

Lecture 15: Labor Unions

Economía Laboral

Junghanss, Juan Cruz

Universidad del CEMA

2nd Semester 2024

Contenido de la clase:

- Introducción a los sindicatos
- Modelos microeconómicos para sindicatos.
- El Estado y los sindicatos.

Sindicatos: una introducción

Partamos de la más simple base. ¿Qué es un sindicato? (“Union” en inglés.)

Es una asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados. Hay diversos tipos de sindicatos y, como veremos, puede haber hasta centrales sindicales (agrupaciones de sindicatos).

Sindicatos: una introducción

Tipos de sindicatos:

- Sindicato de Oficio: es históricamente el de más antigua data y reúne a los trabajadores que tienen en común una especialidad laboral: “artes”, “oficio” o “técnica”. También se califica a este tipo de sindicato como Profesional o Gremial. Ejemplos: Maquinistas Ferroviarios, Electricistas, Unión de Talabarteros, Sindicato de Taxistas, etc.
- Sindicato de Industria: llamados Sindicatos Industriales, reúnen a los trabajadores de una industria o actividad general (Comercio, Servicios Públicos, industrias petroleras, etc.), sin discriminar en las funciones que se desempeñen o de sí se trata de obreros, empleados o son asalariados calificados (especializados). Estos sindicatos presentan generalmente estructuras verticales.

Sindicatos: una introducción

Tipos de sindicatos:

- Sindicato de Empresa: nuclea a los trabajadores de una o entidad productora de dimensiones que exceden el de una simple industria o actividad limitada, para convertirse en un complejo económico-fábril-financiero. Por lo tanto el lazo de unión de los trabajadores que se agrupan en este tipo de sindicatos es el de depender de una misma empresa empleadora.
- Oficios Varios: su existencia se justifica en circunstancias especiales, sobre todo en poblaciones pequeñas y mal comunicadas con centros importantes. Esencialmente reúne a los trabajadores de un lugar sin hacer distinciones de ocupación a que estén aplicados.

Sindicatos: una introducción

Recursos económicos sindicales y autoridades:

Los sindicatos están facultados para percibir recursos provenientes de las **cuotas de afiliación**. Estas cuotas son descontadas automáticamente de las planillas de sueldos y salarios por el empleador, que funciona como agente de retención y las envía al sindicato

Sindicatos: una introducción

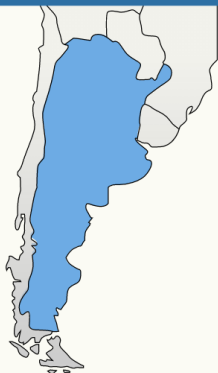
Gobierno Sindical - Autoridades:

- **Cuerpo Directivo:** es la conducción habitual y regular del Sindicato. Está presidido por el Secretario General o Presidente. Ante la necesidad de dividir el trabajo en áreas específicas para un mejor desenvolvimiento del Sindicato, se crearon diferentes Secretarías: Secretaría General, Adjunta, Finanzas, Gremial, de Organización, de Prensa y Cultura, de Acción Social.
- **Delegado:** es el representante del sindicato ante los empresarios y los trabajadores y es vocero, a su vez, de éstos ante la organización sindical.
- **Inspector:** es aquel encargado de controlar a las empresas ante incumplimientos en pagos de contribuciones o tales como de empleo en negro. Por lo general el control se hace con visitas presenciales en el domicilio de la firma.

Sindicatos: una introducción



Argentina



Número total de sindicatos

3.100



Afiliados sindicales

3 millones



Tasa de días no trabajados debido a huelga (x 1000 trabajadores):

883



Deuda del Estado con las obras sociales sindicales:

1.900 millones de dólares

Tasas de sindicalización en América Latina

Argentina: 40,3%



Uruguay: 30,1%



Chile: 14,4%



Paraguay: 6,5%



Brasil: 16,6%



México: 9,2%



Colombia: 5,7%



La fuente es la OIT, con datos de 2014, excepto en el caso del número de gremios, que es del Ministerio de Trabajo.

Sindicatos en el modelo microeconómico

Sería intuitivo pensar que, así como los trabajadores maximizan la utilidad y las firmas sus beneficios, los sindicatos son un agente económico más que tendrá diversas alternativas para maximizar el bienestar de sus miembros.

Como resultado, el impacto de los sindicatos no depende solamente del ambiente institucional y político que regula la relación empresa-sindicato, sino también de los factores que motivan a los sindicatos a seguir ciertas estrategias e ignorar otras.

Sindicatos en el modelo microeconómico

El punto inicial a destacar es que los sindicatos pueden surgir (y prosperar) solo bajo ciertas condiciones. Dado que la libre entrada y salida de firmas en un mercado reduce los beneficios de una empresa tipo, los sindicatos solo podrán crecer cuando las empresas ganen por demás de los beneficios normales ($\pi > 0$ es lo que un economista denomina “renta”).

Sindicatos en el modelo microeconómico

El punto inicial a destacar es que los sindicatos pueden surgir (y prosperar) solo bajo ciertas condiciones. Dado que la libre entrada y salida de firmas en un mercado reduce los beneficios de una empresa tipo, los sindicatos solo podrán crecer cuando las empresas ganen por demás de los beneficios normales ($\pi > 0$ es lo que un economista denomina “renta”).

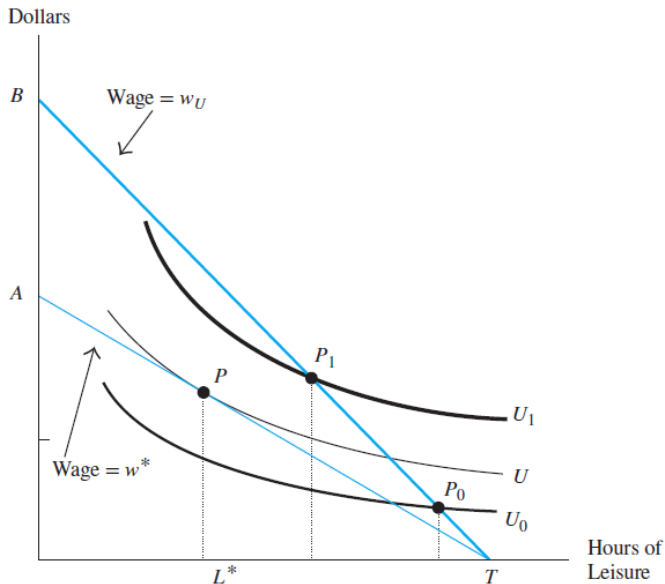
¿Por qué? Porque son los recursos que los sindicatos buscarán que las empresas compartan con los trabajadores (ergo, si las firmas no tuvieran una renta, los sindicatos no lograrían nada).

Determinantes de la sindicalización

Los trabajadores pueden decidir si unirse a un sindicato o no. ¿Cuándo lo hará? Se unirá si el sindicato le ofrece un salario y paquete de beneficios que lo haga estar mejor que el salario y beneficios ofrecido por la empresa no sindicalizada.

Esto se puede representar en nuestro modelo neoclásico del trabajo.

Determinantes de la sindicalización



Determinantes de la sindicalización

¿Cómo se llega a ese punto P_1 en el gráfico? La empresa en cuestión es apuntada por los sindicalistas que le prometen a los trabajadores un nuevo y mejor contrato laboral. En otras palabras, el sindicato le ofrece a los trabajadores un salario w_U que desplazaría positivamente la restricción presupuestaria del trabajador tipo.

Determinantes de la sindicalización

¿Cómo se llega a ese punto P_1 en el gráfico? La empresa en cuestión es apuntada por los sindicalistas que le prometen a los trabajadores un nuevo y mejor contrato laboral. En otras palabras, el sindicato le ofrece a los trabajadores un salario w_U que desplazaría positivamente la restricción presupuestaria del trabajador tipo.

Pero... si esto fuera simplemente así, nuestra intuición económica debería dictar que TODOS los trabajadores deberían siempre sindicalizarse porque les conviene bajo cualquier circunstancia un salario mayor. Sin embargo, veremos que hay un trade-off, como todo en economía.

¿Cuál es la contracara de un mejor salario vía negociación sindical? Hay un costo de aumentar el salario y es que puede traer asociado una reducción en la cantidad de trabajadores (i.e. $\uparrow w^* \implies \downarrow L^*$). Este último punto lo saben los trabajadores dado su set de información y expectativas racionales.

Sintetizando;

- si la curva de demanda laboral de la empresa es elástica, ante el aumento salarial responderá con un desplazamiento de la demanda y se reducirán las horas laborales contratadas. El trabajador estará peor en términos de bienestar y decidirá NO unirse al sindicato.
- si la curva de demanda laboral de la empresa es inelástica, ante el aumento salarial no habrá mayores ajustes y se mantiene la cantidad de horas laborales contratadas. El trabajador estará mejor en términos de bienestar y decidirá apoyar al sindicato.

Determinantes de la sindicalización

Determinantes de la sindicalización:

- Lo explicado anteriormente conduce a que los sindicatos, cuando busquen convencer a los trabajadores, argumentarán y prometerán que su mejor contrato laboral no implica despidos o reducciones de jornada laboral.
- Unirse a un sindicato tiene también costos monetarios explícitos para el trabajador como pueden ser contribuciones/cuotas. Por ende, los trabajadores se unirán si estos aranceles son bajos.

Estos factores determinan la “demanda” de los individuos de trabajos sindicalizados.

Determinantes de la sindicalización

Por el contrario, la “oferta” (por parte de las empresas) de trabajos sindicalizados se ve determinada por:

- Los costos de los sindicalistas de organizar a la fuerza laboral.
- El marco legal que permite ciertas actividades sindicales y prohíbe otras.
- La resistencia del management corporativo para negociar colectivamente.
- La renta económica generada por la firma que pueda ser capturada por los sindicatos.

Determinantes de la sindicalización

Esta interacción entre la oferta y la demanda determinará la tasa de sindicalización, i.e. cantidad de trabajos y sectores que estén sindicalizados.

Por este motivo, en países desarrollados, habrá sectores de la economía que tengan tasas de sindicalización más bajas que otros.

Determinantes de la sindicalización

Algunas características que surgen de datos de USA (2016):

- Los hombres tienen tasas de sindicalización levemente mayores que las mujeres.
- Trabajadores negros tienen tasas de sindicalización mayores que trabajadores blancos.
- Trabajadores hispanos tienen tasas menores, presuntamente debido a la alta cantidad de empleo informal en el que cae este grupo de personas.
- Sectores como construcción, manufactura y transporte son los más sindicalizados, relativo a sectores como finanzas o agricultura.

El fundador de la Federación Americana del Trabajo, Samuel Gompers, una vez fue preguntado sobre lo que querían los sindicatos. Su respuesta fue simple: “More.” Otra frase que lo destaca fue:

“We do want more, and when it becomes more, we shall still want more. And we shall never cease to demand more until we have received the results of our labor.”

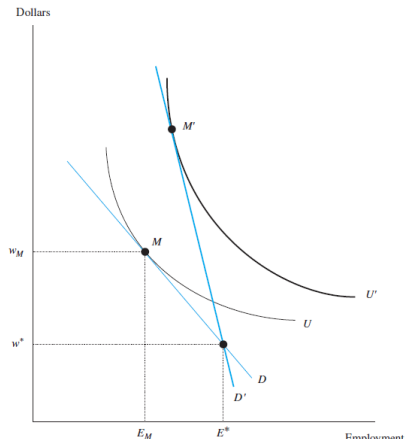
Tengo una anécdota con Ubaldini (Secretario General de la CGT). Sourrouille, que era muy didáctico, se sentaba con Ubaldini a discutir el tema de los salarios. Este decía: “quiero más aumento de salarios”, y Juan le respondía: “si te doy mucho aumento de salarios aumentarán los precios”. “Ah no, Juan, no; vos ocupate de los precios que yo me ocupo de los salarios”.

Fuente: Política Económica en Democracia (2009), Juan Carlos de Pablo. Entrevista de Juan Carlos de Pablo a Jose Luis Machinea, 25 de agosto de 2009.

Estas anécdotas y frases son interesantes para tenerlas en cuenta a la hora de analizar el comportamiento de los sindicatos... ¿Por qué hacen lo que hacen? Podemos asumir que la utilidad de un sindicato depende del salario w y del nivel de empleo L , y que los sindicatos quieren más de ambos, i.e. maximizar su utilidad.

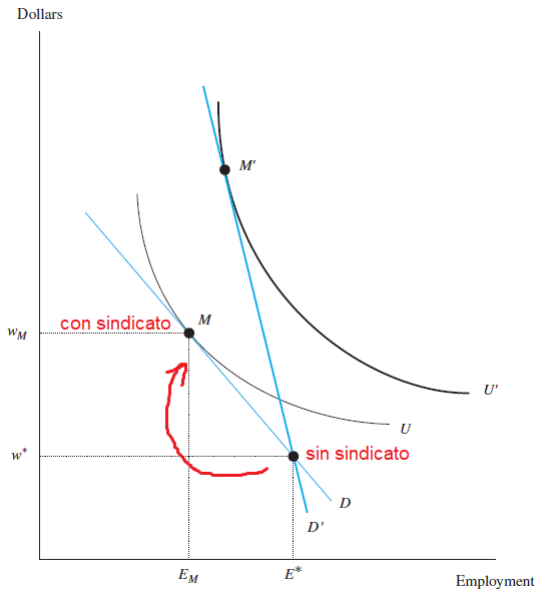
Sindicatos Monopolicos

Supongamos que el sindicato tipo está negociando con una empresa competitiva maximizadora de beneficios, que posee una demanda laboral con pendiente negativa. En el gráfico, el sindicato maximizará su utilidad eligiendo un punto como M .



Supongamos que el salario competitivo es w^* . En ausencia del sindicato, la firma contrataría E^* trabajadores (ver gráfico). Sin embargo, el sindicato demanda un salario w_M y la empresa debe responder disminuyendo la contratación hasta E_M .

Sindicatos Monopolicos



Sindicatos Monopolicos

Este modelo se denomina “**sindicatos monopolicos**” porque el sindicato tipo posee un poder monopólico efectivo sobre la venta de trabajo a la empresa.

- 1 El sindicato determina el precio del producto (i.e. fija un salario).
- 2 La empresa observa su demanda laboral y determina cuántos trabajadores podrá contratar.

Observen la secuencialidad del problema: es un juego de dos pasos donde el primer jugador (el sindicato) tiene poder de mercado y juega primero. Las resoluciones de estos juegos por inducción hacia atrás las verán en profundidad en organización industrial.

Este modelo tiene por implicancia que algunos trabajadores perderán sus trabajos como resultado de la demanda salarial del sindicato. \implies Ergo, no es sorprendente que los sindicatos obtendrán más utilidad cuando se enfrentan a curvas de demanda de trabajo inelásticas.

Observen el gráfico anterior nuevamente: nótese como si la demanda laboral fuera más inelástica (D'), entonces el sindicato demandaría un salario mucho mayor (punto M').

Nota al pie:

There is a conceptual problem with the utility-maximizing approach to modeling the behavior of unions: Where exactly does the union's utility function come from? The union is not a person but is composed of *many workers*. If all workers had the same preferences over wages and employment, and if the leadership were elected democratically, the union's preferences would be identical to that of the typical worker. But it is doubtful all workers have the same preferences; see Henry S. Farber, "Individual Preferences and Union Wage Determination," *Journal of Political Economy* 86 (October 1978): 923–942.

Lo visto en el modelo de sindicatos monopolicos es ineficiente porque reduce el valor total de la contribución del factor trabajo L sobre el ingreso nacional de la economía Y .

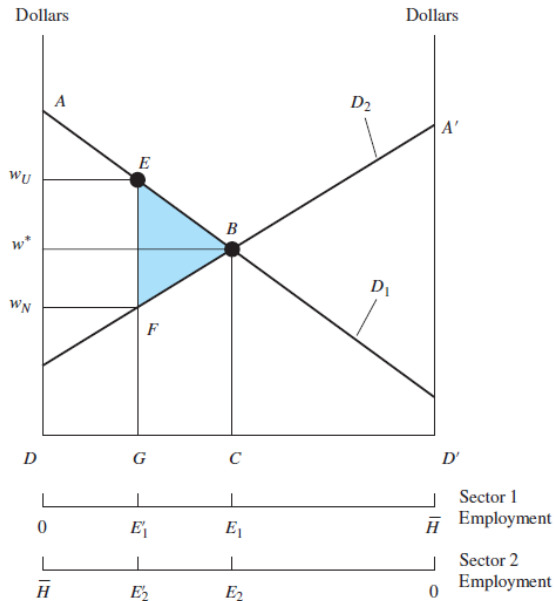
Si las empresas se mueven sobre su demanda laboral como resultado de los incrementos salariales exógenos, los sindicatos terminan reduciendo el empleo en firmas sindicalizadas y aumentando el empleo en firmas no-sindicalizadas, *ceteris paribus*.

Eficiencia de Mercados con Sindicatos

Como ahora el salario w diferirá entre los dos sectores, el sindicalismo introduce una ineficiencia en la economía.

Veamos como representar gráficamente la pérdida de eficiencia del mercado. Consideremos dos sectores (1 y 2), una oferta laboral inelástica e igual a una cantidad fija de trabajadores \bar{H} .

Eficiencia de Mercados con Sindicatos



- 1 En ausencia de sindicatos, el salario competitivo es w^* , todos los trabajadores están empleados y el ingreso nacional viene dado por la suma de las áreas $ABCD$ y $A'BCD'$.
- 2 Los sindicatos aumentan el salario en el sector 1 a w_U .
- 3 Los trabajadores desplazados se trasladan al sector 2, bajando el salario no sindicalizado a w_N . La renta nacional ahora viene dada por la suma de las áreas $AEGD$ y $A'FGD'$.

Esta mala asignación del factor trabajo reduce el ingreso nacional de la economía en el área del triángulo EBF .

Negociación Eficiente con Sindicatos

El hecho de que el comportamiento monopólico de los sindicatos reduzca el ingreso nacional sugiere la idea de que se podría negociar un contrato laboral entre el sindicato y una empresa que no recaiga sobre la demanda laboral y que mejore el bienestar de al menos una de las dos partes (sin empeorar a la otra, i.e. la empresa).

Esto se vincula estrechamente con la idea del Pareto Óptimo \implies será una situación donde ningún agente pueda estar mejor sin empeorar el bienestar de otro.

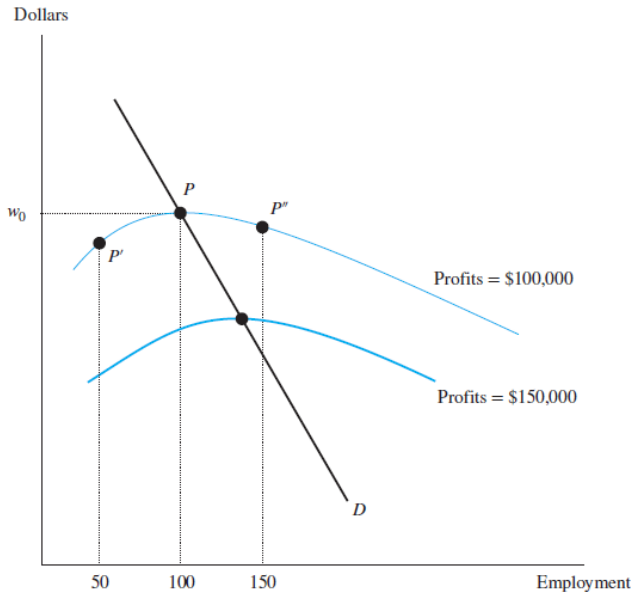
Estos modelos se los conoce como “**Efficient Bargaining**” y es una rama de la microeconomía aplicada.

Negociación Eficiente con Sindicatos

De manera preliminar, antes de obtener la curva de contratos (tema que ya estudiaron en micro II), derivemos las curvas de isobeneficios de las firmas, ya que nos resultarán útiles.

Una curva de isobeneficio da las combinaciones de salario y empleo que producen el mismo nivel de beneficios. Por ende, una empresa maximizadora de beneficios estará indiferente entre las diversas combinaciones de salario w y trabajo L que se encuentran en una curva.

Negociación Eficiente con Sindicatos

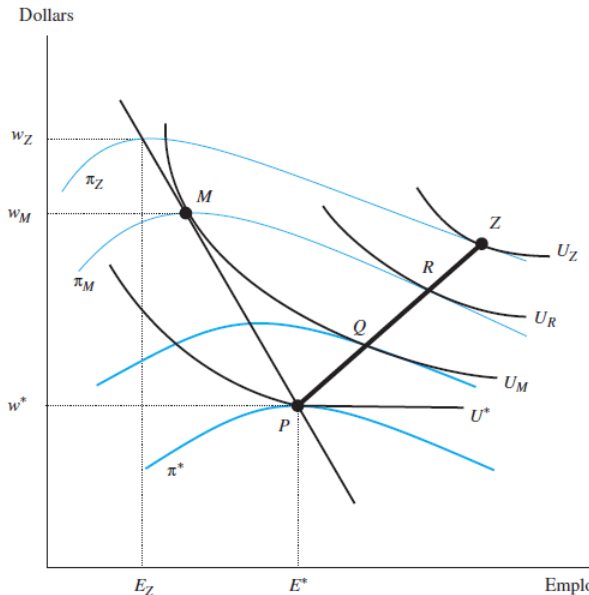


Negociación Eficiente con Sindicatos

Nótese en el gráfico anterior que, si el salario es w_0 , la empresa maximiza las ganancias (y percibe \$100.000) al contratar a 100 trabajadores. Si la firma quiere contratar a 50 trabajadores y mantener constante los beneficios, debe reducir el salario. De manera similar, si la empresa quiere contratar a 150 trabajadores y mantener constante las ganancias, también debe reducir el salario.

La curva de isobeneficio tiene forma de U invertida y las más bajas producen más beneficios.

Negociación Eficiente con Sindicatos



Negociación Eficiente con Sindicatos

Observemos la secuencia, partiendo del modelo de sindicatos monopólicos;

- 1 La empresa contrata trabajadores E^* al salario competitivo w^* .
- 2 El sindicato monopolista mueve la empresa al punto M , exigiendo un salario w_M . Sin embargo, tanto el sindicato como la empresa están mejor si se salen de la curva de demanda;
 - En el punto R , el sindicato está mejor y la empresa no está peor.
 - En el punto Q , la empresa está mejor, y el sindicato no está peor.
- 3 Si se agotan todas las oportunidades de negociación entre las dos partes, el sindicato y la empresa terminan acordando una combinación de salario y empleo en la curva de contrato PZ .

Negociación Eficiente con Sindicatos

En síntesis;

- La curva PZ da todos los puntos donde las curvas de indiferencia del sindicato son tangentes a las curvas de isobeneficio de la empresa.
- Estas combinaciones de salario-empleo son **Pareto óptimas**, porque una vez que se llega a un acuerdo en cualquier parte de esta curva, las desviaciones podran mejorar el bienestar de una de las partes solo a expensas de la otra.
- La curva PZ se llama **curva de contrato** y si el sindicato y la empresa acuerdan una combinación de salario y empleo en la curva del contrato, el contrato resultante se denomina **contrato eficiente**.

Negociación Eficiente con Sindicatos

Si quieren ver más del tema, e inclusive buscar los primeros pasos en el efficient bargaining, pueden leer el paper de Efficiency Wages, Monopoly Unions and Efficient Bargaining (1991) de Wallace E. Hendricks and Lawrence M. Kahn. Queda subido en el Webcampus.

Algunas medidas para medir cuánto incrementan los sindicatos los salarios de sus miembros;

- Porcentaje de incremento salarial para un trabajador i :

$$\Delta_i = \frac{w_U^i - w_N^i}{w_N^i}$$

- Gap salarial sindical del mercado:

$$\text{Union Wage Gap} = \frac{\bar{w}_U - \bar{w}_N}{\bar{w}_N}$$

Las huelgas (en inglés strikes) o paros sindicales son un concepto difícil de explicar por sus causas, ya que tienen costos tanto para las empresas como los sindicatos y por ende no son convenientes para ninguna de las partes. Bajo la óptica de un economista, el óptimo será siempre llegar a un acuerdo, pues beneficia a ambas partes.

Las huelgas (en inglés strikes) o paros sindicales son un concepto difícil de explicar por sus causas, ya que tienen costos tanto para las empresas como los sindicatos y por ende no son convenientes para ninguna de las partes. Bajo la óptica de un economista, el óptimo será siempre llegar a un acuerdo, pues beneficia a ambas partes.

Sin embargo, esto no sucede estrictamente así y vemos con frecuencia paros sindicales en la vida cotidiana.

Costos “privados” de un paro o huelga sindical:

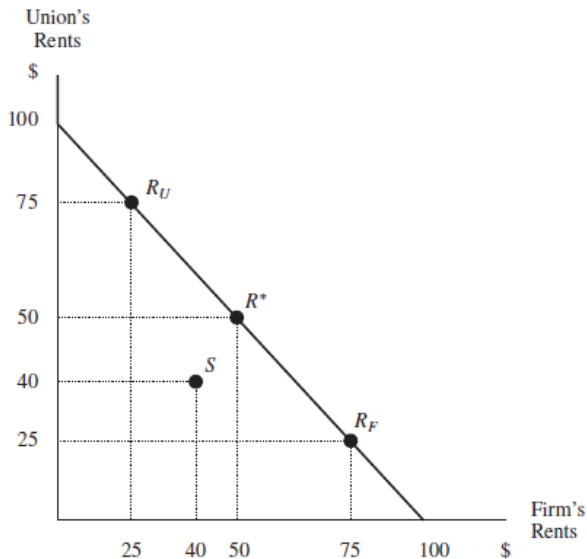
- La empresa pierde beneficios si se detiene su producción. Además;
 - puede perder clientes de manera permanente.
 - si la huelga se politiza o exhibe mucho en los medios, puede afectar el valor de la marca.
- Por relación directa, si la firma ve reducida su renta, el sindicato pierde potenciales beneficios a extraer y distribuir entre los trabajadores. Asimismo, el paro puede conducir a despidos y causar mayor desempleo entre los trabajadores sindicalizados.

Costos “sociales” de un paro o huelga sindical:

- Producción (output) perdido en la economía ($\downarrow Y$).
- Externalidades negativas: efectos indirectos de spillover sobre otras industrias (ejemplo: otros sindicatos pueden verse incentivados a hacer una huelga).¹

¹Consideren por ejemplo el incentivo a la reapertura de paritarias de Camioneros luego de que La Bancaria obtuviera de los aumentos más altos (2022).

Huelgas: la Paradoja de Hicks



Huelgas: la Paradoja de Hicks

En el gráfico anterior podemos observar lo siguiente;

- 1 En una negociación sindical, la empresa hace la oferta en el punto R_F , que implica quedarse con \$75 y darle al sindicato \$25.
- 2 El sindicato contraoferta R_U , queriendo obtener \$75 para sus miembros y dando \$25 a la empresa.
- 3 Las partes no llegan a un acuerdo y se produce una huelga. La huelga es costosa y el arreglo está en el punto S ; cada parte se queda con \$40.

Conclusión: ambas partes podrían haber llegado a un acuerdo previo a la huelga en el punto R^* y habrían estado mejor.

Huelgas: la Paradoja de Hicks

En síntesis, según lo observado, los paros sindicales NO son Pareto óptimos.

Cuando las partes tienen información razonablemente buena sobre el costo de la huelga y el resultado aproximado de esta, el paro sindical es irracional. La irracionalidad de las huelgas se la conoce como la **“Paradoja de Hicks”**.

Huelgas e Información Asimétrica

A lo largo de las décadas se han propuesto varios modelos para escapar de la paradoja de Hicks.

Los modelos generalmente enfatizan que las huelgas ocurren porque los trabajadores no están bien informados sobre el estado financiero de la empresa y pueden tener expectativas irrazonablemente optimistas sobre el tamaño de la “torta” de la empresa y cuánto está dispuesta a redistribuir.

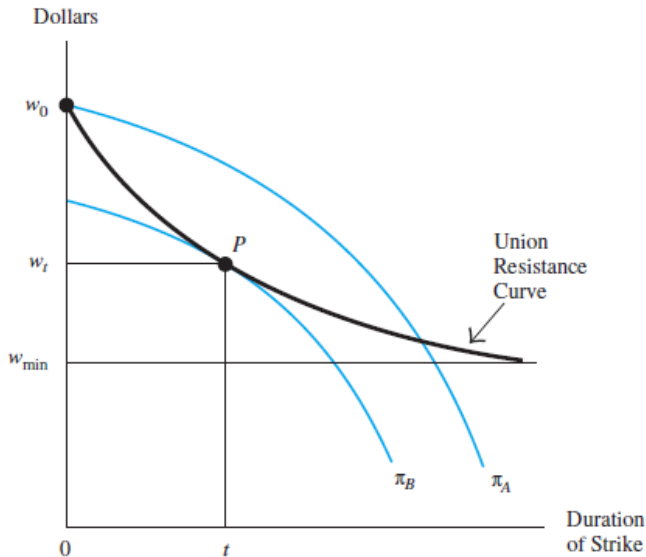
En efecto, sí hay información asimétrica en la negociación entre sindicatos y empresas. *La empresa sabe más sobre su estado económico-financiero* que el sindicato o los trabajadores mismos.

Duración Óptima de una Huelga

Así es que existen modelos de “**Duración Óptima de una Huelga**” que construyen una “**Curva de Resistencia Sindical**”. Dado que los trabajadores no conocen el estado económico-financiero de la empresa, la huelga termina enseñándoles una lección al respecto a los trabajadores.

- Los sindicatos moderan sus demandas salariales cuanto más larga sea la huelga, generando una curva de resistencia sindical con pendiente negativa.
- La empresa elige el punto de la curva de resistencia sindical que la coloca en la curva de isobeneficio más baja (i.e. mayor π).

Duración Óptima de una Huelga



Duración Óptima de una Huelga

- 1 En función de su set de información incompleta sobre el tamaño de la torta antes de la huelga, el sindicato hace una demanda salarial inicial poco realista de w_0 .
- 2 La ocurrencia y duración de la huelga le indica al sindicato que tal vez la empresa no es tan rentable como el sindicato pensaba que era y alienta a que modere sus demandas.

Además, dados los costos asociados del paro para el sindicato, este modera aún más las demandas salariales.

Conclusión N°1: *cuanto más larga sea la huelga, menor será el salario que exige el sindicato.*

Eventualmente, la demanda salarial del sindicato cae a w_{min} , el salario más bajo que el sindicato está dispuesto a aceptar.

Duración Óptima de una Huelga

¿Y cómo se comportan las empresas en este modelo?

La empresa tipo sabe que el sindicato moderará sus demandas con el tiempo. Aunque la firma obviamente obtendría un salario resultante más bajo si esperara a que termine la huelga, las huelgas son costosas. Por este motivo, la empresa compara el valor presente de los beneficios si cede a las demandas salariales iniciales del sindicato contra el valor presente de los beneficios si la huelga dura 1 semana, o 2 semanas, y así sucesivamente.

Conclusión N°2: *La empresa elegirá la duración de la huelga que maximice su valor presente de los beneficios.*

Duración Óptima de una Huelga

Nota al pie: este modelo plantea la existencia de información asimétrica que se cumple en la realidad. Sin embargo, la dimensión de la asimetría será distinta según cada empresa.

Una firma que cotiza en el mercado de capitales debe cumplir con decenas de regulaciones vinculadas a presentación de información de dominio público sobre sus estados financieros y contables para que quede a disposición de los inversores y usuarios finales. De esta forma, en un caso semejante la asimetría con el sindicato se vería reducida (pero por supuesto no eliminada por completo).

Sindicatos del Sector Público

Los modelos antes vistos aplican para todos los sectores económicos, salvo algunas excepciones. Consideremos trabajos como policías, bomberos, profesores, etc. Estos trabajadores también se agrupan sindicalmente y exigen mayores beneficios del empleador (en este caso el Estado).

Si los sindicatos del sector público se comportaran como sindicatos monopólicos (de modo que los resultados del salario y el empleo se encuentran en la curva de demanda laboral), las reglas de demanda laboral de Marshall implican que los sindicatos del sector público podrían exigir salarios muy altos a partir de los impuestos de los contribuyentes.

Y debido a que los trabajadores del sector público a menudo se convierten en una fuerza política visible, algunos políticos podrían estar dispuestos a otorgar salarios altos a esos trabajadores a cambio de apoyo político.

Sin embargo, los gobiernos estatales y locales enfrentan limitaciones;

- Un aumento salarial para los trabajadores del sector público tiene que ser financiado por los contribuyentes,
- y los impuestos más altos fomentarán la emigración de puestos de trabajo y trabajadores de la localidad en cuestión.

En efecto, las unidades gubernamentales compiten entre sí para atraer residentes y oportunidades comerciales, y esta competencia ayuda a mantener bajo el costo de los servicios públicos.

Asimismo, el poder de los sindicatos del sector público también está limitado porque la mayoría de los Estados prohíben las huelgas de los trabajadores públicos (ejemplo: policías).

Los sindicatos del sector público suelen utilizar conciliaciones obligatorias como una forma de resolver los conflictos de negociación colectiva.

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

Hasta ahora, nosotros analizamos solamente la relación entre las empresas y los sindicatos, y como estos se organizan en un mercado según sus intereses. Sin embargo, el Estado suele ser un agente que interviene fuertemente en esta relación y según el gobierno de turno, puede que esté más cerca de los intereses sindicales o de los empresariales.

Por eso, analizar exclusivamente la relación entre firmas y sindicatos no es completo a efectos de simular lo que sucede en la realidad.

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

Previo a esto, cabe destacar una nueva forma o personería jurídica que no hemos mencionado: **una central sindical**.

Una central sindical o confederación de sindicatos es una agrupación voluntaria de sindicatos (de distintos rubros y oficios). Ergo, si tenemos que un sindicato es una agrupación de trabajadores, una central sindical será una agrupación de los primeros. El poder monopólico es mayor y, podemos inferir, que se sitúa (casi) a la altura del Estado en una negociación.

Constituyen el poder sindical a nivel *nacional*.

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

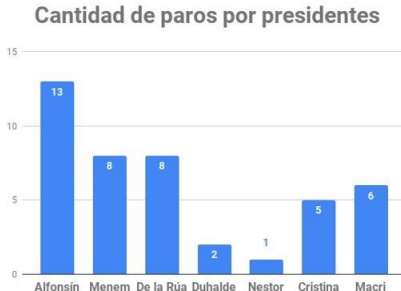
En Argentina, si bien hay una larga historia detrás con divisiones, disputas y mucho protagonismo por esta, la central sindical más famosa que debemos mencionar es la **CGT (Confederación General del Trabajo)**.

Internacionalmente está afiliada a la Confederación Sindical Internacional (mundial), a la Confederación Sindical de las Américas y a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) (Mercosur).

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

De la reciente historia tenemos mucho que analizar;

- Desde 1983, la CGT le hizo 13 paros generales a Alfonsín, en promedio 1 cada 110 días.
- En 1990 Menem limitó el derecho a la huelga.
- Previo a la famosa crisis, en 2000 y 2001 el sindicalismo hace 4 paros generales acrecentando el malestar social.



El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

¿Qué podemos ver en todo esto? Agrupados, los sindicatos son tan grandes que tienen el poder de interferir directamente con el Estado e influenciar (directa o indirectamente) algunas medidas de política económica.

También hay subjetividades: generalmente, el gobierno de turno destinará más o menos recursos arbitrariamente según la vinculación política entre este y los sindicatos. Puede ser una relación “win-win” para estos agentes.

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

Sin embargo, objetivamente apliquemos el mismo marco analítico de empresas-sindicatos para analizar la relación Estado-sindicatos y desarrollemos aún más la intuición:

- Los sindicatos buscarán extraer “renta” por parte del Estado.
- El Estado intentará negociar y llegará a un acuerdo que no sea muy perjudicial desde el punto de vista fiscal.

Ejemplo: una central sindical puede lograr negociar el pago de un bono único por el Estado para todos los trabajadores en blanco.

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

¿Y cuándo podemos ver a los tres agentes juntos, incluyendo las empresas, en interacción?

El caso más usual es el contexto de las negociaciones que hemos analizado empresa-sindicato, solo que cuando la situación trasciende en términos de violencia, visibilidad pública, etc. intervinirá el Estado. ¿De qué manera?

- En casos de violencia, generalmente será con las fuerzas de seguridad como la policía.
- En casos de visibilidad pública, tomando una postura e incitando más un determinado cierre para la negociación.
- En cualquiera de los anteriores, forzando la conciliación obligatoria entre las partes.

El triángulo del amor: empresas, sindicatos y el Estado

Entonces, desde la óptica de nuestro modelo, podemos considerar algunas remotas opciones como;

- El Estado puede ser un “planificador Paretiano” que busque el óptimo entre las partes.
- El Estado puede imponer restricciones a los problemas de optimización de los agentes o fijar un salario de equilibrio entre las partes.
- Influnciar vía alguna variable exógena la duración óptima de las huelgas.