

HACIA UN MODELO EXPLORATORIO CON TEORÍA INSTITUCIONAL
APLICADO AL CAMPO SINDICAL: EL CASO DE LA *CORPORACIÓN CLUB
CAMPESTRE DE CALI* Y SU SINDICATO DE TRABAJADORES

MÓNICA VERNAZA MORALES



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI
2011

HACIA UN MODELO EXPLORATORIO CON TEORÍA INSTITUCIONAL
APLICADO AL CAMPO SINDICAL: EL CASO DE *LA CORPORACIÓN CLUB
CAMPESTRE DE CALI* Y SU SINDICATO DE TRABAJADORES

MÓNICA VERNAZA MORALES

Trabajo de Grado para optar al título de Economista

Director:

NEFTALI TÉLLEZ ARIZA, Ph.D

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI
2011

Dedicado a

A Dios, por la vida y la salud.

A mis Padres por inculcarme amor al estudio.

A mis hermanas por su apoyo y compañía.

A mis amigos, compañeros de estudio y de vida.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad del Valle por ser el espacio de crecimiento profesional y personal.

Al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Club Campestre de Cali por toda la información brindada.

Al profesor Neftalí Téllez por su paciente tutoría y colaboración.

Al profesor Jesús Nivia por su tiempo para leer y evaluar este trabajo.

RESUMEN

En este trabajo se aborda el tema de la relación sindicato-empresa a partir de la Teoría de las Convenciones. El enfoque permitió plantear la discusión sobre el papel que puede tener el sindicato como vocero del colectivo de los trabajadores al definir convenciones para tomar decisiones de oferta, no sólo de reivindicaciones. Lo que se plantea es que es posible diseñar un modelo teórico que represente no solamente la reivindicación sino también la oferta productiva del sindicato a nombre de los trabajadores y apartarse del modelo tradicional en el que se considera al empresario como único agente de la relación sindicato-empresa.

Palabras Claves: Economía Institucional, Teoría de las Convenciones, Sindicatos, convenciones de trabajo, relación empresa-sindicato, índice de frustración.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. ESTADO DEL ARTE.....	4
1.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS DE LOS SINDICATOS.....	4
1.3. ESTUDIOS TEÓRICOS DE LOS SINDICATOS.....	6
1.4. EL SINDICATO EN EL ENFOQUE INSTITUCIONAL.....	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. LAS TEORIAS DE LA ECONOMÍA INSTITUCIONAL.....	9
2.2. LA NOCIÓN DE CONVENCIÓN EN LAS VERTIENTES	11
INSTITUCIONALES.....	11
2.2.1 Concepto de Convención Neoclásico.	11
2.2.2 Concepto de Convención en la vertiente heterodoxa.	12
2.3. LA TEORIA DE LAS CONVENCIONES PARA EL PRESENTE	14
TRABAJO DE GRADO	14
2.3.1 Los Supuestos	14
2.3.2 Aplicaciones y limitaciones de la Teoría.....	16
3. MODELO POS KEYNESIANO DE CONVENCIONES DE TRABAJO: EL MODELO “DESDE EL EMPRESARIO”	18
3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	18
3.2. EL EMPRESARIO.....	19
3.3. LA CONVENCIÓN DE <i>PRODUCTIVIDAD</i>	21
3.4. LA CONVENCIÓN DE <i>DESEMPLEO</i>	22
3.5. PLANTEAMIENTO DEL MODELO “DESDE EL EMPRESARIO” ...	23
3.5.1 Las condiciones del modelo.....	25
3.5.1.1 Primera Condición: El precio esperado.....	25
3.5.1.2 Segunda Condición: el nivel de empleo.....	25
3.5.1.3 Tercera Condición: valor de la oferta esperada.	25

3.5.1.4 Cuarta Condición: La ganancia esperada del empresario.	26
3.5.1.5 Quinta condición: La demanda esperada.....	26
3.5.2 El nivel de empleo.....	27
3.5.3 Las Convenciones de Productividad y de Desempleo.	28
4. EL MODELO DE CONVENCIONES DE TRABAJO “DESDE EL SINDICATO”	30
4.1. EL SINDICATO	31
4.1.1. “Índice de frustración” para el <i>SintraClub</i>	33
4.1.2 Acerca del <i>SintraClub</i>	37
4.1.2.1 Densidad Sindical.	38
4.1.2.2 Utilidad Financiera	39
4.1.2.3 Negociación Colectiva.....	40
4.2 MODELO “DESDE EL SINDICATO”	45
5. CONCLUSIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	54
ANEXOS	58
Anexo 1. Datos utilizados para el cálculo del “índice de Frustración”	58
Anexo 2. La ecuación de salarios en el modelo NAFA	60

INTRODUCCIÓN

En la literatura económica, el estudio del sindicalismo surge a partir de los impactos que tienen éstos sobre variables macroeconómicas, o de los impactos en el desempeño de la empresa. Los primeros trabajos en este tema fueron sobre el efecto de los sindicatos sobre el comportamiento de los salarios y precios, analizando temas como el diferencial entre trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, y la inflación salarial. Posteriormente los sindicatos se empezaron a tratar como agentes y surgieron modelos microeconómicos de su comportamiento. Después se derivaron otros estudios sobre los efectos de variables macroeconómicas como el empleo y la productividad. Desde el punto de vista institucional, hay algunos enfoques sobre el mercado laboral, aunque escasos.

De entre toda esta literatura, es difícil encontrar trabajos que aporten un marco teórico apropiado y específico para modelar la relación empresa-sindicato. Dentro de la vertiente heterodoxa de la economía Institucional, un autor de la Escuela Francesa desarrolla un modelo post keynesiano de convenciones de trabajo que permite analizar la relación laboral teniendo en cuenta sus características institucionales y apartándose del análisis puramente mercantil. Dicho modelo es el que se analiza en este trabajo de grado cuyo objetivo es describir la relación extra mercado laboral entre una empresa, *Corporación Club Campestre de Cali*, y su sindicato de trabajadores, *Sintra Club Campestre de Cali*.

El modelo permitió obtener una referencia diferente para analizar la relación empresa-sindicato. Mostró que para que se garantice un compromiso entre

empresarios y trabajadores que permita establecer la relación laboral, hacen falta al menos dos convenciones que utiliza el empresario. Pero significa que también debiera analizarse la relación sindicato-empresa, pues la relación laboral tiene necesariamente estas dos dimensiones. El modelo sólo explicó la primera parte de dicha relación, la del empresario. Así, al plantear únicamente la oferta del lado del empresario, se considera al trabajador como tradicionalmente es tratado: demandante de reivindicaciones pero sin ofrecer nada. Cambiar esta visión tradicional, significa considerar la posibilidad de que el trabajador ofrezca; y esta posibilidad cabe desde la acción colectiva, desde el papel que puede tener la institución sindical. Así, para lograr el objetivo propuesto en este trabajo de grado, se debió abordar, desde la creación propia de la autora, el vacío que dejó el modelo. Por lo tanto, el presente trabajo es de carácter exploratorio, en cuanto que se intentó esbozar a partir del modelo “desde el empresario”, un modelo “desde el sindicato”.

Este ejercicio permitió plantear la discusión sobre el papel que puede tener el sindicato como vocero y representante del colectivo de los trabajadores. Igual que el empresario, el sindicato también “juega” con expectativas y puede definir convenciones para tomar decisiones de oferta, no sólo de reivindicaciones. No son suficientes las dos convenciones del empresario, que define el modelo estudiado, para la estabilidad de la relación laboral; hacen falta además las convenciones del sindicato. Lo que se plantea es que es posible diseñar un modelo teórico que represente no solamente la reivindicación sino también la oferta productiva del sindicato, a nombre de los trabajadores. Este es el vacío en el modelo de referencia y el aporte del presente trabajo de grado.

Paralelamente, se analizaron algunos aspectos sobre la empresa y el sindicato de trabajadores que se escogió para el presente trabajo de grado.

En particular, es de resaltar el ejercicio de la construcción de un “índice de frustración” para los trabajadores del Club Campestre, basándose en el planteamiento de la hipótesis de frustración del modelo macroeconómico de Adquisición Neta de Activos Financieros, NAFA, lo que permitió complementar al análisis de la conducta del sindicato en el modelo de convenciones. Otros aspectos que se revisaron, fueron utilidad financiera de la corporación y del sindicato, densidad sindical y algunas estadísticas sobre las negociaciones colectivas de trabajo. Todos, aspectos generales que sirvieron para contextualizar la conducta de un sindicato cualquiera y contrastar con la discusión sobre un sindicato con oferta productiva.

Después de esta introducción, el primer capítulo corresponde al estado del arte; en el segundo se desarrolla el marco teórico; en el tercero se presenta el modelo “desde el empresario”. El cuarto capítulo aborda la discusión sobre el diseño de el modelo “desde el sindicato”, en elaboración propia para este trabajo de grado. Finalmente, se presentan las conclusiones.

1. ESTADO DEL ARTE

El estado del arte del presente trabajo, aborda la temática de cómo se estudian los sindicatos y cuáles son las cuestiones que más se plantean respecto a éstos en la literatura económica. Se encontró que el tema más debatido es sobre los impactos del sindicalismo en la determinación de variables macroeconómicas. En segundo lugar, se encuentran los trabajos sobre la microeconomía del sindicato que también ha tenido un amplio debate. Un tercer punto de la revisión literaria se enfocó hacia los trabajos heterodoxos con enfoque institucional en este campo.

Según Vásquez (1995) la teoría sobre sindicatos empezó a desarrollarse realmente a partir de la década de los 70's al considerárseles como un agente más de la economía. Desde entonces, se han estudiado tanto los impactos microeconómicos como los macroeconómicos a través de estudios empíricos y teóricos, por variedad de autores.

1.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS DE LOS SINDICATOS

Estos trabajos se centran en la determinación de los salarios, diferencia salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados e impacto en el desempeño económico y la productividad. Se trata de las evidencias empíricas del impacto de los sindicatos desarrolladas en modelos de estimación econométrica.

En el caso de Estados Unidos, Card (1996) encuentra que los sindicatos logran incrementar los salarios de los trabajadores con bajos niveles de destrezas, y que la diferencia salarial debido a factores como la edad, educación y raza es menor para los trabajadores sindicalizados. Pareciera que el sindicato tiende una nube a la poca oferta del trabajador. Brown y Medoff (1978) llegaron a encontrar que las negociaciones colectivas de los trabajadores estadounidenses se asocian con aumentos en la productividad. Pero esta hipótesis ha sido bastante debatida puesto que hay muchos trabajos que muestran tanto efectos positivos como negativos sobre la productividad y es imposible generalizar los resultados.

Lo anterior también se ve para el caso Latinoamericano. En Saavedra y Torero (2005), se demuestra que los sindicatos tienen un efecto negativo en las ganancias y en la productividad laboral en Perú. Menezes-Filho, Zylberstajn, Chahad y Pazello (2005), obtienen que tasas de sindicalización por encima del 50% causan una reducción en los salarios y el nivel de empleo en Brasil. Cassoni, Labadie y Fachola (2005) encuentran que en Uruguay la densidad sindical está positivamente correlacionada con los salarios. Estiman que si entre 1988-1995, la sindicalización hubiera sido del 100%, los salarios reales se hubieran incrementado en 4%.

Mirando el caso colombiano, De Landaburu y Perdomo (1974), hacen una aproximación al análisis de los determinantes del poder de los sindicatos. La conclusión es que no es posible determinar las variables relevantes que expliquen el poder de los sindicatos ni la influencia real del sindicato en los niveles de remuneración de los trabajadores. Una causa de esta limitación, es la escasez de herramientas teóricas para estudiar estas organizaciones.

El trabajo de Tenjo (1975), sustenta la hipótesis de que los sindicatos sí han tenido efecto en la determinación de los niveles de remuneración en la

industria manufacturera. Han logrado diferencias salariales alrededor de 15% y 20%. Un trabajo más reciente es el de Cuesta (2005), quien encuentra que existe un diferencial positivo a favor de los trabajadores sindicalizados en Colombia que oscila entre el 3% y el 5% del salario mensual, y muestra además que el 4% de la desigualdad en los salarios de empleados se explica por los sindicatos. Así que la conclusión es que los sindicatos en Colombia contribuyen a empeorar la distribución del ingreso.

En esta primera revisión, se puede ver que ninguno de los trabajos aborda algún tema sobre la relación del sindicato y la productividad laboral como oferta hacia el empleador.

1.3. ESTUDIOS TEÓRICOS DE LOS SINDICATOS

Alba (1986) plantea que el estudio de los sindicatos surge a partir de la necesidad de obtener un modelo de su comportamiento racional en el mercado que tenga en cuenta sus características institucionales, dadas las evidencias empíricas encontradas durante los años 60 y 70 de la influencia de éstos sobre las variables en la economía. Los diferentes modelos se diferencian principalmente por la forma que le dan sus autores a la función objetivo del sindicato, puesto que no hay consenso sobre cuál es la que debe ser maximizada. Por ejemplo, se ha sugerido que sea la renta salarial, renta per cápita, utilidad de los miembros definida por el salario y nivel de empleo, etc.

El modelo de sindicato en su forma más simple es introducido por Oswald (1982) quien plantea una función utilitaria del sindicato, en donde éste controla las horas de trabajo ofrecidas y el nivel de salario aceptado y la

empresa fija el nivel de empleo, dentro de una industria en competencia perfecta. El sindicato maximiza su función de utilidad sujeto a la restricción del nivel de ingreso neto de los trabajadores, los precios de la economía, la demanda de trabajo y la demanda del producto en la industria. Dado que la afiliación sindical se considera exógena, no afecta el salario óptimo del sindicato, pero éstos se incrementan por un alza en las prestaciones de trabajo, se reduce por aumentos en los subsidios de ingreso de los trabajadores o el umbral de impuestos a la renta y es ambiguamente afectado por los cambios en los precios de los otros productos y los impuestos indirectos. Éste puede ser un primer modelo que insinúa un acercamiento a la oferta; al menos a la oferta de horas de trabajo.

Manning (1987) resume otros tres importantes modelos de sindicato. En el Modelo de Monopolio Sindical, el empleo es determinado unilateralmente por la empresa, mientras que el salario es elegido unilateralmente por el sindicato, tomando en cuenta el efecto de los cambios en el salario sobre el empleo. El sindicato maximiza su función de utilidad que depende del salario y el empleo. En el modelo denominado modelo “right to manage”, también el empleo es determinado por la empresa pero el salario está determinado por la negociación entre el sindicato y la empresa. Por último se encuentra el modelo de negociación eficiente, en donde el sindicato negocia tanto su salario como el empleo con la empresa. En estos modelos el papel del sindicato sigue siendo meramente reivindicativo y además los supuestos no logran representar adecuadamente las características de la negociación entre empresa y sindicato.

Kidd y Oswald (1987), introducen un interesante modelo dinámico del comportamiento del sindicato, en el cual se considera la variable de afiliación sindical como endógena, lo que no ocurre en los modelos anteriormente mencionados. Así se replantea el problema de maximización del sindicato

como un problema de maximización intertemporal en el que mayores miembros mañana significa mayor empleo hoy. Lo interesante de este modelo es el planteamiento del sindicato como una estructura de la actividad empresarial, tomando la relación como endógena, aspecto que sirve a la visión que pretende plantear el presente trabajo de grado.

1.4. EL SINDICATO EN EL ENFOQUE INSTITUCIONAL

Un modelo de enfoque institucional sobre los sindicatos en el mercado laboral, es el de Linbeck y Snower (2002), quienes estudian el desempleo en el mercado laboral, revisando evidencia empírica, y utilizando la teoría "Insider-Outsider". El modelo explica que el poder que tienen los sindicatos se debe a la existencia de los costos de cambio de trabajadores. Así, las empresas no cambian a los trabajadores sindicalizados de altos salarios por los no sindicalizados de bajos salarios, porque los sindicatos son capaces de aumentar y crear nuevos costos de cambio de empleados para la empresa.

Finalmente, se encuentra dentro de la vertiente de la economía institucional heterodoxa, un modelo de convenciones de trabajo desarrollado en la escuela francesa, el cual provee un marco teórico para estudiar la relación laboral, y aunque no se centra en el sindicato sí permite tener en cuenta los elementos que constituyen la relación extra mercado laboral entre un sindicato y una empresa, endógenamente, dado el carácter institucional. El modelo es el que se expone en este trabajo de grado, desarrollado por Robert Salais y que se propone como norte para el planteamiento del modelo que no está abordado por la literatura revisada.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. LAS TEORIAS DE LA ECONOMÍA INSTITUCIONAL

Dentro de la Economía Institucional, Rodríguez (2001) diferencia entre dos vertientes: institucionalismo ortodoxo e institucionalismo heterodoxo. Cuando se habla de Ortodoxia o corriente principal, se hace referencia a las teorías de la economía neoclásica desde las cuales se empieza a analizar a las instituciones y que constituye tres enfoque principales: teoría de los derechos de propiedad, teoría de la agencia y teoría de los costos de transacción. En la segunda corriente, la heterodoxia, se incluyen todas las demás teorías sobre instituciones de las cuales las más representativas son la corriente de la escuela de las convenciones, la sociología económica y la escuela de la regulación.

Parada (2003) distingue dos corrientes dentro de la Economía Ortodoxa. Una la llama *Economía Institucional Original (EIO)* y a la otra la llama la *Nueva Economía Institucional (NEI)*. Según este autor, la EIO, desarrollada por tres autores, Thorstein Veblen, Ayres y John R. Commons, concibe la institución desde una dinámica histórica que tiene una “evolución darwinista”, se habla de hábitos y costumbres sociales. Según Caballero (2004) posteriormente a la Segunda Guerra Mundial, este enfoque fue desarrollado por Galbraith, Myrdal y Gruncky y contemporáneamente a finales del siglo XX fue trabajado por la escuela austriaca de Hayek, las corrientes que involucran las ciencias sociales diferentes a economía en autores como Polanyi, Smelster, Swedberg y Boyer y también la vertiente de economía evolutiva desarrollada por Schumpeter y Hondgson.

Así mismo, la segunda corriente, NEI, es desarrollada principalmente por Douglass North y Ronald Coase. El concepto de institución se enmarca a partir de la teoría de los costos de transacción: el objetivo de la economía es lograr la eficiencia, esto es disminuir los costos de transacción. A partir de North se diferencia entre organización (jugador) e institución (reglas del juego) y Coase es quien introduce la teoría de los costos de transacción. En esos términos la evolución de las instituciones es el cambio de las reglas de juego de la economía (Parada, 2003). Esta implicación es un punto de diferencia con la primera corriente, así pues, para la primera la evolución institucional significa también cambios sociales mientras que en la segunda corriente la evolución trata solo de cambios en las restricciones (las reglas de juego) que se imponen los individuos.

Caballero (2004) menciona un tercer enfoque alternativo, el *Análisis Institucional Histórico y Comparativo*, vertiente neoinstitucionalista con enfoque a la historia económica. Éste aborda la historia como elemento que explica las instituciones y utiliza la comparación tiempo-espacial como metodología de investigación. Se fundamenta en modelos micro- empírico desarrollando conceptos sobre creencias culturales y organizaciones y considera las instituciones como endógenas a la economía.

Por el lado de la vertiente heterodoxa que enmarca Rodríguez (2001), se estudian las instituciones económicas y la empresa a través de la teoría de las convenciones que se refiere a la noción de convención en vez de contrato, al contrario de la vertiente ortodoxa. Esto sirve como base de la teoría de la agencia y de los costos de transacción. Al considerar las instituciones económicas como construcciones sociales se critica a los neoinstitucionalistas para quienes el análisis institucional parte de los principios neoclásicos. Para los heterodoxos las instituciones están

circunscritas a un conjunto de redes sociales, no surgen automáticamente y son modeladas por un régimen de acumulación. Otra postura de esta vertiente es la de la sociología económica. Finalmente, en la escuela de la regulación se analizan las formas institucionales como la moneda, la relación salarial, la manera como la economía se inserta en el mercado mundial y las peculiaridades que reviste la competencia, además de la seguridad social analizada a partir de las transferencias sociales.

Es a partir de ésta última vertiente, más precisamente a partir de la Teoría de las Convenciones, desde la cual se aborda el análisis del presente trabajo de grado, que pretende enfocarse en la relación extra mercado laboral de una empresa y su sindicato, escogiéndose el Modelo Keynesiano de Convenciones de Trabajo, desarrollado dentro de la Escuela de las Convenciones por Robert Salais (1989).

Antes de desarrollar la teoría y el modelo de las Convenciones, se debe diferenciar primero el concepto de Convención tanto ortodoxo como heterodoxo, bajo el contexto de la relación empresa-trabajadores.

2.2. LA NOCIÓN DE CONVENCION EN LAS VERTIENTES INSTITUCIONALES

2.2.1 Concepto de Convención Neoclásico. El concepto de Convención neoclásico se fundamenta en el concepto de Contrato (Rodríguez, 2001). El contrato es bilateral y nace a partir de las relaciones laborales individuales entre el agente y el contratante y se hace por la existencia de los costos de transacción, su fin es reducirlos. Pero no se puede decir que el contrato logre la eficiencia puesto que hay asimetría de información ya que el contratante

define los objetivos que debe cumplir el agente sin conocer la información de las decisiones que éste tome para alcanzar o no el objetivo que él le definió.

Para el presente trabajo de grado, en la relación sindicato-empresa, cada parte hace un ofrecimiento a cambio de cierto pago. La empresa ofrece un salario a los trabajadores a cambio de su fuerza de trabajo; el sindicato ofrece su fuerza de trabajo a cambio de dicho salario, en donde éste también incluye todos aquellos beneficios que como trabajadores pueden recibir de la empresa. El contrato aparece aquí para regular esta relación como una forma de garantizarle a cada parte el pago de su respectivo ofrecimiento y esto significa reducir los costos de transacción laborales (el costo que significa que alguna de las partes incumpla con el pacto realizado).

Entonces para el modelo neoclásico el concepto clave es el de costos de transacción. Parada (2004) afirma que este concepto vino a ser introducido en la teoría neoclásica a partir de los trabajos de Ronald Coase y resume que dichos costos son los que se derivan de usar el mecanismo de precios que tienen que ver con los costos de información, decisión, negociación y vigilancia de la actividad económica.

2.2.2 Concepto de Convención en la vertiente heterodoxa. Rodríguez (2001) también plantea que la corriente heterodoxa, que se ocupa del estudio de las instituciones económicas, engloba una visión más amplia del concepto de Convención. La teoría de las convenciones refiere esta noción en sentido más general que el concepto de contrato referido por los neoclásicos. Las convenciones son lo que permiten la eficiencia del sistema económico en presencia de información limitada e incertidumbre. No se trata solamente de reducir costos de transacción, sino de lograr la eficiencia en la economía. No se basa en la relación de dos agentes únicamente, sino que se incorpora a la colectividad. En el caso del presente trabajo de grado, la

colectividad se representa en el sindicato. Y la eficiencia compromete la oferta sindical de productividad; más allá de las simples horas laborales. Las convenciones, desde el empleador, y desde el sindicato, convocan el mejor ambiente contractual y con ella la eficiencia.

Salais (1989) define una *convención* como un conjunto de elementos mediante los cuales los participantes comparten un acuerdo común. Es un sistema de expectativas recíproca acerca de comportamientos determinados. Gomez y Jones, definen la convención como “un mecanismo social que asocia (...) un conjunto de normas no justificadas con (...) una interrelación entre objetos, discursos y comportamientos” [traducción propia] (2000, 700). Es por la existencia de convenciones que los agentes en la economía regulan su comportamiento y toman sus decisiones, siempre dentro de un contexto social. Los individuos hacen sus cálculos racionales dentro de un contexto de creencias construidas socialmente que evolucionan en el tiempo, y ésto es lo que explica las instituciones, sus cambios y su evolución.

Para Young (1993), la convención es un patrón que es esperado, es cumplido y es un hábito al que cada individuo ajusta su comportamiento y a su vez espera que los demás se ajusten. Es “un equilibrio que cada uno espera en interacciones que tienen más de un equilibrio” [Traducción propia] (Young, 1996,105). Mora también plantea la convención como el “resultado de la coordinación de las expectativas o de los comportamientos de un conjunto de integrantes de una comunidad” (2001, 45). Para Oechssler en términos de teoría de juegos, una convención es “la forma estándar de jugar un juego” (1993,1).

2.3. LA TEORIA DE LAS CONVENCIONES PARA EL PRESENTE

TRABAJO DE GRADO

El modelo de la teoría de las convenciones, propone que los individuos hacen sus elecciones dentro de un contexto de creencias construidas socialmente que evolucionan y se mantienen en el tiempo, ya que no se trata de que los individuos hagan cálculos racionales individuales y aislados de los demás, maximizando su utilidad de forma mecánica, como en las conjeturas neoclásicas. Así, la noción de convención se basa en la mezcla de cálculo racional y creencias no racionales.

2.3.1 Los Supuestos. Gomez y Jones (2000) resaltan los dos supuestos básicos del modelo: la incertidumbre y la racionalidad nula. El segundo se apoya en un supuesto secundario, la existencia de señales. La incertidumbre significa que los individuos no tienen la posibilidad de conocer precisamente cómo será el futuro, ya que nunca hay una situación comparable en el pasado que pueda ser una guía perfecta puesto que siempre hay innovaciones. Esta incertidumbre se incrementa cuando el resultado de un curso de acción depende de las elecciones simultáneas e impredecibles de otros individuos.

El cálculo racional que proponían los neoclásicos no sirve por sí solo para hacer predicciones certeras sobre el futuro y saber cómo actuar, por lo tanto el hecho de que los individuos en una sociedad u organización tomen decisiones y cursos de acción sugiere la existencia de algún mecanismo que permite eliminar la incertidumbre. Tal mecanismo es lo que se llama *convención* y es entonces gracias a la necesidad de eliminar la incertidumbre que surgen en la economía.

El segundo supuesto, la racionalidad nula, significa que los individuos en la práctica encuentran la habilidad de tomar decisiones y ejercer acciones cuando son capaces de justificar que la decisión tiene una razón para ellos mismos y para los demás. Lo que importa no es ser racional para sí mismo, sino parecerlo ante los demás, es decir ser capaz de justificar el comportamiento propio.

El hecho de que el comportamiento de un agente sea justificado (en este trabajo de grado el agente es la organización sindical), significa que debe ser válido para al menos otro agente (la empresa). Pero no hay seguridad de que el primer individuo posea los medios necesarios para evaluar la validez del comportamiento del segundo y esto puede reproducir la incertidumbre. Es necesario que existan creencias que puedan ser consideradas como justificadas, que nunca sean discutidas, así ambos agentes al aceptar estas creencias eliminan la necesidad de que los demás tengan que validar cada una de sus acciones. Este sistema de creencias no justificadas es lo que se llama *racionalidad nula* y es lo que da significado a las elecciones individuales: una acción es tomada como válida y justificada siempre por cualquier individuo.

El supuesto de racionalidad nula trae consigo dos problemas. En primer lugar, ¿qué impide a un agente, como la organización sindical, que sabe que la racionalidad nula está constituida por creencias no justificadas, cuestionar dichas creencias, y entonces enfrentarse de nuevo al problema de incertidumbre? Y en segundo lugar, ¿cómo hace un agente que aplica la racionalidad nula para saber que los demás hacen lo mismo? Si cada individuo se enfrenta a estas dos preguntas, entonces pronto se encontrarán en la misma situación de incertidumbre, que se supone se habría eliminado por la aplicación de la racionalidad nula.

Para resolver las preguntas anteriores, se hace un tercer supuesto que dice que la racionalidad nula se basa en *señales*. Estas señales reducen la cantidad de información que los agentes deben procesar, y así se resuelve el problema de saber si los demás tienen las mismas creencias no justificadas. Existe una “pantalla de información la cual proporciona a los individuos con señales que comparten los mismos supuestos, y también distrae su atención de cuestionarlos” [traducción propia] (Gomez y Jones, 2000,699).

Mediante los símbolos, los individuos observan comportamientos que son repetidos por otros individuos, llegando a tener una racionalidad nula común que contiene muchas creencias no justificadas que son dadas por hecho. Los individuos se comunican a través de estas señales y realizan sus acciones con base en la información que perciben a través de ellas. Young (1996) expone que los individuos se basan en estas señales contextuales que les permiten lograr la coordinación en un equilibrio particular en un juego.

Estas llamadas señales, son las reglas y normas heredadas por los individuos de una comunidad, según Mora (2001). La adopción de ellas es lo que permite que se genere un principio por el cual elegir un solo equilibrio cuando existen varios equilibrios alternativos.

2.3.2 Aplicaciones y limitaciones de la Teoría. La teoría de las convenciones se encuentra de un lado desarrollada en la Teoría de Juegos. De otro lado se encuentra el desarrollo de la Escuela Francesa. La teoría de Juegos plantea un modelo de coordinación simétrica 2 x 2 para explicar cómo los individuos llegan a una convención. Aunque se muestra cuáles deben ser las condiciones mínimas para que una estrategia se convierta en convención, no se ha podido explicar cómo se coordinan los jugadores sobre una única estrategia. Mora (2002) muestra que el resultado al que puede llegarse en un juego de coordinación simétrica, es que hay dos estrategias que pueden ser

convenciones, por lo que si ambas son utilizadas en igual proporción por la población de jugadores no hay forma de saber cuál sería una convención.

Por su parte, Salais (1989), desarrolla un modelo que se centra en la relación laboral y plantea la existencia de por lo menos dos convenciones, la *convención de productividad* y la *convención del desempleo*. El modelo matemático está planteado desde el punto de vista del empresario; no trata de los trabajadores. Este vacío se pretende llenar ahora. La razón es que el modelo no es suficiente por sí solo para explicar la relación sindicato-empresa. Este pretende ser el aporte de base del presente trabajo de grado.

3. MODELO POS KEYNESIANO DE CONVENCIONES DE TRABAJO: EL MODELO “DESDE EL EMPRESARIO”

3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Salais (1989), habla en términos generales, de un trabajador, (o una colectividad) y un empresario (o empresas). Ambos agentes ofrecen algo a cambio para obtener su propio interés, surge entonces un intercambio entre los dos. El empresario contrata al trabajador ofreciéndole un salario a cambio de su actividad pero aunque el objeto del intercambio parece ser el trabajo, lo que realmente le interesa al empresario es el producto del trabajo el cual vende en el mercado. Este intercambio no es como cualquier otro, puesto que en el momento que se entabla la relación entre el trabajador y el empresario el objeto del intercambio todavía no existe. El trabajo no es como otra mercancía, no se puede separar del trabajador y tener una existencia material. Es a través del mercado que el producto que se realizará gracias al trabajo contratado obtiene su valor.

Cabe aquí la pregunta, “¿cuál es el *objeto* que permite que se realice una relación entre empresario y trabajador? ¿Existe? si es así, ¿es el mismo para ambos actores?” [Traducción propia] (Saláis, 1989, 201). Para el trabajador, el *objeto* sería el salario, pero incluso éste será pagado después de haberse ejecutado el tiempo de trabajo y no antes. Y para el empresario el *objeto* sería otro. El producto no puede ser porque no está presente en el momento en que se contrata al trabajador. Tampoco es el trabajo porque nunca se percibe, lo que se verá siempre será el trabajador.

Entonces para que sea posible la relación entre el trabajador y el empresario bajo estas condiciones, Salais (1989) dice que deben existir dos convenciones de trabajo. La existencia de éstas permite ver la relación de trabajo como un “compromiso entre dos principios de equivalencia” (Salais, 1989, 201) que permite el intercambio entre trabajadores y empresa, en una relación que consiste en dos operaciones en el tiempo. La primera, la contratación del trabajo y la segunda, la aplicación de la fuerza de trabajo a la producción. En la primera operación hay una primera equivalencia entre tiempo de trabajo futuro y salario (trabajo-salario). En la segunda operación, hay una segunda equivalencia entre tiempo de trabajo utilizado y la obtención del producto (trabajo-producto).

3.2. EL EMPRESARIO

Si bien es cierto que Keynes no se ocupa precisamente de la relación de trabajo, su marco teórico permite una interpretación de ésta en términos de convenciones del que parte Salais para plantear el modelo a partir de la *Teoría General* de Keynes. Bajo esta teoría, el empresario es una figura central lo que no es muy mencionado cuando se analiza sus obras. Es por ello que en este modelo las convenciones son planteadas desde el punto de vista del empresario.

El empresario debe determinar el volumen de empleo dadas sus expectativas y su producción antes de estar seguro de la demanda, del precio y de las ganancias que pueda obtener y se mueve dentro de la temporalidad del ciclo de producción. Cuando lanza su producción al mercado, esperando obtener una ganancia, y como los gastos de inversión y de salarios ocurren antes de vender el producto, de no cumplirse sus

expectativas se puede encontrar en déficit dependiendo de la brecha entre oferta y demanda finales (Keynes, 1971).

Para Salais, el empresario keynesiano es un ser incompleto, por cuanto el supuesto de que las expectativas de la demanda y la oferta global de todos los empresarios en la economía son siempre ciertas, debilita la teoría keynesiana en dos puntos. Primero, el empresario no puede jugar con dos tipos de expectativas diferentes sobre la demanda y sobre la oferta global, ya que es la incertidumbre sobre la demanda lo que obliga al empresario a realizar expectativas sobre ésta. Pero en el caso de la oferta, el empresario la fija según una optimización de combinación técnica de los volúmenes de factores de producción y no puede existir incertidumbre en el proceso de producción.

Segundo, para Keynes la concepción teórica de desempleo es la diferencia entre oferta y demanda de trabajo. Por la hipótesis de salarios nominales rígidos se niega que el nivel de salarios este sujeto a la ley de oferta y demanda, y al dejar en manos del empresario la fijación del nivel de empleo, se deshace de la concepción del trabajo como mercancía; es decir, sin hacerlo objeto de una demanda y oferta de mercado. Pero este enfoque no explica la existencia de desempleo.

Lo que Salais pretende con su modelo es ver hasta qué punto se puede dotar al empresario de convenciones para que actúe y pueda manejar todos los riesgos de las variaciones en la economía, de esta forma se completa el vacío que deja Keynes. Dicho empresario también cumple los supuestos generales del modelo de convenciones: incertidumbre, racionalidad nula y señales. Se parte del capítulo 4 de la *Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero* de Keynes, en que se plantea las dos relaciones de equivalencia, trabajo-salario y trabajo-producto. La segunda equivalencia es

la que más le interesa al empresario por cuanto en este modelo la principal fuente de variación es en el empleo.

La pregunta relevante es, ¿qué hace que la primera equivalencia se cumpla y a la vez que garantice la segunda y el empresario pueda cumplir sus expectativas? ¿Cómo hace el empresario para que no lo afecten de forma externa las variaciones de la demanda agregada en el mercado, y de forma interna, el hecho de que los trabajadores determinen la calidad y el esfuerzo del trabajo que ofrecen? La relación laboral tiene una contradicción lógica dada la naturaleza del trabajo, es un compromiso entre principios de equivalencia y además tiene un marco de incertidumbre. El hecho de que esta relación se lleve a cabo en la economía, se explica por la existencia de las dos convenciones que plantea Salais: una Convención de Productividad, de la cual surge una segunda Convención de Desempleo.

3.3. LA CONVENCIÓN DE *PRODUCTIVIDAD*

La convención de productividad asegura un compromiso entre los dos principios de equivalencia, trabajo-salario y trabajo-producto. Su estabilidad se debe al tiempo, a los objetos y a las reglas que instrumentan la convención. La convención es estable en el tiempo que perdure la relación laboral y este es el tiempo necesario para realizar el producto. Es por ello que hay una continuidad y repetición que permite a los individuos aprender y en ese aprendizaje la convención se vuelve eficiente pues cada vez se economiza más tiempo y esfuerzo por su uso repetitivo. Así por ejemplo, es como nacen las costumbres, los hábitos, las rutinas en el ambiente interno de una empresa.

Los objetos que dan estabilidad a la convención son aquellos que materializan el capital que el empresario invierte y por las cuales se incentiva al trabajo. Las reglas son los instrumentos que tienen los individuos para actuar según el contexto. Dichas reglas son ambivalentes ya que deben satisfacer los dos principios de equivalencia de la relación de trabajo, por ejemplo el trabajador se guía por la regla del salario y el empresario por la regla de valor agregado de su producto en el mercado. Las reglas vienen siendo los instrumentos de acción que definen y a la vez evalúan la continuidad de la convención.

Por la *Convención de Productividad*, la relación laboral se establece. El empresario, dueño de los recursos productivos y del capital, contrata al trabajador dueño de la fuerza productiva, para que la aplique a su capital y lo convierta en producción. A cambio el trabajador obtiene un salario.

3.4. LA CONVENCIÓN DE *DESEMPLEO*

Dado que la Convención de Productividad tiene una doble dimensión, por una parte el producto debe responder a una demanda a la cual debe adaptarse y por otra, las ganancias obtenidas por la venta deberán ajustarse a las expectativas del empresario, éste lanza su producción al mercado sin estar seguro de su salida, su precio y las exigencias del mercado. Hay una tensión entre el empresario y el mundo exterior y la posibilidad de caer en desequilibrio (de obtener ganancias menores a las esperadas) vendría a ser solventada por la *Convención de Desempleo*. Así pese a los riesgos que enfrenta el empresario, producto de las fluctuaciones en el corto plazo de la demanda y las variables en la economía, no incumple con el compromiso de salario, gracias al principio de responsabilidad en que se funda ésta.

El principio de responsabilidad significa que dado que es quien tiene propiedad sobre el capital que utiliza la fuerza de trabajo para realizar el producto sobre el que tiene derecho de vender en el mercado, y como los riesgos se deben a las variaciones de la demanda, y es él quien puede observar esta demanda, debe ser el responsable de los riesgos que aparezcan. El empresario se libera del compromiso con el trabajador por el pago del salario.

De esta forma, la *Convención de Productividad* equilibra la reciprocidad que existe entre trabajo y salario y la *Convención de Desempleo* permite desatar este compromiso ex post sin quebrantarlo. Por lo tanto se permiten ajustes mediante el volumen de empleo. Dado ésto, debe existir para cada convención de productividad una convención de desempleo.

3.5. PLANTEAMIENTO DEL MODELO “DESDE EL EMPRESARIO”

El modelo busca formalizar una Convención de Productividad a partir de la cual se desprende una convención de Desempleo. Se conservan las condiciones de determinación del empleo de Keynes pero se sustituye la igualdad salario-productividad marginal del trabajo por una convención de productividad. En resumen, se puede decir que las variaciones económicas que generan riesgos son introducidas por el empresario dentro de la *Convención de Productividad* y son tratadas por una *Convención de Desempleo*. Se tienen cuatro proposiciones que describen el modelo en su conjunto:

a) La Convención de Productividad se reduce a dos variables: la tasa de salario por hora y la productividad observada del trabajo. El empresario se

compromete sobre una tasa de salarios y tiene expectativas sobre la productividad futura de sus trabajadores, estas expectativas modulan la convención.

b) Las expectativas hacen parte del cálculo económico del empresario y de sus decisiones de fijar su nivel de empleo, distribución de los salarios y lanzamiento de la producción rentable. A partir de las expectativas estima la demanda efectiva en un modelo de crecimiento.

c) El empresario se enfrenta a las variaciones de la economía, y no puede discriminar si se trata de variaciones coyunturales de corto plazo, que no impliquen ningún cambio en la convención de productividad, o variaciones estructurales que sí impliquen algún replanteamiento de la convención.

d) La Convención de Desempleo es para el empresario un instrumento de ajuste en el corto plazo que le permite tratar todas las variaciones económicas como variaciones coyunturales. Así, por el uso de la razón de productividad observada del trabajo, el exceso de producción en relación con la demanda se puede transformar en exceso de empleo, y entonces al reducir el nivel de empleo se logra de nuevo la estabilidad.

Las convenciones están planteadas desde el racionamiento del empresario y no se dice nada sobre los trabajadores. En este sentido, como el objetivo de este trabajo es centrarse en la relación de la empresa y el sindicato, en esta parte se está tomando el modelo como “desde el empresario hacia el sindicato”. Ya que en el modelo se habla de trabajadores pero éstos no tienen ningún papel porque todo está definido en términos del empresario, en el siguiente capítulo, se pretende abordar este vacío que deja el modelo en el análisis de la relación sindicato-empresa.

3.5.1 Las condiciones del modelo. Se tienen cinco condiciones del modelo, así:

3.5.1.1 Primera Condición: El precio esperado.

$$p = p_e = \frac{w}{n_e} (1 + t_e) \quad (1)$$

La primera condición, la ecuación del precio, muestra que el empresario se basa en un precio esperado p_e para fijar su oferta, teniendo en cuenta que el periodo de tiempo de espera para hacerlo es el correspondiente al ciclo de producción y venta del producto. El empresario además, fija el capital en el inicio del periodo al igual que fija el salario w que es rígido, durante el tiempo de espera. n_e es la expectativa del empresario de largo plazo sobre la productividad del trabajo. Entonces, el precio p fijado en un precio esperado p_e , se determina por la aplicación de una tasa de retorno del salario, t_e .

3.5.1.2 Segunda Condición: el nivel de empleo. Sea Q_e el volumen de la Oferta esperado y N el nivel de empleo, se tiene que,

$$N = \frac{Q_e}{n_e} \quad (2)$$

La ecuación (2) es la ecuación del nivel de empleo que se fija al inicio del periodo para la oferta esperada Q_e y que depende de las expectativas que tiene el empresario a largo plazo de la productividad de trabajo n_e .

3.5.1.3 Tercera Condición: valor de la oferta esperada. Teniendo en cuenta la ecuación (2), el valor de la oferta esperada dado el nivel de empleo en el inicio del periodo es,

$$n_e = \frac{Q_e}{N} \quad (2.a) \quad \text{y despejando en (1) se tiene}$$

$$p_e Q_e = wN(1 + t_e) \quad (3)$$

3.5.1.4 Cuarta Condición: La ganancia esperada del empresario. Obtenida la condición (3), se tiene que la ganancia esperada del empresario Pr_e , es el valor de su oferta esperada $p_e Q_e$, menos el costo de su producción, es decir, el gasto en salarios, wN :

$$\begin{aligned} Pr_e &= wN(1 + t_e) - wN \\ Pr_e &= wN + wNt_e - wN \\ Pr_e &= t_e wN \end{aligned} \quad (4)$$

3.5.1.5 Quinta condición: La demanda esperada. Obtenidas las cuatro condiciones anteriores, ahora se obtiene la expresión de la demanda esperada D_e :

$$\begin{aligned} D_e &= I_e + C_e \\ D_e &= I_e + m_e R_e \end{aligned} \quad (5)$$

Esta última ecuación, dice que la demanda está constituida por el gasto corriente de Inversión I_e y Consumo C_e que se fija al inicio del periodo. El consumo a su vez, es la propensión marginal al consumo esperado, m_e . Y $0 < m_e < 1$ (con subíndice e porque es esperada ya que el ahorro que afecta al consumo significa una incertidumbre para el empresario), multiplicada por la distribución de la renta del ingreso esperado R_e , donde $R_e = wN + Pr_e$, es decir, R_e es igual a la renta salarial más la ganancia esperada de los empresarios. Entonces la expresión final de la demanda esperada y la quinta condición del modelo, despejando la ecuación (5), es:

$$D_e = I + m_e(wN + Pr_e) \quad (6)$$

3.5.2 El nivel de empleo. Dadas las ecuaciones de la (1) a la (6), de las condiciones del modelo, se puede saber cuál es el nivel de empleo N que los empresarios fijan al inicio del periodo. El empresario ha fijado al inicio del periodo la oferta de la cual se tiene su valor esperado indicado en la ecuación (3) y en la ecuación (6) se tiene la estimación de la demanda esperada, así que la demanda efectiva deberá estar entre estas dos previsiones. Por lo tanto se tiene que $p_e D_e = D_e$. En equilibrio, el valor de la demanda esperada $p_e D_e$ es igual al valor de la oferta esperada $p_e Q_e$. Se tiene entonces:

$$p_e D_e = I + m_e(wN + Pr_e) \quad , \text{ por la ecuación (6).}$$

$$wN(1 + t_e) = I + m_e(wN + t_e wN) \quad , \text{ por la ecuación (3) y la (4).}$$

Despejando el paréntesis y simplificando:

$$wN(1 + t_e) = I + m_e wN + m_e t_e wN$$

$$wN(1 + t_e) = I + m_e wN(1 + t_e)$$

$$N = \frac{I}{w(1 + t_e)} + \frac{m_e wN(1 + t_e)}{w(1 + t_e)}$$

$$N = \frac{I}{w(1 + t_e)} + m_e N$$

$$N - m_e N = \frac{I}{w(1 + t_e)}$$

$$N(1 - m_e) = \frac{I}{w(1 + t_e)}$$

Finalmente, reorganizando términos, se obtiene:

$$N = \frac{I/w}{(1-m_e)(1+t_e)} \quad (7)$$

(7) es entonces la cantidad de trabajo N que contrata el empresario en el inicio del periodo de producción.

3.5.3 Las Convenciones de Productividad y de Desempleo. Al inicio del periodo de producción, el empresario lanzó su producción esperada Q_e que hizo con base en el precio esperado p_e y sus expectativas sobre la demanda D_e , fijó el nivel de salarios w y fijó su nivel de empleo N . Para el final del periodo, el empresario debe observar los resultados de la economía para evaluar sus ganancias o pérdidas; dependiendo si $pQ < p_e Q_e$; $n < n_e$ o $t < t_e$.

Por la ecuación (2), se tiene que $Q_e = Nn_e$, entonces multiplicando por p_e , se obtiene otra expresión para el valor de la oferta esperada:

$$p_e Q_e = p_e N n_e \quad (8)$$

Ahora, introduciendo las variables observadas por el empresario al final del periodo:

$$p_e(Q - Q_e) = p_e(n - n_e)N \quad (9)$$

También se tiene la ecuación (3), del valor de la oferta esperada, de la cual la variable de interés para el empresario es la tasa de retorno del salario t_e , que tiene que ver con la productividad del trabajo esperada n_e , y a partir de la cual también el empresario puede comparar los resultados al final del periodo productivo con lo que fueron sus expectativas:

$$\begin{aligned}
 p_e (Q - Q_e) &= wN[(1 + t) - (1 + t_e)] \\
 p_e (Q - Q_e) &= wN(t - t_e) \qquad (10)
 \end{aligned}$$

Así, Salais (1989) muestra la siguiente expresión:

$$p_e(Q - Q_e) = p_e(n - n_e)N = wN(t - t_e) \quad (11)$$

(11) es la ecuación que representa la *Convención de Productividad*, que le permite al empresario evaluar sus expectativas. Como el empresario se ha comprometido con el trabajador por un salario w , observa el valor de la producción obtenida que dependió de la productividad del trabajo y la tasa de retorno del salario. De modo que si $p Q < p_e Q_e$, sus ganancias son menores a las esperadas por una insuficiencia en la producción vendida. O si sucede que $t < t_e$, el empresario se encontraría en un déficit de explotación.

Dado que el empresario se compromete sobre w , el ajuste en el corto plazo para recuperar la estabilidad se centra en N . Por lo tanto en el modelo la variable de ajuste para el empresario es N y es la que él puede controlar. Así, a partir de la ecuación (11) se obtiene:

$$\Delta N = -N(t - t_e) \qquad (12)$$

La ecuación (12) es la *Convención de Desempleo*. Con la ecuación (11), el empresario compara los valores de las variables que él estimó al inicio del periodo productivo con los valores que obtuvo de la economía al terminarse el periodo productivo, y cualquier desequilibrio, es tratado mediante la ecuación (12) que ofrece la posibilidad al empresario de reducir el empleo para igualar la productividad del trabajo n a su valor esperado n_e , así se iguala la producción ofrecida a la demanda observada y si se encontrase en déficit de explotación, retornaría al equilibrio.

4. EL MODELO DE CONVENCIONES DE TRABAJO “DESDE EL SINDICATO”

El objetivo final de este trabajo de grado fue describir la relación extra mercado laboral entre una empresa y su sindicato de trabajadores, a partir del estudio del *Modelo Keynesiano de Convenciones de Trabajo*. En la elaboración del estado del arte se evidenció la ausencia en la literatura de un modelo sobre la relación sindicato-empresa que no se desarrollara exclusivamente en el plano de mercado. Al explorarse la visión heterodoxa de la teoría de las convenciones en la escuela francesa, se encontró un modelo que sirvió de referencia para analizar la relación laboral desde el punto de vista institucional.

Sin embargo, el modelo encontrado explicó (como se hizo en el apartado anterior) una sola parte de la relación: la visión desde el empresario. El modelo no habló ni de sindicato, ni de trabajadores. Así que para abordar el objetivo planteado en este trabajo de grado, se hace necesario llenar el vacío que deja el modelo y encontrar la forma de plantear la visión del sindicato como vocero de los trabajadores.

A continuación, se pretende esbozar a partir del modelo “desde el empresario”, un modelo “desde el sindicato”. Se intenta introducir la figura del sindicato, a partir del modelo ya planteado en el capítulo anterior y discutir sobre el papel que tiene esta institución. En este desarrollo también se presentará el caso particular del *SintraClub*, como un análisis general de lo que es el comportamiento de un sindicato cualquiera. Además se discutirá sobre la “hipótesis de frustración”, que también se incluye en lo que se pretende plantear.

4.1. EL SINDICATO

En el sistema económico occidental, el sindicato es la principal institución que representa a los trabajadores. Su origen como institución tiene innumerables debates en la literatura económica y también en otras disciplinas. Tradicionalmente, el sindicato se ha considerado en su papel reivindicativo, pues por la naturaleza de la relación empleado-empendedor, hay una desigualdad en términos de jerarquía y poder, y la razón de ser del sindicato es tener contrapeso en esa desigualdad.

Algunas corrientes teóricas consideran que los sindicatos son la causa de presiones inflacionarias, empeoramiento de la distribución del ingreso, baja productividad, y aumento de los costos de la empresa. Otras corrientes, que defienden el sindicato como institución, en cuanto es el resultado de la evolución histórica de la organización obrera, consideran que su accionar es importante y fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores y además, contribuir al bienestar de la sociedad en general. De todas formas, sea cual sea la corriente, el sindicato siempre se ha considerado puramente reivindicativo.

Una visión diferente a la anterior, sería que el sindicato no sólo pida sino que ofrezca. En el modelo de Salais, el empresario es dueño del capital de trabajo, determina la tasa de salario y el nivel de empleo contratado. El sindicato por su parte, es el dueño de la productividad y esto significa que puede determinar qué tan productivo quiere ser. Es esa productividad la que ofrece al empresario. Desde luego la ofrece a cambio de un salario.

En el sentido convencional, el hecho de que exista un sindicato, significa que los trabajadores tienen la garantía de negociar condiciones laborales con el

empresario, como su salario, por ejemplo. Mas en el modelo de Salais, la figura de negociación no cabe, ya que tanto el salario como el nivel de empleo son fijados por el empresario. En el presente análisis se toma la figura del sindicato como el representante de los trabajadores, como el vocero que interactúa con el empresario, por eso se hablará de la relación sindicato-empresa.

El modelo de convenciones planteó que la relación laboral consiste en dos operaciones en el tiempo que corresponden a dos principios de equivalencia. La primera operación es la contratación del trabajo por parte del empresario y es la equivalencia entre tiempo de trabajo futuro y salario (*trabajo-salario*). La segunda operación, es la aplicación de la fuerza de trabajo a la producción y es la equivalencia entre tiempo de trabajo utilizado y la obtención del producto (*trabajo-producto*). El empresario debe recurrir a la primera equivalencia para obtener la segunda que es la que le interesa, puesto que primero debe contratar el trabajo para obtener luego el producto. Desde el punto de vista del trabajador, éste debe primero recurrir a la segunda equivalencia para obtener la primera que es la que le interesa, es decir, debe primero entregar su trabajo para obtener luego el salario.

Ya que el sindicato tiene la cualidad de ser agente consumidor, le importan las variables que afectan su poder adquisitivo, como los precios de la economía. Por lo tanto tiene un salario esperado que es el que le permite comprar la canasta básica de consumo. Una vez el sindicato obtiene su salario, compara su salario real con el esperado. Si el primero es menor al segundo, surge la “frustración”. La “hipótesis de frustración” diría que el sindicato presionaría para que el nivel de salario suba (esta hipótesis se discute en el siguiente numeral). Y el mecanismo de presión del sindicato es parar la producción.

Según el modelo, cuando el empresario se encuentra en desequilibrio, simplemente ajusta el nivel de empleo N , mediante la *Convención de Desempleo* (Ecuación 12). Pero si el sindicato se encuentra en frustración, ¿qué le sucede al modelo o a las dos equivalencias? ¿Qué impide que el sindicato haga huelga y rompa el compromiso de la segunda equivalencia trabajo-producto?

Antes de seguir con esta discusión, se presenta primero el caso particular del sindicato que se ha tratado para este trabajo de grado, el cual también ha servido para analizar la “hipótesis de frustración” del modelo NAFA, con el fin de esbozar el modelo “desde el sindicato”.

4.1.1. “Índice de frustración” para el *SintraClub*. La “hipótesis de frustración” del *Modelo de Adquisición Neta de Activos Financieros NAFA* (Téllez, 2009), permite observar el papel de los sindicatos como agentes en la economía que tienen el poder de influir en los salarios. Esta hipótesis implica que siempre existe una brecha entre el salario real de la economía y el salario real esperado por los trabajadores, puesto que los sindicatos no siempre logran sus expectativas y es esta brecha lo que genera “frustración” que impulsa la conducta de los sindicatos para ejercer presión por salarios más elevados.

Basándose en el anterior planteamiento, el propósito en este numeral, es aproximarse, sin mucho rigor, a un “Índice de frustración” para los trabajadores del Club Campestre de Cali, dado el salario que ganan respecto a algunas variables de la economía en el tiempo y tratar de identificar si existe brecha generadora de frustración.

Para construir este “índice de frustración”, se utilizó la Tasa de Crecimiento del Salario Promedio Anual de los trabajadores del Club Campestre, la Tasa de Crecimiento Anual del Índice de Precios al Consumidor; como variables

proxy de los impuestos que afectan el salario se toma la Tarifa de Retención Salarial Anual (impuesto directo) y el Impuesto al Valor Agregado Anual IVA(impuesto indirecto), todo para los años 1989 a 2008 (Ver Anexo1), y se toma como referencia la metodología planteada por el modelo NAFA (Ver Anexo 2).

Con los anteriores datos, se intentó construir un índice por el cual se estimó si hay o no brecha generadora de frustración. Para ello se hizo una estimación del salario real después de impuestos que reciben los trabajadores, según los datos que se recolectaron y se miró la proporción de la brecha basándose en lo planteado por la hipótesis de frustración. El índice se calculó para cada año.

En primer lugar se definió a partir de la tasa de crecimiento del salario promedio nominal básico anual de los trabajadores, \dot{W}_n , la tasa de crecimiento del salario nominal después de impuestos, $\dot{W}A_n$, así:

$$\dot{W}A_n = \dot{W}_n \cdot R_T \cdot R_{T/W} \quad (I)$$

En donde R_T es la proporción nominal de la retención salarial, es decir $R_T=1-T$; T es la variable proxy del impuesto indirecto (aquí el IVA). $R_{T/W}$ es la proporción nominal del impuesto T/w, y T/w es la proxy para el impuesto directo (aquí la retención en la fuente).

Para obtener la tasa de crecimiento del salario real después de impuestos, la expresión (I) se divide por los precios de la economía:

$$\frac{\dot{W}A}{\dot{P}} = \frac{\dot{W}A_n}{\dot{P}} \quad (II)$$

\dot{P} es el Índice de Precios al Consumidor IPC.

Tomando en cuenta lo que plantea la hipótesis de frustración, si las expectativas de los sindicatos se cumplieran, quiere decir que el salario real después de impuestos $\frac{\dot{W}_{An}}{\dot{P}}$, es igual a su salario real deseado $\frac{\dot{W}^e}{\dot{P}}$. Pero como no siempre los sindicatos logran sus metas entonces la hipótesis de frustración dice que existe una brecha entre el salario real de la economía y el esperado por los trabajadores. El objetivo de los convenios entre empresa y sindicato es cerrar esta brecha, lo que se esperaría que sucediera en el largo plazo.

Basándose en el anterior planteamiento, el índice de frustración μ se define como la proporción de la brecha existente para el salario real después de impuestos,

$$\mu_i = \frac{1}{\dot{W}_{An}/\dot{P}} \quad (III)^1$$

Si $\mu < 1$ quiere decir que hay brecha generadora de frustración. Si $\mu \geq 1$ quiere decir que no hay brecha generadora de frustración.

Aplicando las expresiones (I), (II) y (III) a los datos del anexo 1 se obtiene el resultado del Cuadro 1. La segunda columna es el índice de precios al consumidor, la tercera es la Tasa de Crecimiento del Salario Promedio Anual de los trabajadores. La cuarta y la quinta indican la proporción nominal de la retención en la fuente y la proporción nominal del impuesto indirecto, respectivamente. La sexta columna es la Tasa de Crecimiento del Salario

¹ (Ya que en el largo plazo $\mu = 1$, según la hipótesis de frustración, es decir $\frac{1}{\dot{W}_{An}/\dot{P}}$ es la proporción de la brecha de frustración y la sumatoria de todas las proporciones se aproxima a 1.

Promedio Anual después de impuestos y corresponde al cálculo de la expresión (I), es decir es el resultado de multiplicar la tercera columna por la cuarta y la quinta. La séptima columna es la Tasa de Crecimiento del Salario Real Promedio Anual después de impuestos y equivale a la expresión (II), es decir, resulta de dividir la sexta columna sobre la primera. Finalmente la última columna equivale a la expresión (III), resulta de dividir la unidad sobre el resultado de la columna seis y es la estimación del “índice de frustración”.

Tabla 1. “Índice de Frustración”

Trabajadores del Club Campestre de Cali 1990-2008

AÑO	\dot{P}	\dot{W}_n	$R_{T/W}$	R_T	$\dot{W}An$	$\dot{W}An/P$	μ
1990	0,32	0,18	0,96	0,88	0,15	0,47	2,11
1991	0,27	0,23	0,96	0,88	0,20	0,73	1,37
1992	0,25	0,22	0,96	0,88	0,19	0,74	1,35
1993	0,23	0,26	0,95	0,86	0,21	0,94	1,06
1994	0,23	0,26	0,94	0,86	0,21	0,91	1,10
1995	0,19	0,28	0,92	0,84	0,22	1,11	0,90
1996	0,22	0,26	0,90	0,84	0,20	0,91	1,10
1997	0,18	0,24	0,88	0,84	0,17	0,98	1,02
1998	0,17	0,23	0,86	0,85	0,17	0,99	1,01
1999	0,09	0,22	0,86	0,85	0,16	1,74	0,58
2000	0,09	0,17	0,84	0,84	0,12	1,35	0,74
2001	0,08	0,16	0,84	0,84	0,11	1,47	0,68
2002	0,07	0,16	0,84	0,84	0,11	1,61	0,62
2003	0,06	0,09	0,83	0,84	0,06	0,96	1,04
2004	0,06	0,07	0,83	0,84	0,05	0,92	1,09
2005	0,05	0,08	0,83	0,84	0,05	1,12	0,89
2006	0,04	0,06	0,83	0,84	0,04	0,93	1,07
2007	0,06	0,04	0,81	0,84	0,03	0,54	1,87
2008	0,08	0,06	0,81	0,84	0,04	0,51	1,94

Fuente: Cálculos propios

De los resultados obtenidos en la tabla 1, μ es menor a 1 en 6 periodos. Se evidencia presencia de frustración en 6 años para los trabajadores en el periodo de 1990 a 2008, lo que indicaría que debe existir en alguna medida una brecha entre el salario esperado por los trabajadores y el que efectivamente obtienen, tomando en cuenta únicamente dos variables de la economía: los precios de la economía y la proporción de los impuestos.

La “hipótesis de frustración” es otra forma de ver lo reivindicativo del sindicato. Su objetivo se vuelve eliminarla y hacer que los salarios se aproximen a sus expectativas, a través de los mecanismos que tiene para presionar el alza del nivel de salarios, como por ejemplo las huelgas.

4.1.2 Acerca del *SintraClub*. El Sindicato de Trabajadores de la Corporación Club Campestre de Cali, se empieza a gestar el 29 de Abril de 1959, 29 años después de la fundación del Club Campestre de Cali. Obtiene su personería jurídica como sindicato de primera base y de empresa el 14 de Agosto de 1959. En el acta de fundación del Sindicato se lee:

“...es necesario la fundación del sindicato, por cuanto este es una de las maneras de acabar con las injusticias que en el Club se están cometiendo contra los trabajadores...la administración nos trata como si fuéramos esclavos...somos conscientes del peligro que corremos, una vez que la empresa se de cuenta de ésta organización...es necesario acabar de una vez por todas con esta clase de persecución contra los trabajadores y para ello debemos organizarnos...”

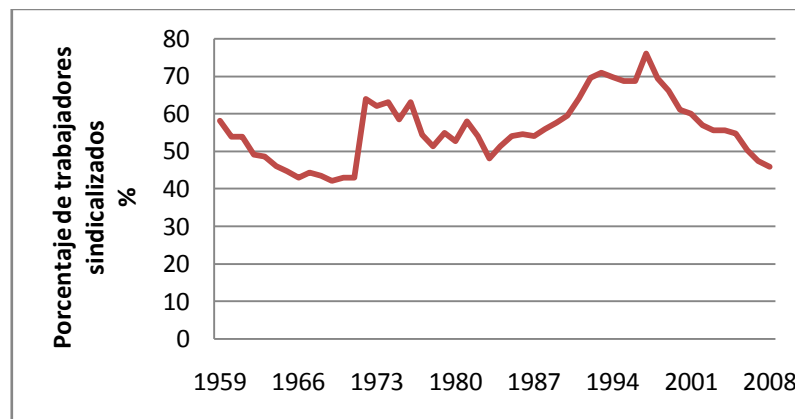
Así, el sindicato en sus inicios empezó con el deseo de protestar contra su patrón y de reclamar un tramo más justo. Estos reclamos consideraban mejoras en los horarios de trabajo y horas extras, beneficios para los trabajadores y sus familias y por supuesto aumento salarial. Consistente con la historia del sindicalismo, el *SintraClub* desde sus inicios ha sido puramente

reivindicativo y aunque hoy en día las peticiones y los fines sean un poco diferentes a las del pasado, de todas formas su actuación sigue siendo la de reclamar.

4.1.2.1 Densidad Sindical. Se analizó el número de sindicalizados en la Corporación Club Campestre de Cali desde el año de fundación del Sintra Club Campestre, 1959, hasta el año 2008. Se calculó la densidad sindical como la proporción de sindicalizados sobre el total de empleados por contrato fijo de la empresa en cada año.

Del gráfico 1 se observa que la densidad sindical del SintraClub Campestre ha sido variable a lo largo del tiempo. En los primeros años de funcionamiento, las tasas fueron decrecientes y sólo hasta la década de los setenta, el sindicato parece tener un alto grado de sindicalización llegando a tasas del 64%. En la siguiente década, la densidad sindical se mantiene entre el 48% y el 60%, menos que en la década anterior.

Gráfico 1. Densidad Sindical del Club Campestre de Cali. 1959-2008
(Densidad Sindical= Número Total de Sindicalizados/Número Total de Trabajadores)

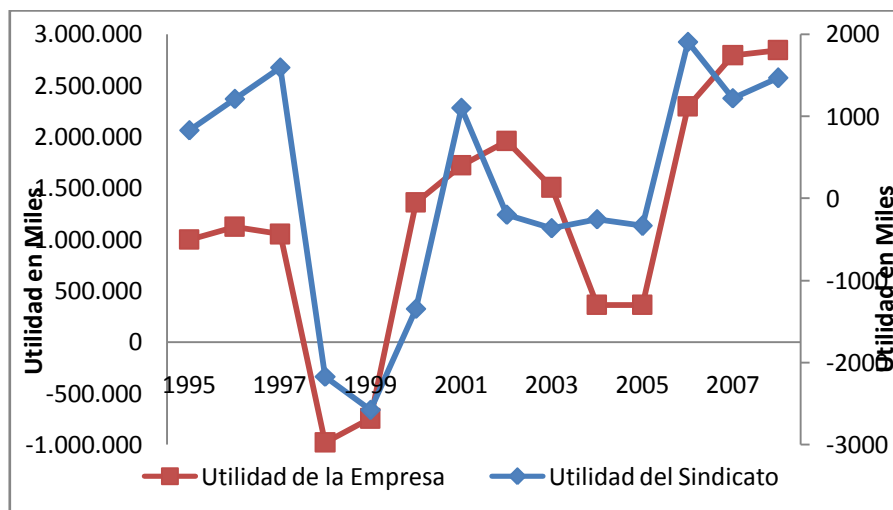


FUENTE: Registros del Sintra Club Campestre y cálculos propios.

Empieza los años noventa con un aumento anual en la densidad sindical en los primeros 3 años de la década, llegando en 1993 a una tasa del 71%; entre 1994 y 1996 las tasas disminuyen en 2% pero en 1997 alcanza la tasa más alta en todo el período de vida del sindicato, 76%, periodo en el cuál se empezó a evidenciar una crisis financiera que afecto la Corporación por varios años (ver Gráfico 2). Una vez alcanzada esta tasa, la tendencia es de una disminución año tras año de la sindicalización hasta la actualidad, llegando a una tasa del 46%.

4.1.2.2 Utilidad Financiera. Aunque se trata de dos instituciones sin ánimo de lucro, se observan a grosso modo la dinámica individual de los Estados de Resultados Financieros de la Corporación Club Campestre y del Sintra Club, para hacer una comparación generalizada de su comportamiento en el tiempo.

Gráfico 2. Utilidad Neta Anual del Club Campestre y del Sintra Club Campestre. 1995-2008



FUENTE: Estados de Resultados del Club Campestre de Cali publicados en los informes de Gestión Anual a los socios, Registros contables del Sintra Club.

Del Gráfico 2, se ve que la Corporación atravesó por una crisis financiera en el año de 1998 de la cual se vino a recuperar hasta el año 2000. La recesión vivida en la economía colombiana de este periodo no dejó por fuera los accionistas del Club, por lo que se vio afectada su cartera, teniéndose que formular varias políticas de emergencia.

Se evidencia que el sindicato se afectó por la misma crisis tardándose un año más que la Corporación para salir del déficit, probablemente porque se debió acudir a despidos de empleados y se dejó de aportar los auxilios al sindicato. Esto evidencia que el sostenimiento de esta organización sindical ha dependido en cierta medida de los aportes de su patrón y muestra que cuando los sindicatos se dedican a las peticiones, se genera un tipo de dependencia con sus empleadores, lo que contribuye a que se persistan estas peticiones.

4.1.2.3 Negociación Colectiva. Finalmente, como en cualquier otro caso, el Sindicato tiene un proceso de negociación con la Corporación. Se observan algunas características en el tiempo de lo que han sido estas negociaciones. Cada dos años se celebra una nueva negociación en la cual el Sindicato elige previamente una comisión negociadora de 3 integrantes, los cuales presentan el pliego de peticiones previamente aprobado en asamblea general, ante la Junta Directiva de la Corporación representada en tres negociadores elegidos. Se establece una mesa de negociación que deberá llegar a un consenso para fijar una nueva Convención Colectiva de Trabajo que rige para los dos años siguientes.

En el cuadro 2, se puede observar que a lo largo del tiempo, entre más peticiones ha hecho el sindicato, más puntos se han incluido en la Convención negociada. Así que las empresas responden a la conducta

reivindicativa sindical. No se encontró ningún registro de huelgas por parte de los trabajadores del SintraClub, siempre se ha logrado establecer una Convención de Trabajo, aunque sí se encontró evidencia de que en algunas ocasiones las negociaciones se hacían extensas y tardaron más de lo normal, estancándose las conversaciones sobre todo en el punto referido al aumento salarial.

Cuadro 2. Pliego de Peticiones y
Convención de Trabajo

Años	Número de Puntos en el Pliego	Número de Puntos en la Convención
1961-1963	35	30
1963-1965	35	31
1965-1967	36	33
1967-1969	38	39
1969-1971	42	40
1971-1973	45	40
1973-1975	47	42
1975-1977	48	42
1977-1979	50	43
1979-1981	52	51
1981-1983	55	51
1983-1985	54	51
1985-1987	59	54
1987-1989	59	54
1989-1991	59	54
1991-1993	58	54
1993-1995	56	55
1995-1997	55	55
1997-1999	55	55
1999-2001	55	54
2001-2003	54	54
2003-2005	54	54
2005-2007	54	53
2007-2009	54	53

FUENTE: Pliegos de Peticiones y Convenciones Colectivas de Trabajo en archivos del Sindicato.

En el Cuadro 3, también se observa que a través de los años se incrementó el número de auxilios dados por parte de la empresa. En un inicio, la única ayuda que brindaba la Corporación al Sindicato, consistía en un auxilio de dinero. A partir de la Convención de 1975 se aumentó un auxilio por concepto de mantenimiento de sede sindical. En la de 1981, se incluyeron dos puntos más de garantías al sindicato, el fuero sindical y el derecho a que dentro de la empresa se ubicara una cartelera sindical como espacio de expresión.

El sindicato siguió pidiendo otras garantías y finalmente a partir de la Convención de 1985 se adicionaron 4 puntos referidos a mayores permisos para capacitación sindical, asistencia a congresos nacionales e internacionales y auxilios para financiar estas actividades. Se observa de nuevo que todos los beneficios y mejoras que obtienen los sindicatos, obedecen a las peticiones, entre más peticiones más probabilidad de obtener algo.

Tal vez el aspecto en que más se observa esta conducta reivindicativa, sea el aumento salarial. En el Cuadro 4 se observa el aumento salarial pedido en el Pliego de Peticiones del Sindicato y el que se fija en la Convención Colectiva de Trabajo. Se identifica que el sindicato siempre ha tenido una aspiración sobre un salario elevado respecto al que finalmente se pacta en la Convención. Este salario es planteado teniendo en cuenta el aumento del IPC proyectado para los dos años que rige la Convención. La negociación también depende del salario mínimo que el gremio nacional pacta con el gobierno, que se convierte en un referente. Se observa en el Cuadro 4 que el sindicato maneja siempre un rango sobre el cuál pide el aumento salarial, para los últimos años se ha negociado sobre el 10% pero no se ha obtenido más del 8,2%.

Cuadro 3. Número de puntos de ayuda al sindicato
en la Convención Colectiva de Trabajo

Años	Puntos de ayuda al Sindicato
1961-1963	2
1963-1965	2
1965-1967	2
1967-1969	2
1969-1971	2
1971-1973	2
1973-1975	2
1975-1977	3
1977-1979	3
1979-1981	3
1981-1983	5
1983-1985	9
1985-1987	9
1987-1989	9
1989-1991	9
1991-1993	9
1993-1995	9
1995-1997	9
1997-1999	9
1999-2001	9
2001-2003	9
2003-2005	9
2005-2007	9
2007-2009	9

FUENTE: Convenciones Colectivas de Trabajo en archivos del Sindicato

Cuadro 4. Aumento Salarial

AÑOS	PLIEGO DE PETICIONES		CONVENCION COLECTIVA	
	1ER AÑO	2DO AÑO	1ER AÑO	2DO AÑO
1961-1963	60%	60%	25%	25%
1963-1965	60%	60%	21,90%	18,30%
1965-1967	60%	60%	26,80%	14,40%
1967-1969	65%	60%	16,70%	14,40%
1969-1971	68%	65%	10,9%	9,8%
1971-1973	55%	55%	10,3%	8,1%
1973-1975	65%	65%	8,90%	7,80%
1975-1977	65%	65%	16,50%	16,5%
1977-1979	65%	60%	17%	17%
1979-1981	65%	60%	26,5%	26,1%
1981-1983	70%	65%	28,1%	25,6%
1983-1985	70%	65%	24,6%	21,9%
1985-1987	65%	60%	19,4%	17,9%
1987-1989	70%	70%	18,5%	18,1%
1989-1991	70%	70%	23,2%	22,1%
1991-1993	50%	50%	26%	25,5%
1993-1995	50%	45%	28%	26%
1995-1997	40%	40%	23,50%	22,50%
1997-1999	35%	40%	22%	16,70%
1999-2001	24%	27%	16%	16%
2001-2003	14%	14%	9%	7,24%
2003-2005	10%	10%	7,60%	6%
2005-2007	10%	10%	6,90%	4,48%
2007-2009	10%	10%	5,80%	8,17%

FUENTE: Pliegos y Convenciones Colectivas.

Todas las anteriores observaciones sobre el SintraClub, son una muestra del comportamiento de cualquier sindicato. Desde el hecho de que se maneje un pliego de peticiones, se observa la conducta reivindicativa de estas organizaciones, y desde este punto de vista es que se hace el análisis en la

literatura económica. Otro análisis diferente puede ser el punto de vista de que el sindicato no solo tenga un pliego de peticiones, sino que además tenga una oferta. Esa oferta no es otra que una oferta de productividad. Bajo el marco del modelo de Salais esto se puede ver y es lo que a continuación se pretende mostrar.

4.2 MODELO “DESDE EL SINDICATO”

Según lo que plantea Salais, al inicio del periodo productivo el sindicato es contratado por el empresario a un nivel de empleo N , a una tasa de salario W . Por su lado, el sindicato se compromete a entregar un producto Q . Ésta es la primera equivalencia (trabajo-salario). Devolviéndose a la ecuación (2), de la expectativa del empresario sobre su producción, se tiene,

$$N = \frac{Q_e}{n_e}$$
$$Q_e = Nn_e \quad (2.b)$$

(2.b) es otra forma de ver que la expectativa del empresario es que al final del periodo productivo el sindicato le entregue un volumen de producción Q_e , que dependió de la productividad esperada n_e . Que se cumpla esa expectativa depende de la productividad de los trabajadores.

Por otro lado, al final del periodo, el sindicato obtendrá una renta salarial:

$$R = NW \quad (13)$$

Como al trabajador le interesa el poder adquisitivo que obtiene de su salario, tiene un salario real esperado, $W_e = \frac{W_e \cdot r}{P}$, donde, $r = 1 - T/W$, es la proporción del impuesto al salario y P es el Índice de Precios al Consumidor. Entonces, W_e es el salario real esperado después de impuestos. Así, el sindicato tiene una renta esperada:

$$R_e = W_e N \quad (14)$$

Si la expectativa del sindicato se cumpliera entonces, $R = R_e$. Pero eso es lo que el sindicato deberá evaluar al final del periodo. Así que lo que observa es su renta real en (13) comparada a la de su expectativa en (14), dado que N fue fijado por el empresario al inicio del periodo:

$$R - R_e = NW - NW_e \quad (15)$$

La expresión (15) sería para el sindicato la equivalente a la ecuación (11) para el empresario, por la que evalúa las variables observadas con las que él estimó; ésta sería una primera convención que utiliza el sindicato para evaluar sus expectativas.

Como indica (2.b), el empresario tiene una productividad esperada n_e . El sindicato es dueño de esa productividad, puede decidir qué “calidad” de trabajo ofrecer, qué tan productivo será, por ello el empresario no tiene más que un valor esperado de ésta. De todas formas, si el empresario percibe una productividad menor a la esperada, disminuirá el nivel de empleo contratado N . ¿De qué depende la productividad que ofrezca el sindicato? Pues deberá depender de la motivación que éste tenga para ser productivo. Esta motivación está presidida por la obtención de su salario y porque se

mantenga el nivel actual de empleo contratado. Así, el sindicato tiene una oferta de productividad, tal que,

$$n_o = f(W, N) \quad (16)$$

A partir de (15), el sindicato define cómo será (16). Si en (15), ocurre que $NW - NW_e \geq 0$, las expectativas del sindicato se cumplen y no hay “frustración”. En el otro caso, si $NW - NW_e < 0$, hay “frustración”. Al mismo tiempo, el empresario toma decisiones según sea la oferta de productividad del sindicato. Se puede considerar entonces, dos situaciones posibles:

Situación 1: No hay “frustración”. El sindicato obtiene el salario de su expectativa, se supone que ello es motivación suficiente para ofrecer la productividad esperada por el empresario. El empresario recibe el producto esperado que le permite mantener el nivel actual de empleo contratado N .

$$S_1: (W = W_e ; n_o = n_e ; N) \quad (17)$$

Situación 2: Hay “frustración”. El sindicato obtiene un salario menor al de su expectativa, pierde la motivación y disminuye su oferta productiva. El empresario recibe una cantidad de producto menor a la esperada, recurre a la *Convención de Desempleo* y disminuye la cantidad de trabajo contratado N .

$$S_2: (W < W_e ; n_o < n_e ; \Delta N) \quad (18)$$

S_1 , es el resultado de equilibrio para el modelo, en el que se cumple las expectativas tanto para el empresario como para el Sindicato. Pero como siempre hay posibilidad de que no se cumplan las expectativas, puede ocurrir S_2 . Cuando ocurre S_2 , el sindicato siendo reivindicativo como es, puede

decidir retirar su fuerza productiva y romper con el compromiso trabajo-producto, pues siempre cuenta con el mecanismo de presión de la huelga. Su interés es que suba su salario y se mantenga el nivel actual de empleo contratado. Esta es la forma que tiene el sindicato para superar la “frustración”. Al empresario por su parte, no le sirven ninguna de las dos convenciones para contrarrestar la decisión de huelga y por lo general se ve obligado a ceder a la presión y subir los salarios. El resultado desde el sindicato, ante la “frustración”, se puede ver como:

$$S_2 \rightarrow S_3: (n_o = 0 \mid \Delta N = 0 ; W = W_e) \quad (19)$$

La pregunta es entonces, ¿Puede haber otra forma de superar la “frustración”? ¿La respuesta del sindicato debe ser siempre $n_o = 0$? Si bien el interés general del sindicato es que $n_o = 0$, para lograr que $\Delta N = 0$ y $W = W_e$, el interés individual del trabajador puede divergir. A éste le interesa ofrecer su productividad para obtener a cambio su salario. No le conviene que se pare el proceso productivo. Desde el trabajador la huelga per se no es una preferencia. Pensando en este interés individual del trabajador, es que puede pensarse una respuesta diferente del sindicato ante la “frustración”. Desde luego, esto significaría que el interés del uno coincidiera con el del otro.

Esa coincidencia de intereses converge en el querer superar la “frustración”. Pero superarla no desde la respuesta reivindicativa sindical sino desde el interés individual del trabajador, que puede volverse el interés general del sindicato. Significaría que el sindicato en vez de amenazar con hacer $n_o = 0$, ofrezca que $n_o = n_e$, e incluso ofrezca que $n_o > n_e$.

Si el sindicato se preocupa por ser productivo, puede haber otro mecanismo para superar la “frustración”. El sindicato no tendría que recurrir a la

amenaza de retirar su fuerza productiva, sino que se preocuparía más por alcanzar aquel nivel de productividad que permitiera que en la economía hubiese una tasa de salarios que ayude a superar la “frustración”. Su intención sería cumplir con la equivalencia trabajo-producto, pero ofreciendo el nivel de productividad que permitiera eliminar la “frustración”, aumentando en vez de disminuir esa productividad, puesto que así como no le interesa un salario inferior al esperado que cause “frustración”, tampoco quiere una reducción en el nivel de empleo N contratado, que es lo que ocurre cuando disminuye n . Así, (19) se puede convertir en:

$$S_4: (n_o \geq n_e \mid N; W \geq W_e) \quad (20)$$

Es decir, el sindicato ofrece subir la productividad, lo que le permite obtener una tasa de salario más alta que cierra cada vez más la brecha de “frustración”. Al mismo tiempo, la cantidad de producción entregada garantiza que el empresario siga contratando el nivel actual de empleo. Ante esos resultados el sindicato sigue teniendo motivación para ofrecer mayor productividad. La oferta de productividad se convierte en el mecanismo para superar la “frustración”. Y de ello también se beneficia el empresario.

Desde luego esto solo es posible pensando desde lo institucional. En términos de mercado no hay nada que justifique que el sindicato cambie su respuesta ante la “frustración”, de $n_o = 0$ por una respuesta en la que $n_o > n_e$, y que el interés particular del individuo trabajador se vuelva el interés general del sindicato. Sería necesario una nueva convención desde el sindicato; una diferente y complementaria a las que planteó Salais en su modelo. Ésta serviría tanto para superar la “frustración” del sindicato como para que el empresario obtenga mayor producción. Pero ello solo es posible si el interés de ambos se vuelve la productividad.

Aunque se trataría de una convención desde el sindicato, también sería un acuerdo entre ambos agentes. Ese acuerdo reemplazaría la negociación tradicional de oferta y contra oferta. El sindicato ya no tendría un “pliego de peticiones” sino que tendría un “pliego de oferta”. El empresario respondería a la oferta de mayor productividad con aumentos en el salario, puesto que obtendría una mayor tasa de retorno del salario a medida que siga subiendo la productividad laboral, y además garantizaría mantener el actual nivel de empleo. Tal convención puede representarse como:

$$p_e Q_e = p_e n_o N \quad (21)$$

En donde $n_o = f(W, N)$, $n_o \geq n_e$ y $N \neq 0$.

Así, esta convención de Productividad-Empleo desde el sindicato, se fundamentaría sobre compromisos, como las convenciones que definió Salais en su modelo. El compromiso del sindicato es ofrecer una mayor productividad y el compromiso del empresario es que una vez obtenga crecimientos en su producción, mantendrá el nivel actual de empleo N y compensará los aumentos de productividad con aumentos en la tasa de salario W . De esta forma, en la medida en que se va disminuyendo la brecha generadora de “frustración”, el sindicato sigue estando motivado para aumentar su oferta productiva.

Las convenciones brindan esa posibilidad, de que se establezcan compromisos entre los agentes. Por ello se habla aquí de una convención desde el sindicato. Como institución, el sindicato puede cambiar las reglas de juego y dar un paso hacia otro tipo de sindicalismo, uno en el cual se ofrezca y no se pida. Es un cambio o evolución institucional, como solo las instituciones pueden hacerlo. Como el ejemplo oriental, aquellos sindicatos japoneses que comprenden que su papel puede tener un impacto positivo en

la economía. Por ello, es el mismo sindicato quien debe definir esa convención que permita cambiar su mecánica reivindicativa por una que permita una relación laboral más estable, con menos conflicto de intereses y más intereses en común.

5. CONCLUSIONES

Proponerse estudiar un sindicato a partir de la teoría económica, conduce a un mismo camino en términos de la literatura desarrollada. Es fácil encontrar trabajos sobre los impactos del sindicalismo en las economías de los países, estudios sobre la afiliación sindical y sobre las políticas que se toman respecto a ello. Si el interés es la teoría microeconómica, los modelos desarrollados son ampliamente formalizados y debatidos. De todas formas, en estos campos ampliamente desarrollados en la literatura, no hay un consenso sobre el tema. Y aún cuando el interés va más allá de lo que se ha planteado tradicionalmente, la tarea se vuelve más difícil.

El modelo de convenciones que en este trabajo de grado se estudió, permitió interpretar la relación laboral tomando en cuenta los elementos institucionales que la conforman, fuera del marco puramente de mercado. Se pudo ver que el empresario toma sus decisiones en medio de la incertidumbre gracias a la aplicación de la racionalidad nula y de las señales que guían su conducta, las cuales están representadas en las dos convenciones de trabajo definidas.

Como Salais no consideró nada acerca de los trabajadores, su modelo fue “desde el empresario”. En este trabajo de grado, de carácter exploratorio, se consideró esbozar un modelo “desde el sindicato”; ya que el sindicato es la representación del colectivo de trabajadores, y el modelo de convenciones de trabajo permite hablar de colectividad. El punto más importante que permitió dicha exploración, fue la posibilidad de considerar que los trabajadores pueden tener una oferta productiva. El empresario no puede protegerse contra el hecho de que los trabajadores controlen la “calidad” del

trabajo que ofrecen, así por ello, lo que hace es disminuir el nivel de empleo contratado para ajustar la pérdida que éste le genere. Esta implicación del modelo, sirvió para considerar que el sindicato, siendo el vocero de los trabajadores, tiene una oferta productiva hacia el empresario.

Al alcance de este trabajo de grado se pretendió mostrar que es posible definirse también un modelo de convenciones de trabajo desde el sindicato, considerando la oferta productiva de éste. Por supuesto una formalización de una convención de Productividad-Empleo, sería el punto clave de un modelo de ese tipo. En este trabajo de grado se plantearon algunos elementos de partida que se esperan puedan abrir paso a un modelo mucho más formal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALBA, A (1986). “Una Introducción a la Teoría Económica de los Sindicatos”. Documento de Trabajo publicado por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga, España, 64 p.

BROWN Y MEDOFF (1978), “Trade Unions in the Production Process”, *Journal of Political Economy*, vol. 86, University of Chicago, Pág. 355-78

CABALLERO, C (2004), “Instituciones e Historia económica: enfoques y teorías institucionales”, *Economía Institucional*, Vol 6, No 10, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Pág. 135-157.

CARD, D (1996). “The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis”. *Econometrica*, Vol. 64, No. 4 (Jul., 1996), Pág. 957-979.

CASSONI, A.; LABADIE, G. and FACHOLA, G. (2005): “The economic effects of unions in Latin America: their impact on wages and economic performance of firms in Uruguay”, en: KUHN, Peter y MÁRQUEZ, Gustavo, *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*. Inter-American Development Bank Washington, D.C, Pág. 101-141.

CUESTA, L (2005), “Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?”. *Desarrollo y Sociedad*, No 56, Pág. 177-219.

DE LANDABURU, M y PERDOMO, C (1974): “Algunas contribuciones al estudio sobre el poder de los sindicatos”. Documento CEDE, No 013, Bogotá, Agosto de 1974.

GALINDO, M.A. (2008), “El papel del empresario en la obra de Keynes”. *Revista ICE*, No. 845, Madrid, Pág. 59-71

GOMEZ, P y JONES, C (2000): “Conventions: An Interpretation of Deep Structure in Organizations”, *Organization Science*, Vol. 11, No. 6, Pág. 696-708.

KEYNES, J. M. (1971): *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*. Fondo de Cultura Económica, Pág. 15-49.

KIDD, D Y OSWALD, A (1987): “ A Dynamic Model of Trade Union Behaviour” , *Economica, New Series*, Vol. 54, No. 215, Pág. 355-365.

LINBECK, A y SNOWER, D (2002): “The Insider-Outsider Theory: A Survey”, *Discussion Paper*, No. 534, July 2002

MANNING, A (1987): “ An Integration of Trade Union Models in a Sequential Bargaining Framework”, *The Economic Journal*, Vol. 97, No. 385, Pág. 121-139

MENEZES-FILHO, N; ZYLBERSTAJN, H.; CHAHAD, J. y PAZELLO, E. (2005): “Unions and the economic performance of brazilian establishments”, en: KUHN, Peter y MÁRQUEZ, Gustavo, *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*, Inter-American Development Bank Washington, D.C, Pág. 77-99

MILLER, L. M (2000). "La noción de convención social", Instituto de Estudios Sociales Avanzados, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Córdoba, España.

MORA, J.M. (2002), "Convenciones en juegos puros de coordinación simétrica 2x2", *Cuadernos de Economía*, Vol. 21, No. 37, Pág. 1-24

_____ (2001), "El papel de los costes de transacción en la formación de convenciones", *Estudios Gerenciales*, No. 78, Pág. 43-54.

OECHSSLER, J (1993), "Competition among conventions", documento de trabajo publicado por el Departamento de Economía de Columbia University.

OSWALD, A (1982). "The Microeconomic Theory of Trade Union", *The Economic Journal*, Vol 92, No. 367, Pág. 576-595.

PARADA, J (2003), "Economía Institucional Original y Nueva Economía Institucional: Semejanzas y diferencias", *Economía Institucional*, Vol. 5, No 8, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Pág. 92-116.

RODRIGUEZ, Oscar (2001), "Economía institucional, corriente principal y heterodoxa", *Economía Institucional*, N° 4, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Pág. 8-20.

SAAVEDRA, J y TORERO, M (2005): "Union density changes and union effects on firm performance in Peru", en: KUHN, Peter y MÁRQUEZ, Gustavo, *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*, Inter-American Development Bank Washington, D.C, Pág. 33-75.

SALAIS, R. (1989). "L'analyse économique des conventions du travail". *Revue économique*, Vol. 40, No. 2, Sciences Po University Press, Pág. 199-240.

TÉLLEZ, N. (2009). *Dinero y Economía. Cap. III y IV*. Programa Editorial Universidad del Valle.

TENJO, J (1975): "Impacto de la actividad sindical sobre los salarios: un análisis econométrico", *Revista de Planeación y Desarrollo*, III (2), Pág. 54-76.

VÁSQUEZ, M (1995). "Los Sindicatos en el análisis económico". Cuadernos de Estudios empresariales. No. 5. Pág 309-338

YOUNG, P (1996), "The Economics of Convention", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 10, No. 2, Pág. 105-122.

_____ (1993), "The Evolution of Conventions", en *Econometrica*, Vol. 61, No. 1. Pág 57-84.

ANEXOS

Anexo 1. Datos utilizados para el cálculo del “índice de Frustración”

Tasa de Crecimiento del Salario Promedio Anual de los trabajadores e IPC Anual 1989-2008

Año	TCS%	IPC%
1989	30,21	26,12
1990	28,37	32,37
1991	35,14	26,82
1992	34,23	25,13
1993	38,89	22,61
1994	35,14	22,6
1995	30,72	19,47
1996	29,03	21,64
1997	28,21	17,68
1998	20,05	16,7
1999	19,05	9,23
2000	19,05	8,75
2001	9,89	7,65
2002	7,76	6,99
2003	8,23	6,49
2004	6,38	5,5
2005	7,41	4,85
2006	4,71	4,48
2007	6,16	5,69
2008	8,9	7,67

Fuente: Registros del SintraClub Campestre, cálculos de la autora y Publicación del DANE.

Retención en la Fuente para el Salario Promedio de los Trabajadores e IVA
1989-2008

Año	RetF %	IVA %
1989	3,13	10
1990	3,69	12
1991	3,1	12
1992	3,99	12
1993	4,83	14
1994	6,19	14
1995	7,76	16
1996	10,3	16
1997	12,09	16
1998	13,56	15
1999	14,19	15
2000	15,63	16
2001	16,23	16
2002	16,39	16
2003	17,19	16
2004	16,84	16
2005	16,86	16
2006	17,05	16
2007	19	16
2008	19	16

Fuente: Decretos publicados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público desde 1989 a 2008

Anexo 2. La ecuación de salarios en el modelo NAFA

Según se expone en el modelo NAFA, los salarios en la economía se inflan de acuerdo a la presión sindical, por lo que se plantea la ecuación de salarios de la economía involucrando la presión sindical generadora de brecha de frustración. (Para una presentación completa del modelo ver el Capítulo 4 de *Dinero y Economía*). Interpretando lo planteado en el modelo NAFA, se construye el “Índice de Frustración” del capítulo 4. Se presenta aquí la hipótesis de frustración dentro del modelo NAFA:

El salario nominal actual después de impuestos T, es:

$$WA_n = W(1 - \frac{T}{W}) \quad (i)$$

El salario real actual después de impuestos es:

$$WA = \frac{W(1-T/W)}{P} \quad (ii)$$

En donde T/W es el impuesto directo a la renta salarial y P es el Índice de Precios al Consumidor. Haciendo $R=1-T/W$, la proporción nominal de la retención, se obtiene entonces

$$WA_n = W \cdot R \quad (iii)$$

Entonces (ii) se escribe:

$$WA = (W \cdot R)/P \quad (iv)$$

Si los sindicatos lograrán sus expectativas, el salarial real esperado después de impuestos sería igual al salario real actual después de impuestos, es decir

$$W \cdot P^e = (W \cdot R) / P = WA \quad (v)$$

Reorganizando (v) y en términos de tasas de crecimiento se obtiene:

$$W \cdot R = W \cdot P^e \cdot P$$

$$W = W \cdot P^e \cdot P / R$$

$$W = W^e \cdot P / R$$

$$\ln W = \ln[(W^e \cdot P) / R]$$

$$\ln W = \ln W^e + \ln P - \ln R$$

$$\dot{W} = \dot{W}^e + \dot{P} - \dot{R} \quad (vi)$$

Dado que los sindicatos no siempre logran su meta de salario real deseado, se presenta entonces brecha entre los salarios reales actuales y los salarios reales deseados por los trabajadores, entonces se tiene que,

$$\dot{W} = \dot{W}^e + \mu \sum (\dot{W}^e - \dot{WA})_{-i} + \dot{P} + \dot{R} \quad (vi)$$

μ sería la proporción de la brecha entre el salario real esperado por los trabajadores y el salario real actual que reciben después de la negociación con la empresa, acumulada para los periodos pasados. Ésta es entonces la ecuación de salarios después de impuestos resultado de los convenios. Se supone que $\mu=1$ en el largo plazo, es decir los convenios en el largo plazo deberían anular la frustración.