

EL CONFLICTO EN LAS RELACIONES LABORALES. UN PANORAMA*

SERGI JIMÉNEZ-MARTÍN

Universidad Carlos III de Madrid

MARILUZ MARCO

Universidad de Valencia

En el presente artículo se describen las implicaciones de las principales teorías económicas que analizan la existencia de huelgas en el proceso de determinación salarial. La consideración de los aspectos estratégicos y de los problemas de información inherentes a todo proceso negociador han ayudado a entender el conflicto no como un resultado no deseado sino como un mecanismo racional en el intercambio de información entre las partes durante el proceso negociador. Aunque la evidencia empírica ofrece algunos resultados interesantes (por ejemplo sobre la relación entre la incidencia y duración de las huelgas y el ciclo económico), no se alcanzan aún las condiciones para validar el alcance de los desarrollos teóricos más recientes.

Palabras clave: huelga, salarios, negociación colectiva, sindicatos.

El debate sobre la reforma laboral, en particular sobre la configuración de un marco óptimo y estable de relaciones laborales, se centra con frecuencia en la forma en la que los sindicatos ejercen sus funciones, debido a sus notables implicaciones microeconómicas y macroeconómicas¹. No obstante, la investigación sobre los sindicatos, en particular, y sobre las relaciones laborales, en general, es muy limitada en España. De este modo, el debate no siempre se desarrolla, sobre la base de argumentos científicos, avalados por suficiente evidencia empírica, sino mediante justificaciones *ad hoc* de los distintos intereses económicos y políticos presentes. La negociación es uno de los elementos clave del proceso de interrelación de los diferentes actores que participan en el ámbito laboral. Pero la negociación no siempre culmina en acuerdo. En este caso tiene lugar lo que se denomina el *conflicto industrial*. Es éste un concepto amplio que expresa la oposición de los trabajadores a la organización y propuestas del empre-

(*) Los autores agradecen los comentarios y sugerencias recibidos de los evaluadores anónimos, así como la financiación recibida de los proyectos DGES PB95-0980 y GV 3140/95.

(1) Para una reflexión sobre las relaciones laborales en España, véase Milner (1995) y Marco (1997).

sario y que responde a las diferentes orientaciones e intereses entre empresa y trabajadores. Cuando hablamos de conflicto laboral o de huelgas en particular, estamos refiriéndonos siempre a una acción colectiva y organizada. El conflicto es intrínseco a las relaciones industriales, y como señalan Metcalf y Milner (1993) puede presentar diferentes formas: organizado y no organizado, individual y colectivo.

La huelga es un instrumento muy importante para los sindicatos; el hecho de que su frecuencia no sea muy elevada y de que su incidencia, en términos de producción perdida, pueda no ser muy significativa, no es motivo para restarle importancia. Los conflictos laborales, y en particular las huelgas, suponen costes para todas las partes implicadas, por lo que tanto la empresa como los trabajadores tratarán de que el conflicto sea la excepción y no la regla. El estudio de la actividad huelguística constituye un medio para analizar el grado de organización de los sindicatos así como su poder e influencia en el proceso de negociación colectiva. Sin embargo, el análisis empírico de la conflictividad presenta numerosos problemas. Estos problemas son conceptuales pero también, y muy especialmente, estadísticos y se deben a la dificultad de medir con precisión algunas manifestaciones de la actividad huelguística².

Son numerosos los estudios comparativos que tratan de explicar las causas de las diferencias en la actividad huelguística entre países y de su dispar evolución. Detrás de estas diferencias se encuentran razones muy variadas de índole económica, de concentración urbana, de funcionamiento y estructura de los propios sindicatos, de regulación del sistema de negociación colectiva y de legislación laboral en general, sin olvidar las de origen cultural, ideológico o las relativas al grado de corporativismo y consenso político. La diversidad de aspectos de interés que presenta el fenómeno huelguístico ha motivado que su estudio se aborde no sólo desde el punto de vista económico, sino también desde el sociológico, el jurídico o incluso el directamente político-ideológico. Con diferentes matizaciones, los investigadores en relaciones industriales coinciden en que los conflictos laborales representan el punto central de las relaciones laborales, en su aspecto colectivo. Así, las teorías marxistas consideran el conflicto como un ingrediente necesario del proceso de transformación de la sociedad [Hyman (1975)] y contemplan el conflicto desde una perspectiva histórica [Mandel (1980)]. La Escuela Institucionalista pone el acento en las instituciones que condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo y, de ese modo, el conflicto laboral aparece enmarcado en una red de instituciones y procedimientos laborales como la negociación colectiva [Ross (1948), Siebert y Addison (1981) y Snyder (1975)]. Las teorías de la economía política, por su parte, consideran que los aspectos políticos, de representación social y el nivel de corporativismo o consenso social en un país son los factores determinantes de la conflictividad [Korpy y Shalev (1979) y Clegg (1976)].

(2) La principal fuente de información en España es el Registro de Huelgas y Cierres Patronales. Véase Marco (1996) para una descripción del registro, así como un análisis de la actividad huelguística en España.

A pesar de la amplia literatura teórica desarrollada alrededor de los modelos institucionalistas, sociológicos o políticos, su aportación es insuficiente para explicar la actividad huelguística. Estos enfoques insisten en abordar la diversidad internacional y en primar los factores políticos, legales e institucionales que afectan a las relaciones laborales. Sin embargo, para comprender en profundidad el fenómeno del conflicto, las instituciones no pueden tomarse como algo determinado exógenamente. Además, la vaguedad y generalidad de sus proposiciones teóricas dificulta el contraste empírico y la comparación de los enfoques alternativos. Las teorías económicas del conflicto se centran en un conjunto acotado de factores, fácilmente identificables desde un punto de vista empírico y cuya influencia sobre la dimensión del conflicto queda claramente determinada en el modelo, facilitando el análisis empírico.

En este trabajo se presentan los principales modelos explicativos de las huelgas con especial atención a sus implicaciones empíricas. Para ello, realizaremos un análisis de las teorías que se encuadran dentro de la escuela neoclásica. Estas teorías económicas se diferencian de las demás por el énfasis en los objetivos que cada agente persigue en la negociación y en las restricciones a las que se enfrenta cada uno de ellos. Los primeros desarrollos teóricos sobre el conflicto industrial se encuentran en el modelo de Hicks (1963)³ y en el modelo que posteriormente desarrollan Ashenfelter y Jonhson (1969). Ambos se exponen en la sección 1, que además contempla una discusión sobre los resultados más relevantes que se han obtenido sobre la pendiente de la curva de concesión salarial, principal implicación empírica de ambos modelos. En la sección 2, se aborda el estudio de los modelos de gran tradición en la literatura de relaciones laborales que vinculan el conflicto con el ciclo económico [Reeder y Newman (1980) y Kennan (1980)]. También se discute una muestra de los resultados más relevantes que, someramente, se pueden sintetizar en una incidencia procíclica y una duración de los conflictos contracíclica⁴.

A continuación, en el apartado 3, se examinan aquellos modelos de desarrollo más reciente que consideran el proceso negociador desde un punto de vista estratégico, y que por tanto, se pueden considerar como aplicaciones de la teoría de juegos al proceso de negociación salarial en presencia de amenazas de huelga⁵. Consideramos, por un lado, aquellos donde la información incompleta de las partes, en particular de los trabajadores, constituye la pieza clave para justificar el hecho de la huelga. Entre los estudios pioneros que explotan estas ideas, destacamos Morton (1983) y Hayes (1984). Por otro lado, consideramos aquellos modelos en los que aun teniendo todos los agentes información perfecta, la complejidad estratégica del juego de negociación resulta, a veces, en conflictos [véase, por

(3) La primera edición de su influyente *Theory of Wages* fue editada durante el periodo de entreguerras, en 1932.

(4) Para una revisión más extensa, véase Kennan (1986).

(5) De hecho, en la gran mayoría de los casos, los avances en modelos de negociación salarial en presencia de huelgas, van precedidos de correspondientes avances en juegos de negociación no cooperativa.

ejemplo, Fernández y Glazer (1991)]. En ambos casos, se discute la evidencia empírica disponible, aunque, ciertamente, las ideas más recientes aún están pendientes de aplicación empírica. Además, debemos tener en cuenta la dificultad inherente al contraste empírico sobre todo del primer tipo de modelo, ya que la información privada es, por definición, inobservable. Se concluye en el apartado 4 con un resumen de las aportaciones más relevantes.

1. LOS DETERMINANTES DEL CONFLICTO: PRIMEROS DESARROLLOS

1.1. *El modelo de Hicks*

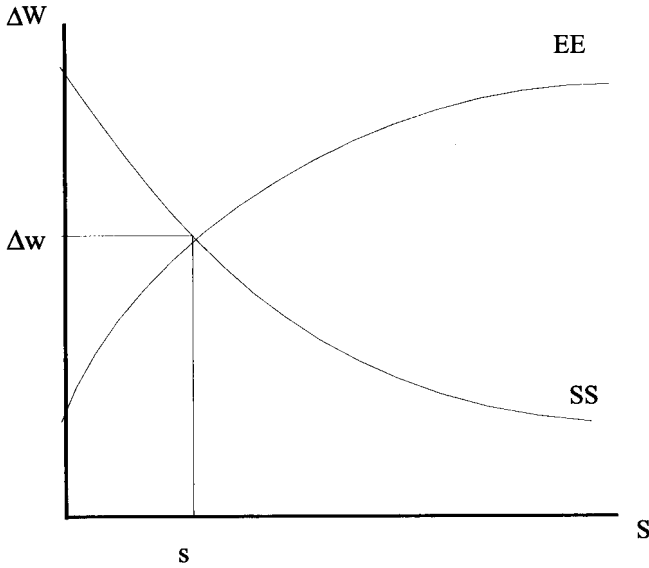
El análisis de Hicks, contenido en su Teoría de los Salarios de 1932, constituyó la primera reflexión teórica sobre las huelgas en la literatura económica. En dicho modelo, se describe un proceso de negociación por el cual las dos partes en conflicto se ven obligadas a realizar concesiones sobre sus propuestas salariales debido a los costes que para ambas supone soportar la huelga. La huelga, según Hicks, es el arma de que dispone el sindicato para amenazar a la empresa en el proceso de negociación y conseguir salarios más altos. La esencia del análisis teórico de Hicks, la constituye el reconocimiento de que la tendencia a “conceder” por parte de la empresa y a “resistir” por parte de los trabajadores, en las negociaciones salariales, están relacionadas con la duración esperada del conflicto.

La curva de “resistencia del sindicato” es descrita por Hicks como la función que relaciona la duración del conflicto y el nivel salarial que los trabajadores aceptarían para cada duración (gráfico 1). Los trabajadores inician la negociación con una demanda, que refleja el nivel salarial por debajo del cual no están dispuestos a llegar a un acuerdo. Conforme la duración de la huelga aumenta, los trabajadores, y con ellos sus representantes sindicales, moderan sus demandas salariales. Consecuentemente, la relación entre los cambios en las peticiones salariales y la duración de la huelga es negativa. Hicks argumenta que la pendiente negativa de la curva de concesión del sindicato se debe a lo que denomina “temporary privations”. Es decir, es el conjunto de dificultades económicas que los trabajadores soportan por estar en huelga lo que les induce a reducir sus demandas salariales con el transcurso del tiempo⁶.

Por el lado de la empresa, encontramos la “curva de concesión”. Esta curva relaciona el salario que la empresa está dispuesta a conceder para cada posible duración del conflicto. La empresa empieza las negociaciones con una oferta inicial sobre el salario. Conforme la duración de la huelga avanza, es más costoso para la empresa mantener sus propuestas, con lo que éstas tienden a aumentar buscando el salario que le acerque a las peticiones de los trabajadores. Hay diversas razones que justifican la pendiente positiva de la curva de concesión de la empresa. Cuanto más se alarga la duración de la huelga, mayor será el coste para la empresa en términos de producción perdida y abandono de clientes, lo que contribuye a que la empresa modifique su posición inicial y esté dispuesta a conceder salarios más altos.

(6) Como más adelante veremos no es está la única causa que puede justificar la moderación de las demandas salariales.

Gráfico 1



- ΔW : Incremento salarial.
- S : Duración esperada de la huelga.
- EE: Curva de concesión de la empresa.
- SS: Curva de resistencia del sindicato.

El acuerdo, es decir la determinación simultánea del salario y la duración de la huelga será el punto de encuentro de ambas curvas. De hecho la huelga sólo se justifica por un error de cálculo de los trabajadores sobre la oferta que la empresa está dispuesta, en cada momento, a realizar. La huelga es, en consecuencia, fruto de errores de cálculo y falta de información sobre las posibilidades de negociación del contrario⁷. Nótese, que si ambas partes conocieran perfectamente el alcance de ambas curvas y, por lo tanto, el nivel salarial que hace posible el acuerdo, se llegaría directamente a él sin necesidad de incurrir en los costes de una huelga. Esto conduce a pensar que, en presencia de información perfecta, no ha

(7) Lo que Hicks denomina "faulty negotiation".

lugar, racionalmente, a conflictos. Tal y como Kennan (1986) señala, si los agentes dispusieran de un modelo que predijese cuando puede tener lugar una huelga y sus resultados, podrían llegar a acuerdos de antemano y evitar los costes de la misma, por lo que ya no tendría sentido realizarla. Esto último es lo que en la literatura se conoce como *paradoja de Hicks*.

La importancia del análisis de Hicks se debe en gran medida a que supone la primera aproximación, desde el punto de vista del análisis económico, a la existencia del conflicto y a sus principales manifestaciones, particularmente la duración del mismo. Como otras teorías desarrolladas en esta época, su enunciación se basa en un análisis muy intuitivo que, aunque carente de suficiente fundamentación microeconómica, sienta las bases de los desarrollos teóricos posteriores. A partir del planteamiento de Hicks, muchos autores consideraron las huelgas como accidentes, es decir, fruto de errores de apreciación en el comportamiento del contrario (Accidental Theory). Este es el caso del modelo de Siebert y Addison (1981), quienes desarrollan su teoría sobre la base de que cada parte no dispone de suficiente información sobre el poder negociador de la otra, lo que lleva a errores de apreciación en la negociación que acaban precipitando las huelgas. En esta misma línea, Mauro (1982) desarrolla el modelo de Hicks y aduce que las huelgas son el resultado de una mala evaluación del poder de los sindicatos y de las empresas. En el proceso de negociación, cada parte incluye variables diferentes en su función objetivo, por lo que no percibe realmente cuál es el punto donde se sitúa el contrario en la negociación. Así, por ejemplo, Mauro señala que las empresas incluyen el precio de su producto como uno de los argumentos en su función de concesión, mientras que el sindicato incluye en su función de resistencia los precios de consumo. En consecuencia, las expectativas sobre el salario final de convenio serán distintas desde el punto de vista de la empresa que desde el del sindicato⁸.

Al objeto de ilustrar estos aspectos, considérese el siguiente marco de referencia, que generaliza el planteado en Kennan y Wilson (1989), y en el que la variable de salarios (w), depende de un conjunto de variables referidas a la huelga (SV), otras variables (X) y un componente no observable (e). Dicha parte inobservable tiene dos componentes. Un primer componente (μ) que varía aleatoriamente entre observaciones. Este componente recoge la heterogeneidad inherente a las unidades de negociación y es conocido por los agentes y desconocido para el analista. El segundo componente inobservable (u) cambia el valor de la empresa.

$$\Delta w_i = f(SV) + X_i' \gamma + e_i \quad [1]$$

$$e_i = \mu_i + u_i \quad [2]$$

donde la función f capta la "curva de resistencia". Dependiendo del conjunto de hipótesis sobre dicha función, sobre las variables que incluye y, además, sobre la

(8) Este argumento ha sido cuestionado posteriormente, dado que es difícil asumir que, si la negociación se repite año tras año, las partes no terminen teniendo conocimiento de sus armas y poder, así como de las variables que conforman cada una de sus respectivas funciones objetivo.

estructura de la parte no observable, estamos ante un tratamiento empírico u otro. Además debemos tener en cuenta las restricciones empíricas que los datos imponen y/o, incluso, la posibilidad de diferentes ecuaciones de salarios con y sin huelga.

Cabe resaltar que los desarrollos y extensiones posteriores al trabajo de Hicks, en todos ellos, se preserva la implicación principal del modelo: la relación inversa entre el salario acordado y la duración de un conflicto. Tal perseverancia debiera tener reflejo y/o soporte en una evidencia empírica sólida. Sin embargo, los resultados disponibles, no aclaran suficientemente las dudas al respecto. Así por ejemplo, para el caso de Canadá y en un contexto de una única ecuación de salarios, sin considerar el hecho de que la huelga y el salario pueden estar conjuntamente determinados, Ridell (1980) y Lacroix (1986), concluyen que las negociaciones con huelgas implican incrementos salariales más elevados, aunque Lacroix señala que el resultado no sobrevive a un tratamiento no restringido de las variables ficticias temporales en la ecuación de salarios. En el mismo contexto, usando técnicas de panel de datos, pero sin tener en cuenta, al menos de forma explícita, la determinación simultánea de la huelga y el salario, Card (1990a) no encuentra una relación significativa entre la duración de las huelgas y los salarios esperados. Finalmente, Stengos y Swindinsky (1990) encuentran evidencia de selección en la ecuación de salarios inducida por la existencia o no de huelga y evidencia, asimismo, de una prima salarial positiva para las huelgas.

Para el caso de Estados Unidos, mientras que Vroman (1984), en un contexto de una única ecuación de salarios, no encuentra relación entre la duración de las huelgas y los salarios, McConnell (1989), usando técnicas de panel, establece una relación negativa entre la duración de las huelgas y el componente impredecible de los salarios. Así pues, podemos señalar que la evidencia empírica sobre la curva de concesión es muy ambigua y sólo nuevos análisis, que mejoren alguna de las deficiencias observadas, podrá llevar a resultados más concluyentes.

En este sentido, Jiménez-Martín (1996, 1998), para el caso español, tiene en cuenta de forma simultánea y en un contexto de panel de datos, tanto la posibilidad de que las huelgas y los salarios estén conjuntamente determinados, como la posibilidad de ecuaciones diferentes para huelga y no huelga (para el primero de los estudios mencionados) y el posible efecto de las amenazas de huelga. Entre otros resultados, cabe destacar que el incremento pactado declina con la duración del conflicto, aunque no compensa, excepto para huelgas largas, el efecto positivo que tiene la ocurrencia de una huelga⁹. Además, se obtiene que las amenazas de huelgas son relevantes en la fijación de salarios.

1.2. El modelo de sindicato político

En respuesta a la concepción de las huelgas como errores, Ashenfelter y Johnson (1969) elaboran un modelo, fundamentado en las ideas de Hicks (1963) y

(9) Es decir, se distinguen huelgas cortas, que generan un incremento salarial y que se podrían interpretar como “accidentes” y largas, que tienen asociadas una concesión por parte de los trabajadores y que se podrían interpretar como “huelgas de revelación”.

Ross (1948), que explica la incidencia y duración de la huelga basándose en la información incompleta. De acuerdo con este modelo, en la negociación, no participan sólo dos partes, empresas y sindicatos, sino tres, ya que cabe distinguir entre los líderes del sindicato y la base. La negociación del convenio corre a cargo de los líderes, quienes pueden llevar a la mesa de negociación reivindicaciones poco realistas, derivadas de demandas salariales realizadas desde la base y/o condicionadas por objetivos políticos. Por estas razones, los líderes, que tienen que representar los intereses de una militancia que no dispone de información completa sobre los objetivos y disposición a pagar de la empresa, plantean inicialmente demandas salariales relativamente altas. La empresa toma como dato la petición salarial del sindicato y maximiza el valor presente de su beneficio sujeto a dicha restricción, reflejada en la curva de resistencia del sindicato. Esta curva es la misma que plantea Hicks en su modelo y muestra cuál es el mínimo salario aceptable por el sindicato después de un período de negociación. Esta curva es decreciente y refleja la tasa de disminución del salario más bajo aceptable por el sindicato conforme avanza la huelga. La huelga se plantea en este modelo como elemento disuasorio para las aspiraciones salariales de los propios trabajadores.

El incremento salarial demandado, ΔW , está inversamente relacionado con la duración de la huelga, s , y con otro conjunto de variables exógenas, X^s , que influyen en la actuación del sindicato:

$$\Delta W = \Delta W(s, X^s) \quad [3]$$

definiendo el salario aceptable sin huelga como $\Delta W_0 = \Delta W(0, X^s)$ y $\Delta W_{min} = \Delta W_{min} = \Delta W(\infty, X^s)$ como el mínimo salario aceptable, la curva de resistencia se puede expresar como:

$$\Delta W(s, X^s) = \Delta W_{min} + \{ \Delta W_0 - \Delta W_{min} \} e^{-\tau(X^s)s} \quad [4]$$

donde τ , que suponemos función de X^s , es la tasa de decrecimiento de la petición de los trabajadores. Supongamos, además, que la función de beneficios de la empresa puede representarse como:

$$\Pi = PQ - LW - C \quad [5]$$

donde Q es la cantidad producida y P su precio, L es el nivel de empleo y W su precio y, finalmente, C son costes fijos. Supongamos que el objetivo de la empresa sea maximizar el valor descontado, a una tasa r , de sus beneficios futuros. En consecuencia, después de incorporar a su regla de decisión la curva de resistencia del sindicato y teniendo en cuenta que de 0 a s no se produce nada, el objetivo de la empresa se puede expresar como:

$$Max_s V = \int_s^\infty \{ PQ - LW_{-1}(1 + \Delta W(s)) \} e^{-rt} dt - \int_0^\infty C e^{-rt} dt \quad [6]$$

que integrando puede escribirse como:

$$Max_s V = \{ PQ - LW_{-1}(1 + \Delta W_{min} + \{ \Delta W_0 - \Delta W_{min} \} e^{-\tau(X^s)s}) \} \frac{e^{-rs}}{r} - \frac{C}{r} \quad [7]$$

de donde obtenemos el criterio que determina si se observará una huelga:

$$s = - \frac{1}{\tau(X^s)} \ln \left(\frac{PQ - LW_{.1}(1 + \Delta W_{min})}{LW_{.1}(1 + \tau(X^s)/r)(\Delta W_o - \Delta W_{min})} \right) \quad [8]$$

Nótese que si $s \leq 0$, los beneficios se maximizan aceptando la petición inicial de los sindicatos. En cambio, habrá huelga si $s > 0$, lo que requiere que el argumento de la función logaritmo sea menor que uno. Podemos utilizar esta condición para obtener la condición de ocurrencia de huelgas y por ende su probabilidad:

$$\Delta W_o > \frac{PQ - LW_{.1}(1 - \tau(X^s)/r \Delta W_{min})}{LW_{.1}(1 + \tau(X^s)/r)} \quad [9]$$

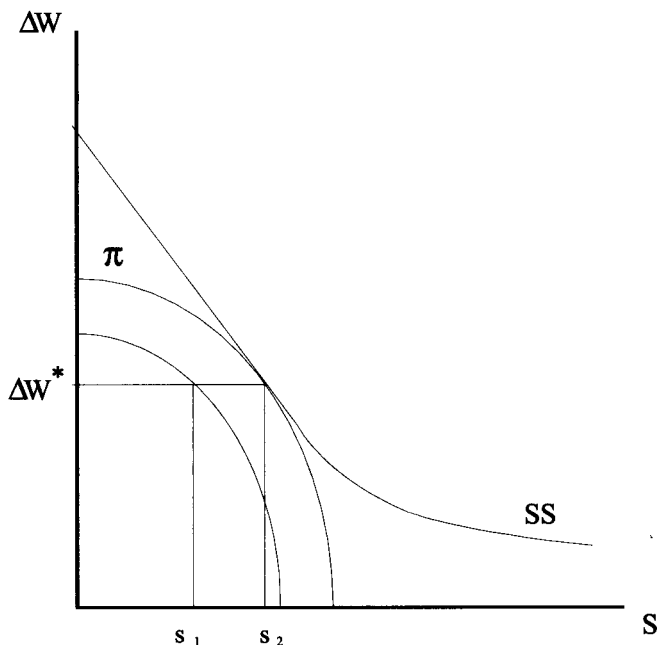
En consecuencia, dicha probabilidad será tanto más alta cuanto más elevada sea la petición inicial, la tasa de decrecimiento y cuanto más bajos sean el precio del producto, la productividad del factor trabajo, la tasa de descuento o el mínimo incremento aceptable. En el gráfico 2 se representa el problema que resuelve la empresa. A modo de ilustración diremos que un aumento de la duración de la huelga influye positivamente en el beneficio de la empresa al facilitar una moderación en las demandas salariales de los trabajadores. El efecto negativo se deriva de la pérdida de clientes y la reducción de ventas. A partir de la “duración de equilibrio”, tal y como se representa en el gráfico 2, el freno a las peticiones salariales no compensa la pérdida de cuota de mercado que puede sufrir la empresa, lo que provocaría una disminución de los beneficios.

A pesar de su popularidad, el modelo de Ashenfelter y Johnson ha recibido algunas críticas por no incorporar el principio de racionalidad al comportamiento del sindicato. McConnell (1990) sostiene que las predicciones de dicho modelo relativas al efecto del mercado de trabajo y del producto sobre la actividad huelguística dependen de supuestos *ad hoc* acerca de los determinantes del proceso de huelga. Elliot (1991) señala como debilidad del modelo la ingenuidad del comportamiento de los sindicatos, ya que es sólo la empresa la que maximiza su beneficio y se comporta óptimamente¹⁰. En este sentido, Sapsford (1990) apunta también que el proceso de negociación se reduce a una situación donde sólo actúa la empresa, pues es la única que conoce la función de concesión del sindicato y maximiza su función objetivo sujeto a la demanda de aquel. No cabe, por tanto, hablar de un proceso de negociación entre empresa y sindicatos, sino de una decisión unilateral de la empresa acerca del salario final del convenio. La huelga es causada por el sindicato, por mor de su desconocimiento de la situación de la empresa.

Del modelo de Ashenfelter y Johnson, se desprende que las variables que influyen en la probabilidad de observar una huelga y su duración dependen, de la tasa de desempleo, de los cambios pasados de salarios y precios y de la tasa de beneficios de la empresa. En particular, se espera que los incrementos en la tasa

(10) Por lo que Card (1990b) denomina a este modelo “One-Sided Asymmetric Information Model”.

Gráfico 2



- ΔW : Incremento salarial.
- S: Duración esperada de la huelga.
- π : Curvas de isobeneficio de la empresa.
- SS: Curva de resistencia del sindicato.

de desempleo reduzcan la actividad huelguística al moderar la petición inicial de los sindicatos. En su trabajo empírico, Ashenfelter y Johnson confirman un buen número de estas predicciones al encontrar una relación inversa entre las huelgas y la tasa de desempleo, al igual que entre las huelgas y los incrementos del salario real del año anterior. Por su parte, los efectos de las condiciones de demanda sobre la huelga son ambiguos, mientras que la relación entre beneficios de la empresa y actividad huelguística es positiva, pero sólo débilmente significativa.

Pencavel (1991), usando datos del período de postguerra en el Reino Unido, obtiene resultados similares a los obtenidos por Ashenfelter y Johnson. El salario resultante del proceso de negociación y la duración de la huelga están negativamente correlacionados; del mismo modo, el nivel de la actividad huelguística y la tasa de desempleo presentan una asociación negativa. El modelo de Ashenfelter y Johnson se ha aplicado a otros países. Por ejemplo, a Australia [Phipps (1977)],

Canadá [Walsh (1975)] y Nueva Zelanda [Turkington (1975)], con resultados contradictorios. Turkington aplicó el modelo de Ashenfelter y Johnson a datos trimestrales del número de huelgas en Nueva Zelanda en el período 1958-1971. Tanto la tasa de desempleo como la de vacantes aparecen con el signo esperado, mientras que los beneficios afectan negativamente al número de huelgas. Mención aparte merece la extensión de Farber (1978) al modelo de Ashenfelter y Johnson, que, aunque mejora algunos aspectos del estudio pionero, no elimina las objeciones más importantes. Aun así cabe destacar que en este estudio se encuentra que la tasa de concesión de los trabajadores depende de la evolución del salario alternativo y del efecto potencial de la huelga y que el mínimo salario aceptable es función de un salario alternativo específico a la unidad de negociación.

2. EL CONFLICTO INDUSTRIAL Y EL CICLO ECONÓMICO

Reder y Neumann (1980) y Kennan (1980) desarrollan, de forma independiente y paralela, modelos semejantes en los que la causa fundamental de la existencia de la huelga y de su duración es el coste conjunto que la huelga provoca a las partes que participan en la negociación. La implicación principal de estos modelos es la existencia de una relación inversa entre el coste que supone la huelga para las dos partes y la incidencia y duración de la misma.

El principal interés de estos modelos radica en que permiten entender una preocupación de gran tradición en la literatura sobre el conflicto: la relación entre éste y el ciclo económico. El interés por el estudio de la vinculación entre ciclo económico y actividad huelguística viene de lejos y es muy anterior al trabajo seminal de Reder y Neumann. Un precedente clásico de los estudios derivados de este enfoque lo constituye el trabajo de Hansen (1921), que analiza la intensidad de la actividad huelguística durante el período 1881-1914. Este autor obtiene una elevada correlación entre el número de trabajadores implicados en los conflictos y la evolución de un indicador del ciclo económico como es el índice de precios. También Pigou (1927), llevó a cabo un estudio similar, en este caso referido al período 1894-1913, aunque su conclusión es diferente a la de Hansen. Pigou destacó la ausencia de una pauta clara de correlación entre el número de personas afectadas por la huelga y la tasa de desempleo¹¹. Posteriormente, Griffin (1939) publicó un estudio sobre la intensidad del conflicto industrial en los EE.UU durante el período 1880-1937 en el que concluye que el impacto de las huelgas varía con dos factores: el ciclo económico y el clima político. Por último, Knowles (1952), en un estudio sobre las relaciones industriales en el Reino Unido, encontró una asociación positiva entre la actividad huelguística y el nivel de salarios y precios, es decir, con el ciclo económico.

(11) En su estudio de 1921, Pigou concluye además que los días de huelgas eran menos de lo que popularmente se creía. Así, la media estimada de huelgas no sobrepasaba la cifra de un día por año y trabajador industrial. Este resultado permite al autor concluir que los conflictos no habían tenido una influencia significativa en los cambios industriales.

El proceso de negociación que se plantea en estos modelos, consiste en una secuencia de acuerdos, basados en la existencia de un *protocolo* que recoge todas las contingencias sobre las que es previsible que se desarrolle la negociación, con la particularidad de que son las dos partes (y no sólo el sindicato) las que aprenden a lo largo del proceso. En estas circunstancias, la probabilidad de que la huelga tenga lugar tenderá a cero si lo que se negocia ya está recogido en el protocolo. La inclusión de todas las particularidades del proceso de negociación en un protocolo resulta en sí misma costosa para las partes, por lo que no es práctica común hacerlo. El modelo de costes conjuntos implica que el aprendizaje o la reputación son los elementos que ayudan a precisar el protocolo, reduciendo paulatinamente el nivel observado de conflictividad [Jiménez-Martín, Labeaga y Marco (1996)]. Las huelgas restantes vendrían explicadas entonces por errores o accidentes en el proceso de negociación. Según Sapsford (1990), el elemento común de los modelos que se basan en la noción de costes de la huelga se encuentra en que las dos partes de la negociación comparten el mismo objetivo: la minimización del coste total esperado de la huelga. En la persecución de este objetivo, los negociadores elegirán aquella secuencia de acuerdos que les permita reducir los costes. Las proposiciones que se derivan de este tipo de modelos son claras, pero su contraste exige dotar de contenido empírico al concepto de costes de la huelga. El procedimiento habitual consiste en medir estos costes en términos de coste de oportunidad y evaluarlos con datos de variables exógenas a la empresa y relacionadas con la evolución del entorno económico en el que opera. Entre estas variables se encuentran las que miden la evolución del ciclo económico, la situación del mercado de trabajo y del mercado de producto y, en general, los datos agregados que permiten aproximar cuando será mayor para las partes el coste de realización de la huelga.

La evidencia empírica más reciente respecto a los modelos de costes conjuntos, arranca del propio trabajo de Reder y Neuman (1980), quienes muestran, para la industria estadounidense, que la incidencia de las huelgas –aproximada mediante el número de huelgas, su duración media y los días perdidos por trabajador empleado– disminuye cuando los costes conjuntos aumentan. Asumiendo que los costes conjuntos son procíclicos, es evidente que la duración condicional deberá ser contracíclica. Kennan (1985) mostró, usando un pequeño conjunto de datos sobre huelgas en la industria estadounidense, evidencia de variaciones contracíclicas entre la duración de los conflictos. Posteriormente, Tracy (1986), aunque en el marco de un modelo de información asimétrica, obtiene también resultados consistentes con la teoría de los costes conjuntos. En su estudio, Tracy muestra que una alta tasa de desempleo industrial ejerce un efecto negativo sobre las huelgas y que algo similar sucede con la tasa de paro regional. En este trabajo, se concluye igualmente que existe una correlación significativa entre la frecuencia de las huelgas y la situación del mercado de trabajo, corroborando de este modo la idea del carácter cíclico de las huelgas.

Vroman (1989), también para la economía de los EE.UU, confirma la tesis de que las huelgas son procíclicas y demuestra que cuanto más alto es el desempleo más se reduce la probabilidad de huelga. Los resultados obtenidos por Vroman indican a que la incidencia de las huelgas es procíclica mientras que su dura-

ción es contracíclica. La autora explica estos resultados argumentando que ante un mercado de trabajo ajustado el poder del sindicato aumenta, con lo que tiene más capacidad para plantear demandas salariales altas y resistir la huelga. En períodos en que la demanda del producto es elevada, el coste de la huelga que recaerá sobre la empresa también será muy alto, por lo que ésta deseará que la huelga sea corta e intentará alcanzar rápidamente el acuerdo. Ambos factores contribuyen a aumentar la frecuencia del conflicto en las fases expansivas, pero también a reducir su duración. En la misma línea pero de forma más contundente, McConnell (1990) defiende que la variación sistemática de las huelgas con el ciclo económico es uno de los pocos hechos bien establecidos en este campo de análisis, en apoyo de lo cual esgrime no sólo sus trabajos empíricos sino también los de Rees (1952), Ashenfelter y Johnson (1969) (con datos agregados) y los de Vroman (1989) y Harrison y Steward (1989), ambos con datos microeconómicos sobre negociaciones o renegociaciones de contratos en los EEUU y Canadá, respectivamente. De sumo interés son los resultados de Ondrich y Schell (1993) que muestran como la duración de un conflicto depende directamente del número de puntos de desacuerdo al principio del mismo, con lo que encuentran una asociación entre la dificultad de fijar un protocolo contractual y la duración condicional de un conflicto.

La escasa evidencia disponible para España no es muy consistente con la teoría de los costes conjuntos, ello posiblemente debido a los escasos costes que los agentes perciben asociados a un conflicto. El trabajo de Jiménez-Martín *et al.* (1996) pone de manifiesto que la actividad huelguística en España es contracíclica, aunque estos resultados deben tomarse con cautela dado el corto período muestral para el que se realiza la investigación. En el estudio realizado por Marco (1996) no se encuentra relación significativa entre la duración de las huelgas y las variables de mercado de trabajo que aproximan a la evolución del ciclo económico. Tampoco los resultados de Ingram, Metcalf y Wadsworth (1993) para el Reino Unido son concluyentes en relación al carácter cíclico de la duración media de las huelgas, aunque estos autores detectan una cierta correlación de la actividad huelguística con el desempleo durante el período analizado. Resaltan estos autores que otros elementos de tipo institucional, como por ejemplo los cambios en la legislación encaminados a aumentar los requisitos administrativos para la convocatoria de la huelga, suponen un incremento de los costes para el sindicato y, por tanto, un elemento que actúa en buena medida como desincentivador de la huelga. Edwards (1992), confirma la relevancia de estos aspectos más institucionales del análisis de las huelgas, sosteniendo que la relación entre desempleo y conflictividad laboral es débil, sin que sea posible extraer conclusiones inequívocas sobre el carácter cíclico de las huelgas ni explicar su frecuencia de forma adecuada. El autor señala que en una situación de disminución del empleo hay menos *instancias* o posibilidades de negociación y, por lo tanto, menor propensión al conflicto. Esta situación no debe asociarse necesariamente, según Edwards, a un debilitamiento del poder de las partes en la negociación. En contraposición a este enfoque, autores como Metcalf (1990) vinculan el carácter cíclico de la actividad huelguística con el poder cambiante de los sindicatos en función de la situación de los mercados de trabajo y de bienes y servicios.

Hay que resaltar que no todas las manifestaciones del ciclo económico tienen la misma influencia sobre la actividad huelguística. Según Card (1990a), si las condiciones cíclicas en el mercado del producto mejoran, aumentan los costes conjuntos de la huelga y, por lo tanto, disminuye la propensión a realizarla. Por otro lado, unas mejores condiciones cíclicas en el mercado de trabajo reducen el coste de oportunidad del conflicto en la empresa, lo que tiende a incrementar la conflictividad laboral¹². McConnell (1990) señala que la situación del mercado de trabajo afecta al coste de la huelga para los trabajadores, mientras que la situación del mercado del producto incide en los costes de la huelga para la empresa. Sus resultados corroboran estos efectos diferenciados del ciclo económico y muestran que si el desempleo aumenta el coste de la huelga para el sindicato también lo hace, mientras que los costes del conflicto para la empresa disminuyen¹³. Por otra parte, en condiciones de aumento de la presión de la demanda de producto y bajo nivel de desempleo, el coste de la huelga para los trabajadores cae, ya que existen más posibilidades de empleo alternativo.

En definitiva y resumiendo los resultados empíricos, cabe señalar un cierto consenso respecto a que en épocas de elevado desempleo o, en general, en la fase baja del ciclo, el incentivo a convocar huelgas por parte de los trabajadores y a agudizar el conflicto laboral, disminuye. Sin embargo, desde la perspectiva de la empresa, aunque existe coincidencia en que son las condiciones del mercado de producto las que permiten observar el coste que la huelga les impone, no hay unanimidad respecto al signo de dicha correlación. Mientras que para algunos autores, en períodos de caída de la demanda disminuirá la probabilidad de que la empresa permita que se llegue a la huelga otros señalan, por el contrario, que las huelgas son más costosas para las empresas en los períodos de expansión económica, cuando las ventas son más altas y hay menos necesidad de mantener grandes *stocks*.

3. DESARROLLOS TEÓRICOS RECIENTES

3.1. Modelos de información asimétrica

La literatura económica reciente ha desarrollado, a partir de la premisa de información privada ya planteada por Ashenfelter y Johnson, todo un cuerpo teórico en el que la información asimétrica es el eje fundamental. Estas teorías basan su argumentación en que las huelgas son el resultado de una acción racional (y en consecuencia, Pareto-óptima *ex-ante*) de las partes en un proceso de negociación con información asimétrica. Cabe resaltar que los modelos de información asimétrica proporcionan una justificación teórica a la pendiente negativa de la curva de

(12) Si aumenta el empleo, la probabilidad y el coste de ser despedido disminuyen y, en consecuencia, el coste de ir a la huelga se reduce.

(13) La autora obtiene una elasticidad unitaria, de modo que un incremento del 1 por ciento en la tasa de desempleo disminuye la probabilidad de hacer huelga también en un 1 por ciento. En estas condiciones, la empresa tiene más posibilidades de contratar trabajadores sin necesidad de suspender la producción.

resistencia del sindicato. En dichos modelos, los trabajadores y los sindicatos no conocen con precisión los determinantes de los beneficios de las empresas, por lo que no pueden percibir los costes reales que la huelga supone para la empresa¹⁴. Por tanto, el determinante crítico de la actividad huelguística es la incertidumbre y, en su presencia, la negociación sirve para aprender y obtener información del contrario [Morton (1983), Hayes (1984)]. De hecho la huelga, o incluso la mera amenaza de la misma, constituye un proceso de extracción de información por parte de los trabajadores y de revelación por parte de la empresa.

Uno de los primeros modelos que se identifican con este enfoque fue elaborado por Hayes (1984). En él se plantea la existencia de dos partes que negocian para alcanzar acuerdos sobre los salarios: la empresa y el sindicato. En la situación analizada, la empresa está informada sobre la demanda de su producto y sobre los parámetros de la negociación, mientras que el sindicato sólo conoce con precisión estos últimos datos. En estas condiciones, el sindicato se ve obligado a realizar sus demandas de incrementos salariales con resultados inciertos sobre la probabilidad de que tenga lugar la huelga y sobre su duración. Es un modelo de juego no cooperativo, en el cual los sindicatos van realizando propuestas que el empresario puede aceptar o no. El sindicato usa el mecanismo de la huelga como mecanismo de revelación de la información privada de la empresa, fundamentalmente nivel de demanda y, en consecuencia, de beneficios. Veamos un sencillo ejemplo ilustrativo, tomado, en sus aspectos fundamentales, de Kennan (1986).

Considérese una empresa y un sindicato que negocian, fijado el nivel de empleo (homogéneo), sobre el salario w que deberá ser pagado durante un contrato cuya duración que se normaliza a 1. El valor del trabajo para la empresa depende del nivel de la demanda y viene representado por θ . En caso de acuerdo la empresa obtiene $V_E = \theta \cdot w$ y los trabajadores $V_S = w$ ¹⁵. Supongamos que los trabajadores tienen derecho de huelga sobre la fracción de contrato que crean conveniente, lo que reduce proporcionalmente el valor del trabajo. Consideremos el caso en el que los agentes tienen diferente información. Supongamos que la empresa conoce θ y los trabajadores no. Estos sólo conocen que θ puede tomar dos valores con cierta probabilidad, es decir conocen la distribución de θ :

$$\theta = \begin{cases} \theta_A & \text{con } p(\theta_A) \\ \theta_B & \text{con } 1 - p(\theta_A) \end{cases} \quad \text{siendo } \theta_A > \theta_B \quad [10]$$

Consideremos el siguiente mecanismo de negociación:

- a) La empresa anuncia el valor de θ .
- b) Los trabajadores formulan las siguientes propuestas:

(14) En determinadas circunstancias, la huelga podría significar, incluso, ganancias para la empresa.

(15) Si hubiera información perfecta sobre θ , el acuerdo vendría determinado por la solución de Nash al problema: $Max_w \Omega = w^\beta (\theta - w)^{1-\beta}$, donde β es el poder de negociación de los trabajadores. Dicha solución viene dada por $w = \theta\beta$.

b1.- Si me dices θ_A entonces el acuerdo será (s_A, w_A)

b2.- Si me dices θ_B entonces el acuerdo será (s_B, w_B)

donde s_j y w_j son la duración de la huelga y el salario en la alternativa j ($j=A,B$). Nótese que la empresa, a priori, siempre tendrá incentivos a decir que la realización de θ es θ_B ante cualquier posible petición de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores formulan sus propuestas, de tal forma que revelar el verdadero valor de θ , sea una estrategia dominante para la empresa.

Situación Empresa	Estrategia Empresa	
	Verdad	mente
θ_A	$(1-s_A)\theta_A-w_A$	$(1-s_B)\theta_A-w_B$
θ_B	$(1-s_B)\theta_B-w_B$	$(1-s_A)\theta_B-w_A$

Para que la empresa escoja de tal forma que revelar la verdad sea una estrategia dominante, las propuestas de los trabajadores deben cumplir las siguientes restricciones de incentivos (RI):

$$\begin{cases} (1-s_A)\theta_A - w_A \geq (1-s_B)\theta_A - w_B \\ (1-s_B)\theta_B - w_B \geq (1-s_A)\theta_B - w_A \end{cases} \quad \text{[RI]}$$

de donde, obtenemos:

$$(s_A - s_B)\theta_A \leq w_B - w_A \leq (s_A - s_B)\theta_B \quad \text{[11]}$$

teniendo en cuenta que no es posible ya que , obtenemos:

$$\theta_A \geq \frac{w_A - w_B}{s_B - s_A} \geq \theta_B \quad \text{[12]}$$

Es decir, la diferencia entre el salario alto y el salario bajo ponderada por la diferencia de duraciones de conflicto está acotada respectivamente, por el valor alto y el valor bajo de la demanda. Si restringimos las posible soluciones que cumplen la restricción de incentivos, a aquellas que son incentivo-eficientes (IE), es decir a aquellos mecanismos $(s_A^*, w_A^*, s_B^*, w_B^*)$ que cumplen:

- (i) $p(\theta_A)w_A^* + (1-p)(\theta_A)w_B^* \geq p(\theta_A)w_A + (1-p)(\theta_A)w_B$
- (ii) $(1-s_A^*)\theta_A - w_A^* \geq (1-s_A)\theta_A - w_A \quad \text{[13]}$
- (iii) $(1-s_B^*)\theta_B - w_B^* \geq (1-s_B)\theta_B - w_B$

Siempre que $p(\theta_A)\theta_A > \theta_B$ la solución tendrá las siguientes características:

$$s_A^* = 0 \quad ; \quad s_B^* > 0 \quad ; \quad w_A^* = s_B\theta_A + w_B \quad ; \quad w_B^* \in (0, (1-s_B)\theta_B) \quad \text{[14]}$$

En cambio si $p(\theta_A)\theta_A < \theta_B$ (si no hay suficiente diferencia entre demanda alta y baja), las características de la solución son:

$$s_A^* = s_B^* = 0 \quad ; \quad w_A^* = w_B^* \quad [15]$$

Es decir sólo hay huelga cuando hay *suficiente* incertidumbre y sólo sufren huelga aquellas empresas en mala situación económica. Además la relación entre el salario acordado y la duración de la huelga es negativa. Nótese que si las huelgas fuesen meros accidentes en el proceso de negociación, la relación entre ambas variables sería positiva, tal y como señalan Siebert y Addison (1981). Más aún, Pencavel (1991) comenta que en muchos casos la carencia de información por parte de la representación sindical dista de ser tan drástica como se supone en los modelos de información asimétrica. Los trabajadores contribuyen al proceso de producción de bienes en la empresa y, por lo tanto, deben estar necesariamente informados sobre la marcha de dicho proceso. Ellos conocen si se hacen horas extras, si se desvía producción hacia fuera de la empresa o cualquier otro indicador alternativo de la producción. Desde nuestro punto de vista, donde sí hay diferencias en la información de ambos agentes es en las expectativas de producción, que son mejor conocidas por la empresa, tal y como consideran Gramm, Hendricks y Kahn (1988) en el análisis de lo que denominan *modelo de divergencia en las expectativas*.

Aun así creemos que los modelos de información asimétrica constituyen el marco teórico idóneo para el análisis de la actividad huelguística y que, tal y como comenta Mumford (1993), arrojan dos proposiciones fundamentales. La primera es que la frecuencia de las huelgas aumenta cuando los beneficios de la empresa son bajos, es decir, cuando la empresa está en una mala situación relativa. La segunda es que la duración de la huelga será tanto mayor cuanto más elevados sean los beneficios esperados por parte de la empresa. Por ello, en el trabajo empírico existe una gran coincidencia en la importancia que para el contraste de los modelos de información asimétrica tiene la toma en consideración de variables que, siendo observadas por la empresa, no lo son por la representación de los trabajadores en la negociación sindical. En este enfoque, el papel de las variables agregadas del mercado de trabajo y del ciclo económico, que son observables para ambas partes por igual, pasan a un segundo plano¹⁶. Así pues, son los datos de empresa los que permiten evaluar en qué medida los elementos internos y de estructuración de la misma son los factores determinantes de la probabilidad de ir a la huelga¹⁷.

Entre los trabajos que contrastan los modelos de información asimétrica destaca el llevado a cabo por Tracy (1986) con datos de Estados Unidos. Tracy, agrupa las variables en cuatro categorías: las que se refieren a los elementos específicos de la empresa, las que definen las características de la mano de obra, las demográficas y las condiciones del mercado de trabajo; todas estas variables se

(16) Aunque también se utilizan, en la mayoría de los casos, como variables explicativas.

(17) Algunos autores plantean un mayor grado de elaboración en la información para aproximar las diferencias en la información para las partes. Así, Tracy (1987) considera la relación entre las huelgas y el residuo de la ecuación de precios, mientras que McConnell (1989) aborda la estimación de la relación entre las huelgas y el residuo de la ecuación de salarios.

suponen explicativas de la probabilidad de que haya huelga durante el período de negociación y de la duración de la huelga, si ésta tuviera lugar. El contraste empírico de sus ideas, conduce al autor a afirmar que los factores específicos de la empresa son los determinantes fundamentales de la actividad huelguística. Así, por ejemplo, la probabilidad de la huelga disminuye con el tamaño de la empresa, ya que en este caso el sindicato encuentra más dificultades para llevar a cabo el seguimiento de la misma. En las empresas intensivas en capital, la probabilidad de huelga es también menor, dado que las reducciones de la producción, y por tanto los costes asociados a la huelga, son menores. Estas conclusiones coinciden con las tesis defendidas en los modelos de costes conjuntos. Por último, cabe señalar que las características de la mano de obra, tienen una importancia no desdeñable en la explicación estadística del conflicto industrial y sus manifestaciones. De los trabajos mencionados se desprende, por ejemplo, que en las empresas en las que predominan los trabajadores de mayor edad, con menor educación y no blancos, la tendencia a ir a la huelga será menor.

Gramm (1986) y Gramm *et al.* (1988) también contrastan la validez de los modelos de información asimétrica utilizando datos de EE.UU. Estos autores evalúan el papel desempeñado por las variables de la empresa en la explicación de la actividad huelguística comprobando que el crecimiento en la demanda final reduce la actividad huelguística, debido a que el sindicato tiene menos información que la empresa sobre los indicadores de la demanda del producto. También observa una relación inversa entre la intensidad de capital utilizado en la empresa y la frecuencia de las huelgas. Por último, pone de manifiesto la influencia de la composición y características de la mano de obra sobre el nivel de conflictividad. La incidencia de la huelga o participación en la misma aumenta conforme lo hace el porcentaje de mano de obra masculina y el de afiliación al sindicato, no solamente en la empresa sino también en el conjunto de la región.

Coincidiendo con Tracy, Vroman (1989) encuentra que las huelgas son más probables cuanto más largo es el período de negociación y cuanto más bajos son los aumentos salariales logrados en el convenio anterior. Además, la incidencia de las huelgas será mayor y su duración menor en períodos con mercados de trabajo ajustados. En línea con estos resultados, Card (1990a), usando datos de convenios para Canadá, señala que los efectos de la demanda del producto sobre la probabilidad y duración de la huelga no están claros, mientras que Booth y Cressy (1990) muestran que la inflación aumenta la propensión a la huelga al aumentar la incertidumbre sobre los cambios de los precios y la evolución del coste de la vida. Por su parte, Cramton y Tracy (1994a), muestran que el nivel de conflictividad está relacionado con la incertidumbre sobre el valor del trabajo para la empresa.

El análisis de Blanchflower y Cubin (1986), referido al Reino Unido, parte igualmente de un modelo de negociación planteado como un juego no cooperativo con información asimétrica. Estos autores agrupan las variables relevantes para el análisis empírico de las huelgas en cuatro bloques: las variables de *fricción*, las de *organización*, las de *incentivo* y, por último, el *tamaño* de la empresa. Las variables de fricción son las que recogen directamente el antagonismo entre la empresa y los trabajadores y representan los factores que con más facilidad pueden precipitar el conflicto; las variables de organización definen las caracterís-

ticas internas de la empresa; las variables de incentivo son aquellas que definen el entorno económico y pueden incidir sobre la huelga y determinar su evolución cíclica. Los resultados empíricos muestran una elevada correlación de la actividad huelguística con la mayoría de las variables de organización, lo que indica que las características económicas de la empresa condicionan de una manera notable el conflicto laboral. También las variables friccionales, que son las directamente relacionadas con el convenio, y el tamaño de la empresa aumentan la probabilidad e intensidad del conflicto. Las variables de incentivo, entre las que se incluyen las variables económicas de demanda que permiten contrastar el carácter cíclico de las huelgas, no tienen un efecto muy significativo. Ingram, Metcalf y Wadsworth (1993) concluyen, utilizando información laboral referida al Reino Unido, que unos salarios elevados en el año anterior, *ceteris paribus*, incentivan la actividad huelguística, del mismo modo que la duración del convenio colectivo también incide en la propensión a hacer huelgas.

Para el caso de España, en Jiménez-Martín *et al.* (1996) se contrastan teorías económicas alternativas sobre las huelgas. El trabajo se lleva a cabo utilizando información para empresas de más de doscientos trabajadores en proceso de negociación colectiva y en él se obtienen resultados acordes con los propuestos por los modelos de información asimétrica. Así, por ejemplo, los autores concluyen que las empresas con mejores perspectivas económicas, en términos de beneficios esperados o nivel de la demanda, tienden a sufrir menos huelgas. Por otra parte, el tamaño de la unidad de negociación y el salario real percibido en el pasado inciden sobre la probabilidad de observar huelgas, en la línea de los resultados obtenidos por Vroman (1989) y Card (1990a). Además, encuentran, en línea de Card (1988), que la probabilidad de sufrir un conflicto aumenta en las unidades de negociación que han sufrido un conflicto en la negociación pasada más inmediata.

3.2. Extensiones: el papel de la información y equilibrios múltiples

De entre los intentos por subsanar alguna de las carencias de los modelos de información asimétrica cabe destacar los trabajos de Hart (1989) y Cramton y Tracy (1992, 1994b), que entroncan con los modelos de negociación de Grossman y Perry (1986) y de Admati y Perry (1987). Hart (1989) justifica cómo las huelgas son racionalmente posibles, en presencia de información asimétrica sobre el valor o nivel de beneficio de la empresa, cuando existe un pequeño intervalo entre ofertas en el transcurso de la negociación salarial. Si el valor de la empresa no es observado por los trabajadores, entonces la predisposición de la empresa a retrasar el acuerdo y, consecuentemente, renunciar al producto asociado (en caso de huelga) con dicho retraso señala que la empresa en cuestión espera un nivel bajo de beneficios y facilita el acuerdo a un menor nivel salarial. Sin embargo, el trabajo de Hart (1989), y de todos aquellos trabajos que se sustentan en intervalos fijos entre ofertas, difícilmente superan la *conjetura de Coase*¹⁸.

En los trabajos de Cramton y Tracy, por contra, no se requiere ningún intervalo mínimo entre ofertas y se consideran, aparte de las huelgas, otras posibles

(18) Esto es, cuando el tiempo mínimo entre ofertas tiende a cero también tiende a cero el retraso efectivo del acuerdo. Véase Gul y Sonnenschein (1988) para una ilustración rigurosa.

acciones de los sindicatos, como la posibilidad de dilatar la firma del acuerdo. Por ejemplo, en Cramton y Tracy (1992) se considera un modelo en el que se negocia el valor que para una empresa tiene el trabajo. El mecanismo de negociación está basado en ofertas alternativas por parte de los agentes, sin intervalo fijo entre las mismas, con las siguientes características: primero, el sindicato, usando la información disponible realiza una petición inicial, eligiendo a la vez si hace huelga o no; segundo, la empresa acepta dicha petición si el valor del trabajo para la misma es superior a un cierto umbral; en caso contrario espera un cierto tiempo (que señala el valor del trabajo para la empresa) y responde ofreciendo el salario de equilibrio en un modelo con información perfecta. En este contexto, el sindicato sustituye la huelga por retrasos si, por ejemplo, el salario alternativo o el beneficio esperado son relativamente bajos. Adicionalmente, en Cramton y Tracy (1994b) se consideran amenazas que varían en el tiempo. Una implicación interesante de este tipo de modelos es que si se obliga a la empresa a responder a la petición del sindicato antes de un cierto momento prefijado, la misma no tiene, en general, incentivos a revelar su información privada y, por tanto, se necesitarán al menos dos rondas completas para alcanzar el acuerdo. Desafortunadamente, estos modelos tienen aún una difícil traslación empírica debido a la falta de datos y/o a la complejidad técnica, que impide, por ahora su contraste.

Cabe reseñar también, el reciente trabajo de Clark (1997) donde plantea un modelo en el que es el sindicato el que tiene información privada sobre su salario de reserva y en el que la empresa acumula existencias al objeto de mejorar su posición en el proceso de negociación. En este contexto el autor obtiene, que mayores inventarios conducen a salarios más bajos y mayor probabilidad de observar un conflicto. Usando datos del sector manufacturero británico, Nicolitsas (1995) encontró evidencia en este sentido.

Una debilidad de los modelos de información asimétrica deviene del hecho de que para existan situaciones en las que sea óptimo retrasar el acuerdo (con o sin huelga) es necesario que haya información asimétrica entre los agentes en conflicto. Algunos trabajos recientes, como los de Fernández y Glazer (1991) o Haller y Holden (1991), muestran bajo qué circunstancias es óptimo retrasar el acuerdo sin necesidad de que haya información asimétrica, o dicho de otra forma, disponiendo ambos agentes de información perfecta sobre todos los aspectos de la negociación. Esta clase de modelos explota la multiplicidad de equilibrios que resulta cuando los agentes tienen estrategias múltiples que imponen costes sobre ambos agentes.

Así, Fernández y Glazer (1991) plantean una versión modificada del modelo de negociación de Rubinstein (1982). En el mismo, dos agentes (la empresa y el sindicato) negocian secuencialmente, a intervalos discretos y con un horizonte temporal infinito. Ambos agentes alternan ofertas, que el agente contrario puede aceptar o rechazar. Además, después del rechazo de una oferta, el sindicato tiene dos posibles opciones: hacer huelga por el período entre ofertas o, por contra, seguir trabajando y recibiendo el salario precedente.¹⁹ En consecuencia, la decisión

(19) Nótese que, en consecuencia, Fernández y Glazer plantean un modelo de renegociación, condicional al salario previamente vigente.

de hacer huelga es costosa para ambos agentes: los trabajadores no reciben su antiguo salario y la empresa no obtiene ingresos. En este contexto, en el que no hay incertidumbre por parte de ninguno de los agentes, Fernández y Glazer muestran que existen múltiples equilibrios, alguno de los cuales es Pareto-ineficiente. Consecuentemente, los autores muestran cómo agentes racionales (completamente informados) pueden optar, en equilibrio, por una conducta plenamente ineficiente.

De hecho, tanto en Fernández y Glazer (1991) como en Haller y Holden (1991), el resultado de la negociación depende de la habilidad de los agentes para imponer costes al adversario en el conflicto. También en ambos casos se encuentran un amplio rango de salarios que pueden ser sostenidos en equilibrio (véase Manzini (1998) para una exposición y análisis conjunto de ambos modelos). El mínimo corresponde con el salario previo. El máximo es el salario que se obtiene cuando el sindicato hace huelga en todos los períodos de negociación. Dicho máximo es una función del salario previo, del grado de impaciencia de los agentes y varía según sea el agente que formula la primera oferta. Obsérvese que en estos modelos, la actividad huelguística y el salario están positivamente correlacionados.

Aunque no hay evidencia empírica directa, que soporte la validez de esta línea de la literatura, cabe resaltar que la predicción fundamental de este tipo de modelos concuerda con la evidencia de una asociación positiva entre duración de un conflicto y salario negociado, encontrada en un gran número de estudios [véase a este respecto Card (1990a)]. Sin embargo, no parece que la complicación del proceso negociador pueda ser la justificación, en último término, de una asociación positiva entre duración de un conflicto y salario obtenido, ya que, en ese caso, elementos como el aprendizaje por parte de los agentes debiera resultar en una reducción progresiva de la conflictividad y, eventualmente, su eliminación. Así pues, en la raíz de toda posible explicación sobre el conflicto industrial, la incertidumbre, posiblemente de ambas partes, debe jugar un papel fundamental.

4. CONCLUSIONES

El análisis económico de las circunstancias que concurren en un proceso huelguístico trata de precisar, en primer lugar, los diferentes objetivos que cada parte pretende alcanzar en el proceso de negociación, en segundo lugar, las variables en que se concretan dichos objetivos y, por último, las restricciones a que se enfrenta cada uno de los agentes presentes en la negociación. Dado que el conflicto se repite de forma más o menos sistemática, no puede verse como el resultado de un comportamiento no racional por parte de los agentes presentes en la negociación y aunque se dispone de una amplia gama de modelos que intentan dar explicaciones coherentes y racionales sobre la naturaleza y determinantes del conflicto, ninguno de ellos parece capaz de explicarlo en su globalidad (Munford 1993), por lo que, como argumenta Kennan (1986), no existe en la actualidad, un cuerpo teórico unificado en el análisis económico sobre las huelgas.

En la literatura económica sobre huelgas, existen diversos modelos que, entroncados en el análisis teórico pionero de Hicks en 1932, tratan de incorporar un componente racional a la explicación de las huelgas y su duración. Los estudios pioneros, denominados *modelos de sindicato político* [Ross (1948) y, posterior-

mente, Ashenfelter y Johnson (1969)], fundamentan la existencia de huelgas en la discrepancia entre los líderes sindicales y los trabajadores. Otros modelos se centraron en la búsqueda de una explicación a la existencia de conflictos vinculada con la evolución del ciclo económico, entre ellos cabe mencionar, el denominado de *costes totales o conjuntos* [Reder y Neumann (1980) y Kennan (1980)], en el que la incidencia y frecuencia de las huelgas es inversamente proporcional a su coste de oportunidad, que, a su vez, viene determinado por las condiciones del entorno económico.

Aunque hay resultados recientes [Fernández y Glazer (1991)] que justifican la huelga en base a la complejidad estratégica de la negociación, la introducción de los problemas de información asimétrica en el proceso de negociación ha contribuido a entender el conflicto no como un resultado no deseado sino como un mecanismo fundamental en el intercambio de información inherente a todo proceso negociador. Los *modelos de información asimétrica* [Morton (1983) y Hayes (1984)], hacen hincapié en la falta de información de una de las partes, generalmente los trabajadores [aunque en, por ejemplo, Clark (1997) es la empresa la que dispone de menos información]. La incertidumbre del sindicato en relación a los objetivos y restricciones de la empresa, hace que no se perciba el alcance de los costes reales de la negociación, siendo ésta la causa más importante de la huelga.

La evidencia empírica disponible puede resumirse en una serie de resultados interesantes (cuadro 1). En primer lugar, cabe reseñar que aunque a nivel internacional el perfil de la curva de concesión planteada por Hicks sea ambiguo, para el caso de España, los resultados señalan que el incremento salarial propuesto, declina con la duración del conflicto. Por otra parte, en los modelos de costes conjuntos, la frecuencia o probabilidad de la ocurrencia de una huelga y su duración depende de las condiciones económicas del entorno económico, existiendo una cierta convergencia en los resultados empíricos que permiten señalar que en épocas de elevado desempleo, el incentivo a convocar huelgas por parte de los trabajadores disminuye, mientras que para la empresa las huelgas son más costosas en periodos de expansión. En el contraste de estos modelos, son las variables observables del mercado de trabajo y del ciclo económico las que, siendo conocidas por las partes, permiten valorar el coste de la huelga, en términos de coste de oportunidad. Para lo cual, resulta conveniente el uso de datos macroeconómicos o, al menos, el uso de series temporales largas sobre unidades de negociación más desagregadas. A este respecto, cabe reseñar que los resultados que se obtienen para el caso de España no vinculan claramente la duración de las huelgas con el ciclo económico.

Los factores económicos específicos de la empresa, juegan un papel fundamental en la ocurrencia y duración de la huelga en los modelos de información asimétrica. Aquellas variables económicas y de organización de la empresa que son difíciles de observar para los trabajadores se excluyen del conjunto de información del sindicato, que, por su parte, usa la huelga como mecanismo de revelación. Estos modelos han sido la base de una serie no muy extensa pero sugerente de estudios empíricos que han corroborado la correlación sistemática del conflicto laboral en alguna de sus manifestaciones (frecuencia, incidencia y duración) con las variables contempladas en la teoría. En general muestran una elevada correla-

Cuadro 1: ALGUNOS RESULTADOS DE INTERÉS SOBRE LA HUELGA Y SU DURACIÓN

Autor (año)	País	Período	Modelo	Resultados
Kennan (1985)	USA	1968/76	Costes Conjuntos	Las huelgas son más costosas para la empresa en períodos de expansión, cuando las ventas son más altas.
Tracy (1987)	USA	1973/77	Inf. Asimétrica	Los factores específicos de la empresa son los determinantes fundamentales de la actividad huelguística.
Vroman (1989)	USA	1957/84	Inf. Asimétrica	La probabilidad de la huelga aumenta cuando mayor es el período de negociación y menores los salarios del convenio anterior.
McConnell (1989)	USA	1970/81	Inf. Asimétrica	Si el desempleo aumenta, el coste de la huelga para el sindicato aumenta, mientras que los costes del conflicto disminuyen para la empresa.
Gramm <i>et al.</i> (1988)	USA	1971/80	Inf. Asimétrica	VARIABLES DE LA EMPRESA TALES COMO BENEFICIOS, INTENSIDAD DE CAPITAL Y CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA INFLUYEN EN LA FRECUENCIA Y DURACIÓN DE LAS HUELGAS.
Card (1990a)	Canadá	1964/85	Inf. Asimétrica	Si las condiciones cíclicas en el mercado del producto mejoran los costes de la huelga aumentan y disminuye la propensión a realizarla.
Ingram <i>et al.</i> (1993)	UK	1981/89	Costes Conjuntos	No encuentran relación entre duración y ciclo, mientras que sí hay efecto del desempleo y de los cambios en la legislación sobre la frecuencia de la huelgas.
Ondrich y Schnell (1993)	USA	1971/80	Costes Conjuntos	Encuentran que cuanto mayor es el número de puntos de desacuerdo al inicio de una huelga, mayor es la duración de la misma.
Cramton y Tracy (1994)	USA	1970/89	Inf. Asimétrica dos amenazas: huelga y retraso.	La incidencia de las huelgas aumenta con la incertidumbre sobre el estado de la empresa. La posibilidad de reemplazar a los huelguistas reduce la incidencia de las huelgas.
Jiménez-Martín <i>et al.</i> (1996)	España	1985/90	Inf. Asimétrica	La actividad huelguística es contracíclica y las empresas con mejores perspectivas económicas tienden a realizar menos huelgas.
Marco (1996)	España	1986/94	Costes Conjuntos	No encuentra relación significativa entre duración y ciclo económico.

ción entre la actividad huelguística y las características económicas de la empresa, tales como beneficios, demanda de producto, intensidad de capital o características de la mano de obra. Los resultados para España, reflejan que las empresas con mejores perspectivas económicas, en términos de beneficios esperados, tienden a sufrir menos huelgas. Sin embargo, estos estudios [con las notables excepciones de McConnell (1989) y Jiménez-Martín (1998)] no han podido corroborar la relación negativa entre salarios negociados y la duración de los conflictos, probablemente por falta de información adecuada. Esto es debido a que para el contraste de estos modelos se requiere la disponibilidad de datos microeconómicos y en ocasiones, aun disponiendo de ellos, no permiten contrastar con nitidez una teoría contra otra, dado que, con cierta generalidad, no han sido diseñados al objeto de analizar las pautas de negociación.

En definitiva, el estudio del conflicto industrial en general y de la huelga en particular, de sus características y de sus determinantes mediante un enfoque teórico de corte neoclásico ha ido progresando en las últimas décadas. Los distintos modelos han precisado cada vez más sus proposiciones empíricas y perfilado cada vez mejor el tipo de información necesaria para cada contraste. Aunque esta literatura no ha avanzado todavía lo suficiente como para ofrecer resultados de inmediata aplicación al diseño de la normativa de regulación del conflicto industrial, sí lo ha hecho en la dirección de homogeneizar el tratamiento de la información y en la presentación de algunas regularidades empíricas como las ya mencionadas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Admati, A. y Perry, M. (1987): "Strategic Delay in Bargaining", *Review of Economic Studies*, 54, págs. 345-364.
- Ashenfelter, O. y Johnson, G. E. (1969): "Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity", *American Economic Review*, 59, 1, págs. 35-49.
- Blanchflower, D. y Cubin, J. (1986): "Strike Propensities of the British Workplace", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 48, 1, págs. 19-39.
- Booth, A. y Cressy, R. (1990): "Strikes with Asymmetric Information: Theory and Evidence", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52, 3, págs. 269-295.
- Card, D. (1988): "Longitudinal Analysis of Strike Activity", *Journal of Labor Economics*, 6, págs. 147-176.
- Card, D. (1990a): "Strikes and Wages: A Test of an Asymmetric Information Model", *Quarterly Journal of Economics*, 105, págs. 625-655.
- Card, D. (1990b): "Strikes and Bargaining: A Survey of the Recent Empirical Literature", *American Economic Review*, 80, 2, págs. 410-415.
- Clark, S. (1997): "Inventories and Strikes", *Economica*, 64, págs. 645-67.
- Clegg, H. A. (1976): *Trade Unionism under Collective Bargaining: a Theory based on Six Countries*, Blackwell, Oxford.
- Cramton, P. y Tracy, J. (1992): "Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data," *American Economic Review*, 82, págs. 100-121.
- Cramton, P. y Tracy, J. (1994a): "The Determinants of US Labor Disputes", *Journal of Labor Economics*, 12, págs. 180-209.

- Cramton, P. y Tracy, J. (1994b): "Wage Bargaining with Time-varying Threats" *Journal of Labor Economics*, 12, págs. 594-617.
- Edwards, P. K. (1992): "Industrial Conflict: Themes and Issues in Recent Research", *British Journal of Industrial Relations*, 30, págs. 361-404.
- Elliot, R.E. (1991): *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill, London.
- Farber, H. (1978): "Bargaining Theory, Wage Outcomes and the Occurrence of Strikes", *American Economic Review*, 68, págs. 262-271.
- Fernández, R. y Glazer, J. (1991): "Striking for a Bargain between two completely Informed Agents", *American Economic Review*, 81, págs. 240-252.
- Gramm, C.L. (1986): "The Determinants of Strike Incidence and Severity: A Micro-Level Study". *Industrial and Labor Relations Review*, 39, págs. 361-376.
- Gramm, C.L., Hendricks, W.E. y Kahn, L.M. (1988): "Inflation Uncertainty and Strike Activity", *Industrial Relations*; 27, págs. 114-29.
- Griffin, J.I. (1939): *Strikes: a Study in Quantitative Economics*, New York: Columbia University Press (reimpreso en 1968 por AMS Press).
- Grossman, S. and Perry, M. (1986): "Sequential Bargaining under Asymmetric Information", *Journal of Economic Theory*, 39, págs. 120-154.
- Gul, F. and Sonnenschein, H. (1988) "On delay in Bargaining with One-sided Uncertainty", *Econometrica*, 56, págs. 601-612.
- Haller, H. y Holden, S. (1991): "A Letter to the Editor on Wage Bargaining", *Journal of Economic Theory*, 52, págs. 232-236.
- Hansen, A.H. (1921): "Cycles of Strikes", *American Economic Review*, 11, págs. 616-21.
- Harrison, A. y Steward, M. (1989): "Cyclical Fluctuations in Strike Durations", *American Economic Review*, 79, págs. 827-834.
- Hart, O. (1989) "Bargaining and Strikes", *Quarterly-Journal-of-Economics*; 104, 1, págs. 25-43.
- Hayes, B. (1984): "Unions and Strikes with Asymmetric Information", *Journal of Labour Economics*, 2, 1, págs. 57-83.
- Hicks, J.R. (1963): *The Theory of Wages*, Segunda Edición, Macmillan, London.
- Hirschman, A.O. (1984): *De la Economía Política y más allá. Ensayos de Penetración y Superación de Fronteras*, F.C.E, México.
- Hyman, R. (1975): *Strikes*, Fontana-Collins, London.
- Ingram, P.N. Metcalf, D. y Wadsworth, J. (1993): "Strike Incidence and Duration in British Manufacturing Industry in the 1980's", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, págs. 704-17.
- Jiménez-Martín, S. (1996): *Strike Threats, Strike Outcomes and Wage Settlements*, Universidad Carlos III, mimeo.
- Jiménez-Martín, S. (1998): "Controlling for endogeneity of strike variables in the estimation of wage settlement equations", *Journal of Labor Economics*, de próxima aparición.
- Jiménez-Martín, S., Labeaga, J.M. y Marco, M. (1996): "Algunos Factores Explicativos de la Existencia de Huelgas durante la Negociación Colectiva en España", *Investigaciones Económicas*, XX, 2, págs. 217-242.
- Kennan, J. (1980): "Pareto Optimality and the Economics of Strike Duration," *Journal of Labor Research*, 1, págs. 77-94.
- Kennan, J. (1985): "The Duration of Contract Strikes in U.S. Manufacturing", *Journal of Econometrics*, 5, págs. 5-28.

- Kennan, J. (1986): "The Economics of Strikes", en O. Ashenfelter y R. Layard (ed), *Handbook of Labour Economics*, 2, North Holland, Amsterdam.
- Kennan, J. y Wilson, R. (1989): "Strategic Bargaining Models and Interpretation of Strike Data," *Journal of Applied Econometrics*, 4, s, págs. 87-130.
- Knowles, K. (1952): *Strikes: a Study in Industrial Conflict*, Blackwell, Oxford.
- Korpi, W. y Shalev, M. (1979): "Strikes, Industrial Relations, and Class Conflict in Capitalist Societies", *British Journal of Sociology*, 30, págs. 164-187.
- Lacroix, R. (1986): "A Microeconomic Analysis of the Effects of Strikes on Wages," *Relations Industrielles*, 41, págs. 111-126.
- Mandel, E. (1980): *Long Waves in Capitalist Development: the Marxist Interpretation*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Manzini, P. (1998): "Game Theoretic Models of Wage Bargaining", *Journal of Economic Surveys*, 12, págs. 1-41.
- Marco, M.L. (1996): *La Conflictividad Laboral en España: Un Análisis Empírico de la Actividad Huelguística en el Período 1986-1994*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- Marco, M.L. (1997): "Economía y Relaciones Laborales en España". *Economía y Sociología*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 6, págs. 35-52.
- Mauro, M.J. (1982): "Strikes as a Result of Imperfect Information", *Industrial and Labour Relations Review*, 35, págs. 522-38.
- McConnell, S. (1989): "Strike, Wages and Private Information", *American Economic Review*, 79, págs. 801-815.
- McConnell, S. (1990): "Cyclical Fluctuations in Strike Activity", *Industrial and Labor Relation Review*, Octubre, 44, págs. 131-143.
- Metcalfe, D. (1990): "Industrial Dispute, Incidence, Laws, Resolution and Consequence", Centre for Economic Performance, LSE, WP 65.
- Metcalfe, D. y Milner, S. (1993): "A Century of UK Strike Activity: An Alternative Perspective" en Metcalfe, D. y Milner, S. (ed.), *New Perspectives on Industrial Disputes*, Routledge, London and New York.
- Milner, S. (1995): "Industrial Disputes and the Law in Spain", Centre for Economic Performance, LSE, DP 250, julio.
- Morton, S. (1983): "The Optimality of Strikes in Labor Negotiations", D.P. 83-7, Murphy Institute for Economics, Tulane University.
- Mumford, K. (1993): "A Critical Comparison of Models of Strike Activity", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 55, 3, págs. 285-312.
- Nicolitsas, D. (1995): "Accounting for Strikes: Evidence from UK manufacturing in the 1980s", Centre for Economic Performance, DP 263, LSE.
- Ondrich, J.I. y Schnell, J.F. (1993): "Strike duration and the degree of Disagreement", *Industrial Relations*, 32, págs. 412-431.
- Pencavel, J. (1991): *Labor Markets under Trade Unionism. Employment, Wages and Hours*, Blackwell, Oxford.
- Phipps, A.J. (1977): "Strike Activity and Inflation in Australia", *Economic Record*, 53, págs. 297-319.
- Pigou, A. (1921): *Industrial fluctuations*, MacMillan, London.
- Reder, M.W. y Neumann, G.R. (1980): "Conflict and Contract: The Case of Strikes", *Journal of Political Economy*, 88, págs. 867-886.
- Rees, A. (1952): "Industrial Conflict and Business Fluctuations", *Journal of Political Economy*, 60, págs. 371-82.

- Ridell, C.W. (1980): "The Effects of Strikes and Strike Length on Negotiated Wage Settlements", *Relations Industrielles*, 35, págs. 115-120.
- Ross, A.M. (1948): *Trade Union Wage Policy*, California Press, Berkeley.
- Rubinstein, A. (1982): "Perfect Equilibrium in a Bargaining Model", *Econometrica*, 50, págs. 97-109.
- Sapsford, D. (1990): "Strikes: Models and Evidence", en Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (eds.), *Current Issues in Labour Economics*, Macmillan, London.
- Siebert, W.S. y Addison, J.T. (1981): "Are Strikes Accidental?", *Economic Journal*, 91, págs. 389-404.
- Snyder, D. (1975): "Institutional Setting and Industrial conflict: Comparative Analysis of France, Italy and the United States", *American Sociological Review*, 40.
- Stengos, T. y Swidinsky, R. (1990): "The Wage Effects of a Strike: A Selectivity Bias Approach," *Applied Economics*, 22, págs. 375-385.
- Tracy, J.S. (1986): "An Investigation into the Determinants of U.S. Strike Activity", *The American Economic Review*, 76, págs. 423-436.
- Tracy, J.S. (1987): "An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes", *Journal of Labor Economics*, 5, págs. 149-173.
- Turkington, D.J. (1975): "Strike Incidence and Economic Activity in New Zealand", *New Zealand Economic Papers*, 9, págs. 87-106.
- Vroman, W. (1984): "Wage Contracts Settlements in U.S. Manufacturing", *Review of Economics and Statistics*, 66, págs. 661-665.
- Vroman, S.B. (1989): "A Longitudinal Analysis of Strike Activity in US. Manufacturing: 1957-1984", *American Economic Review*, 79, págs. 816-826.
- Walsh, W.D. (1975): "Economic Conditions and Strike Activity in Canada", *Industrial Relations*, 14, págs. 45-54.

Fecha de recepción del original: mayo, 1997

Versión final: septiembre, 1998

ABSTRACT

In this article we describe the key implications of the most relevant economic theories that try to explain the occurrence of strikes in the context of the wage determination process. The consideration of the strategic aspects and the information problems inherent to the bargaining process help explain the strike not as an undesired outcome of the negotiation process but as a rational mechanism to enforce agents to reveal their information. Although the empirical evidence offers some interesting results (for instance, those regarding the relationship between the strike incidence and duration, and the business cycle), some further steps remain to be taken in order to evaluate the adequacy of recent theoretical developments.

Keywords: strike, wages, collective bargaining, trade unions.