



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

Licenciatura en Economía

Los determinantes de la protesta sindical en Argentina 2008-2016. Ciclo económico e influencia política

Trabajo de investigación

Por

María del Valle Moyano Hidalgo

Profesor tutor

Dr. Pablo F. Salvador

Mendoza-2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Problema de investigación, Justificación y antecedentes.....4
2. Objetivos generales, específicos y contenido de la investigación.....5
3. Organización del trabajo.....7

CAPITULO I. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL ARGENTINO

1. Antecedentes sindicales (1930-1943).....9
2. Los orígenes del peronismo.....11
3. Arturo Frondizi y el comienzo de la Resistencia Peronista (1958-1961).....13
4. El peronismo sin Perón y la supervivencia del sindicalismo. (1963-1983).....14
5. Transición democrática y sindicalización durante los 90'.....16

CAPITULO II. MODELO SINDICAL ARGENTINO EN LA ACTUALIDAD

1. Sindicalismo post convertibilidad.....18
2. La relegitimación.....19
3. La demonización.....23

CAPITULO III: PRINCIPALES CONCEPCIONES TEÓRICAS

1. Mercado de trabajo.....25
 - 1.1. Principales definiciones.....25
 - 1.1.1.Oferta, demanda de trabajo y equilibrio de mercado laboral.....25
 - 1.1.2.Sindicatos y la determinación de salarios.....28.
 2. Principales concepciones teóricas.....36
 - 2.1. Modelo político/organizacional.....36
 - 2.1.1.Teoría de la acción política de Edward Shorter y Charles Tilly.....37
 - 2.2. Modelo de procesos de negociación: El modelo de Chamberlain.....40
 - 2.2.1.Teorías del Bussiness Cycle.....42
3. Teoría del Principal – Agente: Desde una perspectiva de teoría del Estado.....47

CAPITULO IV: ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

1. Especificación del modelo..... 50
2. Presentación y tratamiento de las variables.....51
3. Resultados empíricos.....56
 - 3.1. Análisis de los valores de los coeficientes.....56

3.2. Evaluación de la ecuación.....	60
3.2.1. Test de Breusch-Godfrey.....	61
3.2.2. Test de Ramsey.....	61
3.2.3. Test de Jarque Bera.....	61
3.2.4. Test de White.....	61
4. Conclusiones.....	62
CONCLUSIONES.....	64
BIBLIOGRAFIA.....	67

INTRODUCCIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

"[...] Entendemos por libertad sindical la libertad del obrero y empleados frente al sindicato, en el sentido de que es libre para defender las posiciones que crea conveniente, y la libertad del sindicato frente al Estado y los partidos políticos, en el sentido de que no puede ser objeto de ninguna presión por parte de estos. Nos oponemos, eso sí, al intento de usar la libertad sindical para dividir, anarquizar y atomizar al movimiento obrero a fin de que no pueda tener ninguna influencia efectiva en la vida toda del pueblo argentino, creemos que debe existir un solo sindicato para cada rama de la producción y una sola central de trabajadores para la totalidad de los obreros y empleados de la República. Pero a su vez estos grandes organismos no deben realizar una centralización absorbente y paralizante de las organizaciones obreras locales y regionales, sino que deben permitirles libertad de acción en todos aquellos aspectos que sean necesarios para la mejor defensa de los intereses locales y regionales".

Arturo Frondizi. (En su discurso en la Cámara de Diputados respecto del problema de la industrialización. 1947)

La cita con la que se da inicio a este trabajo de investigación resume una problemática con la que la República Argentina ha tenido que lidiar desde principios de siglo XX. Dicha problemática radica en el movimiento pendular que se ha dado históricamente entre la legítima defensa de los derechos de los trabajadores y la utilización de dicho discurso para formar grandes grupos de presión con el objetivo de conseguir intereses individuales. Esa tradición sindical nacional histórica se ha mantenido hasta la actualidad. Hoy en día, la negociación colectiva y la sindicalización en Argentina mantienen una relevancia fundamental debido a que existe un entramado social complejo que mezcla dirigentes sindicales, autoridades políticas y económicas. Estos agentes se encuentran en permanentes negociaciones influyendo directamente en las vidas de los ciudadanos.

Es necesario tener una visión integradora, pero a la vez definida de cuáles son los factores económicos y políticos que influyen en el comportamiento tanto de trabajadores, sindicatos, movimientos,

agrupaciones, federaciones y confederaciones obreras (cada una con sus respectivas particularidades); para saber qué es lo que las motiva a realizar huelgas y paros generales. Saber si los motivos que determinan los conflictos laborales son económicos, solamente políticos o una combinación de ambas contribuirá a resolverlos más rápido y así evitar pérdidas en producción e ingreso. En el largo plazo, evitar este tipo de conflictos que disminuyen la productividad afectaría de manera positiva al crecimiento, el desarrollo económico y al bienestar de la población. El objeto de esta investigación será determinar si la conflictividad laboral, medida en base a las huelgas organizadas por los movimientos sindicales, responde a determinantes económicos o políticos institucionales. El período de tiempo considerado para el análisis cuantitativo que realizaremos será desde el año 2008 hasta el tercer trimestre 2015.

Existe vasta bibliografía sobre el tema de la sindicalización, sus orígenes y desarrollo. Hay investigaciones que estudian el fenómeno en el ámbito internacional y realizan análisis de tipo cualitativo como Shorter, E., & Tilly, C (1974), mientras existen quienes, desde un enfoque más económico tratan de modelar comportamientos. Este es el caso de Harrison, A., & Stewart, M. (1994) y Alegría CH, A., & Coloma C, F. (1992) y Rodríguez, J. S. (2003) y Vroman, S. B. (1989). En el ámbito nacional se observa el predominio del enfoque sociológico a la hora de estudiar el fenómeno de la sindicalización. Los trabajos más representativos son los de Murmis, M., & Portantiero, J. C. (1969), James, D. (1991), Paula Varela (coord.), Mariela Cambiasso, Rodolfo Elbert, Julieta Longo, Clara Marticorena, Juliana Tonani, Débora Vasallo (2016) y Damin, N. (2011), entre otros.

2. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación consiste en un análisis cuantitativo que busca determinar, utilizando evidencia empírica, si los fenómenos que fomentan las actividades sindicales en Argentina son tendientes a ser políticos-institucionales o tienen mayor relación con variables económicas. Utilizaremos variables económicas tales como el salario real, el ciclo económico, las expectativas de inflación, y el empleo, para descubrir la incidencia que tienen en la conflictividad. Además de los datos e interpretaciones que surjan de los modelos estimados utilizaremos los antecedentes históricos para darle mayor consistencia a las conclusiones obtenidas. Siendo la sindicalización un fenómeno que varía según las características de cada región (Shorter y Tilly, 1984), la tradición histórica de la conflictividad no puede dejarse de lado a la hora de elaborar conclusiones finales.

El objetivo de la investigación es contrastar dos hipótesis que surgen de distintos modelos que explican el fenómeno de la sindicalización. La primera teoría de la cual tomaremos una de nuestras hipótesis es la "*Teoría del Business Cycle*". Lo que afirma, es que los paros generales aumentan cuando

aumenta el ciclo económico. Trataremos de confirmar esta afirmación buscando una relación positiva entre las huelgas realizadas en Argentina durante el período 2008 hasta tercer trimestre 2015 y distintas variables indicadoras de ciclo (el ciclo económico, las expectativas de inflación, y empleo). Respecto del salario real se espera encontrar una relación negativa con la conflictividad. Es decir, esperamos que el signo que acompañe al coeficiente de salario real sea negativo. El argumento económico sería que a medida que mejora el ciclo económico es esperable que el poder adquisitivo de los trabajadores mejore y no necesiten manifestarse para reclamar reivindicaciones salariales que mejoren su situación económica. Si confirmamos la hipótesis entonces, afirmaremos que las huelgas y paros disminuyen cuando la economía está en periodos de auge.

El segundo grupo de teorías, proveniente de la corriente de los “*Modelos políticos/organizacionales*”. Sostiene que existe una relación positiva entre las huelgas y los periodos de inestabilidad y/o crisis política¹. Para confirmar esta hipótesis buscaremos una relación negativa entre la cantidad de huelgas en Argentina para el período mencionado y el Índice de Confianza en el Gobierno. El ICG es un índice que mide la evolución de la opinión pública respecto del desempeño del gobierno nacional. El índice toma en cuenta aspectos esenciales como: 1) imagen política, 2) percepción de los ciudadanos sobre la orientación de las políticas gubernamentales hacia determinados sectores o hacia el bienestar general, 3) eficiencia de la administración respecto gasto público, 4) honestidad de las autoridades y, por último, 5) la capacidad de los gobernantes de resolver los problemas del país². En el desarrollo de nuestro trabajo consideraremos al ICG como una variable proxy indicativa de debilidad/inestabilidad política. Si la relación efectivamente resulta negativa, es decir que cuando el ICG disminuye (y la inestabilidad/crisis política aumenta), entonces las huelgas aumentan, confirmaremos empíricamente que los dirigentes sindicales buscan espacio en el tejido político cuando el gobierno nacional se encuentra en periodos de crisis. En ese caso se consideraría la estructura sindical como una institución política más.

En base a los resultados que efectivamente obtengamos del modelo estimado y el análisis de los antecedentes históricos sindicales argentinos elaboraremos una conclusión respecto del modelo de sindicalización que aplica para la Argentina. ¿Está la conflictividad laboral determinada por variables económicas y su ciclo? o ¿Están las huelgas determinadas por los sindicatos como grupo de interés político que aprovecha las crisis gubernamentales para consolidarse como institución política?

¹ Duarte, M. (2017). La huelga general en el capitalismo central: elementos conceptuales históricos. *Realidad Económica*, (289), 33-56.

² ICG | Universidad Torcuato Di Tella. (2017). Utdt.edu. ICG | Universidad Torcuato Di Tella. (2017). Utdt.edu

Objetivos generales

- Exponer las principales teorías que explican si los factores determinantes de las huelgas a nivel macroeconómico son económicos o políticos-institucionales.
- A partir de la evidencia empírica y los antecedentes históricos identificar cuál es la teoría que aplica para el caso de Argentina.

Objetivos Específicos

- Determinar si la evidencia empírica muestra una relación positiva entre la conflictividad laboral y las variables indicadoras de ciclo económico (el ciclo económico, indicado por la brecha de producto bruto interno (PBI); las expectativas de inflación, y empleo). También determinar si existe una relación negativa entre el salario real y las huelgas. En caso de que así sea interpretar que las huelgas responden mayoritariamente a factores económicos.
- Determinar si la evidencia empírica muestra una relación negativa entre el Índice de Confianza en el Gobierno (ICG) y en caso de que así sea interpretar que las huelgas responden mayoritariamente a factores político-institucionales.
- Contrastar las relaciones definidas anteriormente y determinar con ayuda del contexto histórico cuál ajusta mejor al modelo sindical argentino.

3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A continuación se hará una breve descripción de cómo estará organizado el desarrollo del trabajo de investigación para una mejor interpretación del lector.

Se considera que para entender cualquier tipo de proceso tanto económico como social se necesita también comprender su contexto y su historia por lo que en el capítulo I se realizará un recorrido desde los orígenes de las agrupaciones sindicales alrededor de 1930 hasta el deterioro de las grandes confederaciones durante la década de los 90'.

Luego en el capítulo II se hará un análisis detallado del contexto sindical post convertibilidad. Se profundizará sobre las fragmentaciones, conflictos y coyuntura política, social y económica de la estructura sindical, fundamentalmente, durante el periodo de gobierno kirchnerista. El período post-convertibilidad abarca desde 2001 hasta el día de hoy y se considera que merece especial atención debido a que dicho período incluye el intervalo de tiempo que se seleccionó para realizar el estudio cuantitativo.

En el capítulo III se explicitarán las principales definiciones para comprender el mercado laboral. Las nociones básicas de oferta de trabajo, demanda de trabajo y la determinación del salario en presencia de organizaciones sindicales. Luego veremos las principales concepciones teóricas tomadas como punto de partida para realizar la investigación. Se realizará el desarrollo de la “Teoría de la Acción Política” de Edward Shorter y Charles Tilly elegida como exponente de los modelos *Políticos/Organizacionales* y un modelo de proceso de negociación del cuál derivan directamente las implicancias que incluyen la “Teoría del Business cycle”. En el trascurso del capítulo haremos el análisis del supuesto de base que rige sobre todo, en el análisis cuantitativo de nuestra investigación. Nuestro análisis supone que los trabajadores y la dirigencia sindical poseen los mismos intereses, la misma información y las mismas herramientas a la hora de organizar un paro general. La teoría del Principal-Agente contribuirá como herramienta para la comprensión de este supuesto.

El capítulo IV desarrolla el análisis estrictamente cuantitativo del período indicado. Se especificarán las series de datos analizadas, las variables que representan y la metodología econométrica utilizada.

Por último se incluye un apartado final de conclusiones para lograr responder el interrogante que plantea nuestra investigación.

CAPÍTULO I: HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL ARGENTINO

1. ANTECEDENTES SINDICALES 1930-1943

En el contexto de la política económica internacional comienzan a observarse dos grandes tendencias: el aumento del tamaño del estado y la protección y cierre de las economías. Las experiencias traumáticas que se habían sufrido durante la Primera Guerra Mundial y luego la Gran Depresión sentaron un precedente en términos de aumento de desempleo, pobreza, y crisis de flujos comerciales. Dichas experiencias determinarían la forma de tomar decisiones de los futuros dirigentes respecto de la política económica argentina.

En ese escenario internacional, Argentina respondió a la recesión mundial de la década de 1930-1940 mediante la producción de bienes manufacturados que antes importaba. En un contexto de economías mundiales cerradas el principal país con trayectoria agroexportadora comenzó a realizar esfuerzos por transformar su matriz productiva y volverla más intensiva en la producción de productos industrializados. Mientras el sector agrario constituía la principal fuente de divisas, el centro dinámico de la acumulación del capital se hallaba en la manufactura.

En la estructura social se visualizaron cambios que reflejaron la evolución económica anteriormente descripta. Según los datos expuestos en el libro de Daniel James (2013) el número de establecimientos industriales aumentó de 38.456 en 1935 a 86.440 en 1946, a la vez que el número de trabajadores en ese sector aumentó de 435.816 a 1.056.673 en 1946³. Además de los significativos cambios en la cantidad de trabajadores, también se modificó la composición interna de la fuerza laboral. Los nuevos trabajadores provenían de las provincias del interior, no más de la inmigración extranjera.

³ James, D. Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2013. Pág. 20

Dichos trabajadores se veían atraídos por los grandes centros urbanos, como la periferia de la capital federal y el litoral, es decir zonas que se caracterizaron por la expansión y el rápido crecimiento industrial.

Si bien la industria se vió como un sector que posibilitaría cuantiosas oportunidades y beneficios tanto para sus empleadores como para sus empleados, esto no fue así.

El periodo de 1930 a 1943 de *Década Infame* estuvo caracterizada por gobiernos intervenidos, fraudulentos, antidemocráticos y corruptos. La situación de los trabajadores durante dicho periodo estuvo caracterizada por la pobreza y la represión que sufrieron de parte tanto de sus empleadores como del Estado. Existía en ese momento escasa legislación laboral cuyo cumplimiento se realizaba esporádicamente. Esta situación brindaba pocas posibilidades a los trabajadores de mejorar sus salarios, condiciones laborales o cualquier otro tipo de reivindicación de derechos laborales. La situación para los asalariados dejaba mucho que desear, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo. Una encuesta realizada en el año 1937 reveló que el 60% de las familias de la clase obrera vivían en una sola habitación (James, 2013).

Un diálogo citado en el libro de Daniel James (2013), historiador y sociólogo británico resume de manera muy clara el sentimiento de impotencia e indignación que vivían los trabajadores en ese momento y anticipa, la situación que llegaría después. En dialogo que sigue a continuación el historiador entrevista a un obrero que trabajaba en un puerto de Rosario.

“Daniel James: ¿Cómo fueron los años 30 para usted?”

Don Ramiro: Bueno, la vida era muy dura en aquel entonces [...] La gente trabajadora no valía nada y no fuimos respetados por los que controlaban todo [...] Uno tenía que saber mantener en su lugar. Yo votaba por los radicales, pero después del 30´ todo fue mal. Los caudillos conservadores controlaban todo. Los días de los comicios yo iba al municipio para votar, pero no conseguía entrar [...].

Daniel James: ¿Quiere decir que lo obligaba a desistir a votar con amenazas?

Don Ramiro: No, nunca lo hacían abiertamente [...] por lo menos conmigo. No había porque hacerlo [...] Sabías que tendrías que pagar de alguna forma si te oponías a ellos

Daniel James: ¿Pues, que hacía usted?

Don Ramiro: Y, bueno, ¿Qué podías hacer? Nada. Volver a casa. Tal vez quejarme a los amigos. Si uno armaba un escándalo te harían pagar de algún modo y no serviría para nada. Vos no tenías ninguna importancia para ellos. Pero, después con Perón todo cambió. Voté por él.

Daniel James: ¿Cómo cambió?

Don Ramiro: Bueno, con Perón todos éramos machos.

La situación de los trabajadores y la organización sindical en la década 1930-1943 tal como se describió anteriormente estaba dividida y era débil. Las primeras centrales gremiales fueron cuatro: la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), anarquista; la Unión Sindical Argentina (USA), sindicalista; y finalmente la Confederación General del Trabajo, dividida en Confederación General del Trabajo (CGT) N°1 y Confederación General del Trabajo (CGT) N°2.

2. LOS ORÍGENES DEL PERONISMO

Juan Domingo Perón desde su puesto como Secretario de Trabajo y después como vice presidente del gobierno militar impuesto en 1943 se concentró en atender las principales preocupaciones de la emergente fuerza laboral industrial. También pudo compatibilizar con fuerzas que competían con él en la esfera sindical, por ejemplo, los movimientos no agremiados o la izquierda. El creciente apoyo obrero a Perón fue expresado por las masas populares el 17 de octubre de 1945 y se concretó en las elecciones presidenciales de febrero de 1946 con él como dirigente del Partido Laborista (James, 2013). Los efectos económicos, políticos y sociales de la llegada de esta fuerte figura política se evidenciaron de manera inmediata.

En el plano económico Juan Domingo Perón llevó adelante el modelo conocido por los economistas del estructuralismo como Modelo Nacional Distribucionista Versión Fuerte. El objetivo principal que caracterizó a la política económica fue consolidar y expandir el crecimiento equilibrado de la economía nacional, integrando una economía agroindustrial independiente de contingencias externas y elevando la calidad de vida de la clase trabajadora. Los tres fines específicos que proponía la gestión peronista en el orden de lo económico y la forma de llevarlo a cabo eran:

- 1) Ordenamiento de la riqueza con mayor participación del estado mediante la nacionalización y estatización de actividades estratégicas.
- 2) Organización de la producción: reforma agraria e industrialización mediante un plan de sustitución de importaciones.
- 3) Organización del trabajo: redistribución progresiva del ingreso, salarios mínimos, precios máximos para canasta familiar, leyes sociales y previsionales (Ferrucci,1991).

En general, las políticas durante los 3 primeros años del programa tuvieron buenos resultados tales como crecimiento sin inflación mejoras en la distribución del ingreso y alto consenso político. Luego a

partir de 1950 se produce el punto de inflexión del Modelo Nacional Distribucionista Versión Fuerte y se lugar episodios de inflación, recesiones, pérdidas de divisas, y el comienzo de las interminables crisis de stop and go. Sin embargo, en el plano social y político el contexto económico crítico no parecía tener mucha significatividad. Existía algo más, la construcción de una identidad política de los trabajadores resultaría mucho más importante en ese momento. *“El peronismo significó una presencia social y política mucho mayor de la clase trabajadora en la sociedad argentina. Existieron factores que es preciso tener en cuenta al evaluar el significado social del peronismo, factores mucho menos tangibles y difíciles de cuantificar. Nos referimos a factores como el amor propio el orgullo y la dignidad de los trabajadores (James, 2013).*

Durante todo el período 1946-1955, es decir, el período que abarca la primera y segunda presidencia de Juan Domingo Perón, la capacidad de organización y el peso relativo de los movimientos sindicales en la sociedad argentina aumentó considerablemente. El apoyo estatal sumado a la organización sindical y el deseo de la clase trabajadora de transformar sus reclamos políticos en ventajas concretas determinaron un aumento de la sindicalización sin precedentes.

En 1948 la tasa de sindicalización había ascendido al 30,5 % de la población asalariada y en 1954 era del 42,5%. En la mayoría de las industrias manufactureras, la tasa oscilaba en el 60% y el 70%. Entre 1946 y 1951 el número total de afiliados sindicales aumentó de 520.000 a 2.334.000. Sectores como el textil y el metalúrgico donde antes de 1946 la actividad gremial era nula ahora le aportaba miles de afiliados a la nueva e imponente estructura sindical Argentina (James, 2013).

En términos generales las nuevas reivindicaciones de derechos radicaban en que los empleadores estaban obligados por ley a negociar con el sindicato reconocido como representativo del sector, salarios y condiciones laborales. Los resultados de la negociación resultarían aplicables a todos los obreros de esa industria sin importar que estuvieran agremiados o no. Además, se creó una estructura gremial completamente centralizada que abarcaba ramas locales y ascendía mediante federaciones hasta una única central sindical eliminando las divisiones anteriores, la CGT. El Ministerio de Trabajo era la autoridad estatal que podía autorizar o no a un sindicato para negociar o con los empleadores.

Como lo mencionamos anteriormente, los resultados económicos de la segunda presidencia de Perón no fueron buenos pero no alcanzaron para opacar los efectos del movimiento social que ya estaba puesto en marcha. El legado peronista prevalecería aún sin la presencia de su mentor años más tarde. Para la masa obrera que respaldaba a Perón, este legado significaba una sociedad más digna donde se les reconocía un papel importante y se les hablaba en un lenguaje que eran capaces de comprender. También representaba un sentimiento de rechazo hacia la elite porteña tradicional. Tal fue el sentimiento de

pertenencia que desarrollaron los trabajadores respecto del régimen peronista, que luego de 1955 muchos obreros sindicalizados se convirtieron en militantes de la llamada Resistencia Peronista. La resistencia era un movimiento opositor al gobierno de Arturo Frondizi. Dicho movimiento fue la reafirmación del peronismo como fuerza dominante en el movimiento obrero argentino.

Llach y Gerchunoff (2004) hacen en pocas líneas un cuadro descriptivo del período, resaltando los rasgos económicos, políticos y sociales más representativos.

“La dotación de factores productivos relativamente intensiva en tierra, hizo que durante la globalización comercial anterior a la Primera Guerra Mundial la Argentina participara vigorosamente como exportador e importador y que recibiera por ello ganancias formidables. La exposición a los flujos de comercio determinó, sin embargo, que el país se perjudicara más que otros por la crisis del intercambio que siguió a la Gran Depresión. Las actividades intensivas en mano de obra que se desarrollaron para paliar los efectos de la crisis internacional y las políticas proteccionistas adoptadas fueron una manera efectiva de estimular el empleo y los salarios. En una sociedad más sensible que otras a la demanda de igualdad, ello les confirió un atractivo político irresistible y las hizo especialmente intensas tras la incorporación de las masas a la vida política. Al mismo tiempo las desventajas comparativas que teníamos respecto de la producción manufacturera hicieron del proteccionismo una política costosa en términos de crecimiento económico y de ayuda pública. Ese apoyo gubernamental, sumado a los elevados salarios que caracterizaban a un reino de igualdad generaron un problema financiero, inflación alta y creciente”

3. ARTURO FRONDIZI Y EL COMIENZO DE LA RESISTENCIA (1958-1961)

El presidente Arturo Frondizi tuvo que lidiar con una resistencia peronista que combatía fervientemente políticas económicas relacionadas, por ejemplo, con la incorporación de capital extranjero.

El 26 de junio de 1958, el Congreso Nacional derogó el decreto ley 4161/56 que prohibía al peronismo, y sancionó una ley de amnistía que dejó en libertad a los miles de peronistas y sindicalistas encarcelados. Frondizi esperaba que los peronistas respondieran dando fin a la resistencia, pero sus medidas eran demasiado intolerables para el modelo de política económica peronista⁴. Las agrupaciones gremiales demostraron su rechazo utilizando una gran diversidad de estrategias para negociar los intereses de los trabajadores, la acción directa, la huelga general y la toma de fábricas.

⁴ Luna, Félix (1995). Historia de la Argentina (La Propuesta Desarrollista). Hyspamérica. pp. 17-27

El resultado del periodo de gobierno del Presidente Arturo Frondizi y su Modelo Desarrollista (Ferrucci, 1991) de industrialización de largo plazo quedó trunco debido no sólo a una coyuntura económica inflacionaria y recesiva, sino también a las medidas tomadas por los nuevos empoderados y furiosos sindicatos militantes (Llach y Gerchunoff, 2004).

4. EL PERONISMO SIN PERÓN Y LA SUPERVIVENCIA DEL SINDICALISMO (1963-1983)

El siguiente desafío para la dirigencia sindical se convirtió en continuar de ahí en adelante en un contexto de completa incertidumbre. La actitud de seguir frente a un Peronismo sin Perón dividió a la CGT en dos tendencias. La primera, autodefinida como los “LEALES” y con Augusto Timoteo Vandor al frente, concibió la idea de seguir adelante sin el líder original. La segunda tendencia, CGT “DE PIE JUNTO A PERÓN”, liderada por José Alonso mantuvo el contacto con Perón mientras estaba exiliado en Madrid.

En 1967 los planes de estabilización de Krieguer Vasena, ministro de economía durante el gobierno de Juan Carlos Onganía (de facto) complicaron la situación en la que se desenvolvían las agrupaciones sindicales. Los sindicatos se reunieron con el objetivo de establecer planes de lucha contra el ajuste que finalmente fracasaron. El balance general del período para los movimientos sindicales fue negativo, caracterizado fundamentalmente por: gremios intervenidos, supresión de las paritarias, el deterioro del salario real y la desmovilización del movimiento obrero. La amenaza inminente era la destrucción total del sindicalismo.

A partir de esta batalla perdida un sector de los sindicatos se inclinó por adoptar una actitud de diálogo y consenso con el gobierno autoritario. El objetivo era negociar la supervivencia de la CGT. Esa tendencia se llamó “NUEVA CORRIENTE DE OPINION O PARTICIPACIONISTA”. En contraposición se desarrolló un grupo “CONFRONTACIONISTA” con una cantidad de afiliados importante. La mayoría de estos afiliados provenían de sindicatos nacionales e industrializados. El conflicto entre ambas corrientes termino por dividir de manera definitiva el movimiento sindical. La división de la CGT se había formalizado; por un lado, la CGT “DE LOS ARGENTINOS” (confrontacionista y con una parte minoritaria combativa) y; por otro lado, la CGT de AZOPARDO (vandoristas y participacionistas).

Para hacer un resumen de cómo había resultado la actuación sindical hasta 1976 podemos decir lo siguiente: durante las transiciones desde los inicios de la resistencia hasta 1976 las trasformaciones que sufrieron las organizaciones, movimientos, agrupaciones etc. dejaron un legado positivo, pero también uno negativo. Desde el punto de vista más optimista no puede menospreciarse el hecho de que los

dirigentes sindicales mantuvieron en términos generales el nivel del ingreso obrero y empleo. Además lograron ciertas reivindicaciones fundamentales pese a las políticas de ajuste periódicamente aplicadas. Sin embargo, también se habían dejado huellas en la cúpula sindical; entre ellas; burocratización, corrupción y la creciente brecha que existía entre los intereses personalistas de los dirigentes sindicales y los reclamos por derechos de los trabajadores o las bases (Fernández, 2010)

1976 y EL PLAN DE REORGANIZACIÓN NACIONAL

En un contexto de intervención gubernamental importante de la CGT y durante un período de caos tanto político como económico y social, bajo la presidencia de Isabel Perón aparecería el 26 de marzo de 1976 lo que se llamaría el Plan de Reorganización Nacional. El golpe militar llevado a cabo por comandantes de las tres fuerzas armadas tuvo como uno de sus principales objetivos la desarticulación de la estructura sindical. La estructura fue atacada mediante distintas líneas de acción:

- Intervención de la CGT y de las principales federaciones y sindicatos afiliados a ella.
- La suspensión de las actividades sindicales y del derecho de huelga.
- Derogación de facto de la ley de contrato de trabajo.
- La dictadura utilizó en gran escala el mecanismo represivo
- Paralizar el accionar gremial por la acción directa de los “grupos de tareas” de la fuerzas armadas.

Como resultado dichas medidas dejaron de funcionar las comisiones internas en las empresas ante el secuestro y la desaparición de delegados gremiales. El 50% de los detenidos-desaparecidos durante la dictadura fueron trabajadores sindicalizados (Fernández, 2010).

A pesar de la persecución, la CGT que seguía la corriente del participacionismo, logró un acercamiento con el gobierno militar. En 1978 esta corriente formó la Comisión de Gestión y Trabajo. Dicha comisión sería la base para la futura Comisión Nacional del Trabajo. Mientras tanto el ala confrontacionista actuaba en contra del oficialismo y fundaba ese mismo año el Movimiento Sindical Peronista. El ala confrontacionista reconstituyó la CGT en diciembre de 1980 bajo la dirigencia de Saúl Ubaldini.

5. TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA Y SINDICALISMO DURANTE LOS 90'

El 10 de diciembre de 1983 Raúl Alfonsín asumió la presidencia de la Nación. Su gobierno enfrentó grandes de problemas. En el plano social, la consolidación de la democracia, la relación con las

fuerzas armadas y la organización civil resultaban complejas, mientras que en el plano económico el contexto era hostil.

En términos internacionales la crisis de la deuda latinoamericana era una gran fuente de incertidumbre mientras que la herencia de una deuda impagable, persistente depreciación de la moneda y una tasa de inflación creciente producían una situación de extrema dificultad resolutive (Llach y Gerchunoff, 2004). Sumado a la lista de dificultades, pero ahora en el aspecto político el presidente elegido democráticamente, Raúl Alfonsín, se encuentra con una CGT firmemente opositora.

Una de las decisiones políticas con mayor oposición sindical en la historia Argentina fue la implementación del Plan Austral. Este plan fue una medida económica representativa del gobierno Alfonsinista que consistió en un plan de estabilización netamente antiinflacionario. El plan tuvo un componente estructural y un componente inercial (para combatir la indexación). El desafío del plan, según afirman Gerchunoff y Llach (2004) estuvo en sacar el componente inercial de los contratos. Las permanentes movilizaciones sociales canalizadas por la CGT, los paros generales y las concentraciones masivas provocaron indexaciones de salarios que aceleraron la inflación e impidieron cumplir con el objetivo del plan. Esta pérdida de credibilidad y confianza en el gobierno sumado al contexto recesivo e hiperinflacionario llevaron al gobierno de Raúl Alfonsín a finalizar en 1989, 6 meses antes de lo previsto.

Ese mismo año alcanzaría la presidencia Carlos Saúl Menem, quién de la mano de la globalización implementaría políticas económicas que viraron hacia la apertura, la flexibilización y el neoliberalismo. Ya había sucedido en algún episodio de la historia de la CGT que nuevas subdivisiones aparecieran como resultado de las divergencias de pensamiento propias de los dirigentes sindicales. Por un lado, existía un fragmento de la CGT que compartía identidad política con el gobierno menemista por lo que adoptaba una actitud oficialista. Esta rama dialoguista estaba compuesta por Luis Barrionuevo (gastronómicos), y los sindicatos de Comercio, UOCRA, Luz y Fuerza, Sanidad, y UPCN. Por otro lado, el grupo de sindicalistas que se oponía a las políticas liberales formaron, en 1992 el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA) que cuestionó la vinculación CGT-Estado y el modelo sindical Peronista. Finalmente se alejaron de la central sindical única y formaron una organización alternativa. Esta organización agrupó sindicatos de empleados del Estado (ATE) y maestros (CTERA). La CTA con Víctor De Gennaro (alimentos) se caracterizó por ser un movimiento confrontacionista y combativo. En 1994 surgió el Movimiento de Trabajadores Argentinos. Dicho movimiento quería recuperar la CGT mediante una actitud confrontacionista para volver a la tradición ideológica peronista original. Hugo Moyano (camioneros) y Juan M. Palacios fueron los líderes del movimiento. En 1995 las elecciones profundizaron

la grieta entre la CGT oficialista, que apoyaba la candidatura de Menem y el MTA y la CTA que apoyaban la fórmula opositora del FREPASO con Jose Octavio Bordón y Carlos Alvarez al frente.

Como resumen del capítulo se puede decir que en base a hechos históricos concretos se vislumbra cómo la estructura sindical-estado, es decir, la estrecha relación entre dirigencia sindical y gobierno determina, condiciona y produce cambios en la conflictividad laboral. Hay que resaltar que existieron períodos históricos de mayor, y otros de menor incidencia sindical, pero en todos los casos la relación sindicatos-estado es bidireccional y se retroalimenta de manera permanente.

CAPÍTULO II. MODELO SINDICAL ARGENTINO EN LA ACTUALIDAD

1. SINDICALISMO POST-CONVERTIBILIDAD

El sindicalismo post convertibilidad, está caracterizado por la fragmentación que sufrieron las centrales obreras de la mano de sus diferentes líderes.

El 16 de marzo de 2000 se institucionalizó la separación que se había gestado durante la década de los 90. Se dividió de manera definitiva la CGT en una vertiente oficial, a cargo de Rodolfo Daer (Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación), y una CGT disidente. Dentro de la CGT disidente se encontraba el núcleo del MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos) a cargo de Hugo Moyano, líder de camioneros. Estas dos centrales concentraban la mayor cantidad de afiliados sindicales junto con la CTA, fundada en 1994.

En 2002, la armonía volvió a la cúpula sindical cuando se decide que el liderazgo de la central obrera CGT se lleve adelante mediante un triunvirato formado por Hugo Moyano (Camioneros), Susana Rueda (Sanidad) y José Luis Lingeri (Obras Sanitarias). Los medios periodísticos argumentan que dicho triunvirato nunca funcionó como tal y que luego de 12 meses el gobierno de la central quedó en manos únicamente del líder del sindicato de choferes de camiones Hugo Moyano (Damin,2017).

Para entender el contexto político y sindical es importante profundizar en los aspectos de la coyuntura económica que influyen directamente sobre el mismo. En términos económicos la situación era la que se describe brevemente a continuación: estabilidad macroeconómica lograda en base a la estrategia de política económica de un tipo de cambio real competitivo y estable (SCRER) que logró aumentar el patrón de crecimiento (Damill, Frenkel y Rapetti; 2014) El tipo de cambio real estable y los impuestos a las exportaciones fueron una fórmula que ayudó a mejorar las cuentas fiscales y la situación crítica que históricamente había tenido el sector público. Aumento de las reservas en el Banco Central de la República Argentina, reestructuración de la deuda pública en 2005 y un programa de políticas sociales muy activo fueron los pilares básicos de política macroeconómica. Numerosa cantidad de indicadores

positivos también contribuyeron a aumentar el crecimiento, en consecuencia, la creación de puestos de trabajo que, contribuyó inmediatamente a aumentar la tasa de sindicalización. Entre el año 2002 y 2008 se crearon 3,1 millones de puestos de trabajo asalariados registrados, hecho que permitió que descendiera el peso de los no registrados sobre el total de asalariados de un 43% a un 36,5% (Barattini, 2013).

En conclusión, el empoderamiento de la estructura sindical de la mano de la recuperación económica era un hecho ineludible después de toda una década de haber sido debilitado.

En 2003 y luego del fracaso del triunvirato líder de la CGT, la nueva estructura sindical se fortalecía de la mano de su único dirigente, Hugo Moyano. “*Hugo rubricaba la paritaria camionera con la bic azul de Néstor. El presidente lo palmeaba, había foto y detrás cerraban acuerdos docenas de gremios. Si la inflación era del 8%, la paritaria llegaba 18%; y si la inflación era del 10%, el aumento salarial llegaba a 20%. El trabajador formal y sindicalizado fue el sujeto político del primer kirchnerismo*”. Ale (2017). La cita anterior describe la situación que caracteriza al período 2004-2007. El presidente Néstor Kirchner en perfecta sintonía con el líder sindical logró establecer acuerdos entre las centrales obreras, el poder político y los empresarios, de manera que la recuperación y el salario real se mantuvieran estables y, en consecuencia, la situación de los trabajadores permaneciera en una zona de bajo conflicto.

Para caracterizar el período post convertibilidad y estudiar la relación estructura sindicato-estado que nos interesa analizar se acotará el período desde 2006 hasta 2016. Con el objetivo de estructurar el análisis se recurrirá al estudio de Paula Varela (2013), investigadora Conicet y especialista en sindicalización. Varela afirma que el periodo 2006-2016 se divide en dos etapas siendo el punto de inflexión el año 2011. Dicho quiebre en la relación estructura sindical-estado se produce cuando Cristina Fernández de Kirchner presidenta en ese momento, rompe la relación que existía con el “aliado estratégico” del gobierno Hugo Moyano. Las etapas según la investigadora responden al título de *La Relegitimación*, la cual comprende el período 2004-2011 y *La Demonización* incluyendo el período 2011-2015 (Varela, 2013).

2. LA RELEGITIMACIÓN

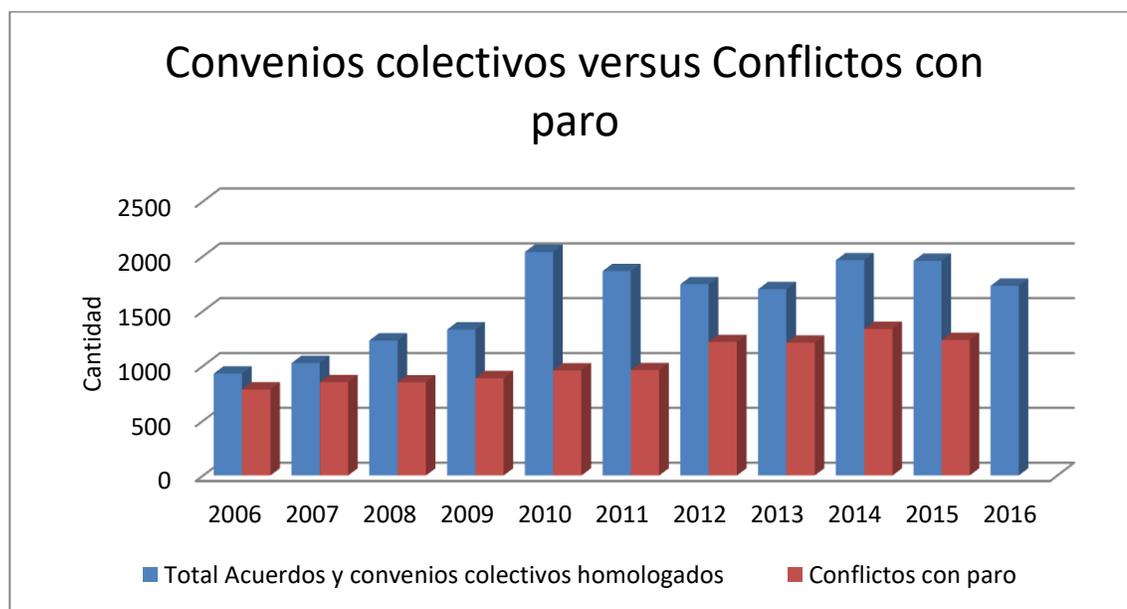
Uno de los pilares de la política sindical del primer gobierno kirchnerista fue la relegitimación de las organizaciones sindicales. El poder político institucionalizó a la estructura sindical mediante la fórmula “*paritarias + topes salariales*”. La fórmula era, básicamente, una combinación entre la reivindicación del ámbito de la negociación colectiva que había quedado totalmente debilitada durante la presidencia de Carlos Saúl Menem y un fuerte arbitraje gubernamental directo por parte de la esfera estatal a la hora de

determinar salarios. Dicho arbitraje directo se realizaría a través de instancias como el Consejo del Salario o los topes de aumento salarial, acordados con las direcciones sindicales oficialistas⁵.

La consolidación de la estrategia de relegitimación a partir de 2004 por parte del gobierno se basó fundamentalmente en la aparición de dos fenómenos: el crecimiento económico mencionado anteriormente y el crecimiento de la conflictividad laboral.

A partir del giro pro-sindical del Gobierno en 2006, la situación de los conflictos laborales con paro se estabilizó, mientras que la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados comenzaron a aumentar. Dichos aumentos son la evidencia empírica de la alianza sindicato-estado que funcionó durante ese período. El siguiente gráfico resume la situación anteriormente descrita.

Gráfico 1



Elaboración propia en base a datos del MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Lo que podemos observar en el gráfico anterior es una tendencia creciente de la conflictividad a partir de 2006 según los datos disponibles del Ministerio de Trabajo. Hasta 2011 el aumento de conflictos varía entre los 785 y 961 conflictos (último dato correspondiente a 2011). En 2012 se produce un aumento

⁵ El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil es un ámbito institucional permanente de diálogo entre representantes de los trabajadores, empleadores, el Estado Nacional y el Consejo Federal del Trabajo (gobiernos provinciales) para evaluar temas referidos a las relaciones laborales como redistribución del ingreso, asistencia a desempleados, generación de empleo genuino y decente y combate al trabajo no registrado, entre otros.

de paros que, como podemos observar en el gráfico no vuelve a disminuir (por debajo de los niveles de los años anteriores) en los años siguientes. Dicho aumento corrobora empíricamente el punto de inflexión postulado por Paula Varela en los inicios de este capítulo. Luego del conflicto Moyano-Cristina la cantidad de conflictos con paro aumenta y la cantidad de acuerdos homologados disminuye para los años 2012 y 2013.

Parte de la institucionalización sindical que realizó el Gobierno de Néstor Kirchner en 2004 fueron medidas tales como: derogar la ley de empleo estable (ley Banelco)⁶ y reemplazarla por la ley de ordenamiento laboral⁷. Ésta entre otras medidas facilitó la participación de la CGT en las negociaciones colectivas por lo que éstas aumentaron significativamente a partir de 2004.

Gráficamente se observa para el período 2006-2010 un aumento de los convenios y negociaciones colectivas homologadas proporcionalmente mayores a la cantidad de conflictos con paro, producto de las medidas tomadas por el Gobierno.

El aumento de los acuerdos colectivos y la participación mayoritaria de la CGT en las negociaciones no eliminaron el “*tutelaje presidencial directo*”. Como dijimos anteriormente parte de la fórmula del éxito “*paritarias + topes salariales*” era mantener a la estructura sindical conforme institucionalizando la negociación colectiva mientras de forma paralela, el gobierno podía mantener el control sobre las paritarias y los ajustes salariales.

A partir de 2007, el contexto económico y los problemas que comenzaron a evidenciar el agotamiento del modelo kirchnerista, se encargaron de comenzar a obstaculizar la dinámica que hasta el momento había funcionado. Se profundizaron los topes salariales en respuesta a la aceleración de la inflación. El tope salarial fijado para ese año por el gobierno fue del 16% resultando finalmente la inflación acumulada del año del 22,043% según datos de Alberto Cavallo. (Cavallo y Bertolotto, 2017). La respuesta al inicio de la escalada inflacionaria por parte del gobierno fue una intervención directa en la regulación del salario real mediante una estrategia poco transparente: la intervención del INDEC. La distorsión realizada dificultaba el cálculo de la inflación y como consecuencia, el cálculo del deterioro del salario real. La intervención del organismo produjo, además de la obstaculización en las negociaciones colectivas por la indeterminación de salarios reales, grandes efectos negativos en la esfera

⁶ Ley 25250 que fue aprobada en el año 2000 por el Congreso de la Nación. La ley de reforma laboral que consistió en disminuir las contribuciones de los empleadores al sistema de seguridad social para incentivar el empleo en blanco terminó en un escándalo por corrupción y coimas a los senadores.

⁷ Ley de ordenamiento laboral establecía nuevas reglamentaciones sobre el derecho individual del trabajo, la promoción del empleo y el derecho colectivo.

macroeconómica. El descrédito y la falta de credibilidad produjeron la pérdida del acceso al crédito de los mercados internacionales y el aumento de la prima de riesgo soberano (Damill, Frenkel y Rapetti; 2014).

El desfavorable contexto económico sumado a la estrategia cortoplacista e inconsistente a nivel de políticas económicas llevada adelante por el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner iba directamente a romper con la dinámica de negociaciones sindicatos-estado. La negociación colectiva, el “*arbitraje o tutelaje presidencial directo*” (mediante los topes salariales) y la conflictividad laboral se desalinearon completamente y se acabó la armonía existente entre los agentes determinantes del mercado laboral, es decir, sindicatos, estado y empresariado.

Hacia el año 2008 y mediados de 2009 el conflicto ya había invadido todos los planos posibles en el país. En términos económicos la crisis internacional afectó el precio de los commodities, además de la incertidumbre financiera que generaba la crisis y la intervención del INDEC como herramienta de estabilización tomada por el gobierno. En el contexto político, el conflicto con el sector agropecuario por nuevas reglamentaciones sobre las retenciones a las exportaciones llevaba al kirchnerismo directo a la derrota electoral en las elecciones parlamentarias de 2009. Por otro lado, en la esfera sindical, ya en 2009 se había producido una nueva fragmentación de la CGT. Luis Barrionuevo dirigente del sindicato de trabajadores gastronómicos se separaba de Moyano con una minoría de afiliados. Quedaban así conformadas la CGT azul y blanca liderada por Barrionuevo, la CGT de Moyano y la CTA con Víctor de Genaro al frente.

En este contexto de crisis, incertidumbre y tensión en los ámbitos político, económico y social es donde se construyen los primeros cimientos de la ruptura entre la alianza estratégica establecida a principios de 2004 entre el primer gobierno kirchnerista y quien detentaba todo el poder de la estructura sindical en ese momento, Hugo Moyano. Este es el marco político-económico que da inicio a la segunda etapa de nuestro análisis.

3. LA DEMONIZACIÓN

"Mucho se está hablando de la próxima discusión salarial y muchos han lanzado porcentajes que son vergonzosos. Como lo hicimos en todos estos últimos años, los salarios se van a regir por el Indec del supermercado, que no nos vengan con otra cosa" (Hugo Moyano, 27 de enero de 2012).

Sinceramente, creo que el gobierno está perdiendo el rumbo. Hemos apoyado el primer gobierno de Néstor Kirchner y, por las circunstancias que vivieron, el gobierno de la Presidenta, pero hoy debemos advertir que perdió el rumbo. No hay que ser un analista para darse cuenta de las cosas que están pasando" (Hugo Moyano, 3 de marzo de 2012).

Las citas del principio del apartado son un testimonio explícito de los roces que los dirigentes estaban teniendo y que manifestaban públicamente en marchas, asambleas y paros generales en el caso de Moyano y en cadenas nacionales en el caso de Cristina Fernández.

Continuando con la caracterización realizada por Paula Varela al respecto del periodo mencionado a partir de 2011 comienza la etapa de La Demonización.

Ese año, según la investigadora, fue el quiebre de la relación entre la política gubernamental y los sindicatos. El retroceso de las políticas pro-sindicales llevadas adelante por el gobierno pueden observarse en el gráfico 1. La evidencia empírica demuestra una disminución de los convenios colectivos homologados en 2011 profundizando la misma en el año 2012 y 2013. La disminución en la cantidad de negociaciones y convenios homologados respondía directamente a la negativa del Ministerio de Trabajo y por ende del Gobierno de reconocer los aumentos salariales. En el mismo gráfico podemos observar también un aumento de los conflictos laborales con paro de 2012 en adelante como ya lo mencionamos al principio del capítulo.

Uno de los motivos principales de la ruptura entre el gobierno kirchnerista y la estructura sindical fue el desesperado intento del gobierno de frenar los aumentos salariales quitándole poder de negociación a los sindicatos. El gobierno necesitaba recuperar el total arbitraje a la hora de determinar salarios. Según Varela (2013) otro de los motivos fundamentales fue el de la posición política que ocupaba el líder sindical en el régimen kirchnerista. *“Los motivos inmediatos de la ruptura hay que buscarlos en la asincronía entre el lugar de Moyano (y con él de un sector de la dirigencia sindical peronista) dentro del régimen kirchnerista y el lugar de este mismo sector dentro del partido justicialista. Es decir, un desfasaje entre el peso social y político que adquirieron los sindicatos en la post convertibilidad y su peso dentro del partido de gobierno y, por ende, en las negociaciones por la sucesión gubernamental”*.

Las elecciones presidenciales de 2011 significaron una derrota para el sindicalismo donde el gobierno levantó un fuerte discurso de descalificación hacia las clases obreras y los sindicatos. En 2012 el escenario de fragmentación sindical era el primero en la historia de la CGT desde su fundación en 1930. La organización se había encontrado dividida en 5 centrales sindicales. CGT Azopardo con Moyano al frente y CGT Azul y Blanca liderada por Barrionuevo. Ambas opositoras. CGT Alsina (oficialista) dirigida por Antonio Calo y por otra parte existían las centrales CTA, oficialista y dirigida por Hugo Yasky y la CTA disidente con Pablo Micheli como líder. La formalización de ambas centrales se llevó a cabo recién en 2014.

En la actualidad y luego de la retirada del líder camionero como secretario de la CGT y de la derrota de Cristina Fernández en las elecciones presidenciales de 2015, las internas y disputas dentro de la estructura sindical continúan. Hoy el disparador del conflicto encuentra lugar en el nuevo proyecto de Reforma Laboral que al momento de realizar esta investigación, se está elaborando.

Habiéndose realizado una revisión de los antecedentes sindicales podemos observar los claros comportamientos sindicales que muestran la estrecha relación sindicato-estado. La influencia política que desarrollan los líderes sindicales y producen aumentos de conflictividad se observa en el caso concreto del quiebre en la relación Kirchner- Moyano en el año 2011.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

En el capítulo III se explicitarán las principales corrientes teóricas y conceptos dentro de los cuales se verá encuadrado el trabajo de investigación. Resulta fundamental aclarar que algunos de los contenidos que incluiremos dentro de este marco teórico son muy amplios por lo que solamente expresaremos los contenidos que, específicamente, contribuyen a nuestro trabajo de investigación.

1. EL MERCADO DE TRABAJO

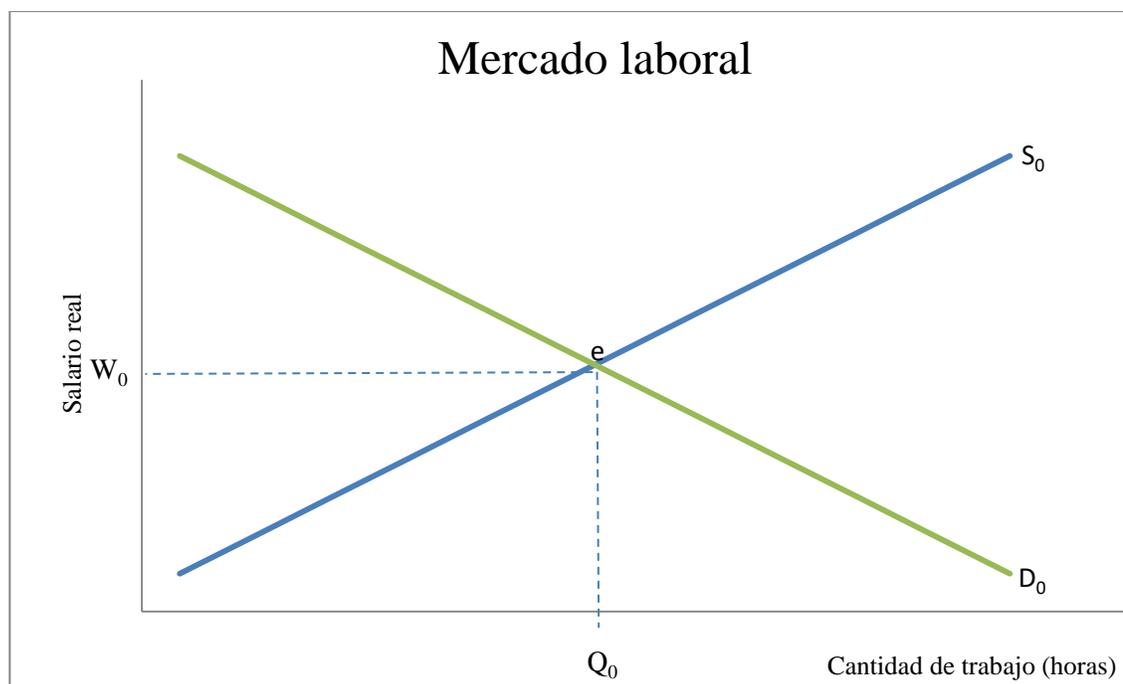
1.1. PRINCIPALES DEFINICIONES

1.1.1. Oferta de trabajo, demanda de trabajo y equilibrio en el mercado laboral

El mercado de trabajo, como cualquier otro mercado, está compuesto por una oferta y una demanda. En el caso particular del mercado laboral una oferta de trabajo y una demanda de trabajo. La oferta de trabajo contiene a los individuos que desean voluntaria e individualmente ofrecer sus horas de trabajo en el mercado mientras que la demanda de trabajo contiene a las empresas y al estado. Básicamente éstos dos últimos son quienes se encargan de contratar el total de la mano de obra ofrecida. Mediante las interacciones entre oferta y demanda, se determinará la remuneración del factor trabajo, es decir, el salario.

Gráficamente podemos expresar tanto a la oferta como a la demanda de trabajo de largo plazo de la siguiente forma

Gráfico 2



Fuente: McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007).

La pendiente positiva de la oferta de trabajo indicado con el nombre de S_0 indica que mientras mayor sea el salario real W determinado en el mercado de trabajo, los trabajadores se verán atraídos a ofrecer sus servicios al mercado laboral sustituyendo horas de ocio por horas de trabajo (McConnell, Brue, y Macpherson, (2007)⁸). Mientras más alto sea el salario real pagado en el mercado, más alto será el costo de oportunidad del ocio por lo que las horas ofrecidas de trabajo aumentarán.

En el caso de la demanda de trabajo indicada con D_0 , su pendiente negativa indica que mientras mayor sea el salario real determinado por el mercado menos cantidad de trabajadores estarán dispuestos a contratar las empresas. Dada esta situación las compañías despedirán trabajadores a menos que aumente la productividad de los mismos o que aumente el precio de los bienes que las empresas comercializan, es decir siempre debe cumplirse la condición de maximización $VPMg=CMg$ siendo $VPMg$: Valor producto marginal y CMg : Costo Marginal (McConnell; Brue, y Macpherson; 2007).

⁸ Corresponde aclarar que la curva de oferta individual de trabajo no siempre tiene pendiente positiva. Esto sucede dependiendo la magnitud de los efectos ingreso y sustitución. En este caso es válido aseverar que la curva de oferta de trabajo tiene pendiente positiva porque la misma corresponde a la curva de oferta agregada de trabajo.

Los determinantes de la oferta y la demanda, es decir los factores que podrían producir desplazamientos o traslados en las curvas y, de esa forma aumentar o disminuir el salario y la cantidad de trabajadores empleados son:

Determinantes de la oferta de trabajo

- Otros salarios. Si aumenta la remuneración en algún sector donde la mano de obra utilizada es homogénea, entonces, disminuirá la oferta de trabajo.
- Un aumento o disminución de los salarios de otras ocupaciones para las que están cualificados los trabajadores de un determinado mercado (reduce) aumenta la oferta de trabajo.
- La renta no salarial.
- Un aumento (disminución) de la renta que no es generada por el empleo reduce (eleva) la oferta de trabajo.
- Las preferencias del trabajo frente al ocio.
- Cuando aumentan las preferencias del ocio frente al trabajo, se necesita un salario cada vez más alto para que aumente el costo de oportunidad de no trabajar.
- Aspectos no salariales del empleo (clima laboral, condiciones laborales, entre otros). Una mejora (empeoramiento) de los aspectos no salariales del empleo mejora la oferta de trabajo.
- Número de oferentes cualificados. Un aumento (disminución) de la cantidad de trabajadores cualificados aumenta (disminuye) la oferta de trabajo.

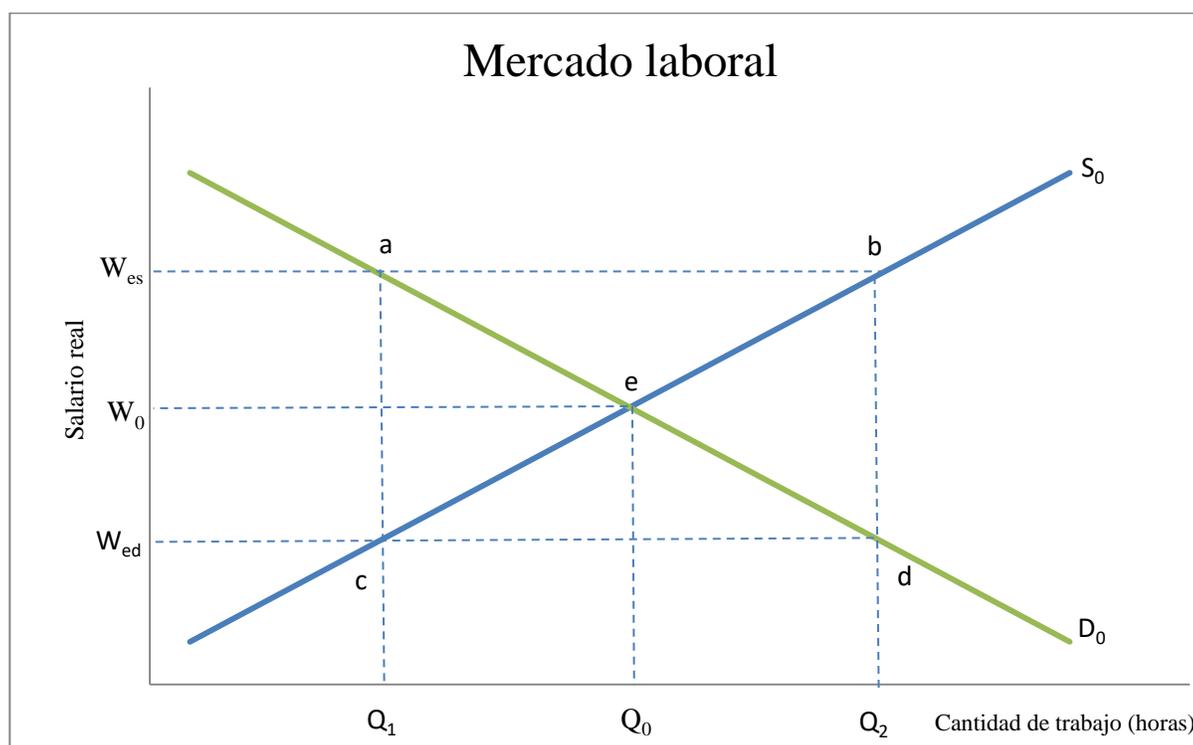
Determinantes de la demanda de trabajo

- La demanda del producto.
- Las variaciones de la demanda del producto que elevan (reducen) su precio aumentan (disminuyen) la cantidad de trabajadores que las empresas están necesitan para producir y que además están dispuestas a pagar.
- La productividad de los trabajadores. Un aumento de la productividad aumenta la demanda de trabajo.
- Los precios de otros recursos. Si los recursos son complementarios un aumento de los mismos disminuiría la demanda de trabajo. Si los recursos son sustitutos un aumento elevaría la demanda de trabajo.
- Un aumento del número de empresarios.

El equilibrio en el mercado laboral

El equilibrio en el mercado de trabajo se produce siempre que exista un salario determinado de equilibrio y una cantidad empleada. El equilibrio significa que todas las personas pueden trabajar todas las horas que quieren porque hay empresas o parte del estado dispuesta a contratarlas. Gráficamente los equilibrios y desequilibrios en el mercado laboral pueden verse de la siguiente forma en el gráfico 3.

Gráfico 3



Fuente: McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007),

El equilibrio en el mercado laboral está determinado por el salario real W_0 y la cantidad empleada Q_0 . Si el salario estuviera por encima de W_0 , por ejemplo en W_{es} existiría un exceso de oferta de trabajo igual a (a-b), ya que a ese salario hay más personas dispuestas a ofrecer sus horas de trabajo que empresas dispuestas a contratarlas. En ese caso tendríamos un problema de desempleo. En el otro extremo si el salario estuviera por debajo de W_0 , por ejemplo en W_{ed} , obtendríamos un exceso de demanda de trabajo igual a (c-d). Esta situación significaría que hay empresas dispuestas a contratar pero no hay personas que a ese salario quieran renunciar a sus horas de ocio para incorporarlas a la oferta agregada de trabajo. Es importante aclarar que el supuesto de base radica en que las personas dividen su tiempo únicamente en trabajo y ocio.

1.1.2. Sindicatos y la determinación de salarios

Anteriormente supusimos que en la oferta de trabajo, los trabajadores ofrecían voluntariamente las horas que estaban dispuestos a trabajar para cada salario determinado. En este subapartado levantaremos ese supuesto e incorporaremos la posibilidad de que los trabajadores se afilien a sindicatos para así incorporar sus horas de trabajo y negociar su remuneración de manera colectiva.

Los sindicatos pueden elevar el salario que le pagan a sus afiliados o a todos los trabajadores dependiendo de la normativa vigente en cada país. En Argentina la ley obliga a que los salarios que se negocien incluyan no sólo a los afiliados al sindicato sino a todos los trabajadores del sector.

Las estrategias a las que recurren los sindicatos para elevar los salarios son las siguientes:

1. Aumentar la demanda de trabajo

Si un sindicato pudiera aumentar la demanda de trabajo influyendo sobre alguno de sus determinantes, entonces tendría la capacidad de aumentar tanto la cantidad empleada de trabajadores como el salario pagado en dicho mercado.

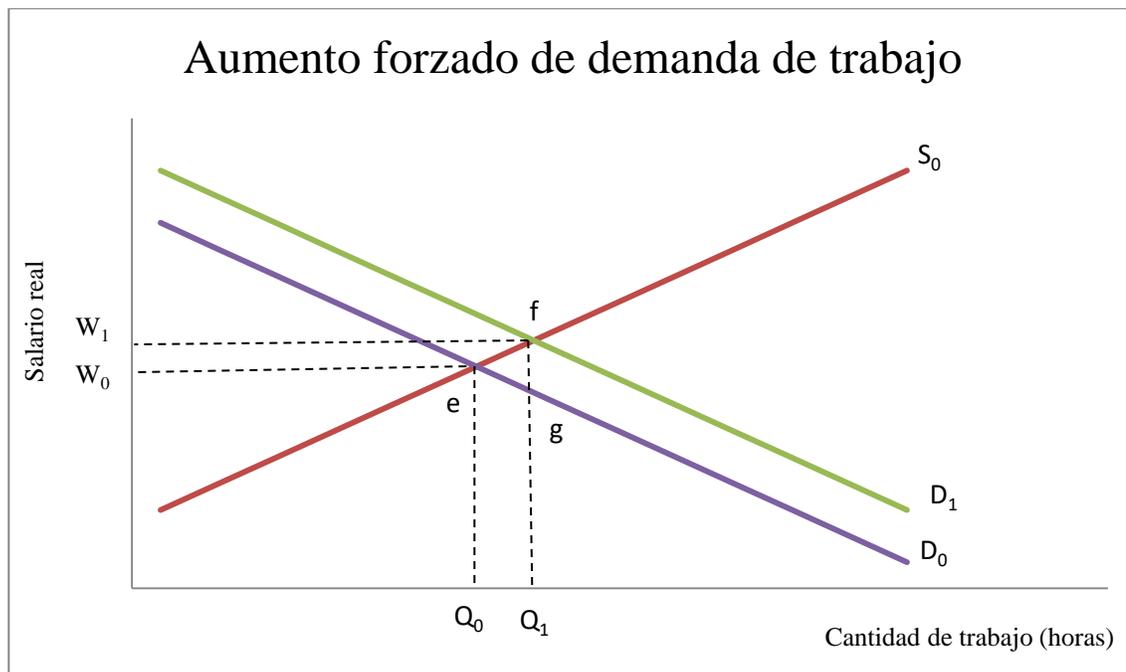
Las medidas que puede adoptar el sindicato para influir sobre la demanda de trabajo con el objetivo de aumentarla y así aumentar el salario de sus afiliados serían: aumentar la productividad de los trabajadores, aumentar el precio del bien comercializado por las industrias que utilizan dicho factor trabajo o presionar políticamente para que se realicen programas de mejora de gestión de empresas de manera que aumente la contratación de trabajadores miembros del sindicato.

En el gráfico 4 podemos observar como un desplazamiento de la curva de demanda de trabajo hacia arriba y a la derecha aumenta tanto la cantidad empleada de horas trabajadas (de Q_0 a Q_1) como la remuneración recibida por los trabajadores del sector (de W_0 a W_1).

El triángulo efg muestra la pérdida de eficiencia provocada por los sindicatos ya que para las Q_1 - Q_0 horas adicionales incorporadas al mercado laboral el costo de oportunidad para quienes conforman la oferta laboral es mayor que el VPM (implícito en la demanda de trabajo)⁹.

⁹ El triángulo de pérdida de eficiencia se considera bajo el supuesto de que el punto e de equilibrio es el punto de eficiencia. Es decir donde bajo condiciones de mercado perfectamente competitivo, todas las personas que quieren trabajar pueden hacerlo y los empleadores que necesitan contratar también pueden hacerlo.

Gráfico 4



Fuente: McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007).

BOX 1

Ley 27.263 Régimen de desarrollo y fortalecimiento del autopartismo argentino. 13/07/2016 (BO 01/08/2016)

Un caso testigo de este tipo de estrategias es el proyecto, recientemente convertido en ley, del desarrollo y fortalecimiento del autopartismo argentino. Oscar Romero titular del bloque justicialista y, líder y miembro del Consejo Directivo Nacional de SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor) desarrolló con el apoyo del líder del sindicato, Ricardo Pignanelli una ley que consistía en generar incentivos para que la industria automotriz aumentara la integración de piezas nacionales que poseían los vehículos fabricados en el país.

La situación en julio de 2016 era que los autos fabricados en Argentina poseían una integración nacional del 17%, es decir, el 17% del auto consistía en materia prima y mano de obra de origen nacional. El contenido de la ley fundamentalmente radicaba en exigir a las automotrices un contenido mínimo de integración nacional del 30% para automóviles y 25% para vehículos utilitarios y un compromiso de las

empresas de no despedir trabajadores a cambio de una serie de beneficios impositivos para las industrias que cumplan con dichos requerimientos¹⁰.

Algunos de los beneficios/ incentivos serían los siguientes:

- Otorgamiento de un bono electrónico de crédito fiscal para el pago de impuestos en función del nivel de integración local de autopartes.

- Reducción de derechos de importación con origen extrazona (D.I.E) al 0% para operaciones destinadas a la compra de moldes y matrices.

-Anticipo del 15% del beneficio para el desarrollo de proveedores durante los cinco primeros años de vigencia del régimen Creación del Consejo Consultivo del régimen como un espacio para fortalecer la coordinación público-privada en torno a la aplicación del presente.

El objetivo concreto de la ley autopartista de origen estrictamente sindical, además de la generación de puestos de trabajo sería sustituir importaciones y reducir el déficit de balanza comercial que tiende a condicionar la producción. La intencionalidad de la ley fue generar inversiones para la creación de 30.000 nuevos empleos en la cadena automotriz-autopartista la cual incorpora no solamente a los trabajadores del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), sino también a la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y además a los trabajadores del plástico y la industria metalmecánica. Actualmente dicha ley se encuentra en vigencia.

2. Restringir la oferta de trabajo. Caso de “Sindicalismo exclusivo”

Una forma que posibilita el aumento de los salarios es la disminución de la oferta de trabajo. Cualquier determinante de la oferta de trabajo agregada que disminuya la cantidad de horas puestas en el mercado disponibles para su contratación, hace aumentar su precio, es decir, el salario de los trabajadores.

¹⁰ Ley 27.263 Ref. Régimen de desarrollo y fortalecimiento del autopartismo argentino. 13/07/2016 (BO 01/08/2016)

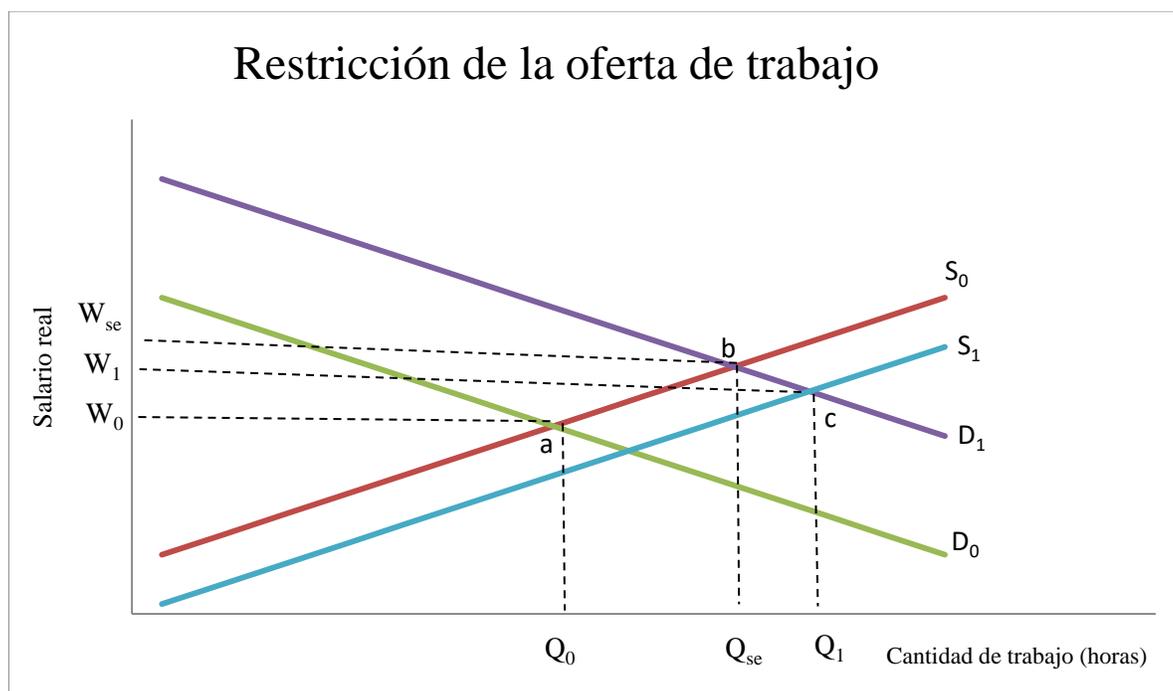
Existe una forma de intervención de tipo sindical denominada en la teoría como “Sindicalismo exclusivo” que consiste en aplicar condicionamientos o restricciones a determinados sectores laborales de manera que la oferta laboral de trabajadores de dicho sector disminuya.

El sindicalismo exclusivo debe observarse en el mercado laboral desde una perspectiva dinámica, no estática. Es decir, una restricción de la oferta de trabajo no quiere decir que los sindicatos deben tolerar un nivel de trabajadores desempleados, sino que ante los aumentos propios tanto de la oferta (por ejemplo por aumento del acceso a la educación, crecimiento de la población, entre otros), como de la demanda (por aumento de la demanda de un producto o servicio, o aumento de la productividad) los sindicatos restringen o condicionan la oferta de trabajo. En conclusión, aumenta el salario de los que sí consiguen ofrecer sus horas en el mercado a costa de los que no pueden hacerlo porque no cumple con las restricciones o condicionamientos indicados.

Los casos de sindicalismo exclusivo suelen presentarse normalmente en altos niveles de cualificación y formación profesional. Los colegios de profesionales son un ejemplo de órganos colegiados que imponen requisitos desde los más flexibles, hasta los más rígidos dependiendo de las normativas de cada organismo. Dichos requisitos actúan como condicionantes a la hora de que un profesional pueda libremente ejercer su profesión. Pago de matrículas, obligatoriedad de colegiación para trabajar, control de acceso a la información son algunas de las características de este tipo de instituciones.

A continuación realizaremos el análisis gráfico utilizando supuestos que servirán para el caso de estudio que trabajaremos más adelante, el de la reglamentación del Consejo Profesional de Ciencias Económicas. Gráficamente el caso teórico puede explicarse de la siguiente forma. Partimos de una situación de equilibrio en el punto a , donde el salario correspondiente es W_0 y la cantidad empleada correspondiente de horas de trabajo es Q_0 . A continuación suponemos que se produce un aumento de la demanda de profesionales contables debido a, por ejemplo, la reciente ley de PyMES aprobada para la provincia de Mendoza donde se requiere que profesionales certifiquen documentación relacionada con legislación impositiva. La nueva demanda de trabajo del mercado corresponde a la curva D_1 . Además también suponemos que aumenta la oferta de trabajo por un aumento del acceso a la educación universitaria y por supuesto la tasa de crecimiento de la población. La nueva curva de oferta del mercado se posicionaría en S_1 . La nueva cantidad de horas empleada y la remuneración correspondiente debería ser entonces Q_1 y W_1 . La existencia del organismo colegiado que condiciona a los profesionales, quienes deben abonar una mensualidad para poder certificar la documentación, produce una contracción de la curva de oferta de trabajo de nuevo a S_0 . El punto de equilibrio final sería con una cantidad empleada menor respecto de la de ausencia del organismo Q_{se} y un nivel de salario mayor W_{se} .

Gráfico 5



Fuente: McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007),

BOX 2

Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la provincia de Mendoza

Es una entidad de derecho público, no estatal, con independencia de los poderes del Estado, que nuclea actualmente a más de 8.000 matriculados, que en virtud de la legislación nacional (Ley n° 20488) y provincial (Ley n° 5051 y sus modificaciones), reglamenta y ordena el ejercicio de las profesiones de las Ciencias Económicas, habilitando las matrículas de Contador Público, Licenciado en Administración, Licenciado en Economía y registros especiales.

La ley 20488 a la cual se hace referencia anteriormente es la que reglamenta el ejercicio de las profesiones relacionadas con las Ciencias Económicas, la cual contiene artículos que explicitan la obligatoriedad del profesional de matricularse para poder ejercer su ejercicio profesional.

Ley 220.488

Normas referentes al ejercicio de las profesiones relacionadas con las Ciencias Económicas

Boletín Oficial 23/7/73

Artículo 1º – En todo el territorio de la Nación el ejercicio de las profesiones de Licenciado en Economía, Contador Público, Licenciado en Administración, Actuario y sus equivalentes queda sujeto a lo que prescribe la presente Ley y a las disposiciones reglamentarias que se dicten. Para tales efectos es obligatoria la inscripción en las respectivas matrículas de los Consejos Profesionales del país conforme a la jurisdicción en que se desarrolle su ejercicio.

La ley provincial (Ley nº 5051 y sus modificaciones)

La ley provincial (Ley nº 5051 y sus modificaciones) que rige sobre las actividades relacionadas con las ciencias económicas especifica en su artículo 11 la obligatoriedad de que el profesional esté matriculado para poder obtener la certificación de la firma en caso de que tuviera realizar dictámenes o informes para presentar.

ART. 11.- Los dictámenes o informes de cualquier naturaleza emitidos por graduados en Ciencias Económicas destinados a ser presentados ante los poderes y entidades públicas provinciales y municipales, particulares, mixtas o privadas, requerirán la previa intervención del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Mendoza, a los efectos de la certificación de la firma del profesional y del cumplimiento de las normas reglamentarias vigentes referidas al ejercicio de la profesión.

“Los objetivos principales del Consejo se refieren al control de la matrícula y del recto ejercicio de la profesión. CPCE (2017)

El párrafo anteriormente citado describe los objetivos generales que justifican la existencia de un organismo colegiado. El control de matrículas y el recto ejercicio de la profesión, para la teoría económica, más específicamente para McConnell y Brue se traduce solamente en una restricción de oferta de trabajo, vista como una estrategia más de sindicalización de tipo exclusivo o cualificada.

3. Negociando un salario superior al de equilibrio

Cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cuando obtienen la representación de un sector que comprende gran cantidad de trabajadores, estas organizaciones pasan a controlar la oferta de trabajo.

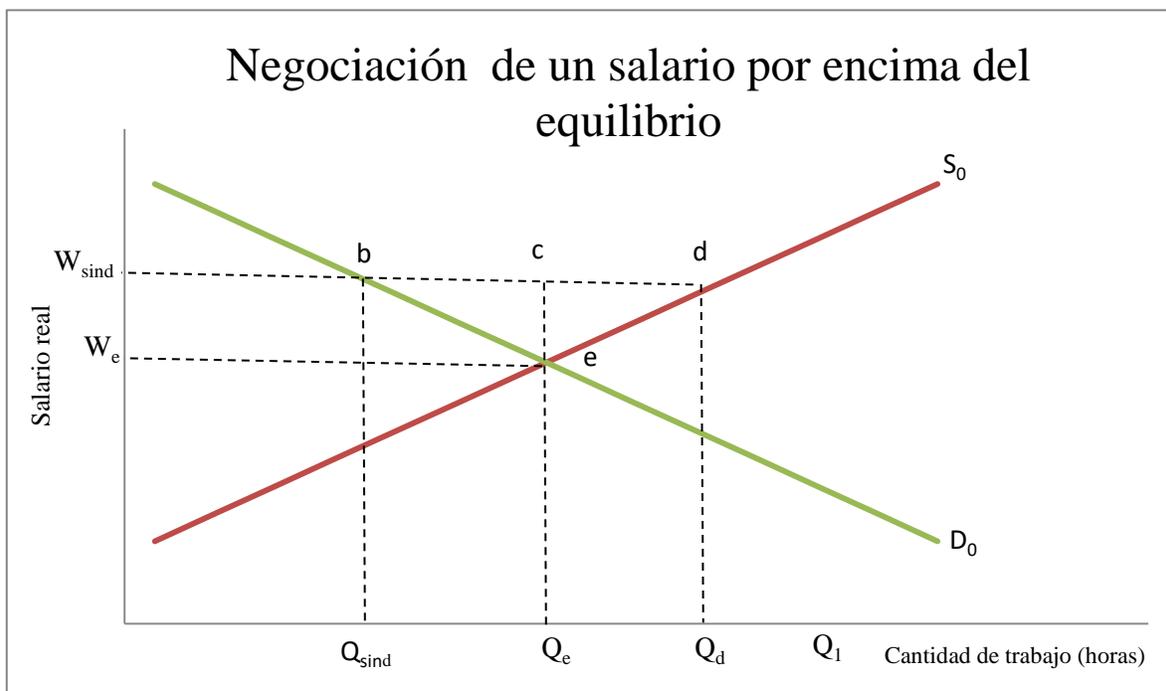
Durante las negociaciones pueden amenazar a los empleadores con retener el trabajo mediante la estrategia de la realización de huelgas, paros generales, entre otros. Estos sindicatos intentan atraer trabajadores ya que, mientras mayor sea la cantidad de afiliados y, en consecuencia, el tamaño del

sindicato, dicha amenaza resultará más creíble y el empleador deberá aceptar la demanda salarial. Este tipo de estrategias de sindicalización se denomina “Sindicalismo inclusivo”.

A continuación expondremos las nociones básicas de los efectos de las negociaciones colectivas de salarios por encima del equilibrio de mercado competitivo.

Gráficamente observaremos el gráfico 6 donde se parte de una situación de equilibrio donde el salario determinado es W_e y la cantidad empleada es Q_e . Suponemos la aparición de un sindicato el cuál presiona por una mejor salarial hasta W_{sind} . Una vez que consigue dicha mejora en la remuneración de los trabajadores, la oferta de trabajo ahora resulta perfectamente elástica en el segmento W_{sind} -d. Esto quiere decir que quien contrate factor trabajo dentro de ese tramo deberá pagarle el salario sindical, de otro modo el sindicato retirará toda la oferta del mercado de trabajo comprendido dentro de ese tramo por medio de una huelga. En este párrafo es válida la aclaración de las modalidades que la Organización internacional del Trabajo (OIT) contempla en términos de realización de huelga o paros de actividad. “En general, debe considerarse como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); tratase en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo” (Gernigon, Otero y Guido, 2000). Continuando con el análisis gráfico, si los empresarios desearan contratar más horas de trabajo adicionales, es decir, más de las que se corresponden verticalmente con el punto d deberán aumentar el salario fijado por el sindicato para atraer trabajadores de otros sectores. La situación en el mercado laboral después de la negociación del convenio colectivo que fijó un salario W_{sind} por encima del salario de equilibrio del mercado competitivo W_e es la siguiente: los empresarios despiden trabajadores dado que ahora el $CMg = W_{sind} > VPMg$. En consecuencia se produce una brecha de desempleo igual al segmento (b-c), es decir se reduce la cantidad de horas de trabajo contratadas de Q_e a Q_{sind} . Por parte de la oferta agregada de trabajo, cuando aumenta el salario gracias al convenio colectivo, aumenta el salario en un determinado sector que, a su vez, aumenta el costo de oportunidad del ocio de las personas con posibilidad de incorporarse en dicho mercado de trabajo. Ante esta situación individuos que antes no ofrecían sus horas en el mercado ahora lo hacen. Ese exceso de horas ofrecidas por el aumento del salario sindical W_{sind} produce una brecha de desempleo igual al segmento (c-d) que sumada a la anterior produce una gran pérdida de puestos de trabajo (d-b) que antes, a un menor salario en la situación de equilibrio, y previa aparición de los sindicatos, no existía.

Gráfico 6



Fuente: McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007)

Resulta importante aclarar que en la realidad, no se observan disminuciones en términos absolutos de puestos de trabajo ante la negociación de salarios por encima del equilibrio de mercado. Lo más razonable a la hora de analizar casos de sindicalismo inclusivo pero también difícil de exponer de manera gráfica, es tener en cuenta que el mercado de trabajo debe analizarse de manera dinámica. Es decir los efectos que pueden observarse en la práctica pueden ser simplemente una disminución de la tasa de contratación o disminución en las oportunidades de empleo debido al encarecimiento del factor trabajo gracias a convenios colectivos que aumentan el salario por encima de la productividad de los trabajadores del sector.

2. PRINCIPALES CONCEPCIONES TEÓRICAS

2.1. MODELOS POLÍTICO/ORGANIZACIONALES

Los modelos político/organizaciones adoptan la idea del sindicato como institución política más que económica. Dichos modelos consideran que la política sindical sobre los salarios y el empleo se basa

fundamentalmente en soluciones o arreglos políticos de compromiso en los cuales pueden intervenir los distintos agentes miembros del mercado laboral. Afiliados, empresarios, autoridades gubernamentales, y dirigentes sindicales puede dirigir la política sindical con algún objetivo determinado.

En los modelos políticos/organizacionales hay muchas variables que pueden explicar las políticas sindicales ya que las mismas dependen de la estructura sociopolítica de cada país. La cantidad de afiliados que produce el empoderamiento sindical, la estrecha relación de las cúpulas sindicales a las autoridades de gobierno, las crisis políticas, entre otras pueden determinar y dirigir la política sindical.

Con el objetivo de encauzar la investigación se desarrollará como ejemplo referente de los modelos político organizacionales el caso de la *Teoría de la Acción Política* de Edward Shorter y Charles Tilly, (1974).

2.1.1. Teoría de la Acción Política de Edward Shorter y Charles Tilly

Los principales argumentos de la siguiente teoría afirman que la huelga o paro como lo llamaremos de aquí en adelante es una herramienta de acción política de la clase trabajadora. Esta teoría interpreta que los trabajadores no paralizan sus jornadas laborales con el objetivo de causar perjuicios económicos a sus empleadores sino que buscan realizar despliegues de fuerza que impresionen a las autoridades políticas del país.

Según Shorter y Tilly (1974) la huelga puede llevar a los trabajadores a procesos políticos de varias maneras:

- Obligando al gobierno a intervenir en el propio conflicto. El verdadero objetivo de muchas huelgas era forzar la intervención del gobierno de manera que se acrecentaran las posibilidades de que la clase trabajadora accediera al poder político.
- Concientizando a la opinión pública de la fuerza y la energía latentes en las reivindicaciones de los trabajadores. Las huelgas francesas, casos representativos de actividad sindical, eran dramas representados en forma de asambleas, reuniones marchas y manifestaciones en plazas y calles. El objetivo fundamental era atraer la atención del poder político y realizar un despliegue y una demostración de la magnitud de la estructura sindical.

Es resumen, una huelga no era más que una demostración pública y simbólica de fuerza popular. Mientras mayor la cantidad de trabajadores más grande sería la huelga cuyo objetivo concreto sería de realizar un despliegue que capte la atención.

- Realizando oleadas de huelgas. Las famosas oleadas de huelgas francesas se caracterizaron por ser concentraciones de conflictos en momentos cruciales de la política francesa. Específicamente cuando el gobierno francés parecía estar atravesando una crisis o una inestabilidad institucional/política/gubernamental se producían gigantescas oleadas de huelgas.

A continuación se mencionarán episodios representativos de las oleadas de huelgas:

-1936: Las huelgas de brazos caídos que se realizaron cuando el primer ministro socialista francés León Blum accedía al poder.

-1947: Estallido revolucionario de conflictos huelguistas cuando el partido comunista francés abandona el gobierno. La fábrica Renault, entre otras, fue una de las afectadas.

-1968: Los trabajadores fabriles emprendieron en mayo de 1968 la huelga más grande y de mayor participación de la historia de Francia en el contexto de una revuelta estudiantil y un levantamiento de los movimientos de izquierda que se replanteaban cuáles debían ser los grupos políticos que dirigieran la política gubernamental (Shorter y Tilly, 1974).

“En estos ejemplos los portavoces políticos de las clases trabajadoras consiguieron una enorme audiencia, tanto en los pasillos de los centros de poder como en las calles, gracias a las grandes movilizaciones de la fuerza popular que los apoyaban” Shorter y Tilly (1974)

Shorter y Tilly plantean que las huelgas y los disturbios violentos alcanzaron sus niveles máximos los mismo años que las crisis políticas anteriormente nombradas. El resultado del estudio de los investigadores es que las huelgas no se desencadenan por que los salarios sean bajos, el costo de vida alto y ellos necesiten reivindicaciones salariales sino que surgen cuando las clases trabajadoras, organizadas por una dirigencia sindical toman conciencia de que existe una oportunidad para participar en política nacional realizando acciones colectivas. En términos cuantitativos podemos decir que no existe una relación entre salarios y conflictividad en base al estudio realizado para el caso de Francia.

Fases de la acción colectiva Francesa

Shorter y Tilly determinan que el desarrollo y el perfeccionamiento de la estrategia sindical fueron evolucionando en etapas que se sucedieron de manera cronológica como veremos a continuación.

I. Primera Etapa

La primera etapa de la actividad huelguística se inicia con los trabajadores relacionados la actividad artesanal. Los objetivos principales de los grupos que organizaban las huelgas eran obstaculizar el avance del capitalismo industrial que para ellos significaba una amenaza. En principio, las huelgas se contextualizaban en el marco local más que en el nacional. Los autores de la teoría de la acción política postulan que recién puede aplicarse a fines del siglo XIX cuando las huelgas toman dimensiones más grandes y objetivos políticos a nivel nacional.

II. Segunda Etapa

La segunda etapa se contextualiza después de la década de 1880 cuando la industrialización y la mecanización comenzaban a acelerarse. En ese período se produce lo que los investigadores denominaron “la gran movilización de las clases trabajadoras”. Ese término es el que se le atribuye al nuevo uso político de la huelga, es decir, que los antiguos artesanos ya no intentaban presionar en el ámbito político local para aletargar los efectos de la industrialización sino que los oficiales cualificados presionaban a quienes estaban en el centro mismo del poder nacional. La “gran movilización de las clases trabajadoras” significaba que las masas obreras se unían para influir en el Estado central.

III. Tercera Etapa

En los años posteriores a 1880 se produjo la creación de partidos políticos, organizaciones sindicales y fragmentaciones institucionales. Esto incluyó también un aumento de la conflictividad obrera. *“La huelga se había convertido en el instrumento de lucha política de la clase trabajadora”*. Shorter y Tilly (1974)

Fue durante el período de entre guerras y, específicamente en 1936 donde se produce la formalización política, cuando los trabajadores fabriles plantearon su militancia y sus ambiciones políticas.

Después de la segunda guerra mundial el escenario social era de luchas industriales llevadas a cabo por trabajadores fabriles representados por la Confédération Général du Travail, (Confederación General del trabajo CGT). El objetivo concreto de esta nueva generación de trabajadores militantes era conseguir un puesto en la vida política nacional.

Esta caracterización realizada de la evolución de la actividad huelguista en Francia sugiere inequívocamente una relación de unicidad entre las crisis, inestabilidades y transiciones gubernamentales y las huelgas/paros laborales como herramienta de los trabajadores de acceso al entramado político gubernamental.

Los autores plantean al final de su capítulo que una variable fundamental para que el modelo de la acción política se replique en otros países es la de la tradición histórica de conflictos políticos y sindicales. Si una sociedad posee trayectoria en éste ámbito dependerá de las características propias de la sociología política de cada región.

- 1) Para finalizar la exposición y basándose en el caso de análisis de las huelgas en Francia durante el período 1830-1968, los investigadores extrajeron las siguientes conclusiones:
- 2) Existe una estrecha relación entre dirigencia política y sindical.
- 3) La huelga es un instrumento de lucha política de la clase trabajadora.
- 4) La cantidad de conflictos laborales aumenta durante periodos de crisis e inestabilidad gubernamental con el objetivo de ganar espacio en la esfera de poder nacional.
- 5) El desarrollo de la teoría se adapta a contextos sociales con tradición de conflicto laboral y sindical.

2.2. MODELO DE PROCESO DE NEGOCIACIÓN

A continuación se expondrá un concepto fundamental y su correspondiente modelo de desarrollo que nos ayudará a entender la teoría que describiremos más adelante. Definimos proceso de negociación, específicamente proceso de negociación colectiva a un proceso permanente que se inicia con la elaboración de una propuesta por parte del sindicato, la cual se presenta al o los empleador/es, seguida de un proceso de negociación y la firma del convenio. De esta forma lo define el (Art.2 Convenio 154 de la OIT)

De todas maneras y fuera de toda definición específica puede entenderse que es un proceso donde cada parte trata de lograr imponer sus condiciones hasta que se llega a un acuerdo. ¿Cuánto logrará imponerse cada parte y cuánto deberá ceder la otra? Esto dependerá del poder de negociación que tengan cada una de las partes intervinientes en dicho proceso.

Aunque existen muchos modelos de negociación colectiva se utilizará un modelo simple para brindar las nociones básicas de los conceptos que necesitaremos para nuestra investigación. Desarrollaremos entonces el modelo de proceso de negociación de Neil Chamberlain.

El modelo de proceso de negociación de Chamberlain pone el foco sobre los determinantes del poder de negociación de las partes intervinientes en la negociación colectiva. En otras palabras describe qué es lo que empodera o no a los sindicatos. Según la estructura de Chamberlain el poder de negociación de un sindicato se define como la disposición de la dirección o de los empleados a aceptar sus demandas,

condiciones o cláusulas. ¿De qué depende la disposición (o no) de los empleadores de ceder ante las demandas de los sindicatos? Según Neil Chamberlain, de lo costoso que sea no llegar a un acuerdo en relación con lo costoso que sea llegar.

Utilizando el ratio

$$PNS = \frac{PDCNA}{PDCA} \quad (1)$$

Siendo:

PNS: Poder de negociación del sindicato

PDCNA: Percepción por parte de la dirección del costo de no aceptar los términos del sindicato.

PDCA: Percepción por parte de la dirección del costo de aceptar los términos del sindicato.

Si la dirección estima que es más costoso aceptar las condiciones del sindicato que no aceptarlas (poder de negociación del sindicato menor a 1), entonces los empleadores decidirán no aceptarlas. A la inversa si perciben que es más costoso no aceptar las condiciones, que hacerlo (poder de negociación mayor que 1) entonces las aceptarán.

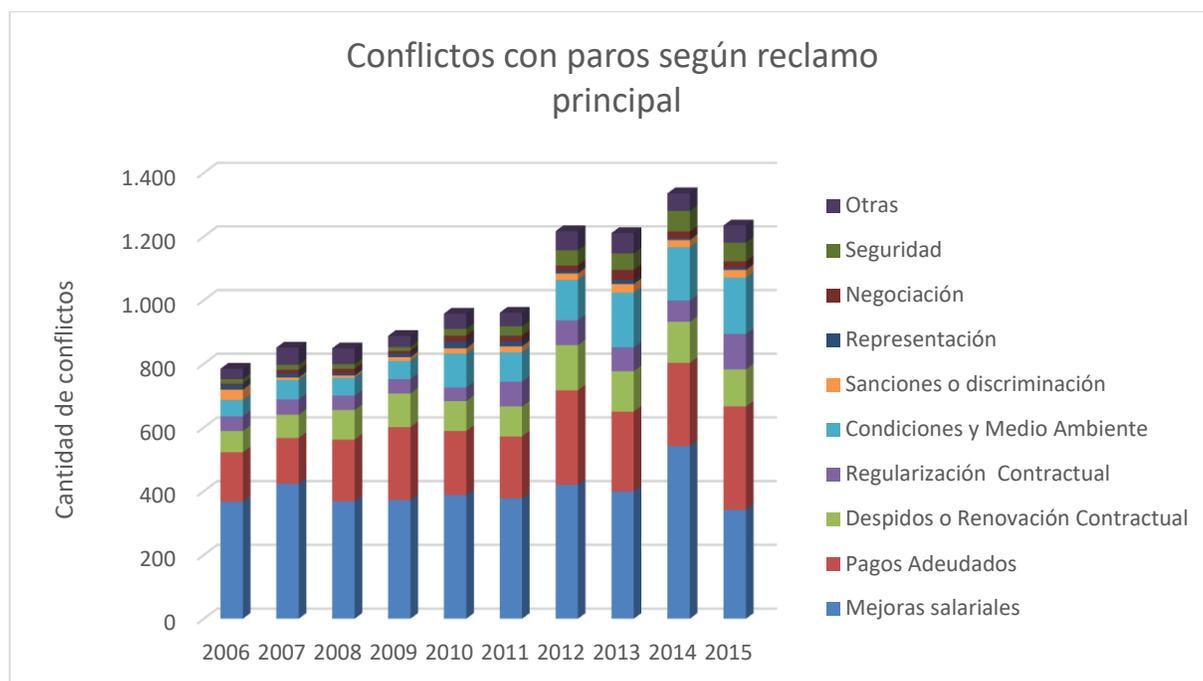
Cuando se habla del costo de no aceptar las condiciones y cláusulas del sindicato significaría la pérdida de producción y beneficios estimados, que ocurriría durante la huelga que realizarían los trabajadores ante el rechazo a su demanda salarial. Este costo percibido es probabilístico ya que la estimación que realice la dirección de no aceptar depende de que se estime:

- la probabilidad de que se realice una huelga si se rechaza la demanda salarial
- la probable duración de la huelga si ésta se produjera

Por otro lado el costo de aceptar las condiciones del sindicato significaría la pérdida de ingresos de los empleadores por tener que aumentar el salario de los trabajadores.

Resulta importante ahondar en el supuesto de base este modelo donde se determina el salario como el único bien negociable. El mismo no resulta errado ya que si observamos la evidencia empírica reciente para Argentina vemos que dentro de las cláusulas de los convenios colectivos, la cláusula que se negocia en primer lugar siempre es el salario, seguido por los pagos adeudados y luego pero bastante más lejos por los reclamos por despidos o reclamos por renovaciones contractuales.

Gráfico 7



Elaborado en base a datos de MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Otra forma de expresar la relación anterior es definiendo el poder de negociación de la dirección o empleadores de la siguiente forma:

$$PND = \frac{PSCNA}{PSCA} \quad (2)$$

Siendo:

PND: Poder de negociación de la dirección

PSCNA: Percepción por parte del sindicato del costo de no aceptar los términos de la dirección

PSCA: Percepción por parte del sindicato del costo de aceptar los términos de la dirección

Nuevamente si el sindicato cree que es más costoso aceptar que no aceptar. Rechazará la propuesta salarial de la dirección incurriendo probablemente en una huelga. En este caso el resultado de la ecuación (2) sería menor que 1. Esto demostraría según el modelo que la dirección tiene poco o muy poco poder de negociación. Inmediatamente después de exponer los conceptos de proceso de negociación y de poder de negociación estamos en condiciones de analizar una implicación que deriva directamente

del modelo. El poder de negociación de los sindicatos es pro cíclico y produce aumentos de conflictividad en periodos de auge económico.

2.2.1 Teoría del “Business Cycle”

Los modelos del Business Cycle consideran a las fuerzas económicas como variables determinantes fundamentales del aumento de la conflictividad laboral. Los modelos postulan que en los momentos de expansión y crecimiento económico la conflictividad laboral y las huelgas aumentan. De esa forma los sindicatos muestran que sus medidas presentan un comportamiento pro cíclico. La explicación radica básicamente en que cuando la economía ha sido próspera y ha estado funcionando en condiciones de pleno empleo, si los trabajadores hacen una huelga o paralizan una planta productora; corren menos riesgo de ser despedidos. Otro motivo que explica el aumento de la conflictividad durante los auges es que un periodo de bonanza económica pudo haberle servido a los trabajadores para acumular ahorros y tener un mejor posicionamiento ante el riesgo de adherirse a una huelga sabiendo que existe la posibilidad de perder el trabajo. Finalmente la teoría argumenta que, en periodos de expansión las empresas que han estado funcionando a pleno rendimiento disponen de menos existencias. Esto significa que en caso de una huelga o paro de producción inminente las empresas no podrían abastecer a sus clientes durante el más mínimo período de tiempo poniendo en riesgo su cartera de clientes y su negocio.

En conclusión, la expansión económica, aumenta el poder de negociación de los sindicatos lo que implicaría que la conflictividad laboral y las huelgas demuestran un comportamiento pro cíclico.

Utilizando los mismos argumentos con la situación inversa podemos analizar el caso de una recesión económica. En una situación de contracción económica el desempleo produce gran disponibilidad de trabajadores para el empleador, quien además tendrá existencias que no se vendieron por lo que al menos por un tiempo, podría continuar vendiendo y prescindir de los trabajadores que paren o tomen medidas de fuerza. Estas condiciones disminuyen el poder de negociación de los trabajadores y aumentan el poder de negociación de las empresas o empleadores.

En definitiva la expansión económica, aumenta el poder de negociación de los sindicatos, mientras que los ciclos recesivos los disminuyen.

Esto implicaría, según los modelos del Business Cycle, que la conflictividad laboral y las huelgas mostrarían un comportamiento pro cíclico¹¹.

Análisis de Susan Vroman

¹¹ McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007), capítulo 6,7

El estudio empírico de Susan B. Vroman analiza los determinantes macroeconómicos de las huelgas y de su duración. El análisis se realiza en base a 2767 negociaciones colectivas de las cuales 331 involucraron paros. A partir de estos datos se construye la incidencia de los paros en las negociaciones. El objetivo es determinar si las variables macroeconómicas son determinantes a la hora de aumentar la incidencia de los paros en las negociaciones colectivas. El período analizado es desde el 1957 a 1984 y los datos relevados corresponden principalmente a la industria estadounidense.

Los principales hallazgos de la investigación relevantes para este trabajo fueron los siguientes:

- 1) La incidencia de las huelgas es pro cíclica.
- 2) La duración de las huelgas resulta contra cíclica.

Especificación del modelo

La investigación estudia los determinantes macroeconómicos de la actividad sindical tanto sobre la cantidad de las huelgas que se realizan como sobre la duración de las mismas. Las variables macroeconómicas que se tomaron en cuenta para analizar la influencia en la determinación de la incidencia de las huelgas fueron:

1) Inversa de la tasa de desempleo para los hombres mayores de entre (25-54 años), es decir la tasa de empleo para los hombres mayores de entre (25-54 años). Esta variable explicativa es la que Vroman consideraría como un indicador de la economía a nivel agregado y también de que tan cerca se encuentre esa economía del pleno empleo.

2) Inflación esperada para el momento en el que se firmará el contrato. La misma está considerada como la tasa esperada de inflación a 12 meses. El argumento de incorporar la inflación esperada radica en el hecho de que el aumento de las expectativas de inflación aumentarían las demandas por salarios de los sindicatos.

3) Inflación inesperada sobre el contrato anterior por el cual los trabajadores no han sido compensados por un ajuste del costo de vida. El argumento detrás de esta variable radica en que la inflación no compensada de los trabajadores llevaría a querer poner al día su salario real en el siguiente período exigiendo un incremento salarial.

4) Duración del contrato que se negocia. La duración del contrato medido en meses trata de capturar el hecho de que si el contrato es largo tanto los trabajadores como las empresas tienen más en juego y aumentan las probabilidades de huelgas dado que ambas partes son más reticentes a ceder su posición.

5) Cambio en el salario real relativo respecto del contrato anterior. El cambio en los salarios reales se mide como el cambio porcentual en los salarios sobre el contrato anterior menos el cambio porcentual en el IPC (Índice de Precios al Consumidor). El cambio salarial relativo se mide como el cambio porcentual en los salarios sobre el contrato anterior menos el cambio porcentual en las ganancias horarias promedio en la manufactura. Se espera una relación negativa con la incidencia de las huelgas. El sentido económico de esta relación negativa se explica bajo el argumento de que mientras mayor sea el aumento de los salarios, menores serán los motivos que los trabajadores tienen para sindicalizarse y tomar medidas.

7) Las ganancias e ingresos de la industria o de las empresas. Esta variable posee una relación positiva con la incidencia de las huelgas cuyo sentido económico se encuentra en que si los sindicatos perciben ganancias por parte de la industria consideraran mayor capacidad de pago por parte de los empleadores y, en consecuencia, éstos exigirán mayores demandas salariales.

Resultados obtenidos

Los resultados obtenidos para el periodo determinado de las variables descriptas anteriormente fueron los siguientes:

Ganancias e ingresos de la industria resultaron no significativos en todas las estimaciones por lo que podemos declarar que los mismos no serían determinantes de los paros realizados. El resto de las variables confirman la hipótesis de postula que los paros generales están relacionados positivamente con periodos de expansión económica. La inversa de la tasa de desempleo para los hombres mayores de entre (25-54 años), resultó altamente significativa y positiva en todas las estimaciones realizadas, indicando que un aumento del empleo como consecuencia de una expansión explica un aumento en la cantidad de las huelgas provocadas por los trabajadores. La duración de los contratos a negociar también resulta con el signo positivo esperado y altamente significativo. Este resultado indica que mientras mayor sea el período de duración del contrato que estén negociando el empleador y el trabajador, más probable es que se presente una situación de huelga¹². La inflación esperada no presenta coeficientes significativos en ninguna de las estimaciones presentadas en el trabajo de Susan Vroman. Esto indicaría que los trabajadores no buscarían aumentar sus demandas salariales especulando con futuros aumentos de precios. Los resultados respecto de los indicadores de salarios demuestran que son poco significativos pero sí muestran el signo esperado. Las huelgas o paros están negativamente relacionados con los incrementos en salarios ya que un aumento el salarios disminuye la probabilidad de que se produzcan conflictos.

¹² Esta conclusión se extrae de realizar la estimación en base a análisis de modelos Probit. Ver Vroman, S. (1989). A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984. *The American Economic Review*, 79(4), Páginas 818-819

Adicionalmente el trabajo de la investigadora demuestra un análisis del patrón estacional de las huelgas. Las mismas presentan estacionalidad en el segundo trimestre de cada año acorde a los datos relevados para el sector industrial estadounidense.

En conclusión, las huelgas o paros generales demuestran, según la investigadora, un comportamiento pro ciclo relacionado con las siguientes variables: inversa de la tasa de desempleo para los hombres mayores de entre (25-54), es decir el empleo considerado como proxy del nivel de actividad macroeconómica y de actividad en el mercado de laboral y duración de los contratos ya que mientras mayor sea la duración del contrato negociado mayor la probabilidad de conflicto. Se puede observar entonces como para el caso de Estados Unidos en el período 1957-1984 existe un comportamiento pro cíclico, es decir, aumenta la cantidad de huelgas mientras más mientras mayor sea el nivel de actividad y expansión económica.

3. TEORÍA DEL PRINCIPAL-AGENTE: DESDE UNA PERSPECTIVA DE TEORÍA DEL ESTADO

La teoría que desarrollaremos a continuación es fundamental dentro de la teoría económica y como tal, se han realizado aplicaciones desde las más específicas dentro de la microeconomía hasta la explicación de fenómenos más complejos que comprenden relaciones entre grupos de agentes económicos. En este último caso estaría comprendida la utilización que nosotros haremos de la teoría de Principal-Agente. En primer lugar haremos una descripción de las nociones básicas de la teoría, los supuestos que considera, el problema que presenta y finalmente expondremos el porqué de la importancia de su desarrollo para nuestra investigación.

El eje de la teoría es que los agentes económicos disponen de información incompleta. Vamos a concentrarnos en la explicación de la teoría con un caso tan sencillo como útil, que define de manera muy clara los conceptos importantes que utilizaremos para nuestra aplicación.

Vamos a suponer que estamos teniendo problemas con nuestro automóvil. Recurrimos a un taller mecánico, explicamos nuestro problema, dejamos el vehículo y esperamos el resultado. Al día siguiente concurrimos nuevamente al taller mecánico a buscar el automóvil y, efectivamente el problema está solucionado. Nuestro mecánico nos dice que el problema se debía a la necesidad de recambio de algunas piezas y que hacerlo le demandó 5 horas de trabajo. Como el problema está solucionado, pagamos por el servicio realizado y nos vamos con el auto en perfectas condiciones. En un futuro podemos volver al mismo mecánico si estamos satisfechos tanto con el servicio recibido como con el precio que pagamos por

el recambio de las piezas. Si no estamos conformes podemos castigar al mecánico yendo a otro lugar a arreglar el vehículo la próxima vez. El problema está en que hay una gran cantidad de cosas que él sabe y nosotros no. ¿Realmente nuestro automóvil necesitaba el recambio de las piezas? ¿El mecánico estaba dispuesto a hacer su mejor esfuerzo, o sólo el menor para sacarse de encima el trabajo tan pronto como fuera posible? ¿Realmente el trabajo le demandó 5 horas? Esas son preguntas que sólo el mecánico puede responder. En este caso nosotros somos el principal y él es el agente. Nosotros debemos premiarlo o castigarlo por el servicio que le pedimos pero, sujetos a un contexto de información asimétrica. La información incompleta produce que el mecánico pueda volverse en favor de sus propios intereses sin que nosotros podamos siquiera sospecharlo. De la misma forma y dejando de lado el simple ejemplo del taller mecánico, el dirigente sindical puede volverse en favor de sus propios intereses sin que los trabajadores tengan un conocimiento perfecto de que lo está haciendo.

En resumen, podemos decir que los agentes tienen información que los principales no perciben en forma directa: conocen sus propios intereses y motivaciones sumado a que tienen un conocimiento privilegiado de sus influencias y sus capacidades. Éste privilegio en el acceso a la información los lleva a observar, percibir y realizar algunas acciones que pueden permanecer ocultas a los ojos de los principales.

El problema fundamental que enfrenta el principal es el siguiente: como inducir al agente a actuar a su favor. Simultáneamente deben resultar satisfechas la “restricción de participación”, es decir una utilidad o ingreso que se le da al agente que debe ser mayor que su mejor oportunidad disponible y la “restricción de compatibilidad de incentivos”. La compatibilidad de incentivos implica que el principal influye indirectamente en la acción del agente a través de los incentivos; ya que el agente, decide la acción que más le conviene. El principal no puede elegir de forma directa la acción del agente, pero sí indirectamente a través de los incentivos.

Volviendo al ejemplo inicial sería como pagarle al mecánico lo suficiente como para que quiera que nosotros volvamos a arreglar nuestro vehículo a su taller mientras que también debemos encontrar la forma de hacerle saber que volveremos si ha hecho un buen trabajo.

La teoría del principal- agente es muy utilizada desde el punto de vista de la Teoría del Estado. La aplicación busca que las autoridades políticas y gubernamentales tengan incentivos para representar a los principales; es decir, a los ciudadanos y actúen en aras de su bienestar. La relación principal-agente puede darse, dentro del estado por ejemplo, entre gobierno y agentes económicos privados (regulación), políticos y burócratas (supervisión), ciudadanos y políticos electos, y también líderes sindicales y trabajadores. La aplicación de la teoría en nuestra investigación consiste argumentar porqué validamos que tanto trabajadores como dirigentes sindicales, principales y agentes respectivamente, sean responsables de los

paros generales. En lo fáctico todos implementan la medida de fuerza, sin embargo los dirigentes pueden tener intereses y motivaciones para realizar un paro general que los trabajadores desconocen.

La teoría del principal-agente sirve para explicar la crisis de representatividad que sufren los trabajadores cuando eligen a sus autoridades dentro de los sindicatos y éstos toman acciones o medidas en aras de su propio interés. Como lo mencionamos los trabajadores cumplen el rol de los principales y la dirigencia sindical cumple el rol del agente.



El problema de los principales en este caso es inducir a la dirigencia sindical a actuar de modo que su bienestar mejore, antes que perseguir sus propios intereses en colusión con el gobierno o con agentes económicos privados. Lo que finalmente sucede es que la información asimétrica que actúa en perjuicio de los principales y en favor de los agentes, demostrando durante en el ejercicio de la huelga o paro general que los intereses que motivan a tanto a trabajadores como dirigentes son homogéneos, cuando en realidad no lo podemos asegurar. Negociación política, influencias, colusión entre otras estrategias de política sindical no se encuentra a la vista de los trabajadores.

En conclusión en términos de los datos empíricos relevados que utilizaremos para el análisis estrictamente econométrico consideramos sindicatos. Sin embargo, es importante mencionar que a la hora de interpretar los resultados sí podemos asegurar que los conflictos laborales con paro relevados por el Ministerio de Trabajo demuestran los intereses de los agentes. En la práctica ellos organizan, ejecutan y definen los lineamientos generales de las huelgas pero no podemos asegurar lo mismo respecto de los principales. No podemos asegurar que los trabajadores mantengan los mismos intereses que la dirigencia, la misma información y los mismos motivos para hacer una paro. En lo estrictamente cuantitativo, esta crisis de representatividad no puede reflejarse pero sí resulta importante la exposición del divorcio que existe entre el sindicalismo de base y la burocracia o dirigencia sindical a la hora de realizar interpretaciones.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

En el siguiente capítulo se procederá a realizar el análisis de la evidencia empírica correspondiente. Este capítulo resulta nodal para la investigación y para cumplir el objetivo principal de la misma. Fundamentalmente se buscará concluir cuáles son los determinantes de la conflictividad laboral en Argentina. Se buscará definir si la evidencia empírica demuestra una relación positiva entre la conflictividad laboral y las variables indicadoras de ciclo económico (el ciclo económico indicado por la brecha de PBI, las expectativas de inflación, y empleo). También si existe una relación negativa entre el salario real y las huelgas. Si las variables económicas analizadas resultan en su mayoría significativas y con los signos esperados podremos argumentar entonces la teoría del *Business Cycle* expuesta en el capítulo anterior. También se buscará identificar si existen influencias estadísticamente significativas que relacionen la conflictividad laboral con nuestra variable proxy de inestabilidad política representada por el Índice de Confianza en el Gobierno (ICG). Si así resultara podríamos interpretar que las huelgas responden a factores políticos según los postulados fundamentales de la Teoría de la Acción Política.

La metodología que se utilizará para realizar el análisis cuantitativo será una regresión econométrica estimada mediante el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios utilizando el paquete estadístico E-views 9.0.

1. ESPECIFICACIÓN DEL MODELO

A partir del siguiente modelo de regresión exponencial:

$$Y_i = \beta_1 X_{2i}^{\beta_2} X_{3i}^{\beta_3} X_{4i}^{\beta_4} X_{5i}^{\beta_5} e^{u_i}$$

Que puede expresarse mediante propiedades de logaritmos de esta forma:

$$\ln Y_i = \ln \beta_1 + \beta_2 \ln X_{2i} + \beta_3 \ln X_{3i} + \beta_4 \ln X_{4i} + \beta_5 \ln X_{5i} + u_i$$

Siendo ln (logaritmo natural), es decir logaritmo en base e y siendo e=2,718, y generalizando para más de una variable podemos escribir la ecuación anterior como:

$$\ln Y_i = \alpha + \beta_2 \ln X_{2i} + \beta_3 \ln X_{3i} + \beta_4 \ln X_{4i} + \beta_5 \ln X_{5i} + u_i$$

Siendo $\ln\beta_1 = \alpha$

Reformulando y teniendo en cuenta que $\ln Y_i = Y^*_i$ y $\ln X_i = X^*_i$ obtenemos:

$$Y^*_i = \alpha + \beta_2 X^*_{2i} + \beta_3 X^*_{3i} + \beta_4 X^*_{4i} + \beta_5 X^*_{5i} + u_i$$

La ventaja de este modelo es que los coeficientes β expresan la elasticidad de Y respecto de X, es decir, el cambio porcentual en Y ante un pequeño cambio porcentual en X, lo cual facilitará la interpretación de los coeficientes obtenidos en nuestra estimación (Gujarati, Guerrero y Medina; 2005).

2. PRESENTACIÓN DE LAS VARIABLES

Luego de la especificación del modelo presentado en el apartado anterior realizaremos la presentación de las variables que incorporaremos a nuestra regresión y el tratamiento que tuvieron. Previamente aclararemos que la disponibilidad de los datos (2008 – 3° Trimestre 2015) y la periodicidad trimestral nos permite disponer solamente de 31 observaciones (n=31).

La variable dependiente que analizaremos será el total de conflictos laborales con paro. Los conflictos laborales con paro son relevados por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, en base al relevamiento de medios periodísticos. Para poder homogeneizar la periodicidad de la serie con el resto de las variables se trabajó con el promedio simple de los datos con el objetivo de obtener el promedio trimestral de paros.

Previa estimación, se realizó la desestacionalización y la transformación logarítmica de las series de datos. Ambas transformaciones contribuyen de manera positiva al resultado de la regresión. La ventaja de la desestacionalización implica la posibilidad de comparar observaciones de una determinada serie temporal dentro de un mismo año o hacer comparaciones entre series distintas. La serie temporal de una variable económica tiene cuatro componentes no directamente observables:

- 1) Estacionalidad: capta oscilaciones intra anuales alrededor de la tendencia que se repiten en el mismo mes o en el mismo trimestre cada año (Ejemplo: aumento de la actividad durante las fiestas de fin de año).
- 2) Tendencia: capta el comportamiento suavizado a largo plazo de la serie, períodos mayores a los 8 años.
- 3) Ciclo: representa las oscilaciones de la serie a largo plazo, que no son estrictamente periódicas. Su evolución obedece a causas exógenas pero determinables.

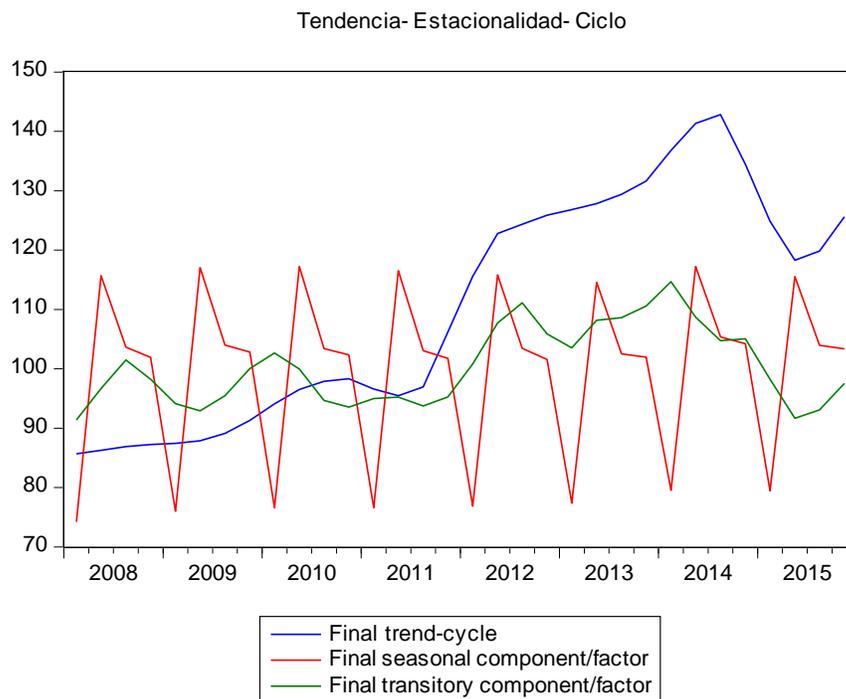
- 4) Irregularidad: son oscilaciones no predecibles o eventos accidentales de la serie; no tienen carácter repetitivo por lo que no poseen periodicidad (Banco Central de Costa Rica Departamento de Investigaciones Económicas, 2005).

Resulta necesario para la precisión de la estimación, contar con una serie libre de oscilaciones estacionales siempre que el objetivo final sea evaluar la evolución de largo plazo de la variable que estemos analizando. Existen varios métodos para “filtrar” la componente estacional de una serie y obtener una serie “desestacionalizada”. En nuestro trabajo utilizaremos como método de desestacionalización de series temporales la opción de Tramo/Seats de E-views y se utilizará solo el componente de tendencia¹³.

A continuación podemos ver la variable $Y_i = Paros$ que representa el promedio trimestral de los conflictos laborales con paro y sus respectivos componentes.

¹³ Las siglas de Tramo significan “Time Series Regression with ARIMA Noise, Missing Observations, and Outliers” y las de Seats “Signal Extraction in ARIMA Time Series”. Estos programas (que normalmente se usan juntos) han sido desarrollados por Víctor Gómez y Agustín Maravall del Banco de España. Tramo es un programa para estimar y pronosticar modelos de regresión con errores posiblemente no estacionarios como los ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) y cualquier serie de observaciones ausentes, también identifica y corrige observaciones atípicas como por ejemplo: el efecto Pascua, Calendario y el relacionado a formas de variables de intervención. El programa es eficiente en el ajuste estacional de series, y más en la extracción de señales estocásticas. El ajuste de la serie con el programa Tramo, corresponde al procedimiento que realizaba SCA (Scientific Computing Associates). Seats es un programa para la estimación de los componentes no observados en series temporales, siguiendo el método “basado en modelos ARIMA”. Se estima y se obtienen predicciones de la tendencia, el componente estacional, el componente irregular y los componentes cíclicos. Además se obtienen los estimadores con error cuadrático medio mínimo (ECMM) de los componentes, así como sus predicciones también. Seats puede usarse para un análisis profundo de series o para aplicaciones rutinarias masivas. La estimación que realiza Seats corresponde a la metodología que llevaba a cabo X11- ARIMA.

Gráfico 8



Gráficamente podemos observar una clara estacionalidad de los paros o huelgas indicada por la curva roja. Un marcado aumento durante el segundo trimestre de cada año (abril-mayo-junio) refleja el período de conflictividad propio al previo cierre de paritarias y convenios colectivos que normalmente se realiza a fines de junio y durante el mes de julio de cada año. También podemos observar el componente tendencial; es decir, la variable suavizada indicada por la curva azul. Dicha variable desestacionalizada resultará útil para realizar la estimación luego de aplicarle logaritmo como se explicó anteriormente. Finalmente nuestra variable $Y^*_i = \text{paros}$ será la variable explicativa indicativa de la conflictividad laboral en Argentina.

A partir de la investigación desarrollada por Vroman (1989) y la disponibilidad de datos se definió la utilización de las siguientes variables independientes X_{ki}^* .

Tasa de empleo. ($X_{ki} = \text{empleo}$) La tasa de empleo considerada fue extraída del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. La serie fue seleccionada para los aglomerados de 500.000 habitantes y más¹⁴. En este caso la tasa de empleo seleccionada sería considerada un indicador de la economía a nivel agregado. Un resultado positivo y significativo de esta variable indicaría que un aumento del empleo

¹⁴ WebINDEC - Sociedad / Trabajo e ingresos / Empleo y desempleo. (2017). Indec.gov.ar.

como consecuencia de una expansión explica un aumento en la cantidad de las huelgas provocadas por los sindicatos.

Índice de Expectativas de Inflación. ($X^*_{ki} = IEI$). El índice de expectativas de inflación se realiza sobre la misma base de encuestados que el Índice de Confianza en el Gobierno, indicador que utilizaremos más adelante. El IEI provee una estimación de la “inflación percibida” esperada para los próximos doce meses. La pregunta de base sobre la que se realiza el indicador es la siguiente: Comparando los precios de ahora con los de un año hacia delante, ¿alrededor de qué porcentaje se espera que, en promedio, los precios suban en los próximos doce meses? Para el caso de esta variable mensual se realizó el promedio simple para obtener la periodicidad trimestral y también se aplicó logaritmo¹⁵. El argumento de incorporar entonces la inflación esperada sería que el aumento de expectativas de inflación hacia un año aumentaría las demandas por salarios de los sindicatos especulando con futuros aumentos de precios.

Índice de Salarios Real. ($X^*_{ki} = ISREAL$). La metodología que se utilizó para construir el Índice de salarios en términos reales es la que describiremos a continuación:

A partir de las series mensuales de índice de salarios publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y del Índice de Precios al Consumidor publicada en el portal Inflación Verdadera coordinado por Alberto Cavallo, crearemos nuestro propio Índice de Salarios Real. En primer lugar construiremos una nueva serie de índice de salarios y una de índice de precios al consumidor tomando como base, para ambas, el mes de ENERO de 2008. De esta forma obtendremos las series $IS_{enero2008}$ e $IPCCavallo_{enero2008}$. Realizando el cociente entre ambas obtenemos nuestro de Índice de Salario Real para el momento t .

$$ISREAL_t = \frac{IS_{enero2008_t}}{\left(\frac{IPCCavallo_{enero2008_t}}{IPCCavallo_{enero2008_t}}\right)}$$

De la misma forma para $t + 1$

$$ISREAL_{t+1} = \frac{IS_{enero2008_{t+1}}}{\left(\frac{IPCCavallo_{enero2008_{t+1}}}{IPCCavallo_{enero2008_t}}\right)}$$

Así, de manera recursiva, obtenemos nuestra serie mensual de índice de salarios real con base enero 2008. Para mantener la misma periodicidad con el resto de las variables realizamos un promedio

¹⁵ Centro de Investigación en Finanzas | Universidad Torcuato Di Tella. (2017). Utdt.edu.

simple de los datos obtenidos. En el caso específico del índice de salarios reales esperamos obtener un coeficiente significativo y además negativo, es decir mientras más alto sea el salario en términos reales, se espera menor cantidad de paros. El motivo es que un aumento el salarios real disminuye la probabilidad de que se produzcan conflictos.

Brecha de Producto Bruto Interno ($X_{ki}^* = BRECHAPBI$). El objetivo de incorporar esta variable es identificar expresamente la relación entre el ciclo económico y conflictividad. Definimos como brecha del producto al desvío porcentual del PBI de una economía respecto a su PBI potencial. Este desvío puede tener signo positivo o negativo dependiendo del estado de la economía. Si la brecha del producto es positiva, significa que se está produciendo más de lo que sugiere el crecimiento sostenido y tendencial de la economía. Es decir, que nos encontramos en un periodo de expansión. Por otro lado, si la brecha del producto es negativa, se están produciendo menos bienes y servicios que el ideal y nos encontramos en un periodo de recesión. La brecha de PBI es el ciclo económico por definición.

A partir de la serie de datos PBI desestacionalizada elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el trabajo que se realizó fue obtener el componente de tendencial. En principio el filtro HodrickPrescott (HP) nos permite obtener la serie de tendencia a la cual denominaremos *alogpbit*. Luego si a nuestra serie original de PBI (*alogpbi*) le restamos nuestra serie *alogpbit* obtendremos la desviación porcentual de la serie de PBI respecto de su tendencia. La variable filtrada resultante de la operación llamada *BRECHAPBI* será nuestra variable brecha de PBI, indicadora del ciclo económico.

En otras palabras recordemos que

$$BRECHAPBI = alogpbi - alogpbit = \text{Log}(PBI) - \text{Log}(PBIT) = \text{Log}\left(\frac{PBI}{PBIT}\right) \approx \frac{PBI - PBIT}{PBIT}$$

Esta equivalencia representa el desvío de la variable con respecto a su tendencia. El resultado que se espera es un coeficiente significativo y que relacione de manera positiva el logaritmo del promedio de paros con la brecha de PBI indicadora de ciclo. De esta forma podremos interpretar que la conflictividad laboral, aumenta durante los ciclos de expansión tal como lo postula la teoría del *Business Cycle*.

Con el objetivo de contrastar la teoría anterior utilizaremos la Teoría de la Acción Política de Edward Shorter y Charles Tilly (1974) desarrollada en el marco teórico. A partir de la misma pudimos concluir que una de las medidas de acción de las organizaciones sindicales era organizar paros y huelgas en los periodos de transición, debilidad o crisis gubernamental con el objetivo estratégico de lograr

ocupar un espacio en el tejido político. Tomando esa teoría como referencia utilizaremos el Índice de Confianza del Consumidor como variable proxy de estabilidad política percibida por los agentes económicos. Mientras más alto el índice, mayor estabilidad. De este modo, esperamos que el coeficiente de esta variable resulte significativo pero con signo negativo de modo que podamos interpretar que a medida que el ICG disminuye, se percibe inestabilidad o crisis política y la conflictividad aumenta.

Índice de confianza en el gobierno. ($X_{ki}^* = ICG$). El ICG es un índice que mide la evolución de la opinión pública respecto del desempeño del gobierno nacional. El índice toma en cuenta aspectos esenciales como: 1) imagen política, 2) percepción de los ciudadanos sobre la orientación de las políticas gubernamentales hacia determinados sectores o hacia el bienestar general, 3) eficiencia de la administración respecto gasto público, 4) honestidad de las autoridades y, por último, 5) la capacidad de los gobernantes de resolver los problemas del país. El índice se presenta en una escala que varía entre un mínimo confianza de 0 y un máximo la misma de 5¹⁶. El ICG presenta una periodicidad mensual por lo que nuevamente realizamos el promedio simple para obtener la serie trimestral y aplicamos logaritmo.

A modo de resumen el modelo que trataremos de estimar y los resultados que esperamos serán los siguientes

$$PAROS = F \left(\begin{matrix} ICG_t & EMPLEO_t & IEI_t & ISREAL_t & BRECHAPBI_t \\ (-) & (+) & (+) & (-) & (+) \end{matrix} \right)$$

3. RESULTADOS EMPIRICOS

3.1. ANÁLISIS DE LOS VALORES DE LOS COEFICIENTES

La tabla muestra los resultados de la ecuación seleccionada¹⁷

¹⁶ ICG | Universidad Torcuato Di Tella. (2017). *Utdt.edu*. Extraído 6 Junio 2017, desde http://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=1351&id_item_menu=2970

¹⁷ La investigadora considera importante aclarar que el modelo final se seleccionó teniendo en cuenta las líneas generales de la investigación y dejando los coeficientes que contrastaran las teorías correspondientes independientemente de que sean significativos o no.

Tabla 1

Dependent Variable: PAROS
 Method: Least Squares
 Date: 04/01/18 Time: 12:39
 Sample (adjusted): 2008Q3 2015Q3
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.134849	2.904862	0.046422	0.9634
ICG	-0.128974	0.059387	-2.171759	0.0409
IEI	0.693444	0.114225	6.070859	0.0000
ISREAL	0.839530	0.640847	1.310032	0.2037
BRECHAPBI	0.368491	0.343204	1.073680	0.2946
EMPLEO	-0.041870	0.017587	-2.380682	0.0264
DUMMY	0.236525	0.039635	5.967655	0.0000
R-squared	0.936186	Mean dependent var		4.700415
Adjusted R-squared	0.918782	S.D. dependent var		0.170062
S.E. of regression	0.048466	Akaike info criterion		-3.009424
Sum squared resid	0.051676	Schwarz criterion		-2.679387
Log likelihood	50.63664	Hannan-Quinn criter.		-2.906060
F-statistic	53.79206	Durbin-Watson stat		2.131518
Prob(F-statistic)	0.000000			

* Se consideró un nivel de significación del 5%.

Los motivos que llevaron a considerar el modelo anterior como el mejor obtenido de todas las regresiones que se estimaron son los siguientes:

El R^2 obtenido es de 0,93 lo que indicaría una buena explicación de los paros por parte de las variables explicativas que se utilizaron. Es importante resaltar las pocas observaciones disponibles debido a la dificultad en la obtención de los datos. (N=29 luego de los ajustes necesarios). Adicionalmente el modelo muestra un bajo p-value para el test F de calidad de la regresión y también demostró el menor valor Akaike respecto del resto de los modelos que se estimaron. Resulta fundamental mencionar que el modelo se seleccionó teniendo en cuenta el objetivo final de la investigación. El mismo consistía en contrastar a través de un estudio cuantitativo, en este caso una estimación econométrica, las teorías mencionadas en el marco teórico. Por ese motivo, se decidió mantener algunas variables que resultaron no significativas pero contribuían al objetivo específico del trabajo de investigación.

Finalmente interpretaremos el output resultante del modelo seleccionado. Como podemos observar en la salida de E-views, los coeficientes que resultaron significativos y con fueron los que acompañaban a las variables ICG y IEI siendo -0,13 y 0,70 respectivamente. A partir del modelo log-lineal aplicado podemos interpretar dichos coeficientes como las elasticidades de los paros generales

respecto del ICG y del IEI. Es decir, cuando disminuye el Índice de Confianza en el Gobierno en un 1% (lo que significaría que la crisis o inestabilidad política en Argentina aumenta), aumenta el promedio de los conflictos laborales con paro un 0,13%. Esta relación confirmaría entonces la *Teoría de la Acción Política*. De la misma forma puede interpretarse el coeficiente que acompaña al Índice de Expectativas de Inflación (IEI). Ante un aumento de un 1% en el índice, el promedio de paros aumentarían en un 0,70%. La significatividad obtenida, opuesta a la que Susan Vroman postula en su investigación, puede estar estrechamente relacionado con cuán indexada se encuentre una economía. En ese caso la diferencia regional en el análisis establece una alerta que vale la pena mencionar. Recordemos que el estudio de Vroman se realizó con datos de la economía estadounidense. Mientras Estados Unidos históricamente ha mantenido tasas de inflación muy bajas, Argentina ha sido reconocida mundialmente por exactamente lo contrario. Dicho esto es lógico esperar que los sindicatos argentinos busquen aumentar sus demandas salariales especulando con futuros aumentos de precios. Respecto de la variable tasa de empleo, el resultado es altamente significativo, pero no se obtiene el signo positivo esperado. Esto indicaría que un aumento del empleo como consecuencia de una expansión no aumenta la cantidad de huelgas.

A continuación realizaremos la interpretación del salario real y el ciclo económico. Ninguna de estas variables resultó significativa pero por la importancia del sentido económico que presentan para la investigación son tan importantes de ser analizadas como el resto de las variables que si mostraron p-valores por debajo del 5% de significancia. El coeficiente que acompaña al salario real no solo no resulta significativo, siendo su p-valor de 0,20, sino que tampoco tiene el signo negativo esperado siguiendo la línea de la teoría de Susan Vroman. Esto indicaría entonces que los conflictos laborales con paros no estarían explicados por una demanda de los sindicatos por aumentos salariales ante casos de pérdida de poder adquisitivo. En el caso de la relación entre los conflictos y el ciclo económico (*BRECHAPBI*), sí tiene el signo esperado. De esta forma se verifica que los conflictos laborales resulten pro cíclicos pero el p-valor de 0,29 para un nivel de significancia del 5%, indicaría que no podemos considerar el ciclo económico como variable explicativa del modelo.

Cambio estructural

En este subapartado analizaremos el cambio estructural postulado en forma teórica en el capítulo II. Recordemos que según Varela (2013), el periodo 2006-2016 se divide en dos etapas siendo el punto de inflexión el año 2011. Dicho quiebre en la relación estructura sindical-estado se produce cuando Cristina Fernández de Kirchner presidenta en ese momento, rompe la relación que existía con el “aliado estratégico” del gobierno Hugo Moyano. La primera etapa según la investigadora responde al título de La Relegitimación donde el nivel de conflicto laboral es menor debido a la cercanía entre cúpula sindical y

gobierno. Dicha etapa comprende el período 2004-2011. Seguidamente define la etapa de la relación entre gobierno y sindicatos con el nombre de La Demonización e incluye el período 2011-2015 donde el distanciamiento entre ambos dispara la conflictividad.

Si observamos el gráfico del promedio de conflictos laborales con paro (solamente el componente tendencial) podemos ver que, a priori, se encuentra visualiza un cambio estructural en el tercer trimestre de 2011. Si realizamos entonces la prueba de cambio estructural de Chow para examinar la estabilidad estructural del modelo de regresión obtenemos los resultados que se muestran en el siguiente output¹⁸.

Tabla 2

Chow Breakpoint Test: 2011Q3
 Null Hypothesis: No breaks at specified breakpoints
 Varying regressors: All equation variables
 Equation Sample: 2008Q3 2015Q3

F-statistic	14.19214	Prob. F(6,17)	0.0000
Log likelihood ratio	52.00445	Prob. Chi-Square(6)	0.0000
Wald Statistic	85.15284	Prob. Chi-Square(6)	0.0000

Efectivamente, la prueba de Chow nos muestra que existe en el período seleccionado por la significatividad del estadístico F. Es importante resaltar que el test de Chow nos asegura el cambio estructural pero no nos dice si este se refiere específicamente a un cambio de intercepto, a un cambio de pendiente o a ambos. Visualmente podemos considerar un cambio de ordenada muy pronunciado al momento del cambio estructural y como estamos hablando de la cantidad promedio de conflictos con paro consideraremos solamente un cambio estructural de intercepto y no de pendiente. Una vez corroborado que tenemos un cambio estructural en la variable dependiente debido a un shock externo que confirma el postulado de Varela, lo que debemos hacer es corregirlo e incorporarlo a nuestra estimación para lograr un mejor ajuste del modelo. La mejor forma de solucionar los cambios estructurales es mediante la utilización de variables dicotómicas que dividan el periodo de la muestra en dos. En nuestro caso la primera etapa sería 1°T 2008 - 2°T 2011, mientras que la segunda sería desde 3°T 2011- 3°T 2015. El modelo resultante entonces, luego de la incorporación de la dicotómica o dummy quedaría como sigue a continuación:

¹⁸ La prueba de Chow se realizó sobre el siguiente modelo

$$PAROS = F(ICG_t, EMPLEO_t, IEI_t, ISREAL_t, ISREAL_t).$$

$$Y^*_i = \alpha + \beta_2 X^*_{2i} + \beta_3 X^*_{3i} + \beta_4 X^*_{4i} + \beta_5 X^*_{5i} + \beta_6 X_{6i} + \beta_7 D_{7i} + u_i$$

Siendo $\ln Y_i = Y^*_i$,

$$\ln X_{ki} = X^*_{ki}$$

$D_{7i} = 1$ en el período 3° T 2011 – 3°T 2015, 0 en el periodo 1°T 2008 – 2° T 2011

El coeficiente de la variable dicotómica aditiva incorporada igual a 0,236; es decir, el intercepto diferencial resulta altamente significativo siendo su p-valor igual a 0,0000. La variable dummy disminuye los errores estándar de casi todas las variables, mejora el R^2 y el test F por lo que el ajuste de la regresión mejora cuantitativamente una vez contemplada la situación del cambio estructural en el ajuste del modelo.

Una vez incorporada la variable dummy caracterizada, el modelo experimenta considerables mejoras que lo definen como el mejor modelo estimado por lo que finalmente se lo seleccionó. La interpretación que debe realizarse a partir del coeficiente de la variable dummy es el siguiente: el nivel promedio de los conflictos laborales con paro resulta estadísticamente diferente para el período 3° T 2011- 3° T 2015 respecto del nivel correspondiente al período 1°T 2008 - 2° T 2011. En conclusión, significaría que el 3° trimestre de 2011 es un momento de quiebre en la regresión donde de un momento a otro el promedio de paros aumenta.

3.2. EVALUACIÓN DE LA ECUACIÓN

En el siguiente apartado se realizarán todas las pruebas a las que fue sometida la estimación antes de ser seleccionada como mejor modelo de ajuste posible.

En el siguiente orden se presentan el test de correlación serial de Breusch-Godfrey, el test de Reset de Ramsey para definir errores de especificación, el test de Jarque Bera y el correspondiente gráfico de residuos para asegurar que exista una distribución normal en los mismos. Además se presenta el test de White de heterocedasticidad.

3.2.1. Test de correlación serial de Breusch-Godfrey

Tabla 3

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.818491	Prob. F(2,20)	0.4553
Obs*R-squared	2.194042	Prob. Chi-Square(2)	0.3339

Dado que el p-valor del estadístico χ^2 , es 0,3339 entonces no se rechaza la $H_0 =$ "No existe correlación serial de los residuos

3.2.2. Test de Reset de Ramsey para errores de especificación

Tabla 4

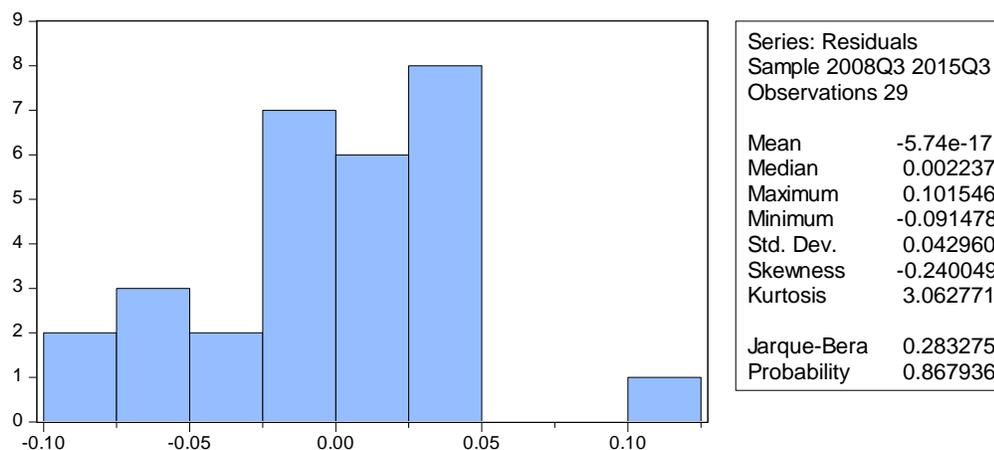
Ramsey RESET Test
Equation: MODELOCORRECTORAMSEY
Specification: PAROS C ICG IEI ISREAL BRECHAPBI EMPLEO DUMMY
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	1.344036	21	0.1933
F-statistic	1.806433	(1, 21)	0.1933
Likelihood ratio	2.393086	1	0.1219

Dado que el p-valor del estadístico F del test es de 0,19 por lo que no rechazamos la $H_0 =$ "La forma funcional es correcta".

3.2.3. Test de Jarque-Bera para verificar normalidad en los residuos

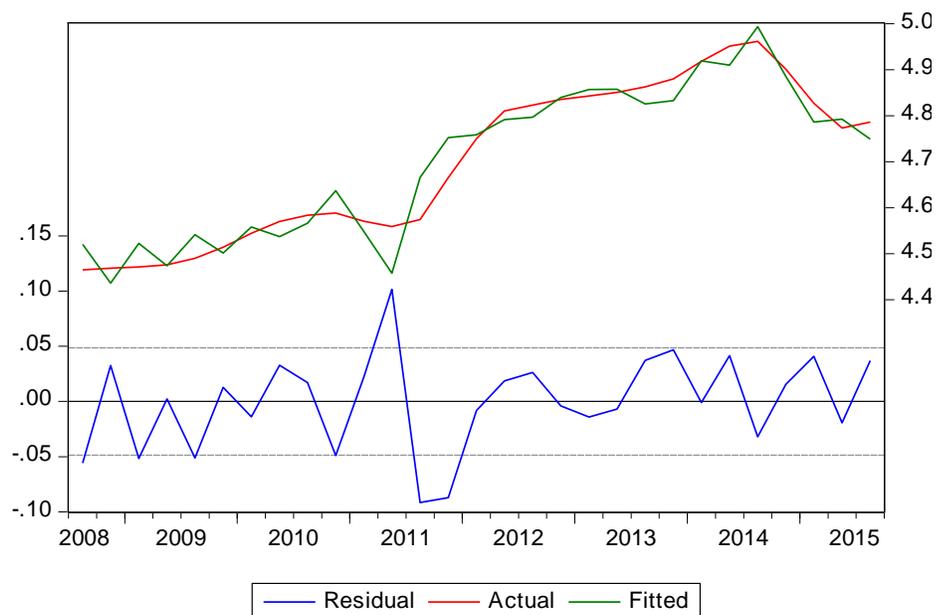
Gráfico 9



Dado que el p-valor del estadístico Jarque-Bera es 0,86 entonces no rechazamos la $H_0 =$ "Distribución normal de los residuos".

Adicionalmente incorporamos el gráfico de residuos para observar su distribución. Como podemos ver, se mantienen mayoritariamente dentro de las bandas por lo que podemos confirmar que la distribución de los residuos es normal.

Gráfico 10



3.2.4. Test de White para identificar problemas de heteroscedasticidad

Tabla 5

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.500511	Prob. F(6,22)	0.2242
Obs*R-squared	8.421390	Prob. Chi-Square(6)	0.2088
Scaled explained SS	4.998666	Prob. Chi-Square(6)	0.5440

El test que consideramos para identificar problemas de heteroscedasticidad fue el test de White en su forma pura; es decir, sin tener en cuenta los términos cruzados. De esta forma el test sirve solamente para identificar problemas de heteroscedasticidad y no sesgos de especificación.

El resultado del test de White observando el p-valor del estadístico χ^2 que resulta igual a 0,20 es que no rechazamos la $H_0 = "Residuos homocedasticos"$, por lo que no se presentan entonces problemas de heteroscedasticidad.

4. CONCLUSIONES

Como resumen del capítulo podemos extraer algunas conclusiones en base al modelo que se consideró, explicaba mejor los conflictos con paro realizados por los sindicatos.

. El modelo seleccionado luego de la incorporación de la variable dicotómica resultó ser el siguiente:

$$PAROS = 0.134 - 0.128 ICG + 0.693 IEI + 0.83 ISREAL + 0.368 BRECHAPBI - 0.041 EMPLEO + 0.236DUMMY + u_i$$

Siendo

$DUMMY = 1$ en el período 3° T 2011 – 3°T 2015; 0 en el periodo 1°T 2008 – 2° T 2011

Las variables consideradas como explicativas de los conflictos laborales resultaron las crisis e inestabilidades políticas, las expectativas de inflación futura hacia un año y la tasa de empleo. Cuando disminuye el Índice de Confianza en el Gobierno en un 1% (lo que significaría que la crisis o inestabilidad política en Argentina aumenta), aumenta el promedio de los conflictos laborales con paro un 0,13%. De igual forma analizamos el índice de expectativas de inflación. Ante un aumento de un 1% en el IEI, el promedio de paros aumentaría en un 0,70%. En el caso de la tasa de empleo esta variable es explicativa de está relacionada de manera inversa con las huelgas. En consecuencia, podemos asegurar que durante las expansiones económicas disminuye la cantidad de las huelgas provocadas por los sindicatos demostrando una naturaleza contra cíclica de los paros relacionados con el empleo. Respecto de la relación entre los conflictos laborales con paro y la brecha de PBI indicadora de ciclo económico, resulta pro cíclica pero no significativa. Adicionalmente nuestra estimación también indica que la relación entre el índice de salario real y las huelgas, resulta inversa y no significativa por lo que los paros no estarían explicados por una reacción o demanda de los sindicatos por aumentos salariales ante casos de pérdida de poder adquisitivo. Finalmente la variable dummy que incorporamos con el objetivo de captar el efecto del cambio estructural del 3° trimestre de 2011 resultó altamente significativa. Estadísticamente puede interpretarse como un momento de quiebre en la regresión donde de un momento al otro el promedio de paros aumenta. En base al postulado de Varela (2013) podemos argumentar que dicho aumento se debe al distanciamiento entre la dirigencia sindical y el gobierno ocurrido ese año.

En base a la evidencia empírica podemos aseverar entonces que los conflictos llevados adelante por los sindicatos en Argentina no responden a la Teoría del Bussiness Cycle. Las variables económicas

que resultan significativas no son pro cíclicas como el caso de la tasa de empleo mientras que el salario real y el ciclo en sí mismo no resultaron explicativos. En contraste, sí podemos observar variables alineadas con la Teoría de la Acción Política. En este caso las crisis políticas, también la relación estructura sindical-estado captada por la variable dicotómica y la ausencia del salario real como determinante de las huelgas permite interpretar una clara incidencia política que define un modelo sindical argentino ubicado dentro de los Políticos/Institucionales.

CONCLUSIONES

En este apartado de conclusiones realizaremos una presentación de los resultados obtenidos respondiendo al problema de investigación y a los objetivos planteados en la introducción.

La iniciativa de la sindicalización como tema de investigación surge de la relevancia que poseen en Argentina la conflictividad laboral, la negociación colectiva y la sindicalización. Institucionalmente existe un entramado socio-político complejo que mezcla dirigentes sindicales y autoridades políticas que toman decisiones y afectan a los ciudadanos.

A partir de la identificación de esta característica que mantiene a la Argentina como el país con mayor tasa de sindicalización respecto del resto de Latinoamérica surge la necesidad de profundizar sobre algunos aspectos¹⁹. Existen antecedentes que demuestran que históricamente la conflictividad laboral se ha utilizado en legítima defensa de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, también se ha hecho abuso de dicho discurso para formar grandes grupos de presión con el objetivo de conseguir determinados intereses individuales. La inquietud que se nos presenta entonces, ¿está la conflictividad laboral determinada por el ciclo económico; es decir, es una consecuencia más de los cambios en variables macroeconómicas o es producto de la relación estructura sindicato-estado?

La importancia de responder esta pregunta de investigación es que brindar información sobre las herramientas correctas para resolver el problema de la conflictividad laboral. Saber si los motivos que determinan los conflictos laborales son económicos, solamente políticos o una combinación de ambas contribuiría a resolverlos más rápido y así evitar pérdidas en producción e ingreso. En el largo plazo, evitar este tipo de conflictos que disminuyen la productividad afectaría de manera positiva al crecimiento, el desarrollo económico y al bienestar de la población.

La investigación consiste en un análisis cuantitativo y un análisis de antecedentes históricos de manera que podemos responder a la pregunta de investigación. La idea es hacer un abordaje global e integrado para indagar sobre el fenómeno de la sindicalización.

¹⁹ 40% es la tasa de sindicalización en Argentina. La segunda más alta de los países de Latinoamérica es Uruguay con el 30,1% según la OIT.

En análisis cuantitativo consistió en la estimación de una ecuación donde los conflictos laborales con paro fueran explicados por las variables ciclo económico (indicado por la brecha de PBI), expectativas de inflación, inestabilidad política y empleo.

El modelo resultante nos permitió aseverar que los conflictos llevados adelante por los sindicatos en Argentina no responden a la Teoría del Business Cycle. No se pudieron establecer relaciones estadísticamente significativas y concretas que nos permitieran determinar que se producen aumentos de conflictividad en períodos de auge económico. Las variables económicas que resultaron significativas no son pro cíclicas como el caso de la tasa de empleo, mientras que el salario real y el ciclo en sí mismo no resultaron explicativos. En contraste, sí podemos observar variables alineadas con la Teoría de la Acción Política. En este caso el Índice de Confianza del Gobierno considerada nuestra variable proxy de inestabilidad política muestra una relación inversa con la conflictividad tal como esperábamos que sucediera. Adicionalmente la relación estructura sindical-estado captada por la variable dicotómica incorporada resultó altamente significativa. Dicha variable nos permite interpretar que se produce un aumento de los conflictos con paro de un momento a otro. El momento del cambio en el nivel de conflictividad es el tercer trimestre de 2011. La incorporación de esta herramienta econométrica resulta fundamental ya que nos permite corroborar estadísticamente la hipótesis de que un quiebre en las alianzas estratégicas entre sindicatos y gobierno produce aumentos de conflictividad. Se puede confirmar entonces el postulado de Varela (2013) que afirma que aumentan los conflictos y disminuyen las negociaciones colectiva cuando Cristina Fernández de Kirchner rompe la “*alianza estratégica*” con Hugo Moyano en el año 2011. Finalmente la ausencia del salario real como determinante de las huelgas permite interpretar una clara incidencia política que define un modelo sindical argentino ubicado dentro de los Políticos/Organizacionales.

Es importante resaltar en la etapa de interpretación de resultados, la teoría del principal-agente desarrollada en el capítulo III. En el análisis econométrico validamos que tanto trabajadores (principales) como dirigentes (agentes) tienen las mismas motivaciones para hacer una huelga. Econométricamente no tenemos las herramientas para identificar los intereses que incentivan a cada uno pero conceptualmente sí. Si bien en lo fáctico trabajadores y dirigentes participan en la ejecución de un paro de actividad, en la práctica son los dirigentes los que tienen las herramientas para organizarlo y los trabajadores los que adhieren en un contexto de información incompleta.

La segunda parte del análisis consta de la revisión de antecedentes históricos. En base al estudio del desarrollo de la estructura sindical en Argentina, podemos seleccionar episodios que confirman los supuestos sobre los que se basan los modelos Políticos/Organizacionales.

Los sindicatos como institución política más que económica pueden observarse en casos concretos. Dos ejemplos de institucionalización sindical legitimada por autoridades gubernamentales son, en primer lugar, las medidas tomadas por el presidente J.D. Péron en 1943. Las mismas consistieron, por ejemplo, en que los resultados de la negociación colectiva fueran aplicables a todos los obreros sin importar que estuvieran agremiados o no, así como también la creación de la CGT. Más adelante en la parte de la historia Argentina contemporánea tenemos las medidas tomadas por el presidente Néstor Kirchner en 2004 que consistieron en crear la ley de ordenamiento laboral facilitando la participación de la CGT en las negociaciones colectivas. Ésta medida provocó una influencia sindical fundamental en la determinación de los salarios. La alianza estratégica entre gobierno y dirigencia sindical determinaba salario mediante la fórmula “*paritarias + topes salariales*”. En otras palabras, la determinación de salarios dependía de las negociaciones entre el gobierno y el líder de la CGT Hugo Moyano. El resultado de la legitimación del sindicalismo como institución por parte del Estado creó la necesidad de que autoridades políticas y sindicales se mantuvieran en permanentes negociaciones.

El resultado de análisis histórico demuestra una identificación evidente del modelo de sindicalización Argentino con la Teoría de la Acción Política. Los principales supuestos sobre los que se fundamenta la teoría aplican para el caso de Argentina. La política sindical se construye en base a las relaciones e influencias que existen entre gobierno y dirigencia e inclusive las etapas del desarrollo sindical francés son similares al desarrollo del movimiento sindical en Argentina. Reclamos de derechos laborales por parte del sector industrial en los orígenes se van tiñendo de sindicalismo militante hasta llegar a la actualidad. Hoy en día, existen líderes sindicales tomando decisiones y presentando proyectos legislativos. Tal es el caso presentado de la ley de desarrollo autopartista en el capítulo III.

Finalmente podemos decir en base a los antecedentes históricos y a la incidencia de las crisis políticas en los aumentos de la conflictividad, que la estructura sindical Argentina responde y encuadra indiscutiblemente en los modelos de sindicalización Políticos/Organizacionales. El sindicalismo argentino presenta características indiscutibles de la Teoría de la Acción Política lo que nos asegura que la conflictividad laboral y los paros generales son un resultado de estado de la relación estructura sindicato-estado.

BIBLIOGRAFÍA

- Ale, M. (2017). El largo adiós de Moyano. *Revista Anfibia*.
- Alegría CH, A., & Coloma C, F. (1992). Huelga: Enfoques Teóricos, Análisis del Caso Chileno y Evidencia Internacional. Chile: *Cuadernos de Economía*, 55-98.
- Banco Central de Costa Rica Departamento de Investigaciones Económicas. (2005). Ajuste estacional de series económicas con Tramo/Seats y Census x12-Arima. Costa Rica: Banco Central de Costa Rica.
- Barattini, Mariana. (2013). La vitalización sindical en el período de la convertibilidad en Argentina. *Trabajo y sociedad*, (20), 193-203. Recuperado en 01 de abril de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-8712013000100013&lng=es&tlng=es..
- Blanchard, O., Amighini A., & Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía*. España: Pearson Educación.
- Bravo, G. (2017). La Ley nacional de autopartes y la ilusión del auto “made in Argentina”. *La Izquierda Diario*.
- Cavallo, Alberto & Bertolotto, Manuel I., Serie Completa De Inflación De Argentina Desde 1943 a 2016 (Filling the Gap in Argentina's Inflation Data).
- Centro de Investigación en Finanzas | Universidad Torcuato Di Tella. (2017). Utdt.edu. Retrieved 2 November 2017, from http://utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=2593&id_item_menu=4988
- Chamberlain,Neil. (1995) *A General Theory Of Economic Process*,Nueva York. Harper & Row, 1995. Capítulos (6-8)
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Mendoza.2017. Reseña histórica. Cpcemza.org.ar
- Damin, N. (2017). 3259 Gremios. *Revista Anfibia*.
- Duarte, M. (2017). La huelga general en el capitalismo central: elementos conceptuales históricos. Buenos Aires: Ed:IADE. *Revista Realidad Económica*, (289).

El Senado aprobó la Ley Autopartista Nacional. (2017). Produccion.gob.ar. Fernández, Arturo Aquilino; El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Revista de trabajo; 8; 7-2010; 83-103

Ferreres, O. (2017). Series Estadísticas. Website: Ojf.com

Ferrucci, R. (1991), Política económica argentina contemporánea, Buenos Aires: Ediciones Macchi.Tercera edición.

Gernigon, B.,Odero, A., & Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Ginebra :Oficina Internacional del Trabajo.

Gujarati, D., Guerrero, D., & Medina, G. (2005). Econometría. México [u.a.]: McGraw-Hill.

Harrison, A., & Stewart, M. (1994). Is Strike Behavior Cyclical? *Journal of Labor Economics*, 12(4), 524-553

ICG | Universidad Torcuato Di Tella. (2017). Utdt.edu

Infobae (13 de Julio de 2016) Oscar Romero: "La Ley de Autopartes establece un contenido mínimo nacional del 30% en el arranque".

James, D. Resistencia e integración. 2013. El peronismo y la clase trabajadora argentina. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

La Nación (12 de Julio de 2012). Las frases más picantes de Moyano contra Cristina.

Ley 27.263 Ref. Régimen de desarrollo y fortalecimiento del autopartismo argentino. 13/07/2016 (BO 01/08/2016)

Llach, L., & Gerchunoff, P. (2004). Entre la equidad y el crecimiento. Ascenso y caída de la economía argentina, 1880-2002. Bs. As., Siglo XXI. Pags 86-104

Luna, Félix (1995). Historia de la Argentina (La Propuesta Desarrollista). Hyspamérica. pp. 17-27

McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007)

Murmis, M., & Portantiero, J. (2006). *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores Argentina.

Rodríguez, J. S. (2003). Los determinantes de la protesta obrera en España, 1905-1935: ciclo económico, marco político y organización sindical. *Revista de historia industrial*, (24), 51-80.

Shorter, E. & Tilly, C. (1974). *Strikes in France 1830-1968*. CUP Archive. (475-486)

Varela, Paula. (2013) Los sindicatos en la Argentina kirchnerista : Entre la herencia de los '90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base; Programa de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda ; ARCHIVOS de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda; 2; 77-100

Vroman, S. (1989). A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984. *The American Economic Review*, 79 (4), 816-826.

WebINDEC - Economía / Salarios / Índice de salarios. (2017). Indec.gob.ar.

WebINDEC - Sociedad / Trabajo e ingresos / Empleo y desempleo. (2017). Indec.gob.ar.

Vroman, S. (1989). A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984. *The American Economic Review*, 79 (4), 816-826.

Declaración Jurada Resolución 212/99-CD

“El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgredí o afecta derecho de terceros”

Moyano
Apellido y Nombre
Moyano, María del Valle .

Mendoza,
N° Registro 27803

Firma *Moyano*