

LIBERTAD SINDICAL Y COSTES DE TRANSACCIÓN

Antonio Ojeda Avilés*

EL SINDICATO COMO COSTE AÑADIDO

Recientemente la OIT dejaba constancia en un estudio de que en la mayor parte de los países del mundo el sindicalismo retrocede hasta límites alarmantes, llegando a decir en nuestros días Th. Kochan, uno de los mejores especialistas norteamericanos de relaciones industriales, que la crisis de las políticas, instituciones y prácticas que fueron desarrolladas para gobernar y apoyar las relaciones industriales en el siglo XX declinan desde hace algún tiempo en efectividad, status y centralidad en el mundo laboral de hoy¹. La desconfianza hacia los sindicatos crece correlativamente al descenso de su militancia, por más que el número de afiliados supere varias veces al de miembros de los partidos políticos, y de que el índice de confianza hacia los sindicatos se coloque por encima del existente hacia las grandes empresas, los partidos políticos, y los propios gobiernos de cada país².

Es interesante analizar las comunicaciones presentadas al Congreso Mundial de Relaciones Industriales celebrado en Berlín en otoño de 2003 sobre el tema «¿Qué futuro para los actores de las relaciones industriales?». Todas ellas dejaban constancia de que en el campo de estudio realizado el sindicalismo decrecía, y aportaban alguna sugerencia, bien para invertir la tendencia, bien para dar paso a una alternativa al sindicato. Entre las primeras se hallaban quienes proponían un nuevo modelo de sindicalismo que dejara de girar en torno a la negociación y administración de los convenios colectivos, para centrarse en la oferta de servicios al afiliado a lo largo de

* Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla

¹ *Collective Actors in Industrial Relations: What Future?*, ponencia al 13 Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales, IIRA, *Beyond Traditional Employment. Industrial Relations in the Network Economy*, Berlín 2003, 166.

² Comisión Europea, Eurobarómetro, primavera de 2003: los europeos desconfían de los partidos políticos en un 75 %, de las grandes empresas en un 57%, de los respectivos gobiernos en un 53 % y de los sindicatos en un 49 %. *Apud* Diario El País 23 de julio de 2003.

su vida activa o inactiva, como muestra el ejemplo del sindicalismo en Singapur (Rosalind y Soon Beng Chew); para otros se trataba de un desfase del sindicalismo frente a las nuevas formas de empleo, bien el empleo a tiempo parcial (M. Yuki y K. Yamada), o el trabajo temporal (K.M. Olsen y A. Kalleberg), si es que el desfase no se refería a los nuevos perfiles del trabajador, que es joven (S. Contrepolis y S. Jeffreys) y femenino (L.L. Hanson); otros afirmaban que la causa se encuentra en el descenso previo de afiliación de las asociaciones de empleadores (F. Traxler), o en el rechazo de los empleadores a entrar en conversaciones con los sindicatos (R. Sen). Entre las segundas estaban las comunicaciones de quienes proponían la coordinación del sindicalismo con otras fuerzas progresistas, ya fueran las ONG, los grupos ecologistas, los estudiantes o los abogados activistas (L. Turner), o bien defendían el reforzamiento o la implantación de las representaciones unitarias (D.O. Kim, B.H. Lee y H. Kim), e incluso las oficinas de atención al ciudadano partiendo del ejemplo de Reino Unido (B. Abbot). Como puede verse, las propuestas rayan en lo peregrino, indicio de que nadie tiene clara la dirección de las reformas. Algunos apuntaban hacia una causa que no por evidente deja de permanecer encubierta: tras realizar un estudio de campo sobre las empresas irlandesas en un período de tremenda prosperidad que no obstante vino acompañada de un descenso en el poder sindical, P. Gunnigle y M. O'Sullivan indican cómo las empresas norteamericanas han forjado un modelo de no sindicalización para las empresas autóctonas, con el beneplácito del gobierno. Al cabo Kochan indica que los sindicatos necesitarán desarrollar nuevas capacidades para establecer coaliciones e impulsar la presencia y legitimación de los grupos alternativos de defensa laboral para lograr sus objetivos en una economía más capilarizada (networked) y fluida³.

Creo que la explicación de todo el fenómeno de desafiliación sindical se encuentra en algo más intrínseco al concepto de sindicato: es la percepción del mismo como un organizador de huelgas y confrontaciones, como un ente conflictivo que no arregla, sino empeora los problemas, lo que se halla detrás de su debilidad. Ni siquiera los trabajadores eventuales dejarían de afiliarse a un sindicato si, pese a las presiones de los empleadores, consideraran los beneficios de la organización. Pero las encuestas de los propios sindicatos ofrecen una imagen muy pobre del hecho sindical entre los mismos trabajadores⁴, por no hablar de la opinión mantenida por multitud de pequeños empresarios, de partidos y gobiernos conservadores, y de buena parte de los medios de comunicación. El origen de tan mala percepción no se encuentra, todo hay que decirlo, en el pensamiento único impuesto por el *american way of life*. El hecho de que las empresas norteamericanas de la Nueva Economía defiendan consistentemente el individualismo y la no afiliación de sus trabajadores no por ello indica que se trata del modelo norteamericano, pues lo característico de tal modelo es simplemente la relación adversativa, o negocial, entre empresas y sindicatos. Hemos de remontarnos a la Teoría Económica para hallar los verdaderos impulsos del descrédito sindical, y hacia ella encaminaremos nuestros pasos, unos

³ *Op. et loc. cit.*, 180.

⁴ Así, la encuesta de la Fundación Largo Caballero *Perfil, actitudes y demandas del delegado y afiliado a UGT*, Madrid 1989, a 1596 delegados y afiliados a dicho sindicato, contiene en pp. 371 y ss. Un capítulo sobre la percepción por el no afiliado de la realidad socio-sindical, en donde aparecen los siguientes calificativos hacia el sindicato (p. 371): masificadores, oscuros, lúgubres, partidistas, traicioneros, clasistas, destructivos, anticuados, reventadores, etc.

pasos de lego en la materia, que por fuerza habrán de apoyarse en las construcciones de los especialistas.

El punto de partida estriba en la creencia de un *equilibrio natural* defendida por los economistas clásicos y que, con ciertas matizaciones, llega hasta nuestros días; un equilibrio espontáneo de las fuerzas económicas que desaconseja toda intervención externa, pues puede provocar una hecatombe aunque solo sea por el «efecto mariposa». Como decía J. Salter en 1921, «el sistema económico normal funciona solo. En el proceso completo de actividades y necesidades humanas, la oferta se ajusta a la demanda y la producción al consumo por un proceso que es automático, elástico y sensible»⁵. Desde luego los economistas han puesto de relieve la posibilidad de imperfecciones del mercado, como por ejemplo los casos de monopolio, que enquistan los sectores sin permitir la *tranquila* evolución de las relaciones económicas hacia un progresivo perfeccionamiento⁶. Los monopolios como situaciones de competencia imperfecta pueden combatirse y eliminarse, de modo que al cabo hallamos la posibilidad de unas relaciones más o menos igualitarias donde pueda campar beneficiosamente el libre juego de la autonomía privada. Una mirada de transacciones ajusta los precios, logrando un orden natural que debe preservarse de los factores exógenos que lo distorsionan. Los precios fluctúan a tenor de ese libre juego de la competencia, que debe ser lo más perfecta e incontaminada posible.

Y aquí es donde el sindicato, que se interpone entre el comprador y el vendedor para lograr un mejor trato para los trabajadores, aparece para muchos como un elemento distorsionador, a veces monopolístico, de esa competencia perfecta. La mercancía, el producto, tiene unos costes de materia prima, de elaboración y de organización, de transporte y almacenamiento, de comercialización, que son incluso previsibles, y sumados dan el precio del producto. Los sindicatos, con sus actuaciones de conflicto y negociación, interferirían en la formación de los precios y, lo que es tan importante como lo anterior, impedirían prever para el futuro dónde van a quedar fijados.

Claro que los sindicatos no son los únicos en interferir la formación espontánea, natural y perfecta de los precios. Los poderes públicos dictan normas, asignan cargas e impuestos, determinan procedimientos, que asimismo distorsionan grandemente el curso de las transacciones. Lo ideal para muchos empresarios, e incluso para muchos gobiernos conservadores, consiste en no intervenir en las relaciones económicas, dejándola en manos del «mercado».

La teoría económica prevalente admite, desde luego, que la autonomía no puede preservarse en toda ocasión, pues su dinámica no siempre avanza en el sentido adecuado. El mercado por sí mismo puede llevar excepcionalmente a desastres in-

⁵ J. SALTER, *Allied Shipping Control*, Oxford 1921, p. 16.

⁶ Buena parte de los argumentos contenidos en el célebre libro de M. y R. FRIEDMAN, *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo económico*, Barcelona 1980, parten de los comportamientos de la Asociación Americana de Médicos (?); en p. 334 se refiere a los males de los convenios colectivos con las siguientes palabras: «En ciertas ocasiones los sindicatos han conseguido poder ayudando a las empresas a fijar los precios o a repartirse los mercados, actividades todas ellas ilegales en virtud de las leyes antimonopolistas». Un estudio serio de las prácticas monopolísticas en la negociación colectiva, a raíz de los casos Albany, Brentjens y Drijvende Bokken, de 21 de setiembre de 1999, en N. BRUUN, J. HELLSTEN (eds.), *Collective Agreement and Competition Law in the EU*, DJOF, Copenhagen 2001.

concebibles, como la Gran Depresión en Estados Unidos, cuya causa más conocida es el hundimiento de la bolsa de Nueva York. Es entonces cuando la intervención de los poderes públicos recibe todos los parabienes, y se ensalza una política de grandes obras públicas que inyecte riqueza y empleo allí donde el libre juego de las fuerzas del mercado manifiesta su incapacidad. Hambrunas, quiebras en cadena, la ruina de gran parte del país, son el colofón natural de ese juego libre, cada cuarenta años aproximadamente, como Kondratieff se ocupó de establecer⁷, hasta que la existencia de instituciones públicas internacionales, como el Fondo Monetario Internacional, o nacionales, como los Bancos Centrales, surgieron para combatir decididamente lo que ahora se denominaron las fluctuaciones cíclicas, al punto de que en la actualidad la mayoría de los economistas consideran periclitada la teoría de los ciclos de onda larga, o Kondratieff, con sus amenazadoras crisis generales.

Por otra parte, el juego espontáneo de la oferta y la demanda puede además llevar a un *impasse*, un enquistamiento o traba del sistema en sí mismo, como sucede en prácticamente todas las economías del tercer mundo. En ellas no hay reglas externas, y cada uno ajusta los precios libremente, siendo los monarcas, los nobles y los jefes tribales otros tantos empresarios que compran y venden en la medida de su capacidad.

Además, el mercado expulsa a los participantes, sean personas, empresas o países, que no pueden seguir su ritmo —o, por mejor decir, el ritmo impuesto por los poderosos—. De igual modo que un país puede ser considerado en bancarrota por la comunidad internacional, el mercado expulsa a las mujeres con hijos, a los minusválidos, a los trabajadores maduros, incluso a personas que profesan una cierta religión o una determinada tendencia sexual. Países o individuos que no encuentran las facilidades habituales para entrar en el mercado pueden de igual modo quedar fuera⁸. Sin una legislación protectora, sin unos mecanismos defensivos o simplemente representativos, las minorías son apartadas de las fuentes de subsistencia y reproducción, y solo quedan los más fuertes.

Por último, los precios como una suma de los costes habidos sólo son una vertiente teórica de cuanto sucede en la realidad. Es de experiencia común que los precios se fijan en función de los mercados nacionales, y puede mostrar grandes diferencias de un país a otro por razones de coyuntura del mercado.

Visto ahora el panorama desde la teoría de las Relaciones Industriales, la función asignada al sindicato parece corroborar cuanto la teoría económica liberal proclama. No me refiero sencillamente a acudir a los estatutos sindicales, en cuyos preámbulos continúa presente —bien que de forma retórica— la lucha de clases y la conquista de una sociedad igualitaria⁹. Cuando aludo a la teoría de las Relaciones

⁷ FREEMAN, CLARK, SOETE, *Desempleo e innovación tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico*, Madrid 1985, pp. 69 ss., con reflexiones sobre algunas características estadísticas de la cuarta onda larga.

⁸ SEN, Amartya, *Commodities and Capabilities*, Deventer 1985.

⁹ Así, los Estatutos de la Confederación CCOO aprobados en el VII Congreso Confederal (2000), en su Definición de Principios, dicen que es un Sindicato que «se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática», repitiendo la fórmula de anteriores Congresos. Las Resoluciones del 37 Congreso Confederal de UGT (1998) indican por su parte que «La UGT encarna un sindicalismo que lucha por la transformación de la sociedad, para establecerla sobre

Industriales quiero significar lo que los expertos más reconocidos en esa ciencia han considerado como la tarea o tareas del sindicato, y logrado la aceptación general entre la comunidad científica en torno a ello. Veamos brevemente cuáles son las posturas más conocidas:

a) Una opinión sustentada en un principio por un amplio número de especialistas entendía que el sindicato servía para defender a los trabajadores en el conflicto inmanente en la sociedad industrial. Las explicaciones aportadas por esa teoría no impedía generar cierto rechazo por amplias capas de la población. Se decía, y aún se dice en la actualidad, que la huelga trata de infligir el mayor daño posible al contrario, y que el sindicato nace por y para el conflicto: puede afirmarse —alegan por ejemplo Reisman y Compa— que los objetivos de ambas partes se consiguen mejor teniendo a sindicatos y empresarios en lugares opuestos de la mesa de negociación, donde son conscientes de sus diferencias innatas y respetuosos con los intereses del contrario, y donde la fortaleza de cada lado sirve para contrastar la capacidad del otro¹⁰. Reducido a mero agente organizador de los conflictos, el sindicato perdía así el rico perfil polivalente que detallaré después, o al menos se perdía de vista para el gran público.

b) Plena unanimidad desde hace decenios alcanza la propuesta, de tan comúnmente repetida que es difícil acertar con su autor, de que el sindicato lleva a los trabajadores *voz y representación*¹¹. El sindicato es un agente que actúa como portavoz de los intereses de los trabajadores y los defiende allí donde sea preciso, en una forma no muy distinta a como la palabra *síndico* ha significado y significa en el Derecho Mercantil, bien que con una menor incidencia del interés público. La libertad de que goza para el ejercicio de tal función viene consagrada en la Constitución como un derecho fundamental, y con unos límites muy amplios, «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios». Desde tales funciones es fácil llegar a la conclusión que en buena medida el sindicato va a estar enfrente del interés empresarial porque va a discutir los beneficios de explotación para llevar la mayor cantidad de ellos hacia el lado de los trabajadores en perjuicio de los inversores, o si se quiere, de la *empresa*.

c) Hay otra construcción referida a la acción sindical que ha logrado un amplísimo respaldo en la teoría de las relaciones industriales desde que en los años cincuenta la trazara Jack Barbash¹². La empresa moderna, y las relaciones industriales en su conjunto, deben aportar dos ingredientes fundamentales, cuya presencia debe ser simultánea, cuales son la eficiencia y la justicia. *Efficiency and Justice* son,

bases de justicia social, de igualdad y de solidaridad.... UGT es un sindicato de orientación socialista. Es en este sentido hacia donde pretende transformar la realidad social» (Capítulo I.1, p. 31).

¹⁰ Posición del sindicalismo adversativo expuesta por REISMAN, COMPA, *The Case for Adversarial Unions*, Harvard Business Review 63 (1985), pp. 22 ss. Parecidamente POOLE, *Industrial Relations. Origins and patterns of national diversity*, Londres 1986, p. 123 ss. Son importantes las reflexiones de BRAVERMAN en su libro *Labour and Monopoly Capital*, 1974, en el sentido de que existe una conexión entre tensión industrial y una más amplia distribución del poder y la riqueza en la sociedad (ROJEK, «The limits of the New Industrial Relations», *Industrial Relations Journal* 15/2 (1984), 67).

¹¹ *Voice and representation*, o en otros autores, *voice and response*. La crisis abierta en el presente hace que los especialistas más sensibles intenten un apertura hacia otras funciones. Así, KOCHAN prefiere hablar de *voice, participation and representation* (*op. cit.*, p. 176).

¹² *The Practice of Unionism*, Nueva York 1956.

pues, las dos caras de unas relaciones industriales correctas, y al sindicato corresponde más bien el segundo elemento, aunque deba admitir que también la eficiencia es un factor principal en la actividad de las empresas, y aceptar que el empresario asuma la labor de defenderla. Aunque la teoría dual matiza mucho la función del sindicato, y le hace compartir con el empresario la consecución de ambos objetivos, la alusión al ideal de la justicia implica la superación de los criterios economicistas, por mucho que se añada como contrapeso a la eficiencia. El salario digno, por ejemplo, no entiende de dividendos empresariales, y en una versión estricta de la bipolaridad cabría compaginar perfectamente un empleo «de calidad» con un alto rendimiento y escasos o nulos beneficios empresariales.

Pese a todo lo anterior, algunas incógnitas arrojan sombras sobre el pretendido carácter *antieconómico* del sindicato. Una de las páginas más extrañas de la historia del sindicalismo, por ejemplo, se dio cuando en 1909 las Confederación empresarial sueca, después de haber salido victoriosa frente a una larga huelga convocada por la Confederación de sindicatos, tuvo en su mano destruir de una vez por todas al sindicalismo en aquel país..., y decidió mantenerse a la expectativa, hasta que su contraparte pudo recuperarse¹³. Otro dato sobremano extraño lo proporcionan las estadísticas de huelgas, cuando desentrañan el apartado de los convocantes y traen a la luz que los principales organizadores de huelgas no son en nuestro país los sindicatos, sino los comités de empresa. Así, en el año 2001 el porcentaje de paros convocados por la Confederación UGT fue del 15,3 por 100, el de la Confederación CCOO ascendió al 22,2 por 100, y el de otros sindicatos sectoriales o minoritarios al 19,4 por 100, mientras que los delegados y comités de empresa asumieron el 51,5 por 100 del total¹⁴. El hecho de que la mayor parte de los delegados y comités milita en alguna de las dos grandes Confederaciones puede seguramente explicar una parte del problema, a saber, que a nivel de empresa la mejor forma de convocar una huelga es a través de los representantes unitarios, pero tal explicación no está contrastada por las encuestas, de manera que puede ser incluso errónea: el dato que permanece es el de que entre las dos grandes Confederaciones convocan un 37,5 por 100 de las huelgas, y los delegados y comités superan con creces dicha cifra.

Tampoco debe olvidarse que la principal crítica de los economistas liberales contra el sindicato es su carácter monopolístico pensando sobre todo en el mundo anglosajón. El caso más palmario lo hallamos en los esposos Friedman, quienes utilizan constantemente en su libro como ejemplos de sindicatos paradigmáticos a los de pilotos de líneas aéreas y a la Asociación Americana de Médicos¹⁵. En España, como en

¹³ Al fracasar la «Gran Huelga» convocada por la LO como réplica a un cierre general, «estuvo probablemente en manos de los empleadores el barrer al sindicalismo en aquel momento, pero la SAF no hizo ningún intento al respecto»: A. ADLERKREUTZ, *Sweden*, Kluwer, The Netherlands 1990, 40. La explicación la encuentra SKOGH, «Employers Associations in Sweden», en VV.AA. (WINDMULLER y GLADSTONE, eds.), *Employers Associations and Industrial Relations. A Comparative Study*, Oxford 1984, 165, en que «el adversario había sido vencido, pero también se había perdido al partner».

¹⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASISTENCIA SOCIAL, *Anuario de Estadísticas Laborales 2001*, Madrid 2002, p. 694.

¹⁵ *Libertad de elegir*, pp. 321 y 322, y en general todo el capítulo 8 del libro. En p. 319 llega a la sorprendente conclusión que el sindicalismo nace con el juramento hipocrático, hace 2.500 años, cuando obliga a los médicos a transmitir sus conocimientos a sus hijos, a los de sus maestros y a los alumnos debidamente enseñados, y a nadie más, considerándolo como el preludio de un coto cerrado profesional. El debate entre los «monopolistas» y quienes consideran a los sindicatos como agentes benéficos al

general en la Europa mediterránea, solo puede hablarse a lo sumo de un oligopolio por la existencia de dos grandes Confederaciones, pero cometeríamos un error de bulto si no tuviéramos en cuenta además el doble canal de representación en la empresa. El legislador postconstitucional consideró oportuno desarrollar el concepto de sindicato más representativo, en un plantamiento comparado que eliminaba el concepto norteamericano de «agente único negociador», y prefirió mantener las representaciones unitarias que como sustituto de los sindicatos había ideado la Dictadura, aunque inspirándose en modelos cercanos. Así pues, la distorsión monopolística tiene poco que hacer en nuestro país, donde la tensión entre los afiliados a los distintos sindicatos entre ellos y con los representantes unitarios se hace a veces insoportable.

Puede que la explicación de tales matices estribe en lo esquemático de las explicaciones ofrecidas hasta el momento, y que la tarea del sindicato, y de la libertad sindical como emanación de él, tenga algunos aspectos específicamente tendentes a mejorar la economía. No es que podamos considerar incorrecta a la actuación del sindicato como portavoz y defensor de los intereses de los trabajadores y deba ser sustituida por un tipo de sindicalismo colaboracionista o cooperativo: las relaciones económicas son competitivas, y defender un sindicalismo de colaboración resulta incongruente en ese medio. Únicamente voy a tratar de demostrar que el sindicato ostenta también un *pedigree*, una legitimación en el mundo económico, probablemente similar al de la empresa o incluso al del propio mercado. El sindicato tiene reconocida una función o funciones económicas, y gracias a su actuación el mercado cobra una mayor agilidad. Es a través de los cometidos que entiendo son los prístinos y sustantivos, los ya vistos de voz y representación, como agiliza y mejora el funcionamiento del mercado, y no a través de cometidos esotéricos llamados a sustituir a los anteriores en una hipotética refundación de «nuevo sindicalismo». Para sustentar el carácter economicista del sindicato habremos de acudir a una teoría relativamente moderna —sus fundamentos comienzan a gestarse hacia 1937, y sus aplicaciones se despliegan hasta nuestros días—, llamada de los costes de transacción.

LA TEORÍA DE LOS COSTES DE TRANSACCIÓN

Hemos visto anteriormente cómo los gastos de fabricación de una mercancía eran solo una parte de su precio, al punto de que los márgenes comerciales pueden variar agudamente en función del número de intermediarios o de las oportunidades del mercado donde se ponen a la venta. Lo que parecía obvio no lo ha sido tanto a la hora de ser teorizado en un concepto unitario, quizá porque no se le daba la adecuada importancia, hasta que R. H. Coase expone rigurosamente en sucesivas publicaciones, a veces bastante oscuras para los legos en economía, su teoría de los costes de transacción¹⁶. Partiendo de que la unidad básica económica no es la empresa o el mercado, sino la transacción¹⁷, la teoría que nos ocupa centra su atención

inducir a mejor *management* y mejor productividad, en FREEMAN y MEDOFF, *What do Unions do?*, Nueva York 1984, 87 ss.

¹⁶ Una recopilación de sus escritos en COASE, R. H., *The Firm, the Market, and the Law*, Chicago 1988 (traducción española *La empresa, el mercado y la Ley*, Madrid 1994). El mismo, «El problema del coste social», *Hacienda Pública Española* 68 (1981).

¹⁷ La idea había sido propuesta poco antes por COMMONS, J. R., en su obra *Institutional Economics*, Madison 1934.

en el ahorro de costes que pueden surgir por la vía de examinar los costes comparativos en estructuras de gestión alternativas y eliminar las «ineficiencias remediables» mediante la introducción de una alternativa factible¹⁸.

Pongamos un ejemplo reciente y del mundo jurídico. El Real Decreto 1039/2003, de 1 de agosto (BOE del 2) regula el derecho de los interesados a instar la intervención de un registrador sustituto en las operaciones del tráfico inmobiliario y mercantil. La exposición de motivos de la norma ofrece una explicación a tal posibilidad, instaurada por la reforma de la Ley Hipotecaria en 2001, de cambiar de registrador cuando el originario se demorase en la calificación del acto mercantil: la protección jurídica que el Registro confiere a las partes en punto a presunciones de legalidad, de legitimación y de fe pública registral, merecen arbitrar una vía para evitar los retrasos indebidos; por otra parte, continúa diciendo la exposición de motivos, los terceros, y en general la comunidad, ostentan titularidades y expectativas de derechos que dependen de la actuación registral en buena parte, y pueden resultar perjudicadas por la demora: «si las partes consiguiesen eludir normas imperativas con éxito —añade— obtendrían ventaja competitiva sobre el resto, lo que incrementaría los *costes transaccionales* y la ineficiencia del sistema económico».

Lo verdaderamente revolucionario de Coase estriba en haber señalado a la transacción, o como otros prefieren hablar, al contrato, como la célula básica de la economía. A partir de aquí un amplio número de instituciones económicas, como la empresa, el mercado, los grupos de empresa, la regulación y desregulación, etc., aparecen como fórmulas alternativas que vendrán elegidas con el exclusivo objeto de economizar. Entre ellas se encuentran los sindicatos¹⁹.

Toda operación económica tiene unos costes añadidos, ya sean de información, de búsqueda, de arreglos y decisiones, o de vigilancia, que podrían evitarse o reducirse drásticamente²⁰. Williamson los define como los costos previos de diseño, negociación y salvaguardia de un acuerdo y, más especialmente, los costos posteriores de adaptación y ajuste surgidos cuando la ejecución del contrato se desvía como resultado de lagunas, errores, omisiones y trastornos sobrevenidos; los costes de funcionamiento, en suma, del sistema económico²¹. Instituciones como la empresa o el contrato de trabajo permiten reducir o simplificar tales gastos gracias a la racionalización que introducen en su ámbito. Como dicen Díez de Castro y Redondo López, la explicación que justifica la existencia de las empresas radica en que existen unos costes derivados de la utilización del mecanismo de precios y que son precisos para poder realizar las transacciones en el mercado. La empresa surge así porque es más eficiente para realizar ciertas actividades que el propio mercado²².

¹⁸ Cfr. WILLIAMSON, O. E., «Transaction Cost Economics and Organization Theory», en el reading del mismo autor *The Mechanisms of Governance*, Nueva York 1996, p. 240.

¹⁹ WILLIAMSON, O. E., *ibidem*, p. 232.

²⁰ CARL y DAHLMANN, «The Problem of Externality», *The Journal of Law and Economics* 1 (1979), 148; COASE, R. H., «El problema del coste social», *The Journal of Law and Economics* 3 (1960), 1 ss., ahora en *La empresa, el mercado y la Ley*, Madrid 1994, pp. 121 ss.

²¹ WILLIAMSON, O. E., *The Mechanisms of Governance*, (recopilación de escritos), Oxford 1996, p. 379. Véase además PIRELIS, C., *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Oxford 1993, 76 ss.

²² Díez de Castro, J. y Redondo López, C., *Administración de Empresas*, Madrid 1999, p. 81.

Si miramos a la relación mercantil originaria, comprenderemos mejor por qué la aparición de la empresa o del contrato de trabajo han simplificado costes: la economía pura y la libre formación de los precios de que parten los economistas clásicos es la de la transacción individual entre el productor y el comprador. Las economías primitivas intercambian los bienes entre sus distintos fabricantes artesanales. El conjunto de intercambios configura espontáneamente el precio de los productos..., que han de incluir desde luego los costos de transacción, y no solo de fabricación. El nacimiento de la empresa permite racionalizar los contactos, agilizarlos, aprovechar los intercambios para aumentar los negocios, etc. Por su parte el contrato de trabajo permite establecer unas reglas de conducta que han de ser respetadas, dejando a un lado las normas implícitas y las usuales.

Uno de esos costos de transacción que suele considerarse importante es el conjunto de las normas establecedoras de cargas, obligaciones e impuestos en el ámbito mercantil. Sin embargo las propias normas pueden reducir los costos de transacción, por ejemplo estableciendo claramente las reglas de juego o consagrando sin ambages los derechos de propiedad privada frente a los poderes públicos. Sugden alude incluso a la capacidad de las normas para completar las carencias del mercado, cuya eficiencia solo alcanza a la distribución de los bienes apropiables, no a los inmateriales o a las personas²³. El ejemplo acabado de ver del registrador sustituto en el Real Decreto 1039/2003 ilustra lo que comentamos. Maddison ha conectado asimismo la evolución legislativa del derecho de propiedad con los costes de transacción, y ha demostrado cómo los Países Bajos y Reino Unido definieron antes tal derecho exclusivo y redujeron así los costes transaccionales antes que ningún otro país europeo, con la consiguiente ventaja competitiva en el despegue económico²⁴. Si de la seguridad jurídica pasamos a algo más amplio, como hace la moderna teoría económica, los costos de transacción provocados por la intervención pública en la economía varían grandemente de un país a otro en relación con la eficiencia de las Administraciones respectivas, tanto en su aspecto burocrático como en el de administración de justicia, al punto de que el crecimiento económico depende considerablemente de lo que se denomina *calidad institucional*, y cobran importancia los análisis de indicadores tales como los requisitos necesarios para la puesta en marcha de una empresa, el nivel de corrupción, el grado de cumplimiento de las leyes, o la demora en los procesos judiciales²⁵. En el mercado laboral, las leyes eficientes permiten el aprovechamiento de capacidades marginales que sin su presencia quizá perderían la oportunidad de emplearse, generando así un gasto social²⁶.

²³ SUGDEN, «Spontaneous order», apud NEWMAN (ed.), *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*, Londres 1998. Los límites de tales ventajas, expuestos de forma muy oscura, en COASE, R. H., «La Comisión Federal de Comunicaciones», *The Journal of Law and Economics*, octubre de 1959, 1 ss., ahora en *La empresa, el mercado y la Ley*, pp. 79 ss.

²⁴ MADDISON, A., *Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas*, cit. por FERRARO, F., «Instituciones y crecimiento económico», p. 22.

²⁵ FERRARO, F., «Instituciones y crecimiento económico», *ibidem*.

²⁶ DEAKIN, S., «Social rights and the market», en VV.AA. (MÜCKEMBERGER, U., ed.), *Manifiesto Social Europe*, Bruselas 2001, pp. 32 ss. SEN, A., *Commodities and Capabilities*, Deventer 1985. Sobre los costes de transacción en un sentido estricto, LIPSEY, R., *Introducción a la Economía Positiva*, Barcelona 1991, p. 460.

EL SINDICATO COMO ACTOR EFICIENTE

¿Dónde encaja el sindicato en la teoría de los costes transaccionales? Como hemos analizado más arriba, la visión mayoritaria del sindicalismo lo refleja como un costo de transacción más que han de soportar las empresas a la hora de fijar el precio del producto. Elevan «artificialmente» los precios en una cantidad que oscila entre el 10 y el 15 por 100 en los sectores y empresas sindicalizados respecto de los que no lo están²⁷, e igualan o cierran un 25 por 100 más el abanico de salarios²⁸. Todo lo cual cabría englobarlo en lo que podría denominarse «coste de sindicación», justificando la actitud de muchos empresarios al mantener al sindicalismo extramuros de sus instalaciones.

Hemos visto que algo falla en tal concepción. Comencemos para descubrir qué pueda ser con una constatación de principio: varios de los elementos que vienen considerados pacíficamente como endógenos a la competencia perfecta son pese a ello sobrevenidos, o dicho de forma provocativa, *snobs*. Los estudios de Coase insisten en apuntar como uno de los principales «advenedizos» a la mismísima empresa, cuya aparición significaría una mejora palmaria de la economía al reducir un buen número de costes transaccionales respecto del modelo o modo originario de producción²⁹. En la economía *natural* no existía la empresa, dicho en otros términos, y su aparición no coincide con la de los comerciantes profesionales, ni siquiera con los *merchant adventurers* que encabezan el despegue económico de Reino Unido o los Países Bajos, sino más bien con las ciudades-estado italianas del Trecento³⁰. Pero hay algo más: los economistas señalan que tampoco el mercado, es decir, el conjunto de instituciones que conocemos como mercado estructurado —ferias medievales, bolsas, lonjas, etc.— surge relativamente tarde en la historia, y aporta también su óbolo a la reducción de costes transaccionales. El establecimiento de un lugar y de una fecha donde acudir para vender y comprar determinados productos supone un enorme avance en una economía medieval plena de incertidumbres.

Con ello tenemos una visión más exacta de la economía como una institución perfeccionada paulatinamente mediante la agregación de elementos nuevos y dinámicos. De esa manera la aparición tan tardía del sindicato no va a significar un baldón impeditivo de una posible nobleza de origen, porque de origen son muy pocos los elementos de la economía pura, en síntesis el fatigado individuo que

²⁷ M. y R. FRIEDMAN, *Libertad de elegir*, p. 325; STIEBER *et al.*, *US Industrial Relations 1950-1980: a Critical Assessment*, Wisconsin 1981; H.G. LEWIS, *Union Relative Wage Effects. A Survey*, Chicago 1986, sobre casi doscientos estudios empíricos; P. AMMASSARI, «Effetti economici dell'azione sindacale», en ISLE, *Indagine sul sindacato*, Milán 1970.

²⁸ FREEMAN y MEDOFF, *op. cit.*, pp. 84-85.

²⁹ Sobre la empresa como organización sobrevenida que ahorra costos, COASE, R. H., «La naturaleza de la empresa», *Economica* 4 (1937), ahora en *La empresa, el mercado y la ley*, pp. 35-36.

³⁰ La sedentarización del comerciante merced al seguro marítimo y los mercados urbanos, los contratos de *commenda* y *colleganza* y las sociedades familiares toscanas, pueden señalarse como el inicio de la empresa capitalista. Sin embargo «el gran desarrollo de la empresa se produce con el surgimiento del denominado capitalismo industrial», a partir del siglo XVIII: BUENO CAMPOS, CRUZ ROCHE, DURÁN HERRERA, *Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales*, Madrid 1985, p. 24. Un fascinante relato de las ferias y las compañías mercantiles desde el siglo XI en adelante, en V. VÁZQUEZ DE PRADA, *Historia Económica Mundial*, vol. I, Madrid 1972, 169 ss.

produce, comercia, vende y compra simultáneamente. Lo demás llega después, en la lucha por simplificar, reducir o eliminar tantos costos añadidos³¹.

Aclaremos otra cuestión importante gracias al instrumental de los costos de transacción: las nuevas instituciones que proporcionan economías a la fijación de precios no suelen actuar *gratis et amore*. Es cierto que los condes de Champagne, por ejemplo, dieron enormes facilidades a la celebración de las ferias que tan notorias fueron en la Edad Media, pero una de esas facilidades consistía en la franquicia respecto de la prohibición de usura eclesiástica durante la celebración de los eventos; en cuanto a las compañías italianas o hanseáticas o a los contratos de commenda y colleganza, existía un beneficio normal del 12 por 100, pero casos como la de los Strozzi alcanzaron beneficios del 300 por 100 en la década de 1330-1340. Con ello quiero decir que las instituciones eficientes bajo la perspectiva de los costes de transacción no lo son por actuar gratuitamente, sino por producir una reducción significativa de gastos. ¿Podemos decir, por ello, que el aumento de salarios en un 10-15 por 100 para los trabajadores afiliados es el «peaje» legítimo de los sindicatos a la hora de normalizar su presencia entre las instituciones mercantiles? Hay estudios demostrativos de un aumento de productividad en los sectores sindicados, que compensaría sobradamente el porcentaje de incremento citado. A mi modo de ver, el aumento de salarios no es el «beneficio» sindical que permita equipararlo a un peculiar tipo de empresa mercantil. El sindicato no es tal cosa, ni pretende enriquecerse con su actividad, aunque por supuesto que debe encontrar fuentes concretas de financiación para sobrevivir. Sin embargo la constatación de que las instituciones eficientes de la economía generan de ordinario unos costes reducidos nos permite justificar el hecho de que la presencia del sindicato conlleve una elevación de los salarios, y con ello de los costes del producto, respecto de los sectores no sindicalizados. Semejante gravamen será aceptable si los beneficios aportados por la presencia sindical los superan claramente.

Ha llegado el momento de que nos preguntemos por la incógnita central: si los aumentos de salarios y otras ventajas aportadas por el sindicato a sus miembros no pueden ser considerados como reducción de los costos transaccionales en la formación de los precios, ¿dónde están los pretendidos ahorros para la economía derivados de la actividad sindical?

a) Ante todo, el sindicato permite la superación del contrato individual de trabajo, mediante la fijación de reglas contractuales uniformes para un entero sector, con el convenio sectorial, o para el empresario y sus empleados, con el de empresa³². Si el contrato de trabajo supuso en su momento un avance a la hora de clarificar las obligaciones y deberes de ambas partes de la relación laboral, el convenio colectivo

³¹ Sin embargo los economistas propenden a considerar, como resume E. HEIMANN, que las instituciones de la economía de mercado son la propiedad privada y la empresa, el mercado, la competencia y el beneficio (*Teoría social de los Sistemas Económicos*, Madrid 1968, 97 ss.; BUENO, CRUZ, DURÁN, *Economía de la Empresa*, pp. 27-28).

³² En el año 2002 se firmaron 4.217 convenios colectivos en España, y el número de convenios con efectos durante ese año era superior, 4.729. Además, se había firmado el Acuerdo para la Negociación Colectiva para 2002 entre las confederaciones sindicales y la patronal. Cfr. CES, *España 2002. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid 2003, 379.

otorga seguridad jurídica a una multitud de problemas que de otro modo enrarecerían el contacto entre empresario y trabajador, empresario y empresario, y trabajador y trabajador. El convenio procura un trato igual y una seguridad jurídica con una flexibilidad que la norma estatal no puede soñar en conseguir. Como ejemplo de la standarización, en nuestro país tanto el sector agrario como el de la construcción no presentan prácticamente convenios de empresa, concentrando los convenios sectoriales el 99 por 100 del ámbito subjetivo cubierto³³. No cabe negar, pese a todo, la pérdida de importancia de las reglas colectivas en los últimos decenios, donde asistimos al «discreto retorno del arrendamiento de servicios» y a las reglas ajustadas a cada caso³⁴. A mi juicio, los factores de la individualización han sido la globalización anómica y el desajuste de los sectores productivos a causa de la Nueva Economía. Múltiples esfuerzos convergen ahora hacia la superación del Nuevo Caos, aunque no parece tarea fácil³⁵. Cuando la atmósfera económica recupere transparencia, seguramente el ajuste colectivo volverá a por sus fueros.

b) El sindicato interviene decisivamente en la salida pactada de las crisis de empresa y en la reconversión sectorial. Mucho se ha hablado del aumento de coste de los despidos colectivos por causa de la intervención sindical. Sin embargo no suelen ponerse en relación con el cierto número de casos en donde una empresa decide cerrar de improviso sin consultar a las organizaciones de trabajadores: la solución del conflicto subsiguiente puede durar años, con el consiguiente costo social y empresarial. Y si muchos expedientes de regulación de empleo se saldan felizmente gracias a un aumento de costos —las ventajas obtenidas para los trabajadores respecto de los mínimos legales—, ha de pensarse también en que por lo común el acuerdo conseguido supone un punto intermedio entre las propuestas empresariales y las de los trabajadores afectados. Acaso nos sirva para detectar las ventajas, junto a los inconvenientes, de los acuerdos sindicales de regulación, el siguiente dato: las regulaciones de empleo pactadas alcanzan el triple número de las no pactadas (3.230 frente a 1351, respectivamente), pero hay algo más, y es que la gran mayoría de las extinciones de contrato en tales casos aparecen en las pactadas, 2.147 frente a 277 en las no pactadas, a diferencia de las suspensiones de contratos, cuyo número es similar en unas y otras, 1.010 frente a 1.062³⁶. Muy posiblemente la conexión entre despidos y regulaciones pactadas se deba a la convicción de que sin el respaldo sindical tales extinciones se traducirían en conflictos explosivos. Como otro dato de experiencia, la modernización del país en las décadas de los setenta y ochenta se asentó indubitadamente en la reconversión pactada de numerosos sectores obsoletos,

³³ CES, *op. cit.*, 381.

³⁴ Quizá el uso del concepto «discreto» por A. MARTIN VALVERDE en su conocido trabajo no guardara relación con el concepto de «discrete structural analysis» en el sentido de «matizado», «cualitativo», con que la doctrina económica utiliza el término desde SIMON, H., «Rationality as Process and as Product of Thought», *American Economic Review* 68 (1978), 6-7, pero al cabo posiblemente la idea de matizado también pueda aplicarse al retorno del contrato libre de servicios en el ámbito laboral.

³⁵ La Organización Mundial del Comercio acopia algunos éxitos junto a sonoros fracasos. La OIT se interroga sobre la posibilidad de dar un paso adelante en la creación de normas imperativas internacionales. Las demandas masivas («class actions») contra multinacionales incumplidoras de estándares laborales y derechos fundamentales van cobrando cuerpo. La Comisión Europea proyecta una nueva Directiva o norma comunitaria para impulsar los convenios europeos.

³⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2001*, Madrid 2002, p. 771.

gracias —no cabe negarlo— a la inyección de fondos públicos, pero también a la cooperación sindical y a la ausencia de conflictos relevantes. Sin la decidida apuesta sindical por los modelos de 1982 y 1984, no solo la modernización, sino posiblemente también la transición democrática habrían estado en peligro.

c) En el día a día de las empresas los sindicatos cumplen también funciones de mediación y solución de microconflictos que poco o nada tienen que ver con los expedientes de regulación de empleo. Asuntos de personal, pero también de organización productiva, se resuelven cotidianamente en las empresas gracias a la presencia sindical. En este plano, como en el anterior, el sindicato compite con las representaciones. De nuevo la percepción social es predominantemente negativa sobre la labor de las organizaciones de trabajadores en la empresa, y no faltarán anécdotas en donde el sindicato aparezca tratando de resolver un asunto que interese a uno de sus afiliados, o sugiriendo condonar alguna falta o incumplimiento de los trabajadores. Pero hay casos también en que el sindicato ofrece soluciones alternativas, o simplemente soluciones, a problemas enquistados, gracias a su conocimiento de la plantilla y del medio, resultando la propuesta sindical más económica que «la de la casa».

d) A nivel macroeconómico, la labor de los sindicatos en la resolución de conflictos gracias a los mecanismos de mediación y arbitraje colectivos debe también ponerse de relieve. De nada servirían las buenas intenciones de un gobierno implantando oficinas de solución extrajudicial si no obtuviera el respaldo de los empresarios y, sobre todo, de los sindicatos en la designación y aplicación de los laudos. Cabría observar cómo el sindicato que nombra los árbitros para solventar una controversia es el mismo que la ha provocado, por lo que en realidad estaríamos ante un juego de suma cero, por así decir. Pero en la mayor parte de los casos el sindicato simplemente detecta y formaliza los conflictos, no los origina. Culparlo de la conflictividad industrial viene a ser como matar al mensajero. Aunque los paralelismos nunca son exactos, podríamos equiparar la tarea sindical en ambos niveles con la de los servicios de detección de focos infecciosos que, una vez detectados, ayudan a su erradicación. El sindicato saca a la luz un descontento, latente o en marcha, y propone soluciones que la empresa podrá aceptar o no. Agudamente la teoría de los costes de transacción responde tratando de reconocer y solventar los conflictos mediante la creación de estructuras creíbles de gestión *ex post*, pues rechaza como *hipermétrope* el enfoque de los problemas centrado exclusivamente en las cuestiones principales, descuidando las menudas y, entre ellas, las de seguimiento del contrato³⁷.

e) La capacidad de gestión empresarial mejora asimismo, pues como indican Sumner, Healy y Livernash, el reto que presentaban los sindicatos para los empresarios ha creado, considerado en general, una dirección mejor, aunque haya habido excepciones³⁸. Sin duda cabrá oponer el ejemplo norteamericano de relaciones industriales adversativas (donde el propio sindicato entiende que su labor no incluye participar en la gestión), y subrayar en base a ello la elevada competitividad de los sistemas jerárquicos. Olvidando así la mayor competitividad de las empresas suecas

³⁷ WILLIAMSON, «Transaction Cost Economics», pp. 221 en nota y 235-236.

³⁸ *The Impact of Collective Bargaining on Management*, Washington 1960, 951. Para O. KAHN-FREUND, los sindicatos forman parte de la competencia o concurrencia en un sistema de economía abierta: *Labour and the Law*, Londres 1977, p. 161.

y alemanas, donde la participación sindical es elevadísima gracias a fórmulas de cogestión únicas en el mundo, bien a nivel de fábrica³⁹, bien a nivel de firma⁴⁰, fórmulas inspiradoras de la reciente legislación comunitaria sobre participación e implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

f) De nuevo a nivel macroeconómico el sindicato ahorra costos merced a su tarea de defender a los grupos menos favorecidos en evitación de que sean expulsados del mercado. Minusválidos, trabajadoras madres, hombres maduros, jóvenes sin empleo, serían arrojados a la indigencia si se aplicara estrictamente el ahorro de costes y se optara por la alternativa más económica, es decir, por el trabajador adulto y sin minusvalías. La labor de los sindicatos en este campo no consiste únicamente en su resistencia a los despidos o en su capacidad organizativa de grupos con problemas, sino también en el constante e incondicional apoyo a los derechos humanos y fundamentales, actuando como punta de lanza en la proclamación y universalización de las mencionadas libertades, en un grado que no creo sea necesario demostrar aquí.

CONCLUSIONES

Gracias a la teoría de los costos de transacción podemos considerar al sindicato como una alternativa economizadora de gastos, que el empresario elegirá cuando estime que no existe otra más racional en su entorno económico. No es gran cosa para quienes pensaban que íbamos a descubrir el Mediterráneo, pero sin embargo aporta alguna luz sobre un aspecto que siempre ha quedado en la penumbra desde los enfoques más habituales del sindicalismo como defensor de los trabajadores o como gobernador del conflicto. Y es que, además de sus principales objetivos en favor de los trabajadores, el sindicato guarda una utilidad para la economía en su conjunto y para las empresas en particular, que tenderá a inclinarlas, *en la mayor parte de los casos*, por el sistema clásico de relaciones industriales enunciado por J. T. Dunlop, a saber, el formado por la empresa, el sindicato y el poder público, en vez de elegir una alternativa más simple y jerarquizada. Después de dos décadas de hundimiento paulatino de la afiliación sindical en casi todo el mundo, la afirmación anterior puede ser acogida con reticencias. No obstante, recuérdese las estadísticas presentadas al comienzo de estas reflexiones, en donde el sindicato aparece en afiliación y en estima pública muy por delante de los partidos políticos, y, en lo segundo, de los propios gobiernos y de las grandes empresas. Desde la perspectiva de las empresas, el sindicato puede aportar una cierta racionalidad a cuestiones que de otra manera tendrían difícil salida.

³⁹ ADLERKREUTZ, A., *Sweden*, cit., pp. 223 ss.; SÖDER, «MLB as a Co-determination Tool», en VV.AA. (VON OTTER, ed.), *Worker Participation in the Public Sector*, Estocolmo 1983, pp. 65 ss.; LIND, «Training and the Swedish Law on Employee Participation in Decision-Making», en VV.AA. (FRY, ed.), *Industrial Democracy and Labour Market Policy in Sweden*, Toronto 1979, pp. 21 ss.

⁴⁰ La presencia de representantes sindicales en los consejos de dirección de las empresas existe en Alemania merced a las diversas Leyes de Cogestión, pero también en Noruega, Suecia, Dinamarca y Finlandia desde 1972, 1973 y 1990; OHASSELBALCH, O., «The Roots: the History of Nordic Labour Law», en VV.AA. (P. WAHLGREN, ed.), *Stability and Change in Nordic Labour Law*, apud *Scandinavian Studies in Law*, vol. 43, Estocolmo 2002, p. 32.

Como otra gran aportación de la teoría comentada tenemos la crucial observación de que el mercado y la empresa son instituciones sobrevenidas, como el sindicato, por lo que no cabe entender a este último como una «externalidad» artificiosa y distinta a las otras dos. Los tres son mecanismos de intermediación, o en expresión de la teoría de costos, estructuras de gobierno en las transacciones económicas; los tres imponen unos costos o peajes, aunque simultáneamente aportan unos ahorros o beneficios que se reconocen universalmente a los dos primeros —aunque seamos conscientes de las empresas meramente especuladoras o de la manipulación artificial de los precios— y se niegan con frecuencia a los segundos —por más que conozcamos sobradamente su función pacificadora—. Nadie ostenta en exclusiva la legitimación económica, y si pensáramos que la empresa es más antigua y universal que el sindicato, olvidaríamos que hubo organizaciones obreras entre los esclavos que construyeron las pirámides, o que Espartaco podría ser considerado, en verdad desde una perspectiva algo colorista, como el primer líder sindical.

Por último, el enfoque de los costes de transacción nos ayuda a iluminar ese lado oculto del sindicato como agente económico, y a pretender mejorarlo. Raramente han atendido los estudios sobre el sindicalismo a esta faceta suya como elemento ahorrador en las relaciones económicas. El debate económico lo suele presentar como un monopolio o como un recurso defensivo de los trabajadores, y esto último es lo que principalmente es. Pero caemos en el «efecto túnel» cuando desdeñamos atender a un aspecto secundario tan impactante como el que nos ocupa, el perfil atractivo del sindicalismo para los demás agentes económicos. Mejorar su imagen desde los costes de transacción no implica abandonar sus tareas fundamentales, antes bien, es a través de la defensa de los trabajadores como el sindicato ofrece alternativas racionales y ahorradoras a sus interlocutores. Pulir esa acción defensiva, formar a los representantes, seleccionar exquisitamente a los líderes, abandonar mecanismos anticuados y un largo etcétera de posibles mejoras, quedan en evidencia cuando iluminamos sus huellas a la luz de los costes de transacción.