

Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos*

*Adriana Marshall
Laura Perelman*

EN LA ARGENTINA, una vez sancionados los instrumentos regulatorios de la actividad sindical y la negociación colectiva en los años cuarenta y cincuenta, y hasta fines de la década del ochenta, la negociación colectiva de salarios tendió a frenar la diferenciación que generaba la heterogeneidad económica, es decir, se caracterizó por tener efectos homogeneizadores. Desde la perspectiva de la intervención sindical, estos efectos se producían en dos ámbitos.¹ Por una parte, resultaban de la centralización al nivel de las ramas de actividad, ya sea porque se negociaban condiciones de alcance general o porque las entidades de nivel superior, solas o conjuntamente con los sindicatos de nivel inferior, negociaban en todos los niveles (ramas, regiones, subramas, empresas), o bien porque la existencia de estructuras sindicales verticales implicó la coordinación de los objetivos de las negociaciones en distintos niveles y regiones. Por la otra, se derivaban de la pauta institucionalizada de negociación imitativa (*pattern bargaining*) —seguimiento de sectores líderes por parte de los restantes— o, a veces, de negociación “competitiva” (competencia entre sindicatos líderes o entre los más importantes por la obtención de las mejores condiciones). Ambos patrones de comportamiento caracterizaron la negociación colectiva formal de salarios durante los escasísimos 15

* Las autoras agradecen los comentarios de los evaluadores. Una versión preliminar se presentó en el 6to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, 13-16 de agosto, 2003.

¹ Este trabajo se centra en la intervención sindical a través de la negociación colectiva, es decir, en un proceso en el que obviamente intervienen empresarios y, a menudo, el gobierno, con un papel determinante en los resultados.

años (de las casi cuatro décadas que transcurrieron entre 1954 y 1990) en que no estuvo prohibida o, en el mejor de los casos, severamente restringida; asimismo también estuvieron presentes en algunos de los procesos de negociación informal que se desarrollaron junto con o en ausencia de la negociación formal. Naturalmente, la existencia, según el momento histórico, de una única central confederal o un número reducido de confederaciones gremiales, así como la intensa negociación que éstas mantuvieron directamente con el Estado, facilitó en cierta medida los procesos de coordinación entre sindicatos de distintas actividades. En el caso de la negociación salarial, la coordinación de objetivos, que se vio favorecida por un nivel de desempleo relativamente bajo, se sustentó en la existencia de una tasa de inflación persistentemente elevada, que constituyó un marco de referencia común para todos los reclamos durante el largo período histórico en el que la meta de la negociación salarial fue predominantemente la defensa del nivel de vida adquirido. Hasta fines de los años ochenta la pauta de negociación homogeneizadora y la propia influencia de la tasa de inflación se reflejaron en el bajo grado de dispersión de las variaciones salariales, incluso de los salarios efectivamente pagados, resultantes de la negociación tanto formal como informal.

Los profundos cambios económicos y sociales que tuvieron lugar a partir de las políticas implementadas desde 1976, agudizados por el estancamiento de la década del ochenta y, posteriormente, por las reformas de principios de los noventa,² determinaron un contexto diferente y, fundamentalmente, adverso para la acción sindical en el mercado de trabajo. Un resultado de las reformas económicas fue el grave deterioro de las condiciones en el mercado de trabajo debido al incremento del desempleo, que pasó de un promedio de 5.5% en 1980-1990 a 10.2% en 1991-1995 y a 14.5% en 1996-2000.³ Una de las causas principales del crecimiento del desempleo fue la expulsión de mano de obra en la industria, a raíz tanto de aumentos de productividad en sectores que se reconvirtieron en respuesta a las nuevas condiciones impuestas por la liberalización del comercio internacional con apreciación cambiaria,

² Las políticas que se propusieron abandonar el modelo de crecimiento centrado en el mercado interno y la sustitución de importaciones y liberalizar la economía comienzan bajo el gobierno militar de 1976-1983, acompañadas por un fuerte control salarial, represión de la actividad sindical y otros cambios en la regulación laboral adversos a los asalariados. A su fracaso, sigue la crisis de la deuda externa de principios de los ochenta, las políticas de "ajuste" de esa misma década y luego las reformas de los noventa (apertura del comercio internacional, liberalización de los flujos financieros, libre convertibilidad acompañada por apreciación de la moneda doméstica, y cambios en la regulación del trabajo desfavorables para los asalariados). Estas últimas reformas tuvieron éxito primero en frenar y luego erradicar la inflación.

³ Según datos de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) y del INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos).

como de la crisis que experimentaron aquellos sectores que en esas condiciones no lograron reconvertirse;⁴ el empleo industrial cayó a una tasa anual promedio de -4% entre 1992 y 2000 (Marshall, 2002). A ello se sumaron, entre otros factores, las consecuencias negativas que tuvieron sobre el nivel de empleo las privatizaciones de los servicios públicos. Por otra parte, las reformas a la legislación laboral de 1991 y, sobre todo, de 1995, generaron nuevas modalidades de empleo temporario que tuvieron un importante, aunque efímero (la mayoría fue eliminada en 1998) desarrollo e intensificaron la inestabilidad laboral: por ejemplo, en 1997 los contratos temporarios llegaron a representar casi 80% de las nuevas contrataciones (Perelman, 2001). Al mismo tiempo, y continuando con un proceso iniciado en periodos anteriores, se expandió la utilización de formas precarias de empleo asalariado, marginadas de algunos o todos los beneficios sociales establecidos por la legislación, cuyo peso en el empleo asalariado alcanzó en 2000 casi 40% (EPH, INDEC). El crecimiento del desempleo abierto y la difusión de formas precarias de empleo debilitaron notoriamente la posición de los sindicatos para negociar salarios y condiciones de trabajo en todos los sectores,⁵ pero sobre todo en los más vulnerables a la presión del excedente de fuerza de trabajo. Además, en esta década se modificó la normativa legal sobre la negociación colectiva; en particular, se estableció en 1991 la obligatoriedad de respaldar aumentos salariales con incrementos de productividad y se prohibió la indexación de salarios y la traslación de aumentos salariales a los precios y, posteriormente, se promovió la descentralización y la negociación separada para las empresas pequeñas. En este contexto, ¿en qué forma se manifestó la influencia de los sindicatos sobre la determinación de las condiciones de remuneración? ¿Se transformaron las pautas tradicionales de negociación colectiva de salarios? El objetivo de este trabajo es aportar algunas respuestas a estas preguntas.

⁴ Sobre este proceso de desindustrialización y otros factores que contribuyeron al crecimiento del desempleo en los noventa, véase Marshall (1998).

⁵ De todos modos, y pese a que la reducción del empleo se concentró justamente en los sectores de mayor sindicalización (sector público, industria manufacturera), la tasa de sindicalización se mantuvo en un nivel relativamente elevado (según estimaciones basadas en la Encuesta de Condiciones de Vida, SIEMPRO, 2001). Por otra parte, esta pérdida de capacidad de negociación en el mercado de trabajo no implicó necesariamente para los sindicatos pérdida generalizada de poder de negociación a nivel político ya que, durante la misma década, algunos sectores sindicales lograron frenar reformas que hubieran afectado sus intereses corporativos a cambio de aceptar otras que, incluso, podrían llegar a perjudicar a sus propios representados. Además, las conducciones de varios sindicatos aprovecharon oportunidades de negocios que abrieron las privatizaciones, por ejemplo, en el área de la seguridad social (véase *e.g.* Murillo, 1997).

En este trabajo planteamos que el modelo histórico de negociación que se caracterizó por una pauta homogeneizadora se fue desmoronando durante la década de los noventa a raíz de la confluencia de tres factores: la pérdida de poder de negociación sindical resultante de una situación crecientemente desfavorable en el mercado de trabajo; la normativa que obligó a negociar “por productividad” y prohibió la indexación salarial y la traslación a los precios de aumentos salariales y, finalmente, la eliminación de la inflación. Después de varias décadas con altísimas tasas de crecimiento de los precios (promedio anual de 31% en los años cincuenta, 21% en los sesenta, 140% en los setenta y más de 400% en los ochenta), en 1993-1995 la tasa de inflación anual había descendido a un promedio anual de 6%, fue inferior a 1% en 1996-1998 y negativa en 1999-2000.⁶ Al desaparecer la inflación, desapareció un factor que no sólo uniformizaba directamente los reclamos de aumentos salariales sino que también facilitaba tanto la negociación salarial centralizada como la difusión, a través de la negociación imitativa, de conquistas inicialmente localizadas. Si bien la estructura formal de la negociación colectiva no se descentralizó sino en forma limitada, ya que continuaron siendo dominantes los convenios de actividad, y la verticalidad de las estructuras sindicales no se modificó, se interrumpió la negociación imitativa/competitiva, y las negociaciones centralizadas al nivel de las grandes actividades perdieron peso en la determinación de los salarios de las subramas y empresas que las componían, sobre todo en los sectores más dinámicos en términos de crecimiento de la productividad; además, se debilitó el control centralizado sobre las negociaciones en otros niveles, muchas de las cuales no quedaron registradas formalmente. En definitiva, se produjo una ruptura con las tendencias históricas en las formas de intervención sindical en la negociación de salarios, que se manifestó principalmente en la pérdida de coordinación y la fragmentación. La consecuencia de la suma de estos factores fue una mayor heterogeneidad de remuneraciones entre actividades y entre subramas y empresas. En este periodo, la acción sindical se vio más restringida a la canalización de la variabilidad de los determinantes económicos de los salarios, lo que permitió que, en algunos sectores y bajo ciertas condiciones, se pudieran lograr algunas ventajas relativas aún en el marco de un contexto global adverso, aunque sin llegar a recuperar ni siquiera mínimamente la fuerte pérdida histórica en la participación de los asalariados en el ingreso de dichos sectores.

La organización de este artículo es la siguiente. Primero se presenta el marco de análisis, en el que se caracterizan las pautas de la negociación colecti-

⁶ Sobre la base de datos véase Vitelli (1990) y CEPAL (www.cepal.org).

va sobre la base del grado de centralización y las formas de coordinación. Después, se describen a grandes rasgos las formas de negociación y su trayectoria en el caso argentino. Por último, centrándonos en el sector industrial se analizan los resultados salariales de la negociación colectiva, concluyendo que la creciente dispersión inter-industrial de las tasas de variación de los salarios refleja la interrupción de la negociación imitativa, mientras que el comportamiento del deslizamiento salarial es consistente con la noción de que la negociación centralizada perdió efectividad en la determinación del salario.

Formas homogeneizadoras de negociación colectiva de salarios: centralización y coordinación

Los factores que favorecen el desarrollo de la negociación colectiva con efectos homogeneizadores son de diversa índole: ideológicos (cuando los sindicatos priorizan la igualdad y la solidaridad); organizacionales (negociación centralizada; concentración en pocas organizaciones de nivel superior (Wallerstein *et al.*, 1997); estructuras sindicales verticales, con participación de las conducciones centrales en las negociaciones llevadas a cabo por entidades de niveles inferiores; organizaciones empresariales centralizadas); y económicos (entre otros, la alta inflación estimula el uso del argumento de la comparabilidad⁷ y la negociación imitativa; el bajo desempleo genera condiciones favorables al éxito de la negociación imitativa).

La negociación centralizada, ya sea a nivel del conjunto de la economía o de las actividades económicas, es la forma de negociación homogeneizadora por excelencia. En la literatura internacional se ha documentado que existe una relación inversa entre grado de centralización de la negociación colectiva y grado de desigualdad de los salarios.⁸ La negociación colectiva centralizada de máximo grado (entre confederaciones sindicales y empresarias, con intervención o no del Estado, por ejemplo bajo la forma de pactos sociales) tiene efectos homogeneizadores sobre la evolución de los salarios y, en general, mayormente en Europa, tomó la forma de acuerdos de moderación salarial. Naturalmente, las confederaciones emprenden acciones centralizadas en otras áreas, como la discusión de la política económica, las regulacio-

⁷ Véase por ejemplo, Ingram *et al.* (1999). Según estos autores, en Inglaterra el uso del argumento de la comparabilidad fue estimulado también por el proceso de descentralización de la negociación.

⁸ Varios autores han puesto en evidencia que existe una relación inversa entre grado de desigualdad salarial y grado de centralización de las estructuras de negociación (e. g. Rowthorn, 1992; Zweimuller y Barth, 1994; Marshall, 1999).

nes laborales, y otras cuestiones sociales y políticas. La negociación centralizada a nivel de las actividades económicas, por su parte, tiende a frenar el aumento de la diferenciación salarial entre subramas, empresas, regiones o niveles de calificación, ya que la capacidad de representación del sindicato y su posición de fuerza en la negociación se potencian cuando todos los asalariados de la actividad se benefician en grado similar por los resultados de la negociación.

Aún en ausencia de negociación centralizada, la existencia de estructuras sindicales jerárquicas hace posible que las entidades de nivel superior ejerzan control sobre las de nivel inferior asegurando una mayor homogeneidad de objetivos (OCDE, 1994-1995).⁹ Cuando las primeras son las que, solas o junto con las de nivel inferior, conducen las diversas negociaciones separadas dentro del sector que representan (regionales, de subramas o de empresas), la difusión de objetivos comunes parecería inevitable. Sin embargo, este proceso no es automático ya que, como veremos en el caso argentino, ni la existencia de estructuras verticales, ni la participación de las entidades de nivel superior en las negociaciones más descentralizadas, parece ser condición suficiente para la difusión de metas comunes; en algunos casos las entidades de nivel inferior pueden llegar a negociar autónomamente (por ejemplo, a nivel informal) mientras que en otros las propias conducciones centrales pasan a fragmentar la negociación dentro de su sector sobre la base de condiciones diferenciales y/u objetivos disímiles.

Se ha considerado que cuando las estructuras formales de negociación centralizadas coexisten con un elevado nivel de deslizamiento salarial, éste pone en evidencia que en realidad existen procesos paralelos en niveles de negociación inferiores que desvirtúan la centralización (OCDE, 1997). Dada una estructura de negociación centralizada, el deslizamiento se origina sobre todo en la mayor capacidad de pago de algunas subramas y/o empresas con relación al conjunto del sector al cual pertenecen,¹⁰ y es mayor cuanto más heterogénea sea la composición del sector. Un aumento del deslizamiento puede expresar tanto un aumento de la heterogeneidad sectorial como una fragmentación de la negociación. El segundo caso sería más esperable en situaciones de alto desempleo, en las que el creciente deslizamiento refleja-

⁹ Wallerstein *et al.* (1997) consideran el grado de autoridad de los sindicatos de entidad superior como una dimensión del "corporatismo".

¹⁰ En este marco, el deslizamiento registraría los aumentos salariales que se obtienen al margen de la negociación centralizada, con o sin intervención sindical (en realidad, originalmente el 'deslizamiento' se refería a componentes del salario obtenidos/otorgados al margen de la negociación colectiva (Phelps Brown, 1962), pero con posterioridad se atribuyó a este concepto un contenido más amplio).

ría el deterioro en la capacidad de negociación centralizada (aun cuando se mantuviera formalmente la misma estructura de negociación), pero siempre que continúe habiendo empresas/subramas con mayor capacidad de pago, por lo cual se podría llegar a obtener en ellas mejores condiciones negociando en forma descentralizada, formal o informalmente, con o sin presencia del sindicato central. Además, el deslizamiento podría incrementarse en situaciones de bajo desempleo, cuando se agudiza la competencia para atraer o retener mano de obra, sobre todo la más calificada, entre las grandes empresas, que estarían más predispuestas a otorgar pagos adicionales en función de su mayor rentabilidad.

Por otra parte, existen otras pautas de negociación, que implican grados de coordinación (tanto entre sindicatos como entre organizaciones empresarias) más lábiles que la centralización formal, que también tienen efectos homogeneizadores.¹¹ Tanto los sindicatos como las organizaciones empresarias o representantes de las empresas pueden acordar metas a alcanzar, en el marco de una organización de entidad superior, o incluso en su ausencia. Un ejemplo de acuerdo inter-sindical deliberado es la ofensiva sincronizada (en primavera) de los sindicatos japoneses (que, sin embargo, en general negocian en forma descentralizada), desarrollada con el objetivo de fortalecer a los sindicatos y lograr una mayor uniformidad salarial.¹² Otro caso típico de coordinación inter-sindical, también de naturaleza implícita, es la que se produce de hecho, sin mediar un acuerdo explícito, cuando las metas planteadas o los logros obtenidos en sectores líderes se constituyen en la referencia a ser

¹¹ Esta hipótesis ha sido sometida a algunas comprobaciones empíricas (véase por ejemplo Wallerstein (1999), sobre la asociación entre grado de coordinación, en este caso, cooperación implícita de un número reducido de actores, y desigualdad salarial). El concepto de 'coordinación' consensuado en la literatura internacional sobre negociación colectiva es muy abarcativo, e incluye la coordinación inter-sindical e inter-empresarial tanto explícita y directa como encubierta o implícita, e indirecta, de la cual el *pattern bargaining* (que se discute más abajo) es un ejemplo característico (OCDE, 1994-1995; Wallerstein, 1999). La literatura sobre la influencia macroeconómica de los sistemas de negociación colectiva, que inicialmente caracterizaba a estos últimos exclusivamente sobre la base del nivel de la negociación, después ha considerado también el grado de coordinación de la negociación para catalogar a los países (véase por ejemplo Tarantelli, 1986; OCDE, 1997).

¹² "La intención de los sindicatos que se embarcaron en la ofensiva de primavera era la de fortalecer el poder de negociación de los sindicatos de empresa en conjunto y equiparar los aumentos salariales entre varias industrias y firmas por medio de la sincronización [...] Ésta crea un salario socialmente vigente" (Tsuru, 1992:2; traducción AM/LP). Pese a la intención deliberada de coordinación, en la literatura se ha considerado a la "ofensiva de primavera" como un ejemplo de coordinación implícita en vez de explícita, ya que la última se restringe a la negociación centralizada (Wallerstein, 1999) y/o la articulación (formal) de los niveles de negociación (OCDE, 1994-1995).

imitada por sindicatos de otros sectores.¹³ En general, se trata de un proceso institucionalizado y reconocido por sindicatos y empresarios, e incluso por el Estado. Esta pauta de negociación imitativa puede o no expresarse formalmente en el proceso de negociación mediante la utilización del argumento de la comparabilidad (la utilización de los logros obtenidos por otros sindicatos como estándar de referencia) y también tiene un impacto homogeneizador.

No es siempre fácil identificar el grado de coordinación, tanto de la parte sindical como de la parte empresaria. Como ha sido señalado, la “coordinación es un concepto más nebuloso que estructuras de negociación o nivel de negociación porque se refiere a procesos de intercambio de información, consulta, negociación, toma de decisiones y el ejercicio de sanciones sobre quienes rompen cualquier acuerdo conjunto, y operacionalizar el concepto de coordinación involucra el seguimiento de las ocasiones tanto formales como informales para intercambio de información y toma de decisiones” (Sako, 1997:4). Se suman dificultades inherentes a la identificación de formas de coordinación no basadas en acuerdos explícitos. Aunque en algunos casos se han estudiado los propios procesos de negociación, el grado de coordinación de la negociación también se ha inferido a partir del grado de sincronización temporal de los procesos de negociación. Sin embargo, la sincronización puede deberse a factores externos al proceso de negociación, como por ejemplo la apertura de las negociaciones por parte del gobierno, en una fecha determinada, luego de un periodo en el cual estuvieron restringidas (e. g. durante la vigencia de un pacto social) o directamente prohibidas (como ocurrió recurrentemente en la Argentina). También en algunos casos se ha supuesto que existe coordinación implícita a partir de la homogeneidad de las tasas de variación de los salarios de las distintas actividades o empresas (sobre la base de la citada hipótesis según la cual existe una relación inversa entre grados de coordinación de la negociación y de desigualdad salarial). Pero en realidad, las variaciones salariales homogéneas pueden originarse en factores exógenos a la pauta de negociación colectiva, por ejemplo en estructuras económicas similares, o en el hecho de que la tasa de inflación, en tanto se constituye en el referente central de la negociación salarial, tiende a generar demandas de aumento salarial similares en todos los sectores; por lo tanto, la uniformidad de resultados salariales no es únicamente producto de la coordinación sindical.¹⁴ Cuanto más elevada la tasa de inflación y más

¹³ En la literatura (e. g. OCDE, 1997, y referencias allí citadas) se considera que esta pauta de comportamiento imitativo expresa una negociación coordinada y que sus resultados salariales pueden ser bastante similares a los de la negociación altamente centralizada.

¹⁴ El efecto de difusión (o “derrame”) de incrementos salariales podría existir incluso sin participación de los sindicatos (véase Flanagan (1976)). Sin embargo, es difícil pensar que,

acelerado el proceso de crecimiento de los precios, es más probable que en todos los sectores la negociación se concentre en recuperar la pérdida experimentada por el salario real. De hecho, la discusión sobre la negociación imitativa y el derrame (*spillover*) de los aumentos salariales en la literatura de los años sesenta y setenta, principalmente referida al sector industrial en los Estados Unidos, tuvo como uno de sus ejes el análisis acerca de en qué medida los resultados salariales similares se derivaban de factores institucionales (negociación imitativa) o económicos.¹⁵

El caso argentino: evolución del comportamiento de la negociación

En el caso argentino, si bien no es posible establecer en qué medida la negociación estuvo sustentada en una ideología sindical igualitarista, por lo menos desde la década de los cincuenta y hasta los ochenta convergieron históricamente algunas de las condiciones que, según vimos, contribuyen a que la negociación colectiva tenga efectos homogeneizadores. En primer lugar, la presencia de estructuras sindicales centralizadas, con alta participación y control por parte de las conducciones centrales en las negociaciones de todos los niveles, por lo menos formalmente.¹⁶ Segundo, el amplio predominio de la negociación centralizada. Tercero, y como consecuencia de las dos primeras, un relativamente escaso número de negociaciones de amplia escala favoreció la visibilidad pública de las negociaciones y la transmisión de resultados, por ejemplo, a través del argumento de la comparabilidad. Las nego-

salvo en circunstancias excepcionales, los sindicatos no intervengan en la determinación del salario. Lecaillon (1976) señala que, como en la época contemporánea no pueden concebirse aumentos salariales fuera de los procedimientos institucionales que involucran la participación de los sindicatos y la práctica de la negociación colectiva, los sindicatos, invocando el principio de la paridad, son uno de los agentes de la propagación de aumentos salariales.

¹⁵ Véase e. g. Levinson (1960), Eckstein y Wilson (1962), McGuire y Rapping (1968), Mehra (1976) y Vroman (1984).

¹⁶ La estructura sindical y negociación centralizadas se consolidaron con la ley de 1945 que atribuyó la personería gremial, que permitía ejercer el monopolio de representación al sindicato con mayor representatividad. Además, en 1953 se dispuso que el sindicato con personería gremial es el que negocia los convenios colectivos. Las entidades de nivel superior (ya sea sindicatos nacionales de primer nivel o bien federaciones) en general detentaron la representación en la negociación colectiva. Aunque formalmente los sindicatos de menor nivel con personería gremial podían firmar convenios colectivos, a menudo delegaban en los niveles superiores o firmaban junto con ellos. En 1998, se estipuló explícitamente la preeminencia de las entidades de nivel superior (que, a su vez, podían delegar la representación en las estructuras descentralizadas), norma que volvió a modificarse en 2000.

ciaciones imitativas, la competencia entre sindicatos por obtener los mejores resultados, o incluso las acciones guiadas por el objetivo de mantener los diferenciales de salario previos (*e. g.* Gaudio y Tomada, 1991; Torre, 1983)¹⁷ representaron obstáculos a la heterogeneización salarial, en este caso, entre actividades. El seguimiento de sectores líderes (dentro del marco de las restricciones que impone la situación diferencial de cada sector) habría sido un comportamiento reconocido por empresarios, sindicatos y Estado. Sin embargo, no siempre se manifestó abiertamente en los procesos de negociación. Por ejemplo, en el periodo 1960-1966, mayormente de libre negociación colectiva, sólo excepcionalmente se utilizaron como argumento en las negociaciones los aumentos obtenidos en otros sectores, y además no hubo una secuencia temporal en la firma de convenios o en el inicio de las negociaciones en el orden esperable según dicha pauta (Marshall, 1978).¹⁸ Este comportamiento imitativo estuvo estrechamente ligado a los procesos inflacionarios, y fue facilitado por la permisividad para trasladar aumentos salariales a los precios.¹⁹ Cuarto, la concentración en una gran confederación, la CGT (Confederación General del Trabajo), en algunos periodos, o en un número reducido de grandes agrupaciones en otros.²⁰ Los ejemplos de acciones desarrolladas por estas grandes centrales, que nucleaban a los sindicatos de actividad, para reclamar al Estado cambios en aspectos de la política económica, en la regulación de los sindicatos, la actividad sindical y la seguridad social, aumentos gene-

¹⁷ Torre señala que en la ronda de negociaciones de 1975 se produjo una escalada de demandas por parte de aquellos sindicatos que habían obtenido menores aumentos, pero también de aquellos que reclamaban porque se habían producido reducciones en los diferenciales salariales que mantenían históricamente con otras ramas, por ejemplo, “el sindicato de la industria del automóvil, cuyos salarios habían incrementado un 100%, reclamó por el estrechamiento de la tradicional brecha que los separaba de los metalúrgicos, que obtuvieron un 160%” (Torre, 1983:140).

¹⁸ Según Sánchez (1975), la evidencia empírica confirmaría que en el período 1958-1966 las negociaciones salariales llevadas adelante por un grupo de gremios “líderes”, muy asociadas con la evolución de los precios y de la actividad económica, constituyeron el referente para las negociaciones de otro grupo, “los seguidores”, caracterizados por un menor poder económico.

¹⁹ Este factor fue tan importante que, con respecto a algunos periodos, se habló de una “colusión” entre sindicatos y empresarios que hizo fracasar planes de estabilización (*e. g.* los planes anti-inflacionarios de la segunda mitad de la década del ochenta). Dicha permisividad se debió no sólo a la ausencia de trabas legales sino también, por lo menos en los sectores de producción de bienes transables, a la ausencia de competencia externa en una economía altamente protegida (sobre este último punto, véase Torre, 1999, que pone de relieve la influencia de este factor sobre la acción sindical).

²⁰ Con anterioridad a los años cuarenta, existían cuatro confederaciones (Doyon, 1977). Después de 1955, en distintas ocasiones se produjeron nuevas divisiones.

ralizados de salario e, incluso, la restitución de la negociación colectiva, son innumerables (paros generales, ocupación de fábricas, movilizaciones).²¹ Aunque en relación con la negociación colectiva, la CGT, después de 1955, “no había logrado formar un cuerpo estable de asesores y su gravitación sobre la política reivindicativa de los sindicatos había sido habitualmente escasa debido a que éstos tendían a conducir sus acciones económicas en forma independiente y, a menudo, en franca competencia entre sí” (Torre, 1983:80), su existencia habría facilitado la interacción entre líderes sindicales y, por lo tanto, la coordinación.²² Quinto, un nivel de inflación recurrentemente elevado, que no sólo determinó un contexto favorable al *pattern bargaining* (formal o informal) sino además reforzó la negociación centralizada,²³ y sistemáticamente desplazó las características distintivas de cada sector que podrían haber orientado reivindicaciones diferenciadas basadas en la capacidad de pago. Por último, los niveles relativamente moderados de desempleo abierto facilitaron la imitación y apuntalaron la capacidad de negociar centralizadamente.

El insignificante grado de dispersión histórico de las tasas de variación salarial intersectoriales (Marshall, 1995), incluso de los salarios efectivamente pagados, es decir, a pesar del deslizamiento de salarios usual en la mayoría de las actividades (Marshall, 1978; Perelman, 1998), y la homogeneidad en los resultados salariales de la negociación al interior de cada rama cuando se negociaba en forma descentralizada por empresa, como en el caso de mecánicos o textiles, podrían considerarse como una evidencia del efecto uniformizador de las pautas de negociación (imitación entre sectores, centralización y control vertical al interior de cada sector). Seguramente las elevadas

²¹ Véase por ejemplo Cavarozzi (1979) sobre el periodo Frondizista de fines de los cincuenta, y Gaudio y Thompson (1990) acerca del periodo 1983-1989, para citar sólo dos casos ilustrativos.

²² La estructura sindical que se conformó en la Argentina en el marco del sistema de normativa laboral llevó a priorizar los intereses sectoriales sobre los generales, porque la confederación multisectorial carece de autoridad para controlar los sindicatos de actividad (Murillo, 1997).

²³ Torre (1999), sin embargo, plantea que la alta inflación favoreció una descentralización de hecho de la negociación para recuperar más rápidamente las pérdidas de poder adquisitivo de los salarios, porque el ritmo de negociación centralizada, anual o bianual, no permitiría actualizaciones más inmediatas. De todos modos, ambos procesos podrían considerarse como complementarios: la inflación, al generar pérdidas compartidas, reforzaría la negociación centralizada de un aumento generalizado para el sector, aunque en la práctica se podrían haber negociado informalmente y en forma descentralizada aumentos compensatorios, que muchas veces se otorgaron “a cuenta” de los futuros incrementos salariales que se negociaban después en forma centralizada.

tasas de inflación, que persistieron en el largo periodo y generaron iguales pérdidas en todos los sectores, se constituyeron en referente generalizado de los reclamos salariales (Marshall, 1978, 1980) y fueron cruciales en la determinación de las similitudes en las tasas de variación salarial. La inflación, además, dio lugar a los periódicos ajustes salariales de carácter general que concedía el Estado frente a las demandas de las organizaciones gremiales que (junto con los congelamientos salariales que, justamente, pretendían moxigerar la inflación) también contribuyeron a la homogeneidad salarial.

Por otra parte, en algunos periodos, como 1975 o 1988, las negociaciones se produjeron en forma considerablemente sincronizada (la sincronización, como vimos, es considerada como una evidencia de un alto grado de coordinación entre sindicatos). Sin embargo, tanto en 1975 como en 1988 la sincronización no necesariamente fue deliberada. Antes de la ronda de 1975 la negociación había estado suspendida en el marco de un pacto social, precedido por un periodo en que estuvo prohibida, pero, en 1988, el gobierno levantó la prohibición de negociar salarios después de un periodo prolongado en que no había estado autorizada. En ambos momentos se manifestaron en todos los sectores demandas reprimidas.²⁴ Por otra parte, en 1975 también la aceleración del aumento del índice de precios pudo haber forzado la sincronización, ya que todos los sectores buscaron recuperar rápidamente las pérdidas en el poder adquisitivo.

Algunas de las condiciones que históricamente favorecieron el desarrollo de negociaciones con impacto homogeneizador se modificaron durante los años noventa. Las hipótesis de este trabajo plantean *i)* que a lo largo de la década de los noventa la pauta de intervención sindical homogeneizadora fue debilitándose a raíz de que por una parte se quebró el *pattern bargaining* y por la otra se produjo una fragmentación al interior de cada actividad, y *ii)* que el debilitamiento de esa pauta de negociación se debería principalmente al contexto crecientemente adverso en el mercado de trabajo (fuerte aumento del desempleo y la precariedad laboral) que socavó el poder de negociación sindical sobre todo a nivel centralizado, a la promoción gubernamental de la negociación por productividad y la prohibición de trasladar aumentos sala-

²⁴ Por ejemplo, según información analizada por Gaudio y Tomada, una vez levantada la prohibición de negociar salarios en 1988, 21 gremios negociaron aumentos en el primer trimestre, y entre marzo y agosto se habían “puesto en marcha 75% de las 400 Comisiones que se habían conformado” (Gaudio y Tomada, 1991:47). Sin embargo, los autores notan que, dado que se había acordado un mecanismo de actualizaciones por inflación, en esta ronda de negociaciones se observó más diferencia entre criterios orientadores, basados más en la situación particular de cada actividad que lo que era usual en el pasado, caracterizado por el “seguidismo” de los convenios de gremios líderes.

riales a los precios, y a la gradual desaparición de la tasa de inflación que históricamente había guiado la negociación colectiva de salarios (Marshall, 2002).²⁵ Dada la relación positiva entre tasa de inflación y uso del argumento de comparabilidad en la negociación, al desaparecer la inflación, desapareció el objetivo compartido que sustentaba la pauta de seguimiento tradicional. La inflación relegaba a un segundo plano otras posibles metas que, si hubieran guiado la negociación, podrían incluso haber debilitado el efecto homogeneizador de la centralización, y que adquirieron mayor visibilidad cuando dejó de haber inflación. La negociación pasó entonces a orientarse por los aumentos de productividad y la rentabilidad, objetivos diferenciales entre ramas, subramas y empresas, lo cual favoreció estrategias y negociaciones autónomas. Incluso cuando aún continuaban aumentando los precios, pero con un ritmo notoriamente inferior al histórico, su influencia sobre la dinámica de la negociación colectiva se diluía comparativamente a la de las elevadas tasas de inflación precedentes. En el caso de la negociación imitativa, un punto adicional que la podría haber obstaculizado es que la década del noventa fue un periodo en el que, mientras que aún no se habían consolidado nuevos sectores líderes (y la propia falta de coordinación pudo haber trabado la constitución de un nuevo liderazgo), fueron desplazados los antiguos *pattern setters*, principalmente la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), como consecuencia de la reestructuración de la economía y también de las sucesivas reconfiguraciones políticas al interior de las centrales sindicales; en el caso de la UOM, su pérdida de liderazgo habría estado asociada con el hecho de que gran parte de las industrias metalúrgicas dejara de integrar el sector más dinámico y con la pérdida de poder dentro de la confederación general. Finalmente, si bien las normas que promovieron la negociación colectiva descentralizada no tuvieron el impacto esperado (Marshall y Perelman, 2002), se produjo cierto avance en el proceso de descentralización, que también pudo haber contribuido a la fragmentación de la negociación al interior de cada actividad, sobre todo cuando en las negociaciones de empresa, subrama o a nivel regional no participan las entidades gremiales de niveles superiores.

Si las hipótesis planteadas son correctas y efectivamente se produjo una transformación de las pautas de negociación, es decir, si la negociación imitativa no pudo continuar y la negociación centralizada formal perdió vigencia, es de esperar que como consecuencia se hayan modificado los resulta-

²⁵ Además, al dejar de intervenir el Estado en la fijación de los salarios, y desaparecer la inflación, los sindicatos ya no pudieron presionar justificadamente sobre el gobierno, como lo habían hecho tradicionalmente, por aumentos de salario generalizados que, como vimos, también tienen un impacto homogeneizador.

dos salariales de la negociación colectiva, aumentando la diferenciación entre sectores de las variaciones salariales y el deslizamiento al interior de cada actividad en aquellos sectores que albergan subramas y/o empresas con una buena performance. En lo que sigue analizamos los resultados salariales de la negociación, centrándonos en el sector industrial,²⁶ y desarrollamos una interpretación acerca de sus causas.

Resultados de la negociación salarial

En los noventa la negociación de salarios básicos de convenio en la industria se concentró en los primeros cuatro años de la década. Sin embargo, el ritmo de la negociación fue diferencial entre industrias,²⁷ lo cual podría estar reflejando las menores posibilidades que iban teniendo los sindicatos de algunas industrias para imitar los logros obtenidos en otras, ahora que se había impedido que los incrementos de salario se transfirieran a los precios. Durante esa efímera etapa de expansión económica (1991-1994) prácticamente todos los sectores obtuvieron aumentos en los salarios básicos de actividad dirigidos a compensar las pérdidas durante la hiperinflación de 1989-1990 y el crecimiento de los precios en el periodo en curso (aunque, de hecho, sólo tres de las 21 industrias cuyos salarios básicos están publicados tenían en 1994 un salario básico igual o mayor, en términos reales, que el de 1988).²⁸ No obstante, ya en este periodo aumenta el deslizamiento (cuadro A, al final del artículo)²⁹

²⁶ Se examinan los salarios en la industria porque para este sector se cuenta con mayor información.

²⁷ Por ejemplo, mientras que en las industrias textil y química se negociaron salarios básicos de convenio por última vez en 1992, en otras ramas como alimentos y lácteos se siguieron ajustando los salarios básicos de convenio hasta el año 1995; el último ajuste corresponde al año 1996, en las industrias de la madera y el vidrio (fuente: MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social); los salarios básicos relevados por el MTSS corresponden a 21 ramas industriales, y no se computan los salarios básicos negociados a nivel de subramas, regiones o empresas).

²⁸ Convenios del sector vitivinícola, de los mosaístas y de los jaboneros en el caso del personal calificado, y de los dos últimos junto con el sector del calzado para el no calificado (fuente: MTSS).

²⁹ En este artículo, el "deslizamiento" salarial se refiere a la diferencia entre salario efectivamente pagado y salario básico convenionado, pactado a nivel nacional, correspondiente a la misma rama de actividad. La estimación del deslizamiento resulta del cociente entre los salarios básicos de convenio y los efectivamente pagados, por lo que los cocientes más bajos indican mayores deslizamientos. Los salarios básicos de convenio analizados surgen de un promedio simple de los salarios de calificados y no calificados, no ponderado por la estructura del empleo, lo que podría introducir cierta distorsión en la estimación del deslizamiento. Dada

en comparación con la tendencia histórica;³⁰ los salarios básicos van perdiendo peso en la determinación de los salarios efectivamente pagados, que tuvieron una evolución más positiva que el piso salarial regulado para cada rama. Este comportamiento no fue compartido por aquellas ramas cuyos sindicatos habían obtenido los salarios básicos de convenio más altos respecto al nivel promedio (lácteos, mecánicos y metalúrgicos), en las que por lo tanto el salario básico negociado a nivel de la rama de actividad continuó marcando el ritmo de aumento del salario. Dados el rezago de los salarios básicos frente a la inflación y las restricciones impuestas por el gobierno para los aumentos salariales, el aumento del deslizamiento podría estar asociado con compensaciones por inflación encubiertas bajo cláusulas de productividad de distinto tipo incluidas en los convenios de actividad.³¹

La negociación colectiva formal de salarios básicos a nivel de las actividades generales llega hasta 1995, con puntuales excepciones que prosiguen hasta 1996. La posterior ausencia de negociación colectiva de básicos de actividad expresaría la incapacidad de obtener aumentos de carácter general no fundados en el índice del costo de la vida, que primero creció sólo escasamente y después se estancó. El deslizamiento promedio para la industria continuó aumentando levemente a lo largo de los noventa, pasando de 0.40 (1990-1995) a 0.36 (1996-2000). Sin embargo, su evolución esconde comportamientos muy diferentes entre industrias (cuadro A, al final del artículo). A partir del momento en que se dejaron de negociar salarios básicos de actividad (momento que, como dijimos, difirió entre industrias) las tasas de crecimiento del deslizamiento salarial y las de la productividad, según industrias, están asociadas ($R: -0.60 [0.01]$ y $R^2: 0.36 [0.004]$),³² a diferencia del periodo en

la naturaleza de la información no se puede distinguir cuál es el origen del deslizamiento o de sus cambios (incorporación o aumento de adicionales pactados en el convenio de actividad, cambios en el uso de las horas extraordinarias o en la estructura del empleo, incrementos de los salarios de empresa o subramas, etc.), es decir, no es posible separar el deslizamiento que se origina en aumentos salariales obtenidos fuera de la negociación centralizada del que se deriva de adicionales pactados en los propios convenios de actividad.

³⁰ Sobre la evolución del deslizamiento en periodos previos véase Perelman (1996) donde, sobre la base de una serie homogénea, se visualiza el aumento del deslizamiento en 1992-94 en comparación con los niveles vigentes desde 1975 (con excepción de 1978-80, periodo con control salarial y considerable deslizamiento, y de 1985). Debido a la naturaleza de la información disponible no es posible construir una serie homogénea de deslizamientos salariales de más largo plazo.

³¹ Sobre el tipo de cláusulas de "productividad" incluidas en los convenios colectivos de actividad véase Szretter (1993).

³² El coeficiente de correlación es negativo porque, recordemos, se mide el deslizamiento por su contraparte, el peso del salario básico en el salario total (salario básico/salario total).

el que aún se negociaban básicos de actividad, en el que no hay asociación entre estas variables.³³ La mayoría de las ramas que muestran incrementos en los salarios efectivamente pagados (aumentó el deslizamiento) tuvo un buen desempeño en términos de productividad, mientras que las actividades en las que los salarios se ajustaron en mayor medida al piso salarial obtenido en el periodo previo (el deslizamiento tendió a estancarse o incluso cayó) tuvieron con mayor frecuencia una pobre performance. En el primer grupo se destacan sectores en que negocian los sindicatos de alimentos, metalúrgico (ramas metales, maquinaria de oficina y equipos y aparatos de radio, televisión y comunicaciones), químicos, gráficos (rama ediciones), del papel y mecánicos. En estas ramas, la productividad creció por encima de la media de las ramas seleccionadas. En el segundo grupo se encuentran, entre otras, ramas muy afectadas por la competencia de las importaciones y/o la reducción del mercado interno, como textiles, impresión, plásticos, confecciones y calzado (las cuatro últimas con caída del deslizamiento salarial como consecuencia de la caída del salario medio efectivo de la rama, lo cual podría ser el resultado, entre otros, de la quita o reducción de adicionales que se habían implementado en la etapa anterior, y de la reducción de horas extra).

¿Por qué los sindicatos no lograron, aún bajo las condiciones negativas en que lo venían haciendo, negociar incrementos en los salarios básicos de convenio, por lo menos en aquellas ramas que tuvieron una mejor performance y en las que, de hecho, siguieron aumentando los salarios efectivamente pagados? Un obstáculo habría sido la eliminación de la inflación, ya que los gremios se vieron privados del argumento clásico para negociar aumentos de alcance general, lo cual era aún más difícil en un contexto de alto desempleo. Además, en este contexto, y a diferencia de la etapa anterior, los sindicatos centrales ni siquiera pudieron obtener incrementos en los salarios básicos aceptando como contrapartida la introducción de cláusulas en los convenios colectivos de actividad que implicaron modificaciones en las condiciones de empleo, real o supuestamente beneficiosas para el desempeño de la productividad, lo cual a su vez terminó socavando la capacidad de centralización en la negociación que habían detentado históricamente.

³³ Para analizar la correlación entre tasas de variación promedio anual del deslizamiento y de la productividad (fuente: estimaciones propias basadas en INDEC, Encuesta Industrial y cuadro A, al final del artículo) se tomaron en cuenta dos periodos. El primero corresponde a los años en los cuales hubo reajustes de los salarios básicos de convenio y el segundo al periodo en el cual los salarios básicos de convenio permanecen congelados (por lo tanto, el año de corte resulta diferente para las distintas ramas). De este modo, se observa más claramente el impacto sectorial de la ausencia de negociación centralizada sobre los salarios efectivamente pagados.

¿Por qué en un contexto tan negativo continuaron aumentando los salarios efectivos en las industrias dinámicas? Los aumentos del salario efectivo promedio, en un contexto de salarios básicos congelados, pudieron originarse tanto en negociaciones, formales o informales, y en distintos niveles (de actividad, subramas, empresas) y con distintos grados de coordinación, como en aumentos otorgados por las empresas en el marco de sus políticas de gestión, sin intervención sindical. Por ejemplo, en acuerdos generales de actividad se incluyeron adicionales basados en la evolución de la productividad u otros factores, dando lugar a aumentos en los salarios efectivos.³⁴ Pero sobre todo la pérdida en el poder de negociación de salarios básicos por parte de los sindicatos centrales habría ampliado el margen para negociaciones al nivel local o de la empresa. El aumento del deslizamiento entonces estaría expresando en parte la fragmentación de la negociación al interior de cada rama, y el hecho de que los sindicatos de cualquier nivel negociaron por subramas o empresas tomando en cuenta las posibilidades que se derivaban de una mejor performance. En las industrias con buen desempeño de la productividad los aumentos del deslizamiento podrían haber resultado incluso de incrementos otorgados unilateralmente por las empresas para facilitar la introducción de cambios favorables para la productividad y, en algunos casos, para desplazar de las negociaciones a los representantes sindicales. En cambio, en las industrias en crisis el deslizamiento caía o se estancaba porque no sólo no existía margen para la negociación, sino que tampoco había interés empresarial por otorgar incrementos salariales que pudieran promover aumentos de la productividad. Por otra parte, en algunos casos, podría haber coincidido la disposición de los empresarios a negociar a nivel descentralizado con la pérdida de capacidad de control por parte de los gremios centrales sobre los niveles inferiores, que habrían preferido tener un mayor protagonismo, aunque fuera en el plano informal.³⁵

³⁴ De hecho, en los convenios colectivos de actividad se estipularon adicionales, ya sea por productividad u otros, bajo distintas modalidades: montos porcentuales o absolutos de aplicación general, o bien montos a fijar en los establecimientos (por ejemplo, vidrio y plásticos). También hubo ajustes de salarios básicos y de adicionales a nivel de algunas subramas y de empresas (véase por ejemplo la información en MTSS, "Topes indemnizatorios", 1996, y resoluciones posteriores).

³⁵ Al respecto es ilustrativo lo relatado por Alari, Secretario General de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en relación con las negociaciones salariales en un periodo anterior (1990), señalando dificultades por falta de voluntad empresarial de negociar, al tiempo que las mismas empresas que conformaban la comisión salarial de la asociación empresarial realizaban tratativas a nivel de cada empresa para otorgar aumentos salariales, a veces de acuerdo con los sindicatos locales o con las comisiones internas, "violando expresas resoluciones de nuestro congreso" (Alari, 1992).

Cuadro 1

Dispersión de las tasas de variación de salarios y productividad
en la industria, 1985-2000, según periodos

	<i>Salarios nominales por hora y volumen físico por hora (productividad), 22 ramas industriales</i>		
	<i>Coefficientes de variación</i>		
	<i>1986-1990</i>	<i>1993-1996</i>	<i>1997-2000</i>
Total industria:			
productividad	202.50	0.67	1.08
salarios	0.07*	0.38	1.52
Ind. metalúrgica:**			
productividad	5.67	1.00	1.26
salarios	0.03	0.21	1.00

* 27 ramas industriales

** Si bien el sector es el mismo en los dos periodos, su desagregación difiere. En 1985-1990, cinco ramas, una de las cuales, maquinaria y aparatos eléctricos, que incluye radio y televisión; en 1992-2000, seis ramas, incluyendo dos ramas separadas, maquinaria y aparatos eléctricos y fabricación de equipos de radio, televisión y comunicaciones.

Nota: El año inicial que figura en cada periodo corresponde al año del primer incremento

Fuente: estimaciones propias basadas en la Encuesta Industrial, INDEC.

Una característica distintiva de los noventa, en particular después de 1995 (y en consonancia con las tendencias, diferenciales entre industrias, en el deslizamiento), es que la dispersión inter e intra industrias de los aumentos en los salarios efectivamente pagados se ensanchó visiblemente en comparación con la tendencia histórica (ilustrada en el Cuadro 1 por el periodo 1986-90).³⁶ Este cambio drástico reflejaría tanto la pérdida de peso de los salarios básicos en la determinación de las remuneraciones de algunas ramas como la imposibilidad de que, en ausencia de inflación, continúen operando pautas de seguimiento. Al interior de cada industria se reitera el proceso de diferenciación salarial; contrastando con lo que ocurría en periodos anteriores, aho-

³⁶ Aunque la negociación colectiva de salarios se admitió recién en 1988 (cuando se produce la primera ronda formal de negociación salarial posterior a la de 1975), estuvo precedida por negociaciones informales. Véase Thompson sobre los acuerdos de "sinceramiento" salarial a partir de 1986; también en este caso el acuerdo firmado por la UOM "abrió las puertas para que lo siguieran otros más" (Thompson, 1988:58).

ra las tasas de variación de los salarios de cada subrama pasan a alinearse más con las de la productividad, aun en casos en que todos los asalariados del sector estén representados por un mismo sindicato. Un caso ilustrativo es el del sector metalúrgico que, aunque conformado por industrias muy heterogéneas, está representado por un único sindicato, la UOM (si excluimos al de los supervisores); este sindicato, a nivel formal, tiene un convenio, que es de 1975, y posteriormente realizó algunos acuerdos salariales, pero en el sector se han desarrollado intensas negociaciones a nivel informal, que llevaron a cabo las seccionales en forma autónoma de la conducción central (Bisio y Freytes Frey, 1997; Freytes Frey, 1999). En este sector, la homogeneidad de las variaciones salariales había sido muy marcada, por ejemplo en 1986-1990, pese a grandes disparidades en el comportamiento de la productividad (que en esa etapa estaba cayendo, con excepción de la industria de maquinaria eléctrica). La dispersión de los incrementos salariales entre subramas se acrecienta notablemente en los noventa, sobre todo después de 1995 (cuadros 1 y 2). Un ejemplo similar es la industria gráfica, en cuyas dos subramas principales los salarios efectivamente pagados habían tenido exactamente el mismo comportamiento hasta 1995 inclusive, diferenciándose a partir de 1996, cuando las tasas de variación salariales pasan a ordenarse como las de la productividad.³⁷ Como resultado, en ambos casos observamos también crecimiento del deslizamiento en algunas de las ramas que integran cada sector. La evolución de los salarios de las distintas subramas sugiere que, a través de la negociación formal e informal, se aprovecharon las oportunidades que generaba un mejor desempeño económico, aún a costa de una profundización de la heterogeneidad entre los trabajadores representados por un mismo sindicato.

Conclusiones

El aumento de la dispersión ínter e intra industrias en las tasas de variación de los salarios que, sobre todo a partir del segundo quinquenio, se ajustaron más a las tasas de variación de la productividad apoya la hipótesis de que durante los noventa se debilitó marcadamente el antiguo impacto homogeneizador que tenía la negociación colectiva tanto al interior de cada sector como entre sectores. Explican este debilitamiento la fractura de la coordinación

³⁷ Entre 1992 y 1995 las tasas de variación de "edición" e "impresión" habían sido ambas de aproximadamente 10% (promedio anual), mientras que en la primera la productividad no variaba y en la segunda caía. Entre 1996 y 2000 sus tasas de aumento salarial son de 5% y 0.5%, respectivamente, y las de la productividad, de 6 y 2% (sobre la base de datos de INDEC, Encuesta Industrial).

Cuadro 2

Tasas de variación de la productividad y los salarios en el sector metalúrgico, 1986-2000, según periodos

Tasas de variación promedio anual en cada periodo, de salarios nominales por hora y volumen físico por hora

	1986-1990			1993-1996		1997-2000	
	salarios	productividad		salar.	prod.	salar.	prod.
metales ferrosos	1111	-1.3	metales	7.7	14.7	3.0	7.5
metales no ferrosos	1124	-1.4	prod. metálicos	6.3	0.2	-0.1	-1.9
productos metálicos	1165	-2.8	maq. y equipo	5.4	5.2	1.0	-0.2
maquinaria	1112	-3.0	maq. oficina	6.7	-2.6	2.1	21.4
maq. y ap. eléctricos	1069	5.7	maq. y ap. eléctricos	3.7	7.0	1.0	4.6
—	—	—	radio, TV, com.	5.6	13.0	7.5	9.1

Fuente: estimaciones propias basadas en la Encuesta Industrial, INDEC.

intersectorial que había prevalecido en periodos anteriores y de la negociación centralizada que, pese a subsistir formalmente, en la práctica fue perdiendo parte de sus funciones ya que se dejaron de negociar salarios básicos de actividad. El quiebre en los patrones de negociación, como vimos, estuvo vinculado con cambios normativos, como la prohibición de trasladar aumentos salariales a los precios, y económicos, como la estabilización monetaria y el agudo deterioro de la situación en el mercado de trabajo.

Durante la primera mitad de la década el aumento en la dispersión inter-industrial en las tasas de variación de los salarios, con respecto al referente histórico, estuvo en parte ligado a la pérdida de incidencia de los básicos de convenio sobre los salarios efectivamente pagados, a pesar de que aún se seguían negociando ajustes en los primeros. De todos modos, esta dispersión era bastante menor que la que se registraría en el segundo quinquenio, en el cual ya no se producen reajustes en los básicos. Lo ocurrido en la primera mitad de los noventa representó un periodo de transición, en el cual se delimitaron las nuevas pautas de intervención de los sindicatos. La persistencia de aumentos en los precios hasta mediados de la década todavía proveía un argumento y un referente común para las negociaciones colectivas de salarios; sin embargo, las restricciones impuestas por el Estado implicaron ya en muchos casos que los ajustes salariales estuvieran ligados con algún tipo de cálculo de productividad, aunque en realidad estas cláusulas con frecuencia encubrían compensaciones por inflación. Esto explicaría que al mismo tiem-

po que las negociaciones estaban más asociadas con la evolución de la productividad que en el pasado y que los salarios básicos de convenio perdían peso como referentes de los salarios efectivamente pagados, la negociación colectiva todavía lograba contener el avance de la dispersión salarial.

A partir de mediados de los noventa, los sindicatos pierden el estándar común para la negociación salarial al eliminarse la inflación, y las condiciones en el mercado laboral configuran un contexto cada vez más negativo, que impidió la introducción de mejoras en los salarios básicos de convenio. En este marco, los aumentos en la productividad laboral, indicadores también de la situación y rentabilidad de cada industria, pasan a ser el único argumento para negociar aumentos salariales, que ahora no modifican los salarios básicos de actividad. Estas negociaciones, en parte formales (se aceleró el ritmo de la negociación de convenios y acuerdos que luego serían homologados)³⁸ y en parte informales, posiblemente podían tener éxito sólo a expensas de la aceptación por parte de los sindicatos de cambios organizacionales o en las condiciones de trabajo con un impacto previsiblemente positivo sobre la evolución de la productividad (y el hecho de que, con el tiempo, cada vez más convenios incorporaron cláusulas de esa naturaleza podría verse como una forma de negociación imitativa, distinta de la tradicional descrita en este trabajo, impulsada ahora por el sector empresarial). En este periodo se produjo entonces un cambio más radical en las pautas de negociación colectiva en un triple sentido: se dejaron de negociar salarios básicos de convenio, y cambió el referente de la negociación salarial (se reemplazó la tasa de inflación por algún criterio ligado a la productividad) y, en muchos casos, también la localización de la negociación, que pasó a desarrollarse en espacios más acotados (en las empresas o a nivel de subramas de cada actividad), independientemente de si cambiaba o no la estructura de la negociación colectiva formal. Esto explica el aumento en la dispersión de las variaciones salariales entre ramas, pero también entre subramas, incluso entre aquellas cuyos asalariados estaban representados por un mismo sindicato, y contribuye a explicar el aumento del deslizamiento en las industrias más dinámicas. El incremento del deslizamiento salarial observado en aquellas ramas que tuvieron una mejor performance también podría estar indicando un aumento de la dispersión en los salarios efectivamente pagados entre empresas y al interior de las propias empresas. En cambio, aquellas ramas en que la ausencia de negociación de salarios básicos implicó el estancamiento también de los salarios efectivamente pagados (e incluso su contracción, que podría estar ligada a la pérdida de adicionales) tuvieron en general un comportamiento pobre en materia de pro-

³⁸ Véase Novick y Trajtenberg (1999).

ductividad. A diferencia de los otros sectores, en ramas más expuestas a la competencia y en crisis inclusive podría haberse producido una mayor homogeneidad salarial que en el pasado (ya que se redujo el deslizamiento), debido a la falta de estímulos desde el punto de vista de los empresarios para otorgar aumentos y a la imposibilidad por parte de los sindicatos de incluso mantener adicionales pactados en otras épocas.

Los sindicatos, aunque con un poder de negociación erosionado, continuaron ejerciendo gravitación en la determinación de los salarios, pero variaron su forma de intervención, que ahora tuvo resultados más heterogéneos. A pesar de tratarse de un periodo con muy alto desempleo, algunos sindicatos vinculados con industrias con buen desempeño —sorprendentemente— pudieron lograr, a través de la negociación formal o de la informal, aumentos nominales cercanos a los de la productividad, que ya no podían difundirse a otros sectores. Esta pauta de negociación colectiva se tradujo en una creciente dispersión de tasas de variación salarial, apoyada en las tendencias diferenciales en la productividad laboral, posiblemente mayor a la que hubiera surgido sin esta presencia sindical, ya que pocos parecerían haber sido los estímulos para que las empresas otorgaran por sí mismas aumentos salariales, aún en las ramas que tuvieron una buena performance productiva, tomando en cuenta la ausencia de inflación, la imposibilidad de transferir a los precios incrementos de salarios y los altos índices de desempleo.

Recibido: julio, 2003

Revisado: noviembre, 2003

Correspondencia: A. M.: CONICET-Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES)/Aráoz 2838/1425 Buenos Aires/Argentina/Telefóno: 54 11 4826 8181/fax 541148045856/correo electrónico: marshall@mail.retina.ar/L. P.: CONICET-Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES)/ Aráoz 2838/1425 Buenos Aires/Argentina/Telefóno: 54 11 4826 8181/fax 541148045856/correo electrónico:lacperel@mail.retina.ar

Bibliografía

- Alari, Blas Juan (1992), *Ideas y perspectivas para el sindicalismo*, Buenos Aires, Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.
- Bisio, Raúl y Ada Freytes Frey (1997), "Nuevos escenarios de la negociación laboral. UOM vs. SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical?", en

- Ernesto Villanueva (coord.), *Empleo y globalización*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes.
- Cavarozzi, Marcelo (1979), "Consolidación del sindicalismo peronista y emergencia de la fórmula política argentina durante el gobierno Frondizista", *Estudios CEDES*, vol. 2, núms. 7/8.
- Doyon, Louise M. (1977), "Conflictos obreros durante el régimen peronista (1946-1955)", *Desarrollo Económico*, vol. 17, núm. 67, pp. 437-473.
- Eckstein, Otto y Thomas A. Wilson (1962), "The Determination of Money Wages in American Industry", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 76, núm. 3, agosto, pp. 379-414.
- Flanagan, Robert J. (1976), "Wage Interdependence in Unionized Labor Markets", *Brookings Papers on Economic Activity*, núm. 3, pp. 635-673.
- Freytes Frey, Ada (1999), "Las relaciones laborales en la actividad sidero-metalúrgica: informalidad y fragmentación", en Arturo Fernández y Raúl Bisio, *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad/Editorial Lumen.
- Gaudio, Ricardo y Carlos A. Tomada (1991), "El restablecimiento de la negociación colectiva en Argentina (1988-1989)", Buenos Aires, *Boletín Informativo Techint*, julio-septiembre.
- y Andrés Thompson (1990), *Sindicalismo peronista/gobierno radical*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert-Folios Ediciones.
- Ingram, Peter, Jonathan Wadsworth y Donna Brown (1999), "Free to Choose? Dimensions of Private-Sector Wage Determination, 1979-1994", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, núm. 1, pp. 33-49.
- Lecaillon, Jacques (1976), "La propagation des hausses de salaires", *Revue d'Economie Politique*, vol. 86, núm. 5.
- Levinson, Harold M. (1960), "Pattern Bargaining: A Case Study of the Automobile Workers", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 74, núm. 2, pp. 296-317.
- Marshall, Adriana (2002), "Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios", *Desarrollo Económico*, vol. 42, núm. 166, pp. 211-230.
- (1999), "Wage Determination Regimes and Pay Inequality: A Comparative Study of Latin American Countries", *International Review of Applied Economics*, vol. 13, núm. 1, pp. 23-39.
- (1998), "Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?", *Documentos de trabajo 79*, Santiago, OIT.
- (1995), "Regímenes institucionales de determinación salarial y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993)", *Desarrollo Económico*, vol. 35, núm. 138, julio-septiembre.
- (1980), "Labour Markets and Wage Growth: The Case of Argentina", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 4, núm. 1, pp. 37-60.
- (1978), *El mercado de trabajo en el capitalismo periférico: el caso de Argentina*, Santiago, PISPAL-CLACSO.

- Marshall, Adriana y Laura Perelman (2002), "Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿Avanzó la descentralización en los años 90?", *Estudios del Trabajo*, núm. 23.
- McGuire, Timothy W. y Leonard A. Rapping (1968), "The Role of Market Variables and Key Bargains in the Manufacturing Wage Determination Process", *The Journal of Political Economy*, vol. 76, núm. 5.
- Mehra, Y. P. (1976), "Spillovers in Wage Determination in U.S. Manufacturing Industries", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 58, núm. 3, pp. 300-312.
- Murillo, M. Victoria (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", *Desarrollo Económico*, vol. 37, núm. 147, pp. 419-446.
- Novick, Marta con la colaboración de David Trajtenberg (1999), *La negociación colectiva 1991-1999*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) (1997), *Employment Outlook*, julio.
- (1994-1995), "La negociación colectiva: niveles y cobertura", *Revista de Trabajo*, número especial, vol. 1, núm. 15.
- Perelman, Laura (2001), "El empleo no permanente en la Argentina", *Desarrollo Económico*, vol. 41, núm. 161, pp. 71-96.
- (1998), *La determinación del salario en la Argentina, 1975-1996*, Buenos Aires, Instituto de Altos Estudios Universitarios, Fundación Banco Patricios y Universidad Nacional de San Martín, tesis de maestría.
- (1996), *Cambios en las pautas institucionales de negociación, flexibilidad contractual y salarial y fragmentación de los asalariados industriales*, Buenos Aires, CONICET, informe final beca de perfeccionamiento.
- Phelps Brown, E. H. (1962), "Wage Drift", *Economica*, vol. 29, noviembre, pp. 339-356.
- Rowthorn, Bob (1992), "Corporatism and Labour Market Performance", en Jukka Pekkarinen, Matti Pohjola y Bob Rowthorn (eds.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Oxford, Clarendon Press.
- Sako, M. (1997), *Wage Bargaining in Japan: Why Employers and Unions Value Industry-Level Coordination*, Discussion Paper núm. 334, Londres, ISE, Centre for Economic Performance.
- Sánchez, Carlos (1975), "El poder sindical y la formación del salario en el sector manufacturero argentino, 1958-1966", *Serie Investigaciones*, núm. 21, Universidad de Córdoba.
- Szretter, Héctor (1993), "La aplicación del criterio de productividad en la negociación salarial", *Informe 11*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ARG/92/009.
- Tarantelli, Ezio (1986), "The Regulation of Inflation and Unemployment", *Industrial Relations*, vol. 25, núm. 1, pp. 1-15.
- Thompson, Andrés (1988), "Negociación colectiva, democracia y crisis económica, Argentina 1983-1988", *Boletín Informativo Techint*, núm. 255.

- Torre, Juan Carlos (1999), "Las reformas de mercado y el sindicalismo en la encrucijada", en Santiago Senén González y Fabián Bosoer, *El sindicalismo en tiempos de Menem*, Buenos Aires, Corregidor.
- (1983), *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Tsuru, Tsuyoshi (1992), "The Spring Offensive: The Spillover Effect and the Wage-Setting Institution in Japan", Tokio, Discussion Paper, núm. 247, Institute of Economic Research, Hitotsuba Shi University.
- Vitelli, Guillermo (1990), *Las lógicas de la economía argentina*, Buenos Aires, Prendergast Editores.
- Vroman, Wayne (1984), "Wage Contract Settlements in U.S. Manufacturing", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 66, núm. 4.
- Wallerstein, Michael (1999), "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies", *American Journal of Political Science*, vol. 43, núm. 3, pp. 649-680.
- Wallerstein, Michael, Miriam Golden y Peter Lange (1997), "Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, núm. 3, pp. 379-401.
- Zweimuller, Josef y Erling Barth (1994), "Bargaining Structure, Wage Determination, and Wage Dispersion in 6 OECD Countries", *KYKLOS*, vol. 47, núm. 1, pp. 81-93.

Cuadro A
Deslizamiento salarial en la industria,* sectores seleccionados, 1990-2000

Rama/Año	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Lácteos	0.49	0.51	0.49	0.48	0.48	0.49	0.49	0.48	0.47	0.47	0.49
Molinería	0.49	0.44	0.36	0.32	0.33	0.39	0.38	0.37	0.35	0.35	0.34
Textil (total)	0.37	0.37	0.32	0.28	0.28	0.28	0.29	0.30	0.30	0.30	0.29
Hilatura	0.39	0.37	0.32	0.3	0.30	0.30	0.30	0.31	0.30	0.30	0.29
Confección	0.62	0.57	0.43	0.39	0.40	0.39	0.40	0.42	0.41	0.44	0.44
Calzado	0.54	0.48	0.41	0.45	0.45	0.46	0.46	0.57	0.59	0.58	0.59
Madera	0.70	0.71	0.68	0.61	0.57	0.59	0.60	0.63	0.62	0.62	0.61
Papel	0.31	0.26	0.21	0.19	0.18	0.17	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16
Edición	0.41	0.36	0.31	0.31	0.32	0.31	0.25	0.21	0.21	0.23	0.21
Impresión	0.41	0.36	0.31	0.31	0.32	0.31	0.33	0.35	0.35	0.34	0.33
Químicos	0.35	0.32	0.30	0.29	0.26	0.24	0.21	0.19	0.18	0.17	0.17
Caucho	0.44	0.44	0.40	0.37	0.34	0.33	0.30	0.29	0.28	0.29	0.31
Plástico	0.54	0.51	0.49	0.49	0.45	0.43	0.48	0.50	0.51	0.50	0.5
Vidrio	0.27	0.26	0.25	0.28	0.33	0.36	0.34	0.31	0.29	0.29	0.29
Metales	0.37	0.37	0.35	0.34	0.37	0.35	0.32	0.31	0.30	0.30	0.29
Produc.metál.	0.55	0.49	0.42	0.38	0.42	0.41	0.41	0.44	0.43	0.43	0.41
Maq. y equipo	0.51	0.52	0.44	0.42	0.47	0.46	0.44	0.45	0.43	0.43	0.43
Maq. de ofic.	0.48	0.48	0.40	0.38	0.44	0.42	0.39	0.43	0.40	0.38	0.36
Maq. Apart. Eléct.	0.50	0.48	0.40	0.36	0.42	0.43	0.43	0.43	0.41	0.41	0.42
Radio, tv., y com.	0.37	0.36	0.28	0.26	0.30	0.31	0.28	0.24	0.24	0.23	0.21
Vehíc. y autom.	0.38	0.40	0.43	0.39	0.36	0.35	0.35	0.34	0.34	0.34	0.31
Promedio	0.45	0.43	0.38	0.36	0.37	0.39	0.36	0.37	0.36	0.36	0.35

*Cociente entre salario básico de convenio y salario horario

Nota: en **negrita**, último año de negociación de salarios básicos

Fuente: estimaciones propias basadas en la Encuesta Industrial, INDEC y MTSS.