

Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina

Héctor Palomino¹
David Trajtemberg²

■ Introducción

Durante el año 2006, en la Argentina, fueron homologados 930 convenios y acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores, la cifra más alta de los últimos 15 años. Este auge de la negociación colectiva se inscribe en un ciclo prolongado que desde 2003 no tiene precedentes tanto por la cantidad de negociaciones como por sus contenidos y, en especial, por el contexto singular en el que tiene lugar.

Esta revitalización muestra un contraste agudo frente a la inquietud de algunos analistas acerca de la erosión actual de la negociación colectiva en varios países europeos, así como frente a las tendencias de debilitamiento de los sindicatos observadas en América Latina por efecto de las reformas neoliberales de los '90. Este contraste suscita la reflexión sobre un conjunto de interrogantes teóricos y políticos, entre los que se destaca la cuestión acerca de si el declive de la negociación colectiva y de los sindicatos, así como algunos fenómenos concomitantes como la individualización de las relaciones de trabajo, la precarización del empleo y la polarización social, constituyen tendencias ineluctables del desarrollo económico contemporáneo. Estas tendencias afectarían la posibilidad de compatibilizar el crecimiento económico con las instituciones laborales y de seguridad social, en el contexto de las presiones

ejercidas sobre el empleo por la globalización de numerosos mercados, y por los cambios ocupacionales que acompañan la difusión de las nuevas tecnologías de información y comunicación. En suma, se trata de constatar a través de estos enfoques, en qué medida pueden procurarse al mismo tiempo el crecimiento económico y esquemas distributivos que garanticen la equidad social.

En la primera parte del artículo se analizan los factores que inciden en el auge de la negociación colectiva en la Argentina y sus posibilidades de consolidación futura. Esta constatación es necesaria para fundamentar aquellas reflexiones que perderían relevancia si el ciclo actual de negociaciones fuera un fenómeno meramente coyuntural e intrascendente, un mero canto de cisne previo a su ocaso institucional. Los primeros capítulos están dedicados al aporte de cifras y datos sobre las tendencias de negociación y de los factores que inciden en sus contenidos actuales, entre los que se destaca la renovación periódica de las escalas salariales, impulsadas por el fuerte ritmo de crecimiento económico y por la inflación que acompaña ese crecimiento, lo cual distingue el ciclo actual de negociaciones de los períodos previos.

Finalmente, el último capítulo retoma las principales líneas del análisis a la luz de las tendencias contemporáneas que prevalecen en otros países, europeos y de América Latina, en-

47

¹ Director de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS. Profesor de Relaciones del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires e investigador en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Martín.

² Coordinador del Departamento de Negociación Colectiva, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

fatizando los contrastes de la evolución argentina reciente con aquellos. Se destaca especialmente la necesidad de revisar los enfoques que fundan las interpretaciones usuales sobre la erosión de los sistemas de relaciones laborales y de los regímenes de empleo contemporáneos y sus límites para la comprensión de la experiencia argentina reciente.

■ 2003-2006: Un período de auge de la negociación colectiva en la Argentina

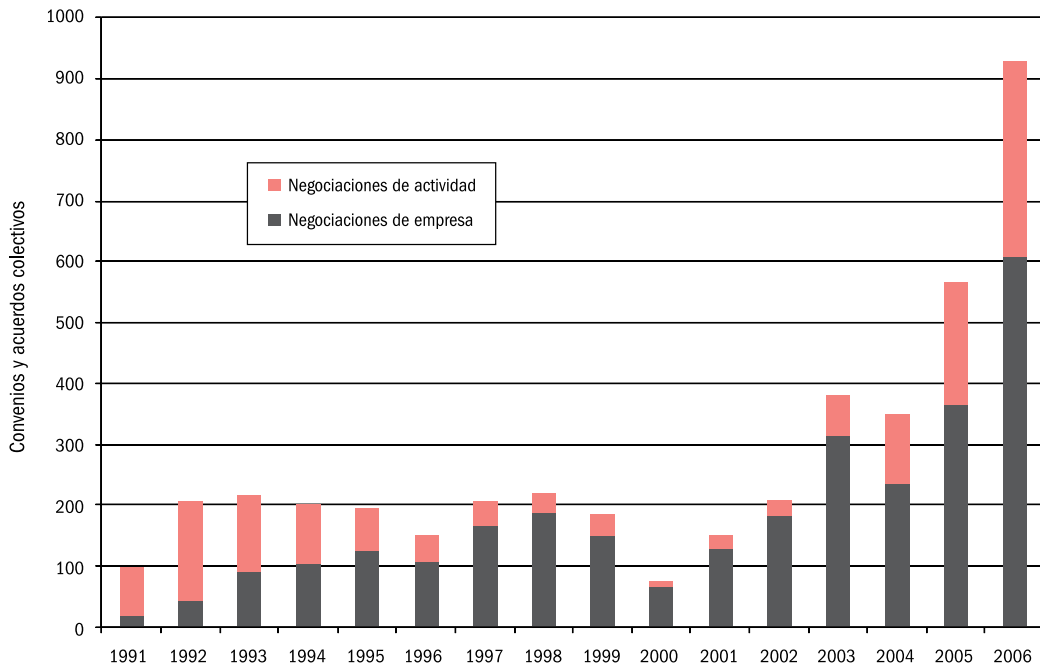
Durante 2006 fueron homologados 930 convenios y acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores. Esta es la cifra más alta desde la restauración de la negociación colectiva en 1988, y se inscribe en un ciclo de auge iniciado en 2003 que difiere considerablemente de todo el período previo tanto por la cantidad de negociaciones y la ampliación de su cobertura, como por sus contenidos y, en especial, por el contexto singular en el que tiene lugar.

En 2003 se homologaron 380 acuerdos y convenios, en 2004 fueron 348, en 2005 ascendieron a 568 y finalmente en 2006 a 930. Estas cifras se ubican muy por encima del promedio de 187 negociaciones anuales registradas en la década de los '90.

Esta revitalización se refleja en todos los niveles: i) en la reapertura de unidades de negociación en el nivel de actividad, que habían estado en situación de letargo durante los noventa; ii) en las negociaciones de empresa, que mantuvieron el dinamismo adquirida en la década pasada; y iii) en las nuevas unidades de negociación que surgieron impulsadas por el crecimiento económico. Entre los factores que promovieron la negociación por actividad, se destaca la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877) en 2004, que otorga supremacía a la negociación de nivel superior sobre la de nivel inferior.

El auge de la negociación colectiva entre 2003 y 2006 difiere no sólo de las tendencias prevalecientes en la pasada década, sino tam-

Gráfico N° 1 | Dinámica de la negociación colectiva 1991-2006



Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo- SSPTyEL. Elaboración propia en base a la información sobre convenios y acuerdos colectivos homologados, provistos por la Secretaría de Trabajo del MTEySS.

bién de los períodos anteriores. Aunque resulta difícil reseñar en este artículo los avatares de la negociación colectiva registrada a lo largo de los 54 años transcurridos desde la instalación de la norma que la regula a mediados del siglo XX, pueden diferenciarse con claridad dos épocas. En la primera, que se prolongó entre la sanción de la Ley 14250 en 1953 hasta fines de los '80, la negociación colectiva fue afectada por la crónica inestabilidad institucional y, en particular, por la suspensión periódica de su vigencia como efecto de sucesivos golpes militares. En los 35 años que van desde 1953 hasta 1988, fueron relativamente breves los períodos en que la negociación colectiva alcanzó una vigencia plena. En ellos, la forma adquirida por la negociación colectiva fue descrita en términos de un modelo “paradigmático” (Bissio, 1998, Catalano y Novick, 1996, Novick y Trajtemberg, 2000), cuyas notas más salientes eran: i) su centralización en los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes; ii) una fuerte injerencia estatal derivada tanto de la regla de “homologación” por parte del Estado para habilitar la vigencia de los convenios, como de su rol en la definición del ámbito de representación sindical a través del otorgamiento de la personería gremial y de la constitución de las unidades negociadoras; iii) la identidad política de los sindicatos, afín a uno de los principales partidos del sistema político; iv) la extensión de la cobertura de los convenios a todos los trabajadores –sindicalizados y no sindicalizados; y v) la ultraactividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente.

Un aspecto central de ese modelo está vinculado con el contexto de casi pleno empleo, reflejado en bajas tasas de desempleo abierto y en la incorporación de una mayoría significativa de los asalariados a los institutos de regulación del empleo. Si bien a partir de la instalación de la dictadura militar de 1976 ese contexto se fue modificando, sobre todo por la política económica aplicada por ese régimen que tendió a erosionar la estructura ocupacional sobre la que se articulaban los sindicatos, éstos mantuvieron una importante base de afiliación prácticamente hasta los '90.

En la segunda época, que va desde 1988 hasta la actualidad, la negociación colectiva tuvo plena vigencia institucional. En los últimos 18 años, si bien los rasgos “paradigmáticos” permanecieron formalmente, la práctica de la negociación colectiva registró cambios de importancia. En la década de los '90, y particularmente a partir de 1994, cambió la composición de las negociaciones, ya que la gran mayoría de los convenios y acuerdos fueron pactados en el nivel de las empresas. En materia de contenidos, se destacaron tanto la negociación de la *flexibilidad contractual*, expresada en la autorización a establecer modalidades de contratación por tiempo determinado, como la *flexibilidad interna* de las empresas, vinculada con los cambios en la jornada, la organización del trabajo y la modalidad de las remuneraciones (Novick y Trajtemberg, 2000). También se registraron cambios radicales en el contexto de la negociación, derivados del incremento sin precedentes de la desocupación, que se mantuvo en dos dígitos desde 1994, y del también inédito crecimiento del trabajo no registrado en la seguridad social que en su mayoría quedaba de hecho fuera de la esfera de influencia sindical y de la cobertura de la negociación colectiva. En ese contexto, la introducción de nuevas formas de empleo “atípicas” favorecía la mercantilización de la mano de obra, erosionando el status relativamente protegido que los asalariados comprendidos en la negociación colectiva habían conservado hasta entonces.

En un período regido por la convertibilidad, la apertura económica y la globalización financiera, la negociación colectiva fue un instrumento de legitimación de la flexibilización laboral impuesta por el “*mainstream*” dominante. La postura adoptada por la mayoría de los sindicatos consistió en ocupar posiciones defensivas, y fueron renuentes a negociar en condiciones desventajosas, de allí el relativamente bajo promedio de negociaciones anuales durante todo ese extenso período. Esta postura tendía a conservar el status sindical ya que preservaba su monopolio en la representación de los trabajadores otorgado por la personería gremial, conservaba las cláusulas de los convenios colectivos negociados en otras épocas que se mantenían vigentes por efecto de la ultraactividad,

y resguardaba la administración de las obras sociales, uno de los principales ejes de vinculación con sus representados y de financiamiento de los sindicatos. (Novick y Tomada, 2001)

Finalmente, la crisis económica, política y social que acompañó la caída del régimen de la convertibilidad, profundizó aún más las características descriptas. En 2002 casi 3 millones de trabajadores se encontraban en condiciones de desempleo abierto, más del 50% de la población en situación de pobreza por ingresos y la caída de la producción se situaba en torno al 11% con relación al año precedente. La negociación colectiva pasó a estar dominada por los acuerdos que surgían de los procedimientos preventivos de crisis (PPC)³ y las temáticas que predominaron se orientaron hacia los despidos de personal, las suspensiones periódicas, las reducciones de remuneraciones y de jornada de trabajo y los adelantos de vacaciones, entre otras medidas. Los procedimientos de crisis impulsaron las negociaciones por empresa, mientras que la negociación colectiva del ámbito de actividad siguió estando estancada y descendió a niveles mínimos.

La finalización abrupta y caótica del plan de convertibilidad hacia fines de 2001, y la depreciación del tipo de cambio, precedieron la instalación de un nuevo patrón de crecimiento de la economía argentina. La devaluación generó un cambio de precios relativos favorable al sector productor de bienes transables y una caída considerable del costo laboral, impulsando una rápida recuperación económica que impactó positivamente sobre los niveles de ocupación, a través de: i) el abaratamiento de los bienes producidos localmente y sus consiguientes efectos expansivos sobre una economía con capacidad ociosa; ii) el desarrollo de las exportaciones y también del sector industrial productor de bienes sustitutivos de importaciones; y iii) la sustitución de factores productivos por la utilización de más trabajadores a causa de la disminución relativa del precio del trabajo.

Esta situación impulsó la producción y el empleo de los sectores productores de bienes, y en especial de la industria manufacturera. La relevancia de este proceso para el sistema de relaciones laborales es que permitió expandir la base de representación donde se asentó tradicionalmente el sindicalismo argentino. Por eso la negociación colectiva salarial a posteriori de la salida de la convertibilidad fue impulsada por las paritarias de varias ramas industriales: alimentación, metalúrgicos, lácteos, etc.

A partir de 2003 el repunte de la negociación colectiva fue progresivo. Al principio fue impulsado principalmente por el Estado, que articuló las políticas salariales con las de promoción de la negociación colectiva. Una de las políticas específicas del nuevo gobierno instalado en mayo de 2003, fue la de disponer que los aumentos de suma fija no remunerativa, que se habían comenzado a otorgar a los asalariados privados desde 2002, fueran incorporados en los básicos de convenio, lo que impulsó la conformación de paritarias entre empresas y sindicatos, algunos de los que hacía varios años que no se reunían. La modificación de los salarios básicos por aumentos de sumas fijas, achataron las escalas salariales reduciendo los diferenciales entre las distintas categorías profesionales, impulsando las demandas de los trabajadores para restablecer esos diferenciales en los convenios colectivos. Los empresarios también, porque producían un efecto de expansión de los costos laborales y, en algunas actividades, los incrementos eran significativos porque recaían también sobre los adicionales del salario.⁴

Durante 2004 y 2005, se repitió el mismo esquema de articulación de políticas salariales activas y promoción de la negociación colectiva. La convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, instituto tripartito de negociación, permitió que el salario mínimo que había estado estancado en \$200 desde agosto de 1993 —es decir, durante diez años—, se incrementara en forma

³ El PPC constituye un instrumento creado en 1991, por la Ley de Empleo, que obliga a las empresas a informar con anterioridad a las autoridades laborales la aplicación de despidos o suspensiones y/o modificaciones en la jornada laboral de carácter colectivo por causas de fuerza mayor, económicas o tecnológicas, ofreciendo los elementos probatorios que consideren pertinentes.

⁴ Un caso en que la negociación se originó en esta causa es el de los metalúrgicos de Ushuaia y Río Gallegos. Un laudo aplicable a esos trabajadores establecía que sus salarios básicos se determinaban por la triplicación de los salarios básicos del convenio general de la rama metalúrgica (CCT 260/75).

paulatina pero acelerada.⁵ El Consejo definió nuevos valores del salario mínimo, empujando “hacia arriba” la base de discusión salarial entre los sindicatos y los empresarios; el salario mínimo se incrementó de \$350 a \$450 en septiembre de 2004 y, en forma progresiva en 2005 y en 2006 alcanzando el valor de \$630 y \$800 respectivamente.

El impacto de esta política sobre la negociación colectiva se reflejó en el incremento sistemático de la cantidad de acuerdos y convenios que tienden, a partir de entonces, a renovarse anualmente. La negociación colectiva se extendió también a todos los sectores y ramas de actividad, incluso a aquellas donde los sindicatos tienen más dificultades para afianzarse y conformar paritarias.

La evolución descrita suscita varios interrogantes. Tal vez el principal de ellos es hasta qué punto la revitalización de la negociación colectiva registrada entre 2003 y 2006 constituye un fenómeno episódico o coyuntural, o bien se trata de un fenómeno más profundo, destinado a permanecer y prolongarse en el tiempo. Este interrogante conduce la reflexión hacia los factores de base que inciden en la negociación y su articulación con el proceso de crecimiento económico actual; aunque una respuesta definitiva corresponde al futuro, no se trata aquí de establecer predicciones, sino de indicar esos factores de base. El interés teórico de este interrogante apunta, como se señaló en la introducción, a deslindar la situación argentina contemporánea de las tendencias de declive de la negociación colectiva observadas por diversos analistas en otros países europeos y en América Latina.

Otros interrogantes se relacionan con las consecuencias de este auge de la negociación colectiva. Dado que predominan actualmente los contenidos salariales de la negociación, puede indagarse en este plano hasta qué punto la evolución descrita incide en las tendencias sobre la individualización de la relación salarial. En la hipótesis del declive de la negociación, ésta es concomitante con un incremento de la individualización. Corresponde indagar

entonces si el auge de la negociación colectiva provoca el fenómeno contrario de restricción de la discrecionalidad empresaria para fijar individualmente los salarios.

■ La negociación colectiva y la determinación de los salarios

La importancia actual de la negociación colectiva para la determinación de los salarios se vincula con las características del nuevo patrón de crecimiento de la economía argentina instalado como salida de la crisis del modelo de la convertibilidad, y en especial por la fuerte expansión del trabajo registrado inducido por el nuevo régimen de empleo que acompaña el crecimiento económico.

En el contexto de salida de la crisis, las demandas de los trabajadores y los sindicatos para la elevación de los salarios nominales combinaron tres factores: compensar la inflación, las expectativas de recuperación del salario real con respecto a los niveles previos a la devaluación, y sus demandas de distribución de los frutos del crecimiento y la productividad. En la medida en que el salario real fue recuperando los niveles previos a la devaluación, tendieron a prevalecer cada vez más los otros dos componentes: reajustes con relación a los precios y aumento de la participación en la distribución del ingreso.

Esta dinámica impulsa la renovación periódica (anual) de los acuerdos y convenios salariales. Por eso, el récord de negociaciones alcanzado en 2006 podría ser concebido menos como un registro excepcional, que como una norma que seguramente habrá de consolidarse en los próximos años, en la medida que se sostengan las condiciones del contexto.

A partir de 2003, la negociación colectiva de los salarios fue impulsada por la política laboral de aumento del salario mínimo, vital y móvil. Esta política tendió a favorecer a los sindicatos más débiles, otorgándoles un “piso” salarial más elevado, al tiempo que estimulaba la negociación de las nuevas escalas de convenio para

⁵ Antes de la convocatoria, el salario mínimo fue incrementado por decreto del Poder Ejecutivo a \$300 entre julio y diciembre de 2003.

los sindicatos con mayor poder de negociación. Esto difiere radicalmente de la política de congelamiento del salario mínimo que durante los '90 había funcionado como un "ancla" tendiente a flexibilizar la relación salarial, demostrando cómo una misma institución –la del salario mínimo– puede cumplir funciones radicalmente diferentes.⁶

Durante los '90 la combinación del congelamiento del salario mínimo y la ausencia de la negociación colectiva de los salarios en muchas de las principales actividades económicas, generó las condiciones para la individualización de la relación laboral, ya que el promedio de los salarios efectivamente pagados por las empresas era considerablemente superior a los salarios de convenio. Actualmente en cambio, los salarios de convenio tienden a converger con los pagados efectivamente por las empresas. En este contexto se registra una activación de la negociación colectiva.

El resultado de las paritarias salariales puede ser analizado a partir de 15 convenios colectivos que representan a poco más del 50% de los trabajadores comprendidos en convenio colectivo de trabajo. Los convenios colectivos seleccionados son los de mayor cobertura y comprenden a los trabajadores de comercio, construcción, gastronómicos, metalúrgicos y textiles, entre otros.

A través de la evolución del salario conformado⁷ es posible distinguir claramente dos períodos en los últimos años. Desde mediados de los noventa hasta la crisis de 2001, los salarios de convenio no se modificaron. Hacia fines de 2001, en promedio, las remuneraciones efectivamente pagadas duplicaban prácticamente los salarios de convenio, lo cual dejaba un margen amplio para las estrategias empresarias de flexibilización e individualización de las relaciones laborales.

52 Entre 2001 y 2006, todos los convenios colectivos tuvieron incremento salarial. En este período pueden distinguirse cuatro etapas, con

matices y características propias, en la formación de los salarios:

- a) Entre 2002 y 2003, el incremento de los salarios conformados fue impulsado por el Poder Ejecutivo Nacional a través de los aumentos de suma fija.
- b) Una segunda etapa, iniciada en mayo de 2003, muestra un aumento de los salarios por la reactivación de la negociación colectiva orientada a incorporar los aumentos de suma fija en los básicos de convenio. Precisamente, los convenios colectivos surgidos de la reapertura de las paritarias (camioneros, alimentación, bancarios, etc.) consiguieron aumentos de salario que se ubicaron por encima de aquellos que no tuvieron negociación (comercio y sanidad).
- c) Entre 2004 y 2005, el crecimiento de los salarios de convenio fue impulsado por la dinámica de la negociación colectiva, que se extendió a todas las ramas y sectores de actividad. En esta etapa la negociación colectiva cobra una importancia mayor en la formación del salario: todos los convenios colectivos pactaron aumentos de salario y los incrementos nominales fueron los de mayor magnitud en todo el período analizado.
- d) En 2006 se sientan las bases de una negociación colectiva que apunta a mantener la capacidad adquisitiva del salario junto a una progresiva recuperación del salario real, teniendo en cuenta las características sectoriales.

Mientras que en el año 2001 la mayoría de los salarios de convenio se situaban muy por debajo del salario promedio efectivamente pagado por las empresas, en los últimos dos años tienden a converger con éste. Como se observa en el Gráfico N° 2, los salarios de convenio en 2001 constituían, en promedio, poco más de 50% de los efectivamente pagados por las empresas. En 2006, en cambio, los salarios de convenio ya representan 81% de los efectivamente pagados, con una clara tendencia ascendente.

⁶ Un relevamiento sobre la evolución contemporánea del salario mínimo y su relación con la negociación colectiva en varios países europeos puede consultarse en "Chronique internationale" de *I/RES* N° 103, Dufour, 2006.

⁷ El "salario conformado" es una base salarial a la que se le asigna una antigüedad fija, que no se ve afectada por variaciones de las horas trabajadas, ni por el nivel de producción. Sobre este salario se elabora un promedio de todos los salarios conformados para todas las categorías de convenio, excluidos menores y aprendices, para cada mes. Esta medida incluye los salarios básicos, los adicionales estipulados y los aumentos por decreto del Poder Ejecutivo.

Esto implica una modificación notable con respecto a la década pasada cuando la negociación había sido prácticamente desactivada ya que las empresas, al abonar salarios más altos que los de convenio, contaban con una herramienta poderosa para “individualizar” la relación salarial. Ahora, la convergencia entre salarios de convenio y salarios efectivamente pagados, implica una reducción del margen de discrecionalidad empresaria para fijar individualmente los salarios, lo que permite responder uno de los interrogantes planteados previamente: esta evolución muestra que, efectivamente, la revitalización de la negociación colectiva en la Argentina aminora la individualización de la relación salarial.

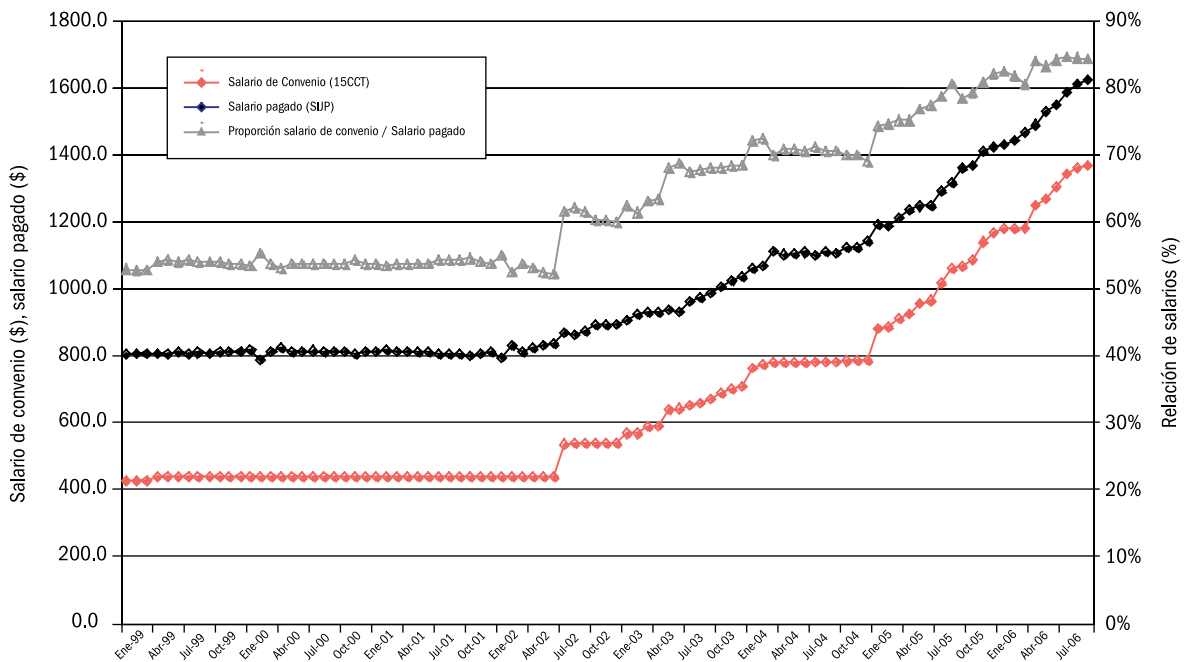
El gráfico muestra que el promedio del salario de convenio se situaba hasta abril de 2002 aproximadamente en \$400, cifra que represen-

taba poco más de 50% del promedio salarial efectivamente pagado en esa fecha que alcanzaba a \$800. En el otro extremo, en septiembre de 2006, el salario de convenio se ubicaba en \$1300, cifra que asciende a 81% del promedio de salarios efectivamente pagado por las empresas en esa fecha, de \$1600.

Otro resultado importante de esta evolución, tiene que ver con su impacto sobre el paulatino cierre de la brecha social entre los trabajadores incluidos en la negociación colectiva. En primer lugar, como consecuencia de los incrementos obtenidos en los salarios de convenio, éstos se situaron en diciembre de 2006, en su totalidad, por encima del valor de la canasta de pobreza para una familia tipo (ver Anexo - Gráfico N°2). En cambio, una parte importante de esos salarios se encontraban por debajo de la línea de pobreza en el año 2001.

Gráfico N° 2 | Convergencia entre salario de convenio y salario real. 1999-2006⁸

Evolución de los salarios de convenio como % del salario real



Fuente: Elaboración propia en base a valores de salarios conformados de convenio (DERT) y la serie desestacionalizada de salarios declarados por los empleadores en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, provista por la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, SSPTyEL-MTEySS.

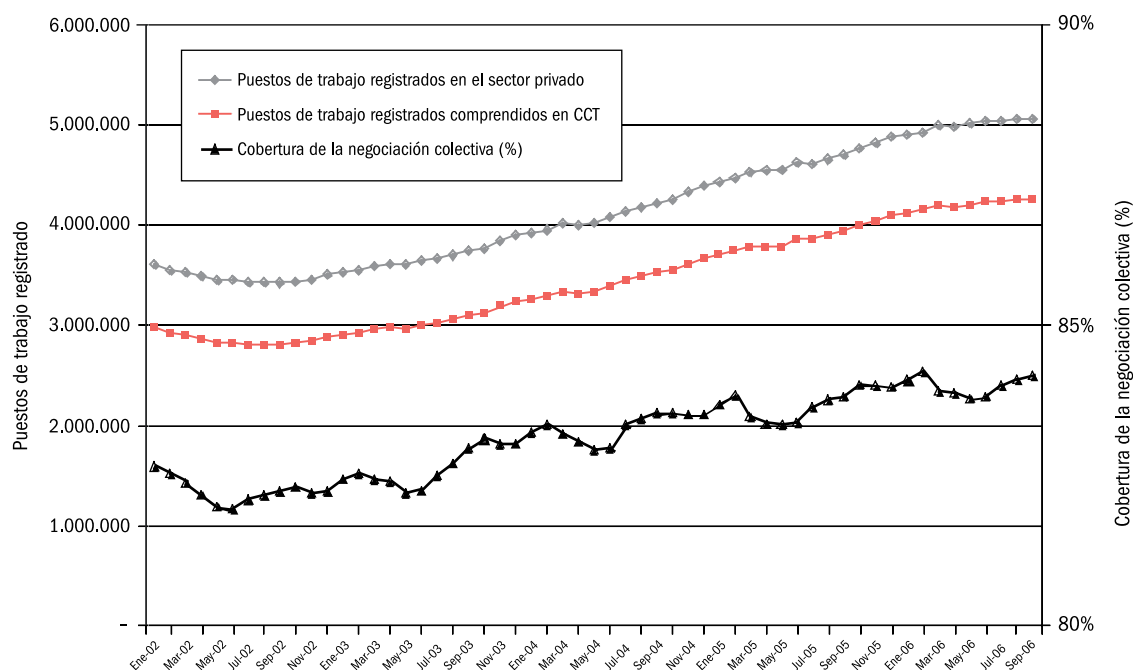
⁸ Una versión inicial de esta comparación que llega hasta 2005, fue elaborada por Zanabria Miguel y Trajtemberg David, “Evolución de los salarios del sector privado”, en *Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios/5*, septiembre de 2006.

En segundo lugar, entre 2003 y 2006, el crecimiento del empleo registrado amplió la cobertura de la negociación colectiva. La cantidad de trabajadores comprendidos por los convenios del sector privado pasó de aproximadamente 3 millones en el primer trimestre de 2003, a 4,2 millones en el segundo trimestre de 2006. La cobertura total en el sector privado puede extenderse a 4,6 millones de trabajadores si se adicionan los comprendidos por otros mecanismos de fijación tripartita de salarios. A éstos cabría agregar a los trabajadores de la administración pública nacional, y a otras categorías del empleo público en diferentes niveles del Estado que están incorporando mecanismos de negociación salarial formalmente similares a los del sector privado.

La política activa de salarios no sólo com-

prende los trabajadores privados, registrados y cubiertos por la negociación colectiva, sino también otros colectivos laborales del sector privado que cuentan con mecanismos tripartitos de negociación y de participación o consulta. El auspicio de estos mecanismos de diálogo social incluye a: i) los trabajadores del sector agrario (6% de los asalariados registrados privados) cuyas condiciones de trabajo se establecen por medio de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario;⁹ ii) los docentes del sector privado (3% de los asalariados registrados privados) cuyos salarios y condiciones de trabajo se estipulan por medio del Estatuto Docente y del Consejo Gremial Docente de la Enseñanza Privada, entidad con representación tripartita; y iii) los trabajadores del servicio doméstico y los del trabajo a domicilio, que reciben mejoras sa-

Gráfico N° 3 | Evolución de los puestos de trabajo registrados del sector privado y de los comprendidos en convenio colectivo de trabajo 2002-2006



Fuente: Elaboración propia en base a los puestos de trabajo declarados en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, provisto por la DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS.

⁹ Esta es una comisión paritaria tripartita compuesta por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuatro cámaras empresarias (Sociedad Rural Argentina, Confederaciones Rurales Argentinas, Confederación Interooperativa Agropecuaria y la Federación Agraria Argentina) y la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) como representante de los trabajadores.

lariales a través de disposiciones administrativas del Ministerio de Trabajo, previa consulta a los sectores.

Además de la extensión del *stock* de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, se observa un incremento en el *flujo* anual de trabajadores comprendidos en nuevos convenios y en la renovación periódica de convenios. Si en 2003 la cantidad de trabajadores comprendidos en nuevos y/o renovados convenios y acuerdos pactados ese año ascendió a 1,6 millón, en 2006 esa cifra alcanzó a 3,5 millones de trabajadores.

Finalmente, la extensión de la cobertura de la negociación, dada la articulación del salario de los trabajadores bajo convenio con el financiamiento de la seguridad social, implica un fortalecimiento de este sistema tanto por la vía del aumento de la cantidad de trabajadores, como por el incremento de sus salarios. El empleo registrado otorga también protección contra el despido arbitrario por medio de la indemnización por finalización del contrato y del seguro de desempleo que se financia con una contribución patronal sobre el salario, y genera ingresos extraordinarios por medio del sistema de asignaciones familiares. Por otra parte, el empleo registrado se articula con el sindicato no sólo por la cobertura de la negociación colectiva, sino también mediante la prestación de servicios para el asalariado y su grupo familiar a través de las obras sociales.

En síntesis, las tendencias de la negociación colectiva del período 2003-2006 muestran su rol central en la determinación de los salarios, el incremento en el ritmo de la renovación periódica de acuerdos y convenios y el aumento en la cantidad de negociaciones. También se observa la extensión de su cobertura tanto en términos de *stock* como de *flujo* de trabajadores comprendidos, su articulación con otros institutos, como el salario mínimo, y el sistema de jubilaciones y pensiones.

Pero en relación con el incremento de la cobertura de la negociación colectiva, subsiste el interrogante acerca de si esta institución encuentra límites en su expansión ya que, de existir éstos, se consolidaría un doble *standard* del empleo en la medida en que siguiera existiendo una masa importante de trabajadores excluidos de esa institución. La importancia teórica y po-

lítica de este interrogante es indudable, ya que uno de los factores que se resaltan en la hipótesis del declive contemporáneo de la negociación colectiva, alude al incremento de los excluidos de la misma por la precarización del empleo.

El panorama actual de la Argentina muestra que pese a la creciente cobertura de la negociación subsiste una masa importante de trabajadores, particularmente de trabajadores no registrados en la seguridad social, con ingresos inferiores al salario mínimo. Por eso resulta esencial observar la evolución de las tendencias del empleo, con el fin de determinar si la brecha entre incluidos y excluidos de la negociación tiende a reducirse por medio del incremento de su cobertura, o si por el contrario esa brecha se consolida o se amplía, tal como ocurrió en la pasada década.

■ La revitalización de la negociación colectiva en el contexto de un nuevo régimen de empleo

Un panorama de más largo plazo muestra que las características actuales son en cierto sentido inéditas en la historia de la negociación colectiva desde su instalación, poco más de medio siglo atrás. Sin embargo, sus rasgos institucionales básicos no se han modificado, su función en la determinación de los salarios tampoco es nueva, más allá de las diferencias evidentes con los '90, los actores "parecen" los mismos de siempre, el Estado sigue mostrando su capacidad de incidir en la negociación por medio del intercambio de recursos con las representaciones de intereses, una lógica también similar a la de otras épocas.

¿Dónde reside la novedad del período actual? Por un lado en los cambios sociales: la actual "reserva excedente de mano de obra" –desocupados y trabajadores "no registrados": la pesada herencia de los '90– no existía en la época de pleno empleo. Por otro lado, en el fortalecimiento de la capacidad de coordinación estatal, derivada de la recuperación de su capacidad de arbitraje y de su centralidad en la orientación de la economía.

Entre los factores que inciden en la revitalización actual de la negociación colectiva, cabe

indicar en primer lugar el intenso crecimiento del empleo que se verifica a partir de la salida de la crisis de diciembre de 2001¹⁰. La tendencia creciente del empleo tiende a consolidarse, más lentamente en la actualidad, que durante los primeros años de salida de la crisis cuando había sido muy intensa, pero de manera persistente. Este crecimiento del empleo se verifica en todos los tramos de edad y en un abanico amplio de calificaciones que van de las más a las menos calificadas, proceso que pone en cuestión las tesis “dualistas” o “segmentacionistas”.

En los últimos dos años se observa además un cambio notable en la composición de los nuevos empleos, ya que en su mayoría, los generados en 2005 y 2006, corresponden a la categoría de empleos asalariados “registrados en la seguridad social”. Además se observa también una caída persistente de la tasa de subocupación –correspondiente a puestos de menos de 35 hs. semanales–, por lo que la mayoría de los nuevos empleos corresponde a puestos de tiempo completo (ver Boletín de Estadísticas Laborales, en esta edición de la *Revista de Trabajo*).

Varios factores pueden aducirse para explicar este giro notable de la calidad de los nuevos empleos:

1) En primer lugar se destacan las características del crecimiento económico, impulsado por la expansión de la actividad industrial. En la medida en que en ese sector prevalecen empleos asalariados registrados en la seguridad social, su crecimiento implica lógicamente una mayor difusión de este tipo de empleos. Sin embargo, esto no parece un factor explicativo suficiente, porque en los dos últimos años el crecimiento del empleo se verifica también en otros sectores, como la construcción y los servicios, en los que la presencia de trabajo no registrado es particularmente elevada.

2) En segundo lugar –pero no el menos importante– deben señalarse las políticas estatales. Algunas de ellas fueron implementadas a partir del marco jurídico de la Ley de Ordenamiento Laboral 25877 de 2004¹¹. Entre ellas se destaca la política laboral orientada a consolidar la inspección del trabajo, que había sido prácticamente desactivada durante los '90¹². A partir de 2004 el incremento de los recursos, en términos de presupuesto y de personal, la orientación definida hacia la regularización y el registro del empleo mediante un programa específico enfocado a tales fines así como la multiplicación de las inspecciones, colaboraron en revertir la tendencia a la contratación no regular de trabajadores.

En el mismo sentido operan las políticas orientadas a controlar la deslaboralización de la relación de trabajo y/o su mercantilización excesiva. Las propuestas sobre el control de los regímenes de pasantías y sobre las modalidades de contratación de personal a través de agencias de trabajo eventual, constituyen ejemplos claros de políticas destinadas a establecer regulaciones laborales destinadas a revertir la precarización y la ausencia de protección, promoviendo el trabajo decente.

Algunas de las medidas impulsadas para morigerar los efectos de la crisis sobre el empleo colaboraron en la misma dirección. Se destaca aquí el incremento de los montos de las indemnizaciones por despido, con el fin de incentivar a las empresas para retener el personal mientras transcurría la crisis. A diferencia de la inspección del trabajo, una institución permanente, la elevación de los montos indemnizatorios es una regulación laboral aplicada a la emergencia socioeconómica y, por lo tanto, transitoria. En la medi-

¹⁰ Ver Boletín de Estadísticas Laborales en este número de la *Revista de Trabajo*, y el artículo de Atorresi, Paula; Behró, Fabián y Zelayaroun, Julio, “Encuesta de indicadores laborales: tres años de crecimiento del empleo privado formal”, en *Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios/5*, septiembre de 2006.

¹¹ Esa norma derogó la Ley 25.250, que había sido sancionada en el año 2000, y los decretos reglamentarios posteriores.

¹² El artículo 28 de la Ley de Ordenamiento Laboral crea el “Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen”.

da que se prolongue su aplicación, se genera el riesgo de consolidar un doble standard de empleo, por el diferencial del derecho de indemnización entre los que ingresaron en el empleo a partir de 2003 y quienes permanecen en la misma empresa con anterioridad a ese año.

Entre las nuevas regulaciones, se destaca la implementación de un programa de registro del personal de servicio doméstico en la seguridad social, que alcanzó cierta eficacia para regularizar el empleo de esta categoría que representa no menos de una quinta parte del total de trabajadores no registrados. Hacia fines de 2006 se estimaba en 17% del millón de trabajadoras del servicio doméstico las que fueron registradas a través del nuevo mecanismo de regularización¹³.

- 3) Es posible que ni el conjunto de políticas aplicadas ni la intensidad del ritmo y tipo de crecimiento económico constituyan una explicación suficiente del incremento reciente de la calidad del empleo. Este giro tan notorio parece articularse también con un cambio en las regulaciones sociales del empleo, que pueden observarse en diversas dimensiones, desde los cambios de enfoque de la jurisprudencia hasta las actitudes y comportamientos de los actores sociales.

En relación con la jurisprudencia, se observa un giro notable con respecto a las posiciones sostenidas por los jueces en los '90. Entre los fallos de la actual Corte Suprema se destacan los referidos a la Ley de Accidentes del Trabajo y a la fijación del monto de indemnizaciones por despido, destinados ambos a fortalecer el derecho laboral, y contrastantes con la orientación "flexibilizadora" de los '90. En el mismo sentido, un acuerdo de la Cámara Federal de Apelaciones de la Justicia del Trabajo (febrero de 2006) tendió a desactivar los mecanismos abusivos de la subcontratación laboral destinados a

precarizar el empleo, mediante el restablecimiento pleno del principio de solidaridad entre empresas en relación con el personal empleado por terceros. Ahora las empresas deben controlar las condiciones de trabajo y empleo del personal subcontratado por los proveedores y clientes integrados en sus cadenas productivas, y sólo pueden utilizar ese mecanismo como medio de especialización.

Finalmente, se observan cambios en el comportamiento de los actores sociales. En relación con los sindicatos, fue posible observar en numerosos conflictos laborales registrados en 2006 y también en no pocos acuerdos colectivos, la disposición sindical a incorporar al personal de empresas tercerizadas en sus filas. Esto revela el interés actual de no pocos sindicatos en controlar la oferta laboral, modificando una actitud prescindente o delegativa –transfiriendo la responsabilidad al Estado– que prevaleció en los '90. Aunque el modelo sindical argentino tiende a configurar algunos de estos problemas como conflictos de "encuadramiento", la multiplicación de estos eventos es un indicador elocuente de las renovadas expectativas sociales para mejorar las condiciones de empleo e ingresos y acotar la precarización laboral.

En relación con los empresarios, uno de los ejes de implementación de los programas de responsabilidad social por parte del MTEySS es el de inducir a las grandes empresas a que establezcan mecanismos de control del trabajo no registrado sobre los establecimientos integrados, vía subcontratación, en sus cadenas productivas. Aún cuando la instalación de estos mecanismos es incipiente, se registran acciones de inducción como la difusión pública de las pésimas condiciones de trabajo y precariedad laboral en algunas de esas cadenas, como las de confecciones, difusión que opera como un meca-

¹³ Sin embargo, cabe señalar también que algunas de las políticas sociales orientadas a morigerar las presiones sobre el mercado de trabajo en los momentos más duros de la crisis, afectaron negativamente la tasa de empleo registrado. La implementación de un programa de subsidios a desocupados jefes y jefas de hogar, alcanzó a una masa enorme de la población, ya que llegaron a distribuirse subsidios por medio de este plan a 2,2 millones de personas en 2002. Inicialmente los ocupados a través de este programa engrosaron las filas de los trabajadores "no registrados", pero posteriormente, en la medida del crecimiento del empleo y de un conjunto de incentivos complementarios, una parte importante de estas personas fue siendo incorporada al trabajo registrado, o bien derivada a un régimen de asistencia que no exige contraprestaciones laborales (Plan Familias). Actualmente, a cuatro años de su implementación, la cifra de población cubierta por este plan se redujo a la mitad.

nismo de control social sobre las empresas, que quedan expuestas a la sanción negativa de la opinión pública.

- 4) En síntesis, el fortalecimiento de las regulaciones laborales y las políticas sociales a cargo del Estado, el giro notorio en las tendencias de la jurisprudencia y los cambios en el comportamiento de sindicatos y empresarios –entre estos últimos, sean “espontáneos” u “obligados”–, en un contexto de crecimiento económico intenso, tienden a configurar un nuevo régimen de empleo cuya nota más destacada es su articulación con la protección social brindada por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

El nuevo régimen de empleo que se viene configurando en años recientes, constituye un factor de sustentación poderoso para la institución de la negociación colectiva. En primer lugar porque, como se señaló, el crecimiento del empleo registrado amplía la cobertura de la negociación colectiva y con ello extiende la base social sobre la que opera esa institución. En este sentido, el propio mecanismo de extensión *erga et omnes* de los convenios, cuyas normas se aplican tanto a sindicalizados como no sindicalizados, opera como un medio de difusión de dichas normas, ya que los convenios colectivos cubren el 83% del personal, pese a que la afiliación asciende a no más del 37% del personal (Palomino, 2005).¹⁴ El crecimiento del empleo dentro de este nuevo régimen opera como un factor que fortalece las organizaciones sindicales, al impulsar el crecimiento de su base de reclutamiento de afiliados y multiplicar sus recursos financieros directos e indirectos.

Sin embargo, aunque atenuada por las tendencias recientes del empleo, subsiste como una herencia presente del anterior modelo de la convertibilidad una considerable reserva de mano de obra “disponible”, en términos de desocupación, de trabajo no registrado o como trabajo independiente no asalariado de bajos ingresos. Aunque el incremento progresivo de la cobertura de la

negociación colectiva dentro del nuevo régimen de empleo puede sustentar un pronóstico favorable sobre el aumento futuro de la inclusión en aquella institución, el presente sigue mostrando una brecha significativa.

La interpretación teórica de esta brecha como un fenómeno irreversible, induce opciones de política pública que tienden a consolidarla a través de la instalación definitiva de un doble standard de empleo, o bien a cerrarla por diversas vías que pueden desdoblarse a su vez en dos direcciones. Una que plantea profundizar la erosión de las garantías laborales nivelando “por abajo” a los trabajadores (“desestabilizando a los estables”, como señalaba el profesor Romagnoli en una conferencia reciente), solución afín a los reformadores neoliberales de los ’90. Otra que directamente prescinde del trabajo como articulador de los ingresos y la seguridad social, como en las propuestas de instalación de una renta ciudadana garantizada.

Frente a estas opciones, a la vez teóricas y políticas, ¿cuál fue la vía seguida en la Argentina en estos últimos cuatro años? Anticipando la respuesta, la opción asumida es diferente a las planteadas, ya que no concibe la brecha social actual como irreversible, y busca implementar su cierre paulatino dentro de las instituciones laborales vigentes. En esta orientación juega un rol decisivo la política estatal.

■ El fortalecimiento del rol del Estado

La negociación colectiva en la Argentina se configura en términos tripartitos: los acuerdos y convenios surgidos de las negociaciones entre sindicatos y empresas o cámaras empresarias, requieren la homologación del Estado, a través del MTEySS. Además el Estado instituye la representación de los actores de la negociación, por un lado al otorgar la personería gremial a los sindicatos, y por otro al configurar las unidades de negociación que habilitan a empresarios y sindicatos para negociar. Incluso, en no pocas

¹⁴ Este dato surge del módulo de Relaciones Laborales en la *Encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS*, de junio de 2005, aplicada en empresas privadas de más de 10 ocupados.

ocasiones, el Estado define el interlocutor empresario de la negociación en actividades en las que prevalece una pluralidad de asociaciones empresarias debido al predominio de pequeñas unidades económicas en esos sectores¹⁵.

El rol del Estado se extiende también de manera indirecta sobre el contenido mismo de las negociaciones, dada su función en la orientación general de la economía y en la distribución de ingresos. El Estado fija el campo de negociación ampliando o acotando la puja distributiva en numerosas actividades, en la medida en que regula variables básicas como el tipo de cambio, tarifas de servicios públicos, transferencias de ingresos entre sectores a través de diversos mecanismos financieros, crediticios e impositivos, etc.

Como se señaló, entre 2003-2006 el Gobierno impulsó la negociación colectiva de los salarios, a través de una estrategia que operó principalmente a través del incremento del salario mínimo, vital y móvil. Esta política estuvo destinada al principio a compensar la fuerte transferencia de ingresos en favor de las empresas generada por la devaluación en enero de 2002 y el incremento abrupto de los precios internos, que aumentó considerablemente la rentabilidad empresarial y recortó fuertemente el salario real.¹⁶ Es probable que, sin el impulso estatal a la elevación de los salarios mínimos, la recuperación de los ingresos de los trabajadores hubiera sido mucho más lenta y desequilibrada, dadas las elevadas tasas de desocupación y de trabajo “no registrado” que presionan hacia “abajo” a los salarios. El aumento del salario mínimo estuvo claramente orientado a sostener el ingreso de los trabajadores con menor capacidad de negociación y, al mismo tiempo, sostener el consumo interno que, paulatinamente, fue convirtiéndose en un componente clave del nuevo patrón de crecimiento económico (Kostzer et al, en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/1*, 2004).

Hacia fines de 2005, en promedio, los trabajadores registrados en la seguridad social habían recuperado los niveles salariales previos a la devaluación (ver *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/5*, septiembre de 2006, varios autores, Informe sobre salarios privados en 2005), lo cual implicó que a partir de 2006 la negociación salarial comenzara a establecerse cada vez más sobre la distribución de los frutos del crecimiento económico. En este punto el problema planteado fue de naturaleza diferente al de los años previos, en los que habían primado demandas de recuperación salarial en función de los niveles previos a la devaluación. Hoy en día, la puja distributiva ya no se limita a la discusión salarial sino que se amplió a la competencia intersectorial y se traduce en presiones de incremento de precios.

La política del Gobierno fue la de establecer un mecanismo de coordinación sobre la negociación salarial, mediante la fijación de una tasa de referencia de 19% para el aumento salarial, en abril de 2006. Este fue el acuerdo pactado por el sindicato de camioneros, cuyo secretario general lo es también de la principal central sindical, la Confederación General del Trabajo, y constituyó una señal poderosa para el resto de los sindicatos que tendieron a alinearse sobre esa tasa de referencia. Aunque ésta es nominalmente muy elevada, debe ser relativizada en función del contexto ya que, en primer lugar, habría que descontarle el porcentaje correspondiente al incremento de precios al consumidor, que en 2006 alcanzó a casi 10%, por lo que en términos reales el incremento salarial de ese año fue de aproximadamente 9%. En segundo lugar, debe considerarse el rezago del poder adquisitivo por la inflación resultante por la devaluación de enero de 2002, que recortó fuertemente la capacidad adquisitiva del salario; al respecto, recién en diciembre de 2005 el salario real de los trabajadores registrados en la se-

¹⁵ Por ejemplo, un estudio sobre “Relaciones laborales en el sector de alimentación” (*Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/6*, 2007, en prensa) muestra las dificultades de constituir la representación empresarial en la rama de panaderías, en las que prevalecen pequeños establecimientos.

¹⁶ Esta medida, en el seno de una profunda crisis económica y financiera, estuvo orientada a reequilibrar el sector externo, eliminar el déficit fiscal y estimular las actividades productivas, y fue complementada con otras medidas, en especial la reimplantación de las retenciones a las exportaciones agrícolas, favorecidas a la vez por la devaluación y por el incremento de los precios internacionales de esos productos. El reordenamiento y crecimiento de la economía resultante, posibilitó al Gobierno afrontar en mejores condiciones la renegociación de la deuda externa caída en *default*, proceso que recién culminó en 2005.

guridad social recuperó el nivel que alcanzaba cuatro años antes. Por último, debe considerarse el fuerte ritmo de crecimiento económico de los últimos cuatro años (9% anual en promedio) y el crecimiento de la productividad, que impulsaron la rentabilidad empresarial. A estos componentes de la actual coyuntura, deberían agregarse algunos componentes de largo plazo, como el deterioro de los ingresos de los asalariados en relación con la participación que habían alcanzado hacia mediados de los '70.

Esta política, combinada con la del incremento del salario mínimo que favorece a los trabajadores con menor poder de negociación, posibilitó el incremento del salario real y tuvo además un impacto notable sobre el horizonte de expectativas salariales de sindicatos y empresas. A partir de los incrementos salariales de 2006, la negociación parece haberse establecido sobre bases más moderadas, situadas entre las expectativas de los empresarios, que aceptan un incremento de salarios en función de la tasa de incremento de los precios, y las expectativas sindicales de mejora de algunos puntos por encima de la inflación esperada, como medio de mejorar la participación de los asalariados en la distribución del ingreso y en los frutos del incremento de la productividad. Pero además, las principales representaciones empresarias y sindicales, más allá de sus declaraciones públicas, sostienen la expectativa de que los funcionarios estatales arbitren en el 2007 las diferentes posiciones, tal como lo hicieron durante 2006.

El rol de arbitraje del Estado no es nuevo, lo que parece novedoso en cambio es la capacidad estatal para sostener este esquema de coordinación de la discusión salarial, que ordena la puja distributiva. Aquí caben diversas hipótesis que pasaremos a enumerar:

60

1) Crecimiento económico y atenuación de las restricciones externas. No cabe duda de que el crecimiento económico constituye un factor decisivo para el ordenamiento de la negociación colectiva, ya que posibilita trascender el dilema, tan frecuente en el pasado, de las situaciones "suma-cero" donde lo que una parte gana, lo pierde la otra. Pero debe tenerse en cuenta la cuestión de las restricciones al crecimiento económico, que en el

pasado se configuraban, sobre todo, a partir de limitaciones del sector externo derivadas de los déficits combinados de la balanza comercial y de pagos que acortaban los ciclos de expansión. Lo nuevo en la situación argentina contemporánea es la posibilidad de sostener un proceso de crecimiento económico que no aparece limitado, al menos en el mediano plazo, por restricciones externas (Gerchunoff, 2006). En este sentido, la moderación en la puja distributiva proviene de la expectativa de los actores de seguir creciendo en el futuro.

- 2) Intercambio corporativo. La capacidad de intercambio del Estado con las representaciones de intereses ha sido tradicional en la Argentina, y sigue presente en el marco actual, sobre todo a través del juego de lealtades político partidarias entre el Ejecutivo y las representaciones sindicales en gran medida, pero también empresarias. Pero este intercambio desembocó en el pasado, con frecuencia, en el traslado de la puja distributiva al seno mismo del Estado, lo que terminaba afectando la gobernabilidad. Lo novedoso de la situación actual es la capacidad estatal de sostener el arbitraje entre los actores, y por lo tanto, el esquema de coordinación de la negociación salarial, sin que el intercambio corporativo afecte la gobernabilidad. Es posible que esto se asocie sobre todo, con la autonomía ganada por el Estado.
- 3) Autonomía estatal. La capacidad de arbitraje deriva directamente del incremento de la autonomía estatal, un aspecto clave en el cual coinciden la mayoría de los analistas, que difiere radicalmente de la heteronomía estatal frente a los organismos multilaterales, los acreedores externos y el *establishment* financiero que prevaleció en la década pasada. El incremento de la autonomía estatal proviene de diversos factores. En primer lugar, de la capacidad gubernamental de ordenamiento de las variables básicas de la economía y, sobre todo, de renegociar sobre nuevas bases la deuda externa caída en *default* como producto de la crisis, reorientando la inserción internacional del país. En segundo lugar, de la reconstitución de la legitimidad política

del Poder Ejecutivo que, si bien no se extiende al sistema de partidos que permanece en una situación crítica, ha permitido recomponer la autoridad estatal en diversas esferas. En tercer lugar de la reconstitución progresiva del Estado de Derecho, a la cual no es ajena la recomposición de la Corte Suprema y el afianzamiento de la política de derechos humanos.¹⁷

- 4) Debilitamiento de las representaciones. Como contrapartida de la autonomía estatal, las demandas de arbitraje presentes en el esquema de coordinación de la negociación salarial parecen reflejar en parte la debilidad relativa de las representaciones empresarias y sindicales. Tanto en uno como en otro campo se observan escisiones provenientes tanto de los cambios económicos y sociales de largo plazo, como de la deslegitimación de antiguas representaciones comprometidas con el modelo de apertura económica de los '90. Entre los primeros se trata, sobre todo, de la debilidad sindical proveniente de la desocupación y del trabajo no registrado que alcanzan aún niveles importantes, y que afectan la capacidad de los sindicatos de sostener sus demandas. En el caso de las asociaciones empresarias, muchas de ellas se ven afectadas no sólo por el cambio en el peso relativo de determinadas actividades, sino también por la extranjerización de activos que acentuó los cambios de composición de sus bases de representación. En cuanto a las escisiones ideológicas, son apreciables tanto en el campo sindical como en el empresarial. En el campo sindical, se ha consolidado la división en dos centrales, CGT y CTA, que en ocasiones se transfiere hacia la competencia interna de cada uno de los sindicatos de base. En el campo empresario, los antiguos liderazgos de cuño neoliberal comprometidos con el modelo de los '90, sólo lentamente fueron dejando espacio a sectores más *aggiornados* con el nuevo patrón de crecimiento. En síntesis, el rol coordinador del Estado en

la negociación colectiva fue orientado a cerrar progresivamente la brecha social manifiesta en los diferenciales salariales, buscando un paulatino pero sostenido incremento de la participación de los asalariados en la distribución del ingreso. Es importante señalar que esa brecha social no es externa a los sindicatos, sino que establece profundas asimetrías entre sectores sindicalizados, por eso es importante deslindar el impacto de este nuevo esquema de negociación sobre dichas asimetrías.

■ Las formas que adquiere la negociación colectiva actual y las asimetrías sindicales

Como se analizó en extenso, los contenidos que prevalecen actualmente en la negociación colectiva son los salariales. Esto por sí solo indica un fortalecimiento de los sindicatos, muchos de los cuales tienen la capacidad de negociar “por lo alto” los salarios y han recuperado y superado los niveles de ingresos previos a la devaluación de la moneda. Estos son, sobre todo, los sindicatos que actúan en sectores concentrados, en el que prevalecen oligopolios y que pueden absorber aumentos salariales sea por su capacidad de trasladarlos a precios o por su competitividad en mercados internacionales en los que pueden beneficiarse de alzas coyunturales de precios.

Las tendencias actuales de la negociación colectiva en estos sectores oligopólicos muestran orientaciones dispares. Por un lado se observan tendencias a la centralización, notorias, por ejemplo, en el sector automotriz donde prevalece la estrategia sindical de fijar un mínimo salarial común entre diversos convenios de empresa, que se hace extensiva a toda la cadena, desde los proveedores de autopartes hasta los concesionarios de la comercialización (Informe sobre Negociación Colectiva en la Industria Automotriz, varios autores, *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/4*, 2006). En este sector prevalecen mecanismos institucionales dife-

¹⁷ El incremento de la autonomía estatal fue hasta ahora muy superior al de la recomposición del aparato de Estado. La generación de superávits fiscales parece asegurar la sustentabilidad de la autonomía, aunque la capacidad del aparato estatal para responder a los requerimientos sociales siga en cuestión.

renciados, provenientes del marco regulatorio ad-hoc que preside el intercambio comercial de automotores y autopartes en el MERCOSUR, a lo cual se agregan las estrategias de firmas multinacionales localizadas en este espacio de integración que determinan que una parte de este intercambio sea interior a esas firmas. La competitividad ganada por las filiales locales derivadas de la devaluación, que abarata los costos internos de la mano de obra en relación con los internacionales, y de una mayor utilización de la capacidad instalada que acompaña el crecimiento reciente elevando la productividad, posibilita a las empresas del sector la absorción de los incrementos salariales sin afectar su rentabilidad creciente.

Por otro lado se observan tendencias a la descentralización de la negociación salarial, notorias por ejemplo en la industria del aceite (“Informe sobre el Sector de Alimentación”, varios autores, *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/6*, 2007, en prensa). En este sector, los salarios del convenio de actividad se ubican bastante por debajo de los efectivamente pagados por las empresas, cuyos balances indican que están pagando incrementos salariales por afuera del convenio colectivo. La posición de mercado de estas empresas mejoró considerablemente en la última década por el incremento de los precios en los mercados internacionales, a los cuales destinan la mayor parte de su producción. Dado que los costos laborales tiene una incidencia mínima en los costos totales de las empresas del sector, pueden responder sin dificultades a las fuertes presiones de las secciones regionales y de empresas de los sindicatos para incrementar los salarios más allá de las categorías de convenio. Por eso, a diferencia de las tendencias centralizadoras impulsadas por el sindicato en el sector automotriz, en el sector de la industria del aceite predominan tendencias de descentralización sindical, originadas en la competencia interna a la organización entre corrientes gremiales fuertemente implantadas regionalmente.

62

A la disparidad entre estrategias sindicales en sectores igualmente oligopólicos que operan en mercados internacionalizados, deben agregarse las disparidades observables en relación con la heterogeneidad productiva.

Tal vez la más importante, es la originada en la estructura ocupacional, particularmente la que refleja el peso del trabajo no registrado en la seguridad social en determinados sectores, que tiende a debilitar la capacidad de demanda salarial de los sindicatos correspondientes porque presionan hacia la baja a los salarios de los trabajadores registrados. Por eso las asimetrías más notorias se observan en algunas ramas de alimentación, como panaderías (“Informe sobre el Sector de Alimentación”, varios autores, *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/6*, 2007, en prensa), y en las confecciones (Gallart, 2007), que son sectores en los que prevalece el empleo no registrado. Es sobre estos sindicatos que inciden las políticas estatales, tanto las referidas a la elevación de los salarios mínimos, como las destinadas a la inspección del trabajo.

Por un lado, la política estatal de impulsar periódicamente el aumento del salario mínimo tiende a promover la equidad, ya que está destinada a compensar las asimetrías de poder de los sindicatos como los de trabajadores panaderos y de confecciones, frente a sus pares de sectores oligopólicos –como los descriptos para el sector automotriz y para la industria del aceite–, y que difícilmente podrían obtener mejoras salariales por sí solos. Por otra parte, la aplicación de la inspección del trabajo posibilita incorporar al empleo registrado a trabajadores que sin esa acción estatal estarían condenados a la desprotección absoluta en talleres y establecimientos que funcionan en condiciones de semiclandestinidad, fortaleciendo de hecho a los sindicatos al extender su base de reclutamiento de afiliados.

Las fuertes asimetrías entre sindicatos de diferentes sectores, y las diferentes estrategias sindicales en sectores con similares posiciones de mercado, revelan por sí mismas la ausencia del tipo de coordinación sindical que prevalecía en las épocas de pleno empleo, cuando algunos sindicatos, en particular los metalúrgicos, orientaban la negociación salarial y el resto establecía sus demandas en función de aquellos. Este es el rol de coordinación que cumple actualmente el Estado, dadas las dificultades de agregación sindical. Ante la ausencia de una coordinación de este tipo, cabría esperar una

profundización de las asimetrías entre sindicatos y, por lo tanto, una erosión de la equidad.

Entre los contenidos no salariales de los nuevos acuerdos y convenios del período 2003-2006, se observan sobre todo los referidos a las relaciones laborales, en particular los que establecen aportes, tanto de trabajadores no sindicalizados como de las empresas destinadas a financiar las actividades sindicales, sean específicas de la actividad respectiva, como capacitación, o puramente institucionales. Pero también se observan nuevos contenidos vinculados, como se señaló anteriormente, con el control sindical de la oferta de trabajo. En los sindicatos de petroleros y de telefónicos, por ejemplo, esto se traduce en demandas de incorporación de personal de empresas subcontratadas, encuadrado en otros sindicatos, o bien en la fijación, para ese personal subcontratado, de condiciones de trabajo y salariales similares a los de las empresas principales.

Hasta aquí hemos presentado a grandes rasgos los aspectos novedosos de la negociación colectiva en la Argentina en los últimos cuatro años. Pueden retomarse ahora, a modo de conclusión, las líneas de discusión teórica anunciadas en la introducción e intercaladas en la narración precedente.

■ **La situación argentina a la luz de las tendencias contemporáneas**

El panorama descrito sobre la revitalización reciente de la negociación colectiva en la Argentina suscita un interés teórico indudable, particularmente en relación con las tendencias contemporáneas hacia su declive en otros países que estarían afectados negativamente por diversos procesos. Entre ellos se destacan la globalización de numerosos mercados, las transformaciones del empleo y los mercados de trabajo como efecto de la difusión de contratos atípicos y precarios, la emergencia de nuevas actividades y la reconfiguración de antiguas actividades a causa de la difusión de nuevas tecnologías de información y comunicación. Estos procesos estarían produciendo la erosión de los sistemas nacionales de relaciones industriales, y afectan también los sistemas de se-

guridad social y los modelos de Estado Social prevaletentes en varios países europeos desde la segunda posguerra, procesos paralelos al debilitamiento de los Estados nacionales que sostenían dichos sistemas.

En relación con la globalización, se observa que no existe actualmente, como llegó a postularse en los '80 y a comienzos de los '90, una tendencia a la convergencia de los sistemas de relaciones industriales. Esto fue señalado ya por diversos estudios que mostraron los diferentes mecanismos de adaptación de los sistemas nacionales frente a similares presiones para la incorporación de nuevas tecnologías y modalidades de gestión organizativa, e incluso que son las empresas multinacionales, vehículos privilegiados de tales presiones, las que tienden a adaptar sus modelos de gestión de la mano de obra a los diferentes esquemas locales de relaciones industriales (Da Costa, 2001).

Sin embargo, a raíz de la globalización de numerosos mercados, de la creciente incidencia de China, India y otros países asiáticos en las corrientes comerciales y productivas mundiales, de las amenazas de deslocalización de numerosas industrias en los países europeos, prevalecen actualmente los diagnósticos sobre la posible erosión de los sistemas de relaciones industriales en estos últimos (Hyman, 2005). Esta erosión sería sobre todo consecuencia de las dificultades de agregación sindical de los trabajadores incorporados a través de contratos precarios y "atípicos", que van desplazando las formas regulares y estables de empleo asalariado que prevalecían en la posguerra hasta la década del 80.

En el mismo sentido de la erosión de los sistemas de relaciones industriales, parecerían operar las tendencias orientadas hacia la constitución de una "sociedad del conocimiento", que enfatizan el crecimiento rápido y la difusión de las tecnologías de información y comunicación en las últimas tres décadas, y el impacto de éstas en los procesos de innovación, los cambios organizativos y de gestión de las empresas, y la expansión de los servicios. Esto implica cambios en los contenidos de las tareas y las calificaciones de los trabajadores, nuevos perfiles y competencias que transforman la demanda de trabajadores, modifican

las estructuras de empleo y los mercados de trabajo. Además, la difusión de las TIC introduce cambios en las modalidades de contratación del trabajo, ya que los contratos salariales típicos que involucran la dependencia directa de trabajadores con sus empleadores van siendo desplazados por contratos en los que esa sujeción es indirecta, como en la subcontratación, o sustituidos por contratos mercantiles en los que el objeto de intercambio deja de ser el trabajo, como en la prestación de servicios, o por contratos no laborales como los que involucran las prácticas de aprendizaje, pasantías, u otras. En varias de estas nuevas modalidades, la profesionalización y especialización que antiguamente se incorporaban a las calificaciones del trabajo asalariado, se encarnan ahora también en sujetos configurados como trabajadores “independientes”, o incluso como “empresarios”. E incluso en las situaciones en las que el trabajo sigue configurado por medio de un contrato laboral, se incorporan a él nuevas modalidades de remuneración que sujetan su monto definitivo a los resultados y, en tal sentido, incorporan una cuota de riesgo empresario en el salario.

64

En los enfoques señalados, la erosión de los sistemas de relaciones industriales y el debilitamiento de los sindicatos aparecen vinculados con un giro de época. Éste es conceptualizado alternativamente como “posfordista”, en relación con la multiplicación de formas “atípicas” de empleo diferenciadas del empleo “fordista” que prevaleció en las economías con predominio industrial de la posguerra; o bien, como se señaló, en términos de una economía o “sociedad del conocimiento”, en la que adquieren predominio los servicios y donde se observa la activación del empresarialismo como alternativa a la inserción laboral asalariada. En estos marcos interpretativos, la individualización de las relaciones laborales y el consiguiente debilitamiento de los sindicatos parecen más o menos inevitables. Tanto más cuanto el análisis de estas tendencias las vincula con los procesos más vastos de la globalización y con el debilitamiento de los Estados nacionales, por efecto de esos mismos procesos. La individualización por un lado, y el debilitamiento estatal por otro, afectarían tanto las posibilidades de implanta-

ción como las referencias de orientación para la acción colectiva de los sindicatos.

La erosión de los sistemas de relaciones industriales, va de la mano con las tendencias de sustitución de los mecanismos del Estado social que prevalecían en los países de Europa continental, como Francia o Alemania, por mecanismos de activación de los desocupados e inactivos a través de programas de *workfare* (Boyer, 2006, en este número de la *Revista del Trabajo*). El pasaje del *welfare* al *workfare*, y del “status” al “contrato” individual, vienen siendo conceptualizados en términos de la adopción de un “modelo anglosajón”, supuestamente mejor adaptado a los requerimientos de una competitividad creciente demandada por las tendencias de la globalización. En estos esquemas de modernización, la erosión de los sistemas de relaciones industriales parece más o menos inevitable y los sindicatos parecen aportar pocas alternativas a los esquemas de “flexiguridad”, que buscan satisfacer la preservación del “modelo social europeo” con las renovadas demandas de flexibilidad laboral (Freysinet, 2006). O en todo caso, sus aportes son de corte “defensivo”.

En nuestro continente, si bien la era de las reformas neoliberales de los '90 parece haber dejado lugar a diversas y disímiles experiencias nacionales de desarrollo, que van desde la modernización chilena a la integración mexicana en el NAFTA, los sindicatos se han debilitado, incluso en aquellos países donde, como en Brasil, alcanzaran una presencia institucional importante (Zapata, 2006). Sólo en la Argentina se destaca un “retorno” de los sindicatos a un esquema de poder corporativo tradicional (Etchemendy y Collier, 2006), interpretación que, por lo que hemos visto en las páginas precedentes, debería ser matizada. En todo caso, este enfoque institucionalista que enfatiza diferentes senderos de modernización (Waisman, 2005) debería ser profundizado, ya que aunque puede compartirse la evaluación acerca de la posibilidad de senderos alternativos de desarrollo, esto satisface al analista pero no necesariamente a los actores que buscan alternativas prácticas de acción.

Frente a estos marcos interpretativos, no cabe duda de que la evolución reciente de nues-

tro país parece ir, decididamente, a contramano de estas tendencias.¹⁸ El intenso ritmo de crecimiento económico de los últimos cuatro años, que no muestra signos de aminoración en el presente ni en el futuro inmediato, se articula con la paulatina recuperación salarial y la incorporación creciente al empleo, elementos que contribuyen por su estímulo al consumo y la demanda interna, con el nuevo patrón de desarrollo económico. Pero esto también configura una novedad en términos de la conceptualización del desarrollo en la Argentina, ya que en la inmediata posguerra y hasta mediados de la década de los '60 cuando prevalecía el denominado modelo sustitutivo de importaciones, la expansión de la demanda y el consumo internos enfrentaban cíclicamente restricciones externas derivadas de los desequilibrios de la balanza comercial y de pagos. Hoy no parecen operar esas restricciones externas al crecimiento, por lo menos en el mediano plazo, por lo que aumentan las posibilidades de sustentar el esquema actual en el futuro inmediato (Gerchunoff, 2006).

En relación con el comercio exterior, la situación internacional de Argentina parece haberse beneficiado de la expansión de China, India y otros países asiáticos, en particular por el incremento del precio de las principales *comodities* agrícolas de exportación, que han incentivado favorablemente el crecimiento económico local. Este crecimiento beneficia las actividades industriales tanto las destinadas al mercado interno como a las exportaciones, expansión que fortalece el empleo y a los sindicatos. No cabe duda que este fortalecimiento se relaciona con el impacto favorable de la devaluación monetaria y con la capacidad estatal de redistribuir ingresos y arbitrar un nuevo esquema de pago de la deuda externa, pero si bien esta es una condición necesaria no parece suficiente para explicar la reversión actual del proceso de precarización laboral que durante los '90 introdujo una fuerte heterogeneidad ocupacional.

En efecto, la expansión reciente de empleos articulados con la seguridad social tiende a ce-

rrar la brecha social originada en el incremento de la desocupación y del trabajo no registrado durante los '90, pero esta tendencia no se deriva automáticamente de un tipo de cambio favorable, sino que reconoce centralmente causas políticas y sociales. Se ha destacado ya, entre las primeras, la firme acción estatal destinada a reforzar la inspección del trabajo y a regular los contratos mercantiles y los contratos no laborales, y entre las segundas al cambio de los enfoques jurídicos sobre la subcontratación así como la mayor preocupación sindical en controlar la oferta de trabajo. La importancia de esta tendencia para el fortalecimiento de la negociación colectiva y de los sindicatos es indudable, en la medida en que evita la consolidación de un doble *standard* del empleo al que parecían conducir, casi irremediablemente, las tendencias previas.

El crecimiento económico, la creación de empleos y la expansión del empleo registrado, van de la mano con el fortalecimiento de la negociación colectiva. El récord de negociaciones registrado en 2006 y las condiciones de base de ese incremento que aseguran su continuidad en el corto y mediano plazo, muestran que la negociación colectiva constituye una herramienta adecuada para promover la redistribución progresiva del ingreso en el contexto del crecimiento económico. Una condición básica para esto es el fortalecimiento de la capacidad estatal para arbitrar intereses, que deriva a la vez de su capacidad para orientar el desarrollo económico nacional, redefiniendo la inserción internacional y promoviendo la integración regional, un modelo que parece consistente por un período prolongado (Plan Fénix, 2006).

Debe reconocerse que las tendencias positivas del presente emergen de una profunda crisis económica y social previa, y que subsiste aún una extensa reserva excedente de mano de obra, cuyos componentes más notorios son los desempleados, una parte importante de los trabajadores no registrados en la seguridad social, y franjas considerables de trabajadores

¹⁸ Esto es advertido por algunos voceros empresariales locales, uno de cuyos argumentos frecuentes para cuestionar los cambios en curso en nuestro país, es el de la "involución" a épocas pasadas, y el "retroceso" frente a procesos de "modernización" que tendrían lugar actualmente en el mundo (De Diego, 2006; Funes de Rioja, 2006). Esta visión controversial se apoya precisamente en las interpretaciones prevalecientes de las tendencias internacionales.

independientes de bajos ingresos. La expansión de estos últimos durante los '90 se vinculó sobre todo con la crisis del mercado de trabajo, y no con el sendero virtuoso de un nuevo empresarismo como el supuesto por los teóricos de la sociedad del conocimiento. La presencia aún importante de estos sectores tiende a moderar las demandas salariales de los sindicatos, precisamente el esquema de coordinación estatal de las tasas de incremento salarial busca resolver los problemas planteados por esta heterogeneidad ocupacional, atenuando los fuertes diferenciales de ingreso que, sin esa coordinación, tenderían a agudizarse.

Este mecanismo de coordinación estatal de la negociación colectiva y la heterogeneidad ocupacional, configuran una situación inédita para nuestro país. En la década de los '90, existía —en realidad, se originó— una fuerte heterogeneidad ocupacional, pero la negociación colectiva de los salarios era prácticamente inexistente. En períodos anteriores a los '90, se observaba una fuerte presencia estatal, aunque no siempre la coordinación de los aumentos salariales alcanzó una eficacia relativa, debido, entre otros factores, a la existencia de una masa de asalariados mucho más homogénea que la actual y a muy bajas tasas de desempleo. Es posible que si las tendencias actuales del mercado de trabajo llegaran a configurar en el futuro una situación de pleno empleo, se observarían presiones sobre el modelo actual de negociación colectiva. Pero los interrogantes suscitados por esta situación hipotética, no podrían obtener una respuesta definitiva en el presente.

En síntesis, lo que han mostrado los últimos cuatro años es que es posible compatibilizar un proceso de crecimiento económico promoviendo al mismo tiempo el fortalecimiento de la negociación colectiva y un régimen de empleo con protección social que, si bien no abarcan actualmente todo el mercado de trabajo, generan al menos la expectativa que podrá consolidarse en pocos años más, instalando nuevamente en el horizonte la aspiración al pleno empleo. En este sentido, la evolución reciente de nuestro país estaría mostrando que la precarización del empleo y la erosión del sistema de relaciones laborales, no constituyen componentes necesarios e inevitables, “estructurales”, del de-

sarrollo contemporáneo. También muestra que existen alternativas de inserción diferenciales en la globalización, posibles a partir del fortalecimiento de la capacidad estatal para orientar esa inserción.

Las diferencias entre las tendencias locales e internacionales que hemos enfatizado hasta aquí, permiten ampliar la perspectiva sobre los límites y posibilidades contemporáneas de las instituciones laborales. Lo que muestra la reciente experiencia argentina al respecto es la compatibilidad de esas instituciones con el desarrollo económico. Éste plantea, en sus formas actuales, diversos interrogantes cuyas respuestas pueden ser divergentes según los países, pero requieren una exploración minuciosa, específicamente sobre las alternativas capaces de articular aquellas instituciones con esquemas distributivos que consoliden la equidad social. Resulta claro en la experiencia analizada que la precarización del empleo y la erosión de la negociación colectiva, así como sus consecuencias en términos del debilitamiento de los sindicatos, no constituyen un destino inevitable del desarrollo.

■ Bibliografía

- Baldi, L.; Senen Gonzales, C; Trajtemberg, D.; Varela, H. (2006), “Negociación colectiva en el complejo automotriz”. *Trabajo, ocupación y empleo: Serie Estudios/4*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bisio, R. (1999), “Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino”, en Bisio, R. y Fernandez, A. (1999), *Política y Relaciones Laborales en la Transición democrática Argentina*, Ed. Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
- Biton Tapia, J.; Gomes, E. (2002), “Concertações Sociais, Integração europeia e a Reforma da regulação social: redefinindo a agenda clássica do neocorporativismo?”. Trabajo presentado en el 3er. Encuentro Nacional de la Asociación Brasileña de Ciencias Políticas.
- Catalano, A.; Novick, M. (1996), *Reconversión productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina*. Buenos Aires. ASET.
- Collier, R.; Etchemendy, S. (2006), “Trade Union Resurgence and Neo-Corporatism in Argentina (2002-2006): Evidence, Causes, and Implications”. Trabajo presentado en el 102do encuentro de la Asociación Americana de Ciencia Política (APSA), Filadelfia, agosto 31-septiembre 3, 2006.
- Da Costa, I. (2001), “Globalización y relaciones laborales: comparación entre Francia y España”. *Cuaderno de relaciones laborales, N°19*. Francia. Centre d'Etudes de l'Emploi. “Le Descartes I”.
- De la Garza Toledo, E. (2001), “Problemas clásicos y actua-

- les de la crisis del trabajo". En *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires, CLACSO.
- Dufour, C. (2006), "Quels salaires minima, Quelle négociation collective?". *Chronique internationale de l'IRES*-N°103.
- Gerchunoff, P. (2006), *¿Réquiem para el stop and go?*. Buenos Aires. Seminario GESE-IAE-Universidad Austral y Escuela de Política y Gobierno (Universidad Nacional de San Martín).
- Hyman, R. (2001), *The europeanization –or the Erosion– of industrial relation?*. London. LSE research online.
- Hyman, R. (2005), *Trade unions and the politics of the European social model*. London. LSE research online.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (2006), "Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives". Japan.
- Kostzer, D. (2004), "Empleo y patrón de crecimiento". *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios/1*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lépore, E.; Roca, E; Schachtel, L.; Schleser, D. (2006), *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios/5*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Novick, M. (2000), "Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo de relaciones laborales a fines de los '90". En *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- Novick, M.; Tomada, C. (2001), *Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina*, en Dossier El sindicalismo latinoamericano en el marco de la globalización, Cuadernos del CENDES, año 18, N° 47, Caracas, Venezuela, mayo-agosto 2001
- Novick, M.; Trajtemberg, D. (2000). *La negociación colectiva en el período 1991-1999*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Palomino, H. (2005), "Las relaciones laborales en las empresas". *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios/3*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Palomino, H. (2004), "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas". En *Multiculturalismo y Democracia*. N°20 de Cuaderno de Futuro-Informe de Desarrollo Humano. PNUD, La Paz, Bolivia.
- Romagnoli, U. (2003), "El derecho del trabajo en la era de la globalización". España. *Revista de derecho social* N°23.
- Szretter, H. (2006), "Evolución de los salarios del sector privado". *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios/5*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Trajtemberg, D. (2006), "La negociación colectiva en 2005". *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios/4*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Trajtemberg, D.; Zanabria, M. (2006), "Evolución y estado de los salarios de convenio (2001-2005)". *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios/5*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Waisman, Carlos (2006), "La inversión del desarrollo en la Argentina". Buenos Aires. Eudeba.
- Zapata, F. (2003), "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?". *Working paper* N° 302. Kellog. University of Notre Dam, Kellog Institute.

ANEXO I:

Evolución de la tasa de desempleo, el PIB y las negociaciones de empresa y actividad (1991-2006)

Período	Tasa de desempleo abierto	PIB pm (Tasa de variación anual)	Negociaciones de empresa	Negociaciones de actividad
1991	6,5		18	79
1992	7,0	9%	44	165
1993	9,6	6%	91	127
1994	11,5	6%	104	98
1995	17,5	-3%	125	71
1996	17,2	6%	107	45
1997	14,9	8%	167	41
1998	12,9	4%	189	30
1999	14,3	-3%	152	32
2000	15,1	-1%	64	12
2001	17,4	-4%	128	22
2002	19,7	-11%	181	27
2003	17,3	9%	315	65
2004	13,6	9%	236	112
2005	11,6	9%	365	203
2006	10,3	9%	609	321

Fuente: Elaboración propia en base a homologaciones de convenio, INDEC y Ministerio de Economía.

ANEXO II:

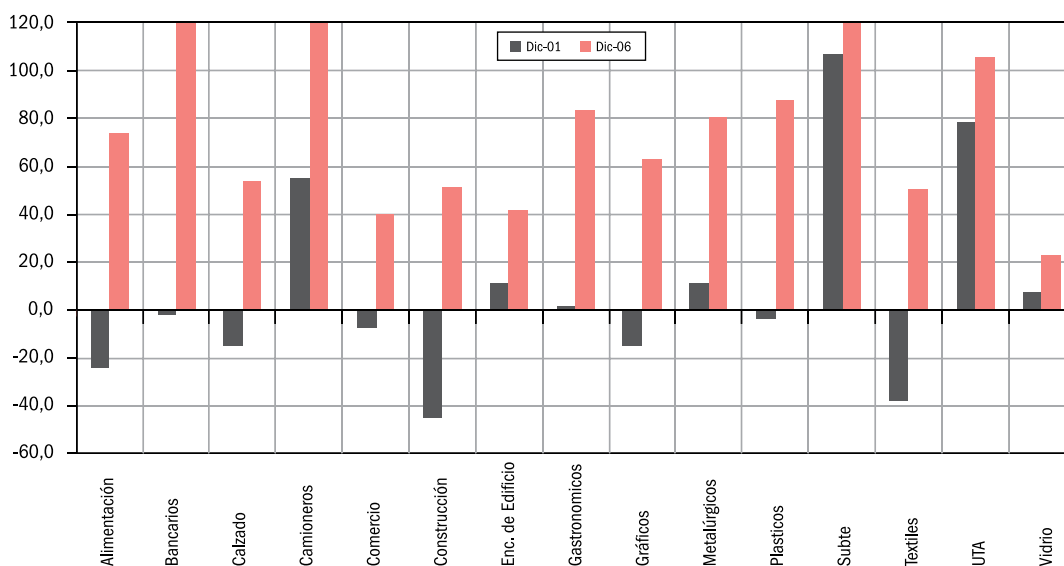
Evolución del salario conformado de convenio (2001-2006). En \$ corrientes.

CCT	Actividad	Dic-01	May-03	Dic-04	Dic-05	Dic-06
244/94	Alimentación	352,0	552,0	874,3	1270,7	1512,3
018/75	Bancarios	455,9	605,9	1031,1	1553,1	2141,4
423/05	Calzado	394,7	594,7	822,6	1159,2	1334,3
040/89	Camioneros	715,0	954,3	1258,8	1834,4	2212,8
130/75	Comercio	427,3	627,3	719,9	1021,0	1215,0
076/75	Construcción	255,2	455,2	574,6	1036,1	1312,7
378/04	Encargados de Edificio	514,3	714,3	844,1	1081,3	1231,2
125/90	Gastronómicos	468,8	668,8	882,6	1365,5	1591,7
060/89	Gráficos	393,3	593,3	818,9	1165,2	1415,0
260/75	Metalúrgicos (Rama automotriz)	515,5	715,5	905,3	1259,9	1568,4
277/96	Plásticos	447,0	647,0	973,0	1352,0	1629,8
108/75	Sanidad (Institutos sin internación)	421,4	621,4	740,2	1257,6	1257,6
384/99E	Subte	954,4	1154,4	1250,4	1686,4	2393,1
460/73	UTA	822,9	1022,9	1102,3	1586,8	1784,0
395/04	Vidrio	498,4	698,4	793,8	897,8	1059,7

Fuente: Elaboración propia en base a salarios de convenio.

ANEXO III:

**Índice del Salario Conformado de Convenio. (Base Canasta de Pobreza =0).
Diciembre de 2001 y 2006.**



Fuente: Elaboración propia en base a salarios conformados de convenio y canasta de pobreza.