



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Grado en Economía

El Papel de los Sindicatos en la Economía

Presentado por:

César García Gómez

Tutelado por:

José Miguel Sánchez Molinero

Valladolid, 26 de junio de 2014

ÍNDICE

1. <i>Introducción</i>	2
2. <i>Reseña histórica sobre la actividad sindical</i>	3
3. <i>Los objetivos de los sindicatos: modelos de comportamiento sindical</i>	6
4. <i>Efectos económicos de los sindicatos</i>	19
5. <i>Regulaciones laborales como consecuencia de la presión sindical</i>	27
6. <i>Conclusiones</i>	31

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo exponer los efectos que la asociación de trabajadores en sindicatos y las distintas acciones de estos tienen en el mercado laboral y por ende en el sistema económico de un país.

La exposición comienza con un apartado dedicado a los orígenes históricos de la actividad sindical, con una breve revisión acerca de la evolución posterior del sindicalismo y haciendo referencia a las diferencias fundamentales que se observan entre el sindicalismo continental y el anglosajón. Se realizarán en este apartado las observaciones oportunas acerca de las características concretas del sindicalismo en España.

En los siguientes apartados se pretende realizar un análisis tanto de la conducta como de los efectos de la actividad sindical en la economía. El estudio de la conducta de los sindicatos viene recogido en la teoría económica actual en el marco de los modelos de comportamiento sindical, modelos que intentan explicar las actuaciones de los sindicatos en relación con la determinación de los salarios y el empleo. En el tercer apartado de este estudio se revisarán los dos modelos de comportamiento sindical más utilizados en la actualidad: el modelo de monopolio sindical y el modelo de los acuerdos eficientes.

Sin embargo, ni el modelo de monopolio sindical ni el de contratos eficientes permiten analizar con suficiente rigor los efectos de los sindicatos en una economía como la española, caracterizada por la preminencia de un sistema de negociación colectiva a través del cual se determinan las condiciones laborales de la gran mayoría de los trabajadores. Por ello, en el cuarto apartado el análisis se llevará a cabo siguiendo un tratamiento que no se ajusta a ninguno de estos modelos, pero que sí respeta los principios básicos de la teoría microeconómica.

El quinto apartado recoge el análisis de los efectos que sobre el mercado de trabajo provocan algunas de las regulaciones laborales más comunes, que en muchas ocasiones son el resultado de la presión ejercida por los sindicatos

sobre los legisladores. Finalmente, se dedicará una sección a exponer las conclusiones fundamentales del presente estudio.

2. RESEÑA HISTÓRICA SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Hasta el inicio de la Revolución Industrial existía un sistema de gremios en el cual eran los maestros artesanos los que tenían en sus manos la producción, y para llevar a cabo la actividad contrataban oficiales y aprendices. Así pues, en el sistema gremial quedaban bien diferenciadas las figuras de maestro artesano, oficial y aprendiz. En este contexto, si con el paso del tiempo los oficiales no conseguían, como esperaban, establecerse de forma independiente, se asociaban con la intención de conseguir aumentos salariales presionando a la asamblea gremial. Esta podría ser, por lo tanto, una primigenia formación sindical.

Sin embargo, y a pesar de la veracidad histórica de lo expuesto en el párrafo anterior, el consenso general da a la Revolución Industrial el papel protagonista en el proceso de formación de las asociaciones sindicales modernas debido, sobre todo, a la evolución de la empresa que se observa durante dicho periodo. El marco empresarial progresa dejando de lado el predominio de la empresa tradicional y generalizándose el sistema fabril, en primer lugar mediante el denominado putting out system, en el cual la producción estaba controlada por el comerciante, y después mediante el factory system, en el cual el empresario agrupa en el mismo lugar el capital, los trabajadores, las máquinas y las herramientas.

La generalización del sistema fabril alteró de forma profunda la estructura de la demanda de trabajo. La gran mayoría de trabajadores pasaron de ser productores independientes a ser asalariados, de tal forma que comenzaron a depender de los propietarios de las empresas a la hora de trabajar y conseguir sus ingresos. Comenzaron a separarse las funciones realizadas por el capitalista y las realizadas por el obrero, las funciones de dirección y trabajo. La demanda creciente de abundante mano de obra poco cualificada provocó la pérdida del empleo de trabajadores cualificados como eran los oficiales y maestros, trabajadores que comenzaron a asociarse con la intención de

defender sus intereses. En definitiva, la aparición de sindicatos sería, según lo expuesto, una de las muchas consecuencias que la industrialización de las economías trajo consigo.

Durante los últimos años del siglo XVIII en Inglaterra, a la caída progresiva del sistema de gremios hasta entonces existente se unió una fuerte depresión económica, originándose importantes oleadas reivindicativas por parte de diversas organizaciones de trabajadores. En este contexto, la Combination Act, aprobada en 1799 y enmendada en 1800, prohibió todo tipo de asociaciones de trabajadores. De este modo, la asociación de la clase obrera inglesa se vio limitada a una organización informal, produciéndose, sobre todo durante la segunda mitad del siglo XIX, acontecimientos violentos (como el movimiento luddita) en el seno de la nueva organización fabril. Finalmente, las presiones a favor de la libertad de asociación se tradujeron en la aprobación de las Leyes de 1824 y 1825, reconociéndose el derecho, aún con bastantes limitaciones, a la asociación y formación de sindicatos. A partir de ese momento los sindicatos de Inglaterra comenzaron a crecer, orientándose hacia una profesionalización que más tarde les distinguiría del resto de sindicatos continentales. En 1875, con la Ley de Sindicatos se declaró la plena libertad de asociación de los trabajadores ingleses, lo que supuso la legalización total del movimiento sindical.

La defensa por parte de los movimientos obreros, durante el siglo XIX, de sus derechos y, en concreto, de su derecho a existir legalmente, unida a la lucha, en algunos casos con ciertos tintes violentos, por causas como la reducción de la jornada laboral o el derecho a la huelga, han venido a vincular tradicionalmente la actividad de los sindicatos con los movimientos revolucionarios de izquierda. Sin embargo, se observan claras diferencias entre el sindicalismo continental y el sindicalismo anglosajón (y también el japonés) en lo que se refiere al sesgo ideológico. En este sentido, el sindicalismo continental es mucho más político, mientras que el anglosajón y el japonés está orientado hacia una actividad más profesional, dedicado de forma más activa a mejorar las condiciones laborales de sus afiliados.

Una vez realizado el análisis de la formación histórica de las organizaciones sindicales es preciso identificar las diferencias existentes entre el sindicalismo continental, entre el cual se encuentra englobado el español, y el sindicalismo anglosajón, típico sobre todo de Estados Unidos.

En el modelo anglosajón los sindicatos, que tienen un carácter más profesional, centran sus actuaciones en el seno de las distintas empresas en las cuales sus afiliados estén trabajando, puesto que los acuerdos bilaterales entre empresa y sindicato suelen permitir la contratación de no afiliados. Los sindicatos intentan, de este modo, conseguir ventajas laborales para sus afiliados, sin que éstas se extiendan al resto de los trabajadores. A este sistema se le denomina de tipo closed-shop o taller cerrado, y permite la distinción en una economía de un sector sindicalizado y de un sector no sindicalizado, o bien de empresas sujetas y no sujetas a convenio.

Nada tiene que ver este funcionamiento con el que presentan la gran mayoría de los sindicatos continentales. Es el denominado modelo continental, un sistema open-shop (taller abierto) en el que los acuerdos negociados por los sindicatos suelen extenderse, a través de procedimientos administrativos más o menos complicados, a todos los trabajadores de un mismo sector o de sectores afines, independientemente de si estos trabajadores están o no afiliados a los sindicatos firmantes del acuerdo. En España, históricamente, ha regido el principio de eficacia general automática o principio de eficacia erga omnes, que extiende automáticamente los acuerdos a todas las empresas y a todos los trabajadores del ámbito para el que se negocia el convenio.

Parece lógico pensar que una de las causas fundamentales de la baja afiliación sindical en España (situada aproximadamente en un 15%) y en otros países europeos como Francia es precisamente el propio modelo. El escaso incentivo a la afiliación de los trabajadores españoles bien puede venir derivado de las características específicas del sistema de negociación colectiva español, pues el principio de eficacia general de los convenios reduce los costes de no afiliarse para los trabajadores. En España, el dato relevante para comprender la influencia de los sindicatos es el número de trabajadores sometidos a convenios colectivos, en lugar del número de trabajadores afiliados.

3. LOS OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS: MODELOS DE COMPORTAMIENTO SINDICAL

En este apartado se realizará una revisión de los modelos de comportamiento sindical que mayor atención han recibido por parte de la teoría económica, centrándose el análisis posteriormente en los dos modelos más actuales, que son el modelo de monopolio sindical y el modelo de contratos eficientes.

En estos modelos se considera que el sindicato trata de maximizar (como agente) una función de utilidad que viene dada por el salario, el empleo de sus trabajadores afiliados o los ingresos de dichos trabajadores, entre otros factores.

Las curvas de indiferencia recogen las distintas combinaciones de empleo (número de trabajadores empleados) y salarios que reportan al sindicato la misma utilidad. Las curvas de indiferencia representan combinaciones que reportan mayor utilidad cuanto más alejadas estén del origen, y son convexas vistas desde el origen, ya que con niveles de salarios bajos el sindicato está menos dispuesto a intercambiar salarios por empleo, y estará más dispuesto a hacerlo con niveles salariales elevados.

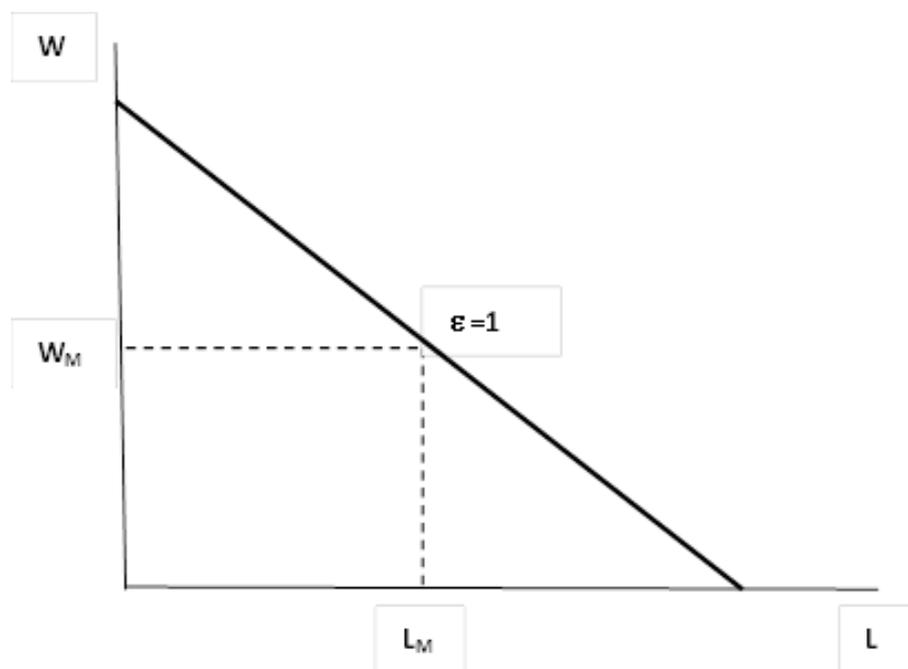
Es preciso apuntar que el asunto relacionado con las preferencias del sindicato ha generado una importante polémica. No es fácil determinar qué función de utilidad o qué tipo de función recoge de forma más precisa las verdaderas preferencias de un sindicato. Existe a este respecto una dificultad añadida, pues no está claro cuál es la mejor forma de obtener dicha función de utilidad si tenemos en cuenta para ello las preferencias individuales de los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato. Se trata, por lo tanto, de un tema muy complejo que se dejará de lado en la presente exposición.

Se realizará, en las páginas que siguen, un análisis de cada uno de los dos modelos de comportamiento sindical que van a ser objeto de estudio, haciendo hincapié en las diferencias que se pueden observar entre ellos.

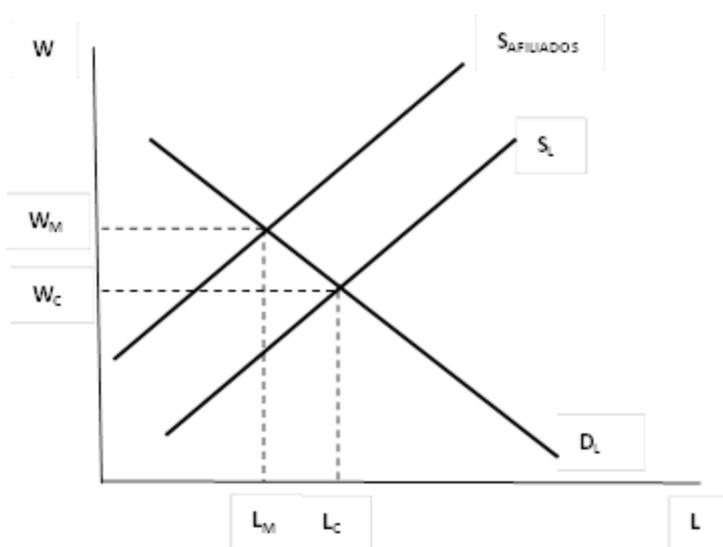
3.1. MODELOS DE MONOPOLIO SINDICAL.

En los modelos de monopolio sindical el sindicato actúa como un monopolista, es decir, controla la totalidad de la oferta de trabajo de sus afiliados. El hecho fundamental es que el sindicato se enfrenta a una restricción, que no es otra que la curva de demanda de trabajo de la empresa o de la industria. Esta demanda de trabajo tiene pendiente negativa, y en ella está implícita la maximización de beneficios por parte de la empresa o empresas.

El modelo más simple que coloca al sindicato en la posición de monopolista de la fuerza de trabajo es el que presenta como objetivo la maximización del ingreso total de los trabajadores. En estas circunstancias el sindicato pretenderá establecer un nivel de empleo y un salario tal que el incremento marginal de los ingresos totales de sus afiliados sea cero. Esto ocurre en el punto de elasticidad unitaria de la demanda de trabajo, ya que cuando la demanda de trabajo es de elasticidad unitaria, una variación del salario no altera la masa salarial total.



Otro de los primeros modelos de monopolio sindical fue el elaborado por J.T. Dunlop¹. Dunlop propone sustituir la curva de oferta de trabajo tradicional por una función de afiliación del sindicato. Dicho sindicato intentaría maximizar su número de afiliados, para lo cual buscará el salario al que la función de afiliación corte a la demanda de trabajo. En el gráfico que sigue se explica dicho modelo.



Sin la presencia de sindicatos la demanda de trabajo sería D_L , que cortaría a la curva de oferta de trabajo (S_L) para un salario w_C y un nivel de empleo L_C . En el modelo de Dunlop aparece una curva de oferta de afiliados que se situará a la izquierda de la curva de oferta de trabajo existente, pues previsiblemente no todos los trabajadores de la industria estarán afiliados al sindicato.

El sindicato tratará de maximizar el número de trabajadores afiliados estableciendo un salario w_M , resultante de la interacción entre la demanda de trabajo (que supone una restricción para el sindicato) y la oferta de afiliados.

La teoría del monopolio sindical ha tenido un tratamiento amplio que ha permitido un importante desarrollo a partir de las primeras versiones del modelo. En la actualidad, el modelo monopolio sindical al que más se recurre en el ámbito de la teoría económica es el que enfrenta las curvas de indiferencia del sindicato con la curva de demanda de trabajo de la industria o de la empresa.

¹ Dunlop, J. T. (1944), Wage Determination under Trade Unions, Macmillan, Nueva York.

De esta forma, el nivel de empleo vendrá determinado por la curva de demanda de trabajo, estará situado sobre ésta. Es decir, y éste es el punto fundamental, el sindicato puede influir sobre el salario o sobre el empleo, pero no sobre ambas variables de forma simultánea.

Con estas circunstancias, si las preferencias del sindicato están orientadas hacia una elevación del salario, el nivel de empleo se verá reducido. Si, por el contrario, el sindicato opta por buscar un determinado nivel de empleo para sus trabajadores, no podrá establecer el salario que desee.

En un modelo de monopolio sindical el sindicato buscará maximizar su utilidad que se hace depender, generalmente, del salario y del empleo, sujeta a una restricción que no es otra que la demanda de trabajo de la empresa o de la industria. Formalmente, esto se puede expresar como sigue:

$$\begin{aligned} \max U &= u(L, W) \\ \text{s. a: } L^D &= L(W), \quad \text{con } \frac{dW}{dL} < 0 \end{aligned}$$

U es la función de utilidad, que, como se ha apuntado, depende del empleo (L) y del salario (W). L^D es la función de demanda de trabajo, que tiene pendiente negativa.

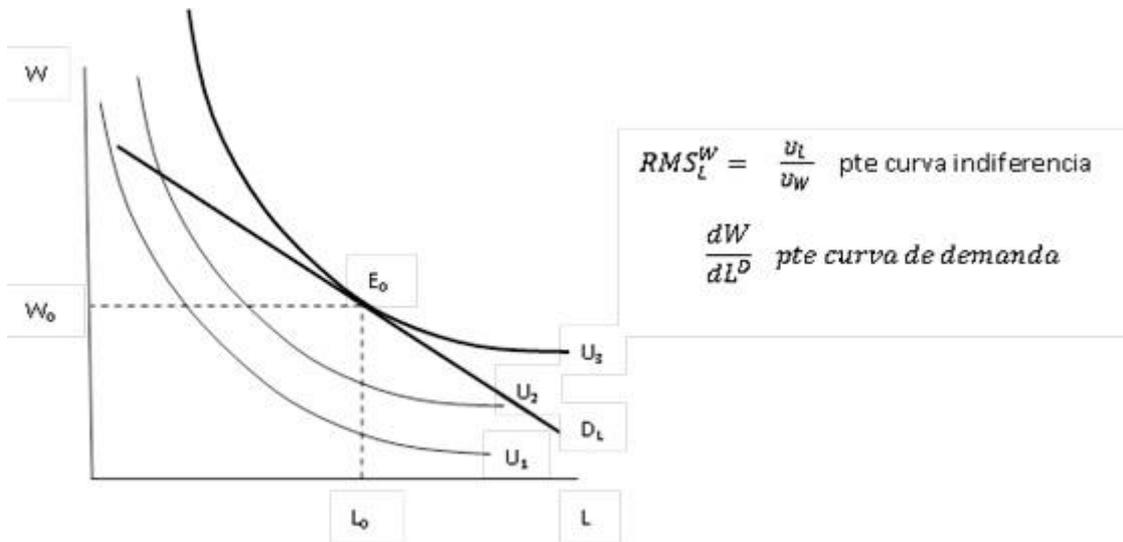
Es decir, se enfrentan las curvas de indiferencia del sindicato con una curva de demanda de trabajo de pendiente negativa.

La posición más favorable para el sindicato, teniendo en cuenta la restricción, viene dada por el punto de tangencia de la curva de indiferencia del sindicato más alejada del origen con la curva de demanda de trabajo. Ese es el punto en el cual la relación marginal de sustitución² de la organización sindical es igual a la pendiente de la curva de demanda de trabajo.

$$RMS_L^W = \frac{U_L}{U_W} = \frac{dW}{dL^D}$$

² Nótese que la relación marginal de sustitución, en este caso, refleja el ritmo al cual el sindicato está dispuesto a sustituir empleo por un nivel salarial mayor.

La solución del problema de maximización del sindicato puede observarse gráficamente a continuación.



El punto de tangencia es, en el caso del gráfico anterior, E_0 . A este punto le corresponde un determinado nivel salarial w_0 y un determinado nivel de empleo L_0 .

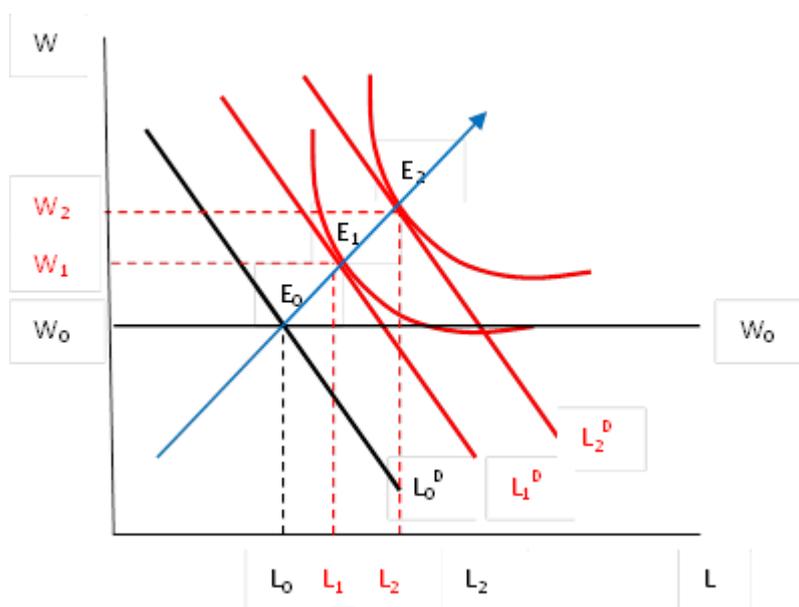
Una mayor preferencia por niveles salariales altos por parte del sindicato implicaría, en este contexto, una reducción irremediable del número de afiliados empleados. Por el contrario, si el sindicato aumentase sus preferencias por el empleo, un nivel salarial menor se vería acompañado por un aumento del número de afiliados empleados.

En todo caso, es preciso apuntar que las posibilidades que tiene un sindicato de influir sobre el salario o el empleo dependerán de dos factores esenciales:

- El control monopolístico de la oferta de trabajo. Cuanto mayor sea el poder monopolístico que posea el sindicato sobre la oferta de trabajadores, mayor poder tendrá a la hora de imponer un salario determinado.
- Que la demanda de trabajo sea relativamente inelástica. Cuanto más inelástica sea la demanda de trabajo, ante aumentos salariales inducidos por la presión sindical menor será la disminución del empleo.

Parece oportuno, en este punto de la exposición, analizar la conducta del sindicato monopolístico desde un punto de vista dinámico y no desde un punto de vista estático como hasta ahora se viene haciendo. Para ello se considerará un mercado de trabajo en el cual coexisten un sindicato monopolista y una pluralidad de empresas, circunstancias en las cuales la demanda laboral es una demanda atomizada. El salario viene dado, entonces, por el mercado, las empresas son salario-aceptantes.

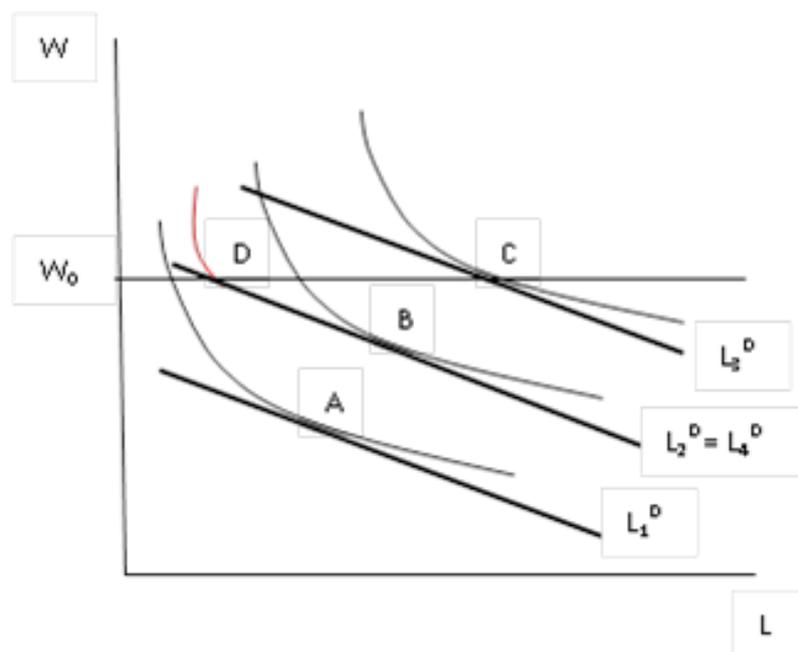
La experiencia sugiere que la creación de sindicatos en mercados de estas características conlleva una presión al alza sobre los salarios. Nótese, sin embargo, que un sindicato de reciente creación no se mostrará dispuesto a permitir la pérdida de empleo de sus afiliados como efecto resultante de dicha presión salarial al alza. En estos casos, y dado el supuesto de control monopolístico de la oferta de trabajo por parte de la organización sindical, ésta puede llevar a cabo una restricción de la entrada de nuevos trabajadores a la industria en un contexto de crecimiento de la demanda de trabajo. De esta forma, el sindicato acabaría consiguiendo aumentos salariales sin que se produzcan pérdidas de puestos de trabajo entre sus afiliados. Este argumento queda reflejado a continuación a través de la siguiente representación gráfica.



Este gráfico representa una situación en la cual el salario de mercado es, en principio, w_0 . Se enfrentan las curvas de indiferencia del sindicato con la demanda de trabajo de la industria. A medida que esta demanda de trabajo

aumenta, en una situación competitiva y sin presencia de sindicatos, la evolución en este mercado laboral vendría dada por la recta horizontal w_0-w_0 . Sin embargo, con la presencia de un sindicato que controle la oferta de trabajo de manera monopolística la evolución vendría dada por los puntos $E_0-E_1-E_2$. El sindicato restringiría el aumento de la oferta de trabajo para, en un contexto de aumento de la demanda laboral, conseguir aumentos salariales únicamente a costa de un menor ritmo de crecimiento del empleo.

La experiencia muestra, de igual forma, una tendencia de los sindicatos a resistirse a las rebajas salariales en un contexto de caída de la demanda de trabajo, prefiriendo en este caso dejar caer el empleo. ¿Cómo encajaría esta evidencia en el comportamiento de los sindicatos en el modelo de monopolio sindical? Para explicarlo se ha aceptado, generalmente, un cambio en las preferencias sindicales a medida que la industria en cuestión se expande, de tal forma que dichas preferencias entre salario y empleo estarían condicionadas al nivel salarial conseguido en el periodo anterior. Dicho de otro modo, las curvas de indiferencia del sindicato se hacen horizontales al nivel salarial del periodo previo, de tal forma que por debajo de dicho nivel no habría posibilidades de sustitución entre nivel salarial y empleo. El efecto inmediato de esta actuación es la caída del empleo, la pérdida de puestos de trabajo de una proporción de los afiliados del sindicato. Gráficamente, la representación de esta situación sería la que sigue:



Cuando la demanda de trabajo aumenta, tanto el empleo como el nivel salarial aumentan; ahora bien, cuando la demanda de trabajo cae, el sindicato prefiere siempre dejar caer el empleo a que caigan los salarios. Cuando la demanda de trabajo aumenta, el salario y el empleo siguen la evolución A, B, C. Si la demanda de trabajo cae de L^D_3 a $L^D_4 (= L^D_2)$ se sigue la evolución C, D, manteniéndose el salario constante y cayendo el empleo.

Las curvas de indiferencia se hacen horizontales al nivel W_0 , es decir, las preferencias se truncan para ese nivel salarial. Por encima de este nivel hay posibilidad de sustitución entre nivel salarial y empleo. Por debajo no existe tal posibilidad.

El sindicato, mediante actuaciones de este tipo, estaría llevando a cabo una estrategia consistente únicamente en blindar los incrementos salariales derivados de su presión, dejando en un segundo plano a los trabajadores que pierden su empleo. Estas estrategias sindicales han provocado las críticas de algunos sectores de las propias clases trabajadoras hacia dichas asociaciones, exponiendo los perjuicios que de dichas actuaciones se derivan para los trabajadores que se ven abocados al desempleo.

3.2. MODELO DE ACUERDOS EFICIENTES

El supuesto fundamental del modelo de contratos o acuerdos eficientes es que es posible que el sindicato y una empresa negocien simultáneamente salario y empleo. Esto significaría que podrían producirse aumentos salariales que no tuviesen como contrapartida disminuciones en el nivel de empleo, pudiendo incluso el sindicato negociar mayores niveles salariales y de empleo de forma simultánea. Para ello, como se recalcará más adelante, el sindicato debe llevar a cabo la negociación con una empresa que tenga poder de mercado y, por lo tanto, beneficios extraordinarios.

En la literatura sobre modelos sindicales de acuerdos eficientes ha tenido una influencia muy significativa la obra de Ian M. McDonald y Robert M. Solow “*Wage Bargaining and Employment*”, publicada en 1981 en la *American Economic Review*. Se enfrentan las curvas isobeneficio de la empresa con las curvas de indiferencia del sindicato. Las curvas isobeneficio de la empresa

representan las combinaciones de salario y nivel de empleo que otorgan a la empresa el mismo nivel de beneficios.

Estas curvas isobeneficio presentan una determinada morfología con conviene estudiar.

El beneficio se define como los ingresos totales menos los costes salariales:

$$\pi = IT(L) - CT(L) = IT(L) - WL$$

Despejando el salario de la expresión anterior se obtiene la expresión de las curvas isobeneficio:

$$W = \frac{IT(L)}{L} - \frac{\pi}{L}$$

La obtención de la pendiente de estas curvas requiere derivar la expresión anterior respecto del empleo (L), obteniendo:

$$W = \frac{IT(L)}{L} - \frac{\pi}{L}, \quad \frac{dW}{dL} = \frac{\frac{dy}{dx}L - IT(L)}{L^2} - \frac{-\pi}{L^2} = \frac{IPMaL L - IT(L) + IT(L) - W L}{L^2} = \frac{L(IPMaL - W)}{L^2} = \frac{IPMaL - W}{L}$$

Es decir, la pendiente de las curvas isobeneficio viene dada por:

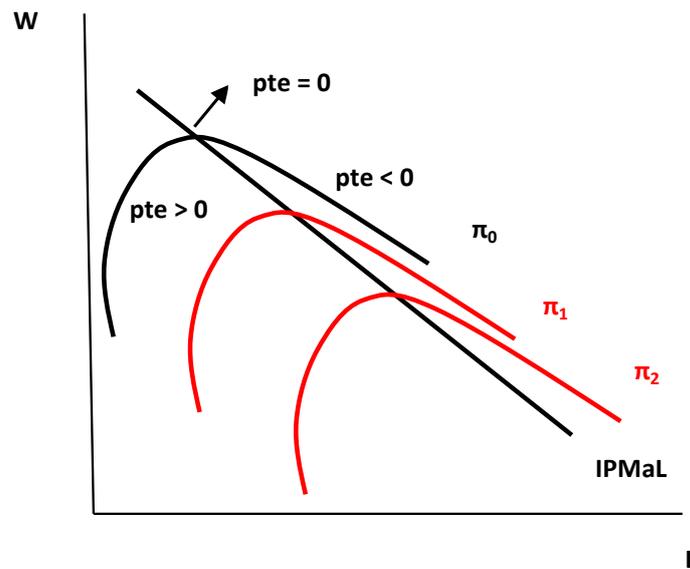
$$\frac{dW}{dL} = \frac{IPMaL - W}{L}$$

Esta pendiente puede tomar valores positivos, negativos o nulos en función de los valores que tomen el ingreso de la productividad marginal del trabajo y el salario, pues únicamente se pueden contratar cantidades positivas o nulas del factor trabajo ($L \geq 0$).

- Para valores de L con los cuales el ingreso de la productividad marginal del trabajo es mayor que el salario ($IPMaL > W$), la pendiente de las curvas isobeneficio tomará valores positivos.
- Para valores de L tales que el ingreso de la productividad marginal del trabajo es menor que el salario ($IPMaL < W$), la pendiente de las curvas isobeneficio tomará valores negativos.

- Para niveles de empleo tales que el Ingreso de la productividad marginal del trabajo es igual al salario (IPMaL = W), la pendiente de las curvas isobeneficio será nula. Esto se consigue en los puntos situados sobre la curva de IPMaL.

Además, el beneficio de la empresa es mayor cuanto más cercanas al origen son las curvas isobeneficio (en el gráfico inferior, $\pi_2 > \pi_1 > \pi_0$).

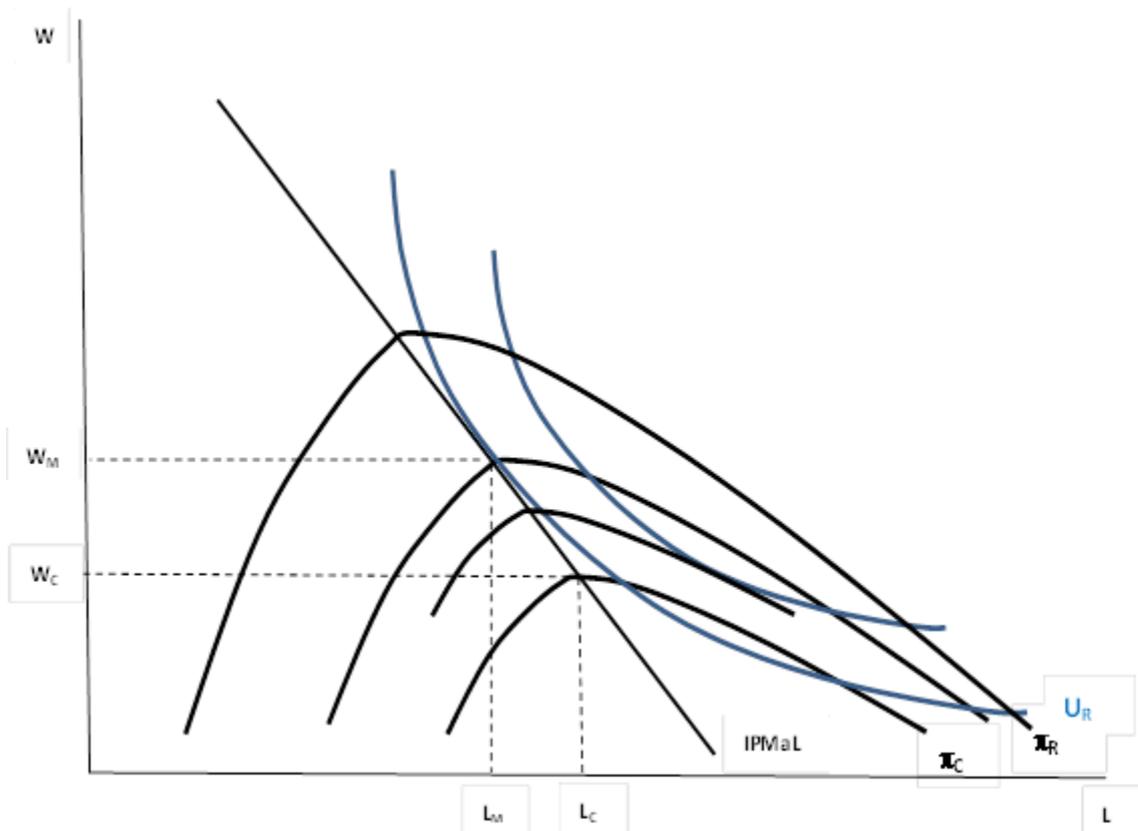


Estas curvas isobeneficio de la empresa, como ya se ha señalado anteriormente, se enfrentan con las curvas de indiferencia del sindicato. De esta forma, mientras que la empresa pretenderá maximizar el beneficio en función del salario y el empleo, el sindicato buscará maximizar su utilidad, que depende de esas mismas variables³.

Los denominados acuerdos eficientes se darán en los puntos de tangencia entre las curvas isobeneficio de la empresa y las curvas de indiferencia del sindicato. Dichos puntos de tangencia son óptimos en el sentido de Pareto⁴, y forman la zona de negociación eficiente.

³ $U = u(L, W) \quad U_L, U_W > 0$

⁴ Los óptimos de Pareto son, en este caso, combinaciones de salario y empleo a partir de las cuales no es posible mejorar el bienestar de una parte sin empeorar el de la otra.



En el gráfico anterior se representa, en primer lugar, la situación en un mercado de trabajo plenamente competitivo, sin la presencia de sindicatos. En este caso el salario sería w_C , el empleo sería L_C , y la empresa tendría un nivel de beneficios π_C . Estos beneficios son beneficios extraordinarios, pues como se ha apuntado con anterioridad la empresa tiene poder de mercado.

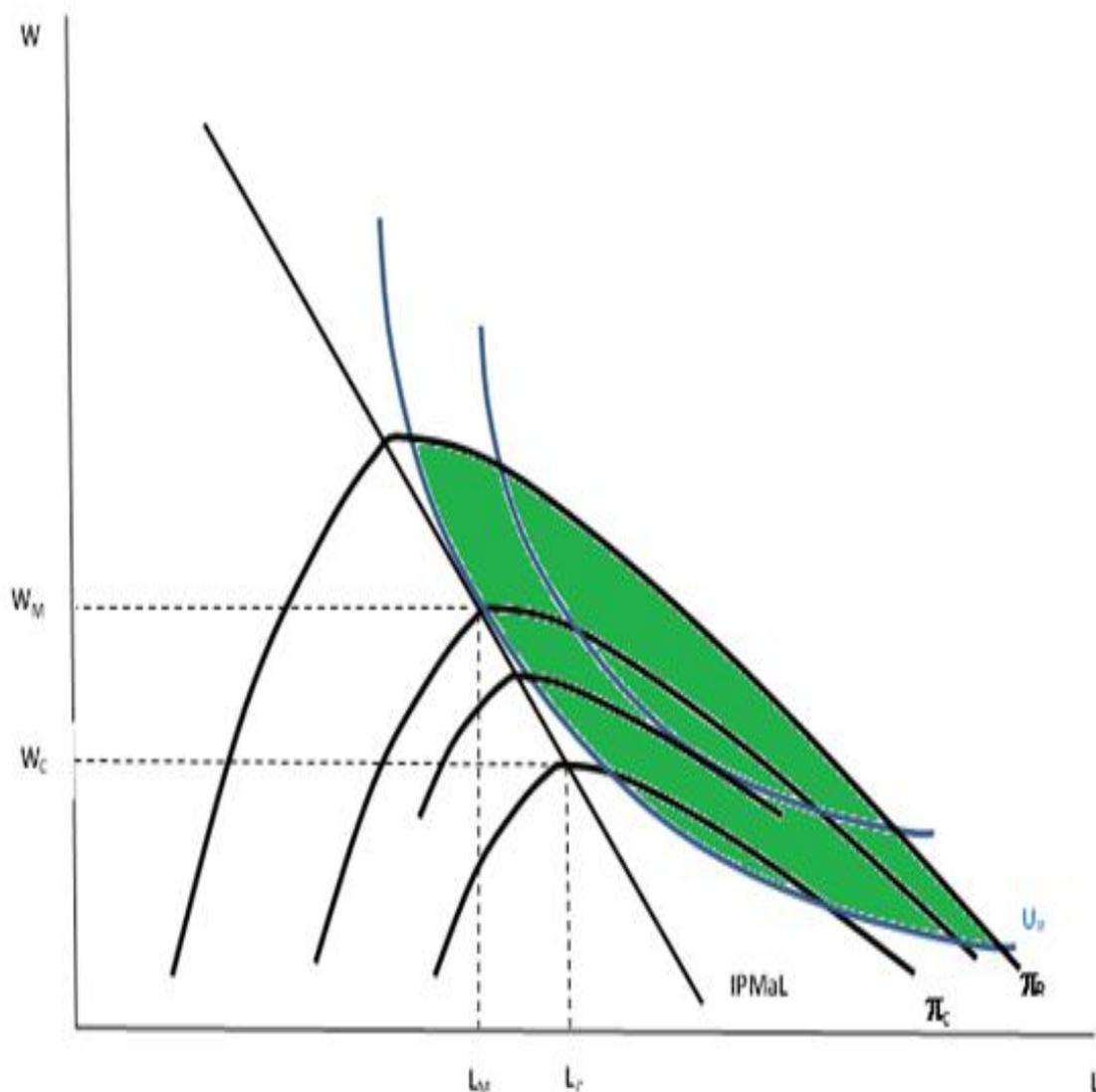
También se representa el punto correspondiente a una situación de monopolio sindical, punto en el que la curva de indiferencia del sindicato (la curva U en el gráfico) es tangente a la demanda de trabajo (IPMaL).

U_R es la curva de indiferencia que representa la utilidad de reserva del sindicato. Esto quiere decir que el sindicato no aceptará una situación tal que su utilidad sea inferior a la dada por la curva de indiferencia U_R . Esta curva de indiferencia sería la que alcanzaría el sindicato si actuase como un monopolista y la más cercana al origen posible.

La empresa tiene unos beneficios de reserva. Estos son los beneficios mínimos que la empresa estaría dispuesta a aceptar tras la negociación con el sindicato. Se supone que la empresa no aceptará una situación en la que sus beneficios

sean inferiores a los “normales”, representados por π_R . Por lo tanto, ésta será la curva de isobeneficios más alejada del origen posible.

El rasgo fundamental de este modelo es que admite la posibilidad de que aumentos en el nivel salarial no vayan acompañados de una disminución en el nivel de empleo, algo que puede observarse también en el gráfico anteriormente presentado. Empresa y sindicato pueden negociar niveles salariales y de empleo teniendo como límite los beneficios de reserva y la utilidad de reserva, respectivamente. Esto permite acotar la denominada “zona de negociación eficiente”, que es la zona de color verde presentada en el siguiente gráfico.



En definitiva, según el modelo de acuerdos eficientes el resultado al cual lleva el modelo de monopolio sindical es ineficiente, pues sería posible aumentar salario y empleo sin que ninguna de las dos partes negociantes (trabajadores y empresa) se viesen perjudicadas.

En todo caso, la solución a la cual se llegaría mediante el modelo de acuerdos eficientes presenta un prerequisite indispensable: que el sindicato pueda influir en el nivel de empleo⁵.

¿Bajo qué circunstancias tiene sentido ese tipo de negociación? Como ya se apuntó en el apartado dedicado al análisis del modelo de monopolio sindical, con una demanda de trabajo muy atomizada las posibilidades de que el sindicato influya en el nivel de empleo son insignificantes. Es posible, en cambio, que los sindicatos puedan influir sobre el nivel de contratación si negocian con empresas que posean poder de mercado, empresas que presenten beneficios extraordinarios bien por que tengan un importante tamaño o bien porque actúen en condiciones de monopolio.

En dichas circunstancias, la negociación simultánea de salario y empleo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores es ciertamente posible. La empresa podría acceder a renunciar a parte de esos beneficios extraordinarios “saliéndose” de su curva de demanda de trabajo ante la presión sindical. Esto sólo es posible en dichas circunstancias, lo cual es imprescindible entender. El sindicato únicamente puede “obligar” a los empresarios a operar fuera de su demanda de trabajo habitual si éstos tienen capacidad para soportar a los trabajadores adicionales. Si el empresario no tuviese beneficios extraordinarios, cualquier intento del sindicato para que contrate más trabajo del que viene determinado por su curva de demanda provocaría en el largo plazo que el empresario quebrase y abandonase la industria.

⁵ “El sindicato ha de ejercer algún tipo de influencia en el nivel de empleo, en contraste con el caso sencillo en el que el nivel de empleo es fijado unilateralmente por el empresario” Ian M. McDonald y Robert M. Solow (1981), “*Wage Bargaining and Employment*”, *American Economic Review* (traducida al castellano en Alba, A., 1992, *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid).

Este modelo puede explicar los efectos de los sindicatos únicamente en el seno de grandes empresas, que tengan poder de mercado. En definitiva, es útil para explicar la determinación de salario y empleo en industrias muy localizadas pero no es aplicable para estudiar los efectos de los sindicatos en el mercado laboral en conjunto, con una estructura atomizada, en el cual se integra un importante número de empresas y de trabajadores.

4. EFECTOS ECONÓMICOS DE LOS SINDICATOS

Los modelos anteriormente explicados resultan insuficientes a la hora de analizar los efectos económicos de los sindicatos. El modelo de monopolio sindical estricto no es aplicable a la hora de estudiar los efectos económicos de los sindicatos, puesto que en la práctica, ningún sindicato conocido tiene poder de monopolio sobre la oferta de trabajo de los trabajadores afiliados. El modelo de negociación eficiente, por su parte, puede ser válido para casos concretos, los que se refieren a la negociación de las condiciones laborales en grandes empresas con poder de mercado. ¿Cuál debe ser, entonces, el enfoque necesario para evaluar los efectos de los sindicatos en un país como España? Teniendo en cuenta que más del 80% de los trabajadores españoles están empleados en pequeñas y medianas empresas parece necesario recurrir a un enfoque alternativo.

En un mercado de trabajo atomizado el objetivo principal de los sindicatos es el de conseguir salarios más elevados para los trabajadores. En las próximas páginas de este trabajo se examinarán las distintas formas que tienen las organizaciones sindicales de influir en el nivel salarial. Se evaluarán, al mismo tiempo, los efectos que estas vías de actuación tienen en el funcionamiento del mercado laboral.

Cuando las organizaciones sindicales poseen por ley el derecho a representar a la totalidad de los trabajadores de un sector, como ocurre en España, pueden influir en la determinación de los salarios en dicho ámbito, pues existe la posibilidad de que lleven a cabo amenazas de huelga con la intención de que los empresarios aumenten la cuantía de la retribución que pagan a sus empleados. Lo que no pueden hacer es imponer “cuotas de

empleo” a las empresas, pero la presión de los sindicatos puede llevar a la fijación de un salario superior al que equilibraría el mercado en una situación de plena competencia, originando distorsiones.

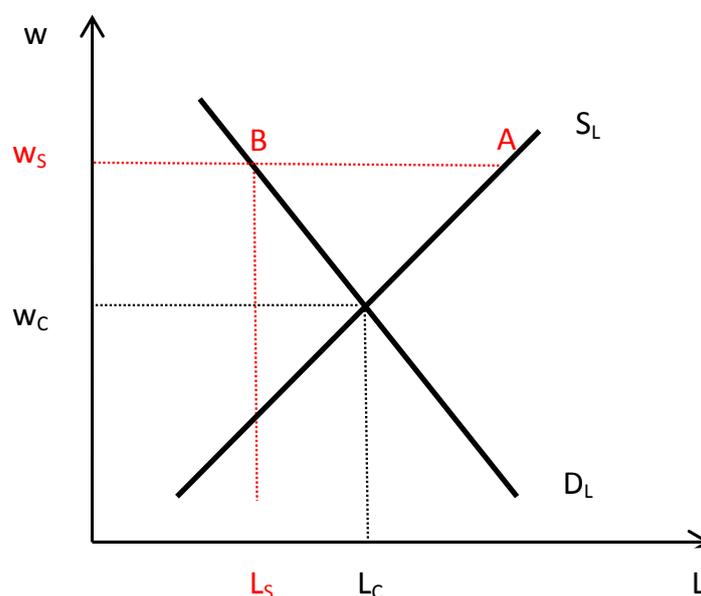
Lo primero que cabría apuntar a este respecto es que el sistema español de negociación colectiva es un mecanismo de fijación de salarios distinto al que existiría en un mercado perfectamente competitivo sin intervención sindical, un mecanismo que centraliza las negociaciones salariales, siendo los agentes salario-aceptantes (tanto las empresas como los trabajadores toman sus decisiones una vez conocido el salario resultante de la negociación). Las funciones de oferta y demanda de trabajo, sin embargo, siguen existiendo en su forma habitual. Es decir, sigue existiendo una curva de demanda de trabajo de pendiente negativa y una curva de oferta de trabajo de pendiente positiva.⁶

La negociación colectiva puede ser un medio para la elevación de los salarios por parte de los sindicatos si éstos tienen un cierto poder coactivo. Dicho poder puede proceder de la propia ley (por ejemplo, en el caso de España, donde la ley otorga a los sindicatos el derecho a representar a todos los trabajadores de un sector), del gran tamaño de las organizaciones sindicales, o a través de la utilización de la huelga. Ese poder del que disponen los sindicatos permite que la vía para conseguir aumentos salariales pueda ser la negociación de un salario superior al que equilibra el mercado.

En un mercado de trabajo atomizado, con un gran número de empresas y de trabajadores, el salario competitivo viene determinado por la intersección entre la oferta (S_L) y la demanda de trabajo (D_L). Ése sería el salario que vaciaría el mercado (L_c). Si el sindicato, buscando incrementos salariales, consigue imponer un salario w_s superior al que equilibra el mercado, la nueva oferta de trabajo pasará a ser w_s-A-S_L . La intersección entre demanda y oferta de trabajo se daría en el punto B. Las empresas, en función del salario establecido por la

⁶ No se niega, en cambio, la posibilidad de que los contenidos de los convenios colectivos puedan provocar una disminución o un aumento de la demanda de trabajo de las empresas, algo que se comentará en el apartado dedicado a los efectos económicos de las regulaciones laborales. En este apartado se prescindirá del análisis de dichos efectos.

negociación colectiva, determinarían su nivel de empleo (L_S), inferior al que existiría en un mercado de trabajo competitivo.



Los trabajadores que dejan de ser contratados en un sector se trasladarían, en principio, a otro sector en busca de empleo. Con la existencia de sectores sindicalizados y sectores no sindicalizados existirían efectos redistributivos intersectoriales. El aumento de la oferta de trabajo en los sectores no sindicalizados tendría como consecuencia una presión a la baja de los salarios en dichas industrias. La actuación sindical provocaría, de esta forma, un incremento de las diferencias salariales.

En un caso como el español, en el que no existe la distinción entre sectores sindicalizados y no sindicalizados, dado que todos los sectores están cubiertos por la negociación colectiva, a los efectos intersectoriales anteriormente señalados se añadiría la aparición de un desempleo persistente. El desempleo sería el efecto económico derivado del establecimiento de salarios superiores a los competitivos a través de la negociación colectiva, y por lo tanto, de la actuación sindical, pues son los sindicatos los agentes que presionan para la elevación de los salarios.

El análisis anterior no es aplicable, desde luego, a algunos sectores importantes, como la siderurgia o las líneas aéreas. En estos sectores una o varias grandes empresas, con poder de mercado, se enfrentan a un sindicato

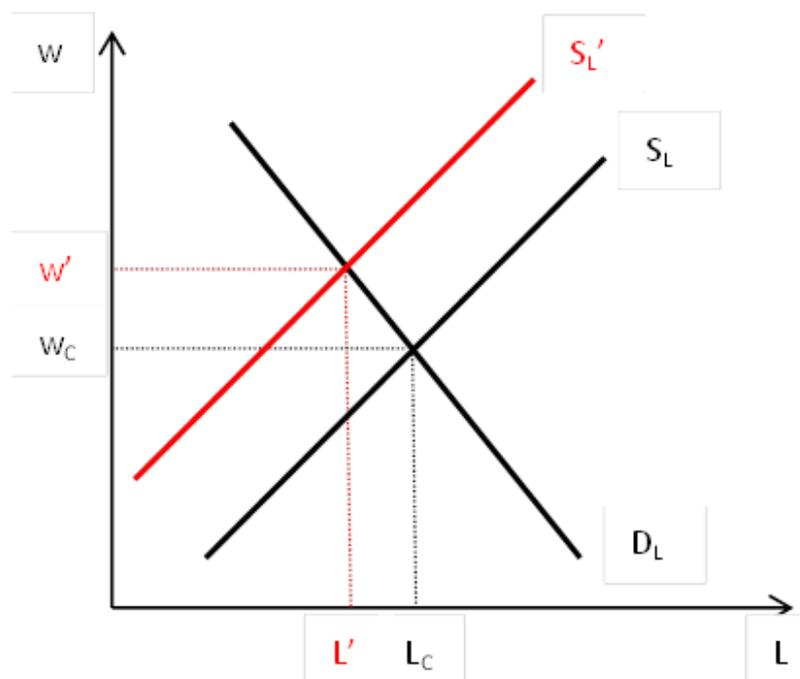
(o a varios sindicatos que actúan conjuntamente). En estas circunstancias las negociaciones simultáneas de nivel salarial y de empleo son factibles, y es posible que el incremento de los salarios no vaya acompañado de una reducción del número de trabajadores contratados. Las empresas con poder de mercado podrían aceptar ante la presión sindical una caída en su nivel de beneficios. En ese caso es aplicable el modelo de negociación eficiente analizado en el apartado anterior de este mismo trabajo.

La negociación de las condiciones laborales y, por ende, de los salarios se lleva a cabo en la mayoría de los países europeos y también en España a través de los sistemas de negociación colectiva. Sin embargo, existen casos particulares en los cuales los aumentos salariales se consiguen restringiendo la oferta de trabajo, determinándose el salario y el empleo de equilibrio a través de la interacción entre oferta y demanda. Esta actuación es muy característica de los sindicatos estadounidenses, donde la asociación médica, por ejemplo, ha controlado tradicionalmente el acceso a la formación, estableciendo programas extraordinariamente largos que impiden el crecimiento del número de oferentes en dicho sector.

En España, la restricción de la oferta de trabajo es una estrategia habitual en el caso las cooperativas de taxistas (a través de la exigencia de licencias) o los sindicatos representantes de los controladores aéreos. Otro ejemplo evidente de este tipo de estrategia lo constituye la implantación de licencias para poder trabajar, por ejemplo, a través de los colegios profesionales⁷. El colegio profesional correspondiente tendrá, en ese caso, el control de la oferta de trabajo así como el interés de frenar su aumento para mantener un nivel salarial elevado. Todos estos son ejemplos de un tipo de sindicalismo denominado exclusivo, y que es más habitual en la representación de trabajadores muy cualificados.

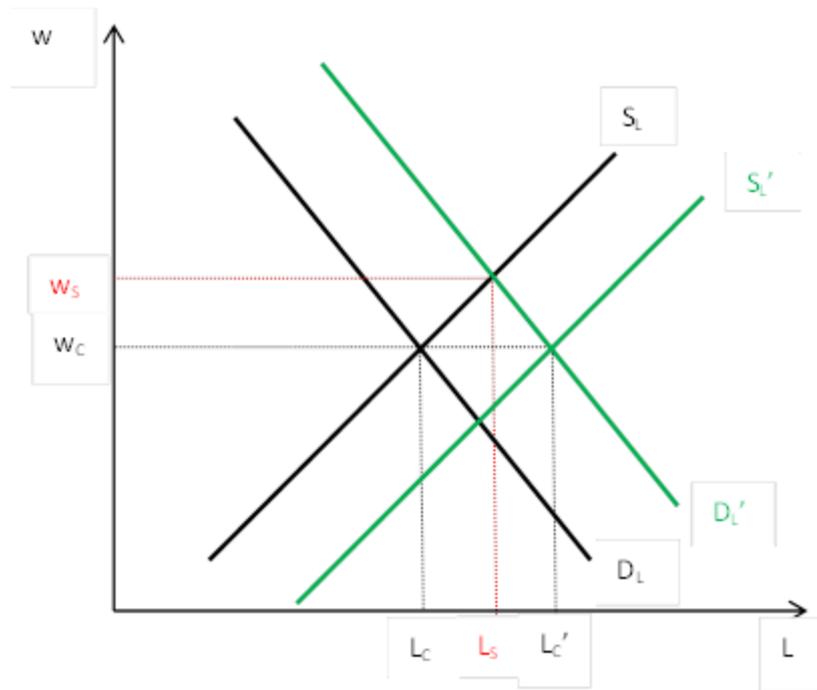
⁷ Si bien la actuación de los colegios profesionales se basa en el control de la oferta de trabajo, se debe precisar que el salario de los trabajadores colegiados suele establecerse a través de la regulación y, por lo tanto, no es determinado por la competencia en el mercado laboral correspondiente.

Gráficamente, los aumentos salariales derivados de una restricción de la oferta laboral pueden representarse de la siguiente forma:



La restricción de la oferta de trabajo conllevaría un aumento del salario de los trabajadores (de w_C a w') que iría acompañado de un descenso en el nivel de empleo, que pasaría de L_C a L' . Es decir, si los sindicatos (o los colegios profesionales, que en este caso actuarían como tal tratando de mantener elevados niveles salariales) llevasen a cabo una estrategia consistente en restringir la oferta laboral de sus afiliados, el resultado sería un aumento de los salarios pero a costa del empleo.

Es importante destacar, en este análisis, que existe la posibilidad de que el control de la oferta de trabajo por parte de los sindicatos no lleve consigo una reducción del empleo. Para ilustrar este hecho es necesario situarse en un contexto dinámico. En circunstancias normales, con economías en crecimiento crece tanto la oferta como la demanda de trabajo. Los sindicatos pueden, simplemente, frenar el crecimiento de la oferta de trabajo, consiguiendo de este modo aumentos salariales a costa únicamente de la reducción de la tasa de crecimiento del empleo. Esto último se puede mostrar a través de la siguiente representación gráfica:



Se supone, para ilustrar este punto, que, en un contexto de crecimiento de la economía o de la industria en particular de la que se trate, los aumentos de la demanda y de la oferta de trabajo son tales que la trayectoria del salario determinado competitivamente es estable. Es decir, en un contexto puramente competitivo (sin la intervención de sindicatos), el salario de la industria sería w_C a lo largo del tiempo y el empleo crecería. Si se llevase a cabo, por parte de las organizaciones sindicales, una estrategia basada en impedir el crecimiento de la oferta de trabajo (por ejemplo, controlando dicha oferta mediante licencias para trabajar), de tal forma que la curva de oferta continuase siendo la original, S_L , el salario pasaría a ser w_S , es decir, se observarían incrementos salariales.

En este caso se observaría una menor tasa de crecimiento del empleo que la que existiría sin restricción de la oferta laboral (el empleo pasaría a ser L_S y no L_C' como en el caso competitivo).⁸

En resumen, la restricción de la oferta de trabajo no tiene por qué llevar asociada una reducción del empleo si se analiza en un contexto dinámico de

⁸ Serían posibles incrementos salariales sin la existencia de sindicatos en el caso concreto de que la oferta de trabajo creciese en menor medida que la demanda de dicho factor. En todo caso, el sindicato podría en ese caso conseguir mayores aumentos de los salarios de sus afiliados estableciendo algún tipo de restricción al crecimiento de la oferta de trabajo.

crecimiento tanto de la demanda como de la oferta de trabajo. Sin embargo, lo que esta estrategia lleva consigo en todos los casos son efectos distributivos, pues los trabajadores que no consiguen prestar sus servicios en una determinada industria pasarán a ofrecerlos en otras, provocando el crecimiento de la oferta en otros sectores que, si no están cubiertos sindicalmente o el poder de los sindicatos en ellos es menor, llevará asociado una disminución del nivel salarial en los mismos. En definitiva, la restricción de la oferta de trabajo en determinados sectores provocaría un aumento de las diferencias salariales interindustriales.

Hasta ahora se han analizado dos vías de los sindicatos para conseguir salarios más elevados, consistentes en la fijación de salarios excesivamente altos a través de los sistemas de negociación colectiva en los cuales son parte principal y a través de la restricción de la oferta de trabajadores de determinadas profesiones. Estas dos estrategias tienen efectos negativos sobre el empleo y generan aumentos de las diferencias salariales entre industrias. Sin embargo, ¿pueden los sindicatos influir positivamente sobre la demanda de trabajo?

A la hora de influir sobre la demanda de trabajo, y sabiendo que ésta depende de la demanda de productos y de la productividad del trabajo, los sindicatos disponen de vías ineficientes y de vías eficientes.

En lo que se refiere a las vías ineficientes, las organizaciones sindicales pueden llevar a cabo presiones políticas con la intención de incrementar la demanda de producto de una determinada o determinadas industrias. En concreto, es bastante frecuente el apoyo de los sindicatos a medidas de carácter proteccionista que pretendan defender los bienes y servicios producidos en el país de los productos importados del resto del mundo, medidas que generan importantes distorsiones en los mercados de bienes y servicios. De esta forma, en numerosas ocasiones los sindicatos respaldan la implantación de aranceles que eleven el precio de un producto sustitutivo de un bien nacional, elevando la demanda de productos nacionales, lo cual alimenta la demanda de trabajo.

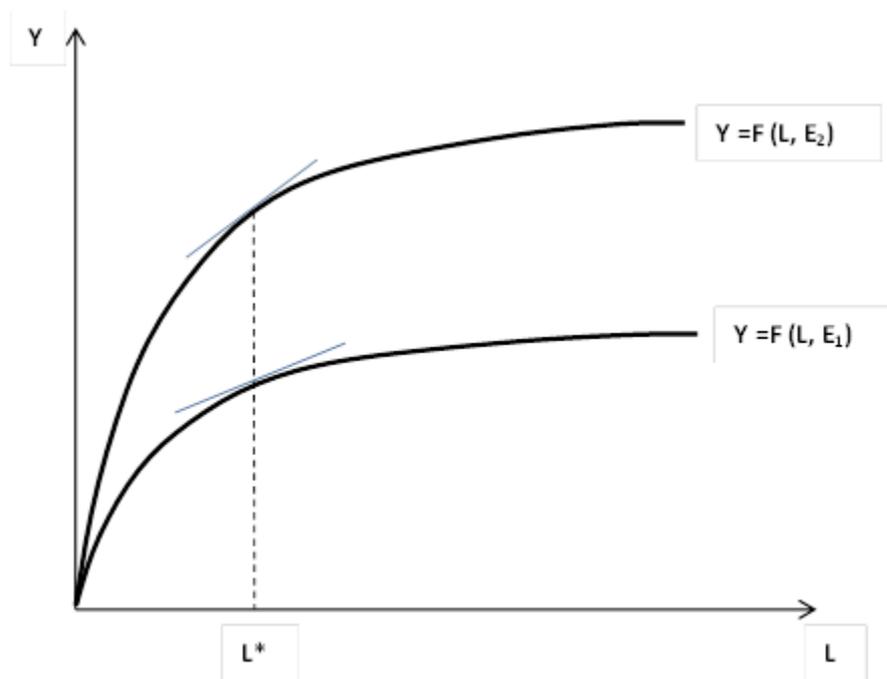
Otro posible modo a través del cual los sindicatos podrían conseguir aumentar la demanda laboral sería la imposición de trabas al empleo de factores sustitutivos del trabajo. Sin embargo, las posibilidades que las organizaciones sindicales tienen en este ámbito están fuertemente limitadas por su capacidad de influir sobre los precios de estos factores.

Los sindicatos pueden utilizar, por otra parte, una vía eficiente para aumentar la demanda de trabajo reduciendo los conflictos en el seno de las empresas, disminuyendo los costes de transacción o mejorando el entorno laboral, actuaciones que tendrían un efecto positivo sobre la productividad marginal del trabajo que, a su vez, conllevaría un aumento de la demanda de trabajo por parte de las empresas.

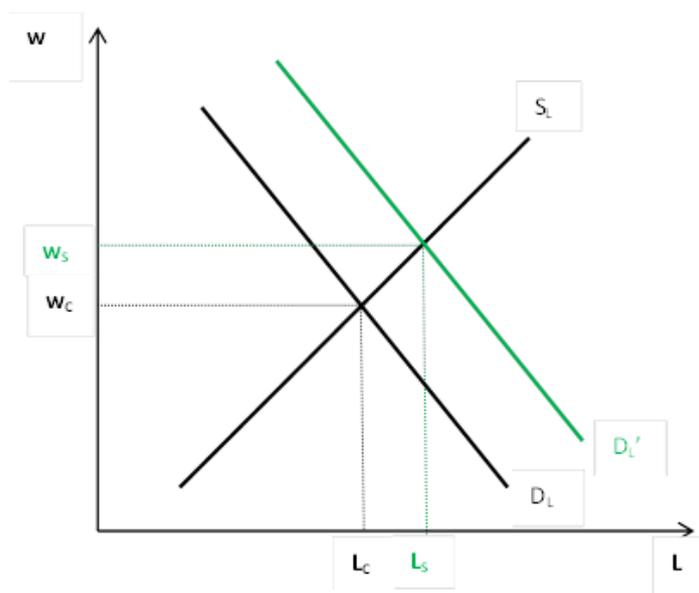
Suponiendo una función de producción que depende del trabajo (L) y del entorno laboral (E):

$$Y = a(E)F(L)$$

Existirían dos posibles entornos laborales: E_1 , el entorno existente sin sindicato, y E_2 , el entorno existente con sindicato y que se supone que es mejor debido a la reducción de los conflictos y de los costes de transacción. De este modo: $a(E_1) > a(E_2)$. Con la existencia de un sindicato la función de producción de la empresa se desplazaría hacia arriba.



Para el mismo nivel de empleo L^* , aumentaría la producción y también la pendiente de la función de producción, como puede apreciarse en el gráfico anterior. Es decir, aumentaría la productividad marginal del trabajo y por lo tanto la demanda de dicho factor.



Sea cual sea la estrategia utilizada por los sindicatos, un aumento de la demanda de trabajo lleva aparejada un incremento tanto del nivel salarial como del empleo. En este caso, el incremento salarial vía aumento de la demanda de trabajo no va acompañado, como ocurría con las dos vías analizadas anteriormente, de una disminución en el nivel de empleo de la industria.

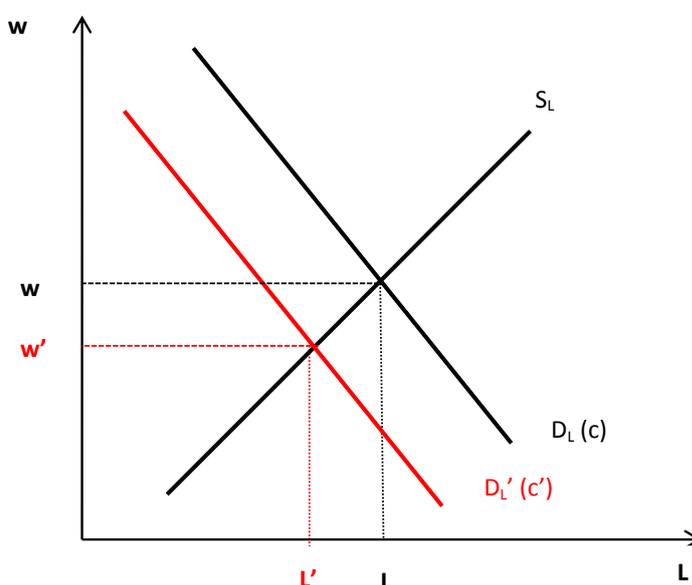
5. REGULACIONES LABORALES COMO CONSECUENCIA DE LA PRESIÓN SINDICAL

La presión ejercida por las organizaciones sindicales sobre los gobiernos es, en buena medida, el origen de disposiciones legales y regulaciones que afectan al funcionamiento del mercado laboral. Existen numerosos ejemplos de regulaciones laborales, pero en este apartado el análisis se limitará a las que son aceptadas como las más relevantes, en concreto, las restricciones al despido, las cuotas a la seguridad social, y las regulaciones sobre la duración de la jornada laboral.

En primer lugar, las restricciones en materia de despido tienen una influencia evidente sobre la demanda de trabajo. Cabe esperar, concretamente,

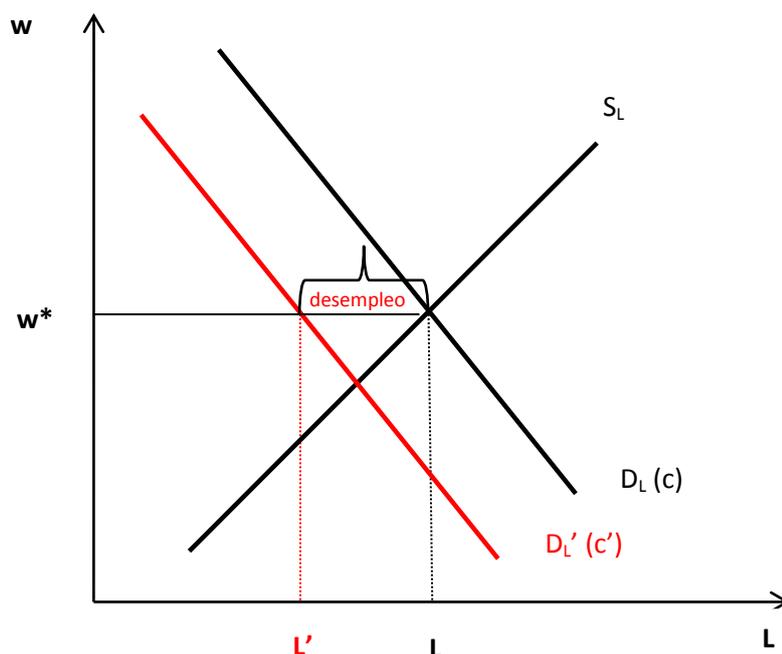
que ésta disminuya al aumentar dichas restricciones. Es habitual, por ejemplo, que los sindicatos presionen para que aumenten los costes de despido. Este aumento de los costes de despido provocará, o es de esperar que provoque, una disminución del número de trabajadores que un determinado empresario estuviese dispuesto a contratar, lo cual es, en definitiva, una disminución de la demanda de trabajo de dicho empresario, basada en un comportamiento optimizador de éste.

Es decir, el encarecimiento del despido consecuencia del aumento de los costes no salariales provocará, en principio, un desplazamiento hacia la izquierda de la curva de demanda de trabajo.



Con un coste de despido c la demanda de trabajo sería D_L , que, junto a la oferta de trabajo S_L , determinaría un salario de equilibrio w y un empleo L . El aumento de los costes de despido a c' desplazaría hacia abajo la curva de demanda de trabajo. El resultado sería tanto un empleo como un salario de equilibrio menor. Si se tratase de un mercado plenamente competitivo con flexibilidad plena de los salarios, las restricciones legales al despido no serían generadoras, por sí mismas, de desempleo. La introducción de dichas restricciones y la consiguiente caída de la demanda de trabajo tendría como contraparte la reducción del salario. Sin embargo, si las restricciones al despido (en este caso el aumento de los costes del mismo) tienen lugar en un mercado laboral con rigidez salarial a la baja, el aumento del desempleo sería una

consecuencia evidente. Esto último se intenta plasmar en la siguiente representación gráfica.

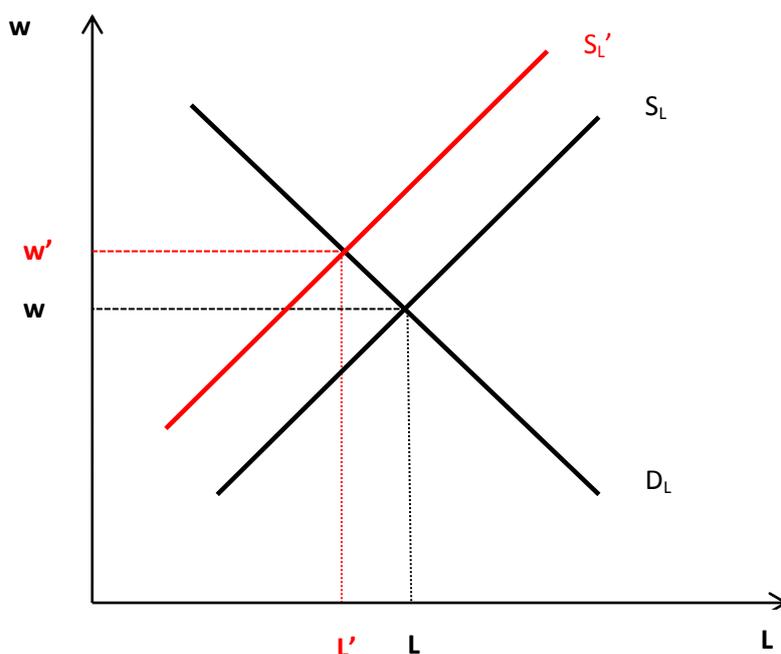


Con la existencia de rigidez a la baja de los salarios, introducida, por ejemplo, a través de un sistema de negociación colectiva fuertemente centralizado, la caída de la demanda de trabajo no tiene como consecuencia una caída del salario, que permanece fijo en el nivel w^* . La consecuencia inmediata en este caso sería la aparición de un desempleo de la cuantía $L - L'$.

A la hora de analizar los efectos de las cuotas de la Seguridad Social a cargo de los empresarios el fundamento sería el mismo. Las consecuencias que el incremento de estas cuotas tendría sobre el funcionamiento del mercado laboral serían similares a las ya extraídas en el caso anterior referente a los costes de despido. De esta forma, el aumento de las cuotas pagadas por los empresarios tendría como primer efecto una reducción de la demanda de trabajo, pues en definitiva se trataría de un incremento de los costes no salariales. En el caso de que estas circunstancias tengan lugar en un contexto en el que los salarios no se ajustan a la baja, el incremento del desempleo sería la secuela principal.

Por último, se considerarán los efectos derivados de las restricciones que afectan a la duración de la jornada laboral.

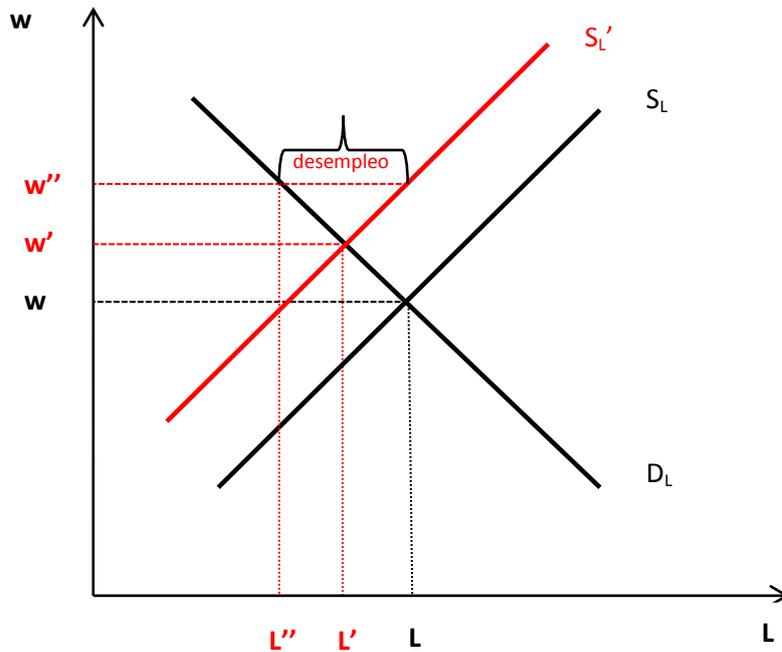
Si la restricción afecta únicamente a la duración de la jornada, de forma que dicha duración disminuye, la demanda de trabajo no sufre alteración alguna y los efectos se concentran sobre la oferta de trabajo. En concreto, una disminución de la duración de la jornada supone un desplazamiento hacia la izquierda de la curva de oferta de trabajo medida en horas (pasa de S_L a S'_L), pues ésta última se reduce debido a que existen personas dispuestas a trabajar más horas de las permitidas.



El salario por hora aumentaría (pasaría de w a w') como consecuencia de la caída de la oferta de trabajo. Además, se puede hablar de una situación de subempleo o desempleo forzado (no se trata de desempleo en sentido estricto, pues no existe un exceso de oferta de trabajo).

La reducción de la duración de la jornada laboral puede ir acompañada del mantenimiento del salario por jornada. En este caso puede aparecer un efecto añadido al aumento del salario por hora, el desempleo.

La combinación de la reducción de la oferta laboral y del mantenimiento del salario por jornada supondría un encarecimiento de la hora de trabajo y, por lo tanto, un incremento añadido del salario por hora (hasta w'') que funcionaría como un aumento de un salario mínimo legal, pudiendo aparecer desempleo.



Existirían, en definitiva, dos efectos: una disminución de la oferta de trabajo que provocaría un incremento en el salario por hora; y un aumento automático del salario por hora debido al encarecimiento provocado por el mantenimiento del salario por jornada ante una disminución en la duración de la jornada, provocando desempleo.

El efecto global de las regulaciones en la jornada laboral depende de cuál de los dos efectos predomine.

6. CONCLUSIONES

En este último apartado se expondrán las principales conclusiones del trabajo. En primer lugar, es preciso tener en cuenta que el principal objetivo que persiguen los sindicatos suele ser el aumento del nivel salarial de sus afiliados.

En el caso de España, a través del sistema de negociación colectiva los sindicatos negocian las condiciones laborales de la gran mayoría de los trabajadores. Existe, por ello, una presión sobre los salarios ejercida a través de negociaciones centralizadas. Con mercados laborales atomizados, esta presión se traduce en la fijación de salarios superiores a los competitivos, provocando que existan trabajadores desempleados. Es decir, la presencia de

sindicatos en un mercado de trabajo es un elemento que introduce una rigidez a la baja de los salarios, generando situaciones de desempleo.

Sin embargo, el aumento del desempleo como consecuencia de la rigidez salarial no es el único efecto que provoca la existencia de sindicatos. Otros efectos a tener en cuenta son los efectos distributivos. Esto es, el incremento de las diferencias salariales entre trabajadores de distintos sectores. Estos efectos tienen lugar cuando existe la diferenciación entre un sector sindicalizado y otro sector no sindicalizado, o bien cuando la fuerza que tienen los sindicatos es mayor en unos sectores que en otros. De este modo, los trabajadores de los sectores en los cuales los sindicatos tienen mayor fuerza tendrán un nivel salarial más elevado que los trabajadores del resto de sectores.

Los sindicatos pueden influir, por otra parte, sobre el entorno económico de las empresas. Podrían llevar a cabo estrategias encaminadas a la mejora de las relaciones entre la empresa y los trabajadores, a la reducción de los conflictos en el seno de las empresas, o a la reducción de los costes de transacción. El resultado de estas estrategias sería el aumento de la productividad del trabajo y el aumento de la demanda de trabajo y de los salarios. Sin embargo, los sindicatos pueden utilizar de igual modo otras formas para incrementar la demanda de trabajo. Pueden defender medidas proteccionistas o realizar presiones para el aumento de los precios de recursos productivos sustitutivos del factor trabajo. Éstas serían, en todo caso, vías ineficientes y distorsionadoras que afectarían negativamente al funcionamiento de los mercados.

Por último, parece lógico sostener que los efectos de la gran mayoría de las regulaciones laborales existentes son atribuibles, en gran medida, a las organizaciones sindicales. Esto es así puesto que estas regulaciones son, en buena medida, el resultado de la presión ejercida por los sindicatos sobre los legisladores.

Las regulaciones laborales analizadas en el presente estudio, que son las que mayor influencia tienen en el mercado laboral actualmente, provocan, en todo caso, un encarecimiento del factor trabajo. Este encarecimiento tiene como

resultado, una reducción de la demanda de trabajo y, consecuentemente, del nivel de empleo. Además, en un mercado laboral en el que existe rigidez de los salarios a la baja, la reducción de la demanda laboral iría acompañada del aumento del desempleo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, A. (1992): *Teoría Económica y Análisis Empírico de los Sindicatos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Dunlop, J. T. (1944): *Wage Determination under Trade Unions*, Macmillan, Nueva York.
- Hamermesh, D. S. y Rees, A. (1984): *Economía del Trabajo y los Salarios*, Alianza Editorial
- McConnell, R. C.; Brue, S. L. y MacPherson, D. A. (2007): *Economía Laboral*, McGraw Hill
- McDonald, I. M.; Solow, R. M. (1981): "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*
- Rodríguez Caballero, J. C. (2003): *La Economía Laboral en el Período Clásico de la Historia del Pensamiento Económico*. Universidad de Valladolid.
- Sánchez Molinero, J. M. (1979): "Efectos Económicos de los Sindicatos", *ICE*, Nº 553, pp. 105-115.
- Sánchez Molinero, J. M. (1999): "La negociación colectiva en una sociedad plural y abierta", *La Reforma Estructural del Mercado de Trabajo*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, Nº 50, pp. 127-144.
- Sánchez Molinero, J. M. (1995): *La Teoría Económica del Desempleo*, Ediciones de la Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.
- Sánchez Molinero, J. M. (1993): "El Papel de los Sindicatos en la Economía Española". España 1993, un balance. Colegio de Economistas de Madrid, p. 301.