beneficios.

TEORÍAS DE LOS COSTES DE TRANSACCIÓN

La teoría de los costes de transacción desarrollada por Coase, Williamson y North, principalmente, se podría considerar como un enfoque analítico restringido, porque establece que los agentes implicados en la concertación social están equipados con una racionalidad limitada, comportándose de una manera oportunista. Cualquier transacción económica genera unos costes antes de su realización concreta, como por ejemplo, los vinculados a la búsqueda de la información, a las deficiencias propias características del mercado laboral o a la prevención relacionada u ocasionada con el oportunismo de ciertos actores. Por lo tanto, algunas de las transacciones que se desarrollan en una negociación pueden generar costes concretos muy importantes y, en consecuencia, los agentes económicos pueden verse obligados o impulsados a buscar alternativas de acuerdos personales o institucionales que permitan minimizar o reducir esos costes inducidos. Realizar transacciones económicas que impliquen gastos de transacción cuando sean superiores a las ganancias derivadas del intercambio supone establecer pérdidas, por lo que dejarán de materializarse. La determinación de los salarios, por ejemplo, en algunos casos, puede requerir una negociación costosa e incierta en comparación con los beneficios que conlleva, por lo que en muchos casos se romperá en este punto la negociación. También existen costes de elaboración de contratos y verificación de que se cumplen los acuerdos cada vez que se va a formalizar un contrato. Por último, hay que incluir los costes de coordinación, o el precio que se incurre para adaptarse a diferentes productos y procesos. También forman parte de este tipo de costes las comunicaciones que llevan aparejadas las redes formadas al efecto, alcanzando una mayor importancia si las empresas o sindicatos se encuentran geográficamente dispersos y distantes. Según Coase (1960), los mercados perfectos con costes de transacción nulos no existen, por lo que en el mundo real los costes de transacción aparecen derivados de problemas como los de información asimétrica o los de acción colectiva del *free rider*.

En el contexto de los costes de transacción, de acuerdo a Williamson (1985), existen dos hipótesis fundamentales relacionadas con la naturaleza humana: la racionalidad limitada y la búsqueda oportunista de interés propio; dos supuestos relacionados con las características de la incertidumbre de mercado: nivel de inversión específico y nivel de indecisión; y un supuesto que se refiere a la cantidad de veces que se repite la operación en el marco de un acuerdo de intercambio o contrato: condiciones de repetición. En una relación de mercado o en una jerarquía de autoridad o de empresa, las condiciones estructurales impiden por medio de las limitaciones cognitivas de la racio-

nalidad limitada saber exactamente cuál será el comportamiento de otro agente u otros agentes. La búsqueda oportunista de egoísmo significa conseguir lo que se desea, si es necesario, a través de la simulación y el engaño. Por lo tanto, si combinamos ambas cosas, racionalidad limitada y oportunismo, aparecen elementos que explican los costes de establecer acuerdos, de redacción de contratos y de seguimiento de su aplicación, es decir, los costes de transacción que surgen cuando las relaciones de negociación no son transparentes y honestas. Los costes de transacción pueden ser divididos entre *ex ante* y *ex post*: «Los costes *ex ante* son aquellos en que se incurre al preparar y negociar los acuerdos. Estos varían con el diseño del bien o servicio que se va a producir. Los costes *ex post* incluyen los de instalación y operación de la estructura de gobernanza a la que se asigna el monitoreo y a la que se canalizan las disputas; los costes de regateo originados por los ajustes (o su ausencia), y los costes de aseguramiento de los compromisos» (Williamson, 1985, p. 388).

Aplicando la teoría de North a las relaciones laborales y a la firma de acuerdos, el coste de transacción en los mercados políticos, en nuestro caso mercados laborales, está fundamentado en la dificultad de hacer compromisos creíbles en este tipo de negociación. Los costes de transacción están asociados a la medición y a la ejecución de los acuerdos. En los acuerdos laborales estos costes consisten en la medición de las dimensiones física y propiedad de los derechos de bienes y servicios, y en la actuación de los agentes, caracterizados porque ambos suponen constricciones que con frecuencia pueden resultar costosas. Las dimensiones físicas tienen características objetivas, mientras que las dimensiones de los derechos de negociación se definen en términos legales, en donde el sistema judicial proporciona una ejecución coactiva. La competencia de las organizaciones implicadas en los acuerdos juega un papel fundamental en la reducción de los costes de aplicación. Los acuerdos laborales a lo largo de la historia y en el mundo actual son con frecuencia muy imperfectos, porque están acosados por los altos costes de transacción y definidos por las instituciones que producen incentivos que funcionan contra la eficiencia económica. De hecho, la creación de instituciones que posibilitan tramitar a bajo coste los acuerdos laborales es la clave para la estabilidad de economías productivas, pero es la política en último término la que define y hace cumplir los acuerdos alcanzados. Los costes que surgen del marco institucional son el resultado de las organizaciones que se han creado como consecuencia de él. Pero los costes de transacción dependerán de cada negociación concreta, así como de las características del entorno institucional en que cada transacción se lleve a cabo, por lo que en cada país existirán unas reglas de juego específicas que se deben cumplir. En toda concertación laboral se pueden distinguir dos etapas, en la primera se define los costes de controlar el intercambio, mientras que en la segunda se incurre en los costes asociados a la negociación y al cumplimiento de los contratos del intercambio (North, 1990, p. 15).

Dentro de los costes de transacción hay que destacar la importancia que adquiere la confianza entre los agentes implicados en un proceso permanente de fricción o de conflicto. La confianza facilita la reducción de incertidumbre sobre el comportamiento oportunista, fomentando el intercambio de infor-

mación y cooperación. Esta no surge de manera espontánea, sino que tiene que labrarse a través del tiempo, constituyendo uno de los objetivos básicos de cualquier negociación. Según Parrado (2015), existen varios mecanismos para generar confianza. El primero es facilitar información relevante a disposición de los agentes implicados para poder negociar sobre unas bases sólidas de conocimiento y debe servir para gestionar los problemas comunes y poder afrontar los retos que se presentan; el segundo es la discusión del valor de esa información y las acciones específicas a realizar; el tercero es la rendición de cuentas; y el cuarto es la posibilidad de evaluar conjuntamente los problemas complejos o prestar servicios comunes. Este es uno de los elementos básicos sobre el que recelan los sindicatos frente a los empresarios porque desconfían y se quejan de la información que proporcionan las empresas para poder negociar. É igual ocurre con la desconfianza que generan en sindicatos y empresarios los gobiernos respectivos dependiendo de su ideología. Los gobiernos de izquierda (normalmente socialdemócratas) suelen generar confianza en los sindicatos, mientras que los de derecha (normalmente conservadores) lo hacen sobre los empresarios.

TEORÍA DE LOS MARCOS DE REFERENCIA

Ideados por Fox en un informe a la Comisión Donovan en el Reino Unido en la década de los años sesenta del pasado siglo, sostiene que los actores perciben y definen los fenómenos sociales a través de marcos de referencia que determinan juicios que a su vez configuran determinados comportamientos; y que, basándose en conceptos de la psicología social y la sociología, suponen una distinción entre los determinantes estructurales del comportamiento y los determinantes del nivel de acción. El primer conjunto de factores es externo al actor individual, limitando sus opciones de acción de una manera material bastante concreta. El segundo conjunto es interno, y afecta al comportamiento a través de actitudes, cultura, socialización, percepciones, definiciones y otros medios subjetivos e intersubjetivos para dar sentido al mundo social. En ausencia de restricciones estructurales, el comportamiento viene determinado por factores del nivel de acción. Los marcos de referencia dan sentido a la participación en el tipo de acción social coordinada que no se deriva de objetivos y valores compartidos, sino de estructuras de situación. Al aplicar un marco de referencia, los participantes son capaces de entender su comportamiento estructuralmente determinado como algo que no es ni restricción ni compulsión. Por lo tanto, los marcos de referencia permiten a los actores comprender situaciones sociales y relaciones que de otro modo no tendrían sentido. Estas ideologías y marcos de referencia son un conjunto de valores y suposiciones relativas a los intereses de las partes en la relación laboral, es decir, de necesidades, deseos y aspiraciones de los empleados, los empleadores y el Estado, y el grado en que estos intereses son compatibles. Reflejando el interés sustantivo de los trabajadores y su grado de compatibilidad con los intereses de los empresarios.

Fox acuñó los marcos de referencia en el apogeo de las relaciones laborales de la posguerra dominado por las políticas económicas redistributivas keynesianas y la regulación colectiva de las condiciones de trabajo en los antiguos países industriales. Fue un punto en el tiempo en el que el pluralismo parecía marcar una nueva ortodoxia en las relaciones laborales y una época en la que estas surgieron y florecieron como una disciplina académica. Se considera como uno de los términos más adecuados para describir las relaciones entre trabajadores y capital de manera pluralista, interorganizacional o no gerencial. Dependiendo del marco de referencia, las prácticas de gestión de recursos humanos pueden considerarse unos mecanismos administrativos que sirven: para implementar los dictados del libre mercado, como estrategias esenciales para crear relaciones laborales productivas alineando los intereses de los empleados y los empleadores, como iniciativas impulsadas por el empleador que representan inadecuadamente los intereses de los trabajadores cuando chocan con los intereses de los empleadores o como herramientas de gestión manipuladoras para dar forma a la ideología y la estructura del lugar de trabajo para favorecer a los empleadores. Básicamente Fox ideó dos marcos de referencia: el unitarismo y el pluralismo, a los cuales añadió años más tarde el radical (Fox, 1974); y posteriormente algunos autores, como Budd y Bhava (2008), han incluido el egoísta neoliberal y han denominado al radical como crítico porque este último admite diversos subgrupos como el marxista, el feminista y el racial.

La distinción entre unitarismo y pluralismo, propuesta en tanto como dos conceptualizaciones básicas incompatibles de la organización y de las relaciones laborales, ha sido uno de los elementos más importante en la teoría de las relaciones laborales desde entonces, suscitando un considerable debate en la literatura contemporánea de relaciones laborales (Budd y Bhava, 2019). Aunque antes se habían sugerido dualismos similares, en particular la distinción de Clark Kerr entre la perspectiva económica y la sociológica sobre el análisis de la industria, Fox aclaró y contrastó los dos enfoques localizándolos dentro de un marco teórico simple y convincente. Según este autor, básicamente el trabajo es más que una mercancía y más que un conjunto de recursos humanos, por lo que subyace en las relaciones laborales la existencia de un conflicto de intereses inherente entre los empleados y los empleadores que proviene de un choque de intereses económicos. Desde esta perspectiva, los sindicatos y las políticas gubernamentales, como las leyes de salario mínimo, etc., se consideran socialmente beneficiosas porque pueden moderar el poder de negociación desigual entre los empleados y los empleadores, lo cual es un buen ejemplo de la importancia de los valores y supuestos subyacentes en las relaciones laborales. Los cuatro enfoques y sus consideraciones sobre los sindicatos y la regulación gubernamental se podrían etiquetar según los diferentes marcos en: dañinas, innecesarias, socialmente beneficiosas e insuficientes; están firmemente arraigadas en la literatura actual de la disciplina y sirven como ideologías centrales y marcos de referencia para los eruditos, los profesionales y los responsables políticos que se ocupan de todos los aspectos del mundo del trabajo.

El unitarismo

Desde el enfoque unitarista la relación laboral puede entenderse como una especie de búsqueda cooperativa de objetivos y valores comunes entre empleadores y empleados sobre la base de una división técnicamente eficaz del trabajo. Según este enfoque, el contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales obliga a ambas partes a colaborar por las nuevas formas de producción o los nuevos imperativos económicos, tal como la necesidad de responder a la nueva cultura del consumidor. Se considera que el conflicto en las relaciones laborales no es saludable y debe llevar a las organizaciones a mejorar sus políticas y métodos gerenciales para alinear los intereses de todos (que pueden ser sociales, psicológicos y económicos). Existe una fuente singular de autoridad dentro de la organización. Esta es la gestión y se caracteriza por la falta de líderes de la oposición. Los líderes de la organización tienen la tarea de promover el compromiso y la lealtad hacia los trabajadores. Aunque la afiliación sindical ha ido en declive debido al unitarismo, los sindicatos siguen desempeñando un papel clave en las relaciones con los empleados. Además, aunque la intervención del gobierno se ha ido también reduciendo, sigue siendo relevante a través de la participación en tribunales y en las mediaciones en las controversias que surgen en las relaciones con los empleados. De esta manera, el unitarismo ofrece un nuevo desafío para que los sindicatos y el gobierno se adapten a un nuevo entorno de trabajo. Este nuevo cambio dimensional se focaliza en marcos más integrados y estratégicos que se centran en los intereses compartidos en el lugar de trabajo y el compromiso de los empleados. La perspectiva unitarista es uno de los marcos clave de los empresarios en la gestión de recursos humanos porque reconoce una fuente de autoridad dentro de la organización.

Este enfoque implica que los trabajadores deben tener lealtad a una sola autoridad, representada normalmente por la dirección de la empresa, por lo que cualquier otra lealtad de los trabajadores, por ejemplo, a un sindicato o a otra institución, se considera que resta importancia a su compromiso con el empleador. Por lo tanto, confiere legitimidad a la autoridad de gestión y trata a los sindicatos como terceros innecesarios cuya presencia altera el orden natural de la empresa. Esta es la gestión y se caracteriza por la falta de líderes de la oposición. Los líderes de la organización tienen la tarea de promover el compromiso y la lealtad hacia los trabajadores. El conflicto en las relaciones laborales no es saludable y debe llevar a las organizaciones a mejorar sus políticas y métodos gerenciales para alinear los intereses de todos, que pueden ser tanto sociales y psicológicos como económicos. Además, supone que los mercados económicos no son completamente deterministas, posibilitando que los empleadores tengan algunos grados de libertad en la selección de sus estrategias para perseguir sus objetivos. Cada organización de trabajo es una entidad integrada y armoniosa con un propósito común y un objetivo compartido. Se presume que la dirección y otros miembros del personal comparten unos objetivos estratégicos que hacen hincapié en la cooperación mutua. Todo lo cual supone una orientación paternalista porque se espera que los

empleados sean leales a la dirección que a cambio debe hacer todo lo posible para elevar el bienestar de los empleados.

Tanto la dirección como los empleados tienen un objetivo primordial para garantizar que la organización tenga éxito. El éxito significa la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos y metas. Todos se deben esforzar por lograr una mayor productividad para que puedan compartir las recompensas. El conflicto se percibe como disruptivo y patológico y como resultado de agitadores, de una fricción interpersonal y de una ruptura de la comunicación, por lo tanto, se debe intentar llegar hasta una ausencia de conflicto. Cuando existe un conflicto laboral, este se contempla como temporal o producto de un comportamiento aberrante, inducido por los causantes de problemas, una mala gestión o una mala comunicación. Los sindicatos son intrusos no deseados que alteran las estructuras unificadas y cooperativas dentro de la organización y por ello se consideran innecesarios, divisivos y competitivos con la dirección por la lealtad de los empleados. Desde esta perspectiva, la lealtad entre la organización y los empleados se considera mutuamente beneficiosa, en donde el papel esperado de los empleados es que sean leales a la organización y a la dirección, reconociendo su implicación en la buena marcha de la empresa.

El pluralismo

Como hemos visto, este enfoque tenía una amplia cobertura teórica antes de ser utilizado por Fox dentro de los marcos de referencia, bajo el principio central de que existe una difusión generalizada del poder de tal manera que ninguna clase, grupo o estrato puede dominar al resto. Desde este enfoque, etiquetado por algunos autores como neopluralismo, se considera que el contexto de las relaciones laborales implica identificar a las instituciones como el factor básico y que las formas coordinadas del capitalismo son las más efectivas para asegurar un equilibrio entre trabajadores y empresarios. El modelo pluralista deriva su nombre de abrazar una pluralidad de intereses en la relación laboral, es decir, se supone que los empleadores y los empleados tienen una mezcla de intereses comunes y contradictorios, todos los cuales son legítimos, lo que se puede reducir a un intercambio de una cierta cantidad y tipo de trabajo por una cierta cantidad de salario. Los diferentes participantes obtienen lo que necesitan sin tener que aceptar la validez de los objetivos y valores de los demás en lo que se podría denominar como antagonismo estructurado (Fox, 1979, p. 106). Reconoce que las empresas están formadas por grupos seccionales cuyos intereses pueden coincidir o pueden entrar en conflicto en tanto que fuentes rivales de liderazgo e intereses, pero tanto los empleadores como los empleados tienen una mezcla de intereses comunes y contradictorios que son legítimos. Pero dado que no se puede confiar en los mercados y gestores para resolver todos los problemas laborales, las intervenciones institucionales mejoran el equilibrio de poder en la relación laboral y deben considerarse como una opción cuando sea necesario. El marco pluralista sustenta una agenda de políticas públicas de relaciones laborales que apo-

ya a los sindicatos y prevé salarios mínimos y otras normas laborales protectoras como complemento de las estrategias de alto nivel de consenso.

El marco de referencia pluralista, concibe el empleo como una relación estratégica entre extraños. Trabajadores y empresarios tienen objetivos y valores diferentes y competitivos y, por lo tanto, no se puede decir que formen un solo grupo social. No tienen un propósito común, y no se les puede atribuir ninguna voluntad general. El empleo, entonces, es una relación caracterizada por el conflicto y la resolución negociada de conflictos. Cualquier cooperación que surja solo puede basarse en el reconocimiento de la necesidad mutua de los participantes de la ayuda del otro para alcanzar sus objetivos enfrentados. La afiliación al grupo no se basa en un compromiso previo con cualquier conjunto particular de objetivos, sino en un reconocimiento estratégico de la dependencia mutua y en la voluntad de tratar de definir planes y estrategias que cuando se lleven a cabo satisfagan los intereses individuales o seccionales de todos los involucrados. Una distinción clave con el unitarismo es que el pluralismo considera que los intereses de los empleadores y de los empleados son legítimos incluso cuando chocan. Esto significa que los intereses de un grupo nunca deben dominar constantemente al otro, por lo que se debe buscar un equilibrio. Debido a que los mercados de trabajo se consideran imperfectos, nunca lograrán este equilibrio; pero debido a que las organizaciones tienen sus propios objetivos únicos, este equilibrio se logrará confiando en el interés propio gerencial o incluso en la buena voluntad.

La relación laboral pluralista consiste en agentes laborales que negocian en mercados de trabajo imperfectos en presencia de conflictos pluralistas, es decir, en una relación laboral que consiste en intereses múltiples, a veces conflictivos, en donde los empleadores podrían desear menores costes de mano de obra, flexibilidad y un ritmo de trabajo intenso, mientras que los empleados podrían demandar salarios más altos, seguridad laboral y un ambiente de trabajo estable y seguro; pero también en intereses compartidos que benefician a ambos, como elaborar productos de calidad y competitivos, trabajadores eficaces, productividad, ventas o rentabilidad. Un valor pluralista fundamental es el rechazo de que la mano de obra es simplemente una mercancía y, por lo tanto, el trabajador tiene derecho a la equidad y a tener voz en la relación laboral, siendo el papel del Estado el de promover negociaciones equitativas. Debido a que se considera que las negociaciones desiguales provienen de mercados laborales imperfectos y de un poder de negociación desigual, los sindicatos y las normas laborales obligatorias (leyes) se consideran mecanismos para nivelar las condiciones de juego entre los empleadores y los empleados, promoviendo así el funcionamiento óptimo de los mercados en lugar de interferir en sus relaciones. Además, debido a la creencia de que hay al menos algunos conflictos de intereses inherentes, el enfoque pluralista rechaza el enfoque unitario que confía en el interés propio de las empresas y en la buena voluntad para proteger a los trabajadores, así como que los problemas laborales son indicativos de fallas de gestión u organización, y la solución bien diseñada se encuentra en políticas y prácticas de gestión para alinear los intereses de todos. En este contexto, los sindicatos son vistos como un contrapeso

productivo al poder corporativo, porque las normas mínimas impuestas por el Estado ayudan a proteger a todos los trabajadores contra los caprichos del ciclo económico y el poder corporativo.

El radical

El marco de referencia radical o crítico supone que la relación laboral está basada en conflictos de intereses marcadamente antagónicos entre grupos desiguales, de tal manera que los mercados se contemplan como entidades compuestas por un grupo dominante que mantiene su superioridad. Según este enfoque el contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales está marcado por fuerzas globales sistémicas tales como la financiarización y el neoliberalismo, que promueven la subordinación del trabajo al capital y que transmiten al trabajador todos los costes de organización y gestión al convertirlos en autónomos. Dentro de este enfoque, existen diferentes escuelas que enfatizan divisiones particulares en base, por ejemplo, a la clase social, al género y a la etnia o raza; o bien comparten los supuestos con respecto a los conflictos fundamentalmente de intereses, de dinámica de poder desigual, de instituciones y de discursos no neutrales. De cualquier manera, este marco está más estrechamente asociado con la vertiente marxista, radical, heterodoxa, feminista y de raza, que implica la necesidad de efectuar cambios estructurales profundos para alterar drásticamente las relaciones de poder dentro y fuera del lugar de trabajo. Comparte los supuestos de que el trabajo es más que un producto básico que se desarrolla en mercados laborales imperfectamente competitivos, enfatizando los fuertes conflictos de intereses y de poder que se desarrollan en su seno. Los empresarios son vistos como los propietarios y controladores de unos medios de producción que proporcionan tanto el incentivo como los medios para impulsar continuamente mayores beneficios a expensas de los trabajadores. Pero ello no se considera simplemente una cuestión económica porque las leyes y otras construcciones sociales otorgan derechos de propiedad y control a ciertos grupos. Asume, además, que el conflicto es un elemento de las relaciones de poder desiguales entre el capital y el trabajo en toda la sociedad, pero un elemento de clase no es el único que se produce, por lo que es necesario considerar el conflicto y el consentimiento en el lugar de trabajo. A diferencia del modelo pluralista en el que el conflicto entre empleadores y empleados es en gran medida de naturaleza económica y se limita a la relación laboral, la perspectiva crítica hace hincapié en la integración social de los diferenciales de poder y el conflicto en la relación laboral.

Como se ha señalado, dentro de este marco de referencia se incluyen otros de carácter más recientes de acuerdo a la teoría de conflicto de Dahrendorf, así la perspectiva feminista se centra en las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres; las perspectivas raciales y de etnia se fijan en los procesos de segregación y el control en las relaciones raciales; las perspectivas intersectoriales lo hacen sobre la importancia de las interacciones entre las diferentes dimensiones de la diferencia; y la perspectiva postestructural enfa-

tiza la necesidad de entender el papel que el lenguaje, el discurso y la construcción de la identidad juegan en la dinámica de poder entre varios grupos, incluyendo las relaciones empleador-empleado. En todas estas perspectivas, el mercado laboral, la relación laboral y el Estado pueden verse como elementos de un sistema sociopolítico-económico integrado a lo largo del cual las élites son capaces de perpetuar o reproducir su dominio, aunque de manera imperfecta e incompleta. Los sindicatos fuertes y militantes son vistos como importantes defensores de los intereses de los trabajadores porque pueden contrarrestar su explotación bajo el capitalismo movilizándolo y elevando la conciencia de la clase trabajadora, y luchando por una mejor compensación, por mejores condiciones de trabajo y por un control más exigente sobre la toma de decisiones en el centro de trabajo. Los sindicatos radicales son el vehículo revolucionario clave para derrocar el capitalismo y crear una sociedad administrada por los trabajadores. En última instancia, la dependencia pluralista de la negociación colectiva para promover los intereses de los empleados se considera inadecuada en el pensamiento crítico porque las desigualdades estructurales entre los empleados y los empleadores se modelan como incrustadas en todo el sistema socioeconómico. Por lo tanto, los eruditos críticos y activistas critican a los sindicatos conservadores en particular por no hacer lo suficiente para desafiar el poder del capital y elevar la conciencia de la clase trabajadora.

Si bien comparte la opinión de que la mano de obra es algo más que una mercancía, a diferencia de la visión pluralista en la que el conflicto entre empleadores y empleados se limita a la relación laboral, la perspectiva crítica resalta que el conflicto es parte de un choque social más amplio entre grupos antagónicos, siendo un elemento fundamental de las relaciones de poder desiguales entre las clases capitalistas y trabajadoras en toda la sociedad. Por lo tanto, la relación laboral no es un intercambio voluntario, sino más bien un intercambio impuesto, en donde los intereses de los trabajadores son negados por el capital por basarse en la explotación, en la pauperización y en denegar la seguridad económica. Según Hyman (1981), debido al conflicto entre el trabajo y el capital, los factores de gestión de recursos humanos no se consideran métodos para alinear los intereses de los trabajadores y los empleadores, sino como una retórica encubierta que socava silenciosamente el poder laboral y perpetúa el dominio del capital, dada la fragilidad de las instituciones que controlan la aplicación de las leyes laborales. En última instancia, depender de la negociación colectiva para promover los intereses de los trabajadores es insuficiente debido a las desigualdades estructurales que impregnan el centro de trabajo y el contexto sociopolítico. Ese conflicto entre los grupos competidores no se limita a la relación laboral, también significa que el Estado se preocupa en gran medida por perpetuar el dominio de los grupos poderosos, ya sean capitalistas, hombres, nativos o grupos étnicos dominantes.

El egoísta neoliberal

Este marco de referencia ha sido incluido fuera de la aportación de Fox por autores como Budd y Bhave para rescatar la teoría neoclásica de relaciones laborales y como un complemento para ocupar un segmento olvidado dentro del espacio de referencia de estos, es decir incorporar un segmento de equilibrio respecto de la teoría radical, en lo que se podría denominar como radicalismo empresarial. Encarna un conjunto de supuestos basados en que los empleadores y los empleados son agentes racionales que persiguen su propio interés (de ahí, «egoísta») en unos mercados económicos que se acercan a condiciones idealmente competitivas. Según este enfoque, el contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales se caracteriza por fuerzas del mercado que se encuentran por encima de los intereses de los trabajadores y empresarios. Estos mercados laborales idealmente competitivos se adoptan como el principal motor de la relación laboral de tal manera que los empleados y los empleadores realizan transacciones voluntarias y mutuamente beneficiosas para comprar y vender unidades de mano de obra productiva ajustadas a las condiciones del mercado. El poder se dirime en el contexto de los requerimientos del mercado, y los conflictos se resuelven por una mano invisible, como ya apuntara Smith en *La riqueza de las naciones*, que se considera neutral y justo y es por ello que este paradigma se fundamenta en el pensamiento económico neoclásico. Los problemas laborales se originan en los mercados laborales que funcionan deficientemente, por lo que la solución es abordar las carencias del mercado y mejorar el funcionamiento de este.

El marco de referencia egoísta neoliberal se centra en agentes racionales que persiguen el interés individual en los mercados económicos, y se supone que los objetivos de los empleados están representados por los ingresos y el beneficio, mientras que el objetivo de los trabajadores es la maximización de los salarios. La mano de obra es vista como una mercancía no diferente de otros recursos productivos, excepto por su tendencia a exigir continuamente mejores condiciones laborales y, por lo tanto, por la necesidad de ser monitorizada o motivada con incentivos económicos. La función del Estado es proteger los derechos de propiedad y hacer cumplir los contratos con el fin de fomentar las transacciones económicas libres. Los mercados laborales son generalmente vistos como perfectamente competitivos y, por lo tanto, como el principal motor de la relación laboral: los salarios, los beneficios y otros términos y condiciones de empleo no son fijados por empleados individuales, empleadores o Estados, sino por la mano invisible del mercado laboral. Bajo estas premisas, los empresarios y los trabajadores llevan a cabo transacciones voluntarias y mutuamente beneficiosas para comprar y vender unidades de mano de obra productiva basadas exclusivamente en lo que el mercado demanda. La relación laboral egoísta neoliberal depende críticamente de adoptar un sistema de valor en el que la eficiencia es el objetivo principal de la relación laboral, por lo que lo que imponga el mercado será la mejor opción. Además, si los empleados y los empleadores son iguales en términos de poder económico, experiencia y protección jurídicas, e influencia política, entonces la teoría económica neoclásica muestra que los abusos y la explotación se ven im-

pedidos por la competencia perfecta que se produce en esa situación. Los salarios nunca son demasiado bajos o demasiado altos, simplemente reflejan el valor económico de cada empleado y las fuerzas impersonales de la oferta y la demanda.

Cabe señalar que la etiqueta «egoísta» utilizada no pretende ser un término peyorativo con connotaciones negativas; más bien, se pretende poner de relieve la centralidad del interés propio en lugar de los conflictos y el poder. De hecho, el poder y el conflicto en este modelo son generalmente construcciones estériles que se tratan en términos basados en el mercado. Los conflictos son resueltos por el mercado de tal manera que los empleados y empleadores aceptan términos que son mutuamente beneficiosos, o buscan otros empleadores o empleados cuando los términos no son mutuamente beneficiosos. Del mismo modo, el poder está impulsado por el mercado y se ve como lo que alguien puede demandar en el mercado. Pero esto se determina en gran medida a través de la oferta y la demanda, por lo que el interés propio, no el poder y el conflicto, es fundamental para una relación egoísta neoliberal. La flexibilidad en el empleo, basada en el derecho a contratar y despedir, o a aceptar un trabajo y renunciar, en cualquier momento y por cualquier razón, es un elemento clave de este enfoque. Los empleadores y los empleados deben poder celebrar cualquier contrato explícito o implícito que implique cualquier término y condición de empleo mutuamente aceptable, incluyendo la compensación, las horas, la duración del empleo, los deberes de trabajo y similares. En aras tanto de la optimización económica como de la libertad individual, se debe poder poner fin a los acuerdos adoptados cuando cambien las condiciones o preferencias, o cuando exista un acuerdo con mejores condiciones.

TEORÍAS PARTICULARISTAS: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Definida como mecanismo de relaciones de poder entre organizaciones, es uno de los aspectos más relevantes de las relaciones laborales de un país por su incidencia en cualquier segmento de la vida de las personas, porque no en balde establece por un tiempo fijado de antemano y de común acuerdo todos los aspectos bajo los cuales se desarrollan las condiciones de trabajo que obligan a las partes firmantes del pacto. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), representa esencialmente la voz de los trabajadores o de aquellos que de lo contrario no podrían tener ninguna representación en las condiciones de empleo. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es uno de los ocho convenios fundamentales, que supone un proceso voluntario entre partes independientes y autónomas en donde los gobiernos deberían adoptar unas medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos libres y voluntarios entre las organizaciones de empresarios y trabajadores, con el fin de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.

Y más en concreto, según la Convención número 154 de la OIT, la negociación colectiva establece las condiciones y términos del empleo, la regulación entre empleadores y empleados, la regulación de las organizaciones empresariales y la regulación de las organizaciones sindicales. Precisamente por ello, debe constituir un documento escrito que sea mutuamente vinculante y estipulado por un tiempo dado. Es, en definitiva, un ejercicio social que reúne anualmente a millones de trabajadores y de empresarios en torno a una disputa por los recursos económicos con que cuenta un país con las características de que: «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración» (OIT, 2002). En España, de acuerdo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, representa un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, regulando la paz laboral a través de las obligaciones y compromisos que se pacten.

La negociación colectiva desempeña un papel esencial en la marcha de un país porque incrementa la productividad, reduce las desigualdades (Tailby y Moore, 2014), y ayuda a minimizar el conflicto industrial (Hijzen, Martins y Parlevliet, 2017). A través de ella se fijan las condiciones de trabajo y la productividad, estando implicados elementos como la tasa de cobertura (millones de trabajadores afectados), la eficacia personal, la vigencia en el tiempo de los acuerdos, el ámbito de aplicación, los agentes sociales que la conforman y el modo en que se materializa en las empresas. Incide de manera muy significativa en los salarios, ya que establece su cuantía y modalidades, pero también en una serie de cuestiones laborales no menos importantes como son los horarios, las horas extras o aquellas que se llevan a cabo una vez finalizada la jornada laboral establecida, la distribución de la jornada laboral, los turnos de trabajo, las vacaciones, los tipos de contratación, la duración temporal de los convenios, la sincronización de las negociaciones, las cláusulas de revisión salarial, las condiciones de trabajo, la higiene y seguridad, la igualdad de género y la conciliación entre vida laboral y familiar (Visser, 2017).

La negociación colectiva se puede definir como una red de unidades de acuerdos que se originan en un determinado sistema a partir de una serie de conexiones o de relaciones existentes entre las mismas y que suponen la interrelación de un número de factores determinados en el tiempo y en el contexto del país (Calvo, 2013). Es decir, una red de órganos y procedimientos establecidos por mutuo acuerdo, que se extienden dentro del sistema de relaciones laborales con sus correspondientes niveles y subniveles horizontales y verticales que interaccionan de manera concreta y parcial en momentos determinados de tiempo; así como una serie de sectores y unidades dentro de los cuales se celebran las negociaciones con sus correspondientes subunidades y sus relaciones recíprocas que determinan las reglas básicas de distribución de competencias entre los diferentes estratos (Windmuller, 1989). Desde un punto de vista funcionalista, la negociación colectiva es una compleja maquinaria

destinada a proporcionar estabilidad al sistema laboral porque está compuesta de múltiples relaciones e interacciones de agentes sociales que colaboran para asegurar una estructura determinada. Este mecanismo se caracteriza por ser homeostático, es decir, se retroalimenta por sí mismo de acuerdo a las funciones de estabilidad normativa, integración, adaptación, prosecución de objetivos y consecución de metas, de manera que ante cualquier dificultad que pudiera poner en peligro su estabilidad, la estructura reacciona proporcionando una nueva estabilidad en base a premisas nuevas.

La negociación colectiva se cristaliza en los convenios colectivos y se caracteriza porque cumple una serie de funciones que han sido señaladas por diversos autores como: 1. Una función protectora asegurando la paga adecuada, estableciendo límites al tiempo de trabajo semanal, regulando otras condiciones de trabajo para personas con poco poder de negociación individual, garantizando una serie de cuestiones como las condiciones dignas de trabajo; 2. Una función de voz o participación basada en la expresión colectiva de agravios y en el probable éxito o fracaso de la empresa; 3. Una función integradora o equitativa porque distribuye los beneficios, asegura y protege la formación de los trabajadores, diseña el uso y la implementación adecuada de la tecnología y su implementación, y vigila el crecimiento productivo; 4. Una función distributiva que se concentra en asegurar una parte equitativa de los beneficios del crecimiento de la formación, la tecnología y la productividad. A las que habría que añadir dos más que van destinadas específicamente para beneficio de los empresarios, la primera denominada como de gestión o de conflicto porque proporciona un proceso para resolver los conflictos de interés, y una segunda etiquetada como de control gerencial que tiende a convertir toda la atmósfera laboral en más aceptable y eficaz porque se encuentra legitimada por un consenso general de reglas comunes (Visser, 2016).

La negociación colectiva es una herramienta clave de control de mercado por parte del gobierno, bien porque sirve de freno a la competencia salarial entre las empresas o bien porque limita el denominado «poder de monopsonio» de estas que en algunos casos puede beneficiarse de la falta de una negociación laboral entre los trabajadores. Cuando es suficientemente inclusiva y coordinada, ofrece un mecanismo para la fijación de los salarios responsables, con resultados que son compatibles con la estabilidad de precios y desempleo (Aidt y Tzannatos, 2008; Traxler y Brandl, 2012), aliviando al Estado de la compleja tarea de establecer normas y de resolver problemas de coordinación en un área salpicada por conflictos y riesgos de incumplimiento. En comparación con la negociación individual o unilateral, la negociación colectiva está asociada con ingresos más altos, mayor seguridad para los empleados y mayor igualdad de ingresos. Además, por el poder de los sindicatos que negocian se producen menores desigualdades salariales y se protege a colectivos desfavorecidos (Teulings y Hartog, 1997). Además de que ofrece la posibilidad de adaptar los acuerdos a las circunstancias concretas de una empresa o industria y asegurar que se toman en cuenta las peticiones salariales de los trabajadores para aumentar la productividad. Es por ello que la negociación colectiva im-

plica costes y beneficios no solamente para las partes negociadoras, sino también para el conjunto de la sociedad

Normalmente se suele destacar el papel determinante que tiene en el ajuste salarial, pero no hay que olvidar que desempeña eficazmente otros cometidos valiosos, aunque menos reconocidos. Puede mejorar el funcionamiento del mercado laboral y convertirlo en más eficiente mediante la corrección de las fallas del mercado (asimetría de la información y poder de negociación entre trabajadores y empleadores, reflejando el monopolio y las fricciones del mercado de trabajo), reducir los costos de transacción que supone la negociación individual, evitar la rotación excesiva de personal y limitar la extensión de los costosos procedimientos de mediación o huelgas en caso de quejas y denuncias. Al mejorar la calidad de la relación laboral entre los trabajadores y las empresas permite una asignación más eficiente de los recursos disponibles, así como una mayor motivación y productividad, proporcionando tanto los sindicatos como las organizaciones empresariales importantes servicios y recompensas a sus miembros (OCDE, 2017). Al intervenir el gobierno se consideran aspectos sociales que no están estrictamente contenidos en los intereses laborales inmediatos o de producción como la discriminación laboral de las mujeres, de los jóvenes, de los discapacitados, de los inmigrantes o asuntos como la conciliación laboral familiar.

El resultado de la negociación entre los actores sociales o materialización del acuerdo firmado por las partes implicadas es el convenio colectivo. El convenio colectivo es un acuerdo escrito en el que se regulan las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito determinado (empresa, sector, etc.). Se integra en el sistema de fuentes del derecho del trabajo y tienen la particularidad de generar derechos y obligaciones no solo para los sujetos negociadores, sino también para quienes se encuentren dentro de su ámbito de aplicación. Esta es una de las peculiaridades de los convenios colectivos porque se pueden considerar como contratos con espíritu o alma de ley, ya que están llamados a regular con vocación de generalidad o abstracción las condiciones laborales de un conjunto indeterminado de trabajadores. Por medio de él, los trabajadores y los empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad concretas y anuales o bianuales (en algunos casos tres años) para una empresa o para un sector económico-productivo, estableciendo derechos y obligaciones. En este contexto es necesario distinguir entre los cambios regulatorios y no regulatorios, los primeros surgen de una modificación de las normas o políticas gubernamentales bajo las cuales opera la negociación colectiva, mientras que los segundos proceden de cambios de comportamiento dentro de los sindicatos, empresas y asociaciones de empresarios y sus posibles interacciones entre ellos.

De acuerdo a Traxler (2012), la negociación colectiva se enfrenta a dos problemas: el primero de negociación basada en la coordinación de las relaciones interclases en donde el asunto es si la negociación colectiva supera en beneficios a la negociación individual, lo cual conduce directamente al reconocimiento de las organizaciones; y el segundo de enfrentamiento entre una pre-

ferencia sindical o de trabajo sobre la negociación colectiva estatal y una preferencia empresarial de capital interesada en la negociación de empresa, aunque debido a los costes de transacción, los empleadores también podrían preferir un sistema de negociación colectiva bajo ciertas circunstancias que no lesionen sus intereses. No obstante, y en el caso de estos últimos, cuando la regulación de la negociación colectiva rebaja los costes de transacción a largo plazo, sus intereses vinculados a la competitividad del mercado les hacen proclives a perseguir una estrategia a largo plazo de cooperación con los sindicatos para eliminar posibles efectos de conflictividad laboral, es decir se inclinan por la negociación colectiva de ámbitos superiores a la empresa.

La negociación colectiva se resiente cuando la representación de trabajadores y de empresarios es débil en el proceso negociador porque puede introducir distorsiones en el mercado, como, por ejemplo, mediante el fortalecimiento del poder de los sindicatos de los trabajadores y de los empresarios que les permita excluir por diferentes razones a colectivos incómodos como los inmigrantes, los trabajadores menos cualificados, los trabajadores temporales, las mujeres, los jóvenes o los autónomos. Por otra parte, mientras que la representación de los intereses del trabajador por medio de los sindicatos puede ayudar a reducir los costos de transacción, un excesivo poder de estos puede conducir al denominado como problema de retención, especialmente en sectores más innovadores o intensivos en habilidades, donde los trabajadores podrían extraer rentas excesivas de sus empleadores por amenazarles con despedirse después de haberse beneficiado de una inversión irreversible (por ejemplo, después de un adiestramiento intensivo y de calidad). Por el contrario, las empresas pueden tener menos incentivos para invertir en innovación cuando los sindicatos son débiles, ya que pueden aumentar beneficios reduciendo simplemente los salarios (OCDE, 2017). La negociación colectiva pierde así la potencialidad de reducir no solamente las desigualdades de ingresos en diferentes colectivos débiles mediante el control de la dispersión salarial, sino también la influencia en aspectos esenciales de la marcha de un país en aspectos como el porcentaje de paro porque aminora su influencia en la gestión de salarios en el nivel de empresa, así como en el sistema tributario y de prestaciones porque responde de manera inesperada a choques imprevistos. Así puede afectar al rendimiento del mercado de trabajo no solo en términos de cantidad y calidad de los resultados, sino también en términos de resistencia, adaptabilidad e inclusión, constituyendo una herramienta útil para la autorregulación entre trabajadores y empresarios.

La negociación colectiva se desarrolla por etapas. Su número y dirección dependen de factores tales como la complejidad de las cuestiones que han de negociarse, la heterogeneidad de las partes representadas en la mesa de negociación, el grado de autoridad concedido a los negociadores, la intervención y habilidad de los servicios de conciliación y mediación y la experiencia de los negociadores. Cuando un convenio suele estar a punto de finalizar, normalmente una parte notifica a la otra su intención de resolver el convenio existente y negociar uno nuevo, y, en el caso de que el convenio se haya firmado por primera vez, es el sindicato el que suele avisar a la otra parte de su deseo de

negociar un nuevo convenio (Windmuller, 1987, p. 105). Las reglas referentes al aviso suelen estar determinadas por ley, así como el periodo de negociación y el arbitraje en caso de no ponerse de acuerdo. Existen países en los que la negociación suele seguir un ciclo establecido y los convenios acaban al finalizar el año o con el año natural. Con anterioridad a la iniciación de la negociación, las partes suelen ponerse de acuerdo en las normas de procedimiento y se suelen guiar por los precedentes anteriores. Se suele establecer un sitio fijo o sede para las reuniones y una comisión paritaria para que arbitre la negociación en caso de que sea necesario o una persona que actúe de moderador para apaciguar los ánimos cuando se precise actuar con total imparcialidad. Así mismo las reuniones pueden ser a dos o a tres bandas cuando interviene el Gobierno. La composición de las partes negociadoras es muy importante porque existe mucha heterogeneidad y se suelen producir disputas entre los mismos representantes de una organización a la hora de presentar propuestas (Sisson, 1990).

De acuerdo a la guía laboral del Ministerio de Trabajo de 2017, la representación de empleados o empleadores que promueven la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente qué debe hacerse por escrito, así como la legitimación que tiene, las áreas del convenio y las cuestiones sujetas a negociación. En caso de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo en vigor, la comunicación deberá llevarse a cabo simultáneamente con el acto de denuncia. De esta comunicación se debe enviar copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente según el ámbito territorial del convenio. El destinatario de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no sea el caso de revisión de un convenio ya caducado. En cualquier caso, está obligado a responder por escrito y motivadamente sobre su ausencia (Guía laboral, 2017).

La estructura de la negociación colectiva

La estructura de las relaciones laborales, y más en concreto de la negociación colectiva, es un concepto teórico desarrollado principalmente por Dunlop en su intento de aplicar los principios del estructural-funcionalismo. La estructura de la negociación colectiva está constituida por un sistema de relaciones pautadas de actores en cuanto a la capacidad de estos de desempeñar roles establecidos socialmente los unos respecto a los otros. A semejanza de cualquier estructura social, la estructura laboral básica nunca se puede destruir o eliminar porque en cada momento, y en cada situación, reaccionará provocando una transformación que posibilite amoldarse al cambio amenazante surgido: «El aspecto esencial de la estructura social radica en un sistema de expectativas pautadas que definen la conducta adecuada de las personas que desempeñan ciertos roles, impuesto a la vez por motivos positivos de conformidad y por las sanciones de los otros» (Parsons, 1967, p. 223). Una estabilidad que procede del hecho de que la estructura se encuentra insertada en el marco de una cultura normativa que asegura en momentos de dificultad

su continuidad con la finalidad de proporcionarle una cierta estabilidad. En este sentido el sistema de negociación colectiva posee una lógica autónoma, entendiéndose como un subsistema según la usanza de la sociología, de modo que en el centro del análisis se sitúan las reglas y normas de las relaciones industriales y en la periferia el conflicto de clase o de intereses limitados por instancias particulares de desajustes y negociación. De esta manera existe un entramado de reglas que componen, en su aproximación, los elementos fundamentales de todo sistema de relaciones laborales. Los actores fundamentales desempeñan roles en tanto que gobierno, empresarios, trabajadores e instituciones gubernamentales, tanto en el contexto como en el ambiente de las relaciones laborales (tecnologías, mercados y relaciones de poder), en donde el rol principal lo desempeña el Estado porque en definitiva es el que regula las relaciones en base a una mediación de los valores capital-trabajo.

La estructura de la negociación colectiva se ha definido como una red de órganos y procedimientos de negociación que se extiende dentro del sistema de relaciones laborales de un país, aplicándose tal expresión, en particular, a las divisiones y subdivisiones horizontales y verticales que deslindan, a veces con superposiciones parciales, los sectores y unidades dentro de los cuales se celebran las negociaciones, a esas unidades y a sus relaciones recíprocas, así como a las reglas que determinan la distribución de competencias entre los diversos niveles. Uno de los rasgos más importantes de la negociación colectiva es el nivel en el cual se ejecuta, distinguiéndose básicamente tres alturas o escalones, un primer peldaño, el considerado más bajo, es el que se lleva a cabo en el espacio de la empresa en el cual intervienen únicamente los agentes que operan en ella, y en donde algunos países exigen un número mínimo de trabajadores para establecer la negociación; un segundo peldaño es el que se corresponde con el ámbito de la provincia o comunidad autónoma denominado como intermedio o sectorial, en el cual la empresa cede su soberanía a entes superiores e igual ocurre con los sindicatos, a los cuales se les exige una serie de condiciones de representatividad; finalmente, un tercer peldaño es el nacional o estatal, en el cual son las confederaciones de empresarios o de sindicatos las que negocian y a las cuales a veces se les añade el gobierno. La interrelación de los tres estratos que conforman la estructura de la negociación colectiva se ve afectada por las posibilidades de incumplimiento de las condiciones que se especifican en su interior y por la concurrencia de los diferentes peldaños que pueden entrar en contradicción cuando no en conflicto, pero que se suele solucionar por la aplicación del más favorable para el trabajador (Hayter y Visser, 2017). Los niveles más altos lógicamente tienen prioridad sobre los más bajos, pero cuando las condiciones que se firman no pueden ser cumplidas por otros niveles por algunas razones, la legislación laboral proporciona a los más bajos la posibilidad de descolgarse de los superiores. Esto suele ocurrir porque a los niveles se les impone una jerarquía de manera que los niveles superiores dictan las normas que deben acatar los niveles inferiores.

En la década de los años ochenta del siglo pasado, una serie de autores encontraron una relación positiva entre la solvencia económica de un país y el grado de corporativismo (fuertes organizaciones empresariales y sindicales

con exclusivo derecho de negociación), en donde la negociación estatal o centralizada proporcionaba unos buenos resultados macroeconómicos y por ello se aconsejaba seguir este procedimiento (Schmitter, 1981). Esta relación, que se suponía lineal, fue rechazada o matizada por Calmfors y Driffill (1988) y Calmfors (1993), al sostener que los efectos de los niveles en los que se ejecuta la negociación colectiva sobre determinadas magnitudes macroeconómicas tenían una influencia decisiva sobre los resultados finales tomados en su conjunto, de alguna forma, eran los que incidían de manera determinante en los salarios, y por extensión en la economía de un país. Basados en lo que se denominó *bump-shape* o *U-shape*, construyeron una teoría de amplia repercusión basada en primer lugar en las externalidades de toda negociación porque sostenían que la negociación colectiva puede provocar efectos no deseados en la sociedad al provocar una serie de consecuencias nocivas sobre la economía en su conjunto. Una externalidad es una situación en la que los costes o beneficios de producción y/o consumo de algún bien o servicio no se reflejan en su precio de mercado. Es decir, son externalidades aquellas actividades que afectan a otros sin que estos paguen por ellas o sean compensados (Laffon, 2008). Las externalidades que estos autores asignaban potencialmente a una negociación colectiva eran: a) externalidades en los precios de los consumidores toda vez que altos salarios son transmitidos inmediatamente a los precios; b) externalidades en los inputs de los precios en los sectores afectados; c) externalidades fiscales que afectan al desempleo y por derivación al sistema de estado de bienestar que cuenta con menos medios; d) externalidades en la estructura del desempleo que dificulta a los trabajadores encontrar trabajos; e) externalidades de inversión que impide la creación de nuevas empresas desanimadas por salarios altos; f) externalidades de envidia entre trabajadores mejor y peor pagados; g) externalidades de eficiencia de salarios porque si el esfuerzo de los trabajadores depende de su salario, los trabajadores no cubiertos por convenios de altos salarios dedicarán menos esfuerzo e intentarán desplazarse hacia los segmentos mejor pagados (OCDE, 1997). La cuestión fundamental estriba en qué medida y en qué grado todas estas cuestiones son tomadas en cuenta en los procesos de negociación.

Según Calmfors y Driffill, en base a las posibles externalidades señaladas, los niveles en los cuales se lleva a cabo una negociación colectiva son vitales porque cada uno lleva aparejada una externalidad concreta, que le caracteriza e identifica. En magnitudes laborales tan importantes como el desempleo y los salarios, los extremos, es decir, el nivel más alto y el nivel más bajo de negociación, proporcionan mejores resultados en comparación con el intermedio, que es a la postre el que provoca los peores resultados. Así, sistemas altamente centralizados con negociación nacional (tales como en los países nórdicos y Austria), o sistemas altamente descentralizados con salario ajuste a nivel de empresas individuales (tales como Japón, Suiza y Estados Unidos) presentan bajos niveles de desempleo y de inflación. Las peores cifras con respecto al empleo y la inflación se encontraban en los sistemas con un grado intermedio de centralización (tales como los Países Bajos y España). Esto es debido a que en el nivel macro, los sindicatos que negocian son conscientes de

su poder de mercado y tienen en cuenta los efectos de los aumentos salariales en la inflación y en el desempleo. Por el contrario, los sindicatos que operan a nivel de empresa o planta individual tienen muy limitado poder de mercado por lo que no inciden en los precios y no afectan negativamente a la economía. En el nivel intermedio no se produce ninguno de los efectos anteriores y lo que ocurre es que la negociación colectiva externaliza su ausencia de responsabilidad. En casos intermedios, los sindicatos pueden ejercer algún poder de mercado, pero son llevados a pasar por alto las implicaciones macroeconómicas de sus acciones (Calmfors y Driffill, 1988).

Estas conclusiones desafiarían la creencia popular extendida que sostiene que cuanto más «corporativista» es una economía, mejores son sus condiciones laborales. Contrariamente no es el caso porque la relación entre niveles de negociación y niveles de empleo no es lineal, sino que presenta una distribución estadística en forma de U (*hump-shape*), e igual ocurre con la relación entre el grado de centralización y la inflación o tasa de paro que adopta una función en forma de U invertida. Sin embargo, debido a las dificultades para medir conceptos como la «centralización» y la «coordinación» de la negociación colectiva, la literatura empírica no ha encontrado evidencia categórica constatable sobre el hecho de que las diferencias de desempleo entre países estén relacionadas con las diferencias de fondo entre los sistemas de negociación colectiva. En OCDE (2006) se mantiene que: «El hecho de que los estudios no obtengan todos ellos los mismos resultados probablemente se deba, al menos en una parte, a las dificultades para medir las estructuras y las prácticas de la negociación, así como al hecho de que un mismo mecanismo institucional puede dar resultados distintos en cada contexto económico y político», pero que: «En conjunto, las investigaciones empíricas recientes... sugieren que los sistemas de negociación caracterizados por un elevado grado de corporativismo (centralización y coordinación) tienden a lograr un paro más bajo que otros mecanismos institucionales». Y esta última afirmación es coherente con la evidencia empírica disponible, tanto de la más reciente como de la anterior. Entre otras razones porque habría que tener presentes variables como el grado de competencia del mercado, la apertura exterior y la política laboral del gobierno (OECD, 1997; Flanagan, 1999).

Entre las propiedades que han sido reconocidas sobre la estructura a nivel nacional o estatal cabe destacar la que la señala como una de las más eficientes porque toma en consideración una serie de externalidades que pueden afectar negativamente al aumento de precios resultante del incremento salarial que sufren consumidores o productores distintos de los que negocian, como el coste social del desempleo asociado al incremento salarial o como las normas sociales salariales que reducen la incertidumbre limitando la presión salarial (Bentolila *et al.*, 2017). Cuando la negociación es más centralizada y coordinada, los efectos de una subida de salarios se difuminan porque permite a los países responder mejor a los choques macroeconómicos generalizados, mientras que cuando la negociación se produce en el sector de una industria específica, tales sistemas tienden a sufrir y son más lentos responder. Esto es debido principalmente a las perturbaciones específicas del nivel que, en última

instancia, requiere ajustes en precios que se encuentren relacionados con la recuperación. Lo cual demuestra que la negociación en este ámbito puede ser más beneficiosa cuando el país se enfrenta a una crisis económica porque se pueden apreciar mejor los efectos de la negociación en los resultados macroeconómicos. Ahora bien, este tipo de negociación lleva aparejada una serie de complejidades derivadas de la representatividad de los agentes que intervienen y de la gestión de los tiempos.

Aunque en este tipo de negociación los sindicatos y los empresarios a nivel confederal suelen negociar como aspecto más importante los salarios, también se suele llevar a cabo una macronegociación de mayor calado en la que entran a formar parte de las reuniones aspectos de política laboral mucho más amplios como los subsidios de empleo, la igualdad de género, la temporalidad, las pensiones o la marcha de la economía (OCDE, 2016). De acuerdo a Sisson (1990, p. 34), en Estados Unidos, la negociación en este nivel se produce en base al acuerdo con determinadas empresas, como las de confección, construcción y artes gráficas, porque estas industrias están conformadas por un gran número de pequeñas empresas que poseen unas condiciones competitivas parecidas e igual ocurre con las industrias químicas y del metal de Francia, Italia y Suecia. Este tipo de negociación permite obtener economías de escala en cuanto a tiempo, esfuerzo y personal, al negociar un acuerdo único para toda una industria, sino también porque ayuda la actividad sindical en los centros de trabajo. Sin embargo, los modelos centralizados son considerados como menos efectivos por su limitada respuesta tanto a los efectos diferenciales de los cambios tecnológicos, según el sector económico, como a los cambios organizativos que conllevan.

La negociación colectiva de empresa o de grupo de empresas pequeñas que comparten algún rasgo productivo es considerada como el nivel micro de negociación, es decir, el más pequeño y más reducido, aunque con la peculiaridad de que puede afectar positivamente el control de externalidades por diferentes motivos. Se caracteriza porque limita las demandas salariales excesivas de las empresas que podrían provocar una pérdida de cuota de mercado a favor de los competidores, lo que afectaría negativamente a los beneficios de la empresa y por ende al empleo de la empresa (OCDE, 2006). Además, ha sido señalada también como potenciadora de una reducción de los salarios en momentos históricos importantes dada la dificultad de trasladar los incrementos de salario a los precios (Jimeno y Thomas, 2013). Como sostiene la OCDE, en este nivel la relación entre negociación de salarios y eficacia económica está condicionada porque el incremento acordado dependerá de la elasticidad del precio o demanda del producto de la empresa. En una empresa monopolística no hay mayor problema en proceder de esta manera, porque la inelasticidad de la subida de salarios es transmitida inmediatamente al precio del producto, sin embargo, los monopolios no se dan con frecuencia en economías competitivas, por lo que la mayor parte de las empresas se encuentran compitiendo con empresas competidoras o potencialmente competidoras de similares características con productos similares (OCDE, 1997, p. 64). A nivel de empresa, una subida de salarios negociados se puede controlar de manera más eficaz

por reconocer las características propias del mercado donde actúa y por el conocimiento de los competidores en el precio de los productos finales. Por lo tanto, aunque no existe una visión de conjunto de la economía ni de las externalidades, su propia realidad lleva a cabo este ajuste de manera natural. En definitiva y en base a una serie de investigaciones, la negociación a este nivel supone un mayor control sobre los salarios y unos niveles de empleo más altos. Entre las deficiencias que han sido señaladas en este tipo de negociación hay que mencionar que una mayor descentralización provoca un incremento de la atomización de los convenios colectivos y que no existe demasiada certeza de que una mayor descentralización de la negociación colectiva mejore los resultados de la economía. De acuerdo a la OCDE, en los últimos años se ha producido a nivel internacional una cierta preferencia por este tipo de negociación colectiva.

Las empresas grandes están interesadas en este tipo de negociación porque, según Sisson (1990), las unidades de producción tienden a ser grandes, el capital constituye una parte importante de los costes totales y es relativamente inmóvil, por lo que la competencia sobre el producto es menos intensa. La gran empresa está más capacitada para resistir la presión de los sindicatos, sin embargo, está sometida a una serie de tensiones procedentes de tener que reconocer al sindicato y de tener que negociar independientemente de otras empresas. Y aunque los costes de mano de obra pueden ser relativamente poco importantes, muchos de los puestos de trabajo son específicos de esa empresa, lo que constituye un mercado interno de trabajo con costes únicos. La empresa no puede permitirse que la producción se pare por conflictos laborales, ni puede permitir que un pequeño grupo de trabajadores interrumpa un proceso de producción altamente integrado. Cuanto mayor sea el número de trabajadores empleados mayor será la necesidad de la empresa de disponer de unas normas y procedimientos explícitos para un funcionamiento eficaz. La cooperación de la plantilla en mantener esas normas y procedimientos es tan esencial como lo es disponer de un grupo de empleados especializados en desarrollar y mantener dichas normas y procedimientos.

Por último, los sistemas intermedios o sectoriales o rama caracterizados por un tipo de estructura negociadora a nivel de provincia o comunidad autónoma son considerados, tanto por Calmfors y Driffill como por la OCDE, como los que proporcionan peores resultados o son más deficientes desde el punto de vista del mercado de trabajo porque, por una parte, carecen tanto de la suficiente perspectiva como del poder real para internalizar posibles externalidades nocivas derivadas de la fijación de salarios y, por la otra, no poseen la presión competitiva de los precios. No se benefician ni de la internalización de las externalidades negativas que se producen en los sistemas superiores ni de la disciplina de mercado que existe en la negociación salarial descentralizada (OCDE, 2006, p. 129). Además, pueden perjudicar a la economía en general porque pueden externalizar los efectos de los acuerdos, dado que todas las empresas sufren el incremento salarial y al existir poder monopolístico puede repercutir sus acuerdos a los precios. Según algunos autores, la negociación sectorial parece prosperar en aquellas empresas en las que su

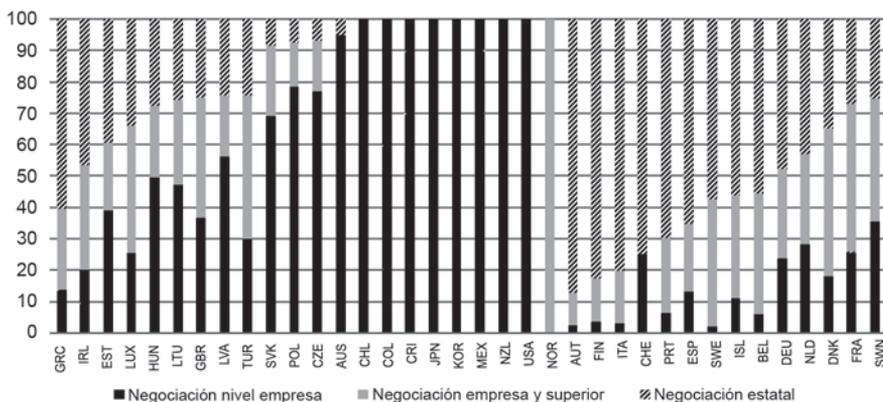
dimensión suele ser pequeña en comparación con sus interlocutores sindicales, la competencia sobre el producto, bien a nivel nacional o local, es intensa, las necesidades de capital son pequeñas en relación con las necesidades de mano de obra y los márgenes de beneficio son estrechos. Las empresas más pequeñas pueden conseguir importantes economías de escala compartiendo costes de expertos y representantes expertos que tratan con los sindicatos y ofrecen asesoramiento sobre legislación laboral y sobre los problemas de contratación de trabajadores.

El reducido tamaño de las empresas hace, además, que sean vulnerables ante la presión de los sindicatos que ofrecen sus servicios a todos los empleados. Además de que le interesa un aspecto importante del mercado competitivo e institucionalizar el conflicto. La negociación de los salarios y de las condiciones de trabajo está marcada hacia la presión hacia arriba de los sindicatos y la presión hacia abajo de los empresarios. El problema de este tipo de negociación, según Jimeno y Thomas (2013), es que los convenios colectivos sectoriales establecen las mismas condiciones para todas las empresas de un mismo sector, sin tener en cuenta las posibles alteraciones de mercado que pueden afectar a la productividad de algunas empresas, generando una mayor destrucción de empleo en un momento determinando y, sin embargo, no reaccionar ante una subida positiva de productividad que genere una mayor creación de empleo, porque las expectativas de beneficios generadas por dicho aumento de productividad no afectan de manera homogénea a todos los puestos de trabajo. En definitiva, la mayor presión salarial entre empresas asociada a la negociación colectiva sectorial puede dar lugar a una tasa de desempleo más elevada (Jimeno y Thomas, 2013). Sin embargo, la negociación a este nivel puede tener beneficios redistributivos, ya que, según la OCDE (2004), un nivel intermedio de centralización y coordinación aumenta el salario relativo de los trabajadores de 55 a 64 años y de las mujeres.

En la mayor parte de los países donde se celebran negociaciones colectivas no existe o no suele existir un modelo único o hegemónico de negociación para todo el territorio, sino que solapan los tres niveles dependiendo de la tradición, de la cultura y de las posibilidades económicas de las empresas que negocian con los trabajadores. No es raro, pues, asistir a lo que se conoce como negociación multinivel, y aunque la negociación colectiva puede concertarse en diferentes niveles, intersectorial (o nacional), sectoriales y de empresa, el tipo más frecuente de negociación colectiva es aquel en el que concurren varios niveles. En algunos casos, la negociación a nivel nacional representa el nivel dominante para las negociaciones (por ejemplo, Bélgica, Francia, Finlandia y Noruega); complementándose con los acuerdos sectoriales y de empresa, que incorporan los elementos más beneficiosos para las empresas o complementando las normas estipuladas a nivel central. En cambio, en otros países (como Bulgaria, Grecia, Hungría e Irlanda), la negociación de la empresa representa el nivel predominante de negociación. A nivel internacional (gráfico 1) se puede observar que existe una ligera mayoría de países cuya forma de negociación colectiva adopta un nivel de empresa. En naciones como Chile, Colombia, Costa Rica, Japón, Estados Unidos, Japón, Corea, la nego-

ciación se produce enteramente en este nivel, mientras que en los países de la Unión Europea con más tradición neocorporativista o socialdemócrata, tales como Austria, Finlandia, Italia, Dinamarca, Alemania o Bélgica, el predominio es estatal, quedando luego una serie de países como España y Francia en los que el predominio de la negociación colectiva es mayoritariamente sectorial o intermedia.

GRÁFICO 1. *Sistemas de negociación colectiva en países de la OCDE, 2017*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE.

La centralización y coordinación de la negociación colectiva

En la literatura sobre la negociación colectiva se ha producido una cierta confusión al utilizar algunos autores el concepto de «centralidad o centralización» con el nivel superior o estatal de negociación, cuando, en realidad, el concepto se liga a aquellos sistemas que tienen una fuerte jerarquía porque son nacionales y porque implican de una manera más o menos rígida a todos los segmentos inferiores. Según Aidt y Tzannatos (2008), la negociación colectiva es centralizada cuando la confederación sindical nacional y la confederación nacional de empresarios pueden influir y controlar patrones y niveles de los salarios en la economía. La capacidad para hacerlo depende de muchas variables, incluyendo el nivel en que la negociación ocurre (por ejemplo, a nivel de empresa o industria, o nivel local, regional o nacional) y en qué medida la organización nacional puede controlar el comportamiento de sus organizaciones constitutivas, evitando la deriva salarial. Visser (2013, p. 53) define la centralización como la esfera que comprende el nivel de negociación, la articulación o gobierno de la negociación multinivel y el uso y variación de las cláusulas de apertura. Según Ruesga (2004, p. 290), el grado de centralización de la negociación colectiva podría definirse por un conjunto de características relacionadas con la cobertura (porcentaje de la población que rige sus condi-

ciones laborales a través de convenios sobre el total de la población asalariada), el grado de coordinación que muestran los agentes sociales en el proceso de negociación, y, en última instancia, la capacidad de presión que ambos pueden tener sobre la definición de las variables clave de la dinámica económica, en particular, los salarios. Para la OCDE, la centralización tiene que ver con que junto al nivel de negociación hay que tomar en cuenta las diferentes medidas que hacen que los sistemas inferiores no se vean obligados a ejecutar medidas que posiblemente les perjudiquen dada la complejidad del sistema de empresas y de su dedicación en unas empresas cada vez más globalizadas y más flexibles, como producto de las tecnologías de la información y comunicación, de los sistemas de robotización del teletrabajo o trabajo a distancia y la imprevista del sector servicios. El principio de coordinación implica que las relaciones entre los diversos niveles de negociación deben hallarse estructuradas de forma que sus actuaciones se potencien o se complementen y que no se incurra en actuaciones contradictorias o innecesarias (Mercader, 2004).

Junto al concepto de la estructura de la negociación, bien para matizarlo, bien para complementarlo, se ha desarrollado el concepto de coordinación. La coordinación de los convenios colectivos hace referencia al cumplimiento de las condiciones de la negociación establecidas en un determinado nivel. Dado que la mayoría de los segmentos de los convenios colectivos no son homogéneos, se forma un entramado de relación, afectación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí surge la importancia del concepto de coordinación, que hace referencia al grado de cumplimiento horizontal y vertical de lo establecido en los niveles de la negociación colectiva. Por ello, es un concepto esencial porque sirve para matizar la influencia en las relaciones laborales del ámbito territorial en el que se desenvuelve la negociación colectiva, estableciendo el grado de jerarquía de los diferentes niveles y la posibilidad de las empresas para derogar o incumplir los acuerdos de un nivel superior cuando se encuentra con dificultades económicas o porque vislumbra complicaciones futuras si se aviene a ese acuerdo. Así pues, la coordinación se caracteriza por las posibilidades que brindan los niveles superiores con respecto a los inferiores para desmarcarse de sus acuerdos, bien porque lo hayan establecido por un acuerdo explícito los que firman los niveles superiores o bien porque exista una ley que determine las condiciones en las que un ámbito inferior pueda desmarcarse o descolgarse de un ámbito superior (OCDE, 2017, p. 131). A ello habría que añadirle la presencia y grado de coordinación dentro y entre los representantes de los trabajadores y empresarios que puedan conducir a negociaciones independientes y atomizadas, asegurando una cierta sincronización de las diferentes unidades de negociación cuando se establecen sus estrategias y objetivos. Lo cual supone el grado de control de los firmantes sobre sus bases en temas como el reconocimiento y cumplimiento de lo que se ha firmado, evitando tensiones laborales en forma de huelgas o de incumplimiento empresarial de acuerdos.

Pero la coordinación no es un concepto uniforme, las normas establecidas a nivel del Estado no suelen tener un carácter de aplicación uniforme, dado que la mayoría de los países se establecen condiciones mínimas o dejan un

considerable grado de flexibilidad a la empresa con respecto a su puesta en marcha, lo que posibilita que existan diferentes niveles o gradientes de coordinación. Traxler *et al.* (2002) introdujeron un matiz importante en la comprensión de la coordinación de los niveles de negociación colectiva al establecer la diferencia entre coordinación organizada y coordinación desorganizada. Una escala que va desde: a) una coordinación impuesta por el Estado como el caso de Bélgica desde 1997, en donde la base del incremento de la subida de los salarios es definida por el Estado o vinculado a desarrollos en los casos de Francia, Alemania y Holanda; b) una coordinación promovida por el Estado, como por ejemplo por medio de un acuerdo tripartito como Finlandia e Irlanda durante las décadas de los noventa y los 2000; c) una cooperación y unos acuerdos interasociativos entre las asociaciones más poderosas de sindicato y empresarios como Suecia hasta 1983; d) una dirección intraasociación, basada en la acción de una o más empresas punteras caso de Suiza y en el caso de Japón cuando son los sindicatos; e) un comportamiento de ajuste de tendencia, sobre un sector que domina a los demás como en Alemania y Austria; e) una negociación descoordinada como en el caso del Reino Unido (Traxler *et al.*, 2012; Traxler y Brandl, 2001).

Por su parte, Visser establece una jerarquía que diferencia entre situaciones en las que la coordinación está basada sobre unidades o divisiones entre las confederaciones implicadas y entre formas contestadas y no contestadas de tendencias de escenarios en la negociación industrial:

Nivel 5:

- a) Negociación centralizada por la(s) asociación(es) de peso, con o sin intervención gubernamental, y/o la imposición de planificación/congelación salarial con obligación de paz (ejemplo, Suecia antes de 1980).
- b) Centralización informal de negociación a nivel de industria por una confederación de sindicatos poderosos y monopolísticos (ejemplo, Austria antes de 1983).
- c) Modelos extensivos y regularizados y negociación altamente sincronizado, junto con una coordinación de la negociación por unas grandes empresas con influencia (ejemplo, Japón antes de 1998).

Nivel 4:

- a) Negociación centralizada por las asociaciones de peso con o sin intervención gubernamental, y/o la imposición de planificación/congelación, sin obligación de paz (ejemplo, Irlanda 1987-2009).
- b) Centralización informal (dentro de las asociaciones y entre las asociaciones) de la negociación a nivel de la industria y de la empresa, por las asociaciones de peso (de ambos lados) (ejemplo, España 2002-2008).
- c) Establecimiento de patrones regularizados, junto con un alto grado de concentración sindical (ejemplo, Alemania, la mayoría de los años).

Nivel 3:

- a) Centralización informal (dentro de las asociaciones y entre las asociaciones) de la negociación a nivel de la industria y de la empresa por las asociaciones de peso (unilateral o con solo algunos sindicatos) con o sin la participación gubernamental (ejemplo, Italia desde 2000).
- b) Negociación a nivel de la industria con padrones irregulares e inseguros y con solamente una concentración sindical moderada (ejemplo, Dinamarca 1981-1986);
- c) Mediación o intervención gubernamental (ejemplo, Reino Unido 1966-1968, 1972-1974).

Nivel 2:

Negociación a nivel de la industria y de la empresa, con poco o nada de negociación según padrón y con elementos relativamente débiles de coordinación gubernamental a través del establecimiento del salario básico (salario mínimo legal) o la indización del salario (ejemplo, Francia, la mayoría de los años).

Nivel 1:

Negociación salarial fragmentada, limitada a empresas individuales o fábricas (ejemplo, Reino Unido desde 1980).

Esto es así porque, según la OCDE (2017), mientras que el nivel predominante de negociación (por ejemplo, principalmente el nivel de empresa, el nivel sectorial/rama y el nivel nacional/intersectoriales) define dónde negocian las partes, sin embargo, no captura el grado real de cumplimiento de las negociaciones que depende de las normas que rigen la jerarquía entre los diferentes niveles y la posibilidad para las empresas de establecer excepciones u optar en caso de dificultades por acuerdos de nivel mayor o de su propio acuerdo. En particular, los sistemas basados en el nivel sectorial y negociación nivel nacional/intersectoriales puede centralizada cuando existe poco espacio para modificar los términos de los acuerdos para bajar nivel acuerdos; o pueden serlo de manera descentralizada. pero de manera organizada, cuando los acuerdos de nivel de empresa tienen un papel importante en la determinación de los términos de empleo si no se encuentran sujetos a condiciones específicas, ya sea por ley o interlocutores sociales. Según el informe de la OCDE (2017), en la mayor parte de los países que la conforman, la negociación colectiva ocurre predominante a nivel de empresa. Los acuerdos a nivel sectorial solo juegan un papel importante en países de la Europa continental. Sin embargo, ello no refleja el estado real del grado de centralización o descentralización, dado que muchos países difieren en gran medida en cuanto a la flexibilidad de los acuerdos a nivel de empresa que sirven para modificar las condiciones establecidas en los acuerdos de un nivel superior. En algunos países (especialmente los países escandinavos), los acuerdos sectoriales definen un marco amplio de actuación, pero permiten un margen considerable para la negociación a nivel de empresa/establecimiento. En otros países como Alemania y Austria, y más recientemente también España, los acuerdos a nivel sectorial son los que do-

minan, pero dejando un cierto espacio para que los acuerdos a nivel de empresa puedan aplicar condiciones menos favorables para los empleados, ya sea de una manera bastante generalizada o solo temporalmente en caso de una crisis. En un tercer grupo de países, entre los que cabría mencionar a Italia y Eslovenia y, recientemente, a pesar de su reciente reforma, a Portugal, los acuerdos de negociación colectiva son limitados y en la mayoría de los casos estrictamente basados en una regulación establecida por acuerdos de un nivel superior (OCDE, 2017).

La coordinación es el otro pilar de los sistemas de negociación colectiva y se refiere al grado en el cual los niveles inferiores siguen los dictados de los niveles superiores, puede suceder entre unidades de negociación en diferentes niveles cuando los acuerdos adoptados a nivel de empresa o sectorial siguen las líneas maestras por las organizaciones al más alto nivel o por pactos sociales, o bien por unidades al mismo nivel cuando siguen los acuerdos alcanzados en otro sector o empresa. Muchos autores han encontrado en diferentes prácticas de coordinación un factor esencial detrás del desarrollo salarial y la flexibilidad macro. La coordinación puede asegurar un buen equilibrio sobre centralización organizada o centralización desorganizada de manera que no resulten totalmente atomizadas y permitan un cierto grado de sincronización de diferentes unidades de negociación cuando establecen su estrategia y objetivos. En este sentido algunos autores han diferenciado entre modo de coordinación (impuesto por el Estado, impuesto por el modelo de negociación) y el grado de coordinación (si son penetrantes y vinculantes o si no lo son) (OCDE, 2017, pp. 152, 153). La coordinación es más fuerte cuando está impuesta por el Estado sobre estrictos controles estatutarios como reglas de indexación, salarios mínimos vinculantes.

De acuerdo a la OIT (2017), aunque la descentralización de la negociación colectiva puede contribuir a aumentar la flexibilidad para la empresa, entraña algunos riesgos referentes a los resultados en el mercado de trabajo. Un riesgo potencial es la ulterior desaparición o reducción de la cobertura en el ámbito de la empresa, en especial, en empresas pequeñas cuyos recursos y conocimientos sobre negociación colectiva pueden ser muy limitados. Otras preocupaciones conciernen a la posible utilización más generalizada de cláusulas de inaplicación y al riesgo de fragmentación de la negociación colectiva, lo que conllevaría un grado elevado de variación en las condiciones de trabajo en el sector o, incluso, en una misma empresa. De hecho, los interlocutores sociales han hecho hincapié en esta última inquietud como un fenómeno que suscita más preocupación que los riesgos relacionados con la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. La fragmentación de la negociación colectiva se podría traducir en menor transparencia en cuanto a las normas que se aplican en el lugar de trabajo y, de forma más generalizada, en el entorno empresarial. Si el sistema está fragmentado, será más difícil supervisar las condiciones de trabajo vigentes y adaptarlas, si procede, a los cambios en las condiciones económicas (*ibid.*).

La coordinación se refiere al grado en el cual los niveles inferiores siguen los dictados de los niveles superiores, puede suceder entre unidades de negociación en diferentes niveles (cuando los acuerdos adoptado a nivel empresa o sectorial siguen las líneas maestras por las organizaciones al más alto nivel o por pactos sociales, o bien por unidades al mismo nivel cuando siguen los acuerdos alcanzados en otro sector o empresa. Muchos autores han encontrado en diferentes prácticas de coordinación un factor esencial detrás del desarrollo salarial y la flexibilidad macro. La coordinación puede asegurar un buen equilibrio sobre centralización organizada o centralización desorganizada de manera que no resulten totalmente atomizadas y permitan un cierto grado de sincronización de diferentes unidades de negociación cuando establecen su estrategia y objetivos. En este sentido, algunos autores han diferenciado entre modo de coordinación (impuesto por el estado, impuesto por el modelo de negociación) y el grado de coordinación (si son penetrantes y vinculantes o si no lo son) (OCDE, 2017, 152, 153). La coordinación es más fuerte cuando está impuesta por el estado sobre estrictos controles estatutarios como reglas de indexación, salarios mínimos vinculantes.

Se puede constatar una tendencia hacia una negociación más descentralizada, con negociaciones a nivel de empresa que suelen extenderse a costa de la negociación sectorial o nacional, frecuentemente a través de mecanismos como las derogaciones y las cláusulas de exclusión voluntaria que permiten a los negociadores de menor nivel apartarse de las condiciones establecidas en niveles de contratación más altos. Las diferentes formas en que puede coordinarse la negociación descentralizada, el nivel real de cumplimiento de los contratos y los múltiples tipos de representación sindical que puede haber en las empresas también influyen de manera importante en la negociación colectiva. La calidad general de las relaciones laborales, como las evalúan los ejecutivos y directores de empresa o como indica el nivel de confianza de los trabajadores en los sindicatos gremiales, varía de manera notable entre los países de la OCDE, pero no se detecta que se relacione con ningún modelo de negociación específico. Una comparación sucinta de los sistemas nacionales de negociación colectiva ilustra cómo los distintos aspectos de la negociación colectiva en un país encajan en un todo interconectado (OCDE, 2017).

Uno de los problemas que lleva acarreado la existencia de varios niveles de negociación colectiva es la relación o interdependencia entre ellos. Mercader (2004) sostiene que los núcleos de poder sindical buscan una confluencia de intereses, a través de la negociación, por medio de sus propios espacios de poder, es decir, la formación de una red convencional que depende en gran medida de la voluntad de adaptar diferentes decisiones y acciones a un consenso, adaptación que implica necesariamente cierta cesión de soberanía. Por lo tanto, los objetivos fundamentales para todos los agentes sociales suponen unos esfuerzos que se llevan a cabo por medio de un mecanismo de coordinación. Por un lado, la búsqueda de «transparencia», lo que significa una nítida distribución de competencias entre niveles de negociación y el respeto de los espacios convencionales de diferentes sujetos colectivos; y de otro, una «eficiencia» en el desempeño de diferentes niveles, que se centra en la asignación

a cada área de los temas que son más apropiados para sus habilidades de gestión, buscando, en definitiva, encontrar un nivel óptimo de negociación. Se trata, en suma, de acuñar lo que resulta un valor preservado y perseguido por la propia normativa internacional.

El ámbito de la negociación en la mayoría de los países europeos no es representativo, por lo que es necesario crear todo un sistema de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí la importancia que adquiere este concepto de coordinación. Los sistemas donde existen estrechas relaciones entre los empleadores y los sindicatos, que permiten actuar «como si» fueron centralizadas, gracias a una alta coordinación, pueden también ajustar los salarios a la evolución de la economía. Además, cuando los empresarios están altamente coordinados, se iguala el sueldo en todas las subidas de las empresas, por lo que no se modifican sustancialmente las condiciones de competencia. Esta situación supone de alguna manera un conflicto que se asemeja al dilema del prisionero para los empresarios, porque cuando están organizados en asociaciones patronales, son capaces de actuar colectivamente, internalizando las consecuencias de la acción individual (Soskice, 1990). Estar coordinados se refiere a la medida en que los diferentes niveles o áreas de negociación están integradas de tal manera que no afectan negativamente a sus objetivos respectivos. Es decir, el grado que las partes negociadoras son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones. A menudo los términos de centralización y coordinación se usan indistintamente, aunque es posible delimitarlos según la diferenciación entre organizados y desorganizados. La coordinación puede tener lugar en sistemas de negociación tanto centralizados como descentralizados, pues es la capacidad de organización de las unidades de negociación en busca de un objetivo común la que determina, en última instancia, el grado de coordinación de un sistema, a través de la cooperación entre las políticas salariales (Traxler *et al.*, 2001).

Un ejemplo de la diferencia entre los conceptos de centralización y coordinación podría ser Alemania, donde las rondas de negociación relativamente descentralizadas (en el sentido en que se llevan a cabo en el ámbito sectorial) contrastan con un sistema altamente coordinado en el conjunto de la economía, puesto que los acuerdos firmados en el sector líder del metal sirven de modelo al resto de sectores. De esta manera, se convierte en un sistema muy coordinado que actúa como si hubiera un alto grado de centralización. Otro ejemplo es el caso japonés, en el que a la alta descentralización de la negociación colectiva se une una gran sincronización en las rondas de negociación, provocando enfoques similares y un modo de coordinación objetivo de salarios. La coordinación en la negociación puede ocurrir de varias maneras: a través de la delegación formal de la negociación en las zonas más centralizadas, o a través de la coordinación formal entre distintas unidades de negociación. La existencia de un modelo o patrón de negociación, donde la mayor parte de la fijación de los salarios está determinada por un sector clave, supone que los procedimientos de mediación u otras intervenciones gubernamentales, en tanto que normas o recomendaciones informa-

les de determinación de los salarios, facilita la firma de pactos sociales entre los interlocutores sociales y el gobierno. Esta última forma de coordinación siempre ha desempeñado un papel clave en la determinación de los salarios, adquiriendo especial importancia en los últimos años a través de los llamados pactos sociales que establecen normas sobre el menor crecimiento de los salarios.

CUADRO 1. *Formas de coordinación entre países de la OCDE, 2017*

		<i>Modo de coordinación</i>		
		<i>Modelo negociación</i>	<i>Imposición/ inducción del Estado</i>	<i>Inter/intra asociación</i>
Grado de coordinación	Fuerte	Austria Dinamarca Alemania Japón Holanda Noruega Suecia	Bélgica Finlandia	Austria Finlandia Japón Holanda Noruega Suecia Suiza
	Limitado		Francia	Francia Islandia Italia Portugal Eslovenia España

Fuente: OECD (2017, p. 153). OECD Employment Outlook 2017. París: OECD Publishing.

La cobertura o extensión de los convenios colectivos: cláusulas *erga omnes*

Junto a las características anteriores, la extensión de los convenios colectivos o la cobertura de sus acuerdos, denominados «cláusulas *erga omnes*» (del latín, hacia todos), es la tercera pata de la mesa. Es el procedimiento mediante el cual, los acuerdos adoptados entre los interlocutores sociales que deberían afectar en principio solo a las partes firmantes es transmitido de manera voluntaria, aunque en muchos casos por ley, al resto de los trabajadores, empresas o sector de actividad, aunque estas no hayan participado en la negociación. Es por lo tanto una imposición que se ejecuta de manera vertical entre los diferentes niveles de negociación y de manera horizontal entre diferentes sectores de la economía. La tasa de cobertura, también conocida como densidad de los convenios colectivos, es posiblemente el índice más analizado de la negociación colectiva y marca el porcentaje de trabajadores que están protegidos por un convenio colectivo, dándose el caso que en algunas ocasiones el trabajador puede estar afectado

por dos acuerdos colectivos coincidentes o tres, en cuyo caso normalmente se suele posibilitar escoger el más favorable. Estas cláusulas simplifican el sistema (mismos términos aplicados a todos los trabajadores), incrementan la justicia, limitan rivalidades y ayudan a la paz social y a la reducción de costes transaccionales, aunque también pueden desincentivar la afiliación sindical por los problemas de *free-rider*. Se entiende que cuantos más trabajadores estén cubiertos por el convenio mayor es la calidad de la negociación colectiva por lo que la pretensión de cualquier cobertura es llegar a aquellos vacíos de negociación en determinados ámbitos que no están cubiertos por ningún acuerdo. Es una de las peculiaridades más sobresalientes de la negociación colectiva, cuyos tempranos orígenes se remontan a Australia y Nueva Zelanda. No obstante, la primera regulación nacional de este tipo se encuentra en Alemania con el Collective Agreement Order de 1918, siendo adoptado en las décadas de los años veinte y treinta por otros países europeos como Austria, Bélgica, Checoslovaquia, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Suiza y Yugoslavia, dando paso a la Europa social tan característica de estas latitudes. Las extensiones legales más avanzadas fueron adoptadas por Francia y Holanda, y durante la II Guerra Mundial fue introducida en el Reino Unido dentro de la tradición voluntarista anglosajona. Después de 1945, la mayor parte de los países europeos volvió a desarrollar sus sistemas de negociación colectiva y la extensión administrativa y legal de los acuerdos fue incorporada por norma en tanto aspecto esencial que otorgaba carácter universal a los acuerdos.

En la actualidad, de los veintiocho países de la Unión Europea, solamente seis no tienen un requerimiento legal para la extensión administrativa de los acuerdos colectivos. Son los casos especiales de Chipre, países nórdicos como Dinamarca y Suecia, y dos países de tradición anglosajona como Reino Unido y Malta, aunque tampoco existe extensión de acuerdos en el caso de Italia debido al artículo 36 de su Constitución, que reconoce que cualquier trabajador tiene derecho a una remuneración justa establecida en algún acuerdo colectivo, es por ello que algunos autores consideran una forma indirecta de extensión administrativa (Treu, 2014; Corti, 2018). Veinticuatro países de la Unión Europea tienen alguna forma de requerimiento legal sobre la extensión de los acuerdos colectivos. Se pueden distinguir, no obstante, tres grupos: uso frecuente de la extensión, en donde los acuerdos nacionales o sectoriales son regularmente aplicables, caso de Holanda, Francia, España y Finlandia, Austria e Italia, Eslovenia; un segundo grupo con un limitado uso de la extensión que se encuentra limitada a un pequeño número de sectores, en particular, en grupos de trabajo intensivo y ramas de trabajo doméstico, formadas por un alto número de pequeñas y medianas compañías como, por ejemplo, la construcción; entre estos países se encuentra Alemania, Suiza, Irlanda, Noruega y Bulgaria; finalmente, un tercer grupo en el cual las posibilidades legales para extensión es atípica en la práctica y absolutamente excepcional, caso de los países bálticos, Polonia, Hungría, Grecia y Rumanía.

Existen varias interpretaciones de la legitimidad de las extensiones de los acuerdos colectivos. En algunos países se sustenta en la argumentación de que la cobertura es universal, mientras que en otros se basa en la importancia de

los sindicatos y asociaciones empresariales que firman los acuerdos (Schulten, Eldring y Naumann, 2015). En el primero la extensión solo se produce si cubre a un cierto número mínimo de empleados, independientemente de que estén afiliados a un sindicato. Normalmente el mínimo necesario suele establecerse en el 50 %, caso de Finlandia, Portugal, Eslovaquia y Suiza; sin embargo, en el caso de Holanda, se incluye una mayoría significativa, que se suele cifrar entre el 55 y el 60%, mientras que en el de Alemania, se sustituyó recientemente cualquier nivel para establecer el de «importancia predominante», que proporciona una mayor flexibilidad a la vinculación universal de los acuerdos colectivos. En un segundo grupo de países formado por Bélgica, Francia y España, no se trata de un acuerdo colectivo particular, sino de la importancia de las partes que firman el acuerdo, lo que determina su representatividad. Si los sindicatos y las asociaciones empresariales son consideradas representativas, entonces los acuerdos pueden ser extendidos independientemente de la cobertura individual negociada. La idea es que las organizaciones empresariales y los sindicatos no solo representan sus propios intereses, sino también a un conjunto de trabajadores y empresas que no están necesariamente representadas por las organizaciones intervinientes en el pacto.

El criterio de representación de sindicatos y empresarios puede diferir entre un país y otro. Puede basarse en lo que se conoce como densidad organizacional o número de afiliados en comparación con el número total de trabajadores o simplemente en base al número de delegados sindicales obtenidos en las elecciones de las empresas. Normalmente se establece un criterio para seleccionar un número mínimo de organizaciones sectoriales cuya representatividad tiene que ser de carácter nacional. En algunos países el procedimiento de extensión de los convenios colectivos requiere una confirmación explícita de las dos partes que han negociado y en la mayor parte de los casos la extensión debe estar respaldada por el Estado. Existen países en los que la decisión la adopta el ministro de Trabajo, mientras que en otros, como en Alemania, la decisión necesita la mayoría del Comité Nacional de Acuerdos Colectivos, compuesto en partes iguales por altos representantes de sindicatos y empresarios, con una posibilidad por ambas partes de veto.

Los países que tienen un uso extensivo de los convenios colectivos son: Austria, Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Suiza, Eslovenia y España. Mientras que los países en que no se usa por diferentes motivos son: Canadá, Dinamarca, Nueva Zelanda, Suecia, Estados Unidos, Reino Unido y Japón. El conjunto de empleados cubiertos por un convenio colectivo ha declinado significativamente en los últimos veinticinco años, pasando de un 45% en 1985 a un 33% en 2013, influenciado por la reciente crisis económica. Coincidiendo con la disminución de la densidad sindical, el declive más fuerte se produjo en los países del centro y este de Europa, donde el colapso de los antiguos regímenes comunistas condujo a cambios abruptos en las esferas de la negociación colectiva y de la cobertura de los acuerdos. E igual ocurrió, aunque por otras razones, en países como Australia, Nueva Zelanda y Reino Unido, donde fueron adoptadas profundas reformas en la década de los noventa. Mientras, la cobertura se mantuvo estable en aquellos

CUADRO 2. *Usos de cláusulas erga omnes en países de la OCDE, 2015*

<i>Acuerdos a nivel sectorial</i>			
	<i>No aplicables</i>	<i>Era omnes (de jure o de facto)</i>	<i>Doble afiliación</i>
Todos los trabajadores	Australia Canadá (British Columbia, Ontario, Quebec) Costa Rica Polonia Reino Unido Estados Unidos	Austria, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Lituania, Luxemburgo, México, Holanda, Noruega, Eslovaquia, Eslovenia España, Canadá (Alberta)	Grecia
Acuerdos nivel de empresa	Solo miembros de sindicatos	Colombia Nueva Zelanda	Alemania Corea Japón Chile Portugal Suecia Suiza Turquía

Fuente: OECD (2017, p. 141) . OECD Employment Outlook 2017. París: OECD Publishing.

países que cuentan con una negociación colectiva asentada en los niveles superior y sectorial, a pesar de que como ocurre en los países mediterráneos, la densidad sindical o cuota de afiliación sea baja. Otra causa importante es la fuerza relativa e interés en negociar la extensión de la cobertura de las asociaciones empresariales, en países donde la densidad empresarial es alta. Por sectores, en la OCDE, la cobertura es importante en la industria, la construcción, la energía y la electricidad. Con respecto al tamaño de la empresa, el 34% está cubierto en grandes empresas frente al 26% de empresas pequeñas, en donde la posibilidad de estar cubierto es menor cuando la pequeña empresa no pertenece a un convenio colectivo nacional o sectorial (OCDE, 2017).

CONCLUSIÓN

Relaciones industriales, relaciones laborales, relaciones de trabajo, relaciones de empleo o incluso relaciones de empresa son términos que se han utilizado en los últimos ciento cincuenta años para definir las complejas interacciones que se producen en el marco de la producción de bienes y servicios de un país. Millones de trabajadores y de empresas se movilizan cada año para llegar a acuerdos que permitan un uso racional de los medios de extracción de la naturaleza. Acuerdos, leyes, precios, salarios, jornadas de trabajo, despla-

zamientos, organismos internacionales y un largo etcétera que viene a caracterizar unas relaciones complejas basadas en un reparto más o menos proporcional de la fuerza laboral. Unas relaciones que adquirieron una senda de confrontación nítida a partir del industrialismo, en lo que el marxismo denominó explotación del hombre por el hombre, porque no se trataba simplemente de meras relaciones de intercambio contractual, sino que detrás de ellas existía un mecanismo denominado como plusvalía por el cual los empresarios imponían un valor superior del simplemente acordado.

Las relaciones de trabajo llegan a ser tan complejas que muchas disciplinas académicas como la sociología, la ciencia política, la economía o el derecho han dedicado una parte de su corpus teórico a reflexionar sobre ellas, añadiendo matices y teorías sobre un acto que en principio parece sencillo. Dentro de los enfoques que ha originado este intercambio civilizado cabe mencionar al liberalismo basado en el intercambio libre e igualitario de los agentes sociales implicados, al marxismo inspirado por Marx sobre las relaciones de intercambio asimétricas; al corporativismo o neocorporativismo por la institucionalización de sindicatos y empresarios; a la acción colectiva por las diferentes lógicas de los mecanismos grupales que desempeñan los empleados y los empleadores en la consecución de intereses de sus organizaciones formales; a la teoría institucional por el papel que juegan las organizaciones en el proceso de negociación; a la teoría de los costes de transacción por el aspecto económico de los acuerdos derivados de obtener información y transmitir acuerdos logrados; y a los marcos de referencia por el sentido que le dan a la negociación los trabajadores, los empresarios y el gobierno, con cuatro vertientes principales de opción.

Dentro de la concertación social, destaca por su importancia la negociación colectiva o acto que reúne a empresarios, trabajadores y gobierno, y que se concreta en los convenios colectivos o acuerdos suscritos por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, actos legales que se plasman en un contrato legal con todo lo que ello significa y que se modifican cada cierto periodo de tiempo, en base a la marcha de la economía dictada por la división internacional del trabajo y sus consecuencias en la marcha de un país. La vasta literatura internacional sobre la negociación colectiva, y que absorbe gran parte de los esfuerzos de organismos como la OCDE, se ha concentrado principalmente en tres aspectos claves: la estructura, la coordinación y la extensión.

BIBLIOGRAFÍA

- Aidt, Toke S. y Zafiris, Tzannatos (2008). «Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review». *Industrial Relations Journal*, 3(4), pp. 258-295.
- Bentolila, Samuel; García-Pérez, Ignacio y Jansen, Marcel (2017). «Are the Spanish Long-Term Unemployed Unemployable? *SERIEs*, 8(1), pp. 1-41».

- Bentolila, Samuel; Jansen, Marcel y Jiménez, Gabriel (2017). «When Credit Dries Up: Job Losses in The Great Recession». *Journal of the European Economic Association*, 16(3), pp. 650-695.
- Brunet, Ignasi; Pizza, Alejandro y Moral, David (2016). *Sistemas laborales comparados*. Barcelona: Anthropos.
- Budd, John W. y Bhawe, Devasheesh P. (2019). «The Employment Relationship: Key Elements, Alternative Frames of Reference, and Implications for HRM». En: Wilkinson A.; Bacon, N. A.; Redman, T. y Snel, S. A. (eds.). *The Sage handbook of human resource management*. Los Angeles: SAGE (2.ª ed.).
- Calmfors, Lars (1993). *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance*. Stockholm: Institute for International Economic Studies.
- Calmfors, Lars y Driffill, John (1988). «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance». *Economic policy*, 3(6), pp. 13-61.
- Calvo, Liliana (2013). *Trabajo social familiar*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Coase, Ronald (1960). «The Problem of Social Cost». En: Gopalakrishnan, C. (ed.). *Classic Papers in Natural Resource Economics*. London: Palgrave Macmillan.
- Coase, Ronald (1994). *La empresa, el mercado y la ley*. Madrid: Alianza.
- Corti, Matteo (2018). «The Decentralization of the Collective Bargaining System as a Flexicurity Strategy. A Comparative Overview». En: Casale, G. y Treu, T. (eds.). *Transformation of work. XXII World Congress of International Society for Labour and Social Security Law*. Torino: Giappichelli Editore, pp. 405-412.
- Dahl, Robert (2005). *Who Governs? Democracy and Power in an American City*. New Haven: Yale University Press.
- Demougin, Philippe; Goberman, Leon y Hauptmeier, Marco (2019). «The Unexpected Survival of Employer Collective Action in the United Kingdom». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 74(2), pp. 353-376.
- Drexler, John A. (1977). «Organizational Climate: Its Homogeneity within Organizations». *Journal of Applied Psychology*, 62(1), p. 38.
- Dunlop, John Thomas (1993). *Industrial Relations Systems*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School.
- Egeberg, Morten (2003). *The Nordic Countries and The EU: How European Integration Integrates and Disintegrates States Domestically*. (Arena Working Papers WP 11/03).

- Flanagan, Robert (1999). «Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective». *Journal of Economic Literature*, 37(3), pp. 1150-1175.
- Flanagan, Robert (2003). «Collective Bargaining and Macroeconomic Performance». En: Addison, J. y Schnabel, C. (eds.). *International Handbook of Trade Unions*. Northampton, Massachusetts: Edward Elgar, pp. 172-196.
- Flanagan, Robert; Soskice, David y Ulman, Lloyd (1983). *Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies: European Experience*, vol. 6. Washington D.C.: Brookings Institution.
- Fox, Alan (1966). *Industrial Sociology and Industrial Relations*. London: Her Majesty's Stationery Office.
- Fox, Alan (1974). *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber.
- Gladstone, Alan (1984). «Employers Associations in Comparative Perspective: Functions and Activities». En: Windmuller, J. y Gladstone, A. (eds.). *Employers' Associations and Industrial Relations*. Oxford: Oxford University Press.
- Gooberman, Leon; Hauptmeier, Marco y Heery, Edmund (2018). «Contemporary employer interest representation in the United Kingdom». *Work, Employment and Society*, 32(1), pp. 114-132.
- Hassel, Anke (2009). «Policies and politics in social pacts in Europe». *European Journal of Industrial Relations*, 15(1), pp. 7-26.
- Hayter, Susan y Visser, Jelle (eds.) (2018). *The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection*. Geneva: International Labour Review.
- Heery, Edmund (2010a). «Debating Employment Law: Responses to Juridification». En: Blyton, P. R.; Heery, E. J. y Turnbull, P. J. (eds.). *Reassessing the employment relationship*. Basingstoke: Palgrave Mcmillan, pp. 71-96.
- Heery, Edmund (2010b). «Worker Representation in a Multiform System: A Framework for Evaluation». *Journal of Industrial Relations*, 52(5), pp. 543-559.
- Hijzen, Alexander; Martins, Pedro S. y Parlevliet, Jante (2017). *Collective Bargaining Through the Magnifying Glass: A Comparison between the Netherlands and Portugal*. International Monetary Fund. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10419/174023>
- Hyman, Richard (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Jimeno, Juan y Thomas, Carlos (2013): «Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment». *European Economic Review*, 59, pp. 63-79.

- Köhler, Holm-Detlev y Martín, Antonio (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Laffon, Marie (2008). «The European Union Stakes on Biofuels». *Gaz d'Aujourd'hui*, pp. 36-37.
- Martin, Cathie Jo y Swank, Duane (2012). *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mercader Uguina, Jesús Rafael; Puebla Pinilla, Ana de la; Alameda Castillo, María Teresa y Nieto Rojas, Patricia (2007). *Análisis de los instrumentos de uso flexible del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del sector*. Madrid: Federación Minerometalúrgica de CCOO.
- Molina, Oscar y Rhodes, Martin (2002). «Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept». *Annual Review of Political Science*, 5(1), pp. 305-331.
- North, Douglass C. (1990). «A Transaction Cost Theory of Politics». *Journal of Theoretical Politics*, 2(4), pp. 355-367.
- North, Douglass C. (1991). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- North, Douglass C. (1993). *Five Propositions about Institutional Change*. (Economics Working Paper Archive at WUSTL).
- OECD (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Offe, Claus (1992a). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza.
- Offe, Claus (1992b). *La gestión política*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Offe, Claus y Wiesenthal, Helmut (1980). «Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form». *Political power and social theory*, 1(1), pp. 67-115.
- Olson, Mancur (2012 [1965]). *The Logic of Collective Action*. Harvard: Harvard University Press.
- Panitch, Leo (1981). «Trade Unions and the State». *New Left Review*, 1(125), pp. 21-43.
- Parsons, Talcott (1967). *Sociological Theory and Modern Society*. New York: Free Press.
- Paster, Thomas (2015). *Bringing Power Back In: A Review of the Literature on the Role of Business in Welfare State Politics*. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies. (MPIfG discussion paper 15/3).

- Ruesga, Benito y Laan, Lambert van der (2004). «El mercado de trabajo en la Unión Europea». En: Ruesga, B. y Fujii, G. (eds.). *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide.
- Schmitter, Philippe (1974). «Still the Century of Corporatism? ». *The Review of Politics*, 36(1), pp. 85-131.
- Schmitter, Philippe (1982). «Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism May Be Going». En: *Patterns of Corporatist Policy-making*. London: SAGE, pp. 259-279.
- Schulten, Thorsen; Eldring, Line y Naumann, Reinhard (2015). «The Role of Extension for the Strength and Stability of Collective Bargaining in Europe». *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance. Alternative Strategies for Inclusive Growth, Brussels, ETUI*, pp. 361-400.
- Shirai, Kohji (1987). «Japan». En: Windmuller J. (ed.). *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies: A Reappraisal*. Geneva: International Labour Office, pp. 242-252.
- Sisson, Keith (1990). «Introducing the Human Resource Management Journal». *Human Resource Management Journal*, 1(1), pp. 1-11.
- Sisson, Keith (2010). *Employment Relations Matters*. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/29/>
- Soskice, David (1990). «Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries». *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4), pp. 36-61.
- Tailby, Stephany y Moore, Sian (2014). «Collective Bargaining: Building Solidarity through the Fight against Inequalities and Discrimination». *Cuaderno de relaciones industriales*, 32, pp. 361-384.
- Teulings, Coen y Hartog, Joop (1997). *Corporatism or Competition: An International Comparison of Labour Market Structures and Their Impact on Wage Formation*. Cambridge, New York y Melbourne: Cambridge University Press.
- Touzard, Huber (1981). *La mediación y la solución de los conflictos*. Barcelona: Editorial Herder.
- Traxler, Franz (2002). «Wage Regulation between Industrial Democracy and Market Pressures towards a European Model?». *European Sociological Review*, 18(1), pp. 1-16.
- Traxler, Franz (2008). «Employer Organizations». En: Blyton, P.; Bacon, N.; Fiorito, J. y Heery, E. (eds.). *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. London: SAGE, pp. 225-240.
- Traxler, Franz y Brandl, Bernd (2012). «Collective bargaining, inter-sectoral heterogeneity and competitiveness: a cross-national comparison of macro-

- economic performance». *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), pp. 73-98.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine y Kittel, Bernhard (2001). *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Treu, Tiziano (2014). «Centralization and Decentralization in Collective Bargaining». *Labour*, 1(1), pp. 147-174.
- Visser, Jelle (2003). «Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands». En: Arthurs, H. y Stone, K. (eds.). *Beyond the Employment Contract*. New York: Russell Sage.
- Visser, Jelle (2016). «What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession? ». *IZA Journal of Labor Policy*, 5(9).
- Visser, Jelle (2017). «The Extension of Collective Agreements in Four European Countries». *International Labour Review*.
- Williamson, John (1983). *The Exchange Rate System*. Washington, D.C.: Policy Analyses in International Economics, Institute for International Economics.
- Williamson, John (2010). «Transaction Cost Economics: The Natural Progression». *American Economic Review*, 100, pp. 673-690.
- Windmuller, John (1984). «Employer associations in comparative perspective: organization, structure, administration». En: Windmuller, J. y Gladstone, A. (eds.). *Employers' Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*. Oxford: Oxford University Press, pp. 1-23.
- Windmuller, John (1987). *Collective Bargaining in Market Economics. A Reappraisal*. Geneva: ILO.
- Windmuller, John (1989). *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones.
- Windmuller, John y Gladstone, Alan (eds.) (1984). *Employers' Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*. Oxford: Oxford University Press.

Cada año se produce una negociación institucional que afecta a millones de personas y familias en aspectos tan importantes como los salarios, las jornadas de trabajo, los despidos, las promociones, los traslados, la formación o las vacaciones. Son las relaciones de trabajo, vocablo este último, no nos olvidemos, que procede etimológicamente de la raíz latina *tripalium* o gran esfuerzo con que se roturaban las tierras con el arado romano. En este contexto, el libro tiene la firme intención de ahondar en algunos de los problemas fundamentales de lo que se considera el núcleo duro de dichas relaciones. El hilo principal que atraviesa la investigación de las relaciones laborales apunta a que el trabajo es más que una mercancía y un conjunto de recursos humanos. Del mismo modo, una suposición crítica que subyace en la obra es la existencia de un conflicto de intereses inherente entre empleados, empleadores y Estado que proviene de un choque de intereses económicos. El punto fuerte de esta obra es presentar una visión particular del mercado laboral español, fundamentalmente desde el ángulo de la negociación colectiva, las reformas laborales, la influencia de los mercados mundiales de la economía, que en su tiempo se denominó división internacional del trabajo, posteriormente globalización y en la actualidad cadenas de valor global; del uso y efectos de las tecnologías de la información y comunicación, que conducen las relaciones de trabajo hacia la transformación digital; del papel que desempeñan los sindicatos, en tanto que instituciones laborales y actores sociales; del rol de los empresarios como actores unitarios de negociación a partir de una evolución corporativista; de la formación continua, necesaria a lo largo de la vida laboral y de la actualización de los conocimientos de la fuerza de trabajo; de las habilidades y competencias necesarias para unos recursos humanos que se han quedado obsoletos y que se debaten entre la oferta y la demanda en lo que se conoce como desajuste; y, finalmente, del encaje de la inmigración y, más en concreto, de la situación de la población inmigrante que busca incorporarse al mercado laboral español.

