



SERIE INFORME **ECONÓMICO**

Negociación colectiva y sus reglas:
evidencia internacional

Alejandra Cox E.

SERIE
INFORME
ECONÓMICO
ISSN 0717 - 1536

Noviembre 2017

268

ALEJANDRA COX E.

es Doctora en Economía en la Universidad de Chicago y Profesora Emérita en California State University, Long Beach. Miembro del Consejo de Políticas Públicas de LyD.

CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	05	
1. INTRODUCCIÓN	06	
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DE LA OCDE	09	
3. DENSIDAD DE SINDICALIZACIÓN Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	12	
4. TENDENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA DESCENTRALIZACIÓN	15	3.1 El rol de las cláusulas de extensión 12 3.2 Otros determinantes de la cobertura de la negociación 13
5. SOBRE EL DERECHO A HUELGA	19	4.1 El caso de Alemania 15 4.2 El caso de Portugal 17 4.3 El caso de Nueva Zelanda 17
6. OBSERVACIONES ADICIONALES	24	5.1 El caso de Japón 19 5.2 El caso de EE.UU. 20 5.3 El caso de Canadá 23
7. CONCLUSIONES	26	
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28	
9. ANEXO	31	6.1 El caso de Gran Bretaña 24

Resumen Ejecutivo

Las estructuras existentes de negociación colectiva son diversas y están en evolución, con una notable tendencia hacia la descentralización.

Esta Serie Informe presenta una revisión de la literatura sobre el impacto de aspectos claves de la ley laboral como son las reglas sobre el derecho a sindicalización y la obligación de negociar, que inciden en la estructura de la negociación (descentralizada o centralizada); la extensión de beneficios de la negociación colectiva; o la prohibición de reemplazar trabajadores durante la huelga. El objetivo de esta lectura es extraer lecciones de la experiencia internacional acerca del impacto de estas reglas sobre tres temas importantes como la creación de empleo, los salarios y los aumentos de productividad.

A este análisis comparativo se superponen dos tendencias que han tenido un fuerte impacto en los mercados laborales en el mundo: la globalización, que incluye la expansión del comercio internacional y la creciente movilidad internacional del trabajo y capital; y los cambios tecnológicos.

1. INTRODUCCIÓN

En la negociación colectiva, el poder de negociación relativo de las partes depende de factores económicos tales como la naturaleza del producto de la empresa (si es perecedero o se puede almacenar); la tecnología de producción de la empresa (ya sea que la producción requiera muchos trabajadores o una gran habilidad o que pueda hacerse con reemplazos de baja habilidad fácilmente obtenibles, o un pequeño grupo de trabajadores no sindicalizados y gerentes); condiciones económicas generales (ya sea que exista actualmente una gran demanda por el producto o una pequeña cantidad de trabajadores de reemplazo potenciales); la estructura de la negociación (los grandes sindicatos pueden generalmente resistir una huelga más larga que empleadores de empresas pequeñas, mientras que los grandes empleadores generalmente pueden resistir una huelga más larga que los sindicatos pequeños); y el compromiso de los empleados con la acción colectiva (la posibilidad de que los empleados se descuelguen de la huelga). (Ver Kaufman y Hotchkiss, 2006). Si estos factores favorecen al sindicato, este tendrá una mayor capacidad para negociar términos y condiciones de empleo que favorezcan a sus miembros. Sin embargo, si estos factores favorecen al empleador, el empleador tendrá una mayor capacidad para determinar los términos y condiciones de empleo en las negociaciones.

El poder relativo de las partes en la negociación colectiva también dependerá de las leyes que rigen el sistema de relaciones laborales de un país. Un gobierno puede promulgar leyes para tratar de cambiar el poder de negociación relativo de los sindicatos y los empleadores con el fin de aumentar o reducir los salarios negociados y/o lograr una distribución más equitativa de los ingresos de la producción. Por ejemplo, un gobierno podría limitar o prohibir el uso de reemplazos permanentes si quiere reducir los costos potenciales de las huelgas a los empleados y aumentar el poder de negociación sindical y los salarios. Del mismo modo, un gobierno podría prohibir los cierres patronales para reducir la capacidad de los empleadores de imponer costos a los empleados por no estar de acuerdo, reduciendo así el poder de negociación de los empleadores y aumentando los salarios sindicales. Alternativamente, si el gobierno piensa que los sindicatos son demasiado po-

derosos, podría prohibir el boicot secundario para reducir la capacidad de los sindicatos de imponer costos a los empleadores por no estar de acuerdo y disminuir el poder de negociación sindical y los salarios.

Este informe presenta una revisión de la literatura sobre el impacto de aspectos claves de la ley laboral como son: las reglas sobre el derecho a sindicalización y la obligación de negociar que inciden en la estructura de la negociación (descentralizada o centralizada); la extensión de beneficios de la negociación colectiva; o la prohibición de reemplazar trabajadores durante la huelga. El objetivo de esta lectura es extraer lecciones de la experiencia internacional acerca del impacto de estas reglas sobre tres temas importantes como la creación de empleo, los salarios y los aumentos de productividad. La literatura refleja la experiencia internacional contemporánea.

A este análisis comparativo se superponen dos tendencias que han tenido un fuerte impacto en los mercados laborales en el mundo: la globalización, que incluye la expansión del comercio internacional y la creciente movilidad internacional del trabajo y capital; y los cambios tecnológicos. Entendemos por globalización la integración mundial en los ámbitos político, económico, social, cultural y tecnológico, lo que ha convertido al mundo en un lugar cada vez más interconectado; en una aldea global. El proceso de integración ha sido impulsado por dos fuerzas que no siempre han actuado en el mismo sentido. Por un lado, la reducción de los costos de transporte y comunicación ha derribado barreras naturales al movimiento de bienes, personas y fondos de inversión. Por otro, las políticas relativas al comercio internacional, inmigración y finanzas internacionales han tenido grandes ciclos, caracterizados por la imposición de barreras y luego la liberación de las mismas en distintos períodos. Ya a fines del siglo XX, la mayoría de los países del mundo había liberado significativamente las barreras al comercio internacional y al movimiento de capitales.

La segunda tendencia que se superpone a este análisis corresponde a las grandes transformaciones tecnológicas de la segunda mitad del siglo XX y del XXI. La espectacular

reducción en el costo de la computarización ha revolucionado el mundo del trabajo¹. Autor *et al* (2003) entendieron que para describir esta revolución teníamos que repensar los empleos como un conjunto de tareas (*tasks* en inglés); algunas repetitivas y susceptibles de ser realizadas por una maquina programable y otras menos programables. Los empleos que concentraban tareas repetitivas (trabajos de oficina, operarios en manufactura, empleados bancarios, empacadores, empleados de la telefonía, etc.), podían ser sustituidos en gran medida por el trabajo de computadores o robots. El ahorro de tiempo y costos que esta sustitución produce aumenta la productividad de empleos complementarios a procesos rutinarios y genera nuevos empleos que requieren destrezas complementarias al uso de computadores. En el proceso de adaptación a este cambio tecnológico, los nuevos empleos tienden a favorecer a los trabajadores con más capacidad de adaptación; a aquellos cuyas aptitudes y conocimientos son complementarios a la tecnología; y a aquellos con habilidades manuales y/o creativas no programables.

A nivel internacional, el impacto de la globalización y cambio tecnológico ha motivado un importante análisis comparativo de los mercados laborales a partir de los 90. En 1994, la OCDE publicó *The Jobs Study* (1994a) comparando la tendencia en empleo y desempleo de EE.UU. con la de los países europeos, y sugiriendo que las dos regiones estaban respondiendo a cambios en condiciones de mercado.

“La tecnología y el comercio siempre han sido la raíz del progreso económico, aumentando la producción, el empleo y la riqueza. El proceso de globalización ha abierto grandes oportunidades tanto para los productores como para los consumidores, pero también es visto por algunos como una amenaza para los empleos y los niveles de vida existentes. Esto se debe a que los cambios en los patrones de comercio e inversión, así como la liberalización del mercado interno y los cambios institucionales, se combinan con la tecnología para alterar la estructura del empleo, las calificaciones y los salarios. Por lo tanto, este proceso requiere que las economías sean más adaptables y los trabajadores más dispuestos y capaces de cambiar de trabajo o adquirir nuevas habilidades. En general, hay evidencia de que la situación de los trabajadores poco cualificados se ha deteriorado en términos absolutos en la mayoría de los países de la OCDE, 1994”. (pg 13).

“Para aprovechar los beneficios del cambio tecnológico y asegurar que las adaptaciones estructurales necesarias se alcancen con relativa rapidez y con la menor perturbación

posible se requieren condiciones marco adecuadas que permitan a las fuerzas del mercado obtener los mejores resultados. Estos incluyen: políticas para asegurar el buen funcionamiento de los mercados financieros y laborales; la competencia y las políticas comerciales para promover la eficiencia en los mercados de productos, la difusión internacional de tecnología y el desarrollo de actividades intensivas en conocimiento; y un entorno macroeconómico sólido y estable que facilite las decisiones de inversión de las empresas.” (pag 15).

Al comparar las tendencias en empleo, desempleo y salarios en EE.UU. con las de los países de la Unión Europea entre 1988 y 1995, este estudio encuentra una diferencia importante. En EE.UU. el empleo crecía y las tasas de desempleo eran bajas, mientras que aumentaban las diferencias salariales entre trabajadores de más y de menos ingreso. En los países de la Unión Europea, por otra parte, las tasas de desempleo habían llegado a dos dígitos y la proporción del desempleo de larga duración bordeaba el 50% del total en Italia, Francia, Alemania y el Reino Unido. El mismo informe sugería que las grandes diferencias en respuesta al cambio tecnológico y globalización tenían una raíz importante en la institucionalidad del mercado laboral.

La publicación *OECD Employment Outlook* de 1996 instala un tema que va a dominar la investigación de esta serie por más de dos décadas. En la página 8 de este documento leemos: “el riesgo que enfrenta un grupo de países de la OCDE es que la exclusión del mercado laboral puede fácilmente resultar en pobreza y dependencia. Los sistemas de protección social pueden aliviar la pobreza, pero no logran promover la participación en la sociedad, a no ser que estén amarrados a medidas que corrijan los problemas del mercado laboral. Por tanto, una pregunta clave es qué rol pueden jugar los gobiernos de manera de preparar al mayor número posible de personas a construir buenas “carreteras” en el mercado laboral, en medio de un ambiente turbulento, y al mismo tiempo, proveer un sistema de protección social para aquellos que no pueden competir”.

Para muchos observadores, la transformación de la economía mundial a partir de la tecnología de la información ha reducido el poder de negociación de la mano de obra relativo a la administración. Esto, porque la nueva tecnología ha permitido la organización de empresas a nivel mundial para la producción, subcontratación y ventas. Estas prácticas permiten a las empresas que operan en áreas de salarios altos competir con bienes y servicios producidos en países con salarios más bajos. En este nuevo entorno económico, los empleadores valoran la flexibilidad en

¹ Debido a las calculadoras y computadoras, el costo de calcular cayó en el equivalente a dividir por más de un trillón relativo a 1900, lo que representa un aumento en la productividad de más de 30% por año durante un siglo. Alrededor de la Segunda Guerra Mundial, el aumento en productividad de las computadoras se aceleró con un crecimiento estimado de 55% por año entre 1940 y 2001 (Nordhaus 2001).

la producción y el empleo y la relación laboral está crecientemente sujeta al mercado. Esto disminuye el poder de negociación sindical al ejercer presión a la baja sobre los salarios y limitar la capacidad de las partes para comprometerse contractualmente a largo plazo (ver por ejemplo Pencavel, 2008).

El resto de este informe está organizado de la siguiente manera. La sección 2 describe los sistemas de negociación colectiva en los países de la OCDE clasificándolos de acuerdo a su nivel de coordinación. La sección 3 examina los factores que inciden en el nivel de cobertura de los contratos colectivos y el nivel de sindicalización. La sección 4 describe las tendencias en cobertura y sindicalización haciendo hincapié en la experiencia de algunos países específicos. La sección 5 examina aspectos de la ley laboral que inciden en el uso de la huelga como herramienta de presión de los sindicatos. La sección 6 resume la evidencia presentada y la sección 7 contiene las referencias.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DE LA OCDE

Hay grandes diferencias en las tasas de cobertura de la negociación colectiva en los países de la OCDE, que van desde menos del 20% en los Estados Unidos hasta prácticamente el 100% en Austria. Un factor de importancia es el nivel al que se da la negociación. La cobertura es siempre menor en los países caracterizados por la negociación a nivel de empresa -o a nivel de un solo empleador- en comparación con aquellos donde los acuerdos se concluyen principalmente a nivel sectorial o de toda la economía.

La OCDE clasifica a los países en tres grupos principales utilizando la coordinación de la negociación como punto de referencia: (i) un grupo donde la negociación es descoordinada; (ii) uno caracterizado por una coordinación encubierta; y (iii) un grupo caracterizado por la coordinación abierta. [Ver OCDE 1994c (Capítulo 5) y OCDE 2017 (Capítulo 4)].

i) Negociación no coordinada

Las negociaciones no coordinadas tienden a ocurrir cuando predomina la negociación a nivel de empresa o planta. En general esto queda determinado por la ley en la medida que establece la obligación del empleador de reconocer y negociar con sindicatos representantes de los trabajadores de su empresa y no obliga a negociar con sindicatos que representan a un sector industrial. Este tipo de negociación es característico de Canadá, Nueva Zelanda (desde 1991), Estados Unidos, Chile (desde 1981) y cada vez más del Reino Unido. En Suiza también hay poca coordinación de la negociación, aunque las negociaciones se realizan principalmente a nivel sectorial. En estos países, la negociación a nivel de empresa es la norma general, mientras que la negociación a través de asociaciones de empleadores es más típica en industrias con muchas pequeñas empresas, tales como el transporte y la construcción.

En el Reino Unido, la negociación sectorial empezó a debilitarse en los años sesenta, cuando se desarrolló un sistema informal de negociaciones a nivel local, producto del poder de negociación de los representantes sindicales bajo un mercado de trabajo fuerte. Durante los ochenta,

como resultado del cambio en las condiciones del mercado del trabajo y la disminución de la influencia de las centrales sindicales, los empleadores empezaron a exigir que la descentralización de las negociaciones se profundizara. Esto ha significado, en la mayoría de los casos, un énfasis creciente en las negociaciones a nivel de planta, que corresponde a una descentralización de la responsabilidad de la gestión dentro de las grandes empresas (ver Edwards *et al.* (1992).

ii) Coordinación encubierta

Austria, Alemania y Japón se apoyan en una coordinación encubierta. En Japón, la mayoría de las negociaciones colectivas tienen lugar a nivel de empresa. Sin embargo, las negociaciones se dan en un marco preciso a través de una coordinación interna paralela entre trabajadores y empresas. La ronda anual de negociación se lanza a través de la "ofensiva primaveral" de Shunto, que parte con demandas salariales establecidas por las centrales sindicales a nivel nacional. [Ver Togaki (1986), Shirai (1987), Kato (2016) y OCDE (2017) Ch 4 Box 4.4]. A partir de estas demandas vienen pedidos sobre el aumento salarial medio de cada sindicato sectorial, los que guían las demandas particulares de los sindicatos locales.

Las asociaciones de empleadores y las grandes empresas realizan esfuerzos paralelos para coordinar la política de negociación de manera que las respuestas de las empresas a las demandas sindicales convergen. Así y todo, es importante señalar que los acuerdos de empresa en Japón otorgan a los empleadores un considerable margen de maniobra para modificar los salarios individuales, debido a que varios componentes del salario están vinculados a la evaluación del desempeño de los trabajadores.

En Alemania, la gran mayoría de los convenios colectivos se llevan a cabo a nivel sectorial, diferenciados por regiones. Con algunas excepciones (como Volkswagen), la negociación a nivel de empresa se da sólo en las pequeñas empresas cuyos acuerdos separados siguen de cerca los acuerdos sectoriales. La coordinación está asegurada por la influencia de las organizaciones sectoriales de emplea-

dores que ayudan a los sindicatos a controlar y coordinar las rondas de negociación emprendidas a nivel regional. Además, los acuerdos iniciales en las principales ramas y regiones del sector metalúrgico suelen servir de modelo para la negociación en el resto del sector, así como en otras ramas.

La práctica de la negociación sectorial está respaldada por el derecho laboral, que hace ilegales las negociaciones suplementarias de salarios por parte de los comités de empresa, a menos que se acojan a una "cláusula de apertura" establecida en el convenio colectivo. Especialmente a partir de 1981, este tipo de cláusulas se han incluido en acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo y flexibilidad [ver Jacobi *et al.* (1992)]. Sin embargo, en la práctica los comités de empresa siempre han podido hacer algunas modificaciones a los acuerdos salariales sectoriales mediante la negociación de tarifas por tarea y premios relacionados con el rendimiento y el esfuerzo. Nos referiremos más adelante a Alemania, como un sistema de negociación colectiva que se adaptó a las grandes transformaciones requeridas por la globalización y al cambio tecnológico que ha afectado al resto del mundo, y además la integración con Alemania del Este. Esta evolución no ha se ha apoyado en cambios en la legislación, sino en el uso de formas de llegar a acuerdo que la ley ha permitido, pero no eran necesarias en períodos anteriores.

La concertación agregada tiene una larga tradición en Austria, que suele clasificarse en comparaciones internacionales como uno de los países más "corporativos." Si bien la concertación tripartita sobre la legislación laboral ha mantenido su importancia en gran medida, la cooperación entre las centrales de empresas y mano de obra (especialmente en materia de controles de precios y salarios) ha disminuido, debido a la creciente globalización de la economía. Por lo tanto, el ámbito clave en la negociación colectiva se ha desplazado a nivel sectorial. Además, si bien la legislación laboral tiende a excluir la negociación colectiva a nivel de empresa o de planta, en la práctica los consejos de empresa locales suelen negociar aumentos salariales suplementarios. Al igual que en Alemania, ha habido cierta descentralización hacia la negociación a nivel de empresa y los establecimientos en lo que respecta al horario flexible (Traxler (1992)). Recientemente, las cláusulas de apertura de los acuerdos sectoriales han permitido a los comités de empresa aceptar reducciones salariales cuando se reducen las horas de trabajo para evitar despidos.

iii) Coordinación abierta

Las formas de coordinación abierta se institucionalizan como sistemas multisectoriales de negociación colectiva. Podemos diferenciar dos grandes categorías: los sistemas de dos niveles (Portugal) y los sistemas de tres niveles (Australia, Bélgica, Finlandia, Francia, Países Bajos, Noruega, España y Suecia). Lo ideal es que los resultados alcanzados en los distintos niveles de negociación formen

un orden jerárquico de convenios colectivos, donde los acuerdos de nivel inferior pueden complementar a los de nivel superior, un reto monumental en un entorno crecientemente competitivo.

En Portugal, desde principios de los años ochenta se había desarrollado un sistema compuesto por negociación sectorial y concertación tripartita. Las negociaciones tripartitas dieron lugar a varios acuerdos de política de ingresos en toda la economía, el último de ellos en 1992. El sistema perdió su capacidad de coordinación debido principalmente a la competencia entre sindicatos. La política tripartita de ingresos, que tiene por objeto contener la inflación, perdió su efectividad. La negociación a nivel de empresa es rara, ya que los empleadores del sector privado en Portugal -en contraste con muchos otros países- tienden a oponerse a la negociación a nivel de empresa. Esto se explica principalmente porque los acuerdos sectoriales han determinado salarios comparativamente bajos (ver OCDE 1994c Ch 5). Volveremos al caso de Portugal en la próxima sección.

Entre los países caracterizados por sistemas de tres niveles, nos referimos brevemente a Finlandia, Suecia, Bélgica y España. En Finlandia la negociación agregada parece ser más aceptada, con asociaciones gremiales de empleadores y empleados que negocian acuerdos sobre salarios, precios, y política económica y social. En la práctica, tales acuerdos constituyen pautas más que disposiciones vinculantes, ya que en cualquier ronda central de negociación, varios sindicatos entablan negociaciones separadas a nivel sectorial. Esto puede ocurrir de dos maneras. En primer lugar, algunas asociaciones centrales de ambas partes pueden permitir ajustes sectoriales al acuerdo central. En segundo lugar, los afiliados a sindicatos sectoriales pueden, sin autorización de su confederación, desviarse del acuerdo central para lograr mejores resultados de negociación. En muchos casos, esto sólo es posible por medio de la huelga. La alta propensión a la huelga de Finlandia se puede atribuir a tales defecciones, que a su vez resultan de la rivalidad entre sindicatos (Ver Lilja (1992)). Por otra parte, los acuerdos centrales y sectoriales se complementan con la negociación local, especialmente en las grandes empresas. El acuerdo central de política de ingresos de 1992 y 1993 intentó controlar la inflación y mejorar la competitividad del país, enfatizando la necesidad de desarrollar un sistema de negociación que permitiera a las partes prestar mayor atención a las necesidades de las empresas y sus empleados. (OCDE 1994c, Ch 5).

El sistema de negociación sueco ha experimentado una considerable descentralización durante la última década. La estructura previa de la negociación, altamente centralizada, había sido capaz de conciliar la demanda de los trabajadores de una política salarial "solidaria," con el interés de los empleadores por ajustar los aumentos salariales con la posición competitiva del sector exportador. Sin embargo, el sistema entró en crisis a medida que se hizo progresivamente menos capaz de tener en cuenta las ne-

cesidades del sector de exportación y en los años ochenta la negociación centralizada fue gradualmente reemplazada por una competencia salarial entre carteles de negociación separados.

En Bélgica existe un sistema jerárquico de negociación en tres niveles establecido por ley. Los pactos a nivel central son negociados por el Consejo Nacional del Trabajo, quien celebra acuerdos que establecen un marco para los acuerdos sectoriales suscritos en los comités mixtos, los cuales pueden ser perfeccionados por acuerdos de empresa. Entre los tres niveles, la negociación sectorial -típicamente diferenciada por región- se considera predominante. En principio, los acuerdos de nivel superior establecen disposiciones vinculantes para los niveles inferiores. Sin embargo, en la práctica el proceso es más complicado. Por un lado, las organizaciones regionales de Bélgica han generado conflictos jurisdiccionales sobre las cuestiones que deberían tratarse en los diferentes niveles. Por otra parte, entre 1976 y 1986 la situación económica impidió que los negociadores llegaran a acuerdos a nivel central. Durante este período, la negociación colectiva estuvo sometida a un estricto control del Estado, incluida la imposición de un congelamiento salarial a partir de 1982. En 1986 se reinstaló la tradición de negociación bipartita agregada, con acuerdos centrales firmados cada dos años. La Ley de Protección de la Competitividad de 1989 reforzó el rol del Consejo Económico Central, donde los interlocutores sociales debaten periódicamente cuestiones de competitividad. La ley también proporciona al gobierno los medios para anular los acuerdos centrales e intervenir en la fijación de salarios en presencia de condiciones adversas para la economía (ver OCDE 1994c, Ch 5).

En España la negociación sectorial, que suele establecer normas mínimas de empleo, se realiza con mayor frecuencia a nivel provincial y sólo en casos excepcionales a nivel nacional (por ejemplo, en la industria química). A nivel de empresa, tanto los comités de empresa como los sindicatos tienen derecho a celebrar convenios colectivos. Sin embargo, esto ocurre sólo en un número limitado de grandes empresas, debido a la mala presencia sindical local. Entre 1976 y 1986 España celebró una serie de acuerdos nacionales que, dependiendo del caso, incluían al gobierno, los partidos políticos, la máxima asociación de empleadores y una o ambas de las dos principales confederaciones sindicales. Además de su contribución a la instalación de la nueva democracia, estos acuerdos se concentraron en una política de ingresos, estableciendo bandas para los aumentos salariales. A medida que el gobierno impuso políticas macroeconómicas más estrictas a finales de los años ochenta, esa concertación perdió su apoyo. En 1992 se restableció un cierto grado de concertación central cuando la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y las dos grandes centrales sindicales acordaron establecer un diálogo social permanente. Esta iniciativa coincidió con un nuevo interés del gobierno en acuerdos macroeconómicos en materia de reestructuración econó-

mica. Sin embargo, una iniciativa de acuerdo tripartito sobre competitividad se debilitó por la oposición sindical a su énfasis en la moderación salarial y los sindicatos a partir de ese momento tomaron una posición cada vez más hostil a las propuestas del ejecutivo respecto a reformas al mercado laboral, lo cual dio lugar a una huelga general en enero de 1994.

3. DENSIDAD DE SINDICALIZACIÓN Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La discusión anterior nos dice que la negociación colectiva normalmente se lleva a dos niveles y en algunos países ocurre en los tres. Sin embargo, en los países con predominio de negociación descentralizada a nivel de empresa (Canadá, Reino Unido y Estados Unidos) es improbable que se lleve a cabo una negociación coordinada, debido a la ausencia de asociaciones coordinadoras y de un sistema de niveles de negociación jerárquicamente ordenado. En realidad, sólo unos pocos países que intentan negociación centralizada están equipados con las correspondientes capacidades de coordinación. Al mismo tiempo, alcanzar la cooperación completa de las asociaciones nacionales de empleadores y trabajadores ha demostrado ser cada vez más difícil en los acuerdos centrales.

Los gobiernos pueden influir en la cobertura de la negociación colectiva definiendo los derechos y deberes de las partes negociadoras. Esto se hace, entre otras cosas, mediante el reconocimiento sindical y las disposiciones de seguridad sindical; y por la regulación del derecho de huelga y el cierre patronal. Las cláusulas de extensión son otro determinante de la cobertura.

3.1. El rol de las cláusulas de extensión

Aparte de la práctica establecida por los empleadores de extender voluntariamente un convenio colectivo a los empleados no sindicalizados dentro de la unidad de negociación, se pueden distinguir dos mecanismos legales de extensión.

El primero hace que un convenio colectivo sea vinculante dentro de un dominio (es decir, el mismo sector económico o la misma región) y que abarque tanto a los empleadores como a los empleados que no están afiliados a las partes negociadoras. Generalmente, esto puede ser iniciado por la autoridad responsable (normalmente el Ministerio de Trabajo) a petición de las partes negociadoras. En Finlandia y Alemania, por ejemplo, la legislación laboral establece que los convenios colectivos sólo pueden ser extendidos cuando los negociadores cubren más de un cierto porcentaje (50% en el caso alemán) de los empleados dentro del

ámbito del acuerdo. El segundo mecanismo puede denominarse agrandamiento, de acuerdo con la terminología francesa (Despax & Rojot (1987)). Esta disposición tiene el propósito de hacer los convenios colectivos vinculantes a los empleadores y los trabajadores en áreas geográficas o sectoriales fuera del ámbito del acuerdo, siempre que sean económicamente similares a los cubiertos por el convenio colectivo y las partes correspondientes. La idea es que se extiendan las condiciones de empleo y salarios a empleadores y trabajadores que no son capaces de llevar a cabo una negociación colectiva.

Los acuerdos de extensión son un determinante importante de la cobertura de la negociación colectiva más allá de la densidad sindical. En varios países de la Europa continental los altos niveles de cobertura sindical -del 75% o más- se consiguen mediante una combinación de negociación sectorial (o central); una fuerte organización de empleadores y un amplio uso de procedimientos de extensión. De estas últimas, la más importante es la extensión administrativa, en que el ministerio competente confirma la prórroga de los términos de los acuerdos, o a veces "amplía" los convenios colectivos a sectores sin convenios colectivos, previa petición de las partes.

El efecto de la extensión de contratos va más allá del simple aumento en el número de trabajadores y empleadores directamente afectados. La existencia de tales disposiciones puede fomentar la afiliación a las federaciones de empleadores, o desalentar su deserción. Bajo extensión administrativa, un empleador individual debe observar salarios mínimos y/o condiciones de trabajo acordadas por la asociación patronal en el sector correspondiente de actividad económica. Así, en lugar de tener que acatar condiciones dictadas por organismos externos, los empleadores tienen un incentivo para unirse a organizaciones gremiales con el fin de influir en los acuerdos. Por otra parte, la existencia de organizaciones de empleadores con fines de negociación no puede atribuirse simplemente a los incentivos generados por los mecanismos de extensión. En algunos casos, los empleadores valoran ciertos bienes colectivos que son más fáciles de producir si están organizados. Además,

si los empleadores se enfrentan a fuertes federaciones sindicales, tienen un incentivo obvio para formar contra-organizaciones.

Cualquiera sea la intención de las partes, los acuerdos de extensión son problemáticos. El *Jobs Study* de la OCDE (OCDE, 1994c) argumentó fuertemente en contra de estos acuerdos y propuso su eliminación gradual debido a que imponían condiciones de empleo inflexibles. Sus principales objeciones eran dos: en primer lugar, se consideró que la extensión aumentaba el poder de los sindicatos; en segundo lugar, la extensión hacía que los empleadores estuvieran más dispuestos a acceder a demandas salariales exageradas. Sin embargo, la posición de la OCDE se ha ablandado en declaraciones subsecuentes usando el argumento que los sindicatos podrían moderar sus demandas de aumentos salariales cuando implícitamente tienen que representar a todos los trabajadores de un sector, en comparación con casos en que negocian a nombre de grupos más privilegiados, para quienes el riesgo de desempleo ya está atenuado (ver, por ejemplo OCDE 2004).

Ambas posiciones se incorporan al análisis de Blanchard, Jaumotte y Loungani (2014) quienes sostienen que en los sectores en los que hay un gran número de pequeñas empresas, los costos de transacción tienden a impedir la negociación, y al mismo tiempo, los acuerdos de extensión reducen los incentivos para socavar los logros salariales y las condiciones de trabajo conseguidas por el sindicato. Por otro lado, se acepta que: "(a) veces, al permitir que los trabajadores se beneficien de los resultados de la negociación no siendo miembros del sindicato, puede disminuir la representatividad y legitimidad de los sindicatos y, hacer disminuir la calidad de las relaciones laborales" (Blanchard et al, 2014 y Flanagan, Hartog y Theeuwes, 1993). Estos autores también reconocen que la capacidad de competir en los mercados de productos puede verse afectada por los procedimientos de extensión en presencia de diferencias de productividad entre las empresas. Por eso recomiendan que exista la opción de "opt-out" para las empresas que necesitan tiempo para ajustarse, y "top-ups" para las empresas más rentables.

3.2. Otros determinantes de la cobertura de los contratos colectivos

i) Cobertura en los sectores público y privado

El tamaño relativo del sector público relativo al resto de la economía es importante para la cobertura de la negociación colectiva, ya que muchos gobiernos han impuesto restricciones a la negociación en este sector. Por regla general el sector público está más protegido de la competencia que casi cualquier otro sector. Esto indudablemente mejora el poder sindical. Es por esta razón que los gobiernos suelen recurrir a restricciones de los derechos de negociación, y/o al derecho a huelga en el sector público. Este es un equivalente funcional a

la "disciplina del mercado" en el sector privado, y permite mantener los gastos de empleo público en consonancia con las restricciones presupuestarias.

Típicamente los empleados del sector público no negocian sus remuneraciones bajo las leyes que se aplican al sector privado. En EE.UU., por ejemplo, la negociación colectiva del sector público depende de leyes federales o estatales específicas. De los 50 estados, 9 prohíben la negociación colectiva en el sector público y 42 más el Distrito de Columbia, permiten la negociación colectiva para todos o algunos de los empleados públicos. De estos, 31 y el Distrito permiten sólo a los empleados del estado negociar colectivamente.

25 estados y el Distrito de Columbia tienen leyes que incentivan a la administración del sector público y a los sindicatos a negociar voluntariamente acuerdos de negociación colectiva, con la posibilidad de un arreglo arbitrado como un recurso alternativo cuando no pueden resolver las disputas por su cuenta. En la mayoría de los estados el arbitraje es obligatorio para la policía o los bomberos (donde una parte puede iniciar el proceso sin el acuerdo de la otra, o cuando un tercero puede iniciar el proceso), mientras que es voluntario para otros tipos de empleados públicos.

Con evidencia acumulada por más de 30 años, y más de 60 fuentes de análisis se ha concluido que: (1) la aprobación de una ley de arbitraje tiene poco o ningún efecto sobre los salarios o beneficios; (2) los aumentos salariales y los términos contractuales resultantes del arbitraje tienden a ser muy similares a los ganados a través de negociaciones voluntarias; (3) es más, la amenaza del arbitraje, y no el uso real del procedimiento es el que anima a las partes a llegar a acuerdos voluntarios; (4) el arbitraje ha reducido significativamente el número de huelgas del sector público (ver Wasser, 2012).

ii. Cobertura por industria

Investigaciones previas han demostrado que los trabajadores de la industria, el transporte y la administración pública tienen más probabilidades de ser miembros de sindicatos que los de la agricultura, el comercio y los servicios financieros (OCDE, 1991). Es por esto que se esperaba que los cambios en la estructura del empleo sectorial y el tamaño relativo del empleo manufacturero y de los servicios, pudieran ser determinantes importantes de la cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, los cambios en la composición sectorial no han sido el principal predictor de los cambios en el nivel de cobertura a lo largo del tiempo (OCDE, 1995).

iii. Cobertura por género y tamaño de la empresa

La distribución del empleo según el tamaño de la empresa y según sexo también pueden afectar los niveles de

cobertura. Sin embargo, observamos que la diferencia en cobertura según sexo varía a través de países; por ejemplo, la tasa de cobertura para los hombres es menor en dos casos (Australia, Noruega), mayor en cuatro (Canadá, Países Bajos, Suiza y Estados Unidos) e igual a la de mujeres en otros dos casos (Portugal y Gran Bretaña). Con respecto a la tendencia, vemos que las diferencias entre las tasas de cobertura de hombres y mujeres han disminuido en todos los países donde hay datos disponibles (Blanchflower 2006).

Hay datos sobre cobertura por tamaño de las empresas disponibles para Australia, Canadá, Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos, aunque la comparabilidad es limitada debido a las diferentes clasificaciones de tamaño. En todos los países, la cobertura aumenta con el tamaño de la empresa, un patrón que es particularmente evidente en los sistemas caracterizados por la negociación a nivel de empresa.

iv. Cobertura por edad

El apoyo a los sindicatos está relacionado a la estructura de edad de la fuerza de trabajo. Es aparente que la preferencia por sindicalización percibida por los individuos es significativamente mayor a edades intermedias en comparación con la preferencia entre los jóvenes o los mayores. Es decir, la preferencia por sindicalización tiene una forma de U inversa relativa a la edad, lo cual es consistente con la evidencia que muestra una forma de U invertida en el efecto de la edad en la probabilidad de pertenecer a un sindicato. Esta es una observación empírica que investiga Blanchflower (2006) para sugerir que los cambios en la distribución etaria de la población contribuyen a explicar la reciente tendencia a la baja de la densidad sindical, tema que desarrolla la sección 4 de este documento.

v. Duración de los contratos, ultra actividad y retroactividad

La cobertura de los contratos colectivos también está influenciada por la duración de los contratos colectivos, su validez a partir de su fecha de expiración (ultra actividad), y su aplicación con anterioridad al acuerdo en caso de demoras (retroactividad). En algunos países de la OCDE, los contratos colectivos no cesan hasta que son reemplazados por nuevos. Claramente la expiración de contratos reduce el poder de los sindicatos, mientras que la ultra actividad lo aumenta. Además, la ultra actividad introduce rigidez en el sistema impidiendo la adaptación del mercado laboral a cambios no previstos.

4. TENDENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: **LA DESCENTRALIZACIÓN**

Las instituciones del mercado del trabajo han estado cambiando y esto es especialmente cierto en el caso de las instituciones de negociación colectiva. En varios países el nivel predominante de negociación ha cambiado en la última década, especialmente en los países que tenían negociación centralizada. El predominio de la negociación a nivel de empresa y sectorial parece más estable en el tiempo que la negociación centralizada. Además, como indica el Cuadro 1, los países con negociación predominante a nivel de empresa/planta tienden a tener tasas de cobertura más bajas.

Esta sección examina algunos de los desarrollos más importantes en la negociación colectiva en las naciones industriales avanzadas. Siguiendo el criterio de Visser (2013) y Addison (2016), organizamos el análisis en torno a tres dimensiones: la cobertura, la estructura y la coordinación de la negociación. El tema dominante es la descentralización, proceso que parece claro e irreversible.

En general se considera que la cobertura de las negociaciones es una expresión más adecuada del grado de organización colectiva que la densidad sindical. Las principales diferencias entre las dos medidas se deben a los acuerdos de extensión, como se explicó en la sección anterior. El Cuadro 1 presenta tasas de cobertura y densidad para una muestra de países de la OCDE en los años 1995, 2010 y 2013. El cambio en la cobertura entre 1995 y 2013 ha sido mucho menor que el cambio en la densidad sindical durante el mismo período. La columna de más a la derecha indica que los cambios en la densidad sindical comenzaron mucho antes de 1995 y la reducción respecto al *peak* en densidad sindical ha sido más dramático.

Los países del Cuadro 1 están ordenados según si la negociación es predominantemente sectorial (en el panel supe-

rior del cuadro) o de empresa (panel inferior). El panel superior se subdivide en países bajo el sistema de *Ghent*² y el resto. El panel del medio representa a países con sistemas mixtos. El vínculo entre densidad y cobertura aunque positivo es bastante débil. Más importante es el vínculo entre el nivel de negociación y cobertura.

En el caso de negociación a nivel de empresa, la disminución de la densidad sindical se traduce en una disminución de la cobertura. Bajo la negociación sectorial, los empleadores no pueden fácilmente escapar a los convenios colectivos cambiando a un régimen no sindical mientras permanecen en el mismo sector. Por lo tanto, las reducciones más dramáticas de las tasas de cobertura son resultado de un colapso de la negociación sectorial y su sustitución por la negociación a nivel de empresa (el Reino Unido en los años ochenta), en algunos casos dirigida por reformas a la legislación (Nueva Zelanda después de 1991 y Australia después de 1996) y otras veces como resultado de la aplicación de la legislación existente (Alemania en los 90).

4.1. El Caso de Alemania

A principios de 2003, el canciller alemán Gerhard Schröder anunció la "Agenda 2010", una reforma importante que incluía las reformas de "Hartz." En ese momento Alemania se encontraba en una situación económica difícil: el desempleo era del 9,5%; aproximadamente uno de cada veinte trabajadores permanecía desempleado durante más de un año y el crecimiento económico se había frenado. El déficit presupuestario de Alemania se aproximaba al 4% del PIB, violando las normas fiscales de la Zona Euro.

Dado los niveles de desempleo, los sindicatos y los comités de empresa locales se vieron presionados para ayudar a las empresas a afrontar los retos de la globalización más

² El sistema de Ghent adopta la forma de fondos voluntarios de seguro de desempleo establecidos por sindicatos subsidiados por el Estado (en Finlandia, Dinamarca y Suecia) o como un esquema de seguro de desempleo obligatorio administrado parcialmente por sindicatos (Bélgica). Como puede verse en el Cuadro 1, estos países disfrutaban respectivamente de la tercera y la quinta densidad sindical más altas. (Vandeale 2011).

que en otros países, porque el sector manufacturero alemán era y sigue siendo un sector mucho más grande que en casi cualquier otro país. La negociación colectiva se volvió más flexible con el creciente uso de las llamadas "cláusulas de apertura", que permitieron a las empresas individuales desviarse del correspondiente convenio colectivo sectorial. Mientras que en 1993 sólo 600.000 trabajadores se acogieron a tales cláusulas de apertura, en 1998 casi 7 millones lo hicieron. Los sindicatos empezaron a negociar acuerdos que preservaban empleos en vez de aumentar los salarios. Como resultado, a partir de los años noventa los salarios reales en Alemania han crecido lentamente.

La primera parte de la "Agenda 2010" fue esencialmente una reforma de las pensiones. El sistema alemán dejó de ser uno de prestaciones definidas, limitó el aumento anual de las pensiones, e introdujo subsidios fiscales para las pensiones privadas. Esta reforma redujo la carga impositiva laboral (la diferencia entre el costo total de la mano de obra de una empresa y el sueldo neto del trabajador). La segunda parte de la reforma modificó una serie de normas legales y programas, con impacto directo en el mercado laboral. Como resultado de estos cambios: (1) se facilitó el uso de contratos de duración fija y la subcontratación de trabajadores; (2) se hizo más fácil y más barato despedir a los trabajadores, especialmente para las pequeñas empresas con menos de 10 empleados; (3) se privatizaron algunas instituciones que brindan capacitación y ayudan a la gente a encontrar trabajo.

Los estudios econométricos que aíslan los efectos de las reformas de otras causas de cambio en el mercado del trabajo, muestran que estas reformas mejoraron la eficiencia del mercado del trabajo: los desempleados empezaron a transitar más rápidamente hacia nuevos puestos de trabajo, uno de los principales objetivos de la reforma. El número total de desempleados en Alemania disminuyó de 5 millones en 2005, a unos 3 millones en 2008 y su tasa de desempleo se redujo a 7,7% en 2010 -a diferencia de la mayoría de sus vecinos europeos y de Estados Unidos, a pesar de una fuerte caída en el PIB en 2008 y 2009.

Dustmann *et al* (2014) sostienen que la evolución del costo unitario de mano de obra- esto es, los costos laborales en relación a la productividad tanto en el sector manufacturero como en los demás sectores de la economía- ha desempeñado un papel importante en la evolución favorable en la competitividad de los productos alemanes. Investigan los mecanismos que permiten las restricciones salariales y la dramática disminución de los salarios reales en el extremo inferior de la distribución de los salarios. La característica específica del sistema alemán de relaciones laborales que subrayan es la forma en que los contratos y acuerdos mutuos entre los tres principales actores -asociaciones de empleadores, sindicatos y comités de empresa- comenzaron a cambiar. Si bien la configuración institucional de este sistema, dominado por la negociación salarial a nivel sectorial se mantuvo básicamente sin cambios, a partir de los

noventa la proporción de trabajadores alemanes cubiertos por cualquier tipo de acuerdo sindical disminuyó, y creció el número de acuerdos con cláusulas de apertura que permitían condiciones a nivel de la firma diferentes a las del acuerdo sectorial. En general, estos cambios graduales en el sistema condujeron a una descentralización sin precedentes del proceso de fijación de salarios, desde el nivel de la industria hasta el nivel de la empresa.

Este modelo de relaciones laborales ha sido muy exitoso en Alemania, donde tanto la negociación con sindicatos como la participación de los consejos de trabajo en los procesos de toma de decisiones son piedra angular para promover intereses comunes e incluso, mejorar la productividad. Como consecuencia las negociaciones suelen ser menos conflictivas que en otros países. Por ejemplo, Alemania perdió en promedio 11 días de trabajo cada año por 1.000 empleados por huelgas y cierres entre 1991 y 1999, y sólo cinco días por 1.000 empleados entre 2000 y 2007. Estas cifras para el período anterior y posterior corresponden a 40 y 32 días por 1.000 empleados en los Estados Unidos; 30 y 30 días en el Reino Unido; 73 y 103 días en Francia; 158 y 93 días en Italia y 220 y 164 días en Canadá (Lesch, 2015).

Las cláusulas de apertura preceden la década de los noventa. En otras palabras, las empresas alemanas han tenido la opción de no reconocer un contrato sindical y de pagar salarios inferiores al acordado a nivel sectorial, siempre que sus empleados lo aceptaran. La reunificación de Alemania y la apertura de las economías cercanas de Europa central y oriental, crearon presiones de mercado que pusieron en juego la viabilidad de las empresas. Las nuevas oportunidades de trasladar la producción al exterior modificaron el equilibrio de poder entre los sindicatos y las federaciones de empleadores y obligaron a los sindicatos y/o comités de empresa a aceptar desviaciones de los acuerdos sectoriales que a menudo daban como resultado salarios más bajos para los trabajadores. Las negociaciones a nivel de empresa permitieron frenar las alzas salariales y disminuir los salarios reales en el extremo inferior de la distribución de los salarios.

La descentralización en la fijación de salarios en Alemania contrasta con muchos de sus vecinos, donde el salario mínimo legal suele ser elevado (relativo a la productividad), donde los salarios sindicales y las regulaciones laborales se aplican a todas las empresas del mismo sector y donde cualquier cambio institucional requiere amplios consensos a lo largo del espectro político. El sistema de relaciones industriales en otros países de Europa continental no permite las mismas oportunidades de adaptación flexible que contiene el sistema alemán. Por ejemplo, en países como Francia e Italia los salarios sindicales suelen negociarse a nivel nacional y se aplican a todas las empresas de la economía, sin importar si la empresa reconoce explícitamente el contrato sindical. La cobertura de los contratos salariales de los sindicatos se ha mantenido notablemente esta-

ble a niveles muy elevados, en torno a un 90% en Francia y un 80% en Italia durante los años '90 y 2000 (OCDE 2004, 2012; Visser, 2013).

4.2. El caso de Portugal³

El caso de Portugal también se presta para examinar algunas de las cuestiones planteadas por el uso de acuerdos de extensión. Hasta 1995 Portugal presentaba una densidad sindical de alrededor del 20% y la cobertura de la negociación colectiva abarcaba al 90%. Los acuerdos colectivos en Portugal pueden ser de tres formas. En primer lugar, hay acuerdos a nivel de firmas entre una empresa individual y uno o más sindicatos, los llamados *Acordos de Empresa* (o AEs). En segundo lugar, hay convenios colectivos firmados por varios empleadores que no forman parte de una asociación patronal y uno o más sindicatos, a saber, *Acordos Colectivos de Trabalho* (ACTs). La forma predominante hasta los 90 era el tercer tipo de acuerdo negociado por una o más asociaciones de empleadores y uno o más sindicatos a nivel sectorial - *Contratos Colectivos de Trabalho* (o CCTs).

Los CCTs en conjunto con los acuerdos de extensión explican los niveles de cobertura de la negociación colectiva del 90% mencionado anteriormente. Debemos notar que como resultado de la fragmentación, varios acuerdos pueden coexistir para la misma región u ocupación y/o empresa. Como el sistema no excluye el paralelismo o la superposición de convenios colectivos, una sola empresa puede estar cubierta por dos o más acuerdos según la afiliación sindical del trabajador. La situación puede fragmentarse aún más si la empresa de que se trata opera en más de una línea de actividad económica, perteneciendo así a una o más asociaciones. Los convenios colectivos sectoriales establecen sólo condiciones mínimas, de las cuales la más importante es el salario base mensual, pero abarcan muchas categorías de trabajadores. Un acuerdo puede fijar pisos para alrededor de 100 ocupaciones.

El mecanismo más potente en la determinación de los salarios ha sido típicamente la extensión sistemática a través de las llamadas *Portarias de Extensão* del CCTS (y ocasionalmente ACTS) por parte del Ministerio del Trabajo a petición de una o ambas partes del acuerdo. Además, los salarios también están influenciados por los ajustes del salario mínimo a nivel nacional, que aunque no ha sido especialmente elevado, ha superado el crecimiento de la productividad durante 2007-2010. Ambos sistemas de fijación de salarios mínimos fueron interrumpidos por la crisis económica de 2011/2012, la cual llevó a cambiar los procedimientos para extender los convenios colectivos. Siguiendo nuevos criterios, a partir de octubre de 2012 los acuerdos sólo podrían ampliarse si al menos un sindicato y una asociación de empleadores lo solicitaban y las orga-

nizaciones signatarias más amplias empleaban a más de la mitad de los empleados de la industria pertinente. Por su parte, los salarios mínimos se congelaron en el marco del programa de austeridad, con el compromiso de que los aumentos posteriores estarían condicionados a la evolución económica y del mercado del trabajo. Como resultado de lo anterior, se han visto cambios dramáticos en la negociación colectiva portuguesa: una caída abrupta en el número de nuevos acuerdos sectoriales (79,1%), una caída de los acuerdos multiempresa (66,7%) y también de los contratos a nivel de empresa (58,8%) en sólo cuatro años. En su conjunto, el número de trabajadores cubiertos directamente por convenios colectivos cayó de 1.894.846 a 327.622, o el 82,7% (ver Addison 2016 - Box B).

4.3. El caso de Nueva Zelanda

El sistema de relaciones laborales en Nueva Zelanda tuvo cambios profundos con la promulgación de la Ley de Contratos de Empleo en 1991. La ley introdujo una reforma radical a la legislación laboral, incluyendo el desmantelamiento del sistema de transferencias que existía; la abolición de las reglas sobre el derecho a sindicalización; y la obligación de negociar de los empleadores. Anteriormente, la mayoría de las negociaciones colectivas se llevaban a cabo a nivel de múltiples empleadores. En 1990, 3 de cada 4 empleados estaba cubierto por un acuerdo colectivo y la mitad de ellos estaba cubierto por un acuerdo multiempresa. Después de la reforma, el 84% de todos los empleados cubiertos en Nueva Zelanda obtienen su cobertura de un solo empleador (ver Harbridge (1993)).

La evidencia presentada en el Cuadro 1 indica que la densidad sindical ha bajado en todos los países de la OCDE. Dinlersoz y Greenwood (2013) asocian esta tendencia al cambio en la estructura de empleo en respuesta a nuevas tecnologías y ofrecen evidencia para EE.UU. Blanchflower (2006) agrega una dimensión interesante para la mayoría de los países: "la pertenencia a un sindicato sigue una forma de U invertida en la edad para la mayoría de los países, independientemente de sus niveles de densidad y tipos de negociación". Utiliza microdatos para veintisiete de los treinta miembros de la OCDE y encuentra una forma de U invertida en edad para los veintisiete. Las excepciones son Turquía, Corea e Islandia, donde no tienen datos. También ve el mismo resultado de U invertida para Bangladesh, Chile, Bulgaria, Estonia, Israel, Noruega y Rusia. Los únicos países donde no encuentra este resultado son Chipre, Brasil, Lituania y Filipinas. Esta evidencia sugiere que parte del fenómeno de reducción de densidad de sindicalización se relaciona con el envejecimiento de la fuerza laboral.

³ Este análisis sigue y amplía el análisis en Addison (2016).

En un análisis reciente de la caída en sindicalización en Gran Bretaña, Pencavel (2004) sugirió que su causa era la combinación de: 1) el cambio del entorno jurídico, incluida la virtual eliminación de "close shops" (la obligación de pertenecer a sindicatos para los empleados de una empresa); 2) el abandono de las políticas macroeconómicas de pleno empleo que ha creado un ambiente más inhóspito para los trabajadores sindicalizados; 3) los rigores de una competencia mucho mayor en el mercado de productos. Por otra parte, argumenta que a pesar de lo que él llama el "sorprendente retiro del sindicato británico", "no parece haber una demanda omnipresente no satisfecha de representación sindical" (p.225). Bryson *et al* (2013) examinan datos de la *Encuesta de Representación y Participación de Trabajadores Británicos de 2001* y confirman ese hallazgo. Cuando se les preguntó a los miembros no sindicalizados qué harían si alguien del sindicato de su lugar de trabajo le pidiera que se uniera, la mayoría lo veía improbable.

5. SOBRE EL DERECHO A HUELGA

El “poder de negociación” se define como la capacidad de inducir a un oponente a aceptar un acuerdo sobre sus propios términos (Chamberlain 1955).

En términos económicos, el poder de negociación de una parte depende de la capacidad de esa parte de imponer costos en la otra parte por rehusar el acuerdo, mientras se minimizan los costos de desacuerdo de esa parte. En la negociación colectiva, el poder de negociación del sindicato depende de su capacidad para infligir costos al empleador a través de la pérdida de ventas durante una huelga u otra acción colectiva, al tiempo que minimiza los costos de la acción colectiva a sus miembros en salarios y empleo perdidos. El poder de negociación del empleador depende de su capacidad para minimizar los costos de la acción colectiva, al tiempo que maximiza los costos de la acción colectiva sobre los miembros del sindicato.

En el trabajo de Crampton y Tracy (1992, 1994, 1998) las huelgas se explican por la búsqueda de información privada sobre algún aspecto crítico que afecta el acuerdo, como la capacidad de pago de la empresa. Las partes no conocen las preferencias del otro y tienen incentivos para no revelar esta información. El conflicto surge como un mecanismo creíble de comunicación de esta información. Una firma con una capacidad de pago elevada, prefiere llegar a un acuerdo con salarios más altos y sin huelga; una firma con menor capacidad de pago prefiere sufrir una huelga y llegar a un acuerdo con salarios más bajos. Por tanto, la firma que indica que está dispuesta a ir a la huelga, revela esta información privada. Estos autores además incorporan en su modelo de análisis el hecho que en EEUU los trabajadores pueden continuar trabajando bajo los términos del contrato anterior (ultra actividad), aun cuando el contrato haya expirado. Esto significa que, al momento de expirar el contrato, los trabajadores tienen dos opciones además de llegar a un acuerdo sobre un nuevo contrato: la huelga o la continuación o *holdout*.

En un modelo clásico y simple de poder de negociación (Chamberlain y Kuhn, 1965), las restricciones al uso de reemplazos por el empleador en caso de huelga aumenta los costos de las huelgas para los empleadores, al dificultar la continuidad de la producción durante un paro laboral. Al

mismo tiempo, las prohibiciones de reemplazo de huelga disminuyen los costos de las huelgas para los sindicatos y los empleados, al reducir el riesgo de pérdida de empleo. Así, la legislación de reemplazo de huelga teóricamente aumenta el poder de negociación relativo del trabajo, lo que produce acuerdos de negociación colectiva con mayores costos laborales. Con los costos laborales más altos, el empleo disminuye.

Una segunda línea de razonamiento es que las restricciones en el uso en los reemplazos en la huelga pueden inducir el desplazamiento de producción a otros lugares durante una huelga. Si la producción migra a un lugar sin restricciones de reemplazo de huelga y este cambio es relativamente permanente, entonces el empleo se reducirá en las áreas con restricción de reemplazo en huelga. Por último, en la medida en que las prohibiciones de reemplazo en huelga se perciban como vinculadas con una mayor actividad de huelga, los empleadores y los empleados potenciales pueden sentir que el clima de relaciones laborales es poco atractivo y localizar la producción en otro lugar.

5.1. El caso de Japón

La legislación laboral japonesa abarca una gama relativamente amplia de personas económicamente dependientes. En Japón el término “trabajadores” se utiliza para describir a las personas protegidas por la Ley de Sindicatos (LUA), el cuerpo primario de leyes laborales de Japón. La ley define a los “trabajadores” como personas que viven de sus salarios, sueldos u otros ingresos equivalentes, independientemente del tipo de ocupación. Los tribunales basan la definición en si un individuo tiene una “relación subordinada con un empleador”. La cobertura relativamente amplia en la legislación laboral japonesa de las personas económicamente dependientes tiende a aumentar el poder de negociación sindical en Japón. Con una mayor cobertura, los sindicatos japoneses pueden organizar un porcentaje mayor de empleados en cada industria y en la nación como un todo. Una mayor densidad sindical ayuda a proteger a los trabajadores sindicales de la competencia no sindical, al menos dentro de las fronteras del país. Esta cobertura más amplia diferencia a los sindicatos japone-

ses de los de otros países cada vez más debido a que, con los cambios en los métodos de producción que hacen uso de la tecnología de la información, la producción es cada vez más descentralizada y más empleados trabajan para los subcontratistas y ejercen algún grado de habilidades gerenciales o de supervisión.

Los sindicatos japoneses están autorizados para negociar sólo en nombre de sus miembros. La ausencia de cláusulas de exclusividad en la legislación resulta en pluralidad de sindicatos. Sin embargo, la LUA establece que: “cuando tres cuartas partes o más de los trabajadores del mismo tipo que trabajan regularmente en una fábrica o lugar de trabajo en particular se someten a la aplicación de un convenio colectivo particular, el acuerdo en cuestión se aplicará también a los trabajadores restantes de la empresa. “Del mismo modo, cuando la mayoría de los trabajadores del mismo tipo en una localidad está cubierto por un convenio colectivo particular, el Ministro de Salud, Trabajo y Bienestar o el gobernador de prefecturas pueden, a petición de uno o ambas partes del convenio colectivo de que se trate y en virtud de una resolución de la Comisión de Relaciones Laborales, decidir que el convenio colectivo se aplique a los trabajadores restantes del mismo tipo, empleados en la misma localidad y a sus empleadores”.

En lo que respecta al derecho a huelga, los japoneses tienen una definición amplia de lo que constituye una acción primaria. Si en el curso de una huelga los trabajadores apelan a los clientes y al público para que no compren los productos del patrón afectado, la huelga se considera un boicot primario. Esta conducta es adecuada y justificable dentro de la ley. Una huelga es generalmente justificable si implica la paralización total o parcial del trabajo. Estas pueden ser huelgas completas, huelgas parciales, “huelgas designadas”, huelgas rotatorias y huelgas de duración limitada. Esto incluye vacaciones concertadas / licencia por enfermedad y negativas a entrar a / dejar el trabajo en tiempos designados o rechazar horas extras. Además, los “brazos caídos” son permisibles si no implican destrucción o daño.

En Japón, los empleadores tienen derecho a “seguir operando” durante las huelgas, con un derecho limitado a reemplazar a los trabajadores en huelga. A menudo se cita a la Corte Suprema de Japón en la materia diciendo que, “durante una huelga... un empleador no está obligado a suspender el funcionamiento de su negocio y puede tomar las medidas que sean necesarias para continuar sus operaciones en respuesta a los conflictos laborales que tratan de obstruir esas operaciones”. Sin embargo, si bien este principio permite a los empleadores contratar reemplazantes, sólo pueden hacerlo temporalmente; incluso los trabajadores japoneses que serían considerados “huelguistas económicos” en los Estados Unidos tienen derecho a ser reintegrados al término de la huelga.

Además de este derecho de reemplazo limitado, los empleadores japoneses tienen derecho al cierre de la empresa bajo ciertas circunstancias. El principal requisito para reconocer el derecho al cierre es que haya obstrucción de los trabajadores de la empresa que cause daño inusual a un empleador.

5.2. El caso de EE.UU.

En Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) utiliza el término “empleado” para describir a las personas que disfrutan del derecho a organizarse y a negociar colectivamente bajo esa ley. La definición de empleado de la NLRA exime expresamente a contratistas independientes, supervisores y los empleados cubiertos por la Ley del Trabajo Ferroviario. La NLRA de los Estados Unidos y los tribunales han interpretado ampliamente el término “empleado,” añadiendo excepciones adicionales para personas de confianza. De esa manera, muchos profesionales y empleados con responsabilidades mínimas de supervisión, están excluidos de la cobertura de la Ley.

El sindicato adquiere la representación exclusiva en la unidad de negociación para la cual ha sido certificado. Esta calificación le confiere derechos y obligaciones especiales. En primer lugar, el sindicato no sólo está autorizado, sino

que también está obligado a negociar en nombre de todos los empleados de un empleador cuyos puestos pertenezcan a esa dependencia y debe ejercer esa obligación de manera justa y sin perjuicio. Un sindicato que no represente de manera justa a sus miembros puede ser legalmente responsable ante el derecho civil, además de las sanciones administrativas de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Con esta responsabilidad viene el poder de la representación exclusiva. Mientras el sindicato mantenga su certificación, ninguna otra organización puede representar a la planta o negociar con el empleador en su nombre. Cualquier otro sindicato que pretenda representar una planta cubierta por un sindicato certificado estará en violación de la NLRA. Además, por lo menos en los estados que no han aprobado las leyes de "derecho al trabajo", un sindicato certificado es libre de negociar un acuerdo de seguridad sindical, el cual requiere el pago de cuotas sindicales como condición para un empleo continuo.

La representación exclusiva ha demostrado ser una bendición y una maldición para los sindicatos estadounidenses. El procedimiento electoral que Estados Unidos adoptó para determinar la representación en las unidades de negociación ha demostrado ser una carga significativa para la organización de los empleados⁴. Como resultado, es más difícil para los sindicatos estadounidenses lograr suficiente densidad sindical en una industria como para ejercer poder monopólico. Por esta razón, la doctrina de la representación exclusiva probablemente socava el poder de negociación de los sindicatos estadounidenses en las primeras etapas de la organización sindical en una región o industria, aunque a la larga puede aumentar el poder de negociación sindical para los sindicatos bien establecidos. El derecho de los empleados a sindicalizarse, negociar colectivamente y participar en una huelga para presionar a los empleadores a que cumplan con sus demandas y quejas, está establecido en NLRA. Además de estos derechos explícitos, los empleados tienen derecho a participar en otras actividades concertadas con fines de negociación colectiva u otra ayuda de interés común, con límites explícitos. Las tácticas prohibidas incluyen la restricción o coacción de los derechos de los empleados, que pueda resultar en discriminación de un empleado que no pertenezca al sindicato por parte del empleador; la negativa a negociar colectivamente de buena fe; y la adopción de "boi-

cots secundarios." Además, el NLRB ha sostenido que los paros parciales o las huelgas de brazos caídos son actividades no protegidas bajo la NLRA y los empleados que las utilizan pueden ser despedidos.

La negociación colectiva tiende a organizarse sobre una base combativa en un área regional o nacional amplia donde los sindicatos tienden a asociarse por sector o industria a nivel nacional. Por otra parte, en la estructura de las relaciones laborales, la administración de las empresas está fuertemente aliada con los intereses de los accionistas y lleva a cabo la negociación colectiva a través de negociaciones distanciadas (*arms length*) de los empleados. Bajo la ley estadounidense, los gerentes tienen una obligación fiduciaria con los accionistas y generalmente tienen fuertes recompensas financieras en proporción a las utilidades de los accionistas. Por eso, en las corporaciones estadounidenses es común que la administración se identifique con los intereses de los accionistas y vea los intereses de los empleados con cierta hostilidad, como un impedimento para alcanzar los objetivos corporativos. Como resultado de estas características estructurales de las relaciones industriales americanas, los sindicatos estadounidenses tienden a ser organizaciones relativamente grandes que tienen los recursos para ayudar a los sindicatos locales en conflictos con empleadores individuales. Además, los sindicatos estadounidenses no comparten una fuerte comunidad de interés con ningún empleador en particular (Dau-Schmidt & Ellis, 2010).

A los empleadores se les prohíbe despedir a los empleados en huelga. Sin embargo, bajo la "doctrina MacKay" los huelguistas económicos⁵ pueden ser "reemplazados permanentemente." Aun así, los huelguistas que han sido reemplazados permanentemente tienen derecho a recontrato si se producen vacantes y un derecho a votar en las elecciones del sindicato local por un año. El reemplazo permanente ha demostrado ser un arma muy poderosa para los empleadores estadounidenses. En los años inmediatamente posteriores a la adopción de esta doctrina, rara vez se implementaron, pero a partir de fines de la década del setenta, los empleadores estadounidenses han mostrado una mayor disposición a recurrir a reemplazos permanentes. Además, se permite a los empleadores estadounidenses recurrir a los cierres de

⁴ El primer procedimiento es el reconocimiento voluntario por parte del empleador. En esencia, un sindicato que pretenda representar a un grupo de empleados proporciona al empleador tarjetas de autorización firmadas por la mayoría simple (50% más uno) de los empleados. El empleador puede aceptar voluntariamente esas tarjetas como prueba que los empleados desean la representación sindical. El NLRB luego certifica al sindicato como el representante exclusivo de los empleados. Si un empleador dice que no a este sistema de verificación y pide que haya una elección, el sindicato seguirá recolectando firmas. Una vez que se ha presentado una petición electoral, el NLRB limita bruscamente lo que la gerencia puede decir y hacer para evitar entrar en una práctica laboral desleal. Un sindicato debe ganar la elección por un voto mayoritario de los trabajadores, lo que significa que necesita la aprobación de al menos el 50% de los empleados. Si el sindicato gana la elección, representa a todos los empleados de la unidad de negociación. Los empleados de la unidad de negociación propuesta votan por votación secreta. La parte perdedora puede impugnar la elección a la NLRB.

⁵ Si el objeto de una huelga es obtener del empleador alguna concesión económica, como salarios más altos, reducción de horas, o mejores condiciones de trabajo, los trabajadores en huelga son llamados huelguistas económicos. Mantienen su condición de empleados y no pueden ser despedidos, pero pueden ser reemplazados por su empleador. Si el empleador ha contratado reemplazos permanentes de buena fe, y estos están ocupando los puestos de trabajo de los huelguistas económicos cuando los huelguistas solicitan incondicionalmente volver al trabajo, los huelguistas no tienen derecho a reintegro en ese momento. Sin embargo, si los huelguistas no obtienen un empleo regular equivalente, tienen derecho a ser llamados en caso de producirse vacantes en empleos para los cuales están calificados, si ellos o su representante negociador han pedido su reintegro. En *NLRB v. Mackay Radio y Telegraph Co.*, 304 US 333, 346 (1938), la Corte Suprema de Estados Unidos dictaminó que "no era una práctica laboral injusta reemplazar a los empleados en huelga con otros en un esfuerzo por llevar a cabo el negocio", permitiendo así a los empleadores estadounidenses el uso de reemplazos de huelga permanentes (Craver (2012)).

planta como medio para presionar a sus empleados para que acepten un acuerdo de negociación colectiva en los términos ofrecidos por el empleador. Esta doctrina sigue siendo válida en 1999, aunque con algunas restricciones (por ejemplo, en caso de huelgas por prácticas laborales injustas), ya que los intentos federales, estatales y locales de modificar esta no han prosperado. Debido a la falta de variación en las políticas de reemplazo en huelga, no hay un margen suficiente para evaluar empíricamente el impacto de la legislación de reemplazo de huelga en los Estados Unidos.

En una serie de estudios, Crampton y Tracy (1992, 1994 and 1998) examinan los factores que explican la incidencia de huelgas durante los 70 y 80 en EE.UU. Usan una muestra de 5.002 negociaciones que abarcan unidades negociadoras de más de 1.000 trabajadores durante el período 1970-1989, donde la incidencia de disputas es del 57%. Esta incidencia se define como el porcentaje de negociaciones que resultan en huelgas, cierre patronal, o invocación de ultractividad. La incidencia de huelgas es del 1%, cierre patronal 0.4%, y continuación del contrato 47%⁶.

El modelo que presentan en Crampton y Tracy (1992) predice que la composición de las disputas cambiará de *holdouts* a huelgas cuando: (i) ha habido un aumento significativo de inflación no compensada durante el término del contrato anterior, lo que disminuye los salarios; (ii) ha habido una disminución en la tasa de desempleo local, que aumenta el salario de reserva del trabajador; y (iii) ha habido un aumento en la demanda de la empresa, lo que mejora la rentabilidad, ampliando así la brecha entre el salario actual y el salario de acuerdo. Estas predicciones sobre la incidencia de la huelga son consistentes con evidencia empírica basada en negociaciones en los Estados Unidos y Canadá.

Usando el mismo modelo y la misma base de datos, los autores estiman tres modelos logit: (1) la probabilidad de disputa en la negociación; (2) la probabilidad de huelga si hay disputa; y (3) la probabilidad de huelga dada la negociación (Crampton y Tracy, 1994). El análisis indica que el modelo tiene una muy alta capacidad de predicción para los años 70, la cual desaparece en la década de los 80. En 1981 el Presidente Reagan hizo uso del derecho a reemplazo en respuesta a una huelga ilegal de los controladores de tráfico aéreo. El movimiento sindical, en general, considera que este evento actuó como señal de que los reemplazos no sólo son permitidos por la ley, sino que además, son aceptados.

El sindicalismo presionó al Congreso por varios años a que se restaurara la "amenaza de huelga" con una reforma a

la ley laboral que prohibiera el uso de reemplazos permanentes. Los líderes sindicales argumentaban que esto era necesario, ya que las firmas habían aumentado el uso de reemplazos haciendo que la huelga fuera una alternativa muy peligrosa para los sindicatos. El trabajo de Crampton y Tracy (1998) es muy importante en esta discusión, ya que parten por notar, como muchos otros lo habían hecho, que la incidencia de huelgas había bajado en 50% entre los años 70 y los 80. Sin embargo, aclaraban que el nivel de conflictividad había aumentado en los '80, y que la baja en la incidencia de huelgas era el resultado de un cambio en la composición de los conflictos.

Para examinar el impacto del uso de reemplazos, Crampton y Tracy (1998) extienden su modelo e incluyen "costos fijos de iniciar una disputa." El modelo con costos fijos es necesario para analizar el impacto del reemplazo, ya que la decisión de reemplazo implica costos fijos, es decir, el costo de contratar y capacitar a los trabajadores de reemplazo. Los autores examinan cómo la amenaza de reemplazo afecta la decisión de huelga del sindicato. Encuentran que a medida que aumenta el riesgo de reemplazo, la amenaza de huelga se vuelve menos atractiva para el sindicato. La incidencia de la huelga, entonces, tiende a disminuir con un mayor riesgo de reemplazo. Pero este cambio conduce a un mayor nivel de disputas totales. Por tanto, al incluir un costo fijo de la huelga (además del costo variable constante), el modelo puede explicar porqué la incidencia general de disputas puede aumentar a medida que disminuye la incidencia de huelgas, que es lo que pasó en EE.UU. El análisis de datos para el período post 1981 refleja una menor sensibilidad en el uso de amenaza de huelga en respuesta al entorno económico.

Estiman los determinantes de usar reemplazos por parte de la empresa en caso de huelga. Encuentran que las empresas son reacias a utilizar reemplazos cuando mayor es el nivel de experiencia laboral de sus trabajadores y más estrictas son las condiciones en el mercado laboral local. Utilizan este modelo empírico para estimar el riesgo de reemplazo para cada conflicto laboral en la muestra (312 huelgas entre 1980 y 1989)⁷. Encuentran que los aumentos en el riesgo de reemplazo reducen significativamente la probabilidad que el sindicato ejerza la amenaza de huelga. Esta reducción en la probabilidad de una huelga dada una disputa aumenta significativamente la incidencia de disputas. Este aumento en la incidencia de disputas elimina el impacto del uso de reemplazos sobre la composición de las disputas hacia *holdouts* y termina por aumentar la incidencia de huelgas. Más aun, usando el mismo modelo, estiman el efecto potencial de una prohibición de reemplazos y concluyen que la incidencia de huelgas habría aumentado en 3 puntos porcentuales, esto es, un aumento de 30%.

⁶ De acuerdo con la NLRA, los términos y condiciones de empleo durante el *holdout* (continuación) se rigen por el contrato anterior. El empleador no puede cambiar unilateralmente estos términos hasta que se llegue al término de la negociación (Crampton & Tracy 1992, pg 101).

⁷ Partiendo de 3.129 negociaciones contractuales que involucran 312 huelgas en la década de 1980, la incidencia de disputa en esta muestra es 58.9%. La incidencia de huelga 10.0% y la fracción de huelgas que implican reemplazos 14.1% (compuesto de un 6.7% de reemplazos permanentes y 7.4% de reemplazos temporales) (Crampton & Tracy (1998), pg 674).

5.3. El caso de Canadá

Los estudios sobre el efecto de la legislación en la negociación colectiva y el mercado laboral de Canadá tienen dos ventajas sobre los de EE.UU. En primer lugar, la legislación laboral de Canadá varía por provincias, ofreciendo una oportunidad para comparar el efecto de estas diferencias. En el caso de EE.UU., por otra parte, la ley laboral se determina a nivel nacional y no ha visto grandes cambios a partir de 1930⁸. Una segunda diferencia importante es que, en el caso de Canadá, existe la obligación de entregar información sobre contratos colectivos, mientras que en EE.UU. esta información se entrega en forma voluntaria y los datos sobre huelgas se recogen de información de la prensa.

Crampton, Gunderson y Tracy (1999) usan el modelo de Crampton y Tracy (1998) para testear el efecto de las restricciones legales al reemplazo en huelga usando la variación a través de estados que existe en Canadá. Los resultados de este estudio son comparables con los de Budd (1996) que reporta que la prohibición de reemplazo de huelga se asocia con una proporción menor de empleo provincial a población, en promedio, y una tasa de crecimiento de empleo por unidad de negociación drásticamente menor. Ambos resultados son estadísticamente significativos a niveles convencionales, controlando por otros determinantes potenciales del empleo. Además, el impacto negativo de la prohibición de reemplazo en el empleo es considerablemente mayor para las unidades de negociación sindicales grandes, que para el agregado provincial. Por lo tanto, utilizando datos agregados y desglosados, se constata que las restricciones legislativas sobre la capacidad de un empleador para utilizar reemplazos de huelga tienen consecuencias adversas en el empleo, pero sólo para la legislación más fuerte que restringe el uso de reemplazos temporales y permanentes.

Budd (1999) usa datos agregados a nivel provincial entre 1966 y 1994 y los datos desagregados de las unidades de negociación entre 1966 y 1993 para analizar el efecto en el empleo de tres tipos de leyes de reemplazo de huelgas. El tipo más restrictivo de legislación es la prohibición de reemplazos de huelga, tanto permanente como temporal. Un segundo tipo es aquel que concede a los trabajadores en huelga el derecho a la reincorporación al término de una huelga con prioridad sobre los reemplazos de huelgas temporales. Este tipo de estatuto prohíbe efectivamente la sustitución de huelguistas permanentes, pero no temporales. Una tercera variedad de leyes es la prohibición del uso de

reemplazantes profesionales. Hay una variación considerable en el tiempo y entre provincias entre 1966 y 1994 en presencia de estos tipos de leyes de reemplazo de huelga.

Crampton, Gunderson y Tracy (1999) examinan todos los contratos en Canadá de firmas con 500 trabajadores o más entre 1967 y 1993. Comparan estados con y sin prohibición de reemplazo. Argumentan que la opción de reemplazo agrega información a la negociación. El empleador está dispuesto a negociar dentro del rango de aumento acotado por el costo de reemplazar. Por otra parte, la prohibición de reemplazo hace que la opción de huelga sea más atractiva para el sindicato, pues aumentan los salarios y aumentan las huelgas.

⁸ Excepto por la aplicación de la doctrina MacKay, que no es precisamente un cambio en la ley si no una decisión de la Corte Suprema.

6. OBSERVACIONES ADICIONALES: EL EFECTO DE LOS SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEPENDE DE OTRAS INSTITUCIONES DEL MERCADO LABORAL

El análisis presentado hasta ahora ignora la interacción entre los sistemas de negociación colectiva y otras instituciones del mercado del trabajo. Uno de los factores importantes es la carga impositiva del trabajo, es decir, la diferencia entre el costo de un empleado para la empresa y el monto de ingreso que el trabajador recibe. En un análisis de 15 países de la OCDE entre 1965-2007, Murtin, de Serres y Hijzen (2014) informan que el efecto adverso de la carga impositiva laboral sobre el desempleo es grande en los países con reglas de extensión liberales (como Francia y España) y mínimos en las naciones donde la extensión es limitada (naciones escandinavas)⁹.

Las organizaciones de trabajadores paralelas al sindicalismo

La negociación colectiva sobre condiciones de trabajo puede estar en manos de sindicatos, los cuales se adhieren a la ley laboral para poner presión durante la negociación, o puede estar en manos de comités de trabajadores organizados voluntariamente y reconocidos por la empresa como agentes negociadores.

6.1. El caso de Gran Bretaña¹⁰

Las relaciones laborales de Gran Bretaña son inusuales y quizás *sui generis*. Durante la mayor parte de su historia, no existía ninguna legislación que especificara los procedimientos que rigen la formación, disolución y funcionamiento de los sindicatos. Con la excepción de la Ley de Disputas Comerciales de 1906 que especificaba que un sindicato no podía ser demandado por una empresa por daños y perjuicios que la empresa hubiese incurrido debido a una huelga, durante muchas décadas la ley simplemente no se pronunció. Esta característica del sindicalismo dio origen a su

nombre de sistema “voluntario”. El sindicalismo creció sólo cuando ambas partes (los trabajadores y un empleador) lo aceptaron.

Aunque no existía un sistema formal, hubo una serie de medidas legales indirectas que apoyaron a los sindicatos. Por ejemplo, cuando el gobierno laborista de finales de los años cuarenta nacionalizó el transporte ferroviario y por carretera, la minería del carbón, la oficina de correos, el acero y otros sectores, exigía que cada industria nacionalizada negociara con el sindicato nacional correspondiente. Por lo tanto, por ley, existiendo un monopolio público en el mercado de productos (por ejemplo, la industria del carbón), los salarios y las condiciones de trabajo se fijarían por negociación colectiva con un monopolio representante de los trabajadores (por ejemplo, el sindicato minero), un monopolio bilateral clásico. Esto funcionó bien durante algunos años, pero luego hubo una creciente incidencia de huelgas que causaron mucha angustia. Debido a que se trataba de monopolios del mercado de productos, los consumidores no tenían acceso a ninguna otra empresa cuando había una interrupción de la producción causada por una huelga.

Eventualmente, el electorado votó por un gobierno que prometió introducir leyes que restringirían el poder de los sindicatos (y especialmente los sindicatos del sector público) a ir a huelga. Este fue el gobierno de Margaret Thatcher. Bajo Thatcher, el sistema británico se convirtió en un sistema más regulado por la ley. La nueva legislación obliga al empleador a negociar con el sindicato que representa a sus trabajadores siempre que tenga un mínimo de miembros.

Así, en los últimos 30 años la forma de representación de los trabajadores británicos en la negociación colectiva ha

⁹ Este resultado es consistente con la teoría de incidencia de impuestos. La incidencia de un impuesto al empleo se repartirá entre empleadores y trabajadores dependiendo de la elasticidad relativa de la demanda y oferta de trabajo. Las negociaciones colectivas centralizadas con extensión de condiciones generan una oferta de trabajo más elástica (menos flexibilidad del salario) y por tanto, los aumentos de impuestos resultarán en más reducción de empleo.

¹⁰ Esta sección se informa de conversaciones con John Pencavel; Pencavel (2004) y Bryson *et al* (2013).

tenido cambios dramáticos. En 1984, el 20% de las empresas del sector privado tenían sólo sindicatos; un 25% sólo asociaciones no sindicales; un 30% una combinación de las dos primeras y un 25% no tenía representación. En el 2004, un 5% tenía sólo sindicato; un 55% sólo asociaciones no sindicales; un 20% una combinación de las dos primeras y un 20% no tenía representación (Bryson *et al*, 2013).

Bryson *et al* (2013) usa información de Encuestas sobre Relaciones Laborales en los Establecimientos (WERS), que son representativas y se han aplicado en 1980, 84, 90, 98 y 2004 para examinar la relación entre tipo de representación y variables que miden condiciones de empleo y manejo de recursos humanos (HRM). Definen una medida de HRM que se basa en 13 indicadores tales como: existencia de evaluación de personal generalizada; existencia de plan estratégico; administración comparte información financiera con los trabajadores; uso de entrenamiento de empleados en áreas diferentes a las cuales están asignados; etc. El análisis indica que los establecimientos con sólo sindicato se caracterizan por menos renuncias; la presencia de organizaciones no sindicales mejora la percepción sobre resultados y aumenta el uso de prácticas HRM relativo a las empresas con sólo sindicato o sólo organizaciones no sindicales.

7. CONCLUSIONES

Las estructuras existentes de negociación colectiva son diversas y están en evolución, con una notable tendencia hacia la descentralización. En algunos casos este cambio ha sido impulsado por reformas a la legislación (Nueva Zelanda, Chile, México) en otros ha sido un cambio en las prácticas dentro de una estructura institucional estable (Alemania, Portugal). Las razones económicas de la descentralización parecen ser la necesidad de que la negociación colectiva permita el ajuste local en un entorno económico más global y competitivo con innovaciones tecnológicas importantes. Se puede decir que los cambios en precios relativos, tanto de los productos como de los insumos, requieren una ágil adaptación. Este es el rol de la negociación colectiva en lo microeconómico. Sin embargo, todavía se reconoce que la coordinación puede facilitar el ajuste macroeconómico o políticas de ingreso, especialmente en períodos de crisis.

Por otra parte tenemos evidencia de una reducción importante en la densidad sindical en todos los países de la OCDE. Dinlersoz y Greenwood (2013) asocian esta tendencia al cambio en la estructura de empleo en respuesta a nuevas tecnologías y ofrecen evidencia para EE.UU. Blanchflower (2006) agrega una dimensión que relaciona la densidad sindical con la estructura etaria de la fuerza de trabajo, la cual sugiere que al menos parte del fenómeno de reducción de densidad de sindicalización se relaciona al envejecimiento de la fuerza laboral.

En algunos países, como es el caso de Gran Bretaña, el descenso de la voz sindical ha ido acompañado de una dramática expansión de la voz no sindical -grupos negociadores, comités de trabajadores, etc.-, de tal manera que la cobertura general de los mecanismos de voz ha permanecido alta y estable (ver por ejemplo, Bryson *et al.* (2013)).

Una de las contribuciones importantes al análisis de la conflictividad laboral y sus determinantes está en una serie de estudios de Crampton y Tracy (1992, 1994 and 1998). Ellos examinan los factores que explican la incidencia de huelgas durante los 70 y 80 en EE.UU., usando una muestra de 5.002 negociaciones que abarcan unidades negociadoras

de más de 1.000 trabajadores durante el período 1970-1989. Estas negociaciones muestran una incidencia de disputas promedio de 57%, donde disputa o conflicto se define como el porcentaje de negociaciones que resultan en huelgas, cierre patronal o continuidad (invocación de ultra actividad). La incidencia de huelgas es del 1%, cierre patronal 0.4%, y continuación del contrato 47%.

El modelo que presentan (Crampton y Tracy, 1992) predice que la composición de las disputas cambiará de *holdouts* a huelgas cuando: (i) ha habido un aumento significativo de inflación no compensada durante el término del contrato anterior, lo que disminuye los salarios; (ii) ha habido una disminución en la tasa de desempleo local, que aumenta el salario de reserva del trabajador; y (iii) ha habido un aumento en la demanda de la empresa, lo que mejora la rentabilidad, ampliando así la brecha entre el salario actual y el salario de acuerdo. Estas predicciones sobre la incidencia de la huelga son consistentes con evidencia empírica basada en negociaciones en Estados Unidos y Canadá.

En Crampton y Tracy (1998) extienden el modelo para incluir el efecto del uso de reemplazos. Encuentran que los aumentos en el riesgo de reemplazo reducen significativamente la probabilidad que el sindicato ejerza la amenaza de huelga. Esta reducción en la probabilidad de una huelga dada una disputa aumenta significativamente la incidencia de disputas. Este aumento en la incidencia de disputas elimina el impacto del uso de reemplazos sobre la composición de las disputas hacia *holdouts* y termina por aumentar la incidencia de huelgas. Usando el mismo modelo estiman el efecto potencial de una prohibición de reemplazos y concluyen que la incidencia de huelgas habría aumentado en 3 puntos porcentuales, esto es un aumento de 30%.

Estos resultados son consistentes con la evidencia presentada por Crampton, Gunderson y Tracy (1999), donde examinan todos los contratos en Canadá de firmas con 500 trabajadores o más entre 1967 y 1993. Comparan estados con y sin prohibición de reemplazo. Argumentan que la opción de reemplazo agrega información a la negociación. El empleador está dispuesto a negociar dentro del rango

de aumento acotado por el costo de reemplazar. Por otra parte, la prohibición de reemplazo hace que la opción de huelga sea más atractiva para el sindicato y que como resultado, aumentan las huelgas y los salarios.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Addison, John T. (2016).** "Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies". IZA Discussion Paper No. 9587 (Diciembre).
- **Alesina Alberto, Joseph Zeira (2006).** "Technology and Labor Regulations NBER Working Paper 12581 Bennett, James T. and Bruce E. Kaufman, eds., (2007) *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*, Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey. Autor, David; Frank Levy; & Richard Murnane 2003", The Skill content of technological change: an exploration", Quarterly Journal of Economics 118 (4).
- **Autor, David; Frank Levy and Richard Murnane (2003)** "The skill content of recent technological change: An empirical exploration." Quarterly Journal of Economics, 118(4), (Noviembre).
- **Blanchard, O., F. Jaumotte, and P. Loungani (2014).** "Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies during the Great Recession". IZA Journal of Labor Policy, Vol 3 #2. Bonn.
- **Blanchflower, David G. (2006)** "A Cross-Country Study of Union Membership". IZA Discussion Paper No. 2016. Marzo.
- **Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes and A. Shleifer. 2004.** The Regulation of Labor. In: The Quarterly Journal of Economics 119. 1339–1382.
- **Bradley, Daniel, Incheol Kim, and Xuan Tian. (2016).** "Do unions affect innovation?" Management Science. Mayo.
- **Bronars, Stephen; D. R. Deere, and J Tracy (1994).** "The effect of Unions on Firms Behavior: An empirical analysis using firm-level data." Industrial Relations October.
- **Budd, John (1999).** *The effect of strike replacement legislation on employment.* University of Minnesota - Industrial Relations Center.
- **Budd, John W. (1996).** "Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States", Industrial Relations, 35(2): 245-260.
- **Budd, John W. and Yijiang Wang (1999).** "The Ambiguity of Strike Replacement Legislation and Wages: A Sequential Investment-Bargaining Model", Advances in Industrial and Labor Relations.
- **Bryson, Alex; Paul Willman; Rafael Gomez and Tobias Kretschmer (2013).** "The Comparative Advantage of Non-Union Voice in Britain, 1980-2004". Industrial Relations, A Journal of Economy and Society 52 No S1: 194-220.
- **Chamberlain, Neil W. (1955).** *A General Theory of Economic Process.* Harper & Brothers.
- **Chamberlain, N.W., & Kuhn, J.W. (1965).** *Collective bargaining.* New York: McGraw- Hill.
- **Cramton, Peter, Morley Gunderson, and Joseph Tracy 2000.** "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages", Labour Economics 7(2):225-247. Marzo.
- **Cramton, Peter, Morley Gunderson, and Joseph Tracy 1999.** *Impact of Strike Replacement Bans in Canada.* Labor Law Journal, 50, Septiembre.
- **Cramton, Peter C., Joseph S. Tracy and Morley Gunderson. 1999.** "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages". Review of Economics and Statistics 81.
- **Crampton, Peter C., and Joseph S. Tracy. 1992.** "Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data." American Economic Review, Vol. 82 (March), pp. 100-121.
- **Joseph S. Tracy (1994).** "The Determinants of U.S. Labor Disputes." Journal of Labor Economics, Vol. 12, No. 2 (April), pp. 180-209
- **Joseph S. Tracy. 1998.** "The Use of Replacement Workers in Union Contract Negotiations: The U.S. Experience, 1980-1989." Journal of Labor Economics, Vol. 16 (October), pp. 667-701.
- **Council of Ontario Construction Associations (1992b).** "The Impact of Proposed Changes to Ontario's Labour Relations Act: A Report from Ernst and Young," Toronto, Ontario, Febrero.
- **Craver, Charles B. (2012).** *The Right to Strike and its Possible Conflict with Other Fundamental Rights of the People in the United States at XX World Congress of Labour & Social Security Law.* (Septiembre).
- **Kenneth G. Dau-Schmidt & Benjamin C. Ellis (2010).** *The Relative Bargaining Power of Employers and Unions in the Global Information Age: A Comparative Analysis of the United States and Japan.* Indiana International and Comparative Labor Review: 1-19.
- **D'Costa Anthony P (2011).** "Globalisation, crisis and industrial relations in the Indian auto industry". International Journal of Automotive Technology and Management 11, Issue 2, pp. 114-136.
- **Despax, Michel and Jacques Rojot (1987).** *Labour law and industrial relations in France* Deventer; London: Kluwer.
- **Dinlersoz, Emin y Jeremy Greenwood 2013.** *The Rise and Fall of Unions.* University of Pennsylvania Population Studies Center Working Paper 6-6-2013.
- **Duffy, Paul, and Susan Johnson (2009).** "The impact of anti-temporary replacement legislation on work stoppages: Empirical evidence from Canada". Canadian Public Policy 35.1: 99-120.
- **Dustmann, Christian; Bernd Fitzenberger; Uta Schönberg, and Alexandra Spitz-Oener (2014).** "From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy". Journal of Economic Perspectives-Volume 28, Number 1-Winter 2014-Pages 167-188.
- **Edwards, P. et ul. (1992),** "The United Kingdom: Still Muddling Through", in Ferner, A. and Hytnan, R. (eds.) (1992) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell: pp1-68.
- **Ellwood, David T. and Glenn Fine 1987.** "The Impact of Right-to-Work Laws on Union Organizing", Journal of Political Economy, 95(2): 250-273.
- **Estreicher, Samuel 1994.** "Collective Bargaining or 'Collective Begging?': Reflections on Antistrikebreaker Legislation", Michigan Law Review, 93(3): 577-608.

- **Flanagan, R., Hartog, J., Theeuwes, J., 1993.** *Institutions and the labour market: many questions, some answers*. In: Hartog, J., Theeuwes, J. (Eds.), *Labour Market Contracts and Institutions, A Cross-National Comparison*. North-Holland, Amsterdam, pp. 31-76.
- **Fagernäs, Sonja 2007.** *“Labor law, Judicial efficiency and Informal Employment in India”*. Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 35.
- **Fahr, René and Uwe Sunde (2009),** *“Did the Hartz reforms speed-up job creation? A macro-evaluation using empirical matching functions”*, German Economic Review.
- **Freeman, Richard 2005.** *“Labour Market Institutions without Blinders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance”*. NBER Working Paper 11286.
- **Godard, John. 2011.** *“What has happened to strikes?”* British Journal of Industrial Relations 49.2 : 282-305.
- **Gramm, Cynthia L. and John F. Schnell 1994.** *“Some Empirical Effects of Using Permanent Striker Replacements”*, Contemporary Economic Policy, 12(3): 122-133.
- **Gunderson, Morley, John Kervin, and Frank Reid 1989.** *“The Effect of Labour Relations Legislation on Strike Incidence”*, Canadian Journal of Economics, 22(4): 779-794.
- **Gunderson, Morley and Angelo Melino 1990.** *“The Effects of Public Policy on Strike Duration”*, Journal of Labor Economics, 8(3): 295-316.
- **Gunderson, Morley, John Kervin, and Frank Reid. 1986.** *“Logit Estimates of Strike Incidence from Canadian Contract Data”*. Journal of Labor Economics, Vol. 4 (April), pp. 257-276.
- **John Kervin, and Frank Reid. 1989.** *“The Effects of Labour Relations on Strike Incidence.”* Canadian Journal of Economics, Vol. 22 (November), pp. 779-794.
- **Angelo Melino. 1990.** *“The Effects of Public Policy on Strike Duration”*. Journal of Labor Economics, Vol. 8 (July), pp. 296-316.
- **Harbridge, R. (1993),** *“Bargaining and the Employment Contracts Act: An Overview”*, in Harbridge, R. (ed.), *Employment Contracts: New Zealand Experiences*. Wellington: Victoria University Press.
- **Hayter, Susan, Tayo Fashoyin and Thomas A. Kochan (2011).** Review Essay: *Collective Bargaining for the 21st Century* Journal of Industrial Relations 53: 225-247.
- **Hertweck, Matthias and Oliver Sigrist (2013),** *“The aggregate effects of the Hartz reforms in Germany”*, German Socio Economic Panel (SOEP) papers, DIW Berlin.
- **Huang, Qianqian, et al. (2015).** *“The effect of labor unions on CEO compensation”*. Available at SSRN 1571811 Journal of Financial and Quantitative Analysis (JFQA).
- **Jacobi, O. et al. (1992),** *“Germany: Codetermining the Future”*, in Frcncr, A. and Hyman, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell, pp. 218-269.
- **Jiménez-Martin, Sergi. 2006.** *“Strike outcomes and wage settlements in Spain”*. Labour 20.4): 673-698.
- **Kato, T (2016).** *“Productivity, Wages and Unions in Japan”*. ILO Conditions of Work and Employment Series #73.
- **Kaufman, Bruce E. & Julie Hotchkiss (2006):** *The Economics of Labor Markets* (7th ed).
- **Kahn, Lawrence 2000.** *“Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries”*. Review of Economics and Statistics, 82 (November 2000): 564-79.
- **Lehr, Alex, Agnes Akkerman, and René Torenlvied. 2015.** *“The Influence of External Information on Collective Bargaining: Survey Evidence of Union and Firm Negotiators in the Netherlands”*. Industrial Relations 70.2: 327-352.
- **Lehr, Alex, et al. 2016.** *“Spillovers and conflict in wage bargaining: Experimental evidence”*. Journal of Behavioral and Experimental Economics 63: 59-68.
- **Lehr, Alex, Agnes Akkerman, and René Torenlvied 2015.** *“Spillover and conflict in collective bargaining: evidence from a survey of Dutch union and firm negotiators”*. Work, Employment & Society 29 August: 641-660.
- **Lehr, Alex, Agnes Akkerman, and René Torenlvied. (2015).** *“The Influence of External Information on Collective Bargaining: Survey Evidence of Union and Firm Negotiators in the Netherlands”*. Industrial Relations 70.2: 327-352.
- **Lehr, Alex, et al. (2016).** *“Spillovers and conflict in wage bargaining: Experimental evidence”*. Journal of Behavioral and Experimental Economics 63: 59-68.
- **Lehr, Alex, Agnes Akkerman, and René Torenlvied (2015).** *“Spillover and conflict in collective bargaining: evidence from a survey of Dutch union and firm negotiators”*. Work, Employment & Society 29 August: 641-660.
- **LeRoy, Michael H. (1993).** *“The Mackay Radio Doctrine of Permanent Striker Replacements and the Minnesota Picket Line Peace Act: Questions of Preemption”*, Minnesota Law Review, 77(4): 843-869.
- **Lesch, Hagen (2015):** *“Changes in industrial Action: a Comparison between Germany and other OECD Countries”* CESifo Forum 4/ 2015 (December), 68-78.
- **Ltjja, K. (1992),** *“Finland: No longer the Nordic Exception”*, in Frcncr, A. and Hyman, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell., pp. 198-217.
- **Long, Richard J. (1993).** *“The Effect of Unionization on Employment Growth of Canadian Companies”*, Industrial and Labor Relations Review, 46(4): 691-703.
- **Malo, Miguel A., and Nuria Sánchez-Sánchez. 2014.** *“The legal form of labour conflicts and their time persistence: an empirical analysis with a large firms’ panel”*. European Journal of Law and Economics 38.3: 513-533.

- **Martinello, Felice and Ronald Meng 1992.** "Effects of Labor Legislation and Industry Characteristics on Union Coverage in Canada", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1): 176-190.
- **Murtin, Fabrice, Alain De Serres & Alexander Hijzen, 2014.** "Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements", Sciences Po publications info:hdl:2441/6jq9vl5fsi9, Sciences Po.
- **Nordhaus, William D. (2001).** *The Progress of Computing*. Yale University and the NBER August 30, 2001.
- **Odendahl, Christian (2017).** *The Hartz myth: A closer look at Germany's labour market reforms*. Center for European Reform (Julio).
- **OECD (1991).** *Employment Outlook*, Paris, July.
- **OECD 1994a.** *OECD Jobs Study, Facts Analysis, Strategies*
- **OECD 1994b.** *OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Part II: The Adjustment Potential of the Labor Market*.
- **OECD 1994c.** *Employment Outlook* Capitulo 5 "Collective Bargaining: Levels and Coverage".
- **OECD 1995.** *OECD Jobs Study Working Papers*.
- *OECD Employment Outlook -annual from 1996-2017.*
- **OECD 2017.** *Employment Outlook* Capitulo 4, "Collective Bargaining in a Changing World of Work". (pag 125-186).
- **Olson, Craig A. (1991).** "The Use of Strike Replacements in Labor Disputes: Evidence from the 1880s to the 1980s," unpublished paper, University of Wisconsin-Madison.
- **Pattison, Patricia and John W. Mogab 2011.** "A Comparison of U.S. and Chilean Labor and Employment Law". *ALSB Journal of Employment and Labor Law* Volume 12, 22-38, Primavera.
- **Pencavel, John 2008.** "Una Mirada Internacional al Sindicalismo". *Estudios Públicos*, No. 110, Otoño: 21-66.
- **(2004):** "The Surprising Retreat of Union Britain". in *Seeking A Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000*, edited by David Card, Richard Blundell, and Richard Freeman, NBER.
- **1999.** "The Appropriate Design of Collective Bargaining Systems: Learning from the Experience of Britain, Australia, and New Zealand", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 20(3), Spring: 447-81.
- **1997.** "The Legal Framework for Collective Bargaining in Developing Countries." En Sebastian Edwards y Nora Lustig (eds.), *Labor Markets in Latin America: Combining Social Protection with Market Flexibility*. Washington, D. C.: Brookings Institution Press, 1997, pp. 2761.
- **Roche, William K. , Paul Teague, and Alexander J.S. Colvin (editores) (2014).** *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organizations*. Oxford University Press. Septiembre.
- **Saihpal, Meenu (2016).** "An Econometric Exploration into the Determinants of Industrial Disputes in Indian Manufacturing Industries." *Management and Labour Studies* 22 agosto, 2016.
- **Sales, Joseph E. (1984).** "Replacing Mackay: Strikebreaking Acts and Other Assaults on the Permanent Strike Replacement Doctrine", *Rutgers Law Review*, 36(4): 861-886.
- **Schnell, John F. and Cynthia L. Gramm (1994).** "The Empirical Relations between Employers' Striker Replacement Strategies and Strike Duration", *Industrial and Labor Relations Review*, 47(2): 189-206.
- **Shrestha, Min Bahadur, and Shashi Kant Chaudhary (2013).** *The Economic Cost of General Strikes in Nepal*. No. 20/2013. Nepal Rastra Bank, Research Department, 2013.
- **Shirai, T. (1987), "Japan"**, in Windmuller, J.P. et al *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies: A Reappraisal*, Geneva: LOnl., pp. 242-252.
- **Spector, Jeffrey A. (1992).** "Replacement and Reinstatement of Strikers in the United States, Great Britain, and Canada", *Comparative Labor Law Journal*, 13(2): 184-232.
- **Starkman, Akivah L. (1993).** "The Use of Labour Replacement in Industrial Disputes: A British-Canadian Comparison", Ph.D. Dissertation, University of Kent.
- **Stiglbauer, Alfred (2006).** "The (New) OECD Jobs Study". *Monetary Policy and The Economy* Q3.
- **Togaki, I. (1986), "Determination of Wages in Japan"**, in Bergmann, J. and Tokunaga, S (eds.), *Economic and Social Aspects of Industrial Relations*, Frankfurt-New York: Campus, pp. 231-245.
- **Traxler, F. (1992), "Austria: Still ttic Country of Corporativism"**, in Ferner, A. and Hyman, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell, pp. 270-297.
- **Visser, Jelle. 2013.** "Wage Bargaining Institutions – From Crisis to Crisis." *European Economy, Economic Papers* 488. Brussels: European Commission Directorate-General for Financial Affairs.
- **Wasser, Michael (2012).** "Public Employees and Collective Bargaining: A Literature Review". *American Rights at Work*.
- **Weiler, Paul C. 1974.** "Striking a New Balance: Freedom of Contract and the Prospects for Union Representation". *98 Harvard Law Review* 351.
- **Weil, David: 1996.** "Regulating the Workplace: The Vexing Problem of Implementation". En David Lewin, Bruce Kaufman y Donna Sockell (eds.), *Advances in Industrial and Labor Relations*, Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, pp. 247-86.
- **1999.** "Are Mandated Health and Safety Committees Substitutes or Supplements to Labor Unions". En *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (April): 33960.
- **Vandaele, K. (2011), Sustaining or Abandoning 'Social Peace'? Strike Developments and Trends in Europe since the 1990s**, ETUI Working Paper 2011-05, Bruselas.
- **Wooden, Mark: 2001.** "Union Wage Effects in the Presence of Enterprise Bargaining". En *Economic Record*, 77 (March): 1-18.

9. ANEXO

Cuadro 1

CAMBIOS EN LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA DENSIDAD SINDICAL 1995-2010, Y EN LA DENSIDAD SINDICAL DESDE SU *PEAK*

Fuente: Addison (2016) y Visser (2013);

Notas: a) Año peak en paréntesis; b) Países con sistema Ghent.

Sectorial	Cobertura (%)			Cambio 1995-2010	Densidad Sindical (%)			Cambio 1995-2010	Cambio % en Densidad Sindical 2010 relativo a peak
	1995	2010	2013		1995	2010	2013		
Bélgica ^b	96.3	96.0	98.0	0.7	41.1	28.4	17.4	-12.7	-56.8 (1960)
Holanda ^b	82.3	84.3	84.8	2.0	25.7	18.6	17.6	-7.0	-50.8 (1960)
Finlandia ^b	85.0	89.5	93.0	4.5	80.4	70.0	68.7	-10.5	-13.3 (1993)
Suecia ^b	94.0	91.0	89.0	-3.0	83.1	68.4	67.7	-14.7	-21.2 (1994)
Austria	98.3	99.0	98.0	0.7	41.1	28.4	27.4	-12.7	-56.8 (1960)
Alemania	76.0	61.1	57.6	-15.0	29.2	18.6	17.7	-10.7	-48.3 (1991)
Suiza	41.7	49.1	48.6	7.3	22.7	17.2	16.2	-5.5	-52.4 (1960)
Noruega	72.0	74.0	66.9	2.0	57.3	4.8	63.5	-2.5	-9.9 (1961)
Dinamarca	84.0	85.0	84.0	1.0	77.0	68.5	66.8	-8.4	-24.8 (1987)
Italia	85.0	85.0	80.0	0.0	38.1	35.5	36.9	-2.6	-29.7 (1976)
España	80.0	73.2	79.1	-6.8	16.3	15.6	17.5	-0.8	-16.6 (1980)
Portugal	94.0	80.0	67.0	-14.0	25.4	19.3	20.5	-6.0	-64.8 (1980)
Grecia	65.0	65.0	40.0	0.0	31.3	25.4	21.3	-5.9	-34.9 (1980)
Francia	90.0	92.0	98.0	2.0	8.8	7.9	7.7	-0.9	-64.4 (1969)
Luxemburgo	60.0	58.0	59.0	-2.0	43.5	37.0	32.8	-6.5	-20.9 (1970)
Australia	70.0	45.0	61.0	-25.0	32.1	18.0	17.0	-14.1	-64.1 (1976)
Irlanda	40.0	42.2	32.4	2.2	48.1	33.5	29.6	-14.6	-42.8 (1978)
Empresa									
Reino Unido	36.0	30.8	29.5	-5.2	33.1	26.5	25.4	-6.6	-47.7 (1978)
Canadá	36.7	31.6	29.0	-5.1	33.7	27.4	27.2	-6.3	-16.4 (1984)
Japon	21.5	16.0	19.6	-5.5	24.4	18.4	17.8	-6.0	-48.2 (1964)
Nueva Zelanda	46.3	17.0	15.0	-26.3	27.2	20.8	19.4	-6.4	-69.9 (1980)
Estados Unidos	16.7	13.1	11.9	-3.6	14.3	11.4	10.8	-2.9	-63.1 (1960)

