

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TENSION

Nuevos y viejos condicionantes  
al régimen salarial argentino

**Federico Pastrana, David Trajtemberg**  
Marzo 2020

Ante el cambio de contexto macroeconómico en el período 2015-2019, queremos estudiar cómo se relacionaron los distintos factores que explicaron la determinación de los salarios con la negociación colectiva para poder entender cuáles son las tensiones que se enfrentan en la actualidad.

Desde su nacimiento, la negociación colectiva de salarios por motivos políticos y/o económicos no tuvo la continuidad que exhibe desde principios de este siglo. En este sentido, la pregunta que guía el trabajo es si la negociación colectiva en los próximos años mantendrá su vigencia o se verá contrapezada por fuerzas que en otros momentos de la historia la interrumpieron, suspendieron y/o reemplazaron por otros mecanismos de determinación salarial.



# Índice

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>TEORÍAS DE DETERMINACIÓN DEL SALARIO</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>INSTITUCIONES Y DETERMINANTES DE LOS SALARIOS REALES EN LA HISTORIA ARGENTINA (1975-2015)</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>INTERACCIÓN ENTRE LOS DETERMINANTES DE LOS SALARIOS EN LA HISTORIA ARGENTINA</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>CAMBIO DE MODELO ECONÓMICO Y LAS TENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>16</b>
	Referencias .....	17

# 1

## INTRODUCCIÓN

En los últimos 15 años la negociación colectiva cobró importancia en Argentina por varios aspectos, uno de los cuales adquirió particular relevancia: la determinación de los salarios de los trabajadores en relación de dependencia. Este fenómeno se produce en un contexto a nivel internacional que, desde mediados de los 70, a nivel internacional, manifiesta una pérdida de los asalariados en la distribución del ingreso, vinculadas con debilitamiento del estado de bienestar y pérdida de poder de los sindicatos, que trajo como consecuencia una pérdida de salario real y mayor segmentación laboral, acompañado de los procesos de financiarización y menor inversión en la producción (Palley, 2015).

La recobrada importancia de la negociación colectiva refleja un aspecto central del mercado de trabajo: el precio del trabajo (esto es, el salario) no se explica exclusivamente por factores económicos, sino también por factores institucionales. Además, en la negociación colectiva, sindicatos y empresas acuerdan salarios no-

minales (más estrictamente, variaciones de los salarios nominales), en cuyo caso el nivel de precio y los niveles de inflación que definen el salario real, interactúan permanentemente con ésta, la afectan y condicionan.

El objetivo de este artículo es estudiar la evolución del salario real, la negociación colectiva y su relación con los restantes factores determinantes entre 1975 y la actualidad en la Argentina. Entendemos que para analizar la evolución del poder adquisitivo de los salarios no solamente hay que estudiar los factores económicos sino los extraeconómicos, relacionados con las formas institucionales reinantes y especialmente la negociación colectiva. Finalmente, teniendo en cuenta el contexto actual, nos preguntamos desde una perspectiva histórica si la negociación colectiva en los próximos años mantendrá su vigencia o se verá contrapesada por fuerzas que en otros momentos de la historia la interrumpieron, suspendieron y/o reemplazaron por otros mecanismos de determinación salarial.

## 2

## TEORÍAS DE DETERMINACIÓN DEL SALARIO

Antes de analizar la evolución del salario real y su interacción con la negociación colectiva en Argentina, nos vemos en la obligación de hacer un repaso teórico sobre cuáles son los determinantes más importantes del salario para las distintas escuelas de pensamiento. Lejos de ser exhaustivos, en esta sección destacamos algunas ideas de la literatura nacional e internacional.

En primer lugar, la productividad laboral emerge como un elemento central para analizar la dinámica del salario real. Para la escuela neoclásica, la maximización de beneficios empresarios se concreta cuando el salario real iguala con la productividad marginal del trabajo, por ende, un aumento de la productividad deriva en una mejora salarial. En la perspectiva clásica de Ricardo y Marx, un aumento del salario dará lugar a una reducción de las ganancias, afectando negativamente la tasa de acumulación de capital y de la productividad. Desde una mirada **kaleckiana** se puede afirmar que los aumentos de salarios incrementan el gasto y el producto, lo cual llevaría a aumentos en la productividad, por la vía de los rendimientos crecientes en economías que operan por debajo del pleno empleo.

En segundo lugar, el desempleo, expresado por algunos como desajuste entre la oferta y demanda de trabajo, tiene asignado un lugar destacado para explicar las oscilaciones del salario real. Bajo la mirada ortodoxa del mercado de trabajo, el desempleo llevaría a una caída de los salarios reales, lo cual permitiría llegar al pleno empleo. En autores clásicos como Marx, el progreso tecnológico intensivo en capital nutriría el ejército industrial de reserva que resultaría funcional a los intereses de los empresarios capitalistas, puesto que permitiría mantener los salarios al nivel de subsistencia. Para la explicación post-keynesiana (Lavoie, 2005) el crecimiento de los salarios dinamizaría la demanda agregada, aumentando la utilización de la capacidad instalada, generando nuevos puestos de trabajo y reduciendo el desempleo. Además, podemos incluir el aporte del debate en torno a la Curva de Phillips que más recientemente fue traducido en el descubrimiento de una

relación inversa de largo plazo entre el nivel de desempleo y los salarios reales, en distintos países y momentos del tiempo a través de la Curva de Salarios.

En tercer lugar, los factores institucionales, entre los cuales se encuentran la negociación colectiva de salarios entre sindicatos y empresarios, las orientaciones políticas del gobierno y las otras instituciones de determinación salarial, tienen incidencia en la dinámica de los salarios pagados en la economía. Desde el enfoque ortodoxo, las instituciones impiden el ajuste del salario real ante desequilibrios en el mercado de trabajo. La teoría insiders-outsiders sostiene que los trabajadores con sindicalizados y con mayor acumulación de formación específica hacen valer su poder de negociación y mantienen sus salarios por encima del nivel de equilibrio. En cambio, en la escuela estructuralista brasileña (Souza, 1980) los niveles salariales dependerán en gran parte del poder de organización de los trabajadores, lo cual no está solamente vinculado con el desempleo sino con características institucionales concretas dadas en un determinado tiempo y lugar. En nuestro país, Frenkel (1986) identifica dentro de los componentes que determinan el salario, uno de carácter institucional, relacionado con el tipo y grado de organización de los trabajadores y sus reglas de juego, a lo cual se suma la naturaleza del régimen político y la orientación del Estado y de las políticas públicas.

En cuarto lugar, en la discusión sobre los salarios en Argentina no se puede ignorar la inestabilidad macroeconómica, la presencia de crisis recurrentes y la restricción externa al crecimiento. Amico (2015), plantea que los desequilibrios externos genera dificultades para aumentar los salarios reales a lo largo del tiempo, dado que el crecimiento de la actividad económica deriva en devaluaciones contractivas y regresivas. Por su parte, Cagnitrot (1983), planteaba que la puja distributiva determinaba un salario real incompatible con la necesidad de divisas para financiar la expansión del producto y el pago de intereses de la deuda. Retomando esta discusión, Rapetti y Gerchunoff (2015) consideran que el con-

flicto distributivo estructural se presenta cuando no hay coincidencia entre el tipo de cambio de equilibrio macroeconómico y el de equilibrio social. Finalmente, Graña, Kennedy y Lindenboim (2008) advierten que las

grandes crisis macroeconómicas (i.e. las dos hiperinflaciones, la crisis del 2001) implicaron fuertes caídas de salarios reales que dejaron secuelas en el largo plazo, al no lograr revertir dicha situación con posterioridad.

## 3.

## INSTITUCIONES Y DETERMINANTES DE LOS SALARIOS REALES EN LA HISTORIA ARGENTINA (1975-2015)

En esta sección analizamos la evolución de los salarios reales en Argentina desde 1975. El objetivo es tener una perspectiva de más largo plazo que nos permita entender las tensiones actuales de la negociación colectiva.

En este período se observan cambios bruscos y oscilaciones del salario real en plazos breves de tiempo, sin que se pueda identificar una tendencia unívoca de largo plazo. En consideración de la magnitud de estos cambios, es muy probable que hubieran confluído en la variación del salario real factores relacionados con condicionantes de carácter económicos (productividad, desempleo, etc.) y otros de naturaleza “no económicos” (instituciones laborales y la orientación del Estado).

Tomando a Frenkel (1986) los condicionantes “no económicos” se suelen agrupar en dos tipos de componentes:

Por un lado, las instituciones laborales que dependen de la estructura de la negociación colectiva, del grado de centralización y de la conformación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de sus estrategias desplegadas a nivel sectorial y temporal. Asimismo, la efectividad de la negociación colectiva también depende de la estructura del mercado de trabajo: cuanta mayor la informalidad, menor su efectividad y viceversa.

Por el otro lado, la orientación del Estado, en el diseño de las políticas públicas tiene influencia en la distribución del ingreso entre capital y trabajo y entre ramas de actividad económicas. En el caso argentino, distintos autores expresaron que los proyectos de desarrollo económico encarado por distintos gobiernos dieron origen a oscilaciones en la orientación de la política económica. Estos modelos en pugna fueron clasificados con enfoques y perspectivas distintos: Ferrer (1979) se refiere a experiencias populistas y políticas de raíz liberal; Diamand (1972) señala que se trata de la corriente expansionista o popular y de la ortodoxia o el liberalismo económico; Canitrot (1975, 1981) apela a la denominación “populista” a las experiencias de redistribución de ingresos hacia los sectores populares y corriente “li-

beral” para expresar un conjunto de políticas de apertura económica, desregulación del mercado de capitales y la eliminación de privilegios fiscales.

La diversidad y cambio en estas estrategias aluden a la inestabilidad de los condicionantes no económicos. En países desarrollados el funcionamiento de la negociación colectiva y la orientación de las políticas de gobierno presentan una relativa estabilidad. En cambio, en los países en vías de desarrollo estos condicionantes muestran un comportamiento más inestable, dando lugar a cambios en la orientación de las instituciones.

Teniendo en cuenta este marco, en Argentina entre 1975 y 2015, se pueden distinguir cuatro regímenes institucionales. Éstos se iniciaron a partir de puntos de inflexión claramente identificados a través de profundas caídas del salario real de los trabajadores (1976, 1982, 1989 y 2002). Cada uno de estos puntos de inflexión marcó el fin de un régimen institucional:

- 1) Represión sindical (1976-1982): La dictadura militar, cuyo origen provino de un golpe de estado, implementó políticas de apertura económica y desregulación de los mercados. Dado que intervinieron los sindicatos y se prohibió la actividad sindical, incluyendo la negociación colectiva, el gobierno asumió el papel de otorgar aumentos salariales de manera discrecional.
- 2) Reapertura democrática con centralización salarial estatal (1983-1990): El gobierno siguió reservándose para sí la administración de la política salarial, aunque se restituyó la actividad sindical y la vigencia de los convenios colectivos. Recién hacia el fin de la gestión del gobierno radical (1988) se habilitó la negociación colectiva y la determinación de salarios en forma negociada entre sindicatos y empleadores.
- 3) Disciplinamiento vía mercado con vigencia de la negociación colectiva (1991-2002): La negociación colectiva siguió manteniendo su vigencia, aunque

alterando las normas de funcionamiento. El gobierno que asumió en 1989, con la implementación del Plan de Convertibilidad en 1991, prohibió la indexación de todo tipo de contrato, incluyendo los contratos laborales (individuales y colectivos). Se dispuso también, durante los primeros años del Plan, que los incrementos salariales pactados en paritarias debían tener como correlato una mejora de la productividad, para que la autoridad de aplicación procediera a la homologación de los respectivos acuerdos. Después del año 1994, la negociación sectorial que disponía aumentos salariales, prácticamente desapareció en un marco económico signado por un aumento del desempleo y de la informalidad laboral (Novick y Trajtemberg, 2000).

- 4) Fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial de salarios (2003-2015): El gobierno promueve las instituciones de determinación colectiva de salarios. En primer lugar, promueve la negociación colectiva con las características del llamado modelo paradigmático (centralización sectorial de la negociación colectiva, a cargo del sindicato con personería gremial y con vigencia de la ultractividad) (Palomino y Trajtemberg, 2006; Etchemendy y Collier, 2007). Al mismo tiempo, se reactiva el Consejo del Salario Mínimo, constituyendo un espacio de negociación al máximo nivel de centralización, donde se determina el umbral mínimo de ingresos de la economía. Finalmente, se crea un espacio de negociación para determinar el salario mínimo de los docentes estatales a nivel nacional, con el objetivo de reducir la

asimetría salarial de los trabajadores de establecimientos educativos de distintas jurisdicciones provinciales.

En el período 2015-2019 la negociación colectiva siguió operando en un régimen de aceleración inflacionaria, caída de la producción y deterioro de la calidad y nivel del empleo, en un ciclo regido por la inestabilidad macroeconómica, que dejó consecuencias sobre el estado de las relaciones de fuerza entre los actores sociales. Desde 1975, el salario real siguió una trayectoria declinante, ininterrumpida y escalonada, durante la vigencia de los tres primeros regímenes institucionales y hasta comienzos de los 2000. Por un lado, se puede observar cómo la instauración de la dictadura de 1976, la crisis de la deuda de 1982, las dos hiperinflaciones de 1989 y 1990 y la crisis de 2001/2002 fueron el contexto bajo el cual operaron importantes caídas de salario real. Por otro lado, se aprecia un crecimiento de los salarios reales en los primeros años de los planes de estabilización: 1977, 1984 y 1991, pero en ninguno de estos casos la mejora es sostenida. Se extiende a lo sumo por tres años, para luego continuar con la tendencia descendente del salario real. (Figura 1)

En este sentido, es importante destacar cómo los aspectos macroeconómicos permiten explicar una parte importante del desempeño de los salarios reales, bajo un contexto político y un régimen institucional determinado. El desempleo, la productividad y el grado de integración de la estructura productiva son el marco bajo el cual operan estos factores.

Figura 1  
Evolución del Salario real entre 1970 y 2018  
(1970 = 100)



Fuente: Elaboración propia en base a Graña y Kennedy (2008) hasta 2006, luego IINDEC, CIFRA y MTESS.



En el Régimen de Represión Sindical, una de las primeras medidas implementadas por la dictadura militar en 1976, fue intervenir los sindicatos y suspender la negociación colectiva. En ese contexto, se congelaron los salarios y se liberaron los precios de los bienes, dejando como resultado una fuerte caída del salario real:

La macroeconomía de la dictadura estuvo caracterizada por las reformas económicas y la instauración de “La Tablita”, en el marco del modelo de desregulación de mercados y apertura comercial y financiera. La evolución de la economía estuvo signada por la capacidad del Estado de endeudarse. La crisis de “La Tablita” en 1981 dejó expuestas las debilidades del modelo económico, con una nueva pérdida del salario real y de la producción que había logrado recuperarse en los años previos a 1981. Asimismo, es el inicio del período de desindustrialización, producto de las políticas de apertura y desregulación impuestas (Schvarzer 1983 y 1996).

Durante el régimen de la Reapertura Democrática con Centralización Salarial Estatal, el creciente peso de la deuda externa, el contexto internacional adverso y las tensiones políticas explicaron parte importante del estancamiento económico y la elevada inflación de los años 80. Este período es caracterizado como la “década perdida”, debido a los resultados obtenidos en materia de desempeño económico y deterioro de los indicadores sociales. Durante los primeros años del gobierno de Alfonsín, se intentó recuperar la capacidad de compra del salario, en base a un “sistema de pautas que establecía los incrementos salariales mensuales y la aplicación de reajustes en los ingresos en base a la evolución de la inflación cada tres meses” (Aruguete, 2004). Con el Plan Austral se dispuso un esquema de indexación salarial, donde los salarios se ajustaban en función de una proporción de la inflación pasada. Este último esquema tuvo un efecto positivo en los primeros momentos del plan, cuando se consiguió desacelerar la tasa de crecimiento de los precios (Azpiazu, 1991). Junto al empeoramiento del sector externo y la aceleración de la inflación, hacia 1988 se impulsó el Plan Primavera que intentó nuevamente estabilizar la economía. Sin embargo, tuvo un corto aliento y un año más tarde, con un tipo de cambio y un déficit fiscal fuera de control y grandes complicaciones políticas, la Argentina vivió la primera hiperinflación.

En el Régimen de Disciplinamiento Vía Mercado, la negociación colectiva, que había sido reinstaurada en 1988, sufrió un nuevo embate en 1991 con la implementación del Plan de Convertibilidad. Frente al aumento del desempleo, las privatizaciones de empresas públicas, la apertura de la economía y con un gobierno que estimulaba la negociación descentralizada, la firma

de aumentos salariales por rama de actividad quedó prácticamente desactivada. La ley de Convertibilidad prohibió la indexación de todos los contratos, incluidos los contratos laborales individuales y colectivos. Dispuso que la autoridad de aplicación sólo homologaría los acuerdos salariales que estuviesen respaldados por aumentos de la productividad. En un marco de fuerte aumento del desempleo (llegó en muy poco tiempo a los dos dígitos) y de caída de la inflación (ayudado por un tipo de cambio nominal fijo y la apreciación del tipo de cambio real), los sindicatos abandonaron la discusión de aumentos salariales a través de la negociación colectiva y preservaron las cláusulas pactadas en momentos de mayor poder de negociación, valiéndose para ello de la ultractividad. A pesar del contexto adverso de apertura, desregulación, desindustrialización e informalidad laboral, el fuerte crecimiento económico y de la productividad, en el marco de la inercia inflacionaria en los primeros años, los asalariados consiguieron aumentos del poder adquisitivo. Sin embargo, a partir de la crisis del Tequila, comenzó a operar el desempleo como factor disciplinador, el cual se incrementó en los últimos años del modelo y finalmente en su crisis, bajo la cual el salario real descendió 21% en tan sólo un año.

En el Régimen de Fortalecimiento de la Negociación Colectiva, a partir de 2003 se recuperan las instituciones ya existentes de determinación colectiva de salarios, y se amplía el universo de trabajadores sobre el cual ellas operan. En este sentido, se reactiva la negociación colectiva de salarios, con sus características salientes (negociación centralizada por rama de actividad) con un criterio de fijación anual de aumentos salariales (Pastrana y Trajtemberg, 2012). Este fenómeno se dio en el marco de una recuperación general de las instituciones laborales y sociales dentro de las cuales se pueden destacar el Régimen de asignaciones familiares y la Asignación Universal por Hijo, el Sistema Previsional Argentino y la Movilidad Jubilatoria, el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil y la Paritaria Nacional Docente, entre otros. Además, el desempleo desciende rápidamente en el marco de una economía que logró crecer a tasas muy elevadas los primeros años, lo cual también logró revertir parte del proceso de precariedad laboral de los 90. Hasta 2010, el aumento de productividad permitió que los salarios reales pudieran subir con una mejora en la distribución del ingreso sin llegar a niveles elevados del costo laboral unitario, manteniendo acotada la puja distributiva en la primera década de los 2000 (Amar, Pastrana, Villafañe, 2011). Los problemas que se dieron a partir de 2012 estuvieron relacionados con los efectos de la restricción externa. El cambio de modelo económico en 2015, tal como se analizará más adelante, en lugar de solucionar, intensificó los problemas preexistentes tanto en la macroeconomía como en el mercado de trabajo.

## 4

## INTERACCIÓN ENTRE LOS DETERMINANTES DE LOS SALARIOS EN LA HISTORIA ARGENTINA

En esta sección veremos el entrecruzamiento de las distintas variables que actúan en la determinación salarial de los últimos 35 años en Argentina. Nos interesan particularmente dos cuestiones. En primer lugar, realizar un contrapunto entre la evolución del salario real y sus determinantes, bajo los distintos períodos por los que atravesó la negociación colectiva, descriptos en la sección precedente. En segundo lugar, entender la relación entre los determinantes institucionales y los condicionantes económicos en cada etapa, para luego sacar conclusiones que nos ayuden a complejizar el análisis y entender las tensiones actuales.

A partir de aquí realizaremos dos simplificaciones que nos parecen adecuadas teniendo en cuenta la historia argentina y los objetivos propuestos.

Por un lado, tomaremos como una única dimensión la evolución del desempleo, la heterogeneidad productiva y la informalidad laboral. Como veremos más adelante, estos problemas estuvieron presentes en las décadas de los 70 y 80 y se agravaron intensamente durante los años 90, estando dentro de las características más preocupantes del mercado de trabajo argentino. Por otro lado, en los 2000, los niveles de desempleo e informalidad tuvieron un sendero fuertemente descendente hasta 2011, se estancaron entre 2012 y 2015 y comenzaron a ser nuevamente un problema en 2015-2019, especialmente a partir de la crisis de 2018. Por lo tanto, a lo largo del período que se inicia en 1975 y hasta la actualidad, encontramos dificultades relacionadas con la cantidad y la calidad del empleo de la economía argentina

Por otro lado, tomaremos también como una sola dimensión a la evolución de la productividad y el desempeño/ambiente macroeconómico. En la segunda mitad de los años 70 a pesar de la fuerte volatilidad macroeconómica, se lograron en algunos años aumentos en la productividad, relacionados con el corto período de crecimiento de los primeros años. En la dé-

cada del 80 predominó la alta inflación, el estancamiento y caída de la producción y la productividad. En los años 90, a partir de la Convertibilidad, se logró aumentar la productividad en los primeros años, en el marco de la estabilidad y la recuperación de altas tasas de crecimiento luego de los episodios hiperinflacionarios. En la segunda parte de los 90, la intensificación de los problemas del modelo llevó a caídas del nivel de actividad que desembocaron en la crisis de 2001-2002. En los 2000, las altas tasas de crecimiento desembocaron en un aumento de la demanda de trabajo con incrementos de productividad. Entonces, para este análisis podemos decir que existe una correlación entre los periodos de crecimiento del producto, baja volatilidad macroeconómica, inflación baja o moderada y productividad creciente, y viceversa.

Teniendo en cuenta estas estilizaciones, en primer lugar, evaluemos la relación del régimen institucional y la evolución del desempleo y la informalidad laboral.

En nuestro país, el mercado de trabajo presentó una situación de bajo desempleo, por lo menos hasta los inicios de la década de los 90, pese a que se registraron variaciones de la desocupación y cambios de las condiciones laborales. Durante la vigencia de los dos primeros regímenes institucionales (Represión sindical y Reapertura democrática) el salario real siguió una tendencia decreciente con inestabilidad macroeconómica, alteración de las condiciones del mercado de trabajo pero con bajas tasas de desempleo. Entre 1975 y 1978, se reduce la tasa de desempleo (4.8% y 3.5%) pero con una tasa de actividad más baja (53.8% y 52,5%, respectivamente), un aumento del peso de la ocupación por cuenta propia (Llach, 1980) y un incremento de la tasa de empleo no registrado (Bertranou y Casanova, 2013). En los 80, pese al mal desempeño macroeconómico en términos de crecimiento de la producción, la tasa de desempleo aumentó de manera muy moderada, llegando a un porcentaje de entre 6 y 8% recién hacia fines de la década cuando se desató la crisis de la **hipe-**

inflación<sup>1</sup>. En ambos regímenes, la baja tasa de desempleo se explicaría por la funcionalidad del sector informal de la economía, que parece haber actuado como dique de contención al absorber el aumento de la fuerza de trabajo y a los trabajadores expulsados del sector formal (Rozenwurcel y Vazquez, 2008).

En el régimen institucional caracterizado por el Disciplinamiento vía mercado, se registraron los niveles más altos de desempleo de la historia argentina. En esta etapa, la tasa de desempleo sufre un importante crecimiento producto de diferentes factores que se hicieron presentes en los distintos estadios del período, situación que resulta acompañada por una nueva caída del salario real promedio. Entre 1990 y 1993, el aumento de la tasa de desempleo se explica por la suba de la tasa de actividad que pasa de 39% al 41%. En tanto, desde 1993 se debe a la combinación del aumento de la participación laboral (fundamentalmente de las mujeres) así como por la destrucción de los puestos de trabajo. Desde 1999, al entrar en una fase de estancamiento y recesión, se profundizan los desequilibrios macroeconómicos y se debilita la funcionalidad del sector informal para albergar a los trabajadores desplazados del empleo y a los nuevos ingresantes al mercado. Además, en esta etapa emerge como un nuevo condicionante de las problemáticas laborales, la incidencia del empleo asalariado no registrado<sup>2</sup>. Según algunos estudios en la década del noventa y en los primeros años de los 2000, se agregan

17 puntos porcentuales a la tasa de empleo asalariado no registrado (Jiménez, 2013).

Ya en los 2000, en el régimen de Promoción de la negociación colectiva, frente a la mejora del desempeño de la economía, y la implementación de políticas específicas se reduce el desempleo y la tasa de empleo no registrado, en un contexto de mayor asalarización de la población trabajadora. Ambos indicadores (tasa de desempleo y de empleo no registrado) caen muy rápidamente durante los primeros años a partir de 2003, pero luego los logros resultan más modestos. Es así, que la tasa de desempleo se reduce a niveles de un dígito hacia 2006 y se sostiene en porcentajes del 8/9% hasta 2011, cuando se produce un nuevo descenso que la ubica en el orden del 6/7% desde 2011 hasta 2015. Estos últimos porcentajes se asemejan a los niveles más altos de desempleo que tuvo la economía argentina durante los regímenes institucionales de Represión sindical y de Reapertura democrática. En relación con la tasa de empleo no registrado, también siguió una trayectoria semejante a la tasa de desocupación, aunque este indicador mostró mejoras muy significativas entre 2003 y 2011 cuando cayó del 50% al 34%, para mantenerse luego prácticamente sin cambios (MTESS, 2013). Este nivel de empleo no registrado se asemeja a las tasas que tenía la economía argentina en los primeros años del régimen de Disciplinamiento vía mercado y se sitúa en un escalón más alto que el registrado durante el régimen de Represión sindical y de Reapertura democrática.

Figura 2

### Negociación Colectiva - Desempleo



Fuente: Elaboración propia en base a Graña y Kennedy (2008) hasta 2006, luego IINDEC, CIFRA y MTESS.

- 1 Dentro de los factores que explicaba esta situación, Monza (1996) asigna un rol no menor a la existencia de desempleo encubierto que asumía la forma de empleo en el ámbito público provincial y municipal.
- 2 Galín y Novick (1990) esgrimen un concepto de precariedad, al que diferencian de la noción de informalidad, el cual se define como un residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal.

Las tendencias de la tasa de desempleo, la informalidad y la evolución del salario real en diferentes contextos/regímenes institucionales nos permite afirmar que no existe una relación unívoca entre el comportamiento del desempleo/informalidad y las instituciones laborales.

En primer lugar, podemos destacar lo sucedido hasta 2001. Bajo el régimen de Represión salarial, la negociación colectiva estuvo prohibida por ley. En los 80, hubo bajo desempleo, deterioro de las condiciones laborales y procesos de negociación colectiva débiles y limitados, al menos en términos formales. En esa etapa, la negociación colectiva siguió prohibida hasta 1988, y predominaron los mecanismos indexatorios centralizados por el Poder Ejecutivo en lugar de los acuerdos salariales sectoriales en un escenario de alta inflación. En los noventa, en el marco del régimen de Disciplinamiento vía mercado se produjo la mayor tasa de desempleo con una negociación colectiva habilitada por el gobierno, pero desactivada por efecto de las presiones del mercado. ***En estos tres regímenes la negociación colectiva no resultó central, en el primer y segundo período estaba prohibida por la vía formal (en los 80 con mecanismos de indexación) y en el tercero desactivada por la vía del mercado. En estos regímenes el salario real cayó. Esto lleva a concluir que, en la experiencia argentina, el incremento paulatino del desempleo estuvo relacionado con un debilitamiento de la negociación colectiva y caída del salario real.*** En este sentido, se puede argumentar que el disciplinamiento del excedente de mano de obra sobre los salarios tuvo una ***manifestación institucional***: el debilitamiento de la negociación como instrumento para la fijación de salarios.

En segundo lugar, en momentos de crecimiento de la economía, cuando se redujo el desempleo por efecto de la creación de nuevos empleos asalariados (principalmente, en relación de dependencia, registrados), el funcionamiento de la negociación colectiva centralizada, con alta cobertura, acompañada de un gobierno que promueve un aumento de la participación del salario en el ingreso, generaron condiciones propicias (aunque no siempre suficientes) para conseguir aumentos del salario real. Esto se evidencia claramente en el período de Fortalecimiento de la negociación colectiva.

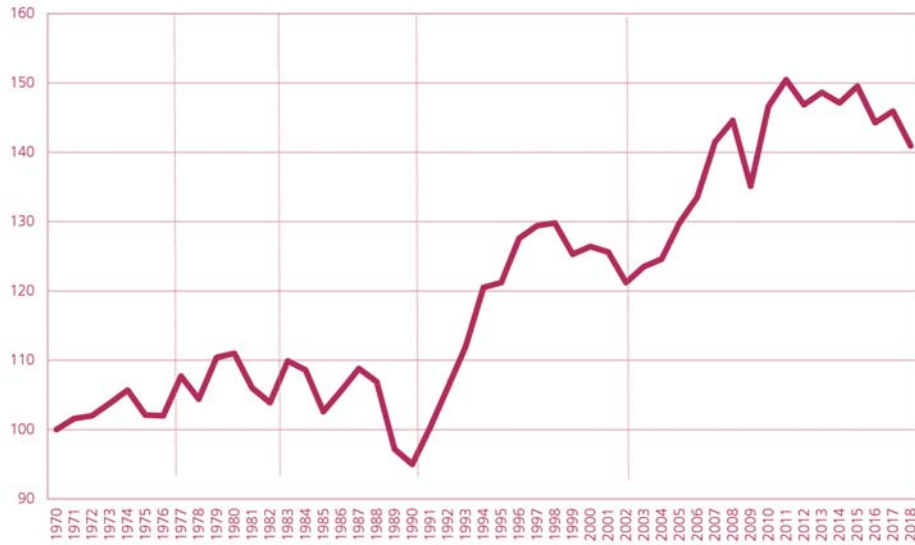
En tercer lugar, si bien hay tendencias, la relación entre la negociación colectiva y el nivel de desempleo no es tan directa. Ésta estuvo desactivada en períodos con bajo (década de los 80) o alto desempleo (90). Sin embargo, no hay evidencias hasta el momento de un funcionamiento pleno de la negociación colectiva en períodos de aumento significativo del desempleo y la informalidad. Es decir, ***hay un espacio vacío***. De acuerdo con esta evidencia, nos preguntamos, y trataremos de

responder en la próxima sección, si el escenario económico que se abre desde 2015 y se profundiza en 2018, marca el inicio de una etapa novedosa en la historia argentina.

Al vincular el crecimiento (o la variación) de la productividad con el funcionamiento de la negociación colectiva, encontramos comportamientos interesantes en los distintos períodos, que permiten entender las distintas lógicas de funcionamiento.

La productividad desde mediados de los 70 hasta 1990 sigue una trayectoria errática, que genera como resultado un nivel más bajo hacia el final del período. El ciclo de apertura comercial y apreciación cambiaria durante el régimen institucional de Represión sindical logró aumentar la productividad transitoriamente en 1977 pero luego disminuyó en 1981 con la crisis de "La Tablita". En los 80, bajo el ciclo de inestabilidad macroeconómica, alta inflación y condicionamiento por el peso de la deuda durante el régimen de Reapertura democrática hubo mejoras de productividad de muy corta duración asociados a los primeros tiempos de los planes de estabilización. Los intensos vaivenes macroeconómicos llevaron a una caída promedio de la productividad del -1%. Por lo tanto, bajo ambos regímenes, convivieron aumentos magros o caídas en la productividad, inestabilidad macroeconómica y ausencia de instancias de negociación colectiva, que dieron el marco a las caídas del salario real.

Figura 3  
Evolución de la productividad por trabajador  
(1970=100)

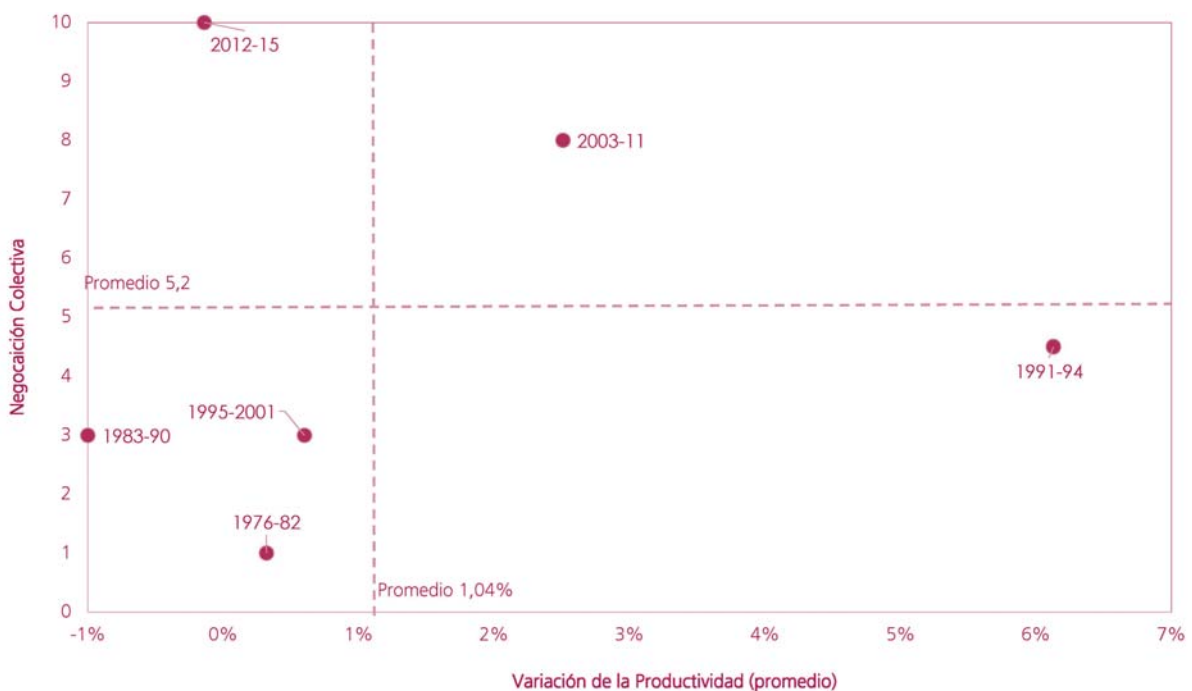


Fuente: Elaboración propia en base a Graña y Kennedy (2008) hasta 2006, luego INDEC, y EPH

Bajo el Régimen de disciplinamiento vía mercado, el ciclo de apertura económica, tipo de cambio fijo con apreciación cambiaria, desregulación de la economía, privatizaciones de empresas públicas y flexibilización laboral iniciado en 1991 logró mejoras significativas de productividad, en los primeros años. Este proceso tuvo un particular comportamiento en el sector industrial, donde la reestructuración productiva y algunos procesos de introducción tecnológica como estrategia defensiva frente al contexto, dejaron como saldo un aumento considerable de la productividad pero con destrucción

de puestos de trabajo. En esos primeros años, si bien el salario real logró mejorar, luego de un fuerte deterioro sufrido en los episodios de hiperinflación, no lo hizo a la par de la productividad. En este caso, la orientación de las políticas del gobierno y las instituciones laborales durante la vigencia de este régimen no permitieron traducir los incrementos de productividad en mejoras del salario real equivalentes, y por tanto, convalidaron un empeoramiento de la distribución del ingreso, en términos de la participación de la remuneración de los asalariados en el valor agregado.

Figura 4  
Negociación Colectiva - Variación de la Productividad



En la etapa que se inaugura en 2003, luego del colapso económico, social y político de 2001, el comportamiento de la economía estuvo expuesto a dos patrones diferentes (Porta, Sartancangelo y Scheingart, 2014). En primer lugar, se contempla un aumento muy importante de la producción, la productividad y el empleo hasta 2008. Este proceso adquiere mayor relevancia, dado que uno de los sectores más favorecidos por las nuevas políticas económicas fue la industria manufacturera, principal sector expuesto a la competencia extranjera. La conjunción de una activa política de derechos en conjunción con una gran capacidad ociosa, producto de las fuertes recesiones acontecida en el período previo, habría promovido estos resultados. En un primer momento, el gobierno asumió la tarea de definir los aumentos salariales para el conjunto de los trabajadores en relación de dependencia, a través de decretos. En cuanto se promovió y fortaleció la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales, el gobierno fue abandonando dicha función, y pasó a ocupar la posición de mediador en la puja distributiva entre los gremios y los empresarios. En segundo lugar, desde 2008, y particularmente desde 2012, los resultados en materia económica fueron más débiles, lo-

grandos crecimientos más moderados de la productividad y de la producción. En esta etapa, la negociación colectiva siguió funcionando con la misma autonomía de los actores sociales, sin embargo, la contrapartida frente a este contexto es que el salario real permaneció casi estancado o con crecimientos moderados y transitorios.

Teniendo en cuenta que tanto en los 80 como en los últimos años, la productividad laboral se mantuvo estancada o cayó, que en cambio, creció a principios de los noventa y entre 2003-08, lleva a pensar en el rol de la negociación colectiva en distintos contextos económicos. En momentos en que la productividad se mantiene estancada, difícilmente los salarios puedan subir a pesar de la presión que puedan ejercer los sindicatos. Sin embargo, cuando la productividad laboral crece, la negociación colectiva pareciera favorecer el crecimiento de los salarios reales. En los 90, el aumento del desempleo combinado con un contexto de debilidad gremial y de la negociación colectiva derivó en que los salarios crecieran poco y terminen cayendo, mientras que en los 2000 los asalariados pudieron apropiarse de los incrementos de productividad vía aumentos del salario real.

## 5

## CAMBIO DE MODELO ECONÓMICO Y LAS TENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Actualmente la negociación colectiva está pasando por un período de tensión, bajo la cual se combinan una serie de factores vinculados con la dinámica macroeconómica y laboral de los últimos años y con el cambio de modelo ocurrido desde fines de 2015. A partir de ese año, se llevaron adelante una serie de políticas que tendieron a una mayor apertura, desregulación y vuelta a los mercados internacionales de deuda. La afluencia de capitales y la acumulación de deuda externa permitieron al país financiar los efectos de las reformas, que incrementaron el déficit externo. La finalización del ingreso de esos capitales, combinados con un manejo macroeconómico incompatible por parte de las autoridades, desembocó en una crisis que llevó a un fuerte incremento del tipo de cambio y un endurecimiento de las políticas monetarias y fiscales, en el marco de un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional.

La crisis iniciada a mediados de 2018 tiene consecuencias que se extienden hasta la actualidad. El balance macroeconómico de los últimos años es claramente negativo. El PIB per cápita terminará cayendo más de -8% en estos 4 años. La dinámica macroeconómica acentuó los desequilibrios presentes en 2015, en particular los vinculados a la restricción externa. La economía actual presenta un peso importante de la deuda externa pública que presiona sobre el balance de pagos y las cuentas públicas y una elevada fragilidad macroeconómica por la dinámica de la inflación y la crisis del sector externo. Si bien el tipo de cambio real no está en niveles bajos respecto al promedio de los últimos años, no se puede descartar que la propia dinámica imponga nuevas devaluaciones, con los efectos regresivos y recessivos conocidos por medio de una dinámica inflacionaria exacerbada.

El mal desempeño macroeconómico afectó las variables del mercado de trabajo. Algunas de las consecuencias fueron el aumento del desempleo, la caída del empleo registrado, la mayor precarización del empleo y la baja en la participación del empleo industrial. Al mal desempeño económico se sumó un cambio de concepción en

la política laboral motivada por el marco ideológico pregonado por el gobierno de Cambiemos. Se llevaron adelante iniciativas importantes que terminaron influyendo en la dinámica salarial y de los ingresos en estos años. Algunos ejemplos son los convenios laborales propiciados por el gobierno (por ejemplo, el de Vaca Muerta), la constante sub-ejecución del programa de Reversión Productiva (REPRO), el veto a la ley anti-despidos aprobada por el Congreso y las propuestas de reforma **laboral**<sup>3</sup> que propiciaban una mayor **flexibilización**<sup>4</sup>.

Como se desarrolla en Pastrana y Trajtemberg (2019), en este período, la negociación colectiva sufrió algunos cambios. Por un lado, se mantuvo una aparente **estabilidad institucional formal**. Ante los reclamos de “techo a las paritarias” o de intromisión del Estado en las negociaciones, el gobierno insistió con la libertad de las negociaciones. No hubo herramientas formales como en otros períodos de la historia (como decretos o resoluciones) que implicaron una interrupción en la negociación. Por otro lado, hubo una **baja en la cobertura** de la negociación colectiva de aproximadamente 180 mil puestos de trabajo asalariados registrados en el ámbito privado entre 2015 y 2019. El aumento del desempleo, la reducción de tasa de asalarización (avance del empleo independiente y de figuras “no reguladas”), la expansión del empleo no registrado y la caída del empleo registrado privado, explicaron la reducción de la cobertura de la negociación colectiva. Asimismo, hubo una **caída en la cantidad de convenios colectivos homologados**. Esta situación estuvo relacionada con la intervención informal del gobierno mencionada. Con el objetivo de ba-

3 Si bien no se pudo avanzar con las dos propuestas de reforma laboral presentadas por el gobierno, se logró aprobar una reforma previsional (luego de ganar el oficialismo las elecciones legislativas de 2017) y que condujo a una caída significativa de las jubilaciones y pensiones en términos reales.

4 En una de las propuestas se quiso imitar la reforma laboral implementada en Brasil por el gobierno de Temer. En tal sentido, se proponía incorporar la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y la del trabajador independiente con colaboradores y la creación de un fondo de cese laboral, entre otras iniciativas.

jar la **inflación**<sup>5</sup>, el gobierno quiso intervenir en el proceso de negociación presionando a las organizaciones sindicales para que realicen menores demandas salariales, frenando la homologación de convenios que superaban estos **valores**<sup>6</sup>.

La aceleración de la inflación por encima del 50%, en el marco de aumentos de salarios que no llegaron a superar el 40%, implicó una **caída importante de los salarios reales** en el período reciente. Esta situación se suma al comportamiento que tuvieron las negociaciones en los primeros años: si bien en 2017 los asalariados consiguieron una recuperación de su poder adquisitivo, no lograron recuperar la caída sufrida en 2016. En términos acumulados, el salario real tendrá una disminución superior al 15%. Si bien aún está lejos de las caídas históricas mencionadas que determinaron cambios profundos en los modelos económicos, es muy superior a las evidenciadas en los últimos 17 años y una nueva crisis podría profundizarla (Pastrana y Trajtemberg, 2019).

Teniendo en cuenta lo analizado hasta aquí se pueden destacar algunos puntos que hacen al escenario actual de la negociación colectiva y los salarios reales.

En los años recientes no hubo un cambio formal en las instituciones que afectan la determinación salarial. La caída del poder adquisitivo se dio sin modificaciones en la forma en que se negocian salarios. Si en el pasado existieron prohibiciones, planes económicos que incluyeron congelamientos u otros mecanismos que interrumpieron las negociaciones e impusieron aumentos por vía administrativa, en la actualidad las paritarias se llevan adelante con el mismo esquema institucional de 2003-2015. Si bien hay presiones y lineamientos informales por parte del gobierno, que llevan a una tendencia hacia la baja, no llegan a convalidarse en nuevos esquemas formales, sino apenas algunos cambios en su dinámica. Esto genera un **escenario novedoso en la historia** argentina: a diferencia de crisis precedentes (1976, 1981, 2001/2002), **la fuerte modificación del salario real se lleva adelante con una vigencia de la negociación colectiva** que es el mecanismo generalizado de fijación salarial, con una cobertura y un número de convenios homologados aún importante.

Entonces, la caída en los salarios reales no se da en el marco de cambios institucionales sino por la vía de mecanismos de mercado y de presión en un contexto de un cambio en la orientación del gobierno que privilegió la reducción de costos como mecanismo para ganar competitividad. La evolución salarial en el último tiempo estuvo centralmente vinculada a la aceleración de la inflación, dentro un mismo marco institucional, con una orientación de políticas estatales que se mostraron, en un primer momento, pasivas frente al ajuste. En 2018/2019, a la inflación se sumaron el incremento del desempleo, que volvió a los dos dígitos, asociado a una veloz destrucción de puestos de trabajo (principalmente los empleos formales), el empeoramiento de la calidad del trabajo, desindustrialización y caída generalizada de las ventas que afectó la productividad laboral. En este marco, la política gubernamental fue procíclica, con políticas de ajuste fiscal y monetario, que profundizaron el sendero recesivo en que se colocó la economía. **La falta de recuperación y convalidación de la caída del salario real se puede entender, entonces, como el resultado de modificaciones de hecho y no de derecho. Inflación, productividad y desempleo fueron los principales factores explicativos.**

La extensión en el tiempo de esta situación hace preguntarnos sobre la posibilidad de su sostenibilidad. Creemos que existe una tensión en la negociación colectiva. **Viendo la historia, no se evidenció ningún período en que ésta se mantenga vigente, con incrementos importantes del desempleo y/o inflación elevada.** Esto nos lleva a pensar en **tres posibles escenarios hacia los cuales podría ir la negociación colectiva: flexibilización y debilitamiento, cambio de carácter con acortamiento de contratos y baja de tensión con coordinación salarial.**

En primer lugar, una continuidad de las políticas de ajuste (monetario y fiscal) y una extensión de la inestabilidad macro, produciría un mayor debilitamiento del régimen de negociación salarial actual. Esta situación se podría dar en el marco de un incremento en la flexibilización del mercado de trabajo (por la ampliación del desempleo y del empleo precario), de la imposición de restricciones más severas y de un retroceso del poder de negociación sindical, que impida la recomposición de los ingresos y profundice la caída del salario real.

En segundo lugar, emplear la política fiscal y monetaria para expandir la economía, pero dejando liberado el mercado cambiario podría derivar en depreciaciones del tipo de cambio, con su consiguiente impacto en la estructura de costos de la economía. Así, se podría iniciar un proceso de espiralización de la inflación, que lleve a la implementación generalizada de prácticas indexatorias, con caída del salario real, y que derive finalmente

<sup>5</sup> En línea con estas ideas, Cherkasky y Abeles (2019) plantean que *“la disminución del traspaso del tipo de cambio, que desde la perspectiva convencional se presenta como un atributo de la credibilidad monetaria, es en la práctica un efecto del debilitamiento de las instituciones laborales”*.

<sup>6</sup> Durante 2017 la cantidad de convenios y acuerdos homologados fue la mitad que la presente en los últimos años del gobierno kirchnerista.



en un régimen de alta inflación con inestabilidad económica, del cual se hace muy difícil salir.

Lo sucedido en los últimos tiempos, en particular por la inflación alta y persistente, fue reconfigurando paulatinamente un cambio de régimen, con acortamiento de los contratos. Si bien la lógica de las negociaciones fue anual, desde 2016 se observaron algunos cambios: aumentó la cantidad de negociaciones anuales y la frecuencia en los incrementos salariales. Respecto al primer punto, la respuesta al contexto y el fracaso de las pautas establecidas obligó a la reapertura generalizada de paritarias. Esto llevó a que en lugar de una paritaria anual, en 2016 hubo un promedio de 2 negociaciones por convenio en el año y en 2018, 3. Respecto al segundo punto, la creciente pérdida de poder adquisitivo llevó a un aumento en la frecuencia de los aumentos. En 2013, sólo el 8% de los convenios tenían 4 o más aumentos en el año. Ese porcentaje pasó a 24% en 2016. En 2018, el total de los convenios analizados tuvieron más de 4 aumentos en el año. A pesar de este comportamiento, la caída de los salarios reales fue generalizada. *De esta forma, por lo dicho hasta aquí, tanto vía flexibilización (por aumento del desempleo) como por el acortamiento de contratos e indexación (por la persis-*

*tencia de la inflación alta), la economía se trasladaría a un régimen institucional distinto.*

En tercer lugar, se puede optar por un cambio de régimen macroeconómico acompañado de un acuerdo precio-salario, que articule de forma virtuosa la política fiscal, monetaria y de ingresos con el fin de frenar las tendencias actuales en materia inflacionaria y, a la vez, preservar la operatividad de la negociación colectiva. En este sentido, se podría sostener la negociación sectorial, la elevada cobertura, la extensión automática sobre afiliados y no afiliados, etc. Creemos que para alcanzar la recuperación de la actividad económica es necesario una reducción de la inflación y una mayor coordinación salarial. Esto permitiría una recuperación del salario real, una mejora de los indicadores laborales y una reducción de la conflictividad derivada de la puja distributiva, descomprimiendo las actuales tensiones a las cuales está sometida la negociación colectiva.

Partiendo del actual contexto macroeconómico, si bien no es imposible, resulta dificultoso pensar en alcanzar esta posibilidad en el corto plazo. El camino hacia un régimen más estable tendrá que ver con la posibilidad de poner la economía en un sendero de crecimiento.

## 6

## CONCLUSIONES

Desde 1975 hasta la actualidad se observan cambios bruscos y oscilaciones del salario real, en donde confluyeron factores relacionados con condicionantes de carácter económicos (productividad, desempleo, entre otros) y otros de naturaleza “no económicos” (instituciones de determinación salarial y la orientación del Estado).

Entre 1975 y 2015 identificamos cuatro regímenes institucionales que se iniciaron a partir de profundas caídas del salario real de los trabajadores (1976, 1982, 1989 y 2002): 1) Represión sindical (1976-1982), 2) Reapertura democrática con centralización salarial estatal (1983-1990), 3) Disciplinamiento vía mercado con vigencia de la negociación colectiva (1991-2002), 4) Fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial de salarios (2003-2015).

Durante la vigencia de los tres primeros regímenes institucionales, el salario real siguió una trayectoria declinante, escalonada e ininterrumpida. Las mejoras del salario real fueron transitorias y en períodos cortos. En el cuarto régimen, se fortaleció la negociación colectiva y las restantes instituciones laborales y el salario real creció.

En el análisis, encontramos que la relación entre la negociación colectiva y el nivel de desempleo no es directa. En los tres primeros regímenes, donde cayó el salario real, la negociación colectiva no fue predominante y recién en el cuarto régimen se. En los dos primeros regímenes el desempleo se mantuvo en un bajo nivel, aunque creció la informalidad, en el tercero se elevó considerablemente y en el cuarto se redujo. Hasta el momento sólo encontramos evidencias de funcionamiento pleno de la negociación colectiva centralizada de salarios en contexto de reducción del desempleo, como en el período 2003 y 2015, aunque bajos niveles de desempleo no aseguran la operatividad de esta institución, como demuestran los acontecimientos de los 70 y los 80. *En la experiencia argentina, el incremento paulatino del desempleo estuvo relacionado con un debilitamiento de la negociación colectiva y caída del salario real.*

En momentos en que la productividad se mantiene estancada (como en los 80), difícilmente los salarios puedan subir a pesar de la presión que pueden ejercer los sindicatos. Sin embargo, cuando la productividad laboral crece, la negociación colectiva puede favorecer el crecimiento de los salarios reales. En los 90, el aumento del desempleo combinado con un contexto de debilidad de la negociación colectiva derivó en que los salarios crecieran poco (en relación a la mejora de la productividad) y terminen cayendo, mientras que en los 2000 los asalariados pudieron apropiarse de los incrementos de productividad vía aumentos del salario real.

Actualmente entendemos que la negociación colectiva está en un período de tensión, bajo la cual se combinan una serie de aspectos que tienen que ver con la dinámica macroeconómica y laboral de los últimos años, vinculado con el cambio de modelo ocurrido desde fines de 2015. En particular, la crisis iniciada a mediados de 2018 tiene consecuencias que se extienden hasta la actualidad. La inestabilidad macroeconómica afectó las principales variables del mercado de trabajo: hubo un aumento del desempleo, una caída del empleo registrado, mayor precarización y una baja en la participación del empleo industrial.

En este período, la negociación colectiva mantuvo una apariencia de estabilidad institucional formal, se produjo una importante caída del salario real, manteniendo vigente los procesos de negociación colectiva sectorial de salarios. La caída del salario real se puede entender, entonces, como resultado de la aceleración inflacionaria, del aumento del desempleo y de la caída de la productividad, en un contexto en el cual siguió operando la negociación colectiva, que terminó convalidando la reducción del poder adquisitivo.

La extensión en el tiempo de esta situación conduce a la pregunta sobre la posibilidad de sostener la negociación colectiva como mecanismo privilegiado para la determinación de los salarios de los trabajadores en relación de dependencia. En este marco planteamos varios escena-

rios. Un escenario de flexibilización, en el que aumenta el desempleo y baja aún más el salario real. Un segundo, en el que el sostenimiento de los niveles de inflación lleva a la generalización de práctica indexatorias y la pérdida de importancia de la negociación colectiva. Finalmente, un tercer escenario en el que la negociación colectiva persista en términos similares a los actuales. La

recuperación de la actividad con una mayor coordinación salarial en el marco de un acuerdo precio-salarios, la reducción de la inflación y la mejora de los indicadores laborales atacarían las causas principales de los dos escenarios mencionados y permitirían descomprimir las actuales tensiones de la negociación colectiva y alentar su supervivencia.

## REFERENCES

- Amar, A., Pastrana, F., & Villafañe, S.** (2011). Costos laborales y competitividad en la Argentina contemporánea. *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo, SSPTyEL-MTEySS*, (10).
- Amico, F.** (2015). *Los salarios reales en el largo plazo: surgimiento de un nuevo piso estructural de las remuneraciones en Argentina* (No. 67).
- Aruguete, E.** (2004). Diario de la Resistencia : la burguesía argentina ante la política de ingresos del gobierno radical de Raúl Alfonsín. *VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires*.
- Azpiazu, D.** (1991). Programas De Ajuste En La Argentina En Los Años Ochenta: Década Perdida. "Ajuste Económico, Sindicalismo y Transición Política En Los Años '80", *Organizado Por Memorial de América Latina, San Pablo*.
- Bertranou, F., & Casanova, L.** (2013). *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Organización Internacional del Trabajo.
- Canitrot, A.** (1975). La experiencia populista de redistribución de ingresos. *Desarrollo Económico*, 15(59), 331–351.
- Canitrot, A.** (1981). Teoría y práctica del liberalismo. Política antiinflacionaria y apertura económica en la Argentina, 1976-1981. *Desarrollo Económico*, 21(82), 131.
- Canitrot, A.** (1983). El salario real y la restricción externa de la economía. *Desarrollo Económico*, 23(91).
- Cherkasky, M. y Abeles, M.** (2019). Régimen monetario e instituciones laborales: una interpretación alternativa de la tendencia a la disminución del traspaso del tipo de cambio (pass-through) en los países periféricos. *Revista CEPAL N° 128*. Agosto 2019. Santiago de Chile.
- Diamand, M.** (1972). La estructura productiva desequilibrada argentina y el tipo de cambio. *Desarrollo Económico*, 12(45), 25. <https://doi.org/10.2307/3465991>
- Etchemendy, S. y Collier, S.** (2007). Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003-2007). *Politics & Society*, vol. 35, núm. 3, pp. 363-401.
- Ferrer, A.** (1979). El retorno del liberalismo: Reflexiones sobre la política económica vigente en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 18(72).
- Frenkel, R.** (1986). Salarios e inflación en América Latina. Resultados de investigaciones recientes en la Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Chile. *Desarrollo Económico*, XXV(100).
- Galín, P. y Novick, M.** (1990). La precarización del empleo en Argentina, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires.
- Gerchunoff, P., & Rapetti, M.** (2015). Argentina's structural distributive conflict (1930-2015). *Munich Personal RePEc Archive*, (68275).
- Graña, J. M., & Kennedy, D.** (2008). Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947-2006. Análisis de la información y metodología de estimación. *En Documentos de Trabajo del Centro de Estudio sobre Empleo y Desarrollo*.
- Lavoie, M.** (2005). La economía postkeynesiana. Editorial Icaria.
- Llach, J. J.** (1980). Población económicamente activa, tasas de desempleo y demanda agregada: la experiencia argentina reciente en busca de una teoría. Sexto Congreso Mundial de Economistas, Asociación Internacional de Economía, México.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.** (2013). *Trabajo no registrado : Avances y Desafíos para una Argentina inclusiva*.
- Monza, A.** (1996). Evolución reciente y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina. *Aportes*, 5.
- Novick, M. & Trajtemberg, D.** (2000). La negociación colectiva en el período 1991-1999. Documento de Trabajo núm. 19, Argentina, Secretaría de Trabajo, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales, MTESS.
- Palley, T.** (2015). Escaping stagnation and restoring shared prosperity: A macroeconomic policy framework for job-rich growth. Working Paper No. 170, Employment Policy Department EMPLOYMENT, ILO.
- Palomino, H. & Trajtemberg, D.** (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 3, pp. 47-68.
- Pastrana, F., & Trajtemberg, D.** (2019). Desempeño macroeconómico, instituciones y negociación colectiva. Un análisis de sus interacciones en el período 2003-2019 en Argentina, Sexto Congreso de Economía Política, CCC-UNQUI, "La economía Argentina en una encrucijada"
- Pastrana, F., & Trajtemberg, D.** (2012). Cambio de época: de la regulación individual a la determinación colectiva de los salarios. Con-

greso Anual AEDA 2012: *“El Desafío Del Desarrollo Para La Argentina en un contexto mundial incierto”*

**Porta, F., Santarcangelo, J., & Scheingart, D.** (2014). Excedente y desarrollo industrial en Argentina : situación y desafíos, en *Documento de Trabajo CEFID-AR*.

**Rozenwurcel, G., & Vazquez, C.** (2008). Argentina modelo XXI: inestabilidad macroeconómica, empobrecimiento sostenido y políticas sociales, en *Encuesta de Percepción de Planes Sociales*.

**Schvarzer, J.** (1983). Cambios en el liderazgo industrial argentino en el período de Martínez de Hoz. *Desarrollo Económico*, XXIII(91), 1–30.

**Schvarzer, J.** (1996). *La industria que supimos conseguir. Una historia político-social de la industria argentina*. Buenos Aires: Editorial Planeta.

**Souza, P. R.** (1980). *A determinacao dos salarios e do emprego nas economias atrasadas*. Universidade Estadual de Campinas.

## AUTORES

**Federico Pastrana** es Lic. en Economía (UBA) y Profesor Adjunto de la Macroeconomía Argentina y Latinoamericana (UNGS)

**David Trajtemberg** es Lic. en Economía (UBA) y Profesor Adjunto de Teoría de las Remuneraciones (UNLaM)

Los autores agradecen los comentarios con valiosos aportes de Marta Novick, Héctor Palomino, Soledad Villafañe y Silvana Gurrera a versiones anteriores de este trabajo.

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | Piso 4° C1058AAK  
Buenos Aires - Argentina

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra  
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-30-7

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de progra-

mas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, Haití y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-30-7



## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TENSIÓN

### Nuevos y viejos condicionantes al régimen salarial argentino

En los últimos 15 años la negociación colectiva cobró importancia en varios aspectos, uno de los cuales adquirió particular relevancia, ya que se constituyó como la principal herramienta de los sindicatos orientada a la determinación de los salarios. La variación del salario nominal pasó a estar explicada, en gran medida, por factores institucionales, que en conjunto con la evolución de la inflación definieron el salario real.

Ante el cambio de contexto macroeconómico en el período 2015-2019, queremos estudiar cómo se relacionaron los distintos factores que explicaron la determinación de los salarios con la negociación co-

lectiva para poder entender cuáles son las tensiones que se enfrentan en la actualidad.

Actualmente vivimos un período inédito en la historia de nuestro país. Desde su nacimiento, la negociación colectiva de salarios por motivos políticos y/o económicos no tuvo la continuidad que exhibe desde principios de este siglo. En este sentido, la pregunta que guía el trabajo es si la negociación colectiva en los próximos años mantendrá su vigencia o se verá contrapesada por fuerzas que en otros momentos de la historia la interrumpieron, suspendieron y/o reemplazaron por otros mecanismos de determinación salarial. Estas fuerzas estuvieron relaciona-

das con la alta inflación, el elevado desempleo o los cambios de regímenes políticos.

A partir del análisis de la historia de los últimos 45 años entendemos que actualmente la negociación colectiva está en tensión. Ésta podrá desembocar en tres escenarios posibles: un primero con mayor flexibilización laboral y pérdida creciente del salario real, un segundo con una generalización de la indexación con acortamiento de contratos y un tercero con una recuperación de la actividad, una mayor coordinación salarial en el marco de un acuerdo precio-salarios y supervivencia de la negociación colectiva en términos similares a los actuales.

Puede encontrar más información sobre este tema ingrese a:  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)