

# Salario real en Argentina: entre las instituciones y la macroeconomía

Federico Pastrana<sup>I</sup> y David Trajtemberg<sup>II</sup>

## Resumen

En los últimos quince años, la negociación colectiva se constituyó como la principal herramienta de los sindicatos, orientada a la determinación de los salarios de los trabajadores. Este comportamiento se reflejó en que las variaciones nominales del salario estuvieron determinadas en gran medida por factores institucionales que, al interactuar con la inflación, y definir los cambios en el salario real, afecta y condiciona la negociación colectiva. Ante el cambio de contexto macroeconómico de los últimos años, queremos estudiar cómo se relacionan los determinantes del salario con la dinámica de la negociación colectiva para poder entender las tensiones actuales. La pregunta que guía el trabajo es si la negociación colectiva en los próximos años mantendrá su vigencia o se verá sustituida por otros mecanismos de determinación salarial.

**Palabras clave:** salario real – negociación colectiva – crisis.

## Abstract

In the last 15 years, collective bargaining has become the main tool of the unions aimed at determining the wages of workers. This behavior was reflected in the fact that nominal wage variations were largely determined by institutional factors, which, by interacting with inflation, and defining changes in real wages, affect and condition collective bargaining. Given the change in the macroeconomic context in recent years, we want to study how the determinants of wages are related to the dynamics of collective bargaining in order to understand current tensions. The question that guides the work is whether collective bargaining will remain in force in the coming years or will it be replaced by other mechanisms for determining wages.

**Keywords:** real wage – collective bargaining – crisis.

---

I Licenciado en Economía (UBA) y profesor Adjunto de la Dinero, Crédito y Bancos (UNDAV). Correo electrónico: [fpastra@gmail.com](mailto:fpastra@gmail.com)  
II Licenciado en Economía (UBA) y profesor Adjunto de Teoría de las Remuneraciones (UNLaM). Correo electrónico: [dtrajtem@gmail.com](mailto:dtrajtem@gmail.com)

Fecha de recepción del artículo: 6 de noviembre de 2019  
Fecha de aceptación del artículo: 4 de septiembre de 2020

## Introducción

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

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

salarios nominales (más estrictamente, sus variaciones), en cuyo caso los niveles de inflación terminan definiendo el salario real, interactúan permanentemente con ésta, la afectan y condicionan.

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

\*\*\*

## Teorías de determinación salarial

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

En primer lugar, la productividad laboral emerge como un elemento central para analizar la dinámica del salario real. Para la escuela neoclásica, la maximización de beneficios empresarios se concreta cuando el salario real iguala la productividad marginal del trabajo, por ende, un aumento de la productividad deriva en una mejora salarial. En la perspectiva clásica de Ricardo y Marx, un aumento del salario dará lugar a una reducción de las ganancias, afectando

negativamente la tasa de acumulación de capital y de la productividad. Desde una mirada kaleckiana se puede afirmar que los aumentos de salarios incrementan el gasto y el producto, lo cual llevaría a aumentos en la productividad, por la vía de los rendimientos crecientes en economías que operan por debajo del pleno empleo.

En segundo lugar, el desempleo, expresado por algunos como desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, tiene asignado un lugar destacado para explicar las oscilaciones del salario real. Bajo la mirada ortodoxa del mercado de trabajo, el desempleo llevaría a una caída de los salarios reales, lo cual permitiría llegar al pleno empleo. En autores clásicos como Marx, el progreso tecnológico intensivo en capital nutriría el ejército industrial de reserva que resultaría funcional a los intereses de los empresarios

capitalistas, puesto que permitiría mantener los salarios al nivel de subsistencia. Para la explicación post-keynesiana (Lavoie, 2005) el crecimiento de los salarios dinamizaría la demanda agregada, aumentando la utilización de la capacidad instalada, generando nuevos puestos de trabajo y reduciendo el desempleo. Además, podemos incluir el aporte del debate en torno a la Curva de Phillips que más recientemente fue traducido en el descubrimiento de una relación inversa de largo plazo entre el nivel de desempleo y los salarios reales, en distintos países y momentos del tiempo a través de la Curva de Salarios.

En tercer lugar, los factores institucionales, entre los cuales se encuentran la negociación colectiva de salarios entre sindicatos y empresarios, las orientaciones políticas del gobierno y las otras instituciones de determinación salarial, tienen incidencia en la dinámica de los salarios pagados en la economía. Desde el enfoque ortodoxo, las instituciones impiden el ajuste del salario real ante desequilibrios en el mercado de trabajo. La teoría insiders-outsiders sostiene que los trabajadores sindicalizados y con mayor acumulación de formación específica hacen valer su poder de negociación y mantienen sus salarios por encima del nivel de equilibrio (Lindbeck y Snower, 1989). En cambio, en la escuela estructuralista brasileña (Souza, 1980) los niveles salariales dependerán en gran parte del poder de organización de los trabajadores, lo cual no está solamente vinculado con el desempleo sino con características institucionales

concretas dadas en un determinado tiempo y lugar. En Argentina, Frenkel (1986) identifica dentro de los componentes que determinan el salario, uno de carácter institucional, relacionado con el tipo y grado de organización de los trabajadores y sus reglas de juego, a lo cual se suma la naturaleza del régimen político y la orientación del Estado y de las políticas públicas.

En cuarto lugar, en la discusión sobre los salarios en Argentina no se puede ignorar la inestabilidad macroeconómica, la presencia de crisis recurrentes y la restricción externa al crecimiento. Amico (2015), plantea que los desequilibrios externos generan dificultades para aumentar los salarios reales a lo largo del tiempo, dado que el crecimiento de la actividad económica deriva en devaluaciones contractivas y regresivas. Por su parte, Canitrot (1983), planteaba que la puja distributiva determinaba un salario real incompatible con la necesidad de divisas para financiar la expansión del producto y el pago de intereses de la deuda. Retomando esta discusión, Rapetti y Gerchunoff (2015) consideran que el conflicto distributivo estructural se presenta cuando no hay coincidencia entre el tipo de cambio de equilibrio macroeconómico y el de equilibrio social. Finalmente, Graña, Kennedy y Lindenboim (2008) advierten que las grandes crisis macroeconómicas (i.e. las dos hiperinflaciones, la crisis del 2001) implicaron fuertes caídas de salarios reales que dejaron secuelas en el largo plazo, al no lograr revertir dicha situación con posterioridad.

\*\*\*

## **Factores económicos e institucionales en la determinación de los salarios reales en la historia argentina (1975-2015)**

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

En este período se observan cambios bruscos y oscilaciones del salario real en plazos breves de tiempo, sin que se pueda identificar una tendencia unívoca de largo plazo. En consideración de la magnitud de estos cambios, es muy probable que hubieran confluído en la variación del salario real factores relacionados con condicionantes de carácter económicos

(productividad, desempleo, etc.) y otros de naturaleza “no económicos” (instituciones laborales y la orientación del Estado).

Tomando a Frenkel (1986) los condicionantes “no económicos” se suelen agrupar en dos tipos de componentes: por un lado, las instituciones laborales que dependen de la estructura de la negociación colectiva, del grado de centralización y de la conformación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de sus estrategias desplegadas a nivel sectorial y temporal. Asimismo, la efectividad de la negociación colectiva también depende de la estructura del mercado de trabajo: cuanta mayor es la informalidad, menor su efectividad y viceversa.

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

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

Teniendo en cuenta este marco, en Argentina entre 1975 y 2015, se pueden distinguir cuatro regímenes

institucionales. Éstos se iniciaron a partir de puntos de inflexión claramente identificados a través de profundas caídas del salario real de los trabajadores (1976, 1982, 1989 y 2002). Cada uno de estos puntos de inflexión marcó el fin de un régimen institucional:

1) Represión sindical (1976-1982): la dictadura militar, cuyo origen provino de un golpe de Estado, implementó políticas de apertura económica y desregulación de los mercados. Dado que intervinieron los sindicatos y se prohibió la actividad sindical, incluyendo la negociación colectiva, el gobierno asumió el papel de otorgar aumentos salariales de manera discrecional.

2) Reapertura democrática con centralización salarial estatal (1983-1990): el gobierno siguió reservándose para sí la administración de la política salarial, aunque se restituyó la actividad sindical y la vigencia de los convenios colectivos. Recién hacia el fin de la gestión del gobierno radical (1988) se habilitó la negociación colectiva y la determinación de salarios en forma negociada entre sindicatos y empleadores.

3) Disciplinamiento vía mercado con vigencia de la negociación colectiva (1991-2002): La negociación colectiva siguió manteniendo su vigencia, aunque alterando las normas de funcionamiento. El gobierno que asumió en 1989, con la implementación del Plan de Convertibilidad en 1991, prohibió la indexación de todo tipo de contrato, incluyendo los contratos laborales (individuales y colectivos). Se dispuso también, durante los primeros años del Plan, que los incrementos salariales pactados en paritarias debían tener como correlato una mejora de la productividad, para que la autoridad de aplicación procediera a la homologación de los respectivos acuerdos. Después de 1994, la negociación sectorial que disponía aumentos salariales prácticamente desapareció en un marco económico signado por un aumento del desempleo y de la informalidad laboral (Novick y Trajtemberg, 2000).

4) Fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial de salarios (2003-2015): el gobierno promueve las instituciones de determinación colectiva de salarios. En primer lugar, promueve la negociación colectiva con las características del llamado modelo

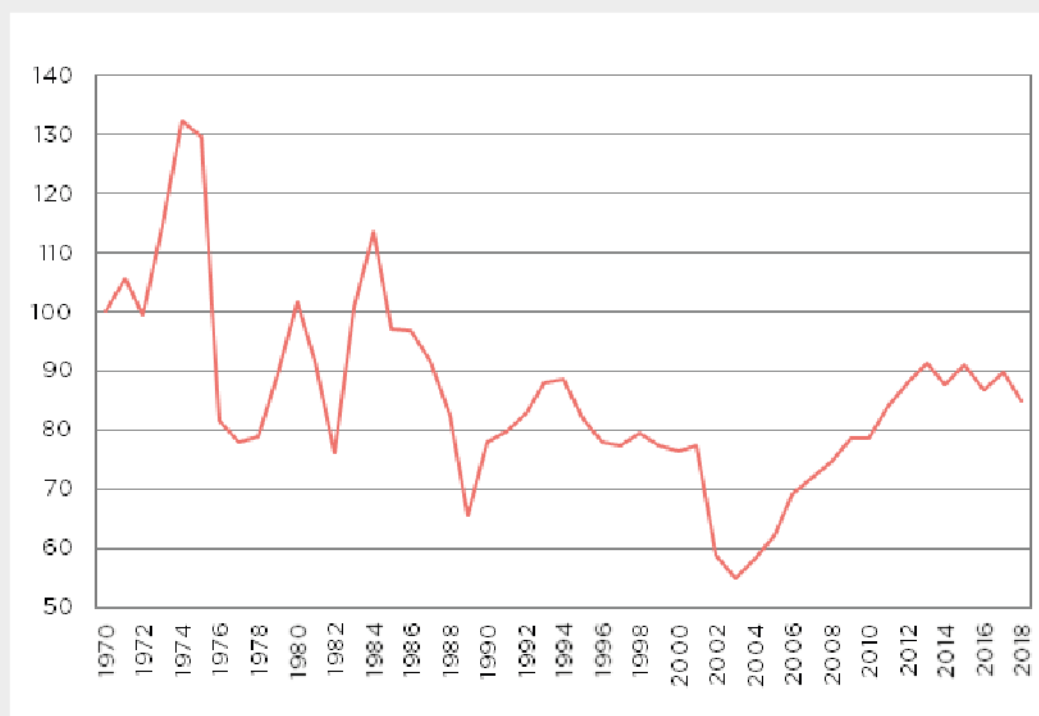
paradigmático (centralización sectorial de la negociación colectiva, a cargo del sindicato con personería gremial y con vigencia de la ultraactividad) (Palomino y Trajtemberg, 2006; Etchemendy y Collier, 2007). Al mismo tiempo, se reactiva el Consejo del Salario Mínimo, constituyendo un espacio de negociación al máximo nivel de centralización, donde se determina el umbral mínimo de ingresos de la economía. Finalmente, se crea un espacio de negociación para determinar el salario mínimo de los docentes estatales a nivel nacional, con el objetivo de reducir la asimetría salarial de los trabajadores de establecimientos educativos de distintas jurisdicciones provinciales.

En el período 2015-2019, la negociación colectiva siguió operando en un régimen de aceleración inflacionaria, caída de la producción y deterioro de la calidad y nivel del empleo, en un ciclo regido por la

inestabilidad macroeconómica, que dejó consecuencias sobre el estado de las relaciones de fuerza entre los actores sociales.

Desde 1975, el salario real siguió una trayectoria declinante, ininterrumpida y escalonada, durante la vigencia de los tres primeros regímenes institucionales y hasta comienzos de los 2000. Por un lado, se puede observar cómo la instauración de la dictadura de 1976, la crisis de la deuda de 1982, las dos hiperinflaciones de 1989 y 1990 y la crisis de 2001/2002 fueron el contexto bajo el cual operaron importantes caídas de salario real. Por otro lado, se aprecia un crecimiento de los salarios reales en los primeros años de los planes de estabilización: 1977, 1984 y 1991, pero en ninguno de estos casos la mejora es sostenida. Se extiende a lo sumo por tres años, para luego continuar con la tendencia descendente del salario real.

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



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

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

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

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

Durante el régimen de la reapertura democrática con centralización salarial Estatal, el creciente peso de la deuda externa, el contexto internacional adverso y las tensiones políticas explicaron parte importante del estancamiento económico y la elevada inflación de los años 80. Este período es caracterizado como la “década perdida”, debido a los resultados obtenidos en materia de desempeño económico y deterioro de los indicadores sociales. Durante los primeros años del gobierno de Alfonsín, se intentó recuperar la capacidad de compra del salario, en base a un “sistema de pautas que establecía los incrementos salariales mensuales y la aplicación de reajustes en los ingresos en base a la evolución de la inflación cada tres meses” (Aruguete, 2004). Con el Plan Austral se dispuso un esquema de indexación salarial, donde los salarios se ajustaban en función de una proporción de la inflación pasada. Este último esquema tuvo un efecto positivo en los primeros momentos del plan, cuando

se consiguió desacelerar la tasa de crecimiento de los precios (Azpiazu, 1991). Junto al empeoramiento del sector externo y la aceleración de la inflación, hacia 1988 se impulsó el Plan Primavera que intentó nuevamente estabilizar la economía. Sin embargo, tuvo un corto aliento y un año más tarde, con un tipo de cambio y un déficit fiscal fuera de control y grandes complicaciones políticas, la Argentina viviría la primera hiperinflación.

En el régimen de disciplinamiento vía mercado, la negociación colectiva, que había sido reinstaurada en 1988, sufrió un nuevo embate en 1991 con la implementación del Plan de Convertibilidad. Frente al aumento del desempleo, las privatizaciones de empresas públicas, la apertura de la economía y con un gobierno que estimulaba la negociación descentralizada, la firma de aumentos salariales por rama de actividad quedó prácticamente desactivada. La ley de Convertibilidad prohibió la indexación de todos los contratos, incluidos los contratos laborales individuales y colectivos. Dispuso que la autoridad de aplicación sólo homologaría los acuerdos salariales que estuviesen respaldados por aumentos de la productividad. En un marco de fuerte aumento del desempleo (llegó en muy poco tiempo a los dos dígitos) y de caída de la inflación (ayudado por un tipo de cambio nominal fijo y la apreciación del tipo de cambio real), los sindicatos abandonaron la discusión de aumentos salariales a través de la negociación colectiva y preservaron las cláusulas pactadas en momentos de mayor poder de negociación, valiéndose para ello de la ultraactividad. A pesar del contexto adverso de apertura, desregulación, desindustrialización e informalidad laboral, el fuerte crecimiento económico y de la productividad, en el marco de la inercia inflacionaria en los primeros años, los asalariados consiguieron aumentos del poder adquisitivo. Sin embargo, a partir de la crisis del Tequila, comenzó a operar el desempleo como factor disciplinador, el cual se incrementó en los últimos años del modelo y finalmente en su crisis, bajo la cual el salario real descendió 21% en tan sólo un año.

En el régimen de fortalecimiento de la negociación colectiva, a partir de 2003 se recuperan las instituciones ya existentes de determinación colectiva de salarios, y se amplía el universo de trabajadores sobre

el cual ellas operan. La negociación colectiva de salarios se reactiva, con sus características salientes (negociación centralizada por rama de actividad) y con un criterio de fijación anual de aumentos salariales (Pastrana y Trajtemberg, 2012). Este fenómeno se dio en el marco de una recuperación general de las instituciones laborales y sociales dentro de las cuales se pueden destacar el régimen de asignaciones familiares y la Asignación Universal por Hijo, el Sistema Previsional Argentino y la Movilidad Jubilatoria, el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil y la Paritaria Nacional Docente, entre otros. Además, el desempleo desciende rápidamente en el marco de una economía que logró crecer a tasas muy elevadas los

primeros años, lo cual también logró revertir parte del proceso de precariedad laboral de los 90. Hasta 2010, el aumento de productividad permitió que los salarios reales pudieran subir con una mejora en la distribución del ingreso sin llegar a niveles elevados del costo laboral unitario, manteniendo acotada la puja distributiva en la primera década de los 2000 (Amar, Pastrana, Villafañe, 2011). Los problemas que se dieron a partir de 2012 estuvieron relacionados con los efectos de la restricción externa. El cambio de modelo económico en 2015, tal como se analizará más adelante, en lugar de solucionar, intensificó los problemas preexistentes tanto en la macroeconomía como en el mercado de trabajo.

\*\*\*

## Interacción entre los determinantes de los salarios en la historia argentina

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

A partir de aquí realizaremos dos simplificaciones que nos parecen adecuadas teniendo en cuenta la historia argentina y los objetivos propuestos. Por un lado, tomaremos como una única dimensión la evolución del desempleo, la heterogeneidad productiva y la informalidad laboral. Como veremos más adelante, estos problemas estuvieron presentes en las décadas de los 70 y 80 y se agravaron intensamente durante los 90, estando dentro de las características más preocupantes del mercado de trabajo argentino. Por otro lado, en los 2000, los niveles de desempleo e informalidad tuvieron un sendero fuertemente descendente hasta 2011, se estancaron entre 2012 y 2015 y comenzaron a ser nuevamente un problema en 2015-2019, especialmente a

partir de la crisis de 2018. Por lo tanto, a lo largo del período que se inicia en 1975 y hasta la actualidad, encontramos dificultades relacionadas con la cantidad y la calidad del empleo de la economía argentina.

Por otro lado, tomaremos también como una sola dimensión a la evolución de la productividad y el desempeño/ambiente macroeconómico. En la segunda mitad de los años 70 a pesar de la fuerte volatilidad macroeconómica, se lograron en algunos años aumentos en la productividad, relacionados con el corto período de crecimiento de los primeros años. En la década del 80 predominó la alta inflación, el estancamiento y caída de la producción y la productividad. En los años 90, a partir de la Convertibilidad, se logró aumentar la productividad en los primeros años, en el marco de la estabilidad y la recuperación de altas tasas de crecimiento luego de los episodios hiperinflacionarios. En la segunda parte de los 90, la intensificación de los problemas del modelo llevó a caídas del nivel de actividad que desembocaron en la crisis de 2001-2002. En los 2000, las altas tasas de crecimiento desembocaron en un aumento de la demanda de trabajo con incrementos de productividad. Entonces, para este análisis podemos decir que existe una correlación entre los períodos de crecimiento del producto, baja volatilidad macroeconómica, inflación baja o moderada y productividad creciente, y viceversa.

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

En Argentina, el mercado de trabajo presentó una situación de bajo desempleo, por lo menos hasta los inicios de la década de los 90, pese a que se registraron variaciones de la desocupación y cambios de las condiciones laborales. Durante la vigencia de los dos primeros regímenes institucionales (represión sindical y reapertura democrática) el salario real siguió una tendencia decreciente con inestabilidad macroeconómica, alteración de las condiciones del mercado de trabajo, pero con bajas tasas de desempleo. Entre 1975 y 1978, se reduce la tasa de desempleo (4,8% y 3,5%) pero con una tasa de actividad más baja (53,8% y 52,5%, respectivamente), un aumento del peso de la ocupación por cuenta propia (Llach, 1980) y un incremento de la tasa de empleo no registrado (Bertranou y Casanova, 2013). En los 80, pese al mal desempeño macroeconómico en términos de crecimiento de la producción, la tasa de desempleo aumentó de manera muy moderada, llegando a un porcentaje de entre 6% y 8% recién hacia fines de la década cuando se desató la crisis de la hiperinflación.<sup>2</sup> En ambos regímenes, la baja tasa de desempleo se explicaría por la funcionalidad del sector informal de la economía, que parece haber actuado como dique de contención al absorber el aumento de la fuerza de trabajo y a los trabajadores expulsados del sector formal (Rozenwurcel y Vazquez, 2008).

En el régimen institucional caracterizado por el disciplinamiento vía mercado, se registraron los niveles más altos de desempleo de la historia argentina. En esta etapa, la tasa de desempleo sufre un importante crecimiento producto de diferentes factores que se hicieron presentes en los distintos estadios del período, situación que resulta acompañada por una nueva caída del salario real promedio. Entre 1990 y 1993, el aumento de la tasa de desempleo se explica por la suba de la tasa de actividad que pasa de 39% a 41%. En tanto, desde 1993 se debe a la combinación del

aumento de la participación laboral (fundamentalmente de las mujeres) así como por la destrucción de los puestos de trabajo. Desde 1999, al entrar en una fase de estancamiento y recesión, se profundizan los desequilibrios macroeconómicos y se debilita la funcionalidad del sector informal para albergar a los trabajadores desplazados del empleo y a los nuevos ingresantes al mercado. Además, en esta etapa emerge como un nuevo condicionante de las problemáticas laborales, la incidencia del empleo asalariado no registrado.<sup>3</sup> Según algunos estudios, en la década del 90 y en los primeros años del 2000, se agregan 17 puntos porcentuales a la tasa de empleo asalariado no registrado (Jiménez, 2013).

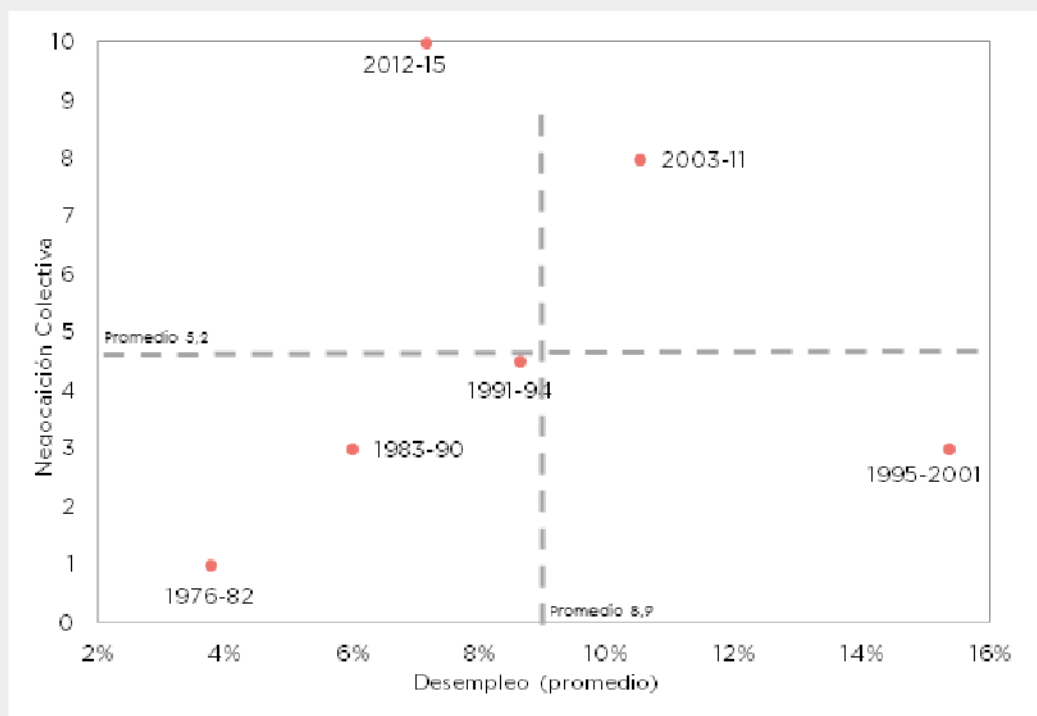
Ya en los 2000, en el régimen de promoción de la negociación colectiva, frente a la mejora del desempeño de la economía, y la implementación de políticas específicas se reduce el desempleo y la tasa de empleo no registrado, en un contexto de mayor asalarización de la población trabajadora. Ambos indicadores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

<sup>2</sup> Dentro de los factores que explicaba esta situación, Monza (1996) asigna un rol no menor a la existencia de desempleo encubierto que asumía la forma de empleo en el ámbito público provincial y municipal.

<sup>3</sup> Galín y Novick (1990) esgrimen un concepto de precariedad, al que diferencian de la noción de informalidad, el cual se define como un residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal.



Gráfico 2  
Negociación Colectiva - Desempleo



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC.

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

En primer lugar, podemos destacar lo sucedido hasta 2001. Bajo el régimen de represión salarial, la negociación colectiva estuvo prohibida por ley. En los 80, hubo bajo desempleo, deterioro de las condiciones laborales y procesos de negociación colectiva débiles y limitados, al menos en términos formales. En esa etapa, la negociación colectiva siguió prohibida hasta 1988, y predominaron los mecanismos indexatorios centralizados por el poder ejecutivo en lugar de los acuerdos salariales sectoriales en un escenario de alta inflación. En los 90, en el marco del régimen de disciplinamiento vía mercado se produjo la mayor tasa de desempleo con una negociación colectiva habilitada por el gobierno, pero desactivada por efecto

de las presiones del mercado. En estos tres regímenes la negociación colectiva no resultó central, en el primer y segundo período estaba prohibida por la vía formal (en los 80 con mecanismos de indexación) y en el tercero desactivada por la vía del mercado. En estos regímenes el salario real cayó. Esto lleva a concluir que, en la experiencia argentina, el incremento paulatino del desempleo estuvo relacionado con un debilitamiento de la negociación colectiva y con la caída del salario real. En este sentido, se puede argumentar que el disciplinamiento del excedente de mano de obra sobre los salarios tuvo una *manifestación institucional*: el debilitamiento de la negociación como instrumento para la fijación de salarios.

En segundo lugar, en momentos de crecimiento de la economía, cuando se redujo el desempleo por efecto de la creación de nuevos empleos asalariados (principalmente, en relación de dependencia, registrados), el funcionamiento de la negociación colectiva

centralizada, con alta cobertura, acompañada de un gobierno que promueve un aumento de la participación del salario en el ingreso, generaron condiciones propicias (aunque no siempre suficientes) para conseguir aumentos del salario real. Esto se evidencia claramente en el período de fortalecimiento de la negociación colectiva.

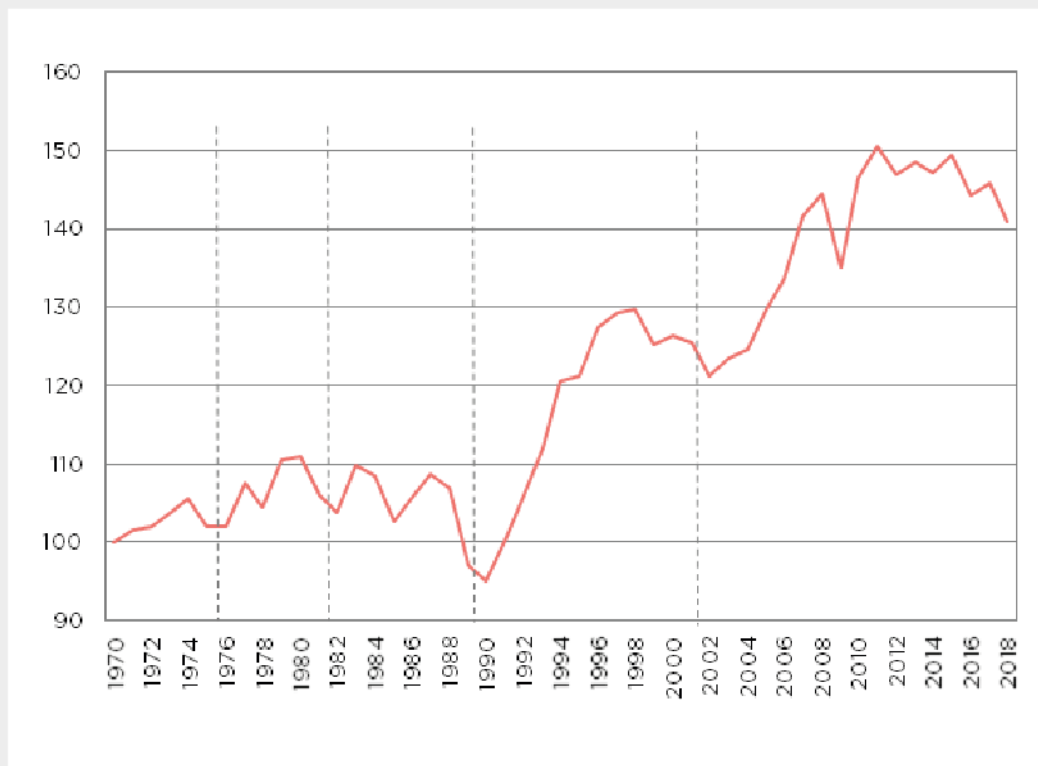
En tercer lugar, si bien hay tendencias, la relación entre la negociación colectiva y el nivel de desempleo no es tan directa. Ésta estuvo desactivada en períodos con bajo (década de los 80) o alto desempleo (90). Sin embargo, no hay evidencias hasta el momento de un funcionamiento pleno de la negociación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

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

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

La productividad desde mediados de los 70 hasta 1990 sigue una trayectoria errática, que genera como resultado un nivel más bajo hacia el final del período. El ciclo de apertura comercial y apreciación cambiaria durante el régimen institucional de represión sindical logró aumentar la productividad transitoriamente en 1977, pero luego disminuyó en 1981 con la crisis de “La Tablita”. En los 80, bajo el ciclo

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



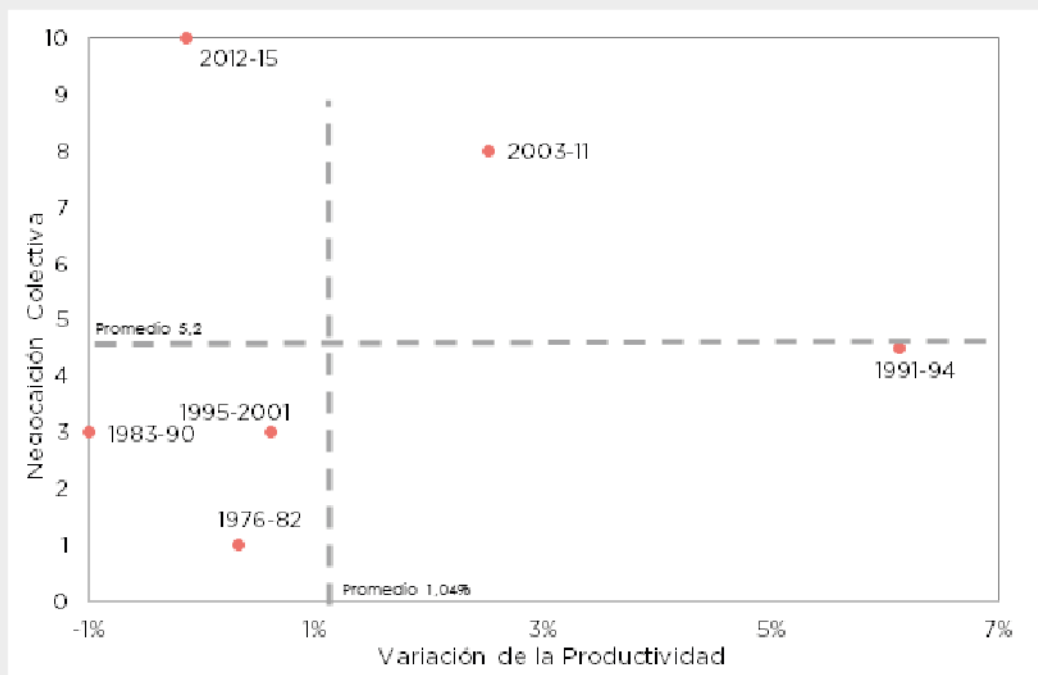
Fuente: Elaboración propia en base a Graña y Kennedy (2008) hasta 2006, luego INDEC, y EPH.

de inestabilidad macroeconómica, alta inflación y condicionamiento por el peso de la deuda durante el régimen de reapertura democrática, hubo mejoras de productividad de muy corta duración asociadas a los primeros tiempos de los planes de estabilización. Los intensos vaivenes macroeconómicos llevaron a una caída promedio de la productividad de -1%. Por lo tanto, bajo ambos regímenes, convivieron aumentos magros o caídas en la productividad, inestabilidad macroeconómica y ausencia de instancias de negociación colectiva, que dieron el marco a las caídas del salario real.

Bajo el régimen de disciplinamiento vía mercado, el ciclo de apertura económica, tipo de cambio fijo con apreciación cambiaria, desregulación de la economía, privatizaciones de empresas públicas y flexibilización laboral iniciado en 1991 logró mejoras

significativas de productividad, en los primeros años. Este proceso tuvo un particular comportamiento en el sector industrial, donde la reestructuración productiva y algunos procesos de introducción tecnológica como estrategia defensiva frente al contexto, dejaron como saldo un aumento considerable de la productividad, pero con destrucción de puestos de trabajo. En esos primeros años, si bien el salario real logró mejorar, luego de un fuerte deterioro sufrido en los episodios de hiperinflación, no lo hizo a la par de la productividad. En este caso, la orientación de las políticas del gobierno y las instituciones laborales durante la vigencia de este régimen no permitieron traducir los incrementos de productividad en mejoras del salario real equivalentes y, por tanto, convalidaron un empeoramiento de la distribución del ingreso, en términos de la participación de la remuneración de los asalariados en el valor agregado.

Gráfico 4  
Negociación Colectiva - Variación de la Productividad



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC.

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

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

Teniendo en cuenta que tanto en los 80 como en los últimos años, la productividad laboral se mantuvo estancada o cayó y que, en cambio, creció a principios de los 90 y entre 2003-2008, lleva a pensar en el rol de la negociación colectiva en distintos contextos económicos. En momentos en que la productividad se mantiene estancada, difícilmente los salarios puedan subir a pesar de la presión que puedan ejercer los sindicatos. Sin embargo, cuando la productividad laboral crece, la negociación colectiva pareciera favorecer el crecimiento de los salarios reales. En los 90, el aumento del desempleo combinado con un contexto de debilidad gremial y de la negociación colectiva derivó en que los salarios crecieran poco y terminaran cayendo, mientras que en los 2000 los asalariados pudieron apropiarse de los incrementos de productividad vía aumentos del salario real.

\*\*\*

## Cambio de modelo económico y las tensiones en la negociación colectiva

Entre 2015 y 2019, se implementó una política basada en la apertura comercial y financiera, la desregulación de la economía y la vuelta a los mercados internacionales de deuda. La fuerte acumulación de deuda externa en un lapso breve de tiempo condujo a un período de inestabilidad macroeconómica cuando se cortó la afluencia de estos fondos. La finalización del ingreso de esos capitales, combinados con un manejo macroeconómico incompatible por parte de las autoridades, desembocó en una crisis que llevó a un fuerte incremento del tipo de cambio y un endurecimiento de las políticas monetarias y fiscales, en el marco de un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional.

El balance macroeconómico de los últimos cuatro años es claramente negativo, cuyo registro más

acuciante se refleja en el retroceso del PIB per cápita en 8 puntos porcentuales. La dinámica macroeconómica acentuó los desequilibrios presentes en 2015, en particular los vinculados a la restricción externa. La economía actual presenta un peso importante de la deuda externa pública que presiona sobre el balance de pagos y las cuentas públicas y una elevada fragilidad macroeconómica por la dinámica de la inflación y la crisis del sector externo.

El desempeño de la macroeconomía afectó negativamente el comportamiento del mercado de trabajo, dando lugar al aumento del desempleo, la caída del empleo registrado, la precarización de la ocupación y la destrucción del empleo en el sector industrial.

Como se desarrolla en Pastrana y Trajtemberg (2019), en este período, la negociación colectiva enfrentó algunos cambios en un marco de aparente estabilidad institucional formal. En un claro intento de restringir los aumentos salariales, el gobierno privilegió la intervención en la negociación colectiva fijando un “techo a las paritarias”, sin necesidad de interrumpir el proceso de discusión entre sindicatos y empresas. Sin embargo, la inestabilidad macro, que incidió en el mercado de trabajo, produjo una reducción en la cobertura de la negociación colectiva de aproximadamente 180 mil puestos de trabajo asalariados registrados en el ámbito privado entre 2015 y 2019.

El aumento del desempleo, la reducción de tasa de asalarización (por el avance del empleo independiente y de contratos laborales “no regulados”), la expansión del empleo no registrado y la caída del empleo registrado privado, explicaron la reducción de la cobertura de la negociación colectiva. Además, en un contexto de aceleración de la inflación, se obtuvo como resultado una disminución en la cantidad de convenios colectivos pactados, como consecuencia de la intervención informal del gobierno en la negociación colectiva. Las consecuencias de estas políticas implementadas redundaron en una disminución del salario real del 15% en términos acumulados en el período 2015-2019.

En estos años no hubo un cambio formal en las instituciones que afectarían la determinación salarial. La caída del poder adquisitivo se dio sin modificaciones en la forma en que se negocian salarios. Si bien se registraron presiones y lineamientos informales por parte del gobierno, que llevaron a una tendencia hacia la baja del salario real, no se convalidaron en nuevos esquemas formales, sino apenas en algunos cambios en su dinámica. Esto genera un escenario novedoso en la historia argentina: a diferencia de crisis precedentes (1976, 1981, 2001/2002), la fuerte modificación del salario real se llevó adelante con la vigencia de la negociación colectiva como mecanismo generalizado de fijación salarial, con una cobertura y un número de convenios homologados aún importante.

Sin embargo, lo sucedido en los últimos años, a partir de una inflación alta y persistente, fue reconfigurando paulatinamente un cambio de régimen, con acortamiento de los contratos. Si bien la lógica de las

negociaciones fue anual, desde 2016 se observó un aumento en la cantidad de negociaciones anuales y en la frecuencia en los incrementos salariales. Respecto al primer punto, la respuesta al contexto y el fracaso de las pautas establecidas obligó a la reapertura generalizada de paritarias. Esto llevó a que en lugar de una paritaria anual, en 2016 hubo un promedio de dos negociaciones por convenio en el año y en 2018, tres. De este modo, la creciente pérdida de poder adquisitivo llevó a un aumento en la frecuencia de los aumentos. En 2013, sólo el 8% de los convenios tenían cuatro o más aumentos en el año. Ese porcentaje pasó a 24% en 2016. En 2018, el total de los convenios analizados tuvieron más de cuatro aumentos en el año. A pesar de este comportamiento, la caída de los salarios reales fue generalizada.

En 2019, en las elecciones generales a presidente, la lista opositora encabezada por Alberto Fernández, resultó ser la ganadora que, a diferencia del oficialismo hasta entonces, presenta una fuerte alianza con las organizaciones sindicales de origen peronista. Hasta las elecciones se podían plantear tres escenarios hacia los cuales podría ir la negociación colectiva: flexibilización y debilitamiento, cambio de carácter con acortamiento de contratos y baja de tensión con coordinación salarial.

Con el nuevo gobierno algunas de esas opciones se disiparon, y se abrió la posibilidad de apuntalar la negociación colectiva, como parte de una estrategia general de la política de ingresos y como instrumento clave para propiciar la desindexación de los salarios y la desaceleración de la inflación.

El gobierno, a los pocos meses de asumir, dictó un decreto en el cual estableció un incremento general de salarios, cuyo monto de suma fija debía incorporarse a los salarios de los trabajadores en las posteriores paritarias, que derivó en incrementos de más del 10%. El objetivo claramente fue dirigido a recomponer la capacidad de compra de los salarios de los trabajadores, luego del retroceso que sufrieron después de los cuatro años previos.

Sin embargo, en los primeros meses de este año, la propagación del Covid-19 trajo consecuencias graves sobre la actividad económica. El gobierno adoptó

medidas dirigidas a proteger el empleo y los ingresos, tanto de los trabajadores del sector formal como del empleo informal, y se realizaron acuerdos entre las cámaras empresariales y los sindicatos para evitar caídas drásticas en los salarios nominales. En este contexto, se retrasó el inicio de la negociación de salarios entre sindicatos y empresas, quienes quedaron a la espera de un momento de relajación de las medidas de aislamiento y de reactivación de la economía.

Un aspecto positivo derivado de la pandemia resulta en la desaceleración de la inflación (13,6% en el acumulado del primer semestre de 2020), que podría dejar sentada las bases para pensar en una nueva configuración de la negociación colectiva para continuar por esta senda de descenso inflacionario. En el marco de un nuevo régimen macroeconómico, con la

negociación con los acreedores externos de deuda pública, podría plantearse un acuerdo precio-salario que permita una mejor administración de la puja distributiva, ayude a la coordinación de los salarios, propicie la desindexación y preserve la operatividad de la negociación colectiva.

En definitiva, pensamos que para alcanzar la recuperación de la actividad económica es necesario una reducción de la inflación y una mayor coordinación salarial. Esto permitiría una recuperación del salario real, una mejora de los indicadores sociolaborales y una reducción de la conflictividad derivada de la puja distributiva, descomprimiendo las tensiones a las cuales fue sometida la negociación colectiva en los últimos años.

\*\*\*

## Conclusiones

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

Entre 1975 y 2015 identificamos cuatro regímenes institucionales: 1) Represión sindical (1976-1982), 2) Reapertura democrática con centralización salarial estatal (1983-1990), 3) Disciplinamiento vía mercado con vigencia de la negociación colectiva (1991-2002), 4) Fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial de salarios (2003-2015). Durante la vigencia de los tres primeros regímenes institucionales, el salario real siguió una trayectoria declinante, escalonada e ininterrumpida. Las mejoras del salario real fueron transitorias y en períodos cortos. En el cuarto régimen, se fortaleció la negociación colectiva y las restantes instituciones laborales y el salario real creció.

En la experiencia argentina, la relación entre la negociación colectiva y el nivel de desempleo no es directa. Sin embargo, encontramos que el incremento del desempleo estuvo relacionado con un debilitamiento de la negociación colectiva y caída del salario real.

La relación de la negociación colectiva con la productividad también es compleja. En momentos en que se mantiene estancada, difícilmente los salarios puedan subir a pesar de la presión que pueden ejercer los sindicatos. Sin embargo, cuando la productividad laboral crece, la negociación colectiva favorece el crecimiento de los salarios reales.

En el período de restauración neoliberal (2015/2019), se entró en una fase de marcada inestabilidad macroeconómica, acumulación de deuda externa y aceleración inflacionaria que dejaron consecuencias negativas sobre el mercado de trabajo. La negociación colectiva entró en un ciclo de tensión, donde mantuvo una aparente estabilidad institucional formal, pero que convalidó la caída del salario real,

como resultado de los mayores registros inflacionarios, del aumento del desempleo y de la caída de la productividad.

Hacia fines de 2019, en el marco de las elecciones a presidente, donde se enfrentaban candidatos con propuestas enfrentadas en materia de desarrollo económico, planteábamos distintos escenarios sobre el devenir de la negociación colectiva. Un escenario de flexibilización, en el que aumenta el desempleo y baja aún más el salario real. Un segundo, en el que la aceleración de los niveles de inflación lleva a la generalización de prácticas indexatorias y la pérdida de la importancia de la negociación colectiva para la fijación de salarios. Finalmente, un tercer escenario

donde visualizábamos una mayor coordinación salarial en el marco de un acuerdo precio-salarios, en un contexto donde se promueva la reducción de la inflación y la mejora de los indicadores laborales.

El nuevo gobierno que asumió hacia fines de 2019, en sus propuestas de políticas, hacía presumir una orientación hacia el tercer escenario, con coordinación de los aumentos salariales en el marco de un acuerdo de salarios y precios. Sin embargo, estas iniciativas quedaron suspendidas ante los efectos del Covid-19 sobre la economía y la salud de la población. Se develará en un futuro cercano cuál es el camino elegido por Argentina y qué forma adoptará la negociación colectiva ante el nuevo panorama.

\*\*\*

## Referencias

- Amar, A., Pastrana, F. y Villafañe, S. (2011). Costos laborales y competitividad en la Argentina contemporánea. *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*, SSPTyEL-MTEySS, (10).
- Amico, F. (2015). *Los salarios reales en el largo plazo: surgimiento de un nuevo piso estructural de las remuneraciones en Argentina*. (No. 67).
- Aruguete, E. (2004). "Diario de la Resistencia: la burguesía argentina ante la política de ingresos del gobierno radical de Raúl Alfonsín". *VI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Azpiazu, D. (1991). Programas de ajuste en la Argentina en los años ochenta: década perdida. *Ajuste Económico, Sindicalismo y Transición Política En Los Años '80*, Organizado Por Memorial de América Latina, San Pablo.
- Bertranou, F. y Casanova, L. (2013). *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Organización Internacional del Trabajo.
- Canitrot, A. (1975). "La experiencia populista de redistribución de ingresos". *Desarrollo Económico*, 15(59), 331-351.
- Canitrot, A. (1981). "Teoría y práctica del liberalismo. Política antiinflacionaria y apertura económica en la Argentina, 1976-1981". *Desarrollo Económico*, 21(82), 131.
- Canitrot, A. (1983). "El salario real y la restricción externa de la economía". *Desarrollo Económico*, 23(91).

- Cherkasky, M. y Abeles, M. (2019). “Régimen monetario e instituciones laborales: una interpretación alternativa de la tendencia a la disminución del traspaso del tipo de cambio (pass-through) en los países periféricos”. *Revista CEPAL*, N° 128. Agosto 2019. Santiago de Chile.
- Diamond, M. (1972). “La estructura productiva desequilibrada argentina y el tipo de cambio”. *Desarrollo Económico*, 12(45), 25. <https://doi.org/10.2307/3465991>
- Etchemendy, S. y Collier, S. (2007). “Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003-2007)”. *Politics & Society*, vol. 35, núm. 3, pp. 363-401.
- Ferrer, A. (1979). “El retorno del liberalismo: Reflexiones sobre la política económica vigente en la Argentina”. *Desarrollo Económico*, 18(72).
- Frenkel, R. (1986). “Salarios e inflación en América Latina. Resultados de investigaciones recientes en la Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Chile”. *Desarrollo Económico*, XXV (100).
- Galín, P. y Novick, M. (1990). *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires.
- Gerchunoff, P. y Rapetti, M. (2015). “Argentina’s structural distributive conflict (1930-2015)”. *Munich Personal RePEc Archive*, (68275).
- Graña, J. M. y Kennedy, D. (2008). “Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947-2006. Análisis de la información y metodología de estimación”. *Documento de Trabajo del Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo*, (12).
- Lavoie, M. (2005). *La economía postkeynesiana*. Editorial Icaria.
- Lindbeck, A. y Snower, D. J. (1989). *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. MIT Press Books.
- Llach, J. J. (1980). “Población económicamente activa, tasas de desempleo y demanda agregada: la experiencia argentina reciente en busca de una teoría”. Sexto Congreso Mundial de Economistas, Asociación Internacional de Economía, México.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. (2013). *Trabajo no registrado: avances y desafíos para una Argentina inclusiva*.
- Monza, A. (1996). “Evolución reciente y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina”. *Aportes*, 5.
- Novick, M. y Trajtemberg, D (2000). “La negociación colectiva en el período 1991-1999”. Documento de Trabajo, N° 19, Argentina, Secretaría de Trabajo, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales, MTESS.
- Palley, T. (2015). “Escaping stagnation and restoring shared prosperity: A macroeconomic policy framework for job-rich growth”. Working Paper, N° 170, Employment Policy Department, Ilo.



- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 3, pp. 47-68.
- Pastrana, F., y Trajtemberg, D. (2019). “Desempeño macroeconómico, instituciones y negociación colectiva. Un análisis de sus interacciones en el período 2003-2019”. En Sexto Congreso de Economía Política, CCC-UNQUI, *La economía argentina en una encrucijada*, Argentina.
- Pastrana, F., & Trajtemberg, D. (2012). “Cambio de época: de la regulación individual a la determinación colectiva de los salarios”. En Congreso Anual AEDA 2012, *El Desafío del desarrollo para la Argentina en un contexto mundial incierto*.
- Porta, F.; Santarcangelo, J. y Schteingart, D. (2014). “Excedente y desarrollo industrial en Argentina: situación y desafíos”. Documento de Trabajo, CEFID-AR.
- Rozenwurcel, G. y Vazquez, C. (2008). “Argentina modelo XXI: inestabilidad macroeconómica, empobrecimiento sostenido y políticas sociales”. *Encuesta de Percepción de Planes Sociales*.
- Schvarzer, J. (1983). “Cambios en el liderazgo industrial argentino en el período de Martínez de Hoz”. *Desarrollo Económico*, XXIII (91), 1–30.
- Schvarzer, J. (1996). *La industria que supimos conseguir. Una historia político-social de la industria argentina*. Buenos Aires: Editorial Planeta.
- Souza, P. R. (1980). *A determinacao dos salarios e do emprego nas economias atrasadas*. Universidade Estadual de Campinas.

