



## **Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.**

**Coordinadores: Damián Pierbattisti, David Trajtemberg y Ricardo Spaltenberg**

---

### **Indicadores de negociación colectiva**

**Autor: Guido Arocco**

**E – mail: [guidoarocco@gmail.com](mailto:guidoarocco@gmail.com)**

**Pertenencia institucional: Carrera de Relaciones del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.**

#### 1. Introducción

El sistema de relaciones laborales es un espacio institucionalizado en donde los actores representativos de los trabajadores, empleadores y el Estado interactúan -mediante complejas y dinámicas relaciones de cooperación y conflicto-, con el objetivo de determinar condiciones de trabajo y empleo, relaciones mutuas, y política laboral, social y económica del país. Dentro del mismo, la negociación colectiva toma un rol central en cuanto permite que los actores sociales puedan determinar colectivamente las condiciones de trabajo y regular sus propios vínculos. Esta institución resulta central no sólo para el sistema de relaciones industriales, sino también como eje de la democracia política y laboral, pilar del desarrollo económico con inclusión social, y garante de los derechos sociales y el trabajo decente conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La presente ponencia se focaliza en el interrogante de cómo se logra medir, de forma estandarizada y objetiva, la negociación colectiva en un sistema de relaciones laborales, con especial énfasis en el argentino. Se toma como variable principal de análisis a la negociación colectiva nacional, con sus particularidades y dimensiones, procurando investigar cómo los diversos indicadores nos permiten medir la fortaleza y la calidad esta institución; y, por extensión, las del diálogo social y las relaciones laborales argentinas.



En consecuencia, se procederá a describir y analizar cinco indicadores clave que consideramos representativos de la negociación colectiva, analizando su definición, forma de medición, interrelación entre ellos, vinculación con la variable general de análisis, y problemáticas asociadas a su medición y categorización.

De esta forma, la investigación procederá a enumerar y conceptualizar los indicadores sobre negociación colectiva, tipificándolos y detallándolos en un esquema que pueda ser utilizado por diversos investigadores, profesionales y especialistas en relaciones laborales, en estudios comparados, nacionales, sectoriales u organizacionales; así como también como instrumento de medición de la negociación colectiva en estos mismos niveles y para el monitoreo de las políticas públicas asociadas a ella. Resulta entonces destacar que la ponencia tiene un objetivo instrumental, procurando brindar herramientas para investigadores, especialistas y “*policy makers*” en materia de negociación colectiva y relaciones laborales.

El diseño de investigación es de carácter cuantitativo, tomando como variable central de la investigación a la negociación colectiva, y conceptualizando y estandarizando los indicadores asociados a ella; mediante un estudio de recopilación y análisis de los mismos a partir de investigaciones nacionales e internacionales sobre negociación colectiva y diálogo social, y teoría general de las relaciones del trabajo.

En este sentido, se tomarán como fuentes de información a: bases de datos estadísticas e informes sobre negociación colectiva nacional tales como los emitidos por el Ministerio de Trabajo, Empleos y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y centrales sindicales; investigaciones sobre la temática realizadas por especialistas nacionales en estudios del trabajo; normativa legal, convencional y administrativa; e informes sobre la temática de la esfera internacional, en particular los producidos por la OIT, la Unión Europea y centros de estudios de asociaciones sindicales internacionales.

## 2. La importancia de contar con indicadores de negociación colectiva

Definiremos a la negociación colectiva tomando el concepto del Convenio N° 154 de la OIT, el cual dispone que: “*la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de*



*empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*

Llevada esta definición al plano nacional, nos conduce a analizar los convenios y acuerdos colectivos de trabajo negociados en el marco de las Leyes N° 14.250 y N° 23.456, así como también los regímenes negociales particulares para ciertos sectores (sector público nacional, provincial y municipal, rural, docencia pública y privada, y trabajo a domicilio). Excluiremos a las instancias de diálogo y negociación no institucionalizadas e informales, aquéllas correspondientes a los denominados subsistemas de relaciones laborales, en la conceptualización efectuada por Palomino y Senén González (1995).

Contar con indicadores estandarizados, homogéneos y definidos sobre negociación colectiva resulta central para diversos ámbitos y a partir de distintos ejes. Desde las Relaciones del Trabajo, nos darán cuenta del desarrollo y calidad del sistema de relaciones laborales y diálogo social, y de la fortaleza de la negociación colectiva como institución regulatoria de las condiciones de trabajo. Desde un eje político, el comportamiento de los indicadores revelará la democratización del sistema de relaciones industriales y el nivel de gobernancia de los actores sociales sobre el mismo. Analizadas a partir de la instrumentación y efectividad de políticas públicas sobre la materia, los indicadores centrales permiten realizar diagnósticos sobre el estado de la negociación colectiva, formular políticas públicas para incentivarla y, posteriormente, monitorear y medir la efectividad de las mismas. Desde una perspectiva legal, no caben dudas que el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es uno de pilares de los derechos fundamentales del trabajo, y los indicadores nos conducirán a medir el desempeño real del diseño legal sobre relaciones laborales.

Asimismo, reiteramos la importancia de contar con indicadores homogéneos que puedan ser utilizados como herramientas para especialistas e investigadores en la materia, en estudios internacionales, nacionales, de rama de actividad y empresas, sean tanto investigaciones generales o agregadas, estudios de caso, y/o análisis comparados (históricos, intersectoriales o internacionales).

Por último, destacamos que la presente posee un enfoque y marco teórico particular sobre la negociación colectiva. Nuestra óptica se centra en lograr un mayor desarrollo, extensión y fortaleza



de la negociación colectiva, entendiendo que mediante el cumplimiento de estos objetivos se propiciará la mejora en la calidad de las relaciones laborales. Es decir, entendemos que los indicadores que analizaremos deben progresivamente mejorar y desempeñarse de forma más efectiva, y esto conllevará a un fortalecimiento del sistema de relaciones laborales dentro de los marcos de extensión del diálogo social y mayor participación de los trabajadores en las regulaciones laborales; orientados a los fines de mejora de los derechos del trabajo, equidad en la distribución del ingreso, progreso en la justicia social y democratización industrial.

### 3. Principales indicadores sobre negociación colectiva

Previo a iniciar la conceptualización y la descripción de los indicadores centrales de negociación colectiva, procederemos a destacar algunos ejes respecto al análisis:

- Hemos seleccionado solamente cinco indicadores clave sobre negociación colectiva, restringiendo la presente a los que consideramos centrales para la temática. Durante la misma se destacarán otros indicadores no analizados, pudiendo ser estos mismos desarrollados en posteriores investigaciones. Asimismo, hemos tomado indicadores de uso frecuente y principal en los informes e investigaciones sobre negociación colectiva<sup>1</sup>.
- Los indicadores deben analizarse de forma conjunta e integrada. Resulta ineficaz encarar una investigación centrándose solamente en un indicador determinado. Por el contrario, deben vincularse entre sí, para poder analizar de forma integral el comportamiento de la negociación colectiva.
- Resulta fundamental realizar una interpretación de los indicadores tomando en cuenta el contexto y las estrategias de los actores en análisis. Es decir, al enfoque de investigación cuantitativo que resulta del análisis de indicadores debemos complementarlo con estrategias de investigación cualitativas. La decisión sobre la integración de las distintas estrategias metodológicas recaerá en los objetivos, hipótesis, enfoques y métodos de análisis del investigador.

---

<sup>1</sup> En tal sentido podemos destacar, entre otros: los informes trimestrales y anuales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS; los informes periódicos del Observatorio de Derecho Social de la CTA; los anexos de indicadores laborales de la Revista de Trabajo del MTEySS; Bisio, Battistini y Montes Cató (1999); Novick y Trajtemberg (2000); Palomino y

A continuación describiremos los indicadores clave de la negociación colectiva. Nuestro método analítico estará organizado de la siguiente manera: definición del indicador, concepto y aspecto de la negociación colectiva al cual refiere, forma de medición -incluyendo problemáticas metodológicas en la misma- y posteriormente destacaremos las fortalezas del indicador y debilidades del mismo, en la cual resaltaremos su utilidad y efectividad.

### 3.1 Frecuencia de la negociación colectiva

Este primer indicador, también denominado ritmo o intensidad, lo definiremos como la cantidad de negociaciones colectivas llevadas a cabo en un período determinado. Nos refiere, de forma directa, a la dinámica de la negociación colectiva, dando cuenta de su aceleración o desaceleración.

La forma de medición del indicador es de fácil construcción y acceso. Las leyes reguladoras de la negociación colectiva en nuestro país (Ley N° 14.240 sobre convenios colectivos de trabajo y Ley N° 23.546 sobre procedimiento para la negociación colectiva) establecen que el MTEySS debe homologar cada convenio y acuerdo colectivo de trabajo y, posteriormente, llevar adelante a su registro. Esto implica que la autoridad de aplicación debe realizar un acto administrativo expreso de homologación del instrumento<sup>2</sup> y, a continuación, se procede al registro del mismo, que consiste en su numeración y la especificación del año en el cual fue homologado. Dicha numeración se realiza de manera separada para los convenios por actividad, y otra para los de empresa –a los cuales se les agrega la letra “E”-. La numeración de convenios es correlativa año tras año, arrancando desde el año 1988 (año de sanción de la Ley N° 23.546), mientras que la numeración de los acuerdos se reinicia cada año.

La regulación de este proceso administrativo de homologación y registro permite, de modo efectivo y simple, contabilizar los convenios y acuerdos homologados y registrados cada año, pudiendo

---

Trajtemberg (2006); MTEySS (2010); Trajtemberg, Medwid y Senén González (2010); Etchemendy (2011); y Marticorena (2011;2013).

<sup>2</sup> Los funcionarios facultados para homologar convenios y acuerdos colectivos de trabajo son el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad, el Secretario de Trabajo, el Subsecretario de Trabajo, el Subsecretario de Relaciones Laborales y el Director Nacional de la Relaciones del Trabajo. Cada uno de ellos puede realizar un acto administrativo de homologación, que toma la forma de Resolución (si emana de Ministro, Secretario o Subsecretario) o Disposición (si emana de Director Nacional). A su vez, cada uno de estos funcionarios puede homologar un convenio o acuerdo mediante acta de audiencia, siempre que el funcionario se encuentre presente en dicho acto y expresamente instruya la homologación en la mencionada acta.



también establecer menores períodos de medición, ya que cada acto de homologación y de registro posee una fecha determinada expresamente.

Es necesario destacar el cambio de criterio metodológico efectuado por el MTEySS a partir del primer trimestre del 2010 respecto a la forma de medición de la frecuencia negocial. Hasta ese momento, la unidad de análisis se refería a las resoluciones o disposiciones homologatorias. Desde esa fecha, se cambió el criterio de medición por el registro de los acuerdos y convenios. La fundamentación de dicho cambio residió en que tomar la cantidad de registro es más acertado, ya que existe un solo registro por acuerdo o convenio; mientras que una resolución o disposición puede homologar varios acuerdos o convenios en el mismo acto administrativo<sup>3</sup>.

En cuanto a las fortalezas de este indicador, la primera que podemos destacar -como hemos mencionado- es la facilidad de su medición, ya que al haber un procedimiento y registro administrativos regulados y estandarizados de los acuerdos y convenios de trabajo, el mismo resulta un indicador certero, eficaz, con trazabilidad histórica y de acceso público.

También resulta particularmente efectivo para realizar estudios a nivel macro, que involucren a todo el sistema de negociación colectiva a nivel nacional, y mediante un enfoque histórico. Es decir, la frecuencia negocial medida de forma agregada (para todos los sectores de actividad y para la totalidad de acuerdos y convenios colectivos concertados en el marco de la Ley N° 14.250), y analizada mediante una perspectiva histórica, nos permite comprender la dinámica de la negociación colectiva en períodos determinados. Tal es así que diversos estudios toman la variación interanual de este indicador y, vinculándola con variados determinantes de estímulo o restricción de la negociación colectiva<sup>4</sup>, concluyen cómo se acelera o desacelera la misma en ciertas épocas.

En este sentido, diversos estudios<sup>5</sup> destacan la recuperación de la negociación colectiva en Argentina a partir del año 2003, analizada desde el indicador de frecuencia, tomando su mejora y aumento sistemático en los últimos años. Desde un análisis histórico y comparativo, algunos de ellos remarcan cómo durante el período neoliberal (1990-2002) las políticas económicas aperturistas y desreguladoras, el aumento del desempleo, los cambios legislativos, la orientación

---

<sup>3</sup> Para mayor información metodológica sobre este cambio de criterio, se puede recurrir al informe “Estado de la Negociación Colectiva – 1° trimestre de 2010”, elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS.

<sup>4</sup> Sobre este punto recomendamos el estudio Trajtemberg, Medwid y Senén González (2010)

<sup>5</sup> Destacamos, entre otros, Palomino y Trajtemberg (2006); Palomino (2010); MTEySS (2010); Trajtemberg, Medwid y Senén González (2010); Etchemendy (2011); OIT (2011); Trajtemberg y Borroni (2013); y Tomada (2014)





ideológica y el rol del MTEySS, entre otros factores, llevaron a un declive de la negociación colectiva el cual se visualiza a partir del bajo comportamiento de la frecuencia negocial durante esa década. Mientras que en el período actual (2003-presente), factores como la reactivación económica, el estímulo al desarrollo industrial, el desarrollo del mercado interno, la baja en la tasa de desempleo, la desarticulación de las reformas legislativas de los '90, el estímulo de instancias de diálogo social, la recuperación del rol del Estado como regulador y garante del trabajo, y el rol de impulsor, coordinador y mediador del MTEySS en las relaciones laborales, la revitalización sindical, entre otros factores, han llevado a una nueva etapa de reactivación y reinstauración de la negociación colectiva, con una fuerte dinámica y desarrollo sistemático, expresadas a partir de la recuperación y mejora paulatina y progresiva del indicador frecuencia negocial año tras año.

Por otro lado, este indicador se puede tomar para realizar análisis a nivel sectorial y/o intersectorial, o focalizando en determinadas unidades de negociación. Tomando la frecuencia negocial de determinadas actividades económicas, se puede indagar sobre la dinámica y características de la negociación colectiva en un determinado sector, durante diversos períodos históricos y contextualizando a la misma con otras variables e indicadores (negociales, laborales, sindicales, económicos, políticos, simbólicos, etc.) cualitativos y cuantitativos de la actividad. De esta manera, este indicador es de utilización habitual en los variados e enriquecedores estudios de caso realizados en Argentina sobre relaciones laborales para una determinada actividad.

También es de suma eficacia para realizar estudios comparativos según meses, trimestres o cuatrimestres de comparación interanual, para poder dar cuenta de variaciones cíclicas de la negociación colectiva, particularmente en vinculación con las dinámicas y tiempos propios de cada unidad de negociación. Esta comparación también permite analizar los efectos de crisis económicas, laborales, institucionales o sindicales -generales o de una rama de actividad específica- en la negociación colectiva. A modo de ejemplo, este indicador se ha utilizado para explicar las consecuencias de la crisis económica del 2009 en la negociación colectiva (Rial, 2009).

En relación a las debilidades del indicador de frecuencia de la negociación colectiva, podemos señalar, en primer lugar, que sólo mide a los convenios y acuerdos colectivos de trabajo concertados en el marco de la Ley N° 14.250. Es decir, no logra cuantificar otros regímenes de negociación colectiva para colectivos de trabajo específicos, sean éstos del sector público o privado. Quedan



fuera de esta medición: los trabajadores de la administración pública nacional<sup>6</sup>, cuyo sistema de negociación colectiva se rige por la Ley N° 24.185; los trabajadores docentes nacionales, regidos por Ley N° 23.939; los trabajadores docentes privados, regidos por Ley N° 13.027; los trabajadores agrarios, regidos por Ley N° 26.727, que poseen una institución de diálogo social específica para su actividad -la Comisión Nacional de Trabajo Agrario<sup>7</sup>-; y los trabajadores a domicilio, regidos por Ley N° 12.713. Asimismo, el sector público provincial y municipal (sea administración central, organismos descentralizados, docentes, salud, y/o empresas públicas) queda fuera de las disposiciones de la Ley N° 14.250, en razón de las facultades no delegadas por las provincias a la Nación.<sup>8</sup>

En segundo lugar, el indicador resulta insuficiente para efectuar estudios comparativos con otros países o regiones. Esto se debe a que cada Nación posee su propio régimen negocial y particulares regulaciones sobre los convenios colectivos de trabajo, lo cual dificulta la tarea de estandarizar y homogeneizar el indicador de frecuencia para distintos y específicos sistemas de negociación colectiva en cada país. No obstante, Etchemendy (2011), tomando diversas fuentes de información para cada país y dando cuenta de sus especificidades, ha logrado medir y comparar el aumento porcentual de cantidad de convenios durante el período 2002-2009 para Argentina, Brasil, México y Chile. Se plantea entonces como desafío para los especialistas en Relaciones del Trabajo, dado el favorable contexto actual de integración regional y contando con espacios institucionales para generar mecanismos de comparación e integración regional de la negociación colectiva latinoamericana -Mercosur y UNASUR-, lograr unificar los criterios de medición del indicador frecuencia negocial en Latinoamérica.

Siguiendo esta línea de análisis y llevándola a un nivel superior, mayores comparaciones de la frecuencia de la negociación colectiva entre países serían de gran dificultad, en especial debido las grandes variedades en cada Estado respecto a sus regulaciones sobre los convenios colectivos de trabajo, pudiendo citar como ejemplo paradigmático al Reino Unido, país con gran desarrollo de

---

<sup>6</sup> Cabe destacar que algunas instituciones del sector público nacional se encuentran incluidas en el régimen de la Ley N° 14.250, en particular las empresas estatales (sociedad del Estado o sociedad anónima con participación estatal mayoritaria) y la mayoría de los organismos descentralizados, autónomos y autárquicos. Dicha inclusión se debe a circunstancias históricas de las relaciones laborales en cada institución, particularmente en su adhesión al régimen de la Ley N° 14.250 previa a la sanción de la Ley N° 24.185 en el año 1992.

<sup>7</sup> Para mayor información sobre la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y su dinámica, recomendamos Senyk (2007; 2011), y Ruiz (2014).

<sup>8</sup> Respecto al desarrollo y la extensión de regímenes de negociación colectiva en ámbitos provinciales, destacamos los estudios realizados por Ruiz, Gambacorta y Troya (2013), y Villarroel (2013).





negociación colectiva, pero sin requisito legal de intervención estatal para dar vigencia a los convenios colectivos<sup>9</sup>.

### 3.2 Cobertura convencional

Definiremos a la cobertura convencional, también denominada como “personal comprendido en negociación colectiva”, como la medición del número de trabajadores cuyos salarios y condiciones de trabajo se encuentran determinados por instancias de negociación colectiva, como una proporción del total de trabajadores. De esta forma, este indicador se representa como una tasa, traducida en el porcentaje de trabajadores cubiertos por mecanismos de negociación colectiva dentro del total de trabajadores. Este indicador nos direcciona hacia la fortaleza, efectividad y validez que posee la negociación colectiva como institución para regular salarios y condiciones de trabajo.

La literatura internacional ha desarrollado que la cobertura de la negociación se encuentra íntimamente vinculada con ciertas características particulares de los sistemas de relaciones laborales (Hayter y Stoesvka, 2011). En tal sentido, sistemas con estructuras centralizadas<sup>10</sup> de negociación tienden a poseer altas tasas de cobertura. Asimismo, las tasas de cobertura se incrementan en países que poseen mecanismos de extensión<sup>11</sup> de la negociación colectiva (Traxler, Blaschke y Kittel, 2001).

El indicador de cobertura convencional presenta diversas problemáticas -las cuales son su principal debilidad-, que se pueden agrupar en dos planos: uno primero vinculado con el criterio de medición

---

<sup>9</sup> Ciertos sistemas de relaciones laborales se fundan en los principios de voluntarismo o *abstention of law*, el cual implica una mínima regulación e intervención estatal en las relaciones laborales. En el plano negocial, esto conlleva a que los convenios colectivos no requieran de intervención, aprobación y/o registro estatal para su vigencia, validez jurídica y extensión de cobertura.

<sup>10</sup> Las autoras entienden por estructuras centralizadas a aquellos sistemas de relaciones laborales que priorizan la sindicalización y la negociación colectiva por rama de actividad y con cobertura nacional; en contraposición a las descentralizadas, donde prevalecen sindicatos y negociación colectiva por empresa y/o a nivel local. Profundizaremos sobre este concepto en el punto siguiente de la ponencia.

<sup>11</sup> Este instituto refiere a dispositivos estatales que permiten la aplicación de un convenio colectivo a trabajadores y empleadores no directamente involucrados en el proceso de negociación o fuera del ámbito de aplicación del convenio. Incluye a la “extensión en sentido estrecho”, la cual hace obligatoria la convención a todos los trabajadores y empleadores dentro su ámbito de aplicación y que no fueron agentes negociadores del mismo; a la “ampliación”, la cual hace aplicable un convenio en sectores de actividad o geográficos donde no existen organizaciones de representación colectiva; o mecanismos equivalentes, tales como la afiliación obligatoria o la aplicación obligatoria a subcontratistas. En nuestro país este instituto se encuentra expresado en el efecto “erga omnes” de los convenios colectivos garantizado por el art. 4º la Ley Nº 14.250, y la “extensión” prevista en el art. 10º de esa Ley.

de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos; y el segundo relativo al universo de trabajadores tomado como divisor de la tasa.

La primera problemática se vincula a las dificultades para poder medir a los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, dadas las condiciones de variedad y diversidad de regímenes de negociación colectiva en nuestro país. Como explicamos en el punto anterior, sólo se incluyen a los trabajadores comprendidos en convenios y acuerdos negociados en el marco de la Ley N° 14.250. En consecuencia, el indicador sólo toma a las instancias negociales de la mencionada Ley, dejando fuera a los otros regímenes mencionados, tales como sector público nacional, provincial y municipal, rural, docencia pública y privada, y trabajo a domicilio.

Respecto a la segunda problemática, surge la discusión sobre cuán inclusivo debe ser el universo de trabajadores que actúa como divisor. Para su superación, Hayter y Stoesvka (2011) proponen utilizar dos indicadores: la tasa de cobertura “estrecha” y la tasa de cobertura “comprensiva”. La primera toma solamente a los trabajadores registrados; mientras que la segunda” incluye al total estimado de trabajadores, incluyendo así al empleo no registrado y al sector informal. En ambos casos, también se suma la problemática vinculada a incluir en el universo de la medición solamente a los trabajadores con capacidad de negociar colectivamente<sup>12</sup>.

En nuestro país, la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS mide este indicador utilizando los siguientes criterios: se toman solamente a los trabajadores cubiertos por convenios y acuerdos en el marco de la Ley N° 14.250 (incluyendo así principalmente al sector privado), los datos se realizan a partir de una estimación propia del organismo que toma como base los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA, ex SIJyP), y la unidad de análisis son los puestos de trabajo registrados por los empleadores, refiriendo entonces al empleo asalariado formal, y excluyendo así a trabajadores no registrados, y a asalariados incorrectamente registrados (sea por modalidades de contratación civiles, en fraude a la ley laboral, o incorrectamente excluidos de convenio por decisión unilateral del empleador). Concluimos así que en nuestro país se utiliza, en los conceptos establecidos por Hayter y Stoevska, la tasa de cobertura estrecha.

---

<sup>12</sup> Este eje excluiría a determinadas categorías de trabajadores no sindicalizados, tales como los jerárquicos, o sectores de actividad sin facultades de negociación colectiva, como las Fuerzas Armadas y la Policía, y -en algunos Estados- el sector público.



En relación a las fortalezas de esta tasa, podemos afirmar que la cobertura convencional es el indicador más representativo de la calidad, extensión y desarrollo de la negociación colectiva en un sistema de relaciones laborales. Se encuentra en la propia definición del concepto de negociación colectiva, tomado del Convenio N° 154 de la OIT, que su fin es regular las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores; ¿de qué otra manera podemos medir este objetivo si no es cuantificando la cantidad de trabajadores que se encuentran cubiertos por convenios colectivos? Dicho de otra manera, la cobertura convencional nos indica la propia fuerza de la negociación colectiva para gobernar las condiciones de trabajo de los asalariados de un país lo cual es, precisamente, su razón de ser.

Continuando con principios de la OIT sobre negociación colectiva, el Convenio N° 98 establece que el objeto de la negociación colectiva es reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo; también instando a las naciones a adoptar las medidas estimular y fomentar esta institución. Así como también el Convenio N° 154 destaca que la negociación colectiva debe ser posibilitada para todas las ramas de actividad, a todos los empleadores y categorías de trabajadores. Claro está, que la manera más adecuada de medir el cumplimiento de estos objetivos es analizando el grado de cobertura convencional, ya que es el que permite garantizar la extensión, desarrollo y, en la suma, el fin y la misión de la negociación colectiva.

Diversas instituciones y autores destacan también la centralidad de este indicador. La OIT entiende que existen dos indicadores principales de diálogo social: la tasa de afiliación y la cobertura de la negociación colectiva. La Comunidad Europea lo incluye en su recomendación de 14 indicadores centrales sobre Relaciones Industriales, así como también es considerado un indicador troncal para *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2004). También es destacado como indicador social central por la Confederación Sindical Internacional (ITUC-CSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC), las *Global Unions* y la OCDE.

Otra fortaleza del indicador es que es de suma relevancia para realizar estudios comparados de negociación colectiva y relaciones laborales entre distintos países, a diferencia de lo mencionado para el indicador de frecuencia. En este sentido, Hayter y Stoevska (2011) han realizado un estudio comparado de este indicador a nivel mundial; la Unión Europea y el *European Trade Union*



*Institute*<sup>13</sup> realizan informes periódicos sobre este indicador en Europa, con el objetivo de estandarizar criterios y contribuir a un mayor y homogéneo desarrollo del diálogo social en la Unión Europea. En el plano local, Etchemendy (2011) efectuó un análisis comparado de la cobertura convencional para Argentina, Brasil, México y Chile; e incluso cotejó este indicador nacional con su comportamiento en países avanzados y en países emergentes. En este punto, también se presenta el desafío para Latinoamérica en la estandarización y homogeneización del indicador, para posteriormente poder avanzar en una agenda común de desarrollo de diálogo social y relaciones laborales latinoamericanas.

Como destacamos en el punto sobre frecuencia negocial, el indicador de cobertura resulta también de particular eficacia para realizar estudios históricos sobre el comportamiento de la negociación colectiva en determinadas etapas del país, así como también para investigaciones sobre relaciones laborales a nivel sectorial y/o intersectorial, o centralizadas en determinadas unidades de negociación, o para estudios de caso.

Una última fortaleza a remarcar reside en la utilidad del indicador para el profesional de las relaciones laborales a la hora de gestionar procedimientos de negociación colectiva y conflictividad laboral. Sea como agente negociador o administrador de relaciones laborales, tanto para la parte sindical como la empresaria, contar con información sobre la cobertura convencional para el sector donde se desempeñe resulta de particular relevancia, ya que el mismo dará cuenta de la fuerza y representatividad sindical y el grado del impacto directo de la negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo del colectivo de trabajadores de ese ámbito.

### 3.3 Ámbito de negociación

Comenzar a analizar este indicador, también denominado nivel de negociación, nos lleva - indefectiblemente- a discutir sobre los conceptos de centralización y descentralización, y, en consecuencia, al debate tradicional en nuestra disciplina sobre la estructura de la negociación

---

<sup>13</sup> Instituto de investigación dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos.

colectiva. Procuraremos tratar la temática de forma sintética, dado el objetivo de presente ponencia<sup>14</sup>.

A efectos de simplificar el análisis de este indicador<sup>15</sup>, definiremos al ámbito de negociación colectiva como el nivel en donde se conciertan los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, clasificándolos en dos ámbitos: centralizado (convenios y acuerdos de actividad) y descentralizado (convenios y acuerdos de empresa).

Ahora bien, el ámbito de negociación puede ser medido a través de los dos indicadores que expresamos previamente: frecuencia de la negociación colectiva y cobertura convencional. Es decir, podemos analizar el ámbito de negociación de dos formas: cantidad de acuerdos y convenios colectivos negociados según nivel (actividad o empresa); y personal cubierto por acuerdos y convenios colectivos según el nivel de los mismos (actividad o empresa). La forma de medición dependerá de qué faz del indicador se pretenda analizar.

La fortaleza de este indicador recae en su directa relación con la estructura de negociación colectiva predominante. Dicho de otra manera, nos permitirá dar cuenta de la estructura negocial en el sector donde focalizaremos nuestro análisis, de manera simple, concreta y de fácil medición.

La debilidad de este indicador deviene de la doble faz de su medición: no podemos dar cuenta de la estructura de la negociación colectiva si no analizamos conjunta y complementariamente la frecuencia negocial y la cobertura convencional. Es decir, si pretendemos estudiar el ámbito de negociación colectiva predominante sólo midiendo la cantidad de convenios y acuerdos según su nivel, o sólo midiendo la cantidad de trabajadores cubiertos por convenios y acuerdos según su nivel, estaremos incurriendo en una grave falacia metodológica que nos llevará, inexcusablemente, a un erróneo e incompleto análisis sobre el nivel de negociación predominante.

La explicación de esta falacia se entiende por las distintas amplitudes de cobertura de los convenios de nivel centralizado y los de nivel descentralizado. Es decir, un convenio colectivo de actividad -y

---

<sup>14</sup> Sobre la estructura de la negociación colectiva existe un extenso e histórico debate académico. Podemos mencionar los estudios clásicos de Clegg (1985), Kochan (1980), Windmuller (1987) y Katz (1993). En el plano local y reciente, destacamos a Trajtemberg, Medwid y Senén González (2010), Marticorena (2013) y Mugnolo (2014).

<sup>15</sup> Trajtemberg, Medwid y Senén González (2010) analizan tres niveles de negociación: centralización (ámbito nacional, con cúpulas sindicales y empresarias, siendo el espacio representativo de este nivel el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil); centralización intermedia (por rama de actividad, siendo actores negociales los sindicatos y cámaras empresarias de actividad, y el resultados los

más si es de una rama económica de amplia generación de empleo- y con ámbito de aplicación nacional tiene una cobertura de trabajadores mucho más extensa que la de un convenio colectivo de empresa. A modo de ejemplo, un acuerdo en el marco del CCT 130/75 (Comercio) cubre a, aproximadamente, 1.000.000 de trabajadores, mientras que un acuerdo en el marco del CCT 1265/12 “E” (SMATA y HONDA), cubre a, aproximadamente, 570 trabajadores.

Llevando esta problemática a un modo práctico, podemos dar el ejemplo de una característica actual de la negociación colectiva argentina. Por ejemplo, en el año 2010 (MTEySS, 2011) se concertaron 2038 acuerdos y convenios colectivos de trabajo, 1458 (72%) de ámbito empresa y 580 (28%) de ámbito de actividad. Hasta aquí, tomando sólo el indicador de frecuencia, podríamos afirmar que la negociación colectiva argentina en 2010 fue predominantemente descentralizada. Ahora bien, si durante el mismo período analizamos la cobertura convencional, observamos que, del total de los trabajadores comprendidos en convenios colectivos de trabajo, el 90% se encuentra amparado por convenios de actividad, y sólo el 10% por convenios de empresa. Definitivamente, nuestra primera - y apresurada- conclusión fue totalmente errónea; y esto fue causado por pretender analizar la estructura de la negociación colectiva tomando solamente a la frecuencia negocial, y no mediante la conjugación de ésta con el indicador de cobertura.

Por último, destacaremos otra fortaleza de este indicador, que es su gran utilidad para análisis comparados, sean éstos intersectoriales o internacionales. En los primeros, nos permite apreciar los diversos niveles de centralización/descentralización de la negociación colectiva en variadas actividades económicas, pudiendo entonces indagar y conceptualizar los motivos y factores (laborales, sindicales, económicos, políticos, simbólicos, etc.) que conllevan a que un determinado sector de actividad posea una estructura negocial centralizada o descentralizada. En estudios comparados internacionales, nos permite analizar la calidad de las relaciones laborales en cada país, y, complementando el indicador con otras variables del sistema de relaciones laborales de cada país (modelo sindical, mercado de trabajo, legislación laboral, desarrollo del diálogo social, modelo económico, orientación política, rol del Estado, etc.), nos permite caracterizar diversos sistemas nacionales de relaciones laborales.

---

convenios y acuerdos de actividad); y descentralización (por empresa, con actores negociales a los sindicatos locales y las empresas, y el resultado los convenios y acuerdos de empresa).



Una vez más, insistimos en la necesidad de impulsar procesos de integración regional con una agenda latinoamericana propia que priorice el desarrollo social y laboral en un marco de diálogo social y defendiendo los principios del trabajo decente. En este sentido, reiteramos que los especialistas en estudios del trabajo tenemos el desafío de homogeneizar este indicador para Latinoamérica y propiciar la confluencia y armonización de las estructuras negociales nacionales<sup>16</sup>, e incluso formular propuestas de estructuras de diálogo social supranacionales y regionales en el marco del Mercosur y la Unasur.

### 3.4 Contenidos de la negociación colectiva

Este indicador nos llevará a analizar qué es lo que se negocia colectivamente, introduciéndonos en la faz cualitativa de los acuerdos y convenios colectivos, permitiéndonos visualizar los temas y tópicos que se encuentran presentes en los distintos instrumentos de negociación. Procederemos a definirlo como la cantidad de cláusulas de determinada índole presentes en los acuerdos y convenios colectivos negociados en un período estipulado.

Asimismo, los contenidos negociados se relacionan directamente con la calidad, fortaleza y vitalidad de la negociación colectiva, entendida ésta como un proceso dinámico con fuerte vinculación con las realidades laborales, económicas, sindicales, empresariales, sociales, culturales y políticas de su contexto. La negociación colectiva se enriquece y fortalece cuando mayores contenidos abarque, y, de manera novedosa y original, logre superar -pero nunca alejarse- de los contenidos “tradicionales”, incorporando innovadoras temáticas que afectan al mundo del trabajo y al dinámico contexto de las relaciones laborales<sup>17</sup>.

La primera problemática que presenta la medición de este indicador reside en el hecho que, previamente a proceder a su medición, resulta necesario definir y clasificar los contenidos convencionales en distintas categorías de cláusulas. Aquí se conjugan tanto la gran amplitud,

---

<sup>16</sup> En relación a este eje, sostenemos que se debe dar una confluencia y estímulo a estructuras de negociación centralizadas, ya que entendemos que son las que garantizan una mayor la calidad de las relaciones laborales y la mejor defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.

<sup>17</sup> Por contenidos “tradicionales” nos referimos a salarios, condiciones de trabajo y relaciones laborales; mientras que por contenidos “novedosos” nos referimos a nuevas temáticas laborales tales como, prevención de adicciones, autocomposición de conflictos, equidad de género, incorporación de minorías, correspondencia entre vida laboral y familiar, violencia laboral, prevención de trata de personas, teletrabajo, medio ambiente, participación en las ganancias, derecho a la información, etc. Sobre ese punto recomendamos las Colección de 4 tomos sobre “Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva” llevada a cabo por la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTEySS.

diversidad y complejidad de materias que pueden ser objeto de regulación convencional<sup>18</sup>, como la falta de una clasificación estandarizada y uniforme tipologías y categorías de contenidos convencionales. Continuaremos entonces a mencionar, a modo ejemplificativo, tres clasificaciones utilizadas por estudios nacionales de relaciones laborales que consideramos las más completas y relevantes.

Desde la autoridad de aplicación en la materia, la Dirección de Estudios en Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales<sup>19</sup>, clasifica los contenidos convencionales en siete categorías, con sus respectivas desagregaciones internas:

1) Salarios y compensaciones.	
1.1 Escala salarial	1.2 Cláusula de absorción
1.3 Viáticos	1.4 Productividad
1.5 Presentismo	1.6 Bonificación extraordinaria
1.7 Antigüedad	1.8 Otras formas de incremento salarial
2) Relaciones laborales	
2.1 Contribución patronal al sindicato	2.2 Derecho sindical a la información
2.3 Aporte del trabajador al sindicato	2.4 Comisión mixta sobre organización del trabajo, seguridad y/o medio ambiente.
2.5 Comisión de interpretación.	2.6 Paz social.
2.7 Delegados de personal.	
3) Condiciones de trabajo	
3.1 Capacitación	3.2 Modalidades de contratación
3.3 Jornada de trabajo	3.4 Licencia anual
3.5 Licencias especiales	3.6 Categorías laborales y descripción de tareas
3.7 Promociones, suplencias, vacantes y reemplazos	3.8 Movilidad y polivalencia funcional
4) Medio ambiente, higiene y seguridad	
4.1 Elementos de protección personal.	4.2 Higiene y seguridad
5) Equidad de género	
6) Pequeña empresa	
7) Crisis	
7.1 Despidos	7.2 Suspensiones
7.3 Reducción de salario	7.4 Adelantamiento de vacaciones

<sup>18</sup> Recordemos en este punto la definición del objeto de la negociación colectiva según el Convenio N° 154 de la OIT: “(...) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

<sup>19</sup> Informes trimestrales, anuales y especiales de dicho organismo, denominados “Estado de la Negociación Colectiva”, disponibles en: <http://trabajo.gob.ar/left/estadisticas/negcol/index.asp>



Por otro lado, Arocco y Troya (2012), han estudiado los contenidos convencionales tomando un esquema de cinco categorías analíticas:

- 1) Generalidades y ámbito de aplicación: incluye declaraciones previas de las partes, principios generales de aplicación e interpretación del convenio, declaraciones mutuas sobre objetivos compartidos y/o fines del mismo, ámbitos de aplicación funcional, personal y temporal (período de vigencia), personal comprendido, mecanismos de articulación convencional, relaciones entre el convenio y su anterior, y entre éste y los beneficios preexistentes.
- 2) Cláusulas económicas: incluyen a los contenidos que se proyectan sobre los contratos individuales de trabajo del personal comprendido, en lo relativo a remuneraciones, beneficios y compensaciones.
- 3) Cláusulas de condiciones de trabajo: comprenden a las disposiciones convencionales sobre condiciones de trabajo y empleo que no regulen directamente institutos de índole salarial o económica, sino que impacten en otros aspectos de los contratos individuales de trabajo del personal en el ámbito de aplicación.
- 4) Cláusulas de condiciones y medio ambiente de trabajo: refieren a toda regulación convencional cuyo objetivo es la minimización de riesgos de trabajo y la promoción, de forma integral, de la salud y seguridad de los trabajadores.
- 5) Cláusulas de relaciones laborales: regulan los diversos vínculos institucionales entre las partes signatarias del convenio, afianzando, dentro de la conceptualización efectuada por Villavicencio Ríos (2006), las funciones compositiva y gubernamental de la negociación colectiva.

Por último, destacaremos la matriz de análisis de convenios colectivos utilizada por la Cátedra Bisio/Montes Cató<sup>20</sup> de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la U.B.A, de tres categorías principales:

1) Condiciones de empleo	
1.1 Tiempo de trabajo	1.2 Movilidad geográfica.
1.3 Relación contractual	1.4 Salarios
2) Gestión del trabajo	
2.1 Proceso y organización del trabajo	2.2 Sistema de clasificación/calificación profesional

<sup>20</sup> Matriz disponible en <http://negociacionyconflictolaboral.blogspot.com.ar/>

2.3 Condiciones y medio ambiente de trabajo.	
3) Relaciones laborales	
3.1 Reglamentación de actividades sindicales	3.2 Tratamiento del conflicto
3.3 Organismos de participación	3.4 Elementos de individualización de la relación laboral.

Una vez efectuada y definida la clasificación en las categorías convencionales que el investigador estime correspondiente, su forma de medición será simple: tomando los convenios y acuerdos negociados en un período determinado, se procederá a la clasificación de sus cláusulas en una determinada categoría, y posterior contabilización. De forma agregada, se sumarán todas las cláusulas clasificadas de los instrumentos, y así se podrá cuantificar la preeminencia de determinados contenidos durante el período de análisis. Se puede efectuar la medición tanto en valores absolutos como porcentuales sobre cada categoría y subcategoría; así como también cruzar los datos con otras características del instrumento (si es acuerdo o convenio, de actividad o de empresa, de determinadas actividades económicas, etc.).

La fortaleza de este indicador reside en su clara vinculación con las temáticas negociadas, pudiendo dar cuenta de la prevalencia de ciertos contenidos sobre otros, su evolución en el tiempo, la emergencia de nuevos contenidos convencionales, la comparación de contenidos en análisis intersectoriales, el predominio de ciertas temáticas en negociaciones centralizadas o descentralizadas, en sectores económicos o en la agenda de determinadas asociaciones sindicales, empresarias o empresas. También permite realizar análisis de corte transversal, e indagar sobre un determinado contenido y su extensión en diversos convenios o en períodos de tiempo.

Resulta entonces de un indicador de utilización muy amplia y variada, pudiendo ser utilizado en análisis temporales, comparaciones internacionales, sectoriales e intersectoriales, así como también para determinadas unidades de negociación, estudios organizacionales o investigaciones sobre estrategias sindicales en negociación. Asimismo, puede utilizarse en conjunción con variables económicas, políticas, sociales, sindicales y culturales, pudiendo dar cuenta de las relaciones entre los contenidos convencionales y las mencionadas variables.

Citaremos algunas investigaciones recientes sobre contenidos, a título ejemplificativo: el MTEySS, en los informes previamente aludidos, analiza trimestral y anualmente el predominio de los distintos

tipos de cláusulas convencionales; y estudios de casos para el sector alimentación (Trajtemberg, Varela, Medwid y Senén González, 2007), *call center* (Garro, 2010), industrial papelera (Barzola, Gurriere, Oyarzo y Sánchez, 2011), industria manufacturera (Marticorena, 2011), industria automotriz (D'Urso, 2013), y sector público (Rial, 2013).

En lo relativo a estudios sobre contenidos analizados transversalmente en diversas actividades, destacamos a Ambruso (2009) sobre regulaciones sobre delegados, y Arocco y Troya (2011) sobre cláusulas convencionales de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

Podemos resaltar una debilidad del indicador respecto al universo de convenios disponibles, ya que -como hemos mencionado- el MTEySS sólo mantiene registro de aquéllos negociados en el marco de la Ley N° 14.250. El investigador podrá recurrir a instrumentos de otros regímenes, debiendo indagar de forma exhaustiva en cada régimen en particular. Por último, reiteraremos que la construcción de este indicador depende de la realización una categorización previa de contenidos, de carácter exhaustiva y excluyente, que logre clasificar las cláusulas en diversos ejes temáticos. La decisión sobre su elaboración recaerá sobre el investigador, basada en el enfoque, marco teórico, hipótesis y objetivos de su análisis.

### 3.5 Convergencia de salarios de convenio

En relación a la temática salarios en el marco de la negociación colectiva, entendida como un eje que se desprende del anterior referido a contenidos negociados, podemos analizar distintas facetas de este vínculo.

Se pueden analizar diversos indicadores sobre este eje, tales como la evolución de los salarios de convenio (sea sobre básicos o sobre conformados, sobre categoría inferior o sobre categoría representativa), los incrementos de los mismos en facetas históricas, comparaciones intersectoriales, dispersión salarial, remuneraciones promedio, los efectos de la negociación colectiva en la distribución del ingreso, y –en el marco de la dinámica actual de la negociación colectiva salarial de forma anual- los porcentajes de incremento (sea tomando la diferencia entre el salario en el último mes de vigencia del acuerdo y el del mes previo al inicio del acuerdo; o la variación del salario promedio durante la vigencia del acuerdo respecto al salario vigente antes del inicio del acuerdo).

Considerando los objetivos y la extensión de la presente ponencia, optaremos por analizar solamente un indicador de la negociación colectiva salarial, el índice de convergencia.

Definiremos al indicador de convergencia de salarios de convenio como la relación proporcional entre el salario fijado en instancias de negociación colectiva y el salario efectivamente pagado por las empresas. Nos reflejará de cuán efectiva es la negociación colectiva salarial para determinar los salarios reales, así como también revelará los márgenes de discrecionalidad empresaria para fijar unilateralmente e individualmente las remuneraciones.

Los convenios colectivos de trabajo funcionan como piso de derechos laborales, debiendo los empleadores que se encuentren en su ámbito de aplicación cumplir con las disposiciones que éste establezca. Ahora bien, cada empleador puede otorgar mejores beneficios que los establecidos mediante convenio fundado en los principios de progresividad y mejores condiciones para los trabajadores de la legislación laboral. En plano salarial, esto implica que la negociación colectiva fija determinados rubros salariales (básicos, adicionales, premios, bonos, suplementos, asignaciones no remunerativas, etc), los tarifa y los actualiza mediante la negociación colectiva anual. Sin embargo, estos salarios determinados colectivamente son el mínimo que deben abonar las empresas para los trabajadores de ese convenio, pudiendo el empleador otorgar otros componentes remuneratorios en base a su propia y unilateral política de salarios y compensaciones.

El índice de convergencia salarial nos refleja esta dinámica, demostrándonos de los salarios reales, -aquellos efectivamente pagados por los empleadores-, qué porcentaje representan los rubros salariales fijados en instancias de negociación colectiva. Una elevada tasa de convergencia nos da cuenta de la fortaleza y efectividad de la negociación colectiva para determinar los salarios en su ámbito de aplicación, llevando así a un mayor acercamiento entre los salarios de convenio y los reales.

Su contraparte es la brecha entre los salarios de convenio y los efectivamente pagados, también denominada deslizamiento o desplazamiento salarial, la cual nos representa el porcentaje restante; es decir, la parte de los salarios efectivamente pagados que no se encuentran determinados por instancias de negociación colectiva. Esta brecha nos demuestra que determinados empleadores se encuentran abonando salarios por encima de convenio, y cuánto representan estos rubros determinados unilateralmente dentro del salario efectivamente abonado. El deslizamiento salarial es





un indicador válido para demostrar el margen de discrecionalidad empresaria para fijar remuneraciones e individualizar las relaciones laborales y los salarios.

El aumento del índice de convergencia –y su consecuente reducción de la brecha o deslizamiento salarial- implica que la negociación colectiva, las instituciones laborales y políticas salariales paritarias condicionan y limitan al mercado, las empresas encuentran más dificultades para imponer voluntades individuales en la fijación de salarios, y la determinación colectiva de salarios desempeña la función social de distribución del ingreso generado hacia el factor trabajo. (Trajtemberg, 2007)

Para la medición de este indicador necesitamos recurrir a dos fuentes de información: los salarios de convenio y los salarios efectivamente pagados. El primero se construye tomando los convenios colectivos vigentes y determinando sus componentes y rubros salariales vigentes a partir de los últimos acuerdos. Para ello, es necesario definir qué componentes se tomaran para determinar el salario conformado de convenio. Para construir el segundo indicador debemos recurrir a las remuneraciones brutas declaradas por los empleadores al SIPA (ex SIJyP) y aplicar técnicas de “desestacionalización” con el objetivo de obtener una serie salarial homogénea que se aproxime al concepto de remuneración normal y permanente<sup>21</sup>. Una vez conseguidos ambos valores, se procederá a su comparación y así se construirán el índice de convergencia y el de deslizamiento.

Como hemos indicado, la fortaleza de este indicador recae en su vinculación directa con la capacidad de la negociación colectiva en incidir en la determinación de salarios efectivamente abonados, reduciendo la unilateralidad de los empleadores y la individualización de las relaciones laborales, reforzando la participación de los actores sociales en la política salarial empresaria, y favoreciendo una mayor distribución del ingreso al sector trabajo.

La debilidad del indicador reside en las dificultades para su medición. En primer lugar, en la definición de los salarios de convenio (qué rubros seleccionar y cómo medirlos) y en el relevamiento de la mayor cantidad de convenios y acuerdos<sup>22</sup>. En segundo lugar, resulta necesario recurrir a la información proveída por el SIPA en cuanto a remuneraciones declaradas de las mismas actividades de los convenios seleccionados y aplicar técnicas de “desestacionalización” y

<sup>21</sup> Para mayores precisiones metodológicas sobre este tema, recomendamos el estudio de Palomino et al (2006)

<sup>22</sup> En relación a esta dificultad, el MTEySS toma determinados CCTs clave y significativos en cuanto su cobertura para la medición de la convergencia entre el salario de convenio y el real.



homogeneidad de las mismas. Otra dificultad se refiere a que el SIPA sólo posee información sobre empleos registrados del sector privado, excluyendo así al trabajo no registrado y los regímenes salariales no incluidos al SIPA (principalmente sector público provincial y municipal).

El indicador de convergencia tiene una utilidad muy particular, análoga al indicador de cobertura, ya que nos permite analizar la fortaleza de la negociación colectiva salarial en la determinación de las remuneraciones efectivamente pagadas. Refuerza entonces el concepto de cuán efectivas, válidas y legítimas son las instancias de determinación colectiva de salarios en una actividad determinada o a nivel agregado, y, como contrapartida, cómo disminuyen las capacidades de unilateralidad y discrecionalidad empresaria en material de determinación salarial individual. Resulta de particular interés medir la convergencia salarial a nivel agregado –tomando convenios clave y significativos en el país respecto a su cobertura- y analizarla en períodos históricos para analizar su evolución. También se puede utilizar para estudios sectoriales, intersectoriales u organizacionales, considerando que cuanto más acotado y a nivel micro sea nuestro análisis, más fácil resultará la obtención de la información sobre salarios de convenio y los efectivamente abonados. Por los mismos motivos, el indicador es ineficaz para efectuar estudios comparados internacionales o regionales, por las diferencias estadísticas en cuanto a su medición y las divergencias en las regulaciones legales y los registros administrativos en cada país.

#### 4. Conclusiones

Contar con indicadores clave sobre negociación colectiva, estableciendo criterios uniformes y homogéneos para su medición, resulta un eje central para promover un mayor desarrollo de esta institución en el plano local y el regional. Los indicadores mencionados deben ser comprendidos como herramientas para la construcción de un sistema de relaciones laborales de calidad, que priorice el diálogo, la inclusión, la equidad, la mejora en los derechos de los trabajadores, la progresiva distribución de ingreso, la participación de los actores sociales en la labor paritaria permanente, orientándonos así hacia los objetivos de fortalecer los principios del trabajo decente, la justicia social y la democratización de las relaciones laborales.

Asimismo, nuestra disciplina se enriquece y fortalece cuanto más herramientas metodológicas posea, permitiendo avanzar en la institucionalización de las Relaciones del Trabajo como campo



académico, científico y profesional, desarrollando teoría e investigaciones propias, tanto en el plano nacional, como en el desafío que se nos presenta en Latinoamérica respecto al progreso de una agenda común de institucionalización del diálogo social regional y construcción de una teoría de las relaciones laborales latinoamericanas.

Como resumen de los indicadores mencionados, y reiterando el enfoque teórico y los objetivos de la presente, concluiremos que es necesario un progresivo y sistemático avance y desarrollo de los indicadores descriptos para consolidar un sistema de relaciones laborales inclusivo, equitativo y de calidad. La fortaleza de la negociación colectiva aumentará con el siguiente progreso de los indicadores mencionados: mayor frecuencia negocial, mayor cobertura convencional, mayor ámbito de negociación colectiva centralizada, mayor diversidad, amplitud y extensión de contenidos convencionales; y mayor convergencia entre los salarios de convenio y los efectivamente abonados.

Para el cumplimiento de tal objetivo, resulta necesaria la participación plena de todos los actores de las Relaciones del Trabajo, en un trabajo conjunto y coordinado que propicie la construcción nacional y regional de una mayor calidad de la negociación colectiva. Los sectores académicos, los actores sociales, el Estado y los organismos internacionales debemos aunar los criterios y objetivos, en una labor articulada, con el compromiso de fortalecer esta institución primordial para el desarrollo económico con inclusión y justicia social.

## 5. Bibliografía

**Ambruso, M.** (2009). La regulación legal y convencional de la representación de los trabajadores en la empresa. Ponencia presentada al 9º Congreso ASET. ASET, Buenos Aires.

**Arocco, G. y Troya, M.** (2011). La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas por medio de la negociación colectiva: reflexiones a partir de casos vigentes, en Revista “*Derecho Laboral y Seguridad Social*”, nº 18. Abeledo Perrot, Buenos Aires.

**Arocco, G. y Troya, M.** (2012). Análisis del CCT 1261/12 “E”: YPF SA, OPESSA y SUPeH. Revista “*Derecho Laboral y Seguridad Social*”, nº 12. Abeledo Perrot, Buenos Aires.

**Barzola, M.V., Gurriere, M.S., Oyarzo, L. y Sánchez, R.** (2011). La negociación colectiva en la industria del papel. Ponencia presentada al 10º Congreso ASET. ASET, Buenos Aires.

**Bisio, R; Battistini, O. y Montes Cató, J.** (1999). Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973, en Fernández, R. y Bisio, R. (comps.) “*Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*”. Lumen-Hvumanitas, Buenos Aires.



- Clegg, Hugh** (1985). El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- D'Urso, L.** (2013). Relaciones laborales y crisis internacional. Análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva en el sector automotriz argentino (2007-2011). Ponencia presentada al 11° Congreso ASET. ASET, Buenos Aires.
- Etchemendy, S.** (2011). El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. OIT, Buenos Aires.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (2004). Quality in industrial relations: comparative indicators. Office for the Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.
- Garro, S.** (2010). Flexibilidad laboral y call-centers: entre la homogeneización y los subsistemas de relaciones laborales, en Palomino, H. (director), “La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina”. Jorge Baudino Ediciones, Buenos Aires.
- Hayter, S. y Stoevska, V.** (2011). Social dialogue indicators. OIT, Ginebra.
- Katz, H.C.** (1993). The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis. Industrial and Labor Relations Review N° 47. Cornell University, Nueva York.
- Kelly, J.** (1998). Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves. Routledge, Londres.
- Kittel, B. y Kentworthy, L.** (2003). Indicators of social dialogue: concepts and measurements. OIT, Ginebra.
- Kochan, T.** (1980). Collective bargaining and industrial relations: from theory to policy and practice. R.D. Ewring, Michigan.
- Kuruvilla, S.** (2006). Social dialogue for decent work, en Ghiai, D. (Ed.), “Decent work: objectives and strategies”. OIT, Ginebra,
- Marticorena, C.** (2011). Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período postconvertibilidad. Ponencia presentada al 10° Congreso ASET. ASET, Buenos Aires.
- Marticorena, C.** (2013). Relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Avances en torno a su problematización. Ponencia presentada al 11° Congreso ASET. ASET, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** (2010). Estado de la negociación colectiva – 1° trimestre de 2010. SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** (2010). Trabajo y Empleo en el Bicentenario: cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003-2010. MTEySS, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** (2011). Comportamiento de la negociación colectiva durante 2010. SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Mugnolo, J.P.** (2014). Estructura de la negociación colectiva. Ediar, Buenos Aires.
- Novick, M y Trajtemberg, D.** (2000). La negociación colectiva en el período 1991-1999. MTEySS, Buenos Aires.
- Organización Internacional del Trabajo** (2011). La revitalización de la negociación colectiva en Argentina. OIT, Buenos Aires.
- Palomino, H.** (director) (2010). La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina. Jorge Baudino Ediciones, Buenos Aires.
- Palomino, H. y Senén González, C.** (1995). Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socioculturales. Revista Relaciones, Universidad Autónoma Metropolitana, México.



- Palomino, H; Szretter,H; Trajtemberg, D; Zanabria, M; Castillo, V; Rojo, S; y Schleser, D.** (2006). Evolución de los salarios del sector privado. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 5, SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D.** (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina, en “*Revista de Trabajo*”, Año 2, N° 3. MTEySS, Buenos Aires.
- Rial, N.** (2009). La crisis mundial y la experiencia argentina, en “*Revista de Trabajo*”, Año 5, N° 7. MTEySS, Buenos Aires.
- Rial, N.** (2013). La negociación colectiva en el sector público. OIT-MTEySS, Buenos Aires.
- Ruiz, A.** (2014). Nuevos paradigmas para combatir viejos problemas del trabajo, en “*Revista de Trabajo*”, Año 10, N° 12. MTEySS, Buenos Aires.
- Ruiz, A., Gambacorta, M. y Troya, M.** (2013). La negociación colectiva en el sector público: su desarrollo en ámbitos locales. Infojus, Buenos Aires.
- Senyk, A.** (2007). Diálogo social y tripartismo en el sector agrario: experiencia de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario en Argentina. OIT, Lima.
- Senyk, A.** (2011). Aspectos salientes y diferenciales de la negociación colectiva en el sector agrario. Ponencia presentada al II Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la UBA, Buenos Aires.
- Tomada, C.** (2014). Renovación de la regulación laboral en la Argentina, en “*Revista de Trabajo*”, Año 10, N° 12. MTEySS, Buenos Aires.
- Trajtemberg, David** (2007). La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 7, SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D. y Borroni, C.** (2013). La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino, en Senén González, C. y Del Bono, A. (coords.): “*La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*”. UNLAM-Prometeo, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D; Varela, H., Medwid, B. y Senén González, C.** (2007). Relaciones laborales en el sector alimentación. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 6. SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D; Medwid, B. y Senén González, C.** (2010). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 9. SSPTyEL-MTEySS, Buenos Aires.
- Traxler, F., Blaschke, S. y Kittel, B.** (2001). National labour relations in internationalised markets. A comparative study of institutions, change and performance. Oxford-Blackwell, Oxford.
- Villarroel, A.** (2013). El empleo público y la negociación colectiva en el Estado Argentino. Jefatura de Gabinete de Ministros, Buenos Aires.
- Villavicencio Ríos, Alfredo** (2006). La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI, en “*Revista de Trabajo*”, Año 2, N° 3. MTEySS, Buenos Aires.
- Windmuller, J.P.** (1987). Collective bargaining in industrialized market economies: a reappraisal. OIT, Ginebra.