



Revista de Ciencias Sociales (CI)

ISSN: 0717-2257

bernardo.guerrero@unap.cl

Universidad Arturo Prat

Chile

Delfini, Marcelo; Pinazo, Germán; Drolas, Ana
LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA EN LA ÚLTIMA DÉCADA. ¿UN NUEVO
RÉGIMEN DE EMPLEO?

Revista de Ciencias Sociales (CI), núm. 32, 2014, pp. 77-95

Universidad Arturo Prat

Tarapacá, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70831715005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA EN LA ÚLTIMA DÉCADA. ¿UN NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO?

Marcelo Delfini¹
Germán Pinazo²
Ana Drolas³

Esta presentación tiene como objetivo analizar las relaciones laborales (RRL) de la última década en Argentina desde un abordaje que incorpora variables relacionadas con dos dimensiones: condiciones de empleo y, lo que denominamos, “contexto relacional”. La primera toma como indicadores aquellos vinculados al salario y a las condiciones de empleo. La segunda toma como referencia la negociación colectiva y las formas del conflicto laboral. La especificidad del artículo se encuentra en la profundización del análisis de los indicadores considerados, lo cual permite confrontar con las tesis vinculadas a los cambios inapelables producidos en las relaciones laborales. Se parte de los siguientes interrogantes ¿Qué elementos novedosos se imponen en las relaciones laborales de la última década y de qué manera contrastan con las décadas anteriores? ¿En que medida se puede hablar de nuevo régimen de empleo? ¿Qué rasgos se mantienen y qué otros desaparecen respecto a la década neoliberal?

Palabras Clave: Relaciones laborales, empleo, negociación colectivo, conflicto.

This presentation aims to analyze the labor relations of the last decade in Argentina from an approach that incorporates variables related to two dimensions : employment conditions, and what we call " relational context " . the first dimension

¹ Dr. en Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires. Investigador CONICET. Docente de las carreras de Relaciones del Trabajo, UBA. Publicó en revistas nacionales e internacionales sobre las temáticas de Sociología del trabajo, Relaciones laborales, procesos de producción y gestión de la fuerza de trabajo. Mail. mdelfini@conicet.gov.ar

² Dr. en Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires. Investigador - Docente Universidad Nacional de General Sarmiento. Temas de Investigación sobre las cuales publicó: Empleo, Economía política y relaciones laborales. Mail. gpinazo@ungs.edu.ar

³ Dra. en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires; DEA en Sociología de la Universidad Complutense de Madrid; Investigadora Asistente en el Centro de Investigaciones Laborales del CONICET. Temas de Investigación sobre las cuales publicó: relaciones laborales, proceso de trabajo, gestión de la fuerza de trabajo y prácticas sindicales. Mail. madrolas@yahoo.com.ar

takes as indicators those related to wages and employment conditions . The second take as reference the collective bargaining and labor dispute forms. The specificity of the article can be found at deepening the analysis of the considered indicators which allows to confront with the theses linked to the inappealable changes produced in the labor relations. We start with the following questions. What new elements are imposed on labor relations in the last decade and how they contrast with previous decades? To what extent can we speak of new employment status? What traits are kept and what others disappear over the neoliberal decade?

Keywords: Labor relations, employment, collective bargaining, conflict.

INTRODUCCIÓN

El fin de la convertibilidad en 2002 inauguró un nuevo periodo de la economía Argentina, momento en que el tipo de cambio alto y en las retenciones al sector primario posibilitaron un crecimiento del producto casi sin precedentes, a una tasa promedio anual del 8%. En este marco se dio un proceso de recomposición laboral que condujo a la caída sustancial del desempleo, que pasa del 21% en 2002 al 7% hacia 2012. Con estas variables como contexto se afirmó que Argentina había ingresado a una nueva etapa caracterizada, en el ámbito de las relaciones laborales, por cambios significativos respecto a la década del 90 y por el desarrollo de un nuevo régimen de empleo. Esta posición encontró sus fundamentos en los cambios producidos alrededor del salario, la informalidad, la negociación colectiva y la conflictividad laboral.

El objetivo del presente artículo es analizar las relaciones laborales de la última década a partir de dos dimensiones: condiciones de empleo y “contexto relacional”. La primera toma como indicadores los vinculados al salario y a las condiciones de trabajo. La segunda tendrá como referencias la negociación colectiva y el conflicto. Con estos elementos, se busca complejizar el análisis y confrontarlo con las tesis acerca del nacimiento de un nuevo régimen de empleo a partir de 2003. Partimos de un abordaje ampliado de las relaciones laborales que abarca no sólo el vínculo entre los actores intervinientes, sino también variables significativas, como el salario, la informalidad, la negociación colectiva y el conflicto.

Se parte de los siguientes interrogantes ¿Qué elementos novedosos se imponen en las relaciones laborales de la última década y de qué manera contrastan con las décadas anteriores? Considerando las variables mencionadas y dando cuenta de las políticas públicas del Ministerio de Trabajo, ¿en que medida se puede hablar de

nuevo régimen de empleo? ¿Qué rasgos se mantienen y qué otros desaparecen respecto a la década neo liberal?

Para realizar este Artículo nos servimos de fuentes de información secundaria (especialmente estadística) y su análisis es llevado adelante tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

DEL NEOLIBERALISMO A LA POST CONVERTIBILIDAD. DEFINIENDO EL NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO

Los años 90 significaron, en Argentina, la profundización de las transformaciones iniciadas con la dictadura militar de los 70. Esto implicó la imposición de un conjunto de políticas (que pueden englobarse bajo el nombre de Plan de Convertibilidad⁴) que tuvieron como objetivo explícito la contención inflacionaria y que, supusieron, la desregulación de la economía, las privatizaciones de empresas públicas y la apertura económica.

El fin de la convertibilidad en 2002 y la inauguración de un nuevo periodo de la economía permitió compensar los bajos parámetros de productividad de una parte importante de la industria argentina a través de la reducción significativa en el costo salarial. Precisamente, este crecimiento tuvo en la industria manufacturera y en el sector de la construcción a los sectores más dinámicos a diferencia del periodo 1991-2001, cuando fue el sector de los servicios el más favorecido (Pinazo, 2011).

Bajo el paraguas del crecimiento económico, diferentes autores (Palomino, 2008, Haidar y Senén González, 2009) afirman que desde 2003 asistimos a un cambio paradigmático en las relaciones laborales. Así, cercana a la idea de “refundación” de las relaciones laborales, se sostiene que el periodo abierto en 2003 avanza en la concreción de un nuevo “régimen de empleo”.

Esta hipótesis toma como indicadores sobresalientes el aumento del empleo formal y la consecuente caída del empleo no registrado o informal, junto con la revitalización de la negociación colectiva y la conflictividad laboral, y el aumento progresivo del salario y su poder adquisitivo. Todo esto habría tenido como consecuencia un cambio institucional en materia laboral en función del

⁴Siguiendo a Notchef (1999), podemos decir que el Plan de Convertibilidad excede el problema de la política cambiaria, dado que se podría haber pensado en un régimen de tipo de cambio fijo para contener la inflación, sin que, necesariamente, este hubiese ido acompañado de un profundo proceso de desregulación de un conjunto de relaciones sociales y económicas como efectivamente sucedió.

sostenimiento en el tiempo de esta tendencia hacia una creciente formalización y estabilización de las relaciones laborales.

Es inapelable el hecho que a partir de 2003, luego de la crisis de empleo más aguda de los últimos cincuenta años (en 2002 la desocupación abierta fue del 22%), el mercado de trabajo comenzó a dar muestras de recuperación y paulatinamente, tanto la desocupación como el subempleo, fueron disminuyendo hasta ubicarse por debajo de los dos dígitos.

También lo es el crecimiento evidenciado por los ingresos de los trabajadores privados y el salario mínimo vital y móvil. En términos nominales, éstos se han incrementado de manera exponencial, sobre todo aquellos que son negociados bajo Convenios Colectivos de Trabajo (CCT).

Sin embargo, en relación a esto último, se apunta a que la negociación colectiva desarrollada durante el actual periodo se revitaliza tanto por empresa como por actividad. La cantidad de CCT firmados en la última década, en comparación a la década anterior, es notablemente superior. Pero este análisis cuantitativo no está completo sin un análisis de contenido y articulado específico. Como veremos más adelante, el aumento considerable de la cantidad de CCT y la nueva dinámica negocial, no implicaron necesariamente desandar el camino de la flexibilización del trabajo y las relaciones laborales en la medida en que, consideramos, ésta se encuentra naturalizada.

En torno a la conflictividad laboral, la tesis acerca del nuevo régimen de empleo, la considera un indicador central para observar la revitalización del accionar sindical; en la medida en que los sindicatos vuelve al centro de la escena social después de haber sido invisibilizados por los conflictos impulsados, durante los 90, por los movimientos de desocupados. No obstante, esta afirmación no contempla en su forma empírica lo sucedido con la conflictividad sindical durante la década del 90.

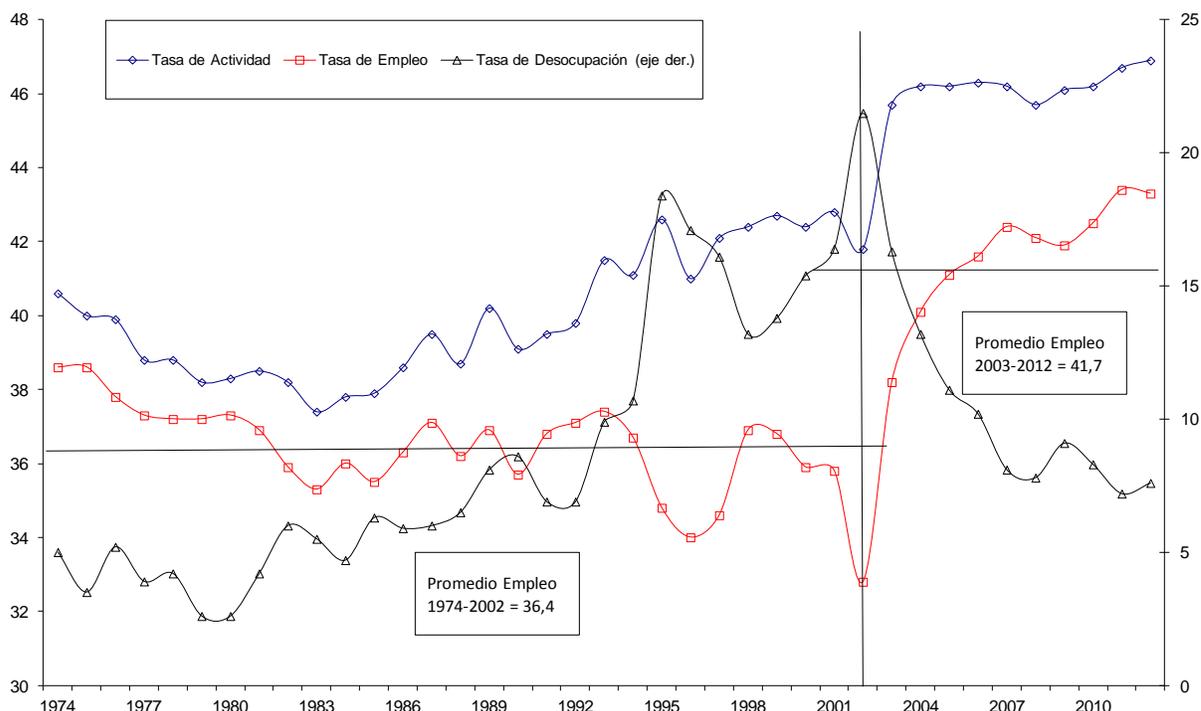
Más allá de la evolución que han mostrado estas variables, conjuntamente con otros aspectos sustantivos de la economía y el mercado de trabajo, pueden ponerse en cuestión algunas de estas formulaciones. En las próximas páginas iremos viendo el comportamiento de las dimensiones que abonan la tesis del cambio paradigmático en las relaciones laborales buscando determinar el alcance y profundidad que tiene el cambio esgrimido.

CONDICIONES DE EMPLEO

Respecto a la dimensión “condiciones de empleo” (Salarios, Empleo e Informalidad), una primer mirada superficial sobre la evolución de las llamadas tasas básicas del

mercado laboral argentino nos sugiere que efectivamente los años 2002-2003 deben ser interpretados como un momento de quiebre. Como se observa en el gráfico 1, tanto la tasa de empleo como la tasa de actividad muestran un importante incremento en el período posterior a la devaluación de 2002. Específicamente hablando de la tasa de empleo, si la misma exhibe un promedio del 36,4% de la población entre 1974 y 2002, con picos que no superan el 38,5%, el promedio del período 2003-2012 es de 41,7%, con picos que llegan al 43% en los últimos años.

Gráfico n° 1: Tasas básicas del mercado laboral. 1974-2011.



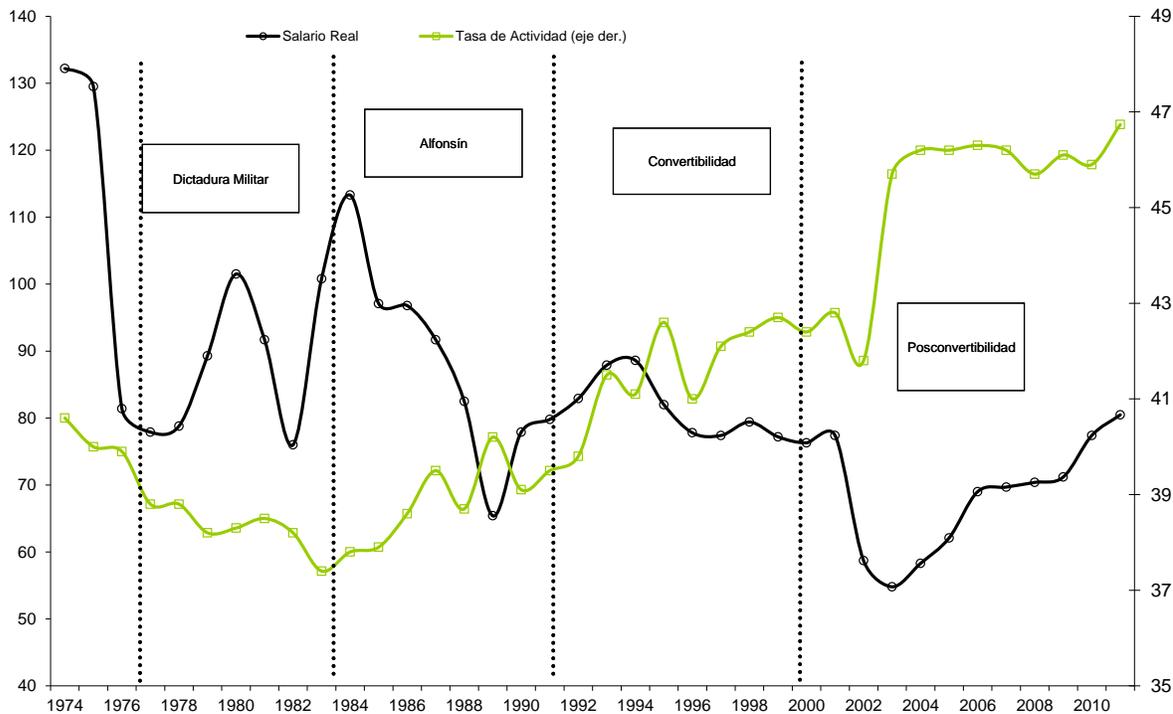
Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Una mirada un poco más profunda nos indica que, pese a este inédito desempeño en términos de generación de empleo, la tasa de desocupación no exhibe alteraciones significativas desde 2007, ubicándose en niveles sensiblemente superiores a los valores históricos de la Argentina previos a la convertibilidad. En términos formales, esto no es otra cosa que la contracara de los valores históricamente elevados que exhibe la tasa de actividad en el período de la posconvertibilidad. Ahora bien, la pregunta siguiente debería ser: ¿a qué se debe este incremento histórico de la tasa de actividad?

Claramente, no existe una explicación simple a esta pregunta. En el comportamiento de la tasa de actividad, por ejemplo, existen factores no vinculados con el ciclo económico (como cambios en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo) y otros que sí lo están, como la relación entre el trabajo de miembros jóvenes de los hogares y el nivel de las remuneraciones de los principales sostenes de los mismos.

Sobre esta última cuestión, es interesante observar que parece existir una importante correlación entre las variaciones en la tasa de actividad y las variaciones en el poder adquisitivo promedio de los salarios en todo el período que va desde 1974 a 2012. En este sentido, lo que se observa es que en el período posterior a la devaluación de 2002, producto del nivel históricamente bajo en que se encontraba el salario y el impacto de la devaluación sobre los precios internos, el poder adquisitivo de las remuneraciones en la Argentina se ubicó en su punto más bajo desde que se realiza esta medición (1974-2012). Efectivamente, el salario real recién alcanza los pisos históricos a los que llegara a fines de la convertibilidad alrededor del año 2008, y nunca llegaría a superar el promedio de esos años. Este parece ser un factor importante para comprender por qué es necesario que cada vez más miembros de los hogares participen del mundo laboral en búsqueda de empleos que compensen lo históricamente bajo de los ingresos de los tradicionales sostenes del mismo.

Gráfico n° 2: Tasa de actividad y salario real promedio de los asalariados. 1974-2011.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC), Graña et al (2006) e IPC (7-Provincias)

5.

Entendemos que es necesario hacer algunas precisiones más para comprender el particular momento del mercado laboral en la Argentina. Específicamente hablando del empleo, entendemos que son tres los elementos necesarios para comprender el fuerte aumento en la generación de puestos de trabajo: a) la novedosa coyuntura internacional y su impacto en el nivel de actividad; b) la “protección” de los sectores transables en general y de las industrias de baja productividad en particular que introdujo la devaluación de 2002; c) una novedosa política pública en relación tanto al gasto (que contribuye a sostener el nivel de actividad en momentos de desaceleración internacional) como al empleo público (que ha permitido mantener los niveles de empleo en momentos donde el sector privado ha perdido dinamismo).

Para ilustrar lo anterior, en el cuadro 1 presentamos la evolución de la cantidad de trabajadores asalariados según la rama de actividad en la que trabajan, distinguiendo dentro de la industria y los servicios, a los sectores de alta

⁵ De aquí en más se toman los datos elaborados por CIFRA (www.centrocifra.org.ar) para analizar la evolución de los precios minoristas de enero de 2007 en adelante, en función de los claras distorsiones que introdujo el “cambio de metodología” en el INDEC. Hemos elegido el índice elaborado por el CIFRA en función de que utiliza para su confección información de 7 direcciones estadísticas provinciales que no han modificado su metodología, y que hasta comienzos de 2007 exhibían indicadores consistentes con los del INDEC. Para un mayor detalle sobre la elaboración del índice se puede consultar www.cenda.org.ar Sobre un mayor detalle sobre los cambios de metodología en el INDEC, se puede consultar, por ejemplo, Lindenboim (2011).

productividad⁶. Entendemos que esta distinción nos permite precisar el impacto de la política cambiaria en la generación de empleo.

Cuadro nº 1: Empleo asalariado por rama de actividad.

	Industrias Alta Productividad	Industrias Baja Productividad	Servicios Alta Productividad	Servicios Baja Productividad	Sector Público	Sector Primario	Construcción	Total
2003	357.002	514.522	521.716	3.200.378	1.488.234	118.422	324.162	6.524.436
2004	367.407	580.195	611.027	3.375.422	1.461.428	144.790	394.310	6.934.579
2005	392.319	654.633	653.075	3.452.942	1.443.091	120.883	453.529	7.170.472
2006	423.356	715.372	658.304	3.678.339	1.525.859	97.086	523.140	7.621.456
2007	429.920	736.316	715.235	3.724.439	1.570.525	86.406	526.905	7.789.746
2008	464.568	627.936	730.343	3.698.906	1.527.028	98.463	555.497	7.702.741
2009	416.986	622.617	766.649	3.753.293	1.624.478	83.979	534.443	7.802.445
2010	476.154	649.646	746.791	3.916.952	1.598.475	97.129	525.289	8.010.436
2011	458.420	730.969	751.200	3.947.813	1.704.976	94.243	600.473	8.288.094

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EPH (INDEC).

Hay varias cuestiones que se pueden apreciar en el cuadro. En primer lugar, lo que vemos es que el grueso de la generación de empleo se da en el período 2003-2007, es decir, en el período donde, como vemos en el gráfico 2, el salario se encuentra en pisos históricos. Esto no es casual. Efectivamente, el 63% del nuevo empleo asalariado generado entre 2003 y 2011 tiene lugar en esos primeros cuatro años, donde tienen un particular dinamismo las industrias de baja productividad. Este sector, que era apenas el 7% del total del empleo asalariado en 2003, explica el 17,9% del nuevo empleo asalariado generado en dicho período y, junto a la construcción⁷, son los dos sectores que explican los “saltos” históricos de la tasa de empleo de los que habláramos anteriormente.

En segundo lugar, lo que debemos decir es que estos sectores dinámicos en términos de generación de empleo, son a su vez sectores cuyos salarios son sensiblemente inferiores a la media, en el caso de la industria, y sustantivamente inferiores en el caso de la construcción. Adicionalmente, observamos que cuando el salario comienza a llegar a los pisos del período de la convertibilidad (2007-2008),

⁶ Siguiendo la metodología de Lavopa (2007), en lo que sigue analizaremos el desempeño reciente de la economía argentina desagregando por tipo de actividad económica (industria manufacturera, producción primaria, construcción y servicios) y estrato de productividad (alta o baja productividad). Siguiendo la metodología mencionada, debemos decir por último que hemos denominado como estratos de alta productividad a aquellas ramas que, según la clasificación del CIUU rev. 3 a dos dígitos del Censo Económico de 1994, presentan parámetros de productividad por obrero ocupado iguales o superiores al doble de la media, y que al resto de los sectores los llamaremos estratos de baja productividad. La única excepción a dicha regla es que hemos incluido dentro de los estratos industriales de alta productividad a la industria de alimentos y bebidas.

⁷ Sector que está íntimamente vinculado al ciclo económico, y más específicamente, íntimamente vinculado a la extrema bonanza del sector exportador, que ve en la construcción y una forma de preservar el valor de sus ahorros.

los sectores dinámicos transables se transforman en expulsores de mano de obra (el empleo en la industria de baja productividad cae un 1,1% entre 2007 y 2011); y el sector público emerge como un actor relevante en el sostenimiento de los niveles de empleo.

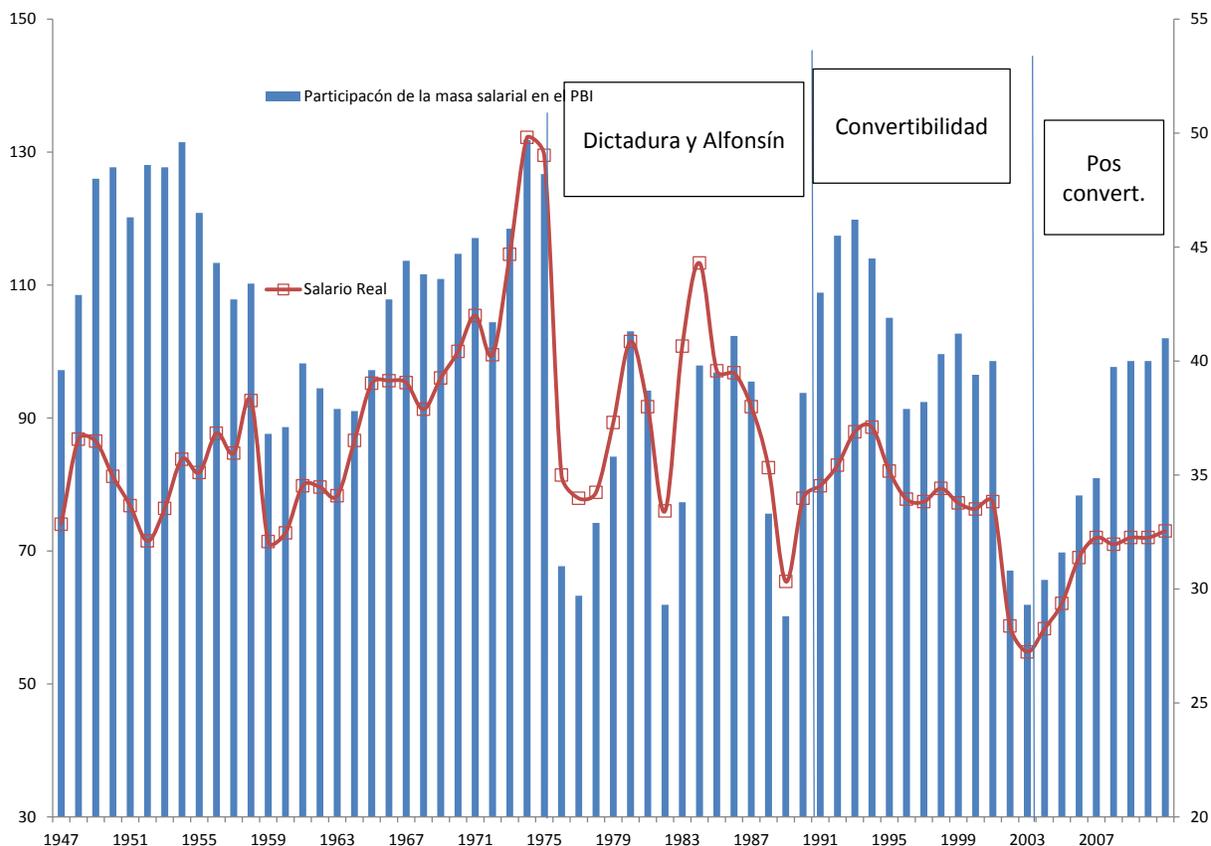
Cuadro nº 2: Relación entre el salario medio de cada rama y el salario medio total.

	Industrias Alta Productividad	Industrias Baja Productividad	Servicios Alta Productividad	Servicios Baja Productividad	Sector Público	Construcción	Total
2003	103	78	112	71	93	34	100
2004	122	78	106	71	98	38	100
2005	106	81	106	72	99	29	100
2006	111	90	105	71	101	25	100
2007	106	85	104	73	100	22	100
2008	103	83	103	72	105	22	100
2009	98	81	101	72	99	19	100
2010	100	86	99	72	104	26	100
2011	97	85	97	75	100	22	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EPH (INDEC).

Si bien, cuando analizamos las tasas básicas del mercado laboral (gráfico 1) es posible constatar una ruptura en los años 2002-2003, cuando profundizamos en la cuestión vemos que estas afirmaciones deben ser matizadas. En este sentido, otra de las cuestiones que es necesario introducir en la discusión sobre si se puede hablar o no de un quiebre en el régimen de empleo, tiene que ver con la distribución de la riqueza. Como vemos en el gráfico 3, y en línea con lo dicho en relación al gráfico 2, no sólo el salario promedio de los trabajadores en los años que siguen a la devaluación de 2002, es de los más bajos de la larga serie que une los años 1946-2011, sino que también lo es la participación del conjunto de los asalariados en la riqueza generada año a año, pese a los elevados niveles alcanzados por la tasa de empleo.

Gráfico nº 3: Salario real promedio y participación de la masa salarial en el PBI. 1947-2011.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Graña et al (2008), Ministerio de Economía e IPC (7-Provincias).

No obstante y más allá de algunas modificaciones realizadas en el marco jurídico y normativo, el modelo implementado en 2003 mantiene vigente los bajos salarios a la vez que evidencia una profundización de la desigualdad en los ingresos de los asalariados y la persistencia de la pobreza a pesar del crecimiento de los niveles de empleo.

Por último, una cuestión que no podemos dejar de mencionar y que está indisolublemente ligada a los sectores que han explicado esta novedad en materia de generación de puestos de trabajo, tiene que ver con el porcentaje de informalidad que aún en 2011 seguía manteniendo el empleo asalariado en la Argentina. Tras un abrupto descenso (en 2003 la informalidad⁸ se encontraba cercana al 50% del conjunto de los asalariados) el porcentaje de trabajadores asalariados que declara encontrarse fuera del marco de protección que establece la ley laboral se encuentra, desde 2008, en alrededor del 35% del conjunto de la fuerza laboral empleada,

⁸ Definimos a los trabajadores informales como todos aquellos asalariados que declaran en la Encuesta Permanente de Hogares que su patrón no les realiza descuento jubilatorio.

similar a la registrada en 2001. Este dato, que aparece como marginal en algunos análisis sobre el empleo, implica que más de cuatro millones de trabajadores se ven afectados, en la medida que la informalidad significa no sólo que no se cumplen con los aportes correspondientes a la seguridad social, sino también supone menores niveles salariales y bajas o nulas posibilidades de encarar procesos conflictivos en vista de los procesos de disciplina a los que están sometidos.

Estos datos que presentamos hasta el momento, muestran que más allá de los cambios del proclamado nuevo régimen de empleo siguen sosteniéndose rasgos estructurales del proceso anterior, con elevados índices de precarización y con niveles salariales que no logran incrementar la participación de este sector en la economía.

FACTORES RELACIONALES

En este apartado avanzaremos en el análisis de lo que denominamos factores relacionales, tomando como referencia el desarrollo de la negociación colectiva durante el periodo iniciado en 2003 y la evolución del conflicto.

En primera instancia puede decirse que se procesa durante los años posteriores a 2003 una negociación anclada en la firma de acuerdos entre empresarios y sindicatos alrededor de la recuperación salarial.

Durante la década del 90 primó la negociación colectiva a nivel de empresa como forma de imponer ciertas condiciones en un contexto en el que las correlaciones de fuerzas eran favorable al capital. La negociación descentralizada cumple la función de atomizar a los trabajadores y facilita la imposición en los CCT de condiciones flexibles de trabajo. Así, a partir de 1995 comienza a dominar la negociación colectiva por empresa, tanto en lo que se refiere a los acuerdos como a los CCT. No obstante, el grado de descentralización alcanzado en la década 90 se desarrolla sobre un nivel bajo de negociación, si se tienen en cuenta que entre 1992 y 2000 se produjeron 1697 negociaciones.

Cuadro n° 3: Negociación colectiva según nivel de negociación por año

	Año	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Acuerdos	Actividad	145	99	84	48	32	26	21	13	5	11	15	49	86	172	287	333	518	445	542	504	498
	Empresa	30	62	67	73	83	98	129	122	42	32	125	226	185	309	483	625	931	1094	1373	1228	1151

	Total	175	161	151	121	115	124	150	135	47	43	140	275	271	481	770	958	1449	1539	1915	1732	1649
CCT	Actividad	20	28	17	23	13	15	9	16	7	11	12	19	26	34	49	44	27	21	45	23	16
	Empresa	14	29	37	52	24	69	60	63	22	32	56	112	51	68	84	105	82	61	88	81	48
	Total	34	57	54	75	37	84	69	79	29	43	68	131	77	102	133	149	109	82	133	104	64
Total		209	218	205	196	152	208	219	214	76	86	208	406	348	583	903	1107	1558	1621	2048	1836	1713

Fuente: Elaboración propia en base al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

En el periodo 2003-2012 se observa la continuidad del predominio de una negociación descentralizada por empresa, incluyendo no sólo los CCT sino también los Acuerdos⁹, los cuales representan hacia el 2012 el 96% de la negociación colectiva, en tanto que la cantidad de CCT negociados se mantiene cercano a los niveles de la década anterior. Al respecto, durante este periodo se firmaron 1084 CCT de los cuales el 72% corresponde al nivel de la empresa, dando como resultado un promedio anual de 78 CCT, mayor que el periodo 1992-98 que alcanzó un promedio anual de 40 CCT, lo que muestra una clara revitalización de la negociación, pero cuyo anclaje no abandona el periodo previo en la medida en que la empresa sigue siendo el ámbito predominante de la negociación colectiva.

Esta tendencia a la descentralización de la negociación debe ser matizada en dos direcciones. La primera en torno al grado de descentralización que presenta la negociación colectiva y la segunda se vincula con la cantidad de trabajadores que se encuentran cubiertos en los dos niveles. En relación a la primera, la misma debe evaluarse a partir de dos elementos y su posible combinación: el nivel de negociación y el grado de coordinación o control del nivel superior del sindicato (Marshall y Perelmann 2002). En este sentido, el mayor nivel de descentralización estaría dado por la existencia de sindicatos de empresa que negocian en ese nivel, proceso este que no se ha desarrollado en Argentina. En tanto que el otro nivel de descentralización, menos profundo que el anterior, está dado por la firma de CCT y acuerdos en el nivel de la empresa pero comandados por el sindicatos de la rama o actividad. En la medida que se mantuvo el monopolio de la representación,¹⁰ la

⁹ Los Acuerdos poseen los mismos atributos que un convenio colectivo de trabajo, con la salvedad que regularmente estos están orientados a normar aspectos específicos (como por ejemplo el salario).

¹⁰El monopolio de la representación, en una actividad o rama se logra a partir de la obtención de la "personería gremial", la cual es otorgada por el Estado al sindicato que cuenta con el mayor número de afiliados cotizantes y afilia a no menos del 20 % de los trabajadores que intenta representar. Esa posición jurídica asegura al sindicato que la obtiene, llevar adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas, recaudar la cuota sindical y se encuentra habilitado para administrar sus propias obras sociales, las cuales se financian con aportes compulsivos sobre los salarios a cargo de la totalidad de los trabajadores del sector. De acuerdo con el Artículo 25 de la Ley 23.551, obtienen la personería gremial todas aquellas asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas y en la medida en que cumplan los siguientes requisitos: a) estén inscriptas según lo fija la misma ley y hayan actuado durante un período no menor de seis meses; b) afilien a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Según la ley, se considera como "más representativa" a la asociación que cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar

negociación con la parte empresaria, en Argentina siguió siendo comandada por el sindicato de actividad con personería gremial, sin que se llevaran adelante procesos de un mayor grado de descentralización, ya que no se establecieron sindicatos de niveles inferiores. En torno a la segunda dirección, la mayoría de los trabajadores - 9 de cada 10 que están bajo CCT- (MTEySS 2010) continúa rigiéndose por CCT y acuerdos de actividad. Estos elementos no son novedosos sino que se vienen manifestando desde la década del 90 (Marshall y Perelman 2002), pero la dinámica de la negociación colectiva en el marco del proceso inflacionario conlleva a una negociación anual de los acuerdos salariales, alcanzando valores cercanos al 80% de los acuerdos negociados (ODS, 2013).

A partir de una muestra de 167 CCT de empresa, se pudo avanzar en la profundización del análisis de la negociación colectiva durante los últimos años, atendiendo a los contenidos de la misma, en la medida que ello reportó, durante la década de 1990, un elemento central para imponer lógicas de flexibilidad en las empresas. Así, tomando en consideración algunas variables vinculadas a la flexibilidad laboral (como jornada de trabajo, polivalencia, evaluación de desempeño y pagos variables), se puede observar la prevalencia en estos CCT de mecanismos de flexibilización, siendo los procesos de individualización salarial por medio de los pagos variables, lo que representa la mayor proporción de cláusulas desarrolladas en los últimos años, estableciéndose de esta manera que el 89% de los CCT vigentes en este grupo de empresas tiene al menos una cláusula de flexibilidad.

Cuadro n° 4: Cláusulas de flexibilidad incluidas en los CCT por empresa firmados desde 2005 (en %)

Jornada diferencial	Polivalencia	Evaluación de desempeño	Otros Pagos Variables	Premios por productividad	Premios por calidad
61	68	59	89	54	16

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, se puede observar entre los CCT analizados, el predominio de ciertas prácticas como son la polivalencia (68%), otros pagos variables (89%), evaluación de desempeño (59%) y, en menor medida, premios por productividad y

calidad; mientras que la jornada diferencial¹¹ alcanza el 61% del total de CCT analizados.

Asimismo, como estos elementos ya estuvieron presentes durante el vendaval neoliberal de los 90 y continúan manifestándose durante el actual proceso, pensamos que el capital sigue imponiendo, a través de los CCT, lógicas de flexibilidad que se expresan en lo que refiere a las formas de organización del proceso de trabajo.

Por su parte los análisis sobre conflictos realizados en el marco del “nuevo régimen de empleo” sostienen en primera instancia el pasaje de una conflictividad social, desarrollada durante la década del 90 por movimientos de desocupados, a una conflictividad laboral procesada durante los últimos años, I. Por otra parte, es necesario poner en relieve el hecho que la conflictividad sindical actual se enmarca en un contexto de altos índices de inflación que, conjuntamente con los niveles de empleo, posibilita el desarrollo de un conflicto vinculado a la reactualización de los salarios.

Tomando como fuente los datos del Programa de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA) podemos acercarnos a la problemática del conflicto y la presencia sindical. En primera instancia se puede mencionar que entre 1994 y 2002, 53% de los casos de rebelión relevados por el programa fueron protagonizados por asalariados, en tanto que en el periodo 2003-2012, estos alcanzan el 44%. En el primer periodo, en 64% de los casos de conflicto entre los asalariados corresponden a los trabajadores ocupados, mientras que el segundo periodo, alcanza 76% de los casos. Una mirada más profunda sobre los conflictos protagonizados por los asalariados, evidencia que el crecimiento de los conflictos protagonizados por los desocupados es concomitante con los momentos de crisis. Así, el protagonismo de los desocupados se incrementa a partir de 2000 y alcanza su mayor proporción en 2002, coincidiendo con la profundización de la crisis económica de Argentina, decayendo posteriormente con la recuperación de los niveles de actividad. También debe considerarse que el crecimiento que comienzan a experimentar los hechos protagonizados por los desocupados va articulado de la expulsión de la fuerza de trabajo que comienza a profundizarse desde mediados de la década del 90 y de los procesos de organización derivados de este fenómeno.

Asimismo, si se analiza el actor protagonista de las protestas, en el marco específico de los hechos vinculados al ámbito del trabajo en el periodo 1994-2002, los sindicatos tienen una participación del 74% mientras que en el periodo posterior

¹¹Para el análisis de la jornada de trabajo se dividió entre aquellos CCT que tenían jornadas completas de trabajo de hasta 9 horas diarias y aquellas, que hemos denominado “jornada diferencial”, y que tienen como característica tratarse de jornadas de carácter irregular como puede ser la anualización de la jornada de trabajo, el sistema americano u otras lógicas de configuración horaria distintas a la jornada normal de trabajo

(2003-2012), su participación alcanza el 76%. En este sentido y a partir de los datos referidos, lejos de producirse un cambio profundo en torno a lógica de la protesta, tanto en la década del 90 como en el proceso actual, los sindicatos siguieron siendo actores clave del conflicto y los hechos llevados adelante por movimientos de desocupados quedaron fuertemente anclados a los procesos de crisis. El escaso desarrollo del conflicto organizado por estos movimientos, que se observa en los primeros años analizados, se vincula con que durante este periodo estos movimientos carecían de una fuerte organización como irá produciéndose en los años siguientes, lo cual permitirá explicar su mayor participación en la conflictividad.

Cuadro n° 5: Distribución del total de hechos según organización convocante por año (En %)

Participantes	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sindical	100	100	99	85	91	96	84	76	52	46	59	73	81	96	88	84	74	90	90
Mov. De desocupados	0	0	1	15	9	4	16	24	48	54	41	27	19	4	13	16	26	10	10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	96	207	100	194	192	239	880	1476	1481	1143	1395	1529	978	1163	752	729	704	658	811

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PIMSA

Siguiendo con este análisis, se observa un cambio significativo en torno al carácter del conflicto. En este sentido, la década del 90 estuvo dominando por un conflicto vinculado a la conservación de las fuentes de trabajo y a la paulatina pérdida del salario vía reducción nominal de los ingresos de los trabajadores. Así, en el periodo 1994-2002 sólo el 14% del conflicto tiene un carácter ofensivo, en tanto que en el proceso iniciado en 2003 este tipo de conflictos alcanza los 60 puntos porcentuales, como se muestra en el cuadro 6.

Cuadro n° 6: Carácter del conflicto por año (en %)

Conflicto	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ofensivo*	55	1	19	37	38	21	14	9	11	56	67	82	72	82	70	59	62	88	78
Defensivo**	45	99	81	63	62	79	86	91	89	44	33	18	28	18	30	41	38	12	22
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	75	214	78	110	139	221	533	763	699	532	834	1279	795	936	532	604	507	493	598

*Se incluye Demandas de aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo

**Se incluye, Demandas por despidos, reducción salarial y retraso en el pago de salarios

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PIMSA

De esta forma, puede señalarse que no se evidencian grandes cambios en torno a los actores que protagonizan los conflictos en el mundo del trabajo, manteniéndose

el actor sindical como predominante en torno a los reclamos. Sin embargo, la dimensión que experimenta cambios de envergadura se vincula al carácter del conflicto, pasando de un conflicto de carácter defensivo, prevaleciente en los 90, a uno de cambio ofensivo demandando mejoras en los salarios y condiciones de trabajo, aunque la primera de estas demandas se encuentre atada al poder adquisitivo del salario real por el proceso inflacionario, como lo hemos demostrado en el apartado anterior.

Articulando los indicadores que integramos bajo la dimensión “Factores relacionales”, se observa un avance significativo en torno a la Negociación colectiva y el conflicto laboral, aunque estos elementos refieren mayormente a la defensa del salario

PALABRAS FINALES

Las últimas dos décadas en la Argentina han sido significativas en cuanto a vaivenes políticos, cambios económicos e impactos estructurales. El empleo asalariado, estructurador de la sociedad, fue uno de los aspectos más afectados de la cotidianeidad y vida de las personas. Sin embargo la magnitud de una y otra etapa ha sido diferente en tanto que sus efectos resisten el paso del tiempo y las transformaciones en los contextos de aplicación y a pesar de ciertos esfuerzos por revertir los procesos iniciados.

En primer lugar, y teniendo en cuenta la masiva destrucción de fuerzas productivas durante la década neoliberal, la creación de empleo ha tenido un impulso inédito. A pesar de esto, alrededor del 40% de la PEA (constituida por casi 17 millones de personas) tiene hoy en día problemas para conseguir un trabajo o para hacerlo en condiciones encuadradas por la ley; esto es, trabajo formal con aportes jubilatorios, vacaciones pagas, obra social y demás beneficios que implica un trabajo en relación de dependencia. A pesar que el mercado de trabajo en la Argentina es una de las más fuertemente estructurados de la región (dada la incidencia de las grandes empresas en el movimiento de la economía), el desempleo, el subempleo y el empleo no registrado continúan siendo problemas de resolución pendiente para lo cual es necesaria la articulación de políticas públicas sostenidas y conjuntas entre diversos organismos.

Si bien el crecimiento del empleo y, detrás de este, del empleo registrado, constituyen una realidad auspiciosa para la economía argentina y para la estructuración de su mercado de trabajo, existen datos de la cotidianeidad que nos llevan a pensar que no podemos hablar de manera contundente de la constitución de un “nuevo régimen de empleo”. En primer lugar, el empleo continua siendo la

variable de ajuste de las grandes empresas. Muestra de esto es la crisis de 2009 y las amenazas de despido y suspensión de trabajadores con la que los directivos de las empresas tenían pensado paliarla. Fue el Estado nacional con un fuerte régimen de subsidios el que evitó la utilización de esta estrategia anticrisis. En segundo lugar, si bien en una magnitud mucho menor que en la década del 90, reaparecen ciertos problemas para el ingreso al mercado de trabajo. Según datos oficiales, casi el 16% de la población económicamente activa encuentra trabas para conseguir un empleo asalariado formal. Esto se debe en parte al estancamiento en la creación de nuevos empleos, a la destrucción de empleo privado formal y a una ralentización en el aumento del empleo público, que merecería un párrafo aparte por su tendencia a absorber trabajadores en situación de “fraude laboral” que implica relaciones laborales a largo plazo pero intermediando contratos renovables bianualmente y/o a través de la figura de prestación de servicios o locación de obra, en la que el trabajador debe inscribirse en la Agencia Federal de Ingresos Públicos, como trabajador autónomo.

En esta misma dirección, si se tiene que cuenta que al menos un 60% de los empleados en relación de dependencia y registrados perciben un ingreso inferior a los \$5000, hay que pensar que aquellos que no se encuentran registrados reciben un salario entre un 25 y un 30% más bajo. Esto por otro lado, abona los niveles de desigualdad social preexistentes y de conflictividad laboral lo que implica también un fuerte desafío para los sindicatos por sortear los límites que le impone la lucha meramente salarial y lograr articular medidas que incluyan este tipo de problemáticas y reivindicaciones. Desde esta perspectiva, la recomposición en la capacidad que los gremios tienen de producir conflictos visibles (especialmente en relación a las centrales sindicales), queda incompleta en la medida en que no incluyen dentro de sus reivindicaciones tanto el problema del trabajo no registrado como las cuestiones relativas a la tercerización del trabajo que constituye otra manera de desarticular colectivos de trabajo y de profundizar la desigualdad salarial.

Por su parte, la negociación colectiva ha aumentado en número y periodicidad, pero no ha sufrido vueltas atrás respecto al articulado flexibilizador impuesto hace 20 años. Incluso aparecen nuevas formas que profundizan el carácter flexible del empleo y tienden a sortear el vínculo con los actores colectivos dentro del espacio de trabajo. Por otro lado, y esto nos resulta sintomático de esta tendencia que no se ha revertido, su dinamismo continúa dándose mayoritariamente en los niveles más bajos de la negociación, esto es, se realiza por empresa pero se negocia con las cúpulas sindicales y no con los representantes locales.

Asimismo, el actor sindical ha sido protagonista en la década pasada de los fenómenos vinculados a la conflictividad, más allá del protagonismo que hayan cobrado los movimientos de desocupados. Así como en la década anterior, los

sindicatos siguen siendo los actores centrales para explicar la conflictividad, más allá del desplazamiento en el carácter del mismo. De esta forma, creemos que lejos está el año 2003 de haber inaugurado una etapa en torno a la participación sindical en la conflictividad sino por el contrario, persisten viejas lógicas que la etapa actual no pudo alterar.

No hay dudas que los últimos años generaron ciertas condiciones de posibilidad para el aumento de las fuerzas productivas, la capacidad industrial instalada y el crecimiento sostenido del PBI. No hay dudas tampoco que esto redundó en la mejora en las condiciones de vida de muchos argentinos. Pero como se intentó mostrar a lo largo de este trabajo, estas mejoras no han sido acompañadas por formas institucionales que las sostengan en el tiempo ni por transformaciones estructurales tendientes a una mayor equidad distributiva. La alteración de las leyes que componen las relaciones laborales han sido tibias respecto al avasallamiento de los derechos adquiridos en la década del 90 y la acción del Ministerio responsable deja baches abiertos en su capacidad de construir política pública y controlar la aplicación de las leyes laborales. Insistimos con una idea que nos resulta importante: no hay transformaciones de las cuales esperar durabilidad si no están acompañadas por resguardos institucionales que las respalden en coyunturas menos favorables. Después de 10 años de gobierno de mismo signo político y cuando comienzan a visualizarse los quiebres y las falencias de un mercado de trabajo que también sufre los avatares de las crisis económicas internacionales, el Ministerio de Trabajo pone en marcha formas de combatir el empleo no registrado, el trabajo infantil y el fraude laboral; pero lo hace de manera no institucionalizada, esto es, sin anclajes legislativos que obliguen a futuro el cumplimiento de las normas laborales básicas. Incluso, y a modo de ejemplo, los últimos casos de fraude y esclavización laboral descubiertos en Argentina, fueron de la mano de la Agencia Federal de Ingresos Públicos, y no de la fiscalización ministerial correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA

Haidar, Julia

2009 "Revitalización sindical en Argentina: ¿Sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado?" XXVII Congreso ALAS 2009 "Latinoamérica interrogada"; Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Graña, Juan y Kennedy, Damián

2008 "Salario real, costo laboral y productividad. argentina 1947-2006 análisis de la información y metodología de estimación", Documento de Trabajo N° 12, CEPED–IIE–FCE–UBA, Buenos Aires.

Lavopa, Alejandro

2007 "Heterogeneidad de la estructura productiva argentina: impacto sobre el mercado laboral durante el período 1991-2003". DT n° 9. CEPED-UBA.

Lindeboim, Jorge

2011 "Las estadísticas oficiales en Argentina: ¿Herramientas u obstáculos para las ciencias sociales". Revista Trabajo y Sociedad n° 16, vol. XV. Universidad Nacional de Santiago del Estero. ISSN 1514-6871.

Nochteff, Hugo

1999 "La política económica en la Argentina de los noventa. Una mirada de conjunto", Época, revista Argentina de economía política, año I, N°1 : 1-19.

Observatorio del Derecho Social - CTA

2010 "Conflictividad laboral y negociación colectiva". Informe anual 2009. Publicación electrónica disponible en www.observatorio-juridico@cta.org.ar

Palomino, Héctor

2008 "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación". En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 19, 121-144.

Pinazo, Germán

2012 "Comentarios sobre la relación entre el crecimiento y el empleo en la Argentina de los últimos años" En Revista Trabajo y Sociedad, UNSE. N° 18, Vol. XV

Recibido: Noviembre de 2013

Aceptado: Abril de 2014