Los sindicatos son una consecuencia del proceso de industrialización o revolución tecnológica que se dio en las últimas décadas de 1800, donde este nuevo sistema de trabajo destruyo al anterior sistema de trabajo que era por cuenta propia o individual y que logró separar las funciones de dirección y de trabajo además de pagar a sus obreros salarios de miseria y en condiciones infra- humanas; entonces, los sindicatos o fraternidad de trabajadores se unen para representarse y protegerse a fin de negociar con más poder sus necesidades y derechos.

Ya hoy en día, los sindicatos lograron reconocimiento mundial y también constitucional en casi todos los países, entre estos derechos figura el de crear convenios colectivos de trabajo que es el plasmar en acuerdos escritos las determinantes que regirán la relación obrero- patronal en todos sus aspectos entre sindicatos (que representan los intereses del trabajador) y cámaras o entidades que nuclean a empleadores.

Estos convenios colectivos de trabajo-de empresa o sector de actividad o empresa- pueden ser obligatorios o inclusivos para los obreros que se afilien al sindicato y los que no, o solamente para los que estén afiliados a dicho sindicato, y en ambos casos se necesita la regulación del estado mediante la intervención de autoridad administrativa de la cartera laboral.

En cuanto a quien tiene derecho a negociar el acuerdo y siempre según este artículo se diferencia entre el sindicato más representativo y delegados de personal y comités de empresa.

Se dice que los sindicatos a fin de lograr crecimiento y poder están interesados en aumentar el empleo de sus filiados ya que estos afiliados aportan un porcentaje de su remuneración a la organización, y es por eso que algunos economista agregan que los sindicatos son instituciones políticas más que económicas y que están más preocupadas en el orden salarial y de empleo de sus afiliados porque desean sobresalir por sobre los demás sindicatos, siendo este factor comparativo más que importante.

La negociación colectiva que tratare de explicar es la que expone CHAMBERLAIN y centra la atención en los determinantes del poder de negociación y la manera en que se llega al acuerdo.

El poder de negociación del sindicato es la capacidad que este tiene para que el empleador/cámara acepte sus condiciones reclamadas, y este último decidirá si las acepta o rechaza en base a la conveniencia de aceptarla o rechazarla, es decir observará si es más costoso a nivel económico si deberá aceptar la propuesta o no teniendo también en cuenta la posibilidad de la huelga que traerá aparejado una paralización de la actividad y consecuentemente dejar de producir; esta situación también la vive el sindicato que deberá estudiar la contra-propuesta de la empresa/cámara de empresas.

En el medio de esta situación puede existir que, para logra acuerdo, el sindicato revea su posición y reduzca el reclamo o que la empresa/cámara de empresas ofrezca una suma más alta que la anterior, entonces si la demanda del sindicato es mayor al ofrecimiento de la empresa/cámara de empresas, mayor será su resistencia y menor el poder de negociación del sindicato.

Y en cuanto a la huelga, generalmente se da cuando se enfrentan dos posturas duras sin que exista la menor posibilidad de acuerdo ya que en el caso del sindicato aceptar un ofrecimiento menor al reclamado seria mal visto por la base y los demás gremios además de disminuir su poder de negociación en el futuro; pero mientras se da la huelga pueden llevarse a cabo medidas coercitivas como la de impedir al cliente o demás empleados el ingreso a la planta o comercio para que la medida sea aun más alta en el orden económico; mientras que en el opuesto a esta medida la compañía puede cerrar la planta para que el sindicato estudie o revea su postura.

LA persuasión es otra táctica destinada a que el contrario acepte la propuesta realizada, por ejemplo el sindicato puede atribuirle al reclamo de suba salarial si es aceptado una importancia extra a nivel moral del trabajador o que lograra reducir los costos de rotación que se darían si la patronal no la acepta.

El tiempo o periodo de negociación es fundamental, ya que a medida que avanza la negociación y no hay acuerdo este tiempo o periodo empieza a jugar en contra porque en caso de subsistir esta situación sin acuerdo peligra la continuidad laboral por huelga o cierre patronal, y entonces los dos actores trataran de obtener una ganancia mayor lucrando con la necesidad o falta de poder de negociación del otro.

La prosperidad y el ciclo económico son determinantes en este proceso de negociación, en el caso del sindicato, este tendrá más poder de negociación cuando exista una economía fuerte o de pleno empleo porque llegado el caso de la huelga el obrero podrá encontrar otro empleo y el empleador necesitara su producción para satisfacer al mercado que si este no le provee de su necesidad el mercado acudirá a otro fabricante; y en el caso de recesión económica la empresa/cámara de empresas disfrutara de mayor poder de negociación porque el obrero al escasear el trabajo no realizará huelgas y en ese caso podría ser despedido y no volver a encontrar empleo.

Por último, en cuanto a si la estructura de la industria es muy concentrada se cree que al disponer de recursos financieros está puede soportar una huelga prolongada, además de trasladar al consumidor el costo laboral que la huelga tuvo como consecuencia.