

## SINDICATOS Y NEGOCIACIONES SALARIALES\*

El caso argentino

LUISA MONTUSCHI\*\*

Cuando se afronta el problema de intentar determinar los efectos de las negociaciones colectivas resulta importante clarificar qué persigue cada parte en tal negociación, cuáles son los objetivos que determinan sus propuestas y condicionan sus actitudes ante las propuestas de la parte contraria. Pueden negociarse salarios, estructuras de remuneraciones, cómputos y privilegios por antigüedad, diferenciales de salarios entre categorías, reajustes por cambios tecnológicos, cierre de plantas, horarios de trabajo, horas extras, condiciones de salubridad, composición de tribunales arbitradores, etc. Sin duda, la cuestión salarial desempeña siempre un rol preponderante en la negociación colectiva. Por ello, a pesar de no ser la única cuestión que se discute, resulta importante intentar definir cuál podría ser la política salarial de los sindicatos.

Los sindicatos tratarán de obtener siempre los mejores términos que en forma **permanente** puedan conseguirse. Logros extraordinarios de muy corta duración no tienen valor en una estrategia sindical responsable. Los negociadores realmente profesionales conocen los peligros que implica presionar por ventajas pecuniarias ignorando el hecho de si las mismas pueden ser mantenidas o no. Ellos también

- (\*) Agradezco los comentarios formulados por Héctor R. Gertel a una versión preliminar presentada a la XXIII Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política. Los mismos indujeron profundas modificaciones y ampliaciones. También agradezco los valiosos comentarios de Mario Szychowski. Los errores y puntos de vista son de mi exclusiva incumbencia.
- (\*\*) Profesora Titular Regular de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.B.A. Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

han estado en el negocio por un tiempo prolongado y no pueden tener interés en acentuar los aspectos conflictivos de la relación conjunta creando expectativas exageradas en sus bases.<sup>1</sup>

Estas consideraciones juegan un rol importante en la explicación de actitudes en la mesa de negociación que tienen un origen más institucional que económico. Mucho se ha escrito sobre los objetivos que guían a los sindicatos en las negociaciones. Tradicionalmente se han identificado dos polos de una ya muy conocida controversia que tuvo su origen en la discusión respecto del peso relativo que debe darse a factores de índole económica y a factores de índole política.

La posición sostenida por J.T. Dunlop, en una obra clásica sobre el comportamiento de los sindicatos,<sup>2</sup> sostiene que estos deben ser considerados como unidades racionales de decisión de carácter económico cuyas decisiones no representan necesariamente la suma de las preferencias de sus miembros individuales. El sindicato debería ser analizado como análogo a una empresa representativa de los asalariados que lo componen, que trata de vender a los empleadores los servicios laborales de sus miembros. Siguiendo la analogía, Dunlop argumenta que el sindicato debe ser considerado como una unidad maximizadora de algo que debe tener una dimensión pecuniaria, tal como el salario unitario o la nómina total de salarios.

Reconoce, sin embargo, que la presencia de algunos elementos puede desviar el comportamiento de los sindicatos de su curso racional: el nivel al cual se realizan las negociaciones, el grado de organización de los trabajadores, la limitación del número de afiliados y la instalación del poder político dentro del sindicato. Este reconocimiento lo lleva a analizar un conjunto de objetivos extrapecuniarios: la promoción de la afiliación, el apoyo a una división equitativa de las oportunidades de empleo, la mejora en las condiciones de trabajo y el control de la tasa de innovación tecnológica que pudiera afectar el nivel de empleo. No obstante, Dunlop entiende que en el largo plazo toda desviación del patrón de conducta racional debe desaparecer y, por lo tanto, no resultaría necesario integrar tales desviaciones dentro del modelo teórico de comportamiento racional de los sindicatos. La tendencia a considerar a los elementos políticos como

(1) Cf. Flanders A., (1968)

(2) Cf. Dunlop, J., (1944)

dominantes en la política salarial seguida por los sindicatos demuestra una preocupación por el corto plazo que excluye la consideración de los factores de mayor persistencia.

En el otro polo, la proposición central de la obra de A. Ross<sup>3</sup> sostiene que los sindicatos constituyen organizaciones de tipo político que operan en medio económico. Desde esa perspectiva, el objetivo central de las organizaciones sindicales sería su propia supervivencia institucional y su crecimiento. A dicho objetivo habría que agregar, para una cabal comprensión de las razones motivadoras del accionar sindical, el objetivo formal del bienestar de los afiliados, así como la ambición personal de los dirigentes sindicales. Desde la óptica de Ross el sindicato no puede ser considerado como una unidad económica maximizadora que vende trabajo y el modelo teórico de análisis de la empresa maximizadora resulta inaplicable al mercado de trabajo.

Los resultados de una negociación colectiva no podrán entonces ser interpretados conforme al cálculo pecuniario convencionalmente atribuído a las empresas. Las fuerzas que operan en una sociedad para el logro de una estructura salarial uniforme no serían pues las de la oferta y la demanda. Son las "órbitas de comparación coercitiva" las que proveen esa fuerza compulsiva. Las ideas de equidad y justicia suministran la sustancia que las "comparaciones equitativas" que son importantes para los trabajadores, los empleadores, los sindicatos y los arbitradores. Ellas gobiernan en las estructuras de la negociación. Por lo tanto, si el sindicato es una organización política de la cual no se debe esperar el cumplimiento de objetivos económicos, tampoco puede suponerse que su política salarial preste adecuada consideración a los efectos que pueda tener sobre el nivel de empleo. *Mutatis mutandis* el efecto empleo de determinada negociación salarial se pierde en "un mar de fuerzas externas". El volumen de empleo asociado con determinada tasa de salarios es impredecible antes del hecho y el efecto de cierta tasa salarial sobre el empleo es indescifrable luego del hecho.

Ross no desconoce la presencia de influencias de tipo económico pero sólo les asigna importancia como generadoras de presiones políticas. Si para Ross el sindicato es una organización política que opera en un medio económico y para Dunlop es una organización económica que opera en un medio político, el problema se plan-

(3) Cf. Ross, A., (1948)

tea al tener que determinar cuáles son los factores más importantes para entender la lógica del accionar de los sindicatos.<sup>4</sup>

Ross enfatiza la significación de los factores políticos pero también resalta la presencia de tendencias igualadoras en las negociaciones salariales que no sólo se deben a la fuerza de la organización sino a la fuerza de las ideas (conceptos de equidad y justicia). Es evidente que quienes negocian suelen mirar a su alrededor para encontrar en otros acuerdos guías para los propios. Todo un vocabulario se ha desarrollado en tal sentido: "rondas salariales", "negociaciones claves", "sindicatos líderes", "sindicatos seguidores". Todo sindicato deberá preocuparse por el impacto que todo acuerdo tendrá sobre su situación comparativa respecto de otros sindicatos, ya que ello puede repercutir sobre su unidad interna. Las actitudes de las bases dependerán en buena medida de sus intereses económicos, pero también de la concepción que tengan acerca de lo que es "justo" o "razonable".<sup>5</sup>

Cuando se pretende analizar un proceso de negociación colectiva debe tenerse presente que ambas partes suelen diferir en una serie de cuestiones. Enumeremos las principales: a) objetivos de largo plazo, b) motivaciones inmediatas, c) percepciones acerca de la situación, d) expectativas respecto del futuro, e) simpatía y comprensión por la situación de la otra parte, f) juicio respecto del poder relativo de cada parte, g) habilidad negociadora. Todo esto lleva implícito la presencia de aspectos sociales y psicológicos que no pueden ser ignorados si se pretende interpretar lo que sucede en la mesa de negociación y los resultados que finalmente se produzcan.<sup>6</sup>

Para comprender el proceso negociador es asimismo necesario conocer las motivaciones de los empleadores. La cámara o asociación empresaria que los representa en la mesa de negociación también puede ser considerada como un sistema político con grupos de intereses que generan compulsiones que tienen efecto sobre las relaciones y comportamientos que se plantean en el curso de la negociación. En esto no difieren los empleadores de los sindicatos. También ellos se manejan con

(4) Un punto de vista alternativo a los de Dunlop y Ross, es el sostenido por Reder que entiende que los sindicatos son entidades que no "maximizan" sino tan sólo "satisfacen" en su política salarial. Cf. Reder, M. W., (1952).

(5) Cf. Flanders, A., (1968)

(6) Cf. Flanders, A., (1968)

criterios de comparaciones equitativas basados en consideraciones costo-precio-producto. Beneficios relativos a beneficios de otros sectores y empresas, salarios relativos a otros salarios, sueldos respecto de otros sueldos y beneficios, salarios y sueldos comparados entre sí, estos son los ingredientes de la política seguida por los empleadores en la negociación<sup>7</sup>.

En general, parece haberse ido evolucionando hacia criterios de standarización salarial en la industria aún en los países en que la negociación salarial se realiza a nivel de empresa o a nivel de planta. Políticas salariales uniformes han incrementado el poder de negociación de los empleadores y han reducido el costo del desacuerdo (pérdidas en que se incurre en caso de huelga o *lockout*). Las consideraciones anteriores serán asumidas por los empleadores dentro del marco determinado por su objetivo primario de maximizar beneficios.

En caso de aceptarse la propuesta de considerar al sindicato como un ente político movido por motivaciones políticas resulta más complicado interpretar el proceso negociador. Un modelo, basado en las premisas de Ross, sostiene que en la negociación debe considerarse que participan tres partes con objetivos y motivaciones distintos: los empleadores, los dirigentes sindicales y las bases.<sup>8</sup> Otro modelo de índole política que incluye al gobierno como a una cuarta parte ha sido utilizado con buenos resultados para explicar hechos de la vida laboral argentina entre 1950 y 1970.<sup>9</sup>

Pero, sea cual fuere el enfoque aceptado respecto del *status* y motivaciones de los sindicatos debe convenirse que su presencia en los mercados laborales debería incidir sobre los resultados que en los mismos emergen. En relación con el efecto económico de esta presencia y de la negociación colectiva de los salarios, ha sido una posición común aceptar que los sindicatos introducen un sesgo inflacionario en la economía. Esto implica decir que los resultados salariales serían siempre superiores a los que se obtendrían en mercados laborales perfectamente competitivos. Los intentos de corroborar empíricamente tal hipótesis han dado una dispersión de resultados que impiden formular conclusiones definitivas al respecto.

(7) Cf. Chamberlain, N.W. y J.W. Kuhn (1965)

(8) Un modelo de Ashenfelter y Johnson, basado en las premisas de Ross, diferencia claramente los objetivos y motivaciones de dirigentes y bases del sindicato. Cf. Ashenfelter, O. y G. Johnson, (1969)

(9) Cf. Montuschi, L., (1979) y (1987)

En caso de que las negociaciones colectivas permitieran obtener resultados superiores a los correspondientes a mercados no sindicalizados deberá asumirse que esos beneficios obtenidos por los afiliados serán "pagados" por alguien. Es decir, ¿sobre quién o quienes incidirá en última instancia la negociación colectiva? Bronfenbrenner sistematiza las respuestas dadas a este punto en dos grandes conjuntos.<sup>10</sup> El primer conjunto de teorías sostiene que la negociación salarial **tiene efectos** y que los trabajadores sindicalizados ganan a expensas de otros grupos. El segundo conjunto adhiere al punto de vista de que **no hay efectos** derivados de la negociación ya que los resultados se hubieran obtenido de todos modos aún sin la presencia de los sindicatos o, caso contrario, los beneficios obtenidos se derivarán del incremento de actividad y del crecimiento de los ingresos de otros grupos.

#### **Primer Conjunto (hay efectos)**

- A) **Teoría de la redistribución:** la negociación redistribuye el ingreso en favor de los trabajadores y en contra de los capitalistas (rentas, intereses, beneficios).
- B) **Teoría de la reasignación:** los sindicatos más agresivos y organizados reciben aumentos salariales que se difunden a otras actividades y zonas (seguidores) y que incrementan sus costos y desplazan curvas de oferta. Las oportunidades de empleo caen y deben desplazarse trabajadores a otras actividades (en las cuales presionan el salario a la baja), al desempleo, al cuentapropismo o a actividades menos organizadas. Estos trabajadores sufren el efecto de la negociación. También los consumidores por los mayores precios.
- C) **Teoría inflacionaria:** el efecto de la negociación es aumentar salarios monetarios y precios. La incidencia es sobre los preceptores de ingresos fijos o cuasi-fijos (jubilados).

#### **Segundo Conjunto (no hay efectos)**

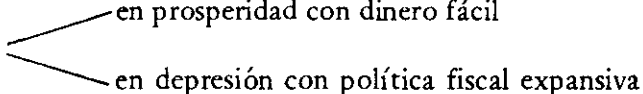
- D) **Teoría de la ilusión:** en promedio, la negociación no da más de lo que hubieran concedido las "libres fuerzas del mercado".

(10) M. Bronfenbrenner (1958) considera a la negociación colectiva como un impuesto y la analiza tomando como referencia a la teoría de la incidencia fiscal.

- E) **Teoría de la productividad:** la negociación salarial empuja a los empleadores a mejorar su eficiencia y a introducir innovaciones. Esto permite aumentar la cooperación del trabajador con el progreso técnico. El aumento de productividad permite mejorar el salario de un grupo sin lastimar a otro.
- F) **Teoría del consumo:** (versión de largo plazo de la teoría de la redistribución) la redistribución de ricos a pobres incrementa el poder adquisitivo de estos y les permite un consumo pleno y a las empresas una producción plena que deja a los capitalistas al menos igual que antes.

Puede observarse que, si se les quiere dar una interpretación ideológica a las teorías A, E y F pueden ser vistas como pro-sindicatos y las restantes como anti-sindicatos. En los argumentos suelen aparecer combinadas. Por ejemplo, en argumentos pro-sindicatos suelen unirse las teorías de redistribución, consumo y productividad y en análisis anti-sindicatos se suele hablar del efecto inflación y desempleo (teoría de la reasignación).<sup>11</sup>

En realidad, debería señalarse que lo que sucede es que distintas teorías se aplican según los tiempos que corren, buenos o malos. Así tendríamos:

Teoría inflacionaria 

- en prosperidad con dinero fácil
- en depresión con política fiscal expansiva

Teoría de la ilusión ————— en procesos inflacionarios ya iniciados

Teoría de la reasignación — en épocas de depresión.

Bajo todas las circunstancias se producirá cierto efecto de redistribución, pero el mismo será muy leve y no tendrá una incidencia significativa sobre el consumo. La teoría de la ilusión coincide con la postura de Friedman y niega la incidencia de la negociación. La evidencia disponible parecería indicar que la presencia sindical y la negociación salarial ha acercado los salarios a los niveles competitivos. Este indicaría que los sindicatos habrían actuado entonces como centros de poder compensador del poder monopsónico de los empleadores.

(11) En tal sentido resulta interesante la lectura de una publicación del Institute of Economic Affairs (1978) en la cual aparecen presentados en forma conjunta todos los argumentos anti-sindicatos.

Los estudios que han tenido como objetivo determinar cuáles logros salariales pudieran haber conseguido los sindicatos por encima de los alcanzables en mercados no sindicalizados, han seguido dos orientaciones principales con una variedad de enfoques dentro de cada una de ellas.<sup>12</sup> La primera orientación, de amplia difusión en los Estados Unidos, a partir del trabajo pionero de H. Gregg Lewis<sup>13</sup>, ha intentado determinar la magnitud del diferencial de salarios entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. Debe tenerse presente que tal diferencial no sería el mismo que se daría entre mercados con presencia de sindicatos (y trabajadores sindicalizados o no) y mercados con ausencia de sindicatos. En el primer caso obraría un "efecto rebosamiento", ausente en el segundo, que estaría afectando los salarios de los trabajadores no agremiados.

La segunda orientación seguida en los estudios, aplicada con frecuencia al caso de los sindicatos ingleses, procura identificar a las variables que determinan las variaciones de los salarios monetarios de **todos** los trabajadores, en particular aquellas variables vinculadas con el accionar sindical.<sup>14</sup> Dadas las características institucionales del mercado laboral argentino este segundo enfoque resultaría el más apropiado para analizar la influencia ejercida por los sindicatos en el curso de las negociaciones salariales. Al respecto debe considerarse que la influencia sindical puede manifestarse sobre los salarios básicos de convenio, que resultarían ser los indicadores inmediatos resultantes de la negociación, o puede ponerse en evidencia en indicadores más generales de la efectividad del accionar sindical. En tal sentido, debe tenerse presente que suelen negociarse otras cuestiones no reflejadas en las tasas básicas de convenio, tales como el número de horas de trabajo, la semana laboral, régimen de horas extras, licencias, vacaciones etc. A fin de contemplar ambas posibilidades, en el presente trabajo se pretende analizar la influencia de las negociaciones salariales no sólo sobre los salarios de convenio sino también sobre la participación asalariada en el ingreso, que podría recoger todas las otras influencias que el sindicato podría ejercer.

(12) C.J. Parsley (1980) presenta una amplia reseña de ambos enfoques que la convierte en necesario e indiscutible punto de referencia.

(13) Cf. H. Gregg Lewis, (1963) y J. Pencavel y C.E. Hartsog, (1984)

(14) Los trabajos de A.C. Hines (1964 y 1969) resultan ser los más significativos en esta orientación.



El análisis se realizó para el período 1950-1980 que puede ser subdividido en dos subperíodos. El primero corresponde a los años 1950-1965 en el cual los salarios, por lo general, fueron negociados más o menos libremente entre las partes y el segundo a los años 1966-1980 en que no funcionaron las comisiones paritarias<sup>15</sup> y los salarios de convenio fueron fijados por el gobierno. La incidencia de la negociación sobre las variables salario y participación asalariada sería recogido por una variable **dummy** D que tomaría valores 1 para el primer subperíodo (con negociación) y valores 0 para el segundo (sin negociación).

De acuerdo con los resultados obtenidos en estudios anteriores, referidos al primer subperíodo,<sup>16</sup> se sabía que los salarios de convenio en valores nominales estaban explicados en un 99% por la tasa de inflación (medida por el Índice de Precios al Consumidor IPC). En consecuencia, se estimaron por el método interactivo de Cochrane-Orcutt las siguientes especificaciones:

$$w = a + b \text{ IPC} + c D$$

$$w = a + b \text{ IPC} + c \text{ IPC} (-1) + d D$$

$$\ln w = a + b \ln \text{ IPC}$$

Los salarios de convenio  $w$ , para grandes sectores de la actividad económica, se obtuvieron de series elaboradas por CEPAL sobre la base de datos del Banco Central y el Ministerio de Trabajo y, en esta primera etapa, constituyen promedios ponderados trimestralmente de las remuneraciones de las categorías peón y oficial.<sup>17</sup>

Los resultados obtenidos (ver Cuadro N° 1) confirman los anteriores e indican que la evolución de las tasas salariales resulta explicada en un 99% por el IPC (considerado como promedio de cada trimestre). Tampoco puede descartarse la influencia del IPC del trimestre anterior  $\text{IPC}(-1)$  y, como aparece con signo negativo, indicaría que es importante la variación del Índice de Precios al Consumi-

(15) Salvo el año 1975 en que la discusión salarial coincidió con el "Rodrigazo" e indujo a la posterior caída del Ministro de Economía.

(16) Cf. Montuschi, L., (1979)

(17) Las series cubren el período 1950-1978 Cf. CEPAL, (1984).

## C UADRO Nº 1

Resultados estimaciones con datos trimestrales. Salario de convenio  
(115 observaciones)

| Sector   | a                  | b                 | c                   | d                  | R <sup>2</sup> | S      | DW    | RHO   |
|--|--------------------|-------------------|---------------------|--------------------|----------------|--------|-------|-------|
| I - Ecuación estimada $w = a + b \text{IPC} + c D$                     |                    |                   |                     |                    |                |        |       |       |
| 1  | 11629,4<br>(0,425) | 831,3<br>(8,800)  | -273,5<br>(-0,099)  |                    | 0,989          | 2728,9 | 2,211 | 0,977 |
| 2  | 5506,1<br>(0,937)  | 877,4<br>(11,293) | -1016,1<br>(-0,370) |                    | 0,988          | 2799,2 | 2,246 | 0,937 |
| 3  | 12739,5<br>(0,453) | 929,5<br>(10,064) | -216,2<br>(-0,075)  |                    | 0,990          | 2877,9 | 2,371 | 0,977 |
| II - Ecuación estimada $w = a + b \text{IPC} + c \text{IPC}(-1) + d D$ |                    |                   |                     |                    |                |        |       |       |
| 1  | 19144,6<br>(0,236) | 1451,6<br>(6,120) | -827,3<br>(-2,609)  | -55,7<br>(-0,021)  | 0,990          | 2661,5 | 2,050 | 0,986 |
| 2  | 7346,4<br>(0,623)  | 1475,6<br>(5,977) | -801,9<br>(-2,440)  | -603,6<br>(-0,220) | 0,989          | 2744,4 | 2,095 | 0,959 |
| 3  | 19696,3<br>(0,260) | 1800,8<br>(7,391) | -1151,4<br>(-3,570) | -34,8<br>(-0,013)  | 0,991          | 2734,6 | 2,240 | 0,987 |
| III - Ecuación estimada $\ln w = a + b \ln \text{IPC}$                 |                    |                   |                     |                    |                |        |       |       |
| 1  | 8,616<br>(4,213)   | 0,677<br>(8,983)  |                     |                    | 0,999          | 0,072  | 1,999 | 0,989 |
| 2  | 8,261<br>(5,383)   | 0,707<br>(9,217)  |                     |                    | 0,999          | 0,076  | 2,017 | 0,987 |
| 3  | 8,400<br>(5,028)   | 0,698<br>(7,092)  |                     |                    | 0,999          | 0,092  | 2,242 | 0,984 |

Las estimaciones fueron realizadas por el método iterativo de Cochrane-Orcutt.

Sectores: 1 Total; 2 Industrias Manufactureras; 3 Comercio, Restaurantes y Hoteles.

Las estimaciones realizadas para los restantes sectores, que a continuación se detallan, dieron resultados similares a los reseñados: Minas y Canteras, Electricidad, Gas y Agua, Construcción, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, Establecimientos Financieros, Seguros e Inmuebles.

## CUADRO N° 2

Resultados estimaciones con datos anuales. Salario de convenio  
(29 observaciones)

| Sector   | a                    | b                  | c                   | d                   | R <sup>2</sup> | S      | DW    | RHO    |
|--|----------------------|--------------------|---------------------|---------------------|----------------|--------|-------|--------|
| I – Ecuación estimada $w = a + b \text{IPC} + c D$ – Método: MCO               |                      |                    |                     |                     |                |        |       |        |
| 1  | 2904,1<br>(2,341)    | 1330,8<br>(24,053) | -2853,2<br>(-1,772) |                     | 0,962          | 4109,1 | 1,445 |        |
| 2  | 2756,8<br>(2,374)    | 1254,1<br>(24,210) | -2705,5<br>(-1,795) |                     | 0,963          | 3847,2 | 1,471 |        |
| 3  | 3406,7<br>(2,265)    | 1472,5<br>(21,950) | -3363,1<br>(-1,723) |                     | 0,955          | 4982,1 | 1,356 |        |
| II – Ecuación estimada $w = a + b \text{IPC} + c q + d D$ – Método MCO         |                      |                    |                     |                     |                |        |       |        |
| 2  | -2071,6<br>(-0,256)  | 1255,0<br>(23,444) | 43,5<br>(0,604)     | -1104,7<br>(-0,359) | 0,963          | 3974,2 | 1,429 |        |
| 3  | -13393,9<br>(-0,897) | 1484,2<br>(21,980) | 202,7<br>(1,130)    | 96,7<br>(0,027)     | 0,958          | 4955,7 | 1,383 |        |
| III – Ecuación estimada $\ln w = a + b \ln \text{IPC}$ – Método C - 0          |                      |                    |                     |                     |                |        |       |        |
| 1  | 9,066<br>(2,828)     | 0,766<br>11,064)   |                     |                     | 0,998          | 0,111  | 1,918 | 0,973  |
| 2  | 8,013<br>(236,138)   | 0,954<br>(95,776)  |                     |                     | 0,997          | 0,127  | 1,363 | -0,062 |
| 3  | 8,217<br>(4,693)     | 0,800<br>(8,965)   |                     |                     | 0,997          | 0,135  | 1,979 | 0,933  |
| IV – Ecuación estimada $\ln w = a + b \ln \text{IPC} + c \ln q$ – Método C - 0 |                      |                    |                     |                     |                |        |       |        |
| 2  | 3,401<br>(2,691)     | 0,849<br>(34,497)  | 0,967<br>(3,570)    |                     | 0,998          | 0,114  | 1,837 | 0,446  |
| 3  | 3,358<br>(2,111)     | 0,893<br>(38,676)  | 1,055<br>(2,885)    |                     | 0,997          | 0,133  | 1,718 | 0,456  |

Notas: Ver Cuadro N° 1

dor como variable explicativa. Los valores de las correspondientes elasticidades resultan en todos los casos inferiores a la unidad. La variable D no resulta significativa aunque, forzando la evidencia, podría interpretarse el signo negativo que presenta como un indicio en favor de la hipótesis de Friedman.<sup>18</sup>

Un aspecto sorprendente de los resultados obtenidos está dado por los valores de los coeficientes  $b$  que aparecen en la parte III del Cuadro N° 1 y que constituyen las elasticidades salarios/Índice de Precios al Consumidor ( $E_{w/IPC}$ ). Tales elasticidades parecen señalar la presencia de una fuerte dosis de ilusión monetaria en los trabajadores y en sus dirigentes que sería necesario explicar. Una primera posibilidad sería que tales resultados fuesen consecuencia de estimaciones realizadas con datos trimestrales. Por lo tanto, se realizaron nuevamente tales estimaciones con datos anuales. Esto permitió asimismo incluir como variable adicional explicativa a la productividad media del trabajo, que no había sido incluida antes por disponerse sólo de datos anuales. Se seleccionaron los mejores y más significativos resultados, los que figuran en el Cuadro N° 2 que son consistentes con los obtenidos en las estimaciones con datos trimestrales. La inclusión de la variable  $q$  no mejora los resultados y la misma resulta escasamente significativa. La tasa de inflación parece, en definitiva, ser la única variable que explicaría la variación de los salarios nominales de convenio. Sin embargo, los valores obtenidos para las elasticidades salarios/IPC son superiores a las anteriores y reflejarían, de manera más adecuada, los distintos grados de ilusión monetaria existentes entre sectores, tal como se indica a continuación (en orden creciente de ilusión monetaria).

| Nº Orden | Sector                                       | $E_{w/IPC}$ |
|----------|--|-------------|
| 1        | Establecimientos Financ., Seguros, Inmuebles | 0,969       |
| 2        | Industrias Manufactureras                    | 0,954       |
| 3        | Minas y Canteras                             | 0,870       |
| 4        | Comercio, Restaurantes y Hoteles             | 0,800       |
| 5        | Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones  | 0,772       |
| 6        | Construcción                                 | 0,720       |
| 7        | Electricidad, Gas y Agua                     | 0,652       |

(18) Cf. Friedman, M., (1951). Friedman reiteró en épocas más recientes la posición sostenida en 1951. Cf. Friedman, M., (1975).

A los efectos de poder encontrar una explicación aceptable para este hecho se realizó un análisis a un mayor nivel de desagregación para la Industria Manufacturera. El mismo se llevó a cabo para 14 ramas industriales con resultados similares a los obtenidos a nivel agregado. No se consignan los resultados completos obtenidos en las estimaciones, pero debe señalarse que aparece más clara y significativa la evidencia respecto del signo negativo de la variable **dummy**. Los valores de las elasticidades  $w/IPC$ , indicativos del grado de ilusión monetaria, permiten obtener el siguiente ordenamiento de las catorce ramas industriales analizadas (nuevamente en orden creciente):

| Nº Orden | Rama Industrial                   | $E_{w/IPC}$ |
|----------|-----------------------------------|-------------|
| 1        | Caucho                            | 0,936       |
| 2        | Imprenta y Publicaciones          | 0,903       |
| 3        | Calzado y Confecciones            | 0,892       |
| 4        | Cuero                             | 0,891       |
| 5        | Textiles                          | 0,873       |
| 6        | Derivados del Petróleo            | 0,857       |
| 7        | Alimentos y Bebidas               | 0,856       |
| 8        | Tabaco                            | 0,783       |
| 9        | Papel y Cartón                    | 0,776       |
| 10       | Madera                            | ,0770       |
| 11       | Metales                           | 0,769       |
| 12       | Maquinaria y Equipo de Transporte | 0,766       |
| 13       | Minerales no Metálicos            | 0,746       |
| 14       | Productos Químicos                | 0,707       |

Lo anterior indica, como es evidente, que existen importantes diferencias en el desempeño salarial de las distintas ramas industriales. En ningún caso dicho desempeño fue brillante pues los incrementos salariales no superaron la tasa de inflación a pesar de los aumentos operados en las respectivas productividades medias sectoriales. Pero, en algunos casos  $E_{w/IPC}$  está muy próximo a la unidad y en otros se aleja bastante de ese valor. ¿Podría acaso explicarse ese desempeño dispar por diferencias en el poder y agresividad de los sindicatos? Se ha señalado en trabajos anteriores<sup>19</sup> la motivación política del accionar de los

(19) Cf. Montuschi, L. (1979, 1984, 1987).

sindicatos argentinos que los llevó a adoptar el objetivo de "mantener el salario real" que era evidentemente un objetivo de mínima a pesar de que el mismo fuera presentado a las bases como un objetivo de máxima. Este objetivo, de fácil logro en mercados no sindicalizados sin la presencia de mano de obra excedente (como sería en el caso propuesto en el modelo de **labor-surplus** de A. Lewis<sup>20</sup>), no fue por cierto alcanzado en todos los sectores. Se trata entonces de ahondar en el análisis de las causas de los diferentes desempeños.

Por medio de un **test** de correlación por rangos se puede relacionar la variable indicadora de los logros salariales (o del grado de ilusión monetaria) con una variable indicadora del poder sindical y con otra variable indicadora de la dureza o de la blandura del mercado hacia concesiones salariales. En cuanto al poder sindical se lo midió utilizando uno de los indicadores más frecuentemente utilizados en la literatura: la tasa de sindicalización (S). Fueron señaladas en otros trabajos<sup>21</sup> las dificultades existentes en la Argentina para poder contar con una información continuada y confiable para construir el indicador. Se optó, en definitiva, por utilizar la serie de afiliaciones correspondientes al año 1964 (que se ubica en la mitad de nuestro período de estudio) que proviene de un censo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y que, por razones señaladas en los trabajos citados, resultaría ser la que reviste el mayor grado de confiabilidad. En cuanto al indicador de mayor o menor dureza del mercado, se utilizaron índices de concentración elaborados sobre la base del Censo Económico de 1964. El primer índice CR1 mide la incidencia de la producción de las ocho mayores empresas. El segundo CR2 constituye una "razón de dimensión" que refleja el grado de disparidad existente entre el tamaño de las empresas de cada rama<sup>22</sup>. Los resultados obtenidos en las correlaciones por rangos se detallan a continuación:

(20) Cf. Lewis, A., (1954, 1979).

(21) Cf. Montuschi, L., (1983).

(22) Para una discusión de métodos y fuentes de ambos índices ver Montuschi, L., (1979).

| Variable | R <sub>s</sub>                            | t     | GL |
|----------|---|-------|----|
|          | Coeficientes de correlación para Rangos.* |       |    |
| S        | 0,853                                     | 5,172 | 10 |
| CR1      | 0,222                                     | 0,787 | 12 |
| CR2      | 0,016                                     | 0,055 | 12 |

\* Coeficiente de Spearman

Sin duda estos resultados corroboran la hipótesis de que hubo cierto ejercicio del poder sindical, dentro del objetivo acotado de “mantener el salario real”; todo parece indicar que dicha influencia operó con independencia del método de ajuste salarial: la negociación colectiva o el decreto del gobierno.

Una corroboración adicional respecto de esta aparente inoperancia sindical fue llevada a cabo analizando la evolución de la participación asalariada en el ingreso. Tal participación será igual a

$$Y_w = \frac{w_m LA}{PQ} = \frac{w_m LA}{P q LI} = \frac{w_m}{P q} LF$$

donde  $w_m$  es la remuneración media asalariada

Q es el producto total

P es el nivel general de precios

LA la mano de obra asalariada

LT la mano de obra total y  $LF = \frac{LA}{LT}$

$q = \frac{Q}{LT}$  la productividad media del trabajo.

La expresión anterior nos indica que  $Y_w$  variará positivamente con el salario y con la participación de la mano de obra asalariada en la mano

de obra total y negativamente con la tasa de inflación y con la productividad media del trabajo. Si la relación encontrada entre los salarios de convenio y la tasa de inflación se mantuviera con las remuneraciones medias, el IPC debería afectar en forma negativa a  $Y_w$ . Pero, en caso de haberse producido deslizamientos salariales que hubiesen mantenido los niveles de las remuneraciones medias reales, tal como se observó en los estudios ya citados, las influencias de P y de w deberían anularse mutuamente.

Los datos básicos se obtuvieron de un trabajo de Llach y Sánchez.<sup>23</sup> De nuevo se utilizó una variable **dummy** con valor 1 para el período con negociación y valor 0 sin negociación. Para evitar la presencia de multicolinealidad entre w e IPC sólo se consideró esta última variable. De nuevo las estimaciones fueron realizadas con el método de Cochrane-Orcutt para las siguientes especificaciones

$$Y_w = a + b \text{ IPC} + c \text{ LF} + d q + e D$$

$$Y_w = a + b \ln \text{ IPC} + c \ln \text{ LF} + d \ln q$$

$$Y_w = a + b \ln \text{ IPC} + c \ln \text{ LF} + d \ln q + e D$$

Los resultados obtenidos (Cuadro N° 3) confirman los anteriores y, en general, tienen el signo esperado. Los coeficientes de la variable IPC son muy pequeños y, aunque en la especificación logarítmica que alcanza mayores niveles de significación tienen signo negativo, puede decirse que no difieren de cero, lo cual confirmaría la hipótesis del deslizamiento salarial. La variable LF, en los casos en que alcanza niveles aceptables de significación tiene el signo positivo esperado. También tiene el signo esperado, negativo en este caso, la variable q. Como en el caso de los salarios de convenio la variable D, en general, no resulta significativa y también en este caso tiene signo negativo.

Los resultados reseñados indican que no hubo cambios significativos en los niveles salariales y en las participaciones asalariadas en períodos con negociaciones salariales o en períodos con salarios fijados por decisiones del gobierno. Como se señalara más arriba parece haber estado presente un ejercicio acotado del poder sindical independiente del método de ajuste salarial vigente en cada período. En tales circunstancias, a lo largo de todo el lapso analizado podría aseverarse

(23) Cf. Llach, J.J. y C. Sánchez, (1984).



## CUADRO N° 3

Resultados estimaciones con datos anuales - Participación asalariada  
(30 observaciones) - Método iterativo de Cochrane-Orcutt

| Sector   | a                  | b                  | c                  | d                  | e                  | R <sup>2</sup> | S <sub>e</sub> | DW    | RH0   |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|-------|-------|
| I - Ecuación estimada $\ln Y_w = a + b \ln IPC + c \ln LF + d \ln q$         |                    |                    |                    |                    |                    |                |                |       |       |
| 1  | -1,456<br>(-0,515) | -0,028<br>(-1,604) | 2,396<br>(0,754)   | 0,285<br>(0,607)   |                    | 0,575          | 0,091          | 1,371 | 0,573 |
| 2  | -2,480<br>(-1,080) | -0,029<br>(-1,174) | -0,093<br>(-0,065) | 0,318<br>(0,688)   |                    | 0,647          | 0,115          | 1,347 | 0,757 |
| 3  | 0,391<br>(0,206)   | -0,011<br>(-0,650) | 4,765<br>(2,631)   | 0,301<br>(0,813)   |                    | 0,603          | 0,114          | 1,531 | 0,650 |
| II - Ecuación estimada $Y_w = a + b IPC + c LF + d q + e D$                  |                    |                    |                    |                    |                    |                |                |       |       |
| 1  | -1,683<br>(-1,456) | 0,0001<br>(1,475)  | 3,209<br>(1,940)   | -0,003<br>(-1,779) | -0,017<br>(-0,517) | 0,585          | 0,035          | 1,645 | 0,557 |
| 2  | 0,181<br>(0,381)   | 0,0002<br>(1,788)  | -0,116<br>(-0,223) | 0,002<br>(0,963)   | -0,055<br>(-1,334) | 0,724          | 0,038          | 1,899 | 0,928 |
| 3  | -1,016<br>(-1,932) | *<br>(0,052)       | 2,393<br>(2,446)   | 0,0003<br>(0,254)  | -0,024<br>(-0,838) | 0,608          | 0,031          | 1,428 | 0,608 |
| III - Ecuación estimada $\ln Y_w = a + b \ln IPC + c \ln LF + d \ln q + e D$ |                    |                    |                    |                    |                    |                |                |       |       |
| 1  | -1,354<br>(-0,478) | -0,035<br>(-1,892) | 1,342<br>(0,418)   | 0,196<br>(0,403)   | -0,105<br>(-1,127) | 0,596          | 0,090          | 1,378 | 0,566 |
| 2  | -2,111<br>(-0,881) | -0,038<br>(-1,452) | -0,248<br>(-0,175) | 0,242<br>(0,499)   | -0,151<br>(-1,278) | 0,670          | 0,113          | 1,378 | 0,762 |
| 3  | 1,119<br>(0,636)   | -0,024<br>(-1,443) | 5,255<br>(3,261)   | 0,220<br>(0,618)   | -0,191<br>(-1,703) | 0,641          | 0,111          | 1,592 | 0,549 |

Notas: Ver Cuadro N° 1

que prevaleció una versión extrema de la teoría de la ilusión ya que la influencia de los sindicatos no sólo no consiguió mejores resultados que los que hubiesen concedido "las libres fuerzas del mercado" sino que, sin duda, tales resultados fueron peores<sup>24</sup>. No se pudo siquiera mantener el salario real a pesar del crecimiento sostenido operado en la productividad media del trabajo en todos los sectores. Este hecho, sumado a la caída de la incidencia de la mano de obra asalariada en la mano de obra total, que aunque leve fue bastante generalizada, explica la notable declinación que se observa en la participación asalariada.

Resultados de este tipo han sido utilizados como argumentos en contra de la existencia de los sindicatos. Pero esta posición se basa en una concepción muy limitada y parcial del rol de las instituciones gremiales: la que las considera protectoras de los trabajadores en los aspectos económicos de su empleo.

Pero, en las teorías modernas de las relaciones industriales, que reconocen que en las industrias coexisten grupos con intereses divergentes (sistemas pluralistas), la legitimación y justificación de los sindicatos se basa además en valores sociales que establecen el derecho de los distintos grupos de interés a tener una voz en su propio destino, lo cual implica intervenir en la toma de decisiones.<sup>25</sup> Esto conlleva una intervención en el ejercicio de la autoridad directiva en lo que se refiere al uso, organización y disciplina de la fuerza de trabajo. En tal sentido, es el método el que vale y da legitimidad y no los resultados que pudieran obtenerse en una negociación salarial.

(24) La presencia de deslizamientos salariales así lo indica. Conocedores de los mercados y las negociaciones suelen señalar que los sindicatos suelen limitarse a negociar el mejor salario que puede pagar la empresa menos eficiente y dejar que se negocien los deslizamientos entre los trabajadores y las empresas eficientes. Téngase presente que, en competencia perfecta, la función de ajuste salarial sería  $\hat{w} = f(DE)$  siendo DE la demanda excedente en el mercado de trabajo que con una oferta dada, implicaría  $\hat{w} = \hat{p} + \hat{f}_L = \hat{p} + \hat{q} + \hat{E}_{Q/L}$ , donde  $\hat{\wedge}$  indica tasa de variación,  $f_L$  productividad marginal de L y  $E_{Q/L}$  la elasticidad producto/trabajo. Esa sería la regla salarial del libre mercado que debe compararse con la de  $\hat{w} \leq \hat{p}$  obtenida en nuestras estimaciones.

(25) Cf. Fox, A., (1960).

## REFERENCIAS

- ASHENFELTER, O. y G. JOHNSON, (1969). "*Bargaining Theory, Trade Union, and Industrial Strike Activity*", American Economic Review, Marz.
- BRONFENBRENNER, M., (1958), "*The Incidence of Collective Bargaining Once More*", Southern Economic Journal, Abril.
- CEPAL, (1984), *Precios, salarios y empleo en la Argentina*, Santiago de Chile.
- CHAMBERLAIN, N.W. y J.W. KUHN (1965), *Collective Bargaining*. New York.
- DUNLOP, J.T. (1944), *Wage Determination Under Trade Unions*, New York.
- FLANDERS, A., (1968), "*Collective Bargaining: A Theoretical Analysis*", British Journal of Industrial Relations, Marzo.
- FRIEDMAN, M., (1951), "*Some Comments on the Significance of Labour Union for Economic Policy*", en *The Impact of Union*, ed. por D. McC Wright, New York.
- , (1975), "*Unemployment Versus Inflation*" Institute of Economic Affairs, Londres.
- HINES, A.G., (1964), "*Trade Unions and Wage Inflation in the United Kingdom 1893-1961*", Review of Economic Studies, Octubre, Vol. 31.
- (1969), "*Wage Inflation in the United Kingdom, 1948-62: A Disaggregated Study*", Economic Journal, Marzo.
- INSTITUTE OF ECONOMIC AFFAIRS, (1978), "*Trade Unions. Public Goods or Public Bads?*" Londres.
- LEWIS, H. GREGG, (1963), *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry*, University of Chicago Press.
- LEWIS, W.A., (1954), "*Economic Development with Unlimited Supply of Labour*", The Manchester School, Vol. 22.
- , (1979), "*The Dual Economy Revisited*", The Manchester School, Vol. 47.
- LLACH, J.J. y C.E. SANCHEZ, (1984), "*Los determinantes del salario en la Argentina*", Estudios, enero/marzo.
- MONTUSCHI, L., (1979), *El poder económico de los sindicatos*, Buenos Aires.
- , (1983), "*Los conflictos laborales y las relaciones del trabajo. Análisis de su evolución e incidencia económica con especial referencia a la Argentina 1950-1965*". Anales de la Asociación Argentina de Economía Política.
- , (1984), "*A Greve como Instrumento da Política Salarial dos Sindicatos. O Caso Argentino*". Estudios Económicos. Mayo-Agosto.
- , (1987), "*Inflación, sindicatos y conflictos laborales en Argentina*", Proceedings del Latin American Meeting de la Econometric Society, San Pablo.
- PARSLEY, C.T., (1980), "*Labor Unions and Wages: A Survey*" Journal of Economic Literature, Marzo, Vol. XVIII.

- PENCAVEL, J. y C.E. HARTSOG, (1984), "*A Reconsideration of the Effects of Unionism on Relative Wages and Employment in the United States*". *Journal of Labor Economics*, Vol. 2. Abril.
- REDER, M., (1952), "*The Theory of Union Wage Policy*", *Review of Economics and Statistics*, Febrero.
- ROSS, A.M., (1948), *Trade Union Wage Policy*, Berkeley y Los Angeles.

## SINDICATOS Y NEGOCIACIONES SALARIALES

## El caso argentino

## RESUMEN

La negociación colectiva es el principal método utilizado por los sindicatos para alcanzar su objetivo básico de "mantener o mejorar las condiciones de la vida laboral de sus afiliados". La negociación colectiva constituye tanto un proceso de formación de reglas como una relación de poder entre organizaciones. Por lo tanto, además de su carácter original de actividad de mercado, la misma debe ser considerada también como un proceso político y como un proceso económico. Por consiguiente, cuando se analizan los resultados de negociaciones colectivas es importante efectuar una distinción entre variables de tipo económico y variables de tipo político. Esto es de singular pertinencia en el caso argentino. De todos modos, es necesario enfatizar la extraordinaria complejidad de los factores que inciden en última instancia en los resultados finales de toda negociación colectiva de importancia.

El objetivo del trabajo, dentro del marco delineado, es analizar el caso argentino en el período 1950-1980, comparando los logros salariales en situaciones caracterizadas por la libre negociación colectiva con otras en las cuales los salarios fueron fijados por decisiones gubernamentales. De los resultados se derivan algunas conclusiones respecto del real "poder económico de los sindicatos argentinos".

## TRADE UNIONS AND WAGE BARGAINING

## The Argentine Case

## SUMMARY

Collective bargaining is the main method used by trade unions to further their basic objective of "maintaining or improving the condition of their members working lives". Collective bargaining is a rule-making process as well as a power relationship between organizations. Thus, besides its original character as a market activity bargaining implies a political and an economic process. In analyzing the outcomes of collective bargaining situations it is important to distinguish between "economic" and "political" variables. This is specially relevant in the Argentine case. In any case it seems necessary to emphasize the extraordinarily complex nature of the factors that determine the outcome of any major collective bargaining situation.

In this framework, the purpose of the paper is to analyze the Argentine case during the period 1950-1980 comparing the wage outcomes of situations characterized by free collective bargaining with others where wages were established by government decisions. Some conclusions are drawn about the actual "economic power" of Argentine trade unions.