



ARTÍCULOS

El Poder Sindical y la Formación del Salario en el Sector Manufacturero Argentino 1958-1966

Carlos E. Sánchez

Revista de Economía y Estadística, Tercera Época, Vol. 20, No. 1-2-3 (1976): 1º, 2º, 3º y 4º Trimestre, pp. 49-74.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3719>



La Revista de Economía y Estadística, se edita desde el año 1939. Es una publicación semestral del Instituto de Economía y Finanzas (IEF), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Av. Valparaíso s/n, Ciudad Universitaria. X5000HRV, Córdoba, Argentina.

Teléfono: 00 - 54 - 351 - 4437300 interno 253.

Contacto: rev_eco_estad@eco.unc.edu.ar

Dirección web <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/index>

Cómo citar este documento:

Sánchez, C. (1976). El Poder Sindical y la Formación del Salario en el Sector Manufacturero Argentino 1958-1966. *Revista de Economía y Estadística*, Tercera Época, Vol. 20, No. 1-2-3: 1º, 2º, 3º y 4º Trimestre, pp. 49-74.

Disponible en: <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3719>

El Portal de Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba es un espacio destinado a la difusión de las investigaciones realizadas por los miembros de la Universidad y a los contenidos académicos y culturales desarrollados en las revistas electrónicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Considerando que la Ciencia es un recurso público, es que la Universidad ofrece a toda la comunidad, el acceso libre de su producción científica, académica y cultural.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/index>

EL PODER SINDICAL Y LA FORMACION DEL SALARIO EN EL SECTOR MANUFACTURERO ARGENTINO - 1958-1966

CARLOS E. SÁNCHEZ

1. SINDICATOS LIDERES, SINDICATOS SEGUIDORES Y LA FORMACION DEL SALARIO

Más allá de la discusión, teórica y empírica, en torno a la capacidad de las organizaciones sindicales para forzar niveles de salario superiores al standard competitivo que en el largo plazo hubiera resultado como consecuencia de la actuación de las fuerzas del mercado, no puede desconocerse que en términos relativos algunos sindicatos disponen de mayor poder que otros. Esta superioridad se manifiesta no sólo en la obtención de mayores salarios, relativo y real, en las características de sus movimientos de fuerza, en la trascendencia que su accionar alcanza ante la opinión pública y el gobierno, etc., sino también en su ubicación como organizaciones líderes dentro del movimiento sindical.

Esta posición de liderazgo, de ser efectiva, ha de producir probablemente definidos efectos en el proceso de formación del salario. Las remuneraciones fijadas en el ámbito de un sindicato seguidor (en el sentido de que "sigue" al líder en sus demandas salariales): deberían ser entonces el resultado de su propio poder de regateo, de la capacidad y voluntad de la parte empresaria para conceder aumentos, de la situación del mercado de trabajo donde actúa y de las remuneraciones alcanzadas por los sindicatos líderes. Tomadas éstas como referencia, el sindicato seguidor dispondrá de un argumento más para respaldar sus demandas, argumento que en muchos casos puede resultar decisivo. De tal modo, el aumento en los salarios conseguido por los sindicatos líderes se transmitirá en alguna medida al resto de las organizaciones sindicales. Se supone entonces que los aumentos salariales conseguidos por aquéllos influyen tanto en las demandas como en el poder de regateo de éstos, al punto que los incrementos obtenidos en sus remuneraciones son función de los otorgados a los líderes.

En todo estudio desagregado sobre las causas que influyen en la formación del salario no puede dejarse de considerar esta vinculación entre las distintas organizaciones de trabajadores y el mecanismo de tras-

misión de aumentos salariales que ella implica. El objetivo del presente trabajo es precisamente analizar de manera empírica las interrelaciones existentes en el sector manufacturero argentino entre el grupo de sindicatos líderes y el de los seguidores, es decir determinar en qué medida y de qué forma las remuneraciones percibidas por los asalariados incluidos en el segundo dependen de las alcanzadas por los del primero.

Para ello se toman como punto de partida las conclusiones de un trabajo anterior, Sánchez y Arnaudo (1973), donde se distingue, dentro del sector manufacturero argentino, a un grupo de sindicatos poderosos y otro de intermedios y débiles. Se adopta ahora como hipótesis de trabajo que el primer grupo se caracteriza por su función líder mientras que el segundo asume el papel de seguidor.

2. SALARIO DE CONVENIO, SALARIO ADICIONAL Y EL EFECTO "DESLIZAMIENTO"

Salvo algunas pocas excepciones en que sindicatos de planta discuten con la empresa en que actúan los salarios a percibir por sus representados y demás cláusulas del contrato de trabajo, la característica del sistema argentino de convenios colectivos son las negociaciones centralizadas a nivel nacional entre asociaciones de empleadores y de trabajadores. Es así como cada sindicato o federación acuerda con similares organizaciones patronales un salario de convenio que es obligatorio para todas las empresas del país en igual actividad y para todos sus asalariados, afiliados o no al sindicato.

Este salario es sin embargo sólo un mínimo, un nivel inferior que legalmente no pueden transgredir, pero no un máximo, dado que en la práctica y por variadas razones, analizadas más adelante, muchas firmas pagan a sus empleados una remuneración más alta.

Se produce de esta forma un efecto "deslizamiento" en los salarios que los ubica en un nivel superior al acordado por las partes. Este efecto, común en todos aquellos países con un mecanismo centralizado de fijación de salarios, determina en consecuencia tasas efectivas de remuneración que están fuera de los procedimientos de negociación reconocidos. Como resultado de esto, el salario o remuneración efectivamente percibida por los asalariados (en adelante salario total o ST) se compone de dos partes, una el salario fijado en los términos contractuales del convenio colectivo de trabajo (salario de convenio o SC) y otra, consecuencia de decisiones tomadas fuera del mecanismo de la discusión colectiva (salario adicional o SA).

El SC y el SA están por lo tanto sujetos a un diferente proceso de determinación y no pueden ser explicados por iguales variables. Una revisión de la literatura sobre la determinación del SA permite formar una

lista más o menos extensa de factores.¹ De manera resumida, esta lista incluye aspectos tales como restablecer una estructura interna de salarios que la empresa considera correcta y que fue distorsionada en la convención colectiva que fijó el convenio para toda la industria, la situación imperante en el mercado del producto y en el mercado del factor, presión sindical para aumentar las remuneraciones por sobre el nivel del SC, aumentos en la productividad que, en un sistema de pago a destajo, permiten incrementar las remuneraciones sin variar el insumo de trabajo, aumentos del nivel de precios, beneficios de la empresa, etc.

Cabe advertir finalmente que el criterio estadístico aquí adoptado para la definición del adicional (diferencia entre las remuneraciones realmente cobradas y las fijadas en el convenio colectivo) implica la no consideración del adicional como problema económico. Desde este punto de vista el adicional es un problema de decisión de la empresa que puede existir cualquiera sea la forma en que se discute el SC —convenio colectivo a nivel nacional o a nivel de empresa— y que no necesariamente es registrado estadísticamente.²

3. LA FORMACION DEL SALARIO Y EL MECANISMO DE TRASMISION

Dados un grupo de sindicatos líderes y otro de sindicatos seguidores de los primeros en sus demandas salariales, el problema radica en especificar las hipótesis explicativas de la determinación tanto del SC como del SA en ambos grupos, así como del mecanismo de transmisión que los vincula, poniéndose especial énfasis en este segundo aspecto.

a) *Salario de convenio de los sindicatos líderes (SCL)*: Durante muchos años, en especial de 1958 en adelante, ha sido característica perma-

¹ Una discusión detallada de estos aspectos puede ser consultada en PHELPS BROWN (1962), S. LERNER (1965), H. A. TURNER (1960) y L. JACOBSON y A. LINDBECK (1969) y (1972).

² Así por ejemplo si en un determinado momento se produce un exceso de demanda de un cierto tipo de mano de obra; el empleador puede decidir llenar cargos con personas de menor capacitación que la exigida por la tarea y el aumento de salario que ello implica da lugar a un adicional no denunciado por los datos estadísticos. De manera opuesta, estos datos pueden registrar como adicional pagos que en un sentido económico no lo son; una situación de este tipo puede ser la siguiente: Supóngase que como "remuneración fijada en el convenio colectivo" se toma únicamente el SC por hora, promedio ponderado de obreros calificados y no calificados; si en el momento de la medición del SA el SC de cada categoría de personal no ha variado pero las horas extras han aumentado y se han producido importantes cambios en la estructura ocupacional de la empresa (aumento en la relación obreros calificados/obrero no calificados que altera las ponderaciones usadas en el cálculo del SC), estadísticamente se registrará una diferencia entre ST y SC que será considerada SA aun cuando económicamente no lo sea. Los problemas de este tipo se repiten cuando se trabaja al nivel más agregado de rama industrial o del sector manufacturero; es así como cada transferencia de personal entre industrias y empresas con diferentes tasas de salario dará lugar a un SA registrado estadísticamente a pesar que económicamente no tiene significado. Esta advertencia respecto de la heterogeneidad conceptual del SA fue introducida por S. LERNER (1965).

nente de la economía argentina elevadas tasas de inflación que se manifiestan en una amenaza cierta sobre el poder adquisitivo de los ingresos de los asalariados. Es por lo tanto lícito suponer que el dirigente sindical debe necesariamente tener en cuenta esta situación al formular sus demandas salariales. Su actitud será no sólo la de reclamar un aumento (actitud general, haya o no inflación) sino también la de elegir una estrategia adecuada para, en primer lugar, mantener el salario real y, en segundo, aumentarlo si ello es posible.

Si su estrategia es meramente pasiva, los pedidos de salario tomarán como referencia los aumentos experimentados por los precios entre dos convenios consecutivos (llamado hipótesis de la restauración); si por el contrario es preventiva, tratará de anticipar los aumentos futuros de precios (hipótesis de las expectativas). Sea una u otra —o una combinación de ambas— la estrategia adoptada, lo cierto es que la variación de precios es un elemento importante como factor explicativo de la evolución del salario nominal. La forma en que las variaciones del salario se relacionan a los cambios en los precios y la importancia de las dos hipótesis arriba mencionadas han sido estudiadas para Argentina en un trabajo de A. Arnaudo (1972) que cubre igual período que el aquí considerado. Como el propósito del presente estudio no es examinar el tema con un enfoque similar sino identificar las variables relevantes a los fines de analizar comparativamente su incidencia en uno y otro grupo de sindicatos, es suficiente la inclusión general de la variable precios (ICV) sin entrar al análisis de las mencionadas hipótesis.

La segunda variable a considerar son las condiciones del mercado de trabajo. La carencia de series estadísticas sobre desocupación y vacantes exige su sustitución por otra serie que expresa en porcentajes la relación entre la población ocupada remunerada total y la población total; su significado, obviamente, sólo de manera aproximada puede ser equiparado al de la tasa de desempleo. En efecto, llamando PT a la población total, OR a la población ocupada remunerada, ONR a la no remunerada, D a los desocupados y NEA a los no económicamente activos se tiene que:

$$PT = OR + ONR + D + NEA$$

De allí se deduce que la evolución del empleo expresado por OR/PT refleja sólo en parte la del desempleo, dado que la variación de OR puede ser el resultado tanto de cambios de D como en (o sólo en) ONR y NEA.³

Interpretada correctamente esta variable refleja, por medio de un índice global de empleo (E), el comportamiento general de la economía. Así, cuando el empleo es alto revela una situación de bonanza general que

³ No se cree necesario entrar aquí en el análisis de los antecedentes teóricos y empíricos sobre las variaciones de corto plazo de la NEA. Una revisión de los principales trabajos sobre el tema puede ser consultada en C. SÁNCHEZ (1970).

refuerza el poder sindical o, alternativamente, hace a las empresas más permisivas a atender los reclamos de aumentos salariales formulados en la convención colectiva. Una disminución del empleo, resultado esta vez de una contracción económica, actuará en sentido inverso y esto se reflejará en el SC resultante.

Otra variable frecuentemente postulada como elemento explicativo de la evolución del salario es el nivel de beneficios de la empresa. Se supone que, por el lado de la demanda, altos beneficios aumentan la capacidad de pago del empleador y lo hacen más permisivo a los reclamos salariales; por el de la oferta, el conocimiento por parte del sindicato de esta situación aumenta sus deseos de incrementar la participación obrera en el producido de la empresa y fundamenta los argumentos que pueda esgrimir en la mesa de discusiones. El nivel de beneficios de la empresa confiere así al sindicato capacidad para actuar agresivamente y aumenta sus posibilidades de ganar posiciones en materia salarial.

Sin embargo, en el caso particular de Argentina esta hipótesis no parece correcta. En efecto, al discutirse los convenios de trabajo a nivel de industria y no de empresa es poco probable que el dirigente sindical conozca y presente como argumento el nivel de beneficios del sector (una especie de promedio ponderado de los beneficios de las firmas que lo componen). Por excepción, si las empresas, o una parte suficientemente importante de ellas, experimentan un cambio en igual sentido en su nivel de beneficios esta situación de auge, contracción o estancamiento de toda la industria puede ser más fácilmente percibida por los representantes obreros. Por el lado de la demanda la objeción es similar, es decir, el nivel de beneficios del sector difícilmente constituya un factor que incida en la conducta del pequeño grupo de personas que en la convención colectiva representa a un gran número de empresas, a menos que toda la industria se encuentre en igual situación.

Dado que normalmente este auge, estancamiento o depresión de un sector industrial coincide con lo que ocurre a nivel global, es lógico admitir que la variable beneficios no explica algo distinto a lo explicado por la variable empleo tal como aquí es definida. Por estas razones puede ser excluida del modelo explicativo del SC de los sindicatos líderes.

b) *Salario adicional de los sindicatos líderes (SAL)*: El SA, según se ha visto, no es el resultado de una discusión entre las dos partes intervinientes en una convención reunida periódicamente, sino la consecuencia de un proceso continuo que se da a lo largo del año y mediante el cual la empresa fija remuneraciones adicionales.

El hecho de que en buena medida sea privativo de la empresa determinar tanto el monto como la existencia misma del adicional complica bastante el análisis, pues si bien es probable que la situación imperante en los mercados del producto y del factor sea un elemento explicativo, también es probable que no sea el único.

Es decir que en la medida que la decisión sobre el adicional no es resultado de una imposición del mercado del factor,⁴ se abre un amplio margen de posibilidades sobre las motivaciones que llevan al empleador a adoptarla. Estas motivaciones son a su vez parte de la estrategia general que monta la empresa para la consecución de sus objetivos, deduciéndose de aquí los graves problemas teóricos y empíricos que dificultan la elaboración de un modelo explicativo del SA. Cualquiera fuera éste, de manera inevitable debe reflejar la situación del mercado del producto, es decir de los factores que afectan la rentabilidad de las empresas puesto que estos hacen a la capacidad de pago del adicional. Con este enfoque, el SA sería un fenómeno del mercado del producto el cual, según sean los objetivos de la empresa, determina la posibilidad de su existencia y el monto en que se lo fije.

Como ejemplo de una alternativa factible de la relación entre capacidad de pago, objetivos de la empresa y SA puede citarse la siguiente: Dado que los cambios de productividad no son uniformes dentro de una industria y que la forma centralizada de negociar hace difícil contemplar en el convenio laboral diferenciales de salario por empresa según sean los diferenciales de productividad, la única posibilidad de establecerlos que tiene una firma es fijando remuneraciones superiores a las del convenio; si la empresa dispone de un cierto poder monopsonico en su mercado de trabajo, si su objetivo es asegurarse una cierta posición en este mercado que minimice el riesgo implícito en la contratación de personal (evitando problemas para cubrir vacantes, pudiendo discriminar, etc.) y si alcanza niveles de productividad superiores a las restantes empresas, la magnitud de los beneficios obtenidos le conferirá un margen diferencial de maniobra para pagar un SA que le posibilite alcanzar este objetivo. Pero si el objetivo es otro, una igual situación de productividad y beneficios puede no significar el pago de un SA sino la utilización de este excedente en otros fines.

La carencia de información adecuada sobre la naturaleza de estos objetivos llevan a postular en el presente caso, en un primer intento explicativo, el SA como función del nivel de beneficios (MB) y del nivel de empleo. Con respecto a este último, anteriormente se ha sostenido que un crecimiento o una disminución actuará en el mismo sentido sobre las variaciones del SC debido a que aumenta o disminuye el poder de regateo del sindicato o la capacidad de pago y permisividad de la empresa. Pero como esta capacidad de pago es una sola y no una para el SC y otra para el SA, el aumento de salario otorgado en el convenio, en donde la empresa tiene menor poder, tenderá a ser compensado en el SA, en donde

⁴ Un caso de decisión impuesta sería por ejemplo el de un exceso de demanda de un cierto tipo de mano de obra que obliga a la empresa a pagar una remuneración mayor que la del convenio con el fin de cubrir una vacante o impedir que ésta se produzca.

el poder de la firma es mayor, a los efectos de no llevar el ST a un nivel insostenible. Contrariamente, al debilitarse el poder de regateo del sindicato cuando el nivel de empleo es síntoma de retracción, la empresa puede preferir manejar una parte importante del aumento en las remuneraciones (que de todas maneras debe conceder para compensar la variación de precios) vía SA en donde se dispone de una mayor libertad de decisión. De ser esto así, el nivel de empleo y el SA se moverán en sentido opuesto.

c) *Salario de convenio de los sindicatos seguidores (SCS)*: Bajo la hipótesis de que estos sindicatos seguirán a los líderes en sus pretensiones salariales, cabe ahora analizar el mecanismo a través del cual los aumentos obtenidos por estos últimos inciden en los alcanzados por los primeros.

Este mecanismo se exterioriza por medio de dos variables, el SCL, que incide directamente sobre el de los seguidores, y la relación entre el ST de éstos (STS) y el de los primeros (STL), obtenidos ambos en el período anterior, variable que actúa a manera de compensación por el retraso que acusan los sindicatos seguidores en sus remuneraciones totales. De esta manera se está relacionando al SCS con las mismas variables que afectan al de los líderes y con un efecto compensación que refleja el objetivo de los seguidores de alcanzar un ingreso de equilibrio medido a través del ingreso de los líderes.⁵

Si la relación así especificada para explicar el SCS resulta significativa, es evidente que en última instancia este salario dependerá de iguales variables que las explicativas del SCL (es decir, el nivel de precios y el nivel de empleo). En el caso de los seguidores las estimaciones estadísticas deberán mostrar sin embargo una menor velocidad de ajuste del salario como consecuencia del menor poder relativo que estos sindicatos poseen.

d) *Salario adicional de los sindicatos seguidores (SAS)*: Para especificar la interrelación que vincula a ambos grupos de sindicatos se supone ahora que el empleador debe fijar el monto del SA en función de la diferencia entre las remuneraciones totales de los líderes y el SC de los seguidores a los fines de evitar que un excesivo rezago en este último deteriore su capacidad de competir por mano de obra (una variable similar es adoptada en el mencionado estudio para Suecia). Si bien la segmentación del mercado de trabajo en submercados originados tanto por la localización de las plantas como por razones tecnológicas y de especialización de la mano de obra utilizada limita esta competencia entre empresas, ello no significa que no exista en una proporción importante. Es decir que aun cuando en determinadas firmas y para ciertos tipos de ma-

⁵ Con una especificación diferente ambos efectos, el directo y el compensación, son usados por L. JACOBSON y A. LINDBECK (1971) en un estudio para Suecia.

no de obra las características particulares de su mercado del factor no llevan a recurrir al incentivo salarial, los datos agregados de todas las empresas de un sector industrial y de todas sus categorías de personal presumiblemente reflejarán un comportamiento como el aquí postulado.

Por último, al igual que en el caso de los sindicatos líderes y por las razones allí expuestas, se supone ahora que el nivel de beneficios de las empresas es otra variable explicativa del SA.

En la medida que este mecanismo de transmisión sea una explicación válida del comportamiento del SAS, cabe esperar que la variable empleo, explicativa tanto de SCL como de SAL, afecte también el SAS. El inferior poder económico relativo de estos sindicatos debería reflejarse no obstante en una menor incidencia de la variable E sobre el SAS que sobre el SAL.

4. ESTIMACIONES

El estudio empírico de la formación del salario y su relación con el poder económico de los sindicatos realiza una agrupación previa de éstos en trece diferentes industrias⁶. En el presente y por problemas de información dos de ellas fueron eliminadas trabajándose en definitiva con once agrupaciones industriales, de las cuales seis corresponden a sindicatos fuertes, postulados ahora como líderes y cinco a los llamados débiles es decir seguidores⁷.

Con respecto a la elección del período de análisis debe señalarse que a partir de 1958 se inicia un proceso de renovación anual de los contratos de trabajo mediante la libre discusión de las partes en las comisiones paritarias que se interrumpe en 1966. No tiene sentido extender el estudio más allá de estos límites por cuanto desde 1955 a 1958 y después de 1966 los aumentos salariales fueron otorgados por disposición del gobierno y no como consecuencia de la libre participación de sindicatos y empresarios.

Los datos sobre salario de convenio consisten en los salarios nominales por hora, excluida antigüedad, establecidos en los respectivos convenios de trabajo para oficiales y peones, promediados con las ponderaciones que se consignan en el Cuadro 2 del Apéndice II. Esta información fue obtenida directamente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad

⁶ En SÁNCHEZ y ARNAUDO (1973) se presentan cifras correspondientes al año 1965 que dan una idea del número e importancia relativa de las organizaciones obreras incluidas en cada industria de acuerdo a la cantidad de trabajadores representados.

⁷ Los sindicatos incluidos en cada grupo son: Papel (PP), Caucho (CH), Productos Químicos (PQ), Piedra, Vidrio y Cerámica (PVC), Metales (MT) y Automóviles (AT) en el de los líderes y Alimentos y Bebidas (AB), Tabaco (TB), Textil (TX), Madera (MD) y Gráficos (GR) en el de los seguidores.

Social. El salario adicional, que expresa la remuneración por hora percibida por arriba de la fijada como tasa horaria en el respectivo convenio de trabajo, fue calculado de acuerdo al procedimiento que se detalla en el Apéndice II. El salario total es a su vez la remuneración total por hora calculada a partir de la serie Remuneración Media Anual de los Asalariados publicada por el Banco Central y las estimaciones de horas trabajadas efectuadas por V. Elías para el período 1958-63, completadas para los años 1964-66 en base a estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos⁸.

Como índice representativo de la variación de precios se tomó el que refleja las modificaciones experimentadas por los artículos que componen la canasta familiar calculado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos mientras que, para el nivel de empleo y de acuerdo a la definición antes dada se calculó la relación porcentual entre la población ocupada remunerada estimada por el Banco Central y la población total estimada para los años intercensales. Los márgenes brutos de beneficios sobre ventas por rama industrial, calculados sobre la base de las estimaciones efectuadas en otro trabajo,⁹ representan la variable beneficios.

Excepto MB, E y STS/STL, todas las variables están expresadas en índice; esta medición tanto de los salarios como de los precios por medio de índices y no de variaciones anuales está determinada por los objetivos del trabajo. Partiendo a priori de que las dos están muy relacionadas (por lo cual no se hace aquí hincapié en el alto coeficiente de determinación que arrojan las regresiones) se pretende con esto medir la intensidad de la correlación o velocidad de ajuste de los salarios a los precios para comparar ambos grupos de sindicatos y determinar si las respectivas velocidades son significativamente distintas entre sí.¹⁰

⁸ Banco Central de la República Argentina, *Origen del Producto y Distribución del Ingreso*, 1950-69, págs. 18-19.

VÍCTOR ELÍAS, *Estimación del Valor Agregado, Capital y Trabajo en el Sector Manufacturero Argentino*, 1935-1963. Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Ciencias Económicas, 1969.

Instituto Nacional de Estadística y Censos, *Boletín Estadístico Trimestral*.

⁹ A. A. ARNAUDO *et al.*, *Márgenes de Beneficio en el Sector Manufacturero Argentino*. Serie Material de Trabajo N° 1, Instituto de Economía y Finanzas, Córdoba, 1966.

¹⁰ Si se expresaran las variables en forma de cambios anuales el problema en cuestión sería distinto e implicaría incursionar en un tema similar al tratado en el ya mencionado trabajo de ARNAUDO. Así, una regresión entre ambas variables para el grupo de sindicatos líderes y para el de los seguidores estima coeficientes de regresión de la variable precios que resultan altamente significativos y coeficientes de determinación iguales a 0,39 en el primer caso y 0,81 en el segundo. Es decir que si bien esta especificación parece ser correcta en este último, no lo es en el primero, indicando esto la necesidad de, por ejemplo, considerar otras variables, incorporar el poder sindical, tomar períodos inferiores al año, etc. Estos coeficientes de regresión no pueden a su vez ser interpretados de la misma forma que los estimados al trabajarse con índices.

Las relaciones postuladas entre las variables del modelo sugieren una forma potencial de las funciones, siendo entonces necesario, a los efectos de poder aplicar las técnicas del ajuste lineal, trabajar con una transformación doble logarítmica de las funciones originales. Esta especificación permite a la vez atender una probable objeción sobre la existencia de heterocedasticidad que podría ser planteada en el caso de especificarse funciones lineales¹¹.

Las ecuaciones del modelo fueron estimadas mediante el análisis de regresión por el método de mínimos cuadrados. Al contarse únicamente con datos anuales, el número de observaciones disponibles para cada sindicato asciende sólo a nueve es decir que, de hacerse una regresión para cada uno de ellos, el número de grados de libertad sería muy reducido. Como el objetivo de este trabajo no es efectuar comparaciones entre sindicatos individuales sino más bien confrontar el comportamiento del conjunto de líderes con el conjunto de seguidores, una posible alternativa de cálculo consiste en reunir unos y otros en dos grupos y efectuar luego el correspondiente análisis. En los Cuadros 1 y 2 se resumen los resultados obtenidos con este procedimiento.

Previo al análisis de estas estimaciones deben formularse dos observaciones. En primer término, el agrupamiento en un solo conjunto de datos de series correspondientes a varios sindicatos conteniendo cada una de ellas observaciones originadas en distintos momentos de tiempo implica una combinación de series cronológicas y datos de corte transversal.

En segundo término, en la mayor parte de las regresiones se obtiene un valor bastante bajo del coeficiente de Durbin - Watson, de donde en principio puede suponerse la presencia de autocorrelación en los residuos. Sin embargo, el criterio simple de agregación que se ha utilizado implica la consideración conjunta de observaciones correspondientes a distintos momentos con otras que son contemporáneas de las anteriores. Por ejemplo, en el caso de los sindicatos líderes, para cada año del período 1958 - 66 se tienen seis observaciones, una por cada sindicato. Esta circunstancia puede afectar seriamente el cálculo del mencionado coeficiente planteándose así un interrogante sobre su significado.

Una forma de resolver el problema de los escasos grados de libertad y a la vez atender las dos objeciones anteriores es recurrir al uso de variables dicotómicas que permitan cambios en la pendiente de las funciones, estimándose de esta manera diferentes coeficientes de regresión para cada uno de los sindicatos incluídos en cada grupo (líderes y seguidores)¹².

¹¹ La aplicación del test de BARTLETT a la varianza de los salarios del conjunto de sindicatos estimada para cada uno de los años del período bajo estudio rechaza, a un nivel de confianza del 0,95, la hipótesis de varianza constante. Esta prueba estadística da respaldo a la presunción de existencia de heterocedasticidad.

¹² La forma de las ecuaciones incluye, además de los coeficientes b_0 y c_0 de las variables independientes, los coeficientes $b_1 L_t$ y $c_1 L_t$, donde L_t es la variable cero-

CUADRO 1 - ESTIMACION DE LAS ECUACIONES DEL SALARIO DE CONVENIO

Reg. N°	Variable Explicada	Constante	ICV	Variable Explicativa E	SCL	(STS/STL) ₋₁	R ²	F	D-W	Gr. Lib.
1	SCL	1,655	1,126****	1,487*			0,97	963,0	1,69	51
			(0,044)	(0,769)						
2	SCS	0,062			0,850*	-0,135**	0,97	803,2	0,70	37
					(0,027)	(0,058)				
3	SCS	2,009	1,031****	1,742**			0,98	1075,1	0,80	42
			(0,037)	(0,027)						

CUADRO 2 - ESTIMACION DE LAS ECUACIONES DEL SALARIO ADICIONAL

Reg. N°	Variable Explicada	Constante	MB ₋₁	Variable Explicativa E	STL-SCS	R ²	F	D-W	Gr. Lib.
4	SAL	-21,908	1,116**	-18,875****					
			(0,474)	(3,401)		0,44	17,5	0,83	45
5	SAS	1,281	0,300***		0,245****				
			(0,106)		(0,040)	0,62	30,5	1,13	37
6	SAS	-10,897	0,280**	-9,416****					
			(0,120)	(1,655)		0,51	18,9	1,25	37

En ambos cuadros las cifras entre paréntesis indican los errores standard de los coeficientes

**** significativo al nivel 0,9995

** significativo al nivel 0,975

*** significativo al nivel 0,995

* significativo al nivel 0,95

Con este procedimiento se aumentan notablemente los grados de libertad con respecto a las estimaciones separadas de cada sindicato, se salva el problema de la combinación de series cronológicas y datos de corte transversal, y se elimina en general el inconveniente antes mencionado con respecto a la autocorrelación¹³. En el Apéndice I se presentan las estimaciones efectuadas con este procedimiento (regresiones N° 7 a N° 15).

En los Cuadros 3 y 4 se comparan de manera sintética los resultados obtenidos con ambos procedimientos de estimación. En el primero se consideran los resultados obtenidos con las ecuaciones que explican el SCL y el SAL (regresión N° 1, agregada y N° 7, variables dicotómicas); los correspondientes a los sindicatos seguidores son confrontados en el segundo, comparándose en la parte I los referentes al mecanismo de transmisión, tanto del SC (regresiones N° 2 y Nc 8) como del SA (regresiones N° 5 y N° 11) y en la II los que miden el poder sindical (regresiones N° 3 y N° 9 para el SC y N° 6 y N° 12 para el SA).

5. INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

De la observación de estos Cuadros se deduce que, excepto la variable beneficios, estadísticamente significativa en las ecuaciones agregadas (regresiones N° 4, N° 5 y N° 6) y no significativa en las otras (regresiones N° 10, N° 11 y N° 12), y el comportamiento de la variable que en el mecanismo de transmisión mide el efecto compensación (significativa en la regresión N° 2 y no significativa en los sindicatos Alimentos y Bebidas y Madera de la regresión N° 8), las restantes estimaciones son congruentes entre sí.

Por otra parte, los resultados obtenidos en las estimaciones con variables dicotómicas no revelan importantes diferencias intra grupo sino por el contrario una notable uniformidad entre los sindicatos de cada uno de ellos es decir, líderes y seguidores¹⁴.

uno. Para resolver el problema mecánico de estimación que surge como consecuencia de la perfecta correlación entre una combinación lineal de variables independientes introducida por el uso de las variables dicotómicas es necesario imponer restricciones en los parámetros. Las restricciones elegidas se adecúan a los fines del análisis, es decir que permiten estimar directamente los coeficientes de regresión de cada sindicato; consisten en igualar a cero los parámetros b_0 y c_0 de cada una de las ecuaciones.
¹³ Las estimaciones en todos los casos arrojan un mayor coeficiente de determinación y valores del coeficiente Durbin-Matson que en general indican la ausencia de autorrelación.

¹⁴ Esta uniformidad es aún más evidente si se estiman las ecuaciones con variables dicotómicas para permitir una distinta ordenada al origen de cada sindicato dentro de un grupo. Las estimaciones indicaron que estas ordenadas no son significativamente distintas entre sí. Estas comprobaciones dan respaldo estadístico al criterio simple de agregación utilizado al comienzo.

CUADRO 3 - SINDICATOS FUERTES, COINCIDENCIA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ESTIMACIONES CON VARIABLES DICOTOMICAS CON RESPECTO A LOS DE LAS ESTIMACIONES AGREGADAS

Sindicato	SCL (Regresiones Nº 1 y 7)				SAL (Regresiones Nº 4 y 10)			
	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación
PP	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
CH	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
PQ	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
PVC	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
MT	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
AT	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

* En cada celda del cuadro se indica con SI la coincidencia o con NO la discrepancia de los resultados obtenidos en ambas regresiones.

CUADRO 4. - SINDICATOS DEBILES, COINCIDENCIA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ESTIMACIONES CON VARIABLES DICOTOMICAS CON RESPECTO A LOS DE LAS ESTIMACIONES AGREGADAS

I - Mecanismo de Transmisión

Sindicato	SCS (Regresiones Nº 2 y 8)				SAS (Regresiones Nº 5 y 11)			
	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación
AB	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
TB	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
TX	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
MD	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI
GR	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI

II - Medición del Efecto del Poder Sindical

Sindicato	SCS (Regresiones Nº 3 y 9)				SAS (Regresiones Nº 6 y 12)			
	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación	Signo	Signifi- cación
AB	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
TB	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
TX	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
MD	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
GR	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI

* En cada celda del cuadro se indica con SI la coincidencia o con NO la discrepancia de los resultados obtenidos en ambas regresiones.

Los coeficientes de regresión de la ecuación que explica el SCL (regresiones N° 1 y N° 7) son significativos y del signo esperado; expresan en el caso de la variable precios, elasticidades constantes de ajuste del salario de valor superior a la unidad y, en el de la variable empleo, de valor próximo a 1 o mayor que 1.

La estimación de la ecuación que expresa el mecanismo de transmisión de estos aumentos a los sindicatos seguidores (regresiones N° 2 y N° 8) da respaldo a la explicación postulada. El efecto directo y el de compensación son medidos por coeficientes estadísticamente significativos y con el signo correcto, aun cuando en las estimaciones efectuadas mediante la especificación potencial con variables dicotómicas el último efecto parece no ser de importancia en las ramas Alimentos y Bebidas y Madera. Las elasticidades calculadas son menores que la unidad indicando una variación inducida menos que proporcional ante cambios ocurridos en las remuneraciones de los sindicatos líderes.

Cabe esperar por lo tanto que la estimación de la función que vincula al SCS con las mismas variables que explican el SCL (regresiones N° 3 y N° 9) ponga en evidencia una menor velocidad de ajuste del salario a la evolución de los precios, hipótesis confirmada por los resultados obtenidos ¹⁵.

¹⁵ Para confirmar esta hipótesis debe probarse que las correspondientes elasticidades son significativamente distintas entre sí y mayor para los sindicatos líderes:

$$e^{P_1} > e^{P_2}$$

$$\hat{e}^{P_1} - \hat{e}^{P_2}$$

para lo cual $\frac{\hat{e}^{P_1} - \hat{e}^{P_2}}{\sigma(\hat{e}^{P_1} \hat{e}^{P_2})} > 1,645$ (a un nivel del 0,95)

$$\sigma(\hat{e}^{P_1} \hat{e}^{P_2})$$

donde e^{P_1} y e^{P_2} representan respectivamente la elasticidad precio de líderes y seguidores. El resultado obtenido, $1,667 > 1,645$ prueba la hipótesis. Puede aún recurrirse a otra prueba, en este caso indirecta pero de ninguna manera sospechada de estar viciada por el problema de la heterocedasticidad. Consiste en relacionar el salario real de ambos grupos de sindicatos con los precios y comparar luego los correspondientes coeficientes de regresión:

$$\ln \text{ SCRL} = a_0 + b_0 \ln \text{ ICV}$$

$$\text{ SCRL} = a_1 + b_1 \ln \text{ ICV}$$

$$\ln \text{ SCRS} = a_2 + b_2 \ln \text{ ICV}$$

$$\text{ SCRS} = a_3 + b_3 \ln \text{ ICV}$$

La regresión que vincula al SAL con las variables beneficio y empleo (regresiones N° 4 y N° 10) sólo explica de manera parcial sus variaciones; si bien la ecuación N° 4 es significativa, el coeficiente de determinación es de 0,44 o sea que deja sin explicar poco más de la mitad de la variancia del salario adicional aun cuando, en la especificación con variables dicotómicas, regresión N° 10, el valor de este coeficiente aumenta algo, pasando de 0,44 a 0,57. En segundo lugar debe mencionarse el extraordinariamente alto valor del coeficiente de regresión de la variable E estimado mediante estas regresiones; significativo y con el signo esperado, indica una gran sensibilidad de este adicional a los altibajos de la actividad económica o, en otros términos, una gran sensibilidad de la política de remuneración de las empresas a las condiciones económicas generales. Esta coincidencia de los resultados obtenidos con ambos métodos de estimación no se da sin embargo en el caso de la variable beneficios dado que, cuando se usan variables dicotómicas, sólo en uno de los sindicatos (automóviles) el coeficiente es estadísticamente significativo.

En tercer término, la formulación del SAS en función del mecanismo de transmisión entre ambos grupos de organizaciones es decir, de las variables que miden los beneficios de las empresas y la diferencia entre STL y SCS (regresiones N° 5 y N° 11), explica de manera aceptable el comportamiento del adicional. La variable que mide los aumentos decididos por las empresas para poder competir en el mercado de trabajo (STL - SCS) tiene un coeficiente (elasticidad) bastante menor que la unidad, mientras que el de la variable beneficios si bien significativo en la estimación agregada, no lo es en la que utiliza variables dicotómicas.

En cuarto lugar y aceptado este mecanismo de transmisión como una explicación válida del comportamiento del SAS, es congruente con el argumento teórico que en las regresiones N° 6 y N° 12 el coeficiente de la variable empleo resulte significativo y del signo esperado. El diferente poder sindical que, de acuerdo a las conclusiones del trabajo de Sánchez y Arnaudo (1973) y a los resultados de las regresiones N° 3 y N° 9 disponen los sindicatos líderes y los seguidores, se ve reflejado en el apre-

donde SCRL y SCRS representan respectivamente el salario real de convenio de líderes y seguidores. De manera resumida los resultados son:

	ln SCRL	SCRL	ln SCRL	SCRS
	b_0	b_1	b_2	b_3
ln ICV	0,055*	0,051**	-0,051*	-0,046
	(0,024)	(0,021)	(0,022)	(0,018)

** significativo al 0,975

* significativo al 0,95

Tanto en el caso de la transformación doble logarítmica como en el de la semi-logarítmica, los coeficientes de regresión (es decir, elasticidades constantes) de seguidores y líderes son distintos a un nivel del 0,95 con lo cual se prueba la hipótesis.

ciablemente inferior valor estimado en este último caso con respecto al que alcanza en la ecuación del SAL. Esta diferencia puede ser interpretada como el resultado de que, teniendo los sindicatos seguidores un menor poder regateo, los aumentos del salario de convenio concedidos por las empresas son menores que en el grupo líder y en consecuencia el ajuste vía salario adicional no necesita ser de tanta magnitud.

Finalmente, si bien en las ecuaciones agregadas que explican el comportamiento del salario adicional de líderes y seguidores (regresiones N° 4, N° 5 y N° 6) el coeficiente de la variable beneficios resulta significativo, no ocurre lo propio en las estimaciones con variables dicotómicas (ver Cuadros 3 y 4), es decir que, con las especificaciones aquí adoptadas, la prueba empírica no autoriza su aceptación como elemento explicativo.

Al estimarse nuevamente las ecuaciones N° 10, N° 11 y N° 12, esta vez omitiendo la variable MB, se obtienen resultados en todos los casos significativos y similares a los anteriores según puede apreciarse en el Cuadro 5¹⁶.

CUADRO 5. — ESTIMACION DE LAS ECUACIONES DEL SA:
COMPARACION DE RESULTADOS

Variable Explicada	Constante		Variables Explicativas				R ²		
	(1)	(2)	E		STL - SCS		(1)	(2)	
SAL	-27,7	-22,7	PP	-22,8	-18,3			0,57	0,49
			CH	-20,2	-19,1				
			PQ	-23,1	-18,6				
			PVC	-19,7	-18,4				
			MT	-24,7	-18,4				
			AT	-26,2	-18,1				
SAS	1,4	0,9	AB			0,13	0,04	0,68	0,52
			TB			0,07	0,03		
			TX			0,16	0,05		
			MD			0,09	0,03		
			GR			0,13	0,04		
SAS	-9,6	-11,3	AB	-9,5	-9,6			0,65	0,59
			TB	-9,1	-9,2				
			TX	-10,2	-9,5				
			MD	-9,4	-9,6				
			GR	-6,0	-9,2				

(1) Incluida la variable MB

(2) Excluida la variable MB

¹⁶ En el Cuadro 3 del Apéndice 1 se consigna la estimación de las ecuaciones N° 13, N° 14 y N° 15 en las cuales se omite a la variable beneficios como explicativa de SAL y SAS.

Se deduce de lo anterior que cualquiera sea el objetivo perseguido por las empresas al decidir el pago de un salario adicional (autoseguro, minimización del riesgo en su mercado de trabajo, etc.), el nivel al cual éste es fijado queda en gran medida explicado por el estado general de la economía —reflejado en la variable E— y su incidencia en la política empresaria de remuneraciones.

6. CONCLUSIONES

El presente estudio empírico de la influencia del poder sindical en la formación del salario en el sector manufacturero argentino proporciona respaldo estadístico a la hipótesis de que las organizaciones obreras con mayor poder económico relativo (Papel, Caucho, Productos Químicos, Piedra, Vidrio y Cerámica, Metales y Automotores) ejercen una verdadera posición de líderes en materia salarial. Tanto las ventajas obtenidas en el salario de convenio como en el salario adicional se transmiten a los sindicatos débiles (Alimentos y Bebidas, Tabaco, Textiles, Madera y Gráficos), que pueden así ser considerados seguidores de los anteriores.

Las remuneraciones vigentes en el ámbito de los sindicatos líderes, altamente sensibles a la evolución de los precios y de la actividad económica, marcan las pautas a las cuales se ajustan las correspondientes a los sindicatos seguidores. No obstante, el menor poder relativo de estos últimos determina que en un ambiente inflacionario y con libre discusión de los convenios de trabajo, este proceso de ajuste no pueda evitar que los diferenciales de ingreso entre ambos grupos tiendan a ampliarse.

No sería prudente sin embargo suponer que esta situación se mantenga indefinidamente, debiendo preverse por el contrario reacciones tanto sindicales como del gobierno para impedir el crecimiento de estos diferenciales hasta límites social y políticamente intolerables. De esta manera, las anteriores conclusiones se relacionan directamente con las decisiones gubernamentales que hacen a su política de precios e ingresos. Así, en el período que va de 1967 en adelante, la política de salarios administrados, en general seguida por las autoridades, cumplió precisamente la función de impedir el crecimiento de los diferenciales, aun cuando no necesariamente haya sido siempre éste un objetivo expresamente declarado.

A P E N D I C E I

**CUADRO 1. — ESTIMACION DE LAS FUNCIONES DEL SALARIO
DE CONVENIO (CON VARIABLES DICOTOMICAS)**

Reg. No	Variable Explicada	Constan- te	VARIABLE EXPLICATIVA				R ²	F	D-W	Gr. Lib.	
			ICV	E	SCL	(STS/STL) ₋₁					
7	SCL	0,866	PP	1,139*****	0,810**			0,98	193,8	2,42	41
			CH	1,020*****	0,809**						
			PQ	1,208*****	0,959***						
			PVC	1,054*****	0,819**						
			MT	1,064*****	0,815**						
			AT	0,960***** (0,593)	0,811** (0,358)						
8	SCS	0,044	AB			0,886***** (0,101)	-0,097 (0,559)	0,99	313,6	1,53	29
			TB			0,896***** (0,027)	-0,366* (0,202)				
			TX			0,742***** (0,100)	-0,615* (0,350)				
			MD			0,954***** (0,053)	0,040 (0,156)				
			GR			0,871***** (0,050)	-0,897* (0,511)				

CUADRO 1. — (Continuación)

Reg. No	Variable Explicada	Constan- te	VARIABLE EXPLICATIVA				R ²	F	D-W	Gr Lib.	
			ICV	E	SCL	(STS/STL) ₋₁					
9	SCS	2,009	AB	1,036****	1,723****			0,99	358,2	1,75	34
			TB	1,018****	1,707****						
			TX	1,060****	1,818****						
			MD	1,094****	1,754****						
			GR	0,946**** (0,044)	1,708**** (0,512)						

Las cifras entre paréntesis indican los errores standard de los coeficientes; en la primera y la última regresión este valor es el mismo para todos los sindicatos.

***** significativo al nivel 0,9995

**** significativo al nivel 0,995

*** significativo al nivel 0,99

** significativo al nivel 0,975

* significativo al nivel 0,95

CUADRO 2. — ESTIMACION DE LAS ECUACIONES DEL SALARIO
ADICIONAL (con variables dicotómicas)

Reg. No	Variable Explicada	Constante	VARIABLE EXPLICATIVA			R ²	F	D-W	Gr. Lib.
			MB ₋₁	E	STL-SCS				
10	SAL	-27,680	PP	0,736 (3,985)	-22,771**** (4,852)	0,57	3,9	0,99	35
			CH	-3,983 (2,857)	-20,211**** (4,024)				
			PQ	0,662 (0,904)	-23,068**** (4,001)				
			PVC	-3,286 (3,677)	-19,694**** (3,873)				
			MT	2,331 (4,113)	-24,691**** (5,786)				
			AT	3,494° (1,876)	-26,242**** (5,236)				
11	SAS	1,398	AB	0,225 (0,777)	0,130**** (0,046)	0,68	6,1	1,03	29
			TB	0,339 (0,414)	0,071** (0,032)				
			TX	0,298 (0,826)	0,157**** (0,041)				
			MD	0,229 (1,061)	0,089*** (0,033)				
			GR	0,690 (0,971)	0,133**** (0,041)				

CUADRO 2. — (Continuación)

Reg. N°	Variable Explicada	Constan- te	VARIABLE EXPLICATIVA			R²	F	D-W	Gr Lib.
			MB ₁	E	STL-SCS				
12	SAS	-9,610	AB	1,226 (0,986)	-9,541**** (1,694)	0,65	5,3	1,60	29
			TB	0,631 (1,061)	-9,052**** (2,488)				
			TX	2,035 (2,350)	-10,188**** (2,709)				
			MD	1,433 (2,880)	-9,353**** (2,447)				
			GR	-2,321 (1,732)	-6,040*** (2,300)				

Las cifras entre paréntesis indican los errores standard de los coeficientes de regresión.

- **** significativo al nivel 0,9995
- *** significativo al nivel 0,995
- ** significativo al nivel 0,99
- * significativo al nivel 0,975
- * significativo al nivel 0,95

CUADRO 3. — ESTIMACION DE LAS ECUACIONES DEL SALARIO
ADICIONAL, EXCLUIDA LA VARIABLE BENEFICIOS

Reg. N°	Variable Explicada	Constan- te	VARIABLE EXPLICATIVA		R²	F	D-W	Gr Lib.	
			E	STL-SCS					
13	SAL	-22,675	PP	-18,250***** (3,387)		0,49	6,7	0,84	41
			CH	-19,125***** (3,387)					
			PQ	-18,575***** (3,387)					
			PVC	-18,356***** (3,387)					
			MT	-18,374***** (3,387)					
			AT	-18,093***** (3,387)					
14	SAS	0,904	AB		0,114*** (0,044)	0,52	7,3	0,84	34
			TB		0,100***** (0,033)				
			TX		0,148***** (0,045)				
			MD		0,058* (0,033)				
			GR		0,145***** (0,044)				
15	SAS	-11,280	AB	-9,555***** (1,570)		0,59	9,9	1,40	34
			TB	-9,151***** (1,570)					
			TX	-9,512***** (1,570)					
			MD	-9,576***** (1,570)					
			GR	-9,237***** (1,570)					

Las cifras entre paréntesis indican los errores standard de los coeficientes de regresión.

***** significativo al nivel 0,9995

*** significativo al nivel 0,99

**** significativo al nivel 0,995

* significativo al nivel 0,95

APENDICE II

ESTIMACION DEL SALARIO ADICIONAL HORARIO

POR INDUSTRIA

De acuerdo a la definición de salario adicional, el salario total por hora de una industria en un año cualquiera t es igual a:

$$(1) \quad ST_t = SC_t + SA_t$$

Para el cálculo de SA_t a partir de la relación anterior es necesario previamente expresar a ST_t y SC_t en unidades homogéneas dado que, por problemas de información sobre la cantidad de horas trabajadas, el primero sólo puede ser obtenido en forma de índice: ST_t/ST_0 . Dividiendo ambos miembros de (1) por ST_0 se tiene entonces:

$$(2) \quad \frac{ST_t}{ST_0} = \frac{SC_t}{ST_0} + \frac{SA_t}{ST_0}$$

Conocidos $\frac{ST_t}{ST_0}$ y $\frac{SC_t}{ST_0}$, puede calcularse $\frac{SA_t}{ST_0}$ como la diferencia entre ambos

$$(3) \quad \frac{SA_t}{ST_0} = \frac{ST_t}{ST_0} - \frac{SC_t}{ST_0}$$

y al multiplicarse los resultados anteriores por ST_0 se obtienen las cifras del salario adicional para cada uno de los años del período

$$(4) \quad SA_t = \left(\frac{ST_t}{ST_0} - \frac{SC_t}{ST_0} \right) ST_0$$

CUADRO 1. — ESTIMACIONES DEL SALARIO ADICIONAL (en pesos por hora)

<i>Industrias</i>	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Alimentos y									
Bebidas	0,1565	0,1715	0,2455	0,3693	0,3026	0,3920	0,5125	0,6684	0,9976
Tabaco	0,1255	0,1203	0,1404	0,2121	0,1138	0,1454	0,2117	0,3543	0,4026
Textiles	0,0833	0,0671	0,1420	0,1031	0,1725	0,2572	0,3236	0,4083	0,4358
Madera	0,1257	0,1631	0,2212	0,3308	0,3182	0,2585	0,4218	0,4811	0,6893
Papel	0,0220	0,0002	0,0153	0,0238	0,0673	0,1647	0,1605	0,2152	0,2541
Gráfica	0,0998	0,0732	0,1294	0,1599	0,1403	0,1128	0,2273	0,2849	0,4333
Productos									
Químicos	0,0405	0,0826	0,1159	0,1623	0,1980	0,3375	0,3293	0,3949	0,8009
Caucho	0,0578	0,0547	0,0825	0,0831	0,0803	0,1548	0,3021	0,6556	0,6914
Piedra, Vidrio y Cerámica	0,0707	0,0555	0,0680	0,1560	0,1396	0,1806	0,2246	0,3178	0,3360
Metalúrgica	0,1409	0,1199	0,1317	0,2240	0,1397	0,3103	0,6486	0,7921	1,3177
Automotores	0,1461	0,2481	0,2746	0,3577	0,1062	0,2385	0,1755	0,2490	0,3428

CUADRO 2. — PARTICIPACION RELATIVA DE OFICIALES Y PEONES EN EL EMPLEO INDUSTRIAL

<i>Industria</i>	<i>Participación en %</i>	
	<i>Oficiales</i>	<i>Peones</i>
<i>Alimentos y Bebidas</i>		
Alimentación	36,5	63,5
Carne	35,5	64,5
Vitivinícola	9,0	91,0
Lechera	12,9	87,1
<i>Textiles</i>		
Textil algodón	81,5	18,5
Textil lana	81,5	18,5
<i>Piedra, Vidrio y Cerámica</i>		
Vidrio	59,7	40,3
Mosaístas	53,9	46,1
Ceramistas	55,4	44,6
<i>Caucho</i>	88,4	11,4
<i>Gráficos</i>	90,3	9,7
<i>Madera</i>	55,6	44,4
<i>Metalúrgicos</i>	50,1	49,9
<i>Tabaco</i>	42,6	57,4
<i>Químicos</i>	54,9	45,1
<i>Mecánicos y Afines</i>	78,2	21,8
<i>Papel</i>	69,5	30,5

FUENTE: Banco Central de la República Argentina, *Origen del Producto y Distribución del Ingreso 1950-69*, págs. 22-23.

CUADRO 3. — RELACION ENTRE LA POBLACION OCUPADA REMUNERADA Y LA POBLACION TOTAL

Año	Población Total	Población Ocupada	Relación
	(000)	(006)	(1)
1958	19.286,1	5.778,1	30,3
1959	19.617,8	5.641,9	28,8
1960	20.013,8	5.661,3	28,3
1961	20.322,0	5.704,8	28,1
1962	20.635,0	5.585,4	27,1
1963	20.952,8	5.505,3	26,3
1964	21.275,4	5.726,7	26,9
1965	21.603,1	5.937,6	27,5
1966	21.945,8	5.962,5	27,2

FUENTE: Población total en base a datos censales.
Población ocupada, Banco Central, op. cit.

REFERENCIAS

- ARNAUDO, A. (1972), *Un Estudio sobre la Velocidad de la Inflación en Argentina, 1958 - 1966*, (Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1972).
- BROWN, E. H. P. (1962), "Wage Drift", *Economica*, Vol. XXIX, 1962, página 339.
- DICKS - MIREAUX L. y Dow, J. (1959), "The Determinants of Wage Inflation: United Kingdom, 1946 - 56", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A. (General)* Vol. 122, Part. 2, 1959, pág. 145.
- JACOBSON L. y LINDBECK, A. (1969), "Labor Market Conditions, Wages and Inflation - Swedish Experiences 1955 - 67", *The Swedish Journal of Economics*, Vol. LXXI Nº 2, Junio 1969, pág. 64.
- (1971), "On the Transmission Mechanism of Wage Change", *The Swedish Journal of Economics*, Nº 3, Vol. LXXII, Setiembre 1971.
- KALDOR, N. (1959) "Economic Growth and the Problem of Inflation - Part II", *Economica*, Vol. XXVI, 1959, pág. 287.
- LERNER, S. W. (1965), "Wage Drift, Wage Fixing and Drift Statistics", *The Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol. XXXIII, Nº 2, 1965, pág. 155.
- LIPSEY, R. G. (1960), "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the U. K 1862-1957", *Economica*, Vol. XXVII, Febrero 1960, pág. 1.
- LIPSEY, R. y STEUER, M. (1961), "The Relation Between Profits and Wage Rates", *Economica*, Vol. XXVIII, 1961, pág. 137.
- PHILLIPS, A. (1958), "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the U. K.", *Economica*, Vol. XXV, 1958, pág. 283.
- SÁNCHEZ, C. (1970), *Oferta de Mano de Obra: Participación de la Fuerza Laboral*. Serie Notas Nc 2. 1, Departamento de Economía y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas, Córdoba, 1970.
- SÁNCHEZ, C. y ARNAUDO, A. (1973), "The Economic Power of Argentine Manufacturing Labor Unions" en A. Sturthal y G. Scoville (edit.). *The International Labor Movements in Transition*, (University of Illinois Press, Urbana, 1973) Hay versión mimeografiada en Castellano.