



**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**EL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.**  
BUENOS AIRES, 5,6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

**aset**  
ASOCIACIÓN ARGENTINA  
DE ESPECIALISTAS EN  
ESTUDIOS DEL TRABAJO

## **Grupo Temático N° 16: Identidades, intereses y estrategias en los conflictos sociales**

**Coordinadores: Federico Schuster y Martín Armelino**

---

### **El mercado de trabajo y el conflicto social post -2011: un estudio desde la heterogeneidad sectorial**

**Autor/es: Mg. Roberto Picozzi**

**E – mail: rpicozzi@gmail.com**

**Pertenencia institucional: UNSAM**

#### **Capítulo I – Introducción**

En los últimos años se han sucedido algunos conflictos sociales que tomaron dominio público y que expresaban el descontento de sectores diferentes de la sociedad argentina. Fueron los casos de las manifestaciones de 2012 que agruparon en la Plaza de Mayo y en todo el país a la clase media / media-alta disgustada por medidas económicas (anche orientaciones políticas) del gobierno nacional. También lo fueron los saqueos de fines de 2013 y principios de 2014 después de las revueltas policiales en todo el país. Creemos que estas protestas están atravesadas por problemáticas que refieren al mundo del trabajo y que no han sido identificadas como tales por la bibliografía específica a este campo de estudio.

Efectivamente, se siguen aplicando conceptualizaciones que corresponden al período 2003-10 que no pueden explicar lo sucedido a partir de 2011 en el mercado de trabajo y el alto impacto que tuvieron estos cambios en la agenda pública nacional. Se propone por lo tanto realizar un Estado de la Cuestión sobre el mercado del trabajo en la Argentina y en función de eso observar con qué herramientas conceptuales contamos y qué herramientas debemos incorporar para analizar las manifestaciones.



El mercado de trabajo sufrió varios cambios desde 2003 en la Argentina. Estos cambios fueron analizados desde el ámbito académico bajo diferentes perspectivas de las que se derivan diferentes conclusiones sobre el mercado laboral. Lo que es más importante, se realizan diferentes caracterizaciones: desde autores que sostienen que el mercado laboral desde 2003 ha sufrido cambios profundos a partir de una nueva institucionalidad hasta otros que más bien observan una continuidad en los patrones de comportamiento de sus principales variables (trabajo no registrado, salario real) que no permiten afirmar un cambio de modelo. Veámoslo en detalle.

## **Capítulo II - Estado de la Cuestión**

Entre las diferentes interpretaciones sobre la evolución del mercado de trabajo desde 2003 encontramos dos grupos definidos. Uno de ellos, que podemos denominar institucionalista, plantea que los cambios en el mercado de trabajo están sujetos principalmente a cambios en las instituciones laborales que actúan sobre los actores que lo conforman: individuales y colectivos, como las organizaciones sindicales. El otro, denominado estructuralista y heredero del pensamiento de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), centra su atención en los condicionantes estructurales del país y sus consecuencias sobre el crecimiento, el empleo y la distribución de la riqueza.

### **(a) “Institucionalistas”**

Un primer statement muy fuerte lo hacen algunos investigadores institucionalistas cuando afirman que en Argentina desde 2003 existe un “nuevo régimen de empleo” a partir de la recuperación de las inspecciones de trabajo, de las negociaciones colectivas, de la discusión tripartita sobre el salario mínimo y de la ampliación de la cobertura de la seguridad social (Palomino, 2010; 214). Los actores centrales de este nuevo régimen son el Estado, que

recupera su rol de mediador en el sistema de relaciones laborales (Etchemendy, 2011; 46) y los sindicatos, fortalecidos a partir de la recuperación de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y de la extensión de su cobertura a nuevos trabajadores.

En esta misma línea analítica se sitúan otros autores cuando sostienen que los cambios en el mercado del trabajo son parte de un “nuevo modo de desarrollo” que permitieron la generación de empleo y la recuperación del poder adquisitivo por parte de los trabajadores (Neffa y Panigo, 2009; 14). A partir de una política macroeconómica de tipo de cambio real competitivo, desendeudamiento y prudencia fiscal el Estado logra recuperar la autonomía política necesaria para proteger el empleo. Con estos márgenes de acción ampliados, se ponen en marcha o se recuperan una serie de regulaciones e instituciones laborales como el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil; medidas del Estado Nacional contra el trabajo no registrado; medidas regulatorias específicas para incluir a sectores históricamente vulnerados, como el servicio doméstico y el empleo rural; y medidas para fortalecer al actor sindical, principalmente la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (n° 25.877).

Por otra parte, algunos autores del Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS), en sus análisis sobre la distribución del ingreso, también observan algunos cambios destacables en el modelo de mercado del trabajo con respecto a sus características en los años 90. Efectivamente, durante esa década se operó una fuerte pérdida de ingresos y puestos para los trabajadores menos calificados, al no poder enfrentar los cambios productivos y tecnológicos introducidos por la apertura comercial y financiera, que sí beneficiaban a los más calificados (Gasparini y Lustig, 2011; 13). El debilitamiento de las instituciones laborales y la falta de políticas compensatorias efectivas por parte del Estado agravaron la situación de los trabajadores menos calificados. En cambio, desde 2002 se desarrollan algunas modificaciones en el mercado de trabajo que benefician a los trabajadores menos calificados, tales como la baja del desempleo, la mejora del salario real, el menor efecto de los cambios tecnológicos introducidos en los años 90 y la recuperación

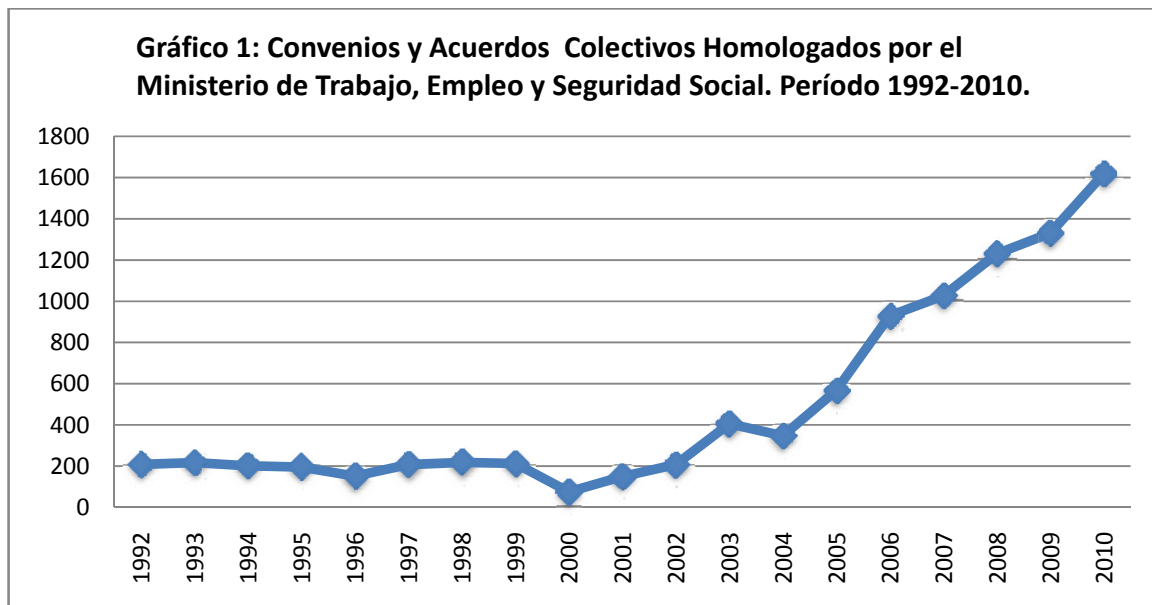
de los sindicatos, los convenios colectivos y el salario mínimo (Gasparini y Cruces, 2009). Si bien estos autores no lo denominan “nuevo mercado de trabajo”, si observan cambios institucionales, macroeconómicos y distributivos que les permiten afirmar que desde 2002 existe un corte con respecto al modelo de relaciones laborales vigente hasta allí.

Con respecto a los sindicatos, su papel genera consenso en los estudios sobre la década del noventa y las reformas en las regulaciones laborales. Se acuerda que, salvo algunas experiencias como la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) o el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), los grandes sindicatos asumieron una posición de no-confrontación, o como mucho de negociación (Etchemendy y Palermo, 1998), frente a las medidas de privatización de empresas públicas y flexibilización laboral del gobierno de C.S. Menem.

Desde 2003, en cambio, el rol de los sindicatos es más discutido en la academia. En principio, se asume que a partir del gobierno de Néstor Kirchner las organizaciones sindicales han recuperado fuerzas frente a otras expresiones sociales como las organizaciones “piqueteras”, que tuvieron un auge desde fines de los años noventa hasta mediados de la primera década del 2000. Efectivamente, avanzada la década del noventa y en el marco de una modernización excluyente, en el paisaje social del país se recortó la figura novedosa de la protesta de los desocupados que dejó en un segundo plano de la agenda pública y política a las manifestaciones sectoriales de los sindicatos, menos frecuentes a partir de sus estrategias defensivas o negociadoras.

La recuperación de los puestos de trabajo y de las variables económicas desde 2003 revitalizaron los reclamos y las negociaciones vinculados al mundo del trabajo. En ese contexto, los sindicatos recuperaron protagonismo y la representación en amplias franjas de la población que volvieron a contar con un empleo. No obstante, surgieron interpretaciones diferentes sobre el rol del actor sindical en el mercado laboral.

Un primer grupo de investigadores lo ubica como protagonista de la recuperación de las instituciones laborales que se habían desactivado en la década de los noventa o que habían disminuido su alcance o perdido su razón de ser, tales como las negociaciones colectivas, las paritarias anuales, el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, entre otras. Tal como puede observarse en el Gráfico 1, los Convenios y Acuerdos Colectivos homologados por el MTEySS, donde participan los sindicatos, el Estado y las cámaras, se disparan desde 2003.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios del Trabajo (DRT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

En este sentido, se identifica una recuperación del *rol político* de las representaciones sindicales que junto al Estado permitieron, a su vez, una recuperación de las instituciones que configuran el mercado del trabajo. Este fortalecimiento sindical se puede observar



también en el aumento de los afiliados sindicales<sup>1</sup> (Medwid, Senén González y Trajtemberg, 2008; 25), proceso indisociable de la recuperación del empleo desde 2003 y especialmente, a partir de 2004, del empleo registrado.

Este grupo de investigadores también focaliza su atención en el *ámbito* de negociación colectiva sindical para comprender el rol de los sindicatos en el mercado de trabajo entre 2003-10. Precisamente, Argentina a nivel privado se caracteriza por contar con negociaciones colectivas a nivel empresa y a nivel sectorial, que son aquellas negociaciones que comprenden todas las empresas de un sector de actividad. Esto se diferencia de otros países de la región, tal el caso de Chile donde la única instancia de negociación es a nivel empresa. Al contar con negociaciones colectivas por sector, desde 2003 los sindicatos del sector privado contaron con herramientas más fuertes para negociar mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo con los empresarios, en un contexto de crecimiento económico y reducción de la tasa de desempleo (Etchemendy, 2011; 33). A su vez, la cobertura más extendida de la rama de actividad les permitió alcanzar a más trabajadores con las mejoras laborales obtenidas en las negociaciones entre sindicatos y cámaras empresariales. Por último, la participación en 2010 de sindicatos nacionales o federaciones de sindicatos locales en el 80% de los convenios colectivos (por rama o por empresa), es un indicador de la recentralización de la negociación colectiva y otro factor del fortalecimiento de los actores sindicales en el mercado de trabajo después del proceso de atomización sufrido en los años noventa (Etchemendy, 2011; 55).

Otro grupo de investigadores ubica a los actores sindicales como uno de los factores decisivos para la mejora o deterioro de la distribución del ingreso que se dio en diferentes períodos de la Argentina. El indicador observado en este caso es el coeficiente Gini, que mide la desigualdad de los ingresos en un país. En el período post-crisis se observa una reducción de este coeficiente: en 2002 se encontraba en 0,538 mientras que en 2010 en

---

<sup>1</sup>Esto es, que el empleador como agente de retención le descuenta la cuota de afiliación sindical al trabajador, para transferirla posteriormente al sindicato.



0,445 (mecon.gov.ar). El cambio en la tendencia de deterioro de la desigualdad en el ingreso, tendencia iniciada en la década de los 80 y profundizada con las reformas de mercado de los 90 y la crisis de 2001-02, se debe específicamente a una reducción de las diferencias salariales entre trabajadores altamente calificados y trabajadores poco calificados (Gasparini y Lustig, 2011; 22). El fortalecimiento de los sindicatos y la recuperación de las negociaciones colectivas son factores determinantes para esta mayor homogeneización entre los ingresos de los trabajadores (Gasparini y Cruces, 2009) que impacta, a su vez, en la mejora de la distribución del ingreso en el país.

#### **(b) “Estructuralistas”**

La distribución del ingreso nacional y la mejora real de los salarios de los trabajadores es un punto de encuentro (y desencuentro) para los investigadores que trabajan sobre el mercado laboral en el periodo 2003-10. Debe decirse que un grupo de investigadores trabajó en los últimos años con especial énfasis esta temática utilizando una herramienta que fuera muy utilizada hasta la década de los 70 y luego relegada de las investigaciones: la distribución funcional del ingreso (Lindenboim, Graña y Kennedy, 2005). De esta forma estiman la participación de la masa salarial en el ingreso total de la Argentina, esto es la distribución del ingreso nacional entre patrones y trabajadores. La forma de aumentar el excedente para los patrones es una mayor *productividad* de los trabajadores que permita reducir los costos de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el mejor desempeño productivo de los trabajadores debe también reflejarse en una mejora del *salario real*. De esto deducen que la productividad de los trabajadores impacta negativamente sobre la evolución de la participación asalariada en el ingreso y el salario real lo hace positivamente (Graña y Kennedy, 2010; 7-8).

Estos estudios permiten afirmar a sus autores que la Argentina desde 2003 no logra torcer una tendencia de casi 60 años de deterioro de la distribución funcional del ingreso en contra



de los trabajadores. En un primer período, de 1950 a principios de los años 70, por una productividad que crece en mayor medida que los salarios reales. Después, desde mediados de los años setenta, por una fuerte caída de 32% del salario real acompañada por un crecimiento de la productividad más leve que en el período anterior (32% contra 64%) (Graña y Kennedy, 2010; 11). De allí que se afirme que las mejoras recientes en el salario real de los trabajadores no fueron suficientes para recuperar la participación asalariada en el ingreso total, que se ubica en 2010, con 41%, aún por debajo de la franja 45%-50% en la que se encontraba en 1950-1955 y en un valor cercano al de 1995 (Monteforte, Pacifico y Jaccoud, 2011; 14).

Otros autores desarrollaron estudios sobre el salario real y la distribución del ingreso según la escala de las empresas empleadoras (PYMES<sup>2</sup>, grandes y micro empresas) analizando las disparidades salariales. Esto es, el análisis no es sobre la distribución del ingreso entre patrones y trabajadores sino *entre trabajadores de diferentes empresas* ¿Cómo evolucionó esta distribución? En el período de estudio de Arakaki y Piqué [2003- 07], que comprende por otra parte los años de mayor reactivación económica y creación de empleo registrado, la brecha entre salarios se mantiene a favor de las grandes empresas y en contra de las medianas, pequeñas y micro. Las primeras históricamente pudieron aumentar su escala productiva y mejorar sus niveles de productividad, mientras que las segundas al no lograrlo redujeron sus costos vía reducción del salario real de sus trabajadores. Este proceso cobra mayor intensidad en los años 90 con la sobrevaluación del peso y la apertura comercial, que provocó el cierre de muchas empresas y el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores (baja salarial, “contratos basura”, etc.) como solución a la competencia internacional (Arakaki y Piqué, 2009; 5). De esta forma, los investigadores sostienen que se cristaliza una segmentación de las empresas que sigue afectando la distribución del ingreso y la evolución del salario real después de 2003.

---

<sup>2</sup>Pequeñas y Medianas Empresas.





Efectivamente, observan que pese a las mejoras en las tasas de ocupación y de crecimiento del PIB desde 2003, la disparidad salarial tuvo leves mejoras en la Argentina. La hipótesis para explicar este fenómeno es, precisamente, que existe una continuidad en la segmentación de las empresas donde las micro, pequeñas y medianas empresas siguen pagando mucho menos a sus trabajadores que las grandes empresas (Arakaki y Piqué, 2009; 11). En este sentido, completan las conclusiones desprendidas de los análisis de la distribución funcional del ingreso: los trabajadores más perjudicados por la pérdida de salario real desde los años 70 son aquellos que trabajaron en PYMES o en microempresas.

También se ha analizado el papel de la estructura económica-ocupacional en la evolución de la distribución del ingreso y de los salarios reales de los trabajadores. En tal sentido, quienes investigan en esta área sostienen que en Argentina se evidencia una continuidad de dicha estructura más allá de las políticas macroeconómicas que se desarrollaron entre las reformas de los años 90 y 2010. Desde una visión productiva de la informalidad (Jiménez, 2011), los trabajadores pueden ocuparse en el sector económico dinámico/moderno (formal) o en el sector de baja productividad de la economía (informal) que, como se puede observar en el Cuadro 1, representan tanto en 1992 como en 2010 valores similares sobre el total del empleo (Salvia y Vera, 2012; 5-8). El sector formal se mantiene prácticamente invariable (44,5% en 1992 a 44,2% en 2010) y el sector informal ve reducida su participación en poco más de 1 punto (44,2% a 43,1% respectivamente).

Cuadro 1: Participación de los sectores y categorías socio-ocupacionales en el total del empleo. Gran Buenos Aires: 1992/2010. En porcentajes con respecto al total de ocupados.

	Período neoliberal			Ciclo de crisis y recuperación		Período post-devaluación			
	1992	1994	1998	2001	2003	2003 (3°T)	2004	2006	2010
<b>Sector Formal</b>	<b>44,5</b>	<b>43,2</b>	<b>43,2</b>	<b>42,3</b>	<b>35,3</b>	<b>37,1</b>	<b>37,9</b>	<b>41,3</b>	<b>44,2</b>
Asalariados	41,9	40,6	39,9	39,4	32,0	33,0	34,4	38,0	40,5
No asalariados	2,7	2,6	3,4	2,9	3,4	4,1	3,6	3,4	3,7
Patrones formales	1,4	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	1,6	1,5	1,9
Cuenta propia profes.	1,3	1,3	1,9	1,5	1,8	2,5	1,9	1,9	1,9
<b>Sector Público (exc. Prog. Soc.)</b>	<b>11,2</b>	<b>9,2</b>	<b>10,9</b>	<b>10,0</b>	<b>10,7</b>	<b>12,0</b>	<b>11,1</b>	<b>11,9</b>	<b>12,4</b>
<i>Programas sociales de empleo</i>	0,1	0,1	0,8	0,8	6,3	5,4	3,9	2,3	0,3
<b>Sector Informal</b>	<b>44,2</b>	<b>47,5</b>	<b>45,1</b>	<b>46,9</b>	<b>47,4</b>	<b>45,5</b>	<b>47,1</b>	<b>44,5</b>	<b>43,1</b>
Asalariados	20,2	21,0	20,6	20,9	19,5	18,3	20,6	17,9	17,0
No asalariados	24,0	26,5	24,5	26,0	27,8	27,2	26,5	26,6	26,1
Patrones informales	2,0	2,5	2,0	1,9	1,8	1,9	2,4	2,3	2,4
Cuenta propia informales	14,9	16,8	15,1	16,2	19,5	18,0	17,4	17,0	16,5
Servicio doméstico	7,1	7,2	7,4	7,9	6,5	7,2	6,8	7,3	7,2
<b>Total de empleos</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1000</b>	<b>100</b>
<b>Tasa de Ocupación sobre PEA</b>	<b>93,2</b>	<b>89,1</b>	<b>80,2</b>	<b>76,8</b>	<b>77,4</b>	<b>80,4</b>	<b>82,2</b>	<b>86,5</b>	<b>89,7</b>

Fuente: SALVIA, A., & VERA, Y. J. (2012). Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010). Revista Estudios del Trabajo, (41/42).

Esta composición sectorial del empleo tiene consecuencias salariales divergentes dado que se amplía una brecha de ingresos favorable al sector dinámico sobre el sector retrasado entre puntas del período mencionado. Tal como puede observarse en el Cuadro 2, las remuneraciones de los trabajadores están sujetas al sector económico donde se ocupan: en los sectores más concentrados y dinámicos tienen un desarrollo más favorable a diferencia de los sectores más atrasados donde se mantienen o incluso disminuyen.

Cuadro 2: Evolución de la remuneración horaria real por segmento del mercado de trabajo según sectores y categoría socio-ocupacionales. Gran Bs.As: 1992/2010. En base 100=1992.

	Periodo de reformas			Ciclo de crisis y recuperación		Periodo post-devaluación			
	1992	1994	1998	2001	2003	2003 (3°T)	2004	2006	2010
<b>Sector Formal</b>	100	128	124	120	93	93	96	110	119
Regulado	100	127	134	129	108	104	95	111	119
Extralegal	100	129	114	110	88	77	95	98	103
<b>Sector Formal – Asalariados</b>	100	131	119	119	91	89	94	109	121
Regulado	100	133	130	128	109	103	98	109	122
Extralegal	100	127	105	111	86	71	84	101	103
<b>Sector Formal – No Asalariados</b>	100	116	131	120	85	88	88	106	99
Regulado	100	114	137	120	87	83	65	92	84
Extralegal	100	128	120	120	83	85	113	109	110
<b>Sector Público (1)</b>	100	135	150	151	110	91	96	113	124
Regulado	100	141	150	152	111	93	90	107	121
Extralegal	100	125	158	152	110	74	96	101	93
Sector Público de asistencia	100	163	96	92	71	67	67	58	108
<b>Sector Informal</b>	100	114	101	93	68	68	66	71	84
Regulado	100	121	111	102	85	84	85	90	105
Extralegal	100	110	102	94	70	68	64	66	80
<b>Sector Informal – Asalariados</b>	100	122	94	98	66	72	67	78	96
Regulado	100	117	108	102	88	90	89	99	111
Extralegal	100	123	91	98	62	67	60	69	88
<b>Sector Informal – No Asalariados</b>	100	111	105	91	69	66	67	67	78
Regulado	100	123	113	105	88	87	89	90	104
Extralegal	100	100	105	89	69	65	64	61	70

Fuente: SALVIA, A., & VERA, Y. J. (2012). Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010). Revista Estudios del Trabajo, (41/42).

Más allá de la evolución positiva del sector más moderno desde 2003, los estudios sobre los modelos de acumulación parecen querer demostrar que las políticas macroeconómicas y las instituciones laborales no son suficientes para modificar la heterogénea composición del empleo de un país. Se plantea que tanto durante los años 90 como desde 2003 los ocupados del segmento de empleo más dinámico y asociado a los institutos laborales amplían su brecha de ingresos con respecto a los segmentos más precarios (Salvia y Ageitos, 2011; 2-3). En consecuencia, Argentina arrastra rigideces estructurales en su modelo de



acumulación donde el crecimiento económico y las políticas laborales no logran homogeneizar un mercado del trabajo segmentado. Los estudios estructuralistas cuestionan directamente los análisis institucionalistas en sus afirmaciones de que la Argentina desde 2003 se encuentra con un nuevo mercado del trabajo.

### **Capítulo III - Aportes y tendencias recientes (2011-2014)**

Las caracterizaciones sobre el mercado de trabajo son, como vimos en la sección precedente, muy diferentes entre los grupos de investigadores o líneas de análisis que trabajan la temática. Al respecto, un contrapunto paradigmático es el que alimentan los investigadores institucionalistas y estructuralistas, quienes disienten no sólo sobre si es posible observar un cambio en el mercado de trabajo desde el año 2003 sino también sobre cuál es el *objeto de estudio* más conducente para hallar una respuesta a tal cuestión: ¿salario real, evolución de los convenios colectivos anuales, cambios normativos, excedente del ingreso nacional apropiado por los trabajadores?

En primer lugar, si bien desde 2003 se operaron muchos cambios positivos en el mercado laboral, se encuentran todavía varias cuestiones sin resolver que impactan en los colectivos de trabajadores, sus ingresos y condiciones de vida. Pensamos que no todo sigue igual, como afirman algunos estructuralistas, sino que nos encontramos con un escenario dividido con colectivos que lograron beneficiarse, como los trabajadores registrados, y otros trabajadores que quedaron relegados “por arriba” o “por abajo” de las mejoras en el mercado de trabajo.

Un aspecto que se pone en evidencia más recientemente es la incidencia de la dimensión política y organizativa en la evolución del mercado de trabajo. Esto abarca el *origen* de algunas decisiones por parte del Estado, una vez recuperada una autonomía necesaria para



la toma de decisiones, y de los sindicatos. Pero también las *consecuencias* políticas y sociales que tiene la evolución del mercado de trabajo.

En este sentido, en los últimos años encontramos a trabajadores que “por arriba” o “por abajo” han perdido o no han ganado tanto como los asalariados formales, el sector con mayores mejoras y más protegido desde 2003 en el mercado de trabajo. “Por arriba” encontramos a aquellos profesionales jerárquicos o los trabajadores independientes profesionales, que no actualizan sus ingresos a través de las paritarias ni se encuentran comprendidos en las negociaciones colectivas. “Por abajo”, en cambio, se encuentran los trabajadores no registrados (asalariados o no asalariados), que tampoco actualizan haberes regularmente conforme a la ley y que sufren especialmente la inflación (Etchemendy, 2013).

Estos excluidos “por arriba” y “por abajo” del mercado laboral regulado merecen nuestra atención por las consecuencias que tiene la disparidad de ingresos en la vida social del país. Sus situaciones marcan una nueva agenda política con algunos reclamos que fueron pública y fuertemente expresados.

Parte de los trabajadores que “por arriba” no gozan de las actualizaciones remunerativas y estabilidad laboral los hallamos en las manifestaciones que se organizan desde 2012 en contra del gobierno nacional. Entre los reclamos que se expresaron en la calle, especialmente en septiembre y noviembre de ese año y con menor fuerza en 2013, estuvieron la inflación, el impuesto a las ganancias que pagan algunos trabajadores y la compra de dólares, limitada desde fines de 2011. Esto manifestó un descontento de trabajadores, generalmente de clase media, que denuncian una pérdida en sus ingresos/ganancias y están excluidos de los mecanismos de protección con los que cuentan los trabajadores asalariados registrados.

¿“Por abajo” no encontramos a las policías provinciales que a fines de 2013 se acuartelaron en casi todo el país? El colectivo de trabajadores de las policías provinciales puede ubicarse



entre los sectores más debilitados en términos organizativos y políticos (no así las cúpulas policiales convertidas en corporaciones poderosas). Las policías provinciales también tenían sus ingresos retrasados. Por otra parte, no son parte de la discusión salarial y reciben los aumentos por decreto de los gobernadores. Al no contar con instancias formales de negociación de su salario<sup>3</sup>, las policías provinciales también manifestaron (de la más brutal forma) una pérdida de sus ingresos, que no se actualiza al nivel de otros trabajadores asalariados registrados.

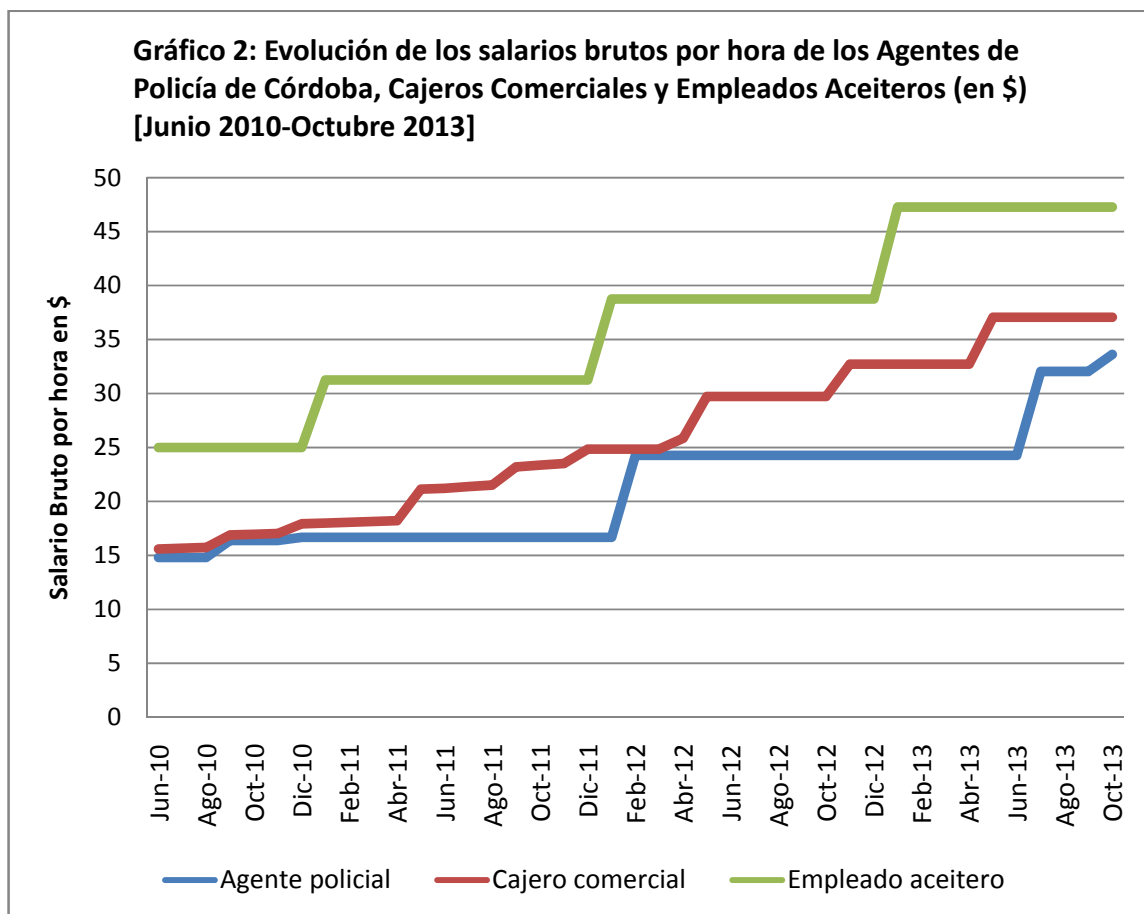
Esta situación se ve reflejada en el Gráfico 2 que indica la evolución del salario bruto por hora (ver el ANEXO) de diferentes trabajadores en el período Junio 2010 – Septiembre 2013. Este gráfico nos permite observar las diferencias en los ingresos entre distintos colectivos de trabajadores, representados por las categorías iniciales / de menor complejidad de cada sector. El fin es formular algunas hipótesis sobre las consecuencias de las disparidades salariales entre ellos.

Por un lado, se encuentra el salario de un Agente de la Policía de Córdoba, donde se originaron desde octubre de 2013 las medidas de fuerza que se propagarían a las otras provincias del país. “Agente” es el escalafón más bajo dentro de la categoría “Comando” (personal que está en la calle, no administrativo) de la policía provincial. Tal como resaltamos anteriormente, las policías provinciales se encuentran entre los colectivos de trabajadores con menores recursos organizativos. Por otro lado, incluimos el sector Comercio, uno de los grandes gremios en la Argentina. Este sector se vio fortalecido a partir del relanzamiento de la institucionalidad laboral y cuenta recursos para negociar sus ingresos. En el Gráfico 2 reflejamos la evolución del salario bruto de un Cajero Comercial sin antigüedad en la actividad.

---

<sup>3</sup>Esto no es una definición a favor de su sindicalización. En todo caso, un alerta sobre la falta de una instancia de concertación de los ingresos entre la policía y los gobiernos provinciales, que anticipe o resuelva los reclamos en un sector tan sensible para la estabilidad social.

Finalmente, en el gráfico puede observarse el salario de un Empleado Aceitero Categoría “E”, el puesto de los empleados que se inician en el sector aceitero y el más bajo en su escala salarial. Este sector de actividad se benefició rápidamente de la reactivación económica y del impulso en las exportaciones de granos. Además, sus sindicatos supieron aprovechar su capacidad de presión sobre el sector empresario para obtener mejoras salariales y en las condiciones de trabajo. Fundamentalmente, por la concentración de los trabajadores en pocas plantas y por su capacidad de movilización (Senén y Medwid, 2007; 97). Por lo tanto, este colectivo de trabajadores podemos agruparlo entre los que cuentan con mayores recursos organizativos para mejorar sus condiciones salariales.





Fuente: Elaboración propia (Ministerio de Finanzas de Córdoba, Escalas Salariales de Junio 2010 a Octubre 2013, [cba.gov.ar/escala-salarial](http://cba.gov.ar/escala-salarial); Acuerdos Homologados según Resoluciones de la Secretaría de Trabajo N° 143/10, 685/11, 829/12 y 645/13 - Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios – y N° 1318/10, 700/11, 962/12 y 1707/13 - Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina, Buscador de CCT del MTEySS, [convenios.trabajo.gob.ar](http://convenios.trabajo.gob.ar)).

Tal como puede observarse, en los últimos años los salarios brutos por hora de un empleado aceitero categoría “E” se encontraron siempre por encima de los de un agente de policía cordobés<sup>4</sup>, dejando en evidencia las disparidades salariales entre estos dos grupos de trabajadores. Más precisamente, fueron entre un 40,6% y un 132% superiores. Entre Enero y Junio de 2013 los agentes policiales cobraban un 48,3% menos que los trabajadores aceiteros. Recién desde Julio 2013 se produce un acortamiento de esta diferencia a favor de los policías (Gráfico 2). Asimismo, en el período Junio 2010-Octubre 2013 un cajero comercial cobró entre un 2,41% y un 52,74% más que los salarios por hora de los agentes policiales cordobeses. Sin embargo, como puede observarse, las diferencias salariales se fueron ampliando, sobre todo a partir del incremento en Mayo 2012 para los trabajadores de comercios. Recién con el aumento para los policías de Julio 2013 se pudo reducir, sin anular, esta brecha salarial.

Tal como pudimos observar, los agentes de policía de Córdoba han recibido haberes por hora muy inferiores a otros colectivos de trabajadores organizados y representados nacionalmente por sindicatos y federaciones. Como es sabido, las provincias tienen a su cargo personal público en otras áreas además de sus fuerzas de seguridad. ¿Qué evolución tuvieron los salarios de estos trabajadores provinciales en los últimos años? Si también consideramos los años previos a las protestas de fines de 2013, en la comparación con los salarios de otros trabajadores provinciales la policía se encuentra siempre por debajo.

---

<sup>4</sup>Un agente de policía cordobés, como todo el escalafón policial provincial, debe cumplir una jornada laboral de 60hs semanales.



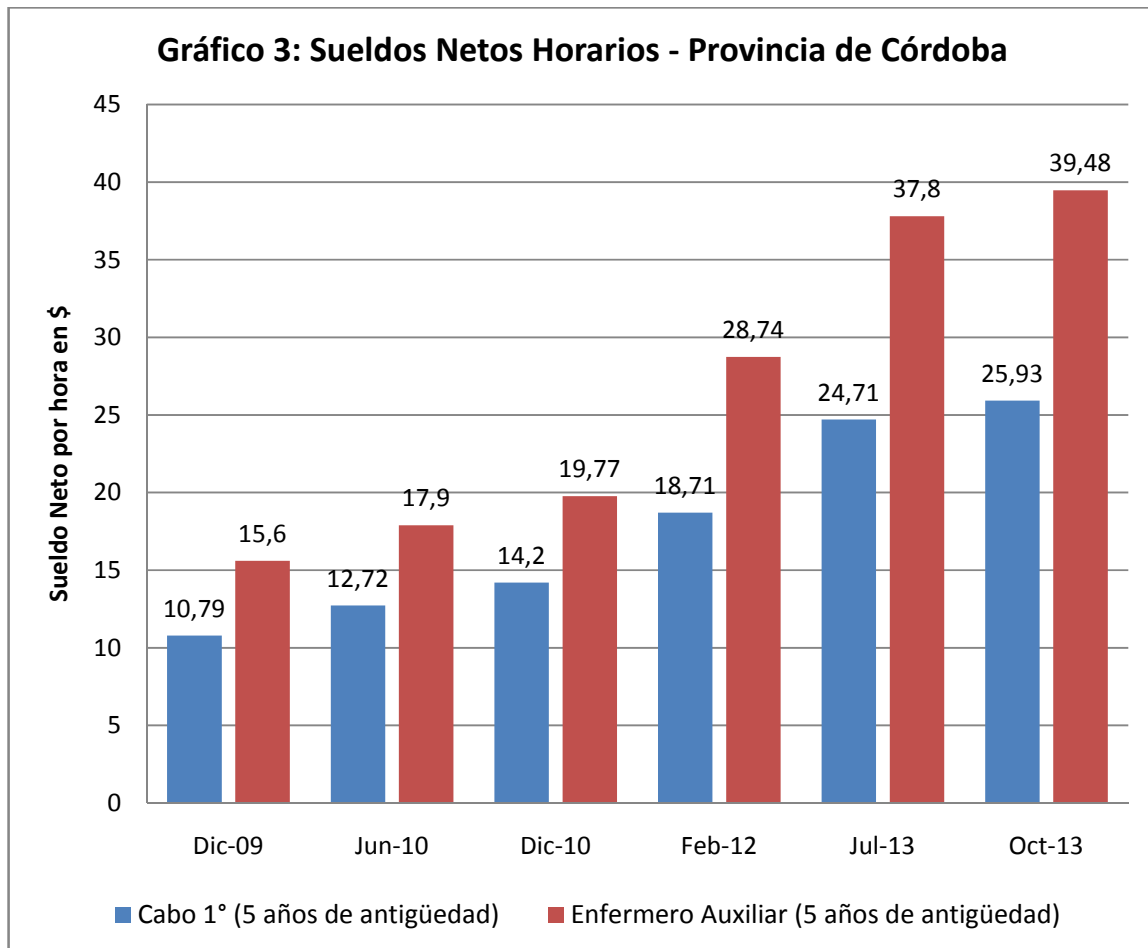


Veamos, por ejemplo, el sector Salud en el que el puesto inicial del escalafón de la provincia de Córdoba es Enfermero Auxiliar. En el período Diciembre 2009 – Octubre 2013 el salario neto por hora<sup>5</sup> de un Cabo 1° provincial con 5 años de antigüedad siempre fue inferior al de un Enfermero Auxiliar con la misma antigüedad (Gráfico 3). Los tres primeros incrementos salariales que efectivizó la provincia en Diciembre 2009, Junio 2010 y Diciembre 2010 mantuvieron relativamente invariable la diferencia entre sus salarios. Desde allí la disparidad salarial se incrementó. En efecto, a partir de Diciembre 2009 y de Junio 2010 el salario neto horario de un Enfermero Auxiliar era un 30,83% y un 28,93% superior al correspondiente a un Cabo 1°. Mientras que con los aumentos salariales de Febrero 2012 y Octubre 2013 esta diferencia pasó a ser de 34,9% y 34,32%, respectivamente.

Las comparaciones que se realizaron entre los ingresos policiales con respecto a los de otros grupos de trabajadores pueden ser una herramienta, entre otras, para comprender las protestas policiales provinciales a fines de 2013. Al respecto, debemos señalar que si bien desde Julio 2013 la heterogeneidad salarial entre los Agentes, Cajeros y Empleados Aceiteros se reduce a favor de los primeros (no así entre Cabos y Enfermeras Auxiliares provinciales, que crece), el personal policial arrastraba para esa fecha un rezago remunerativo de *al menos* 3 años. En efecto, las diferencias de ingresos dentro de la administración pública provincial, y con respecto a sectores de actividad nacionales, ubicaban a la policía provincial de Córdoba en un atraso salarial muy significativo, factor a considerar en los análisis sobre las protestas policiales.

---

<sup>5</sup>El enfermero auxiliar trabaja semanalmente 35 horas, mientras que el cabo 1° 60 horas.



Fuente: Elaboración propia (Ministerio de Finanzas de Córdoba, Escalas Salariales de Junio 2010 a Octubre 2013, [cba.gov.ar/escala-salarial](http://cba.gov.ar/escala-salarial)).

Entre aquellos que aprovecharon las protestas policiales para saquear también encontramos a los excluidos “por abajo” del mercado regulado de trabajo. Especialmente en Córdoba, Tucumán, Buenos Aires y Entre Ríos, se sucedieron en los días de acuartelamiento una serie de saqueos organizados y espontáneos en supermercados, tiendas de ropa y locales de venta de electrodomésticos. Se puede asociar esta búsqueda de bienes por fuera de la legalidad en la disparidad de ingresos que aludíamos, donde sectores beneficiados por las



actualizaciones remunerativas y la protección social tienen acceso a ciertos bienes de consumo y otros sectores excluidos de tales beneficios no alcanzan a hacerlo.

En este sentido, las alzas de precios se vuelven una variable central: el primer grupo logra sostener sus ingresos reales mientras que el segundo, de excluidos “por abajo”, tiene mayores dificultades. Asimismo, los profesionales independientes o con puestos jerárquicos, los excluidos “por arriba”, tienen mayores dificultades para negociar sus salarios que aquellos trabajadores bajo convenio. Los profesionales negocian generalmente uno a uno sus ingresos con el empleador mientras que los trabajadores conveniados lo hacen colectivamente a través de sus sindicatos, teniendo naturalmente mayor poder en la mesa de la negociación.

¿Qué implicancias políticas tiene esta heterogeneidad sectorial en el mercado de trabajo?

En primer término, la importancia para el gobierno nacional de seguir teniendo un *control de la calle* por organizaciones sociales, gremiales y políticas afines que le permitan hacer un contrapeso a los reclamos de la clase media o de los sectores de trabajadores excluidos “por abajo” (Etchemendy, 2013). Esto mismo se aplica a los gobiernos sub-nacionales, aunque el mismo sistema político argentino y el predominio de los sindicatos nacionales en las negociaciones colectivas tienden a hacer recaer sobre el gobierno nacional las responsabilidades (y las consecuentes respuestas) sociales, salariales y distributivas.

En segundo término, otra implicancia política de la heterogeneidad sectorial parecería ser la *insuficiencia* de los mecanismos de control de los gobiernos - en sus diferentes niveles - y de las organizaciones gremiales y políticas para contener las manifestaciones de descontento de los sectores excluidos “por abajo”, tal como se pudo observar durante los saqueos a fines del año 2013. Inicialmente el fenómeno de los saqueos no pudo ser controlado, ni moderado (ni conducido) por ninguno de los actores mencionados. Esto comprendió a las organizaciones definidas como “oficialistas” así como a las “opositoras”. Se podría observar una correspondencia con este diagnóstico por parte del gobierno



nacional cuando elige recuperar la lógica universalista de la Asignación Universal por Hijo (AUH) lanzando el Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (PROGRESAR), una política de transferencia económica directa a jóvenes de 18 a 24 años condicionada a su (re)ingreso al sistema educativo o a su formación profesional. Este colectivo reúne, por los propios requisitos del Programa, a los quintiles más pobres de la estructura socio-económica y a la población más expuesta al desempleo. Ante las dificultades de contener a los excluidos “por abajo” del mercado laboral mediante diferentes redes y organizaciones territoriales, el Estado centralizó la transferencia de recursos en una relación directa con los beneficiarios.

Tal como señala Robert Castel (2004), el principal problema en las sociedades post industriales no es más la explotación sino la exclusión. Los conflictos recientes que mencionamos, bajo esa idea, devienen menos de la ubicación en la estructura social que de la imposibilidad de pertenecer a ella. En ese sentido, el PROGRESAR es una respuesta a la exclusión “por abajo” del mercado laboral que comprende una transferencia directa de ingresos, a la población más sensible a las subas de precios. También debe considerársela como una medida de achicamiento de la PEA mediante la condicionalidad del cobro mensual a la participación de actividades educativas formales y no-formales, que desincentivan su participación en el mercado laboral. En suma, el programa PROGRESAR, como política laboral y de ingresos, debe ser evaluado como una reacción desde el Estado a las consecuencias políticas originadas por la exclusión “por abajo” del mercado de trabajo formal.



## **Capítulo IV - Conclusiones**

El mercado de trabajo post-2003 cuenta con una multiplicidad de interpretaciones. Una primera lectura parece indicarnos que hay desacuerdos entre los investigadores sobre los avances o las continuidades que significan los cambios que se operan en el mercado laboral. Sin embargo, ¿cuánto disienten?, ¿disienten?

En realidad, los investigadores ponen la lente en lugares diferentes y por eso sus interpretaciones generalmente resultan complementarias. Plantean distintos objetos de estudio y periodizaciones. Algunos se concentran en la relación a lo largo de las décadas entre productividad y salario real para estudiar la distribución del ingreso nacional entre trabajadores y el capital. Otros, centralizan sus investigaciones en la estructura económica-ocupacional para analizar el empleo en los sectores de actividad formal e informal en los años noventa y a partir de 2003. Los últimos, estudian los efectos sobre el mercado de trabajo de los actores que lo componen (Estado, sindicato y empresarios) y de las medidas institucionales que lo involucran desde 2003. Empero, los avances y las cuestiones pendientes en el mercado de trabajo suponen tanto causas institucionales como estructurales.

Así, las condiciones estructurales de la economía y del mercado de trabajo argentinos permiten entender los límites de las medidas institucionales aunque también la necesidad de cierto tiempo para evaluar sus efectos. Es el caso del trabajo no registrado, que en el período de referencia no baja del 32% pese a ser objeto de varias políticas desde el gobierno. Al mismo tiempo, las decisiones político-institucionales del Estado y de los otros actores del mercado laboral modifican, refuerzan o debilitan los condicionamientos estructurales. En cualquier caso, intervienen sobre ellos. Los ingresos de los trabajadores son una evidencia de esto. Su evolución en el tiempo se define por las estrategias del actor sindical y su fuerza relativa en el marco de una estructura productiva nacional que indudablemente no siempre favorece la creación de empleo de calidad y bien remunerado.



Al mismo tiempo, en 2015 se plantean algunos dilemas a futuro en virtud de algunos cambios sociales y económicos. En primer término, el país se encuentra definitivamente en un modelo de economía abierta, como lo están la gran mayoría de los países del mundo, fruto de la globalización, la libre circulación de bienes y servicios, y la preeminencia de la economía financiera sobre la real, entre otros factores. Este fenómeno, alentado internamente desde 1976 por diversos gobiernos de facto y democráticos, llegó para quedarse y tiene consecuencias sobre las estrategias de distribución del ingreso y de generación de empleo que se desarrollan desde el Estado. Evidentemente, bajo este escenario ya no es una opción factible la de regresar a una economía cerrada para proteger la industria local y generar trabajo en los sectores mano de obra intensivos. En ese escenario, la devaluación de 2002 le ofreció a la industria una protección de hecho, la posibilidad de crecer y de emplear nuevamente a trabajadores (aunque resultó muy regresiva para los salarios reales). No obstante, la revaluación del tipo de cambio real en los últimos años, y la consiguiente pérdida de competitividad, puso nuevamente en el eje de la discusión la estructura económica y la productividad de la industria nacional en un contexto global de liberalización de los intercambios comerciales y financieros.

Por último, otro factor que se volvió fundamental para comprender la evolución del mercado de trabajo, y su impacto en la agenda pública y política, es la inflación. En los primeros años después de la devaluación, los precios sufrieron incrementos aunque siempre por debajo de las paritarias negociadas anualmente, beneficiando a los trabajadores registrados con un alza de los salarios reales. Al mismo tiempo, se avanzó con la inclusión de varios colectivos a las políticas de seguridad social, como los jubilados cuyo número se multiplicó a partir de sucesivas moratorias (la primera en 2005). En un contexto de baja inflación<sup>6</sup>, y alto crecimiento económico, todos los sectores parecían beneficiarse: los trabajadores activos, en todas sus categorías (registrados, no registrados, autónomos), por

---

<sup>6</sup>2003: 13,4%; 2004: 4,4%; 2005:9,6% y 2006: 10,9% (INDEC).



las mejoras en sus ingresos y la reducción de la desocupación; los trabajadores pasivos, por la ampliación de derechos desde el Estado y la actualización por ley de sus haberes.

Sin embargo, ya en 2007 empezaron a acelerarse los precios planteando otro escenario para los diferentes colectivos y para el gobierno que tuvo que asegurar la convivencia entre ellos. Cambió el contexto. Ciertamente, una inflación que desde entonces se ubicaría por encima del 20% (salvo en 2009) generó diversas situaciones que se cristalizaron en una heterogeneidad sectorial en el mercado de trabajo. Por un lado, los trabajadores registrados fueron quizá quienes mejor preparados se encontraron: las paritarias les permitieron sostener sus niveles de ingreso aunque no mejorarlos. En cambio, tal como vimos en el Capítulo III, algunos colectivos no pudieron actualizar sus haberes y ampliar sus derechos. El análisis sobre los recursos organizativos y políticos de los diferentes colectivos de trabajadores, nos ayudó a comprender que en las manifestaciones y protestas que marcaron la agenda pública estos últimos 4 años también se expresaban las problemáticas del mercado de trabajo.

Esto le planteó al Estado varias dificultades. Fundamentalmente, diseñar medidas que contengan las diversas situaciones generadas por la inflación, en un contexto de moderación en las tasas de crecimiento del PIB. Esto involucró a los trabajadores activos, mediante políticas que promovieron la incorporación al trabajo “protegido” (registrado) y el sostenimiento de las negociaciones colectivas, y a los trabajadores pasivos y desocupados, mediante la actualización de jubilaciones, la AUH<sup>7</sup> y el lanzamiento del PROGRESAR.

---

<sup>7</sup>Cobran la AUH las personas desocupadas, trabajadores que perciben menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil o trabajadores informales por cada hijo/a menor a 18 años. Esta transferencia económica está condicionada a que los hijos asistan a la escuela y se hagan los controles de salud requeridos.



## ***ANEXO***

Los salarios brutos por hora consignados en el Gráfico 2 se desprenden del cociente entre los salarios brutos totales por mes (conceptos remunerativos y no remunerativos) de las diferentes categorías de trabajadores (“Agente” de la Policía de Córdoba, “Cajero Comercial” y “Empleado Aceitero”) y las horas trabajadas mensualmente de acuerdo a los CCT (N° 130/75 del sector Comercio y N° 420/05 del sector Aceitero), la legislación nacional (Leyes 11.544/29 y 26.597/10 - Jornada de Trabajo) y la información publicada por el Ministerio de Finanzas de la Provincia de Córdoba. A modo de ejemplo, un Cajero cobraba en Diciembre de 2011 (Acuerdo Homologado según Res. Sec. Trabajo N° 685/11) un salario bruto de \$3.976 mensuales por 160 horas de trabajo, lo que resultaba en \$24,85 por hora.

Con respecto al Gráfico 3, se utilizó el concepto de Sueldo Neto Horario expresado en las Escalas Salariales publicadas por el Ministerio de Finanzas de Córdoba para las diferentes áreas de la Administración Pública Provincial. En el área de Salud la categoría inicial “Enfermera Auxiliar” se publica con una antigüedad de 5 años. Para respetar esa antigüedad, la comparación se realiza con el Sueldo Neto Horario de un “Cabo” provincial (y no de un Agente), categoría que también supone una antigüedad de 5 años.

## **Bibliografía**

Acuerdos Homologados según Resoluciones de la Secretaría de Trabajo N° 143/10, 685/11, 829/12 y 645/13 correspondientes a la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y a las contrapartes empresarias del sector Comercio.

Acuerdos Homologados según Resoluciones de la Secretaría de Trabajo N° 1318/10, 700/11, 962/12 y 1707/13 correspondientes a la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina y a las contrapartes empresarias del sector Aceitero.



Arakaki, G. A., & Piqué, D. P. (2009). La disparidad salarial: una cuestión incluíble para discutir el modelo de crecimiento en la Argentina de la post-convertibilidad. *CePeD--iie-UBa*.

Basualdo, E. (2003) “Las reformas estructurales y el Plan de Convertibilidad durante la década del noventa. El auge y la crisis de la valorización financiera”. *Realidad Económica* N° 200.

Beccaria, L. (2007) “El mercado de trabajo luego de la crisis. Avances y desafíos”, en Bernardo Kosakoff (ed.) *Crisis, recuperación y nuevos dilemas, La economía argentina 2002-2007*, Colección de documentos de proyectos, Buenos Aires, CEPAL.

Beccaria, L. y Gallin, P. (2002). “Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas”, Buenos Aires, CIEPP-OSDE.

Beccaria, L., Groisman, F. *La Argentina desigual* (inédito). Capítulo I. [http://www.econ.uba.ar/www/departamentos/economia/nuevo/depto/materias\\_depto/cursos/557\\_garciadefanelli/BeccariayGroisman.pdf](http://www.econ.uba.ar/www/departamentos/economia/nuevo/depto/materias_depto/cursos/557_garciadefanelli/BeccariayGroisman.pdf)

Beccaria, L., Maurizio, R., Esquivel, V., (2005), “Empleo, salarios y equidad durante la recuperación reciente en la Argentina, Desarrollo Económico”, *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 45, núm. 178, julio-setiembre.

Bertranou, F. y Maurizio, R. (2011). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires: OIT.

Convenio Colectivo de Trabajo N° 420/2005 entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba.

Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/1975 – Sector de Actividad Comercio.

Cortés, R., & Marshall, A. (1991). Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. *Estudios del Trabajo*, (1), 21-46.

Elder, S., Schmidt, D., & Sparreboom, T. (2010). Global employment trends for youth. *International Labor Organization, represented by the International Labor Office (ILO)*.

Escalas Salariales de la Administración Pública Provincial (Provincia de Córdoba) correspondientes a las fechas 30.06.10, 30.09.10, 31.12.10, 29.02.12, 31.07.13 y 31.10.13, Ministerio de Finanzas de Córdoba, [cba.gov.ar/escala-salarial/](http://cba.gov.ar/escala-salarial/)

Etchemendy, S. y Palermo, V. (1998), “Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995)”, *Desarrollo Económico*, Vol 37.

Etchemendy, S. (2001). Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica. *Desarrollo Económico*, 675-706.

Etchemendy, S. (2011), *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, OIT, Buenos Aires.

Etchemendy, S. (2013). Clases Populares y Kirchnerismo . *Le Monde Diplomatique*, (142).

Fernández, A (2010). El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica, *Revista de Trabajo*, (8).

Ferrer, A. (2004). *La economía argentina: desde sus orígenes hasta principios del siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Gasparini, L. y Cruces, G. (2009). “Una Distribución en Movimiento: el caso de Argentina”, *Desarrollo Económico* 192 (48).



Gasparini, L., & Lustig, N. (2011). The rise and fall of income inequality in Latin America. *The Oxford Handbook of Latin American Economics*, 691-714.

Graña, J., & Kennedy, D. (2010). Distribución Funcional Del Ingreso, Salario Real y Productividad En Argentina En Perspectiva Latinoamericana. Desde Medios De Los Setenta Hasta La Actualidad. En *IV Congreso ALAP*.

Graña, J., Kennedy, D., Lindenboim, J. y C. Pissacco (2005), “La distribución funcional del ingreso en Argentina: Incidencia de los precios relativos en la última década”, presentado al *7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

INDEC (2008) “Cambios en el Mercado de Trabajo durante el período 2003-2008”, Ministerio de Economía y Producción, [http://www.indec.mecon.ar/nuevaweb/cuadros/4/empleo\\_cambios03-08.pdf](http://www.indec.mecon.ar/nuevaweb/cuadros/4/empleo_cambios03-08.pdf)

INDEC, Búsqueda temática: Trabajo e Ingresos, <http://www.indec.gov.ar>

Jiménez, M. (2011). Caracterización del trabajo independiente en Argentina. *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires: OIT

Ley Provincial N° 9235/05 de Seguridad Pública para la Provincia de Córdoba.

Leyes Nacionales N° 11.544/29 y 26.597/10 de Jornada de Trabajo.

Lindenboim, J., Graña, J.M. y Kennedy, D. (2005), “Distribución funcional del ingreso en Argentina. Ayer y hoy”, *Documento de Trabajo N°4*, CEPED, IIE, FCE, UBA.

Medina, J., Delfini, M. y DROLAS, A. (2012), “Las relaciones laborales en la postconvertibilidad. Continuidades y rupturas en la negociación colectiva”, *7° Jornadas de Sociología, organizada por la UNGS*, Polvorines, Buenos Aires.

Ministerio de Economía, “Información General de Empleo e Ingresos”  
[www.mecon.gov.ar/download/infoeco/apendice3a.xls](http://www.mecon.gov.ar/download/infoeco/apendice3a.xls)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad, Boletín de Estadísticas Laborales,  
<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/>

Monteforte, E., Pacífico, L. y Jaccoud, F. (2011), “La dinámica laboral argentina desde 1995 hasta la actualidad, ¿recuperación sin cambio estructural?”, *IV Jornadas de Economía Crítica*, 25 al 27 de agosto, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.

Neffa, J., Panigo, D. (2009), “El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo”, *Documento de Trabajo*, Dirección Nacional de Programación Macroeconómica Dirección de Modelos y Proyecciones, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas ([mecon.gov.ar/peconomica/basehome/panigo\\_neffa\\_2009.pdf](http://mecon.gov.ar/peconomica/basehome/panigo_neffa_2009.pdf)).

Novick, M. (2001). Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. *Enrique de la Garza Toledo (comp.), Los sindicatos frente a los procesos de transición política, Buenos Aires, CLACSO*, 25-45.

Nun, J. (1969) *Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal*. Revista Latinoamericana de Sociología (5), Buenos Aires.

Palomino, H. (2000). Los sindicatos en la Argentina contemporánea. *Nueva Sociedad*, 169(4), 121-134.

Palomino, H. (2010a). “El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: sus límites y potencialidades”. En Palomino, H.; Bleyntat, I.; Garro, S.; Giacomuzzi, C.; Pogliaghi, L.; Senén González, C. (comps.). *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la argentina*. Buenos Aires, Baudino Editores.



Palomino, H., & Dalle, P. (2012). El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011. *Revista de Trabajo Nueva Época*, 8(10).

Palomino, H., & Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de trabajo*, 2(3), 47-68.

PREALC (1978). Sector Informal: funcionamiento y políticas, Santiago de Chile

Prebisch, R. (1986). El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas. *Desarrollo Económico*, 479-502.

Salvia, A. y Gutierrez Ageitos, P. (2011), "La estructura social del trabajo en Argentina en el cambio de siglo: cuando lo nuevo no termina de nacer", en *Estudios Regionales y Mercado de Trabajo No. 6.*, Buenos Aires, SIMEL/CEUR.

Salvia, A., & Vera, Y. J. (2012). "Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010)". *Revista Estudios del Trabajo*, (41/42).

Senén, C., & Medwid, B. (2007). Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero. *Argumentos (México, DF)*, 20(54), 81-101.

Senén, C. (2011). La Revitalización Sindical en Argentina durante los Kirchner. *Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina*, 5(8), 39.

Simón, J. (2006). "Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina", *Revista de trabajo*, Año 2, N°3.

Svampa, M. (2007). Los avatares del sindicalismo argentino. *Le Monde Diplomatique*, 7(91).



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO  
EL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.  
BUENOS AIRES, 5,6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

aset  
ASOCIACIÓN ARGENTINA  
DE ESPECIALISTAS EN  
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Svampa, M. y Pereyra, S. (2004). *Entre la ruta y el barrio: la experiencia de las organizaciones piqueteras*, Biblos.

Trajtemberg, D., Senén González, C., & Medwid, B. (2009). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. *Estudios laborales*, (8).