

LOS SINDICATOS

En ocasiones los trabajadores consideran que se está lesionando sus derechos laborales y, para defenderse, se organizan en asociaciones que pretenden conseguir mejores condiciones económicas y sociales. Estas asociaciones de trabajadores reciben el nombre de sindicatos.

¿Qué son los sindicatos?

Los sindicatos surgieron en Inglaterra, a mediados del siglo XIX, a raíz del desarrollo de la Revolución Industrial que dio lugar al movimiento obrero. Los sindicatos modificaron las relaciones que existían entre empresarios y trabajadores, y desde entonces el Estado comenzó a preocuparse y a legislar sobre el salario de los trabajadores.

Posteriormente, surgieron las organizaciones patronales, promovidas por los empresarios, con el objeto de hacer contrapeso a los sindicatos, así como el de negociar con estos desde posiciones similares.

Es un hecho que los trabajadores, agrupándose, han adquirido una fuerza y una influencia indiscutibles en la economía.



Los sindicatos han logrado mejoras laborales a través de medidas como:

-Restringir la oferta de trabajo mediante prácticas como reducción de las horas trabajadas, períodos largos de aprendizaje, edad inferior de jubilación, barreras de inmigración, trabajo sólo para los sindicatos e, incluso, imposición de límites máximos de trabajo.

-Negociar salarios superiores a los ordinarios del mercado.

-Incrementar la demanda de mano de obra estimulando una mayor demanda de los productos y su precio, y valorando la importancia de la mano de obra.

Entre los principales objetivos de los sindicatos está el lograr la mejora salarial de los trabajadores, buscando que estos no pierdan su poder adquisitivo. También tienen como objetivo el de conseguir una adecuada distribución del trabajo disponible, oponiéndose al trabajo en horas extraordinarias, procurando la reducción de la jornada o la ampliación de los periodos de vacaciones, o evitando la posibilidad de utilizar trabajadores extranjeros. Pretenden, igualmente, controlar la introducción de inventos y adelantos técnicos, y transformar las relaciones entre capital y trabajo dentro de la empresa capitalista.

Las organizaciones patronales

Las organizaciones patronales, hasta la Primera Guerra Mundial, disponían del poder financiero y político. En la actualidad, su principal objetivo es asegurarse de que los empresarios dispongan de mano de obra suficiente, a la que se retribuye buscando que la empresa maximice sus beneficios. En general, buscan más el acuerdo que el conflicto con los sindicatos a través de las negociaciones colectivas.

El poder de los sindicatos

Este poder depende de distintas circunstancias, entre las que se destacan: los medios económicos con que cuenta, su tamaño y porcentaje de trabajadores afiliados, el apoyo de otros sindicatos y el nivel nacional, local o sectorial en el que se ubique.

Los sindicatos tendrán más posibilidades de lograr sus acuerdos en los actores más rentables. Cuando las empresas obtienen amplios beneficios es más fácil obtener subidas salariales.

Entre más escaso sea el margen para sustituir el trabajo de un empleado por otros factores de producción, mayor poder negociador tendrán sindicatos. Así ocurre, por ejemplo, con los médicos, que son difícilmente sustituibles por otros factores.

Por último, el poder del sindicato aumenta cuando ofrece como contrapartida, incrementos en la productividad por parte de los sindicatos ayuda a llegar a acuerdos sin demasiados conflictos.

En función de su poder, los sindicatos cuentan con diferentes mecanismos para protestar frente a la organización patronal cuando esta no tiene en cuenta sus reivindicaciones:

- **Huelga.** Es el método más eficaz y utilidad, en la medida que detiene el proceso de producción de la empresa dependiendo del número de trabajadores afectados, de lo fundamental que sean esos trabajadores en el proceso de producción, del tiempo que dure la huelga y de la capacidad de la empresa para amortiguar su afecto.



- **Mítines.** En caso de conflicto, los afiliados a los sindicatos se reúnen en la entrada de la empresa e intentan disuadir a los trabajadores, estén o no estén afiliados, de incorporarse a su puesto.

- **Huelga de celo.** Se produce cuando el trabajador se atiene estrictamente a hacer lo que incluye la descripción de su puesto de trabajo y se niega a efectuar tareas adicionales. Como consecuencia, se frena la producción. Es menos eficaz que la huelga, pero menos costosa para el trabajador, ya que sigue cobrando.

- **Falta de cooperación.** Consiste en la negativa, por parte del sindicato, a cooperar en el aumento de la eficacia de la empresa, rechazando la introducción de nuevas máquinas o nuevas organizaciones en la empresa, etc.

El sindicato también puede hacer promesas en los empresarios a cambio de una subida salarial y a una mejora en las condiciones de trabajo. Serán promesas relativas a la ausencia de huelgas, al aumento de la productividad...

Las relaciones obrero-patronales

Frente al poder que pueden tener los sindicatos, en un determinado momento, las empresas han ideado estrategias para contrarrestar la amenaza del paro y la huelga. Todas esas estrategias conforman lo que se conoce como el poder de los empresarios.

Estrategias empresariales para contrarrestar el paro sindical

El poder de los empresarios depende de su capacidad financiera, de las actitudes de sus acreedores, de las dimensiones de la empresa en relación con la parte en conflicto, de la solidaridad con otras empresas en conflicto y de la capacidad de sustituir a trabajadores por máquinas.

Los empresarios también pueden realizar amenazas y cumplirlas, al igual que los sindicatos. Estas amenazas van desde el cierre de la planta en conflicto hasta el despido de los trabajadores.

- **Cierre de planta.** Supone la pérdida del empleo para los trabajadores. La empresa puede trasladar el proceso de producción a otra planta.
- **Cierre patronal.** Se produce cuando los afiliados a un sindicato son despedidos temporalmente hasta que estén dispuestos a aceptar las condiciones de la empresa.
- **Despido.** Los empresarios recurren con frecuencia a esta amenaza para oponerse a las subidas salariales, argumentando que si pagan salarios más altos tendrán que reducir la producción o sustituir el trabajo por capital.

Los empresarios hacen igualmente promesas a cambio de una subida salarial más baja, como ofrecer extras (primas de productividad, sistemas de participación en beneficio), mejores condiciones de trabajo, más posibilidades de realizar horas extraordinarias, más vacaciones, entre otras.



La intervención del estado

En la medida que los sindicatos y confederaciones empresariales aumentaron su influencia en el mercado de trabajo, el Estado también se vio impulsado a intervenir. Las repercusiones de esta intervención se manifiestan de dos formas:

- **Fijando condiciones básicas de trabajo** por medio de reglas restrictivas a la utilización de una cierta clase de mano de obra, por ejemplo: la de los niños, y normas que definen las condiciones de higiene y seguridad mínimas necesarias para la realización del trabajo.
- **Determinando las condiciones de remuneración del trabajador.** La uniformidad de aplicación de una legislación puede constituir un factor de rigidez en un campo que precisa de una cierta agilidad, pero el deseo de justicia social debe anteponerse a menudo a las exigencias de equilibrio económico del país.

El mercado de trabajo ya no es un mercado dividido entre oferta de trabajo y demanda. Ningún análisis de su funcionamiento puede ignorar la política de las empresas, de los sindicatos y del Estado.

La negociación colectiva

La aparición y el desarrollo de los sindicatos y las organizaciones patronales han tenido como consecuencia el cambio en el modo de orientar la relación entre empresarios y trabajadores, al ser sustituida la negociación individual de las relaciones laborales por la negociación colectiva, que desemboca en el establecimiento de convenios colectivos.

El convenio colectivo es un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y del nivel de salarios, establecido entre un sindicato obrero y un empresario o grupo de empresarios, y es la base de las relaciones colectivas de una empresa, industria o profesión.

Sus ventajas son múltiples ya que permite compensar las desigualdades a la hora de negociar entre trabajadores y empresarios, estabiliza las condiciones de trabajo durante un cierto tiempo, encauza a los sindicatos y a los empresarios por el camino de la colaboración y favorece la paz social. Familia, en fin, la racionalización de las condiciones de trabajo y una organización profesional de las relaciones entre obreros y empresarios.



El convenio colectivo se complementa, a menudo, con su procedimiento de conciliación y arbitraje que ofrezca a las organizaciones patronales y sindicales un medio pacífico para solventar sus diferencias cuando sean incapaces de lograrlo por sí mismas.

En general, cuando sindicatos y empresarios negocian, ambas partes pueden salir ganando. Por ejemplo, si se introduce una nueva tecnología que pueda permitir subir los salarios, mejorar condiciones de trabajo y obtener más beneficios. Pero, normalmente, lo que gana una de las partes es lo que pierde la otra, porque unos salarios más altos significan unos beneficios menores, y tanto empresarios como trabajadores querrán obtener las mayores ventajas para sí. Se hará necesaria entonces la negociación. El resultado de las negociaciones dependerá del poder negociador que tengan las partes, ya que tanto empresarios como trabajadores pueden recurrir a las amenazas o a las promesas, que serán eficaces en la medida en que la otra parte las crea.

¿De dónde viene la inflación latinoamericana?

Los gobiernos de la región deben entender que el libre comercio significa mucho más que sólo exportaciones.

La inflación nuevamente está causando dolores de cabeza en América Latina. La inflación no es un fenómeno nuevo en la región, pero, a diferencia de otros episodios muy conocidos del pasado, gran parte de los gobiernos latinoamericanos cuentan ahora con una buena disciplina fiscal y altos ingresos tributarios. Entonces, ¿de dónde viene esta vez la inflación?

Hoy la situación es muy distinta. Los gobiernos latinoamericanos están disfrutando de una rara bonanza fiscal. Gran parte de los países tienen pequeños déficit presupuestario o incluso superávit. La deuda externa está bajo control y las reservas están en constante aumento.

Sin embargo, la bonanza exportadora y el flujo de los dólares que está propicia- junto con la entrada de inversión extranjera directa y de remesas- han tenido una desdichada consecuencia, al menos desde la

visión mercantilista que prevalece en la región: toda moneda latinoamericana con la excepción del peso Argentino se apreció en relación con el dólar en el 2007, en algunos casos por hasta un cuarto. El peso uruguayo se apreció en un 23,5 por ciento, el real brasileño en un 23 por ciento y el peso colombiano en un 22,1 por ciento. El sol peruano, el guaraní paraguayo y el peso chileno también se apreciaron por más de 10 por ciento el año pasado.

La apreciación de las monedas ha generado descontento entre las exportaciones locales, quienes se quejan de que sus productos se están volviendo menos competitivos en los mercados internacionales. Los manufactures latinoamericanos ya están enfrentándose a la fuerte competencia china, y muchos afirman que sus economías están sufriendo de la "enfermedad holandesa"- es decir, los precios altos de las materias primas perjudican al sector manufacturero al aumentar el tipo de cambio, haciendo que las exportaciones se vuelvan más caras-.



Los gobiernos de la región deben atender que el libre comercio significa mucho más que sólo exportaciones. Y aún todavía más importante, las autoridades deberían acordarse de las lecciones que aprendieron del mal manejo monetario en el pasado no tan distante.

Esto ha provocado que las autoridades monetarias de la región intervengan continuamente en los mercados de divisas para mantener sus tipos de cambio "competitivos"-es decir, artificialmente bajos-. Los bancos centrales de Argentina, Colombia, Perú, Bolivia, Costa Rica y Guatemala, entre otros, han comprado miles de millones de dólares en un

esfuerzo por prevenir que sus monedas nacionales se aprecien más. Estos bancos centrales han inflado sus economías con dinero extra, lo que está a su vez ejerciendo presión hacia arriba en los precios.

La situación laboral: Entre el 2003 y el 2007 el empleo creció a una tasa anual promedio del 4,9% y se crearon aproximadamente 750.000 empleos privados. A finales del 2007 se volvió a niveles de desempleo de 10%, aunque todavía no se llega a los niveles de desempleo de un dígito de 1994 y 1995.

La recuperación del empleo ha sido desigual y ha favorecido a los trabajadores con educación, mientras que la crisis golpeó duramente a los que no poseen educación superior. El empleo asalariado sin educación superior cayó 16,1% entre 1996 y el 2002, y a partir del segundo semestre de ese año ha crecido solamente a una tasa anual promedio de 2,4%. No ha alcanzado todavía los niveles de empleo del periodo 1994-1996. El empleo de los trabajadores que poseen educación superior creció vigorosamente (9% los asalariados y 4,9% no asalariados entre el 2002 y el 2007, con aceleración a partir del segundo semestre del 2006). El empleo informal, por el contrario, subió 47,9% entre 1996 y el 2002 y, en lugar de descender, creció 0,2% entre el 2002 y el 2007.