

EFFECTOS E INCIDENCIA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Luisa Montuschi

Ciertas características de las relaciones laborales permiten inferir en las mismas la permanente presencia de conflicto, sin que deba atribuirse al término su tradicional connotación negativa. Hay conflicto porque se enfrentan partes con intereses que se contraponen parcialmente pero, en todas las sociedades organizadas, este esquema conflictivo ha sido reglado a través de las normas que implementan el proceso de negociación colectiva, justamente con el propósito de llegar a un acuerdo entre posiciones contrarias que posibilite la concreción de un acto de intercambio entre oferentes y demandantes de mano de obra.

La negociación colectiva ha permitido institucionalizar el conflicto. En las sociedades pluralistas y abiertas ha contribuido a la desaparición de lo que se denominaba "desorden industrial" que siempre conducía a la ruptura de una estructura organizacional y de las relaciones humanas definidas dentro de la misma. En el presente están abiertos los canales de participación en la mesa de la negociación colectiva y esta se convierte en un vehículo del cambio social y, al tiempo que modifica las bases de la sociedad industrial, actúa como elemento estabilizador de la misma.^{1/}

Interesa intentar determinar los efectos de las negociaciones colectivas y, para ello, es importante clarificar qué persigue cada parte en tal negociación, cuáles son los objetivos que determinan sus pro

Ruth Sztryc y Gabriel Terdjeman colaboraron en las tareas estadísticas y de computación.

puestas 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, cierres 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 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.^{2/}

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,^{3/} 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 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^{4/} sostiene que los sindicatos constituyen organizaciones de tipo político que operan en un 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 atribuido 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 su ministran la sustancia para 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 plantea al tener que deter

minar cuáles son los factores más importantes para entender la lógica del accionar de los sindicatos.^{5/}

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".^{6/}

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.^{7/}

Para comprender el proceso negociador es asimismo necesario conocer las motivaciones de los empleadores. La cámara o asociación empresarial que los representa en la mesa de negociación también puede ser considerada como un sistema político con grupos de intereses que gene

ran 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 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.^{8/}

En general, parece haberse ido evolucionando hacia criterios de estandarización 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.^{9/} 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.^{10/}

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 mis-

8

exceso de demanda. Por su parte, BB supone que el sesgo inflacionario no es constante y es positivo sólo hasta cierto nivel de exceso de demanda X_3 . Para niveles superiores a X_3 el mercado sindicalizado originará $\dot{w}$ más reducidos que los del mercado competitivo ya que la naturaleza burocrática y consumidora de tiempo de las negociaciones salariales retarda los procesos de ajuste (aumento de salario) que se producirían por el libre juego de las fuerzas del mercado. Finalmente, algunos economistas como el Premio Nobel Milton Friedman piensan que el único efecto de los sindicatos es el de amortiguar los ajustes salariales tanto al alza como a la baja (la función de ajuste sería FF) y, por lo tanto, no introducirían sesgo inflacionario alguno. Los casos señalados pueden representarse como sigue:

$$\text{Caso MM} \quad \dot{w} = f\left(\frac{D_L - O_L}{O_L}\right) ; f' > 0 ; f(0) = 0$$

$$\text{Casos AA y BB} \quad \dot{w} = F\left(\frac{D_L - O_L}{O_L}\right) + K ; F' > 0 ; F'' \leq f' ;$$

$$\text{Caso Friedman} \quad \dot{w} = G\left(\frac{D_L - O_L}{O_L}\right) ; G' > 0 ; G' < f' ; G(0) = 0$$

Los intentos de corroborar empíricamente tales hipótesis han dado una dispersión de resultados que impiden formular conclusiones definitivas al respecto.

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 quiénes incidirá en última instancia la negociación colectiva? M. Bronfenbrenner sistematiza las respuestas dadas a este punto en dos grandes conjuntos.^{12/} El pri

mer 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 perceptores 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".
- 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).^{13/}

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. Esto

indicaría que los sindicatos han actuado entonces como centros de poder compensador del poder monopsonico de los empleadores.

En el curso del año 1988 se iniciaron en la Argentina negociaciones salariales en comisiones paritarias libres, cuyos eventuales resultados han despertado no pocas preocupaciones desde su mismo comienzo, pues se teme que los mismo contribuyan a acelerar el aparentemente incontrolable proceso inflacionario. Estas preocupaciones aparecen como legítimas en el momento en que se está completando la redacción de este trabajo (mediados de agosto 1988) en vista del reciente paquete de medidas antiinflacionarias conocido como Plan Primavera. Resulta claramente incompatible un plan de estabilización en el que se pretende pausar el curso de los precios y salarios que se fijan en paritarias libres. Los primeros acuerdos ya parecen estar produciendo grietas en el programa.

Sin embargo, este no es un marco adecuado para el análisis del problema que nos ocupa. Los efectos económicos de las negociaciones salariales deben ser considerados en un contexto más amplio de largo plazo y no dentro de un esquema de política de coyuntura. Con ese objetivo en el presente trabajo se pretende analizar la posible incidencia de las negociaciones salariales sobre las variables de mayor pertinencia para evaluar los resultados del accionar sindical: el salario de convenio y la participación asalariada en el ingreso.

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^{14/} 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,^{15/} 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 iterativo 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 constituyen promedios ponderados trimestrales de las remuneraciones de las categorías peón y oficial^{16/}.

Los resultados obtenidos (ver Cuadros N° 1, 2 y 3) 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 Consumidor 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.

En cuanto a la participación asalariada en el ingreso Y_w debe tenerse presente que la misma será igual a

$$Y_w = \frac{w_m L_A}{P Q} = \frac{w_m L_A}{P q L_T} = \frac{w_m}{P q} L_F$$

donde w_m es la remuneración media asalariada

Q el producto total

P el nivel general de precios

L_A la mano de obra asalariada

L_T la mano de obra total y $L_F = \frac{L_A}{L_T}$

$q = \frac{Q}{L_T}$ 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 Sanchez.^{17/} 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

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

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

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

Los resultados obtenidos (Cuadros N° 4, 5 y 6) 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. En tales circunstancias quedaría configurada una versión extrema de la teoría de la ilusión ya que los sindicatos no sólo no habrían obtenido mejores resultados que los que hubiesen concedido "las libres fuerzas del mercado" sino que, sin duda, tales resultados fueron peores^{18/}. 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 de tener una voz en su propio destino, lo cual implica intervenir en la toma de decisiones.^{19/} 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.

Universidad de Buenos Aires

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

NOTAS

- 1/ Cf. Dubin, R., (1954)
- 2/ Cf. Flanders A., (1968)
- 3/ Cf. Dunlop, J., (1944)
- 4/ Cf. Ross, A., (1948)
- 5/ 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)
- 6/ Cf. Flanders, A., (1968)
- 7/ Cf. Flanders, A., (1968)
- 8/ Cf. Chamberlain, N.W. y J.W. Kuhn (1965)
- 9/ El 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)
- 10/ Cf. Montuschi, L., (1979) y (1987)
- 11/ Cf. Friedman, M., (1951). Friedman reiteró, en épocas más recientes, la posición sostenida en 1951. Cf. Friedman, M., (1975)
- 12/ M. Bronfenbrenner (1958) considera a la negociación colectiva como un impuesto y la analiza tomando como referencia a la teoría de la incidencia fiscal.
- 13/ 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.
- 14/ Salvo el año 1975 en que la discusión salarial coincidió con el "Rodrigazo" e indujo a la posterior caída del Ministro de Economía.
- 15/ Cf. Montuschi, L., (1979)
- 16/ Las series cubren el período 1950-1978 Cf. CEPAL, (1984)
- 17/ Cf. Llach, J.J. y C. Sanchez, (1984)
- 18/ 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ASHENFELTER, O. y G. JOHNSON, (1969) "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity", American Economic Review, Marzo.
- 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.
- DUBIN, R., (1954), "Constructive Aspects of Industrial Conflict" en A. Kornhauser et al. (eds.) Industrial Conflict, 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.
- FOX, A., (1966), Industrial Sociology and Industrial Relations, Londres.
- FRIEDMAN, M., (1951), "Some Comments on the Significance of Labor Unions for Economic Policy", en The Impact of Union, ed. por D. McC Wright, New York.
- - - - , (1975), "Unemployment Versus Inflation" Institute of Economic Affairs, Londres.
- INSTITUTE OF ECONOMIC AFFAIRS, (1978), Trade Unions. Public Goods or Public Bads?, Londres.
- LLACH, J.J. y C.E. SANCHEZ, (1984), "Los determinantes del salario en la Argentina", Estudios, enero/marzo.
- MONTEUSCHI, L., (1979), El poder económico de los sindicatos, Buenos Aires.
- - - - , (1987), "Inflación, sindicatos y conflictos laborales en Argentina", Proceedings del Latin American Meeting de la Econometric Society, San Pablo.
- 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.

CUADRO N° 1

Resultados estimaciones $w = a + b \text{ IPC} + e \text{ D}$
(115 observaciones)

Sector	a	b	c	R ²	S	DW	RHO
1	11629,4 (0,425)	831,3 (8,800)	- 273,5 (-0,099)	0,989	2728,9	2,211	0,977
2	37085,0 (0,162)	704,1 (5,746)	10,8 (0,004)	0,989	2797,3	1,727	0,992
3	5506,1 (0,937)	877,4 (11,293)	- 1016,1 (-0,370)	0,988	2799,2	2,246	0,937
4	24962,8 (0,169)	501,7 (5,001)	- 32,8 (-0,015)	0,988	2202,6	1,680	0,991
5	11851,7 (0,431)	845,2 (8,270)	- 316,1 (-0,109)	0,988	2890,6	2,118	0,975
6	12739,5 (0,453)	929,5 (10,064)	- 216,2 (-0,075)	0,990	2877,9	2,371	0,977
7	24771,4 (0,200)	626,1 (7,081)	- 30,4 (-0,013)	0,990	2237,7	1,960	0,991
8	36718,9 (0,218)	1344,5 (7,079)	- 18,6 (-0,004)	0,990	4686,1	1,731	0,988

La estimación fue realizada por el método iterativo de Cochrane-Orcutt

Sectores

- 1 Total
- 2 Minas y Canteras
- 3 Industrias Manufactureras
- 4 Electricidad, Gas y Agua
- 5 Construcción
- 6 Comercio, Restaurantes y Hoteles
- 7 Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
- 8 Establecimientos Financieros, Seguros e Inmuebles

CUADRO N° 2

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

Sector	a	b	c	d	R ²	S	DW	RHO
1	19144,6 (0,236)	1451,6 (6,120)	- 827,3 (-2,609)	- 55,7 (-0,021)	0,990	2661,5	2,050	0,986
2	39459,4 (0,143)	1009,6 (4,036)	- 399,8 (-1,183)	26,7 (0,009)	0,990	2801,5	1,666	0,992
3	7346,4 (0,623)	1475,6 (5,977)	- 801,9 (2,440)	- 603,6 (-0,220)	0,989	2744,4	2,095	0,959
4	27043,1 (0,146)	696,9 (3,530)	- 256,3 (-0,950)	- 14,0 (-0,006)	0,988	2211,2	1,630	0,991
5	15092,4 (0,298)	1394,5 (5,477)	- 725,4 (-2,134)	- 198,7 (-0,069)	0,989	2850,8	1,968	0,982
6	19696,3 (0,260)	1800,8 (7,391)	-1151,4 (-3,570)	- 34,8 (-0,013)	0,991	2734,6	2,240	0,987
7	30271,6 (0,160)	1061,9 (5,407)	- 572,4 (-2,176)	12,0 (0,005)	0,991	2203,7	1,833	0,992
8	41929,7 (0,173)	2482,8 (6,082)	-1488,6 (-2,747)	27,5 (0,006)	0,991	4555,4	1,526	0,990

La estimación fue realizada por el método iterativo de Cochrane-Orcutt

Sectores Id Cuadro N° 1

CUADRO N° 3

Resultados estimaciones $\ln w = a + b \ln IPC$
(115 observaciones)

Sector	a	b	R ²	S	DW	RHO
1	8,616 (4,213)	0,677 (8,983)	0,999	0,072	1,999	0,989
2	8,186 (4,970)	0,702 (6,290)	0,998	0,111	2,382	0,984
3	8,261 (5,383)	0,707 (9,127)	0,999	0,076	2,017	0,987
4	8,797 (3,649)	0,575 (6,217)	0,999	0,094	2,141	0,988
5	8,902 (3,201)	0,647 (7,331)	0,998	0,086	2,017	0,989
6	8,400 (5,028)	0,698 (7,092)	0,999	0,092	2,242	0,984
7	8,523 (3,709)	0,656 (7,440)	0,999	0,085	1,957	0,983
8	8,597 (4,479)	0,728 (6,865)	0,999	0,098	1,814	0,985

La estimación fue realizada por el método iterativo de Cochrane-Orcutt

Sectores Id Cuadro N° 1

CUADRO N° 4

Resultados estimaciones $Y_w = a + bIPC + cLF + d\ q + e\ D$
(30 observaciones)

Sector	a	b	c	d	e	R ²	S	DW	RHO
1	- 0,333 (-2,675)	0,0001 (3,323)	1,469 (6,956)	- 0,003 (-6,959)	- 0,033 (-2,056)	0,887	0,022	1,933	0,072
2	- 1,339 (-1,650)	0,0002 (3,818)	2,036 (2,442)	- 0,001 (-11,076)	- 0,057 (-1,923)	0,868	0,034	1,933	- 0,250
3	0,181 (0,361)	0,0002 (1,788)	- 0,116 (-0,223)	0,002 (0,963)	- 0,055 (-1,334)	0,724	0,038	1,899	0,928
4	0,497 (0,034)	0,0004 (0,995)	0,368 (0,024)	- 0,002 (-1,492)	- 0,0005 (-0,005)	0,621	0,100	1,725	0,658
5	- 0,241 (-0,603)	0,0002 (1,479)	1,857 (3,741)	- 0,009 (-2,966)	- 0,016 (-0,310)	0,907	0,048	1,647	0,660
6	- 1,016 (-1,932)	* (0,052)	2,393 (2,446)	0,0003 (0,254)	- 0,024 (-0,838)	0,608	0,031	1,428	0,608
7	- 2,203 (-1,587)	0,0002 (1,125)	3,416 (2,281)	- 0,001 (-0,689)	- 0,016 (-0,367)	0,928	0,037	2,187	0,712
8	0,953 (0,122)	0,0001 (1,033)	- 1,542 (-0,564)	- 0,001 (-1,547)	- 0,041 (-1,158)	0,907	0,033	1,660	0,996
9	1,348 (0,611)	* (0,037)	0,224 (0,087)	- 0,014 (-3,589)	- 0,0002 (-0,007)	0,830	0,033	1,682	0,777
10	- 1,683 (-1,456)	0,0001 (1,475)	3,209 (1,940)	- 0,003 (-1,779)	- 0,017 (-0,517)	0,585	0,035	1,645	0,557

CUADRO N° 5

Resultadce estimaciones $\ln Yw = a + b \ln IPC + c \ln LF + d \ln q$
(30 observaciones)

Sector	a	b	c	d	R ²	S	DW	RHO
1	3,325 (2,732)	0,013 (0,616)	2,728 (3,391)	- 0,747 (-2,968)	0,781	0,130	1,640	0,304
2	2,061 (5,943)	0,001 (0,156)	4,503 (3,082)	- 0,579 (-10,404)	0,892	0,108	2,068	- 0,437
3	- 2,480 (-1,080)	- 0,029 (-1,174)	- 0,093 (-0,065)	0,318 (0,688)	0,647	0,115	1,347	0,757
4	- 3,023 (-1,291)	- 0,120 (-2,206)	- 0,034 (-0,002)	0,470 (1,056)	0,689	0,182	1,367	0,559
5	1,572 (0,851)	- 0,070 (-1,981)	0,007 (0,006)	- 0,544 (-1,326)	0,902	0,103	1,248	0,775
6	0,391 (0,206)	- 0,011 (-0,650)	4,765 (2,631)	0,301 (0,813)	0,603	0,114	1,531	0,650
7	- 3,949 (-1,772)	- 0,099 (-3,625)	3,057 (1,500)	0,736 (1,526)	0,913	0,104	1,659	0,442
8	0,161 (0,040)	- 0,075 (-1,903)	- 11,197 (- 1,161)	- 0,549 (-0,961)	0,897	0,127	1,650	0,901
9	3,893 (2,497)	- 0,028 (-2,401)	- 7,001 (-1,831)	- 1,272 (-4,007)	0,855	0,045	1,547	0,636
10	- 1,456 (-0,515)	- 0,028 (-1,604)	2,396 (0,754)	0,285 (0,607)	0,575	0,091	1,371	0,573

CUADRO N° 6

Resultados estimaciones $\ln Y_w = a + b \ln IPC + c \ln LF + d \ln q + e D$
(30 observaciones)

Sector	a	b	c	d	e	R ²	S	DW	RHO
1	4,208 (3,611)	0,008 (0,424)	2,655 (3,794)	- 0,950 (-3,646)	- 0,179 (-1,819)	0,809	0,124	1,652	0,187
2	2,198 (7,423)	- 0,007 (-0,929)	0,468 (0,237)	- 0,620 (-12,540)	- 0,189 (-2,572)	0,914	0,099	2,239	- 0,558
3	- 2,111 (-0,881)	- 0,038 (-1,452)	- 0,248 (-0,175)	0,242 (0,499)	- 0,151 (-1,278)	0,670	0,113	1,378	0,762
4	- 3,380 (-1,284)	- 0,123 (-2,190)	1,365 (0,067)	0,540 (1,073)	0,063 (0,326)	0,690	0,185	1,378	0,558
5	1,697 (0,888)	- 0,071 (-1,918)	0,034 (0,032)	- 0,569 (-1,343)	- 0,038 (-0,313)	0,902	0,105	1,250	0,758
6	1,119 (0,636)	- 0,024 (-1,443)	5,255 (3,261)	0,220 (0,618)	- 0,191 (-1,703)	0,641	0,111	1,592	0,549
7	- 3,842 (-1,705)	- 0,099 (-3,535)	4,149 (1,546)	0,767 (1,565)	- 0,075 (-0,633)	0,914	0,106	1,694	0,452
8	- 0,024 (-0,006)	- 0,077 (-2,012)	-11,179 (-1,136)	- 0,513 (-0,879)	- 0,082 (-0,572)	0,899	0,129	1,654	0,896
9	3,683 (2,274)	- 0,029 (-2,444)	- 6,639 (-1,735)	- 1,207 (-3,595)	- 0,030 (-0,588)	0,857	0,045	1,520	0,617
10	- 1,354 (-0,478)	- 0,035 (-1,892)	1,342 (0,418)	0,196 (0,403)	- 0,105 (-1,127)	0,596	0,090	1,378	0,566

Notas a los Cuadros N° 4, 5 y 6

a) Todas las estimaciones fueron realizadas con el método iterativo de Cochrane-Orcutt

b) Sectores:

- 1 Agro
- 2 Minas y Canteras
- 3 Industrias Manufactureras
- 4 Electricidad, Gas y Agua
- 5 Construcción
- 6 Comercio
- 7 Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
- 8 Establecimientos Financieros, Seguros e Inmuebles
- 9 Servicios Comunales, Sociales y Personales
- 10 Total