

La discusión de la productividad en la negociación colectiva y su relación con el comportamiento productivo de las empresas industriales en Argentina (2010-2016)*

julio 2023



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Subsecretaría de Planificación,
Estudios y Estadísticas

*Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Este documento fue elaborado por Enzo Benes, Gerardo Breard, María Silvana Gurrera, Laura Perelman y David Trajtemberg. Se agradece especialmente la colaboración de Daniela Primerano y Camila Cupo en el relevamiento y procesamiento de la información sobre negociación colectiva. Diego Schleser, Héctor Palomino, Marta Novick y Silvia Garro han leído versiones parciales de este documento y aportado valiosos comentarios. Una versión preliminar y sintetizada de esta investigación fue discutida en 2022, en el marco del Ciclo de Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo y Productividad, organizado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina en colaboración con la Oficina de la OIT para Argentina y el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (OIT-Ginebra).

Elaboración del contenido

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas

julio de 2023

Índice

Índice	3
Resumen	4
1. Enfoques sobre la productividad y las instituciones laborales	6
1.2 La preocupación por la productividad en la Argentina: debates y políticas públicas.....	9
2. Metodología y fuentes de información	14
2.1. Panel de empresas de la ENDEI (2010-2016)	15
2.2 Indicador de productividad (VAT)	16
2.3 Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)	17
2.4 Índice de Centralidad de la Productividad en la Negociación Colectiva	19
2.4.1 Los premios por productividad, producción y desempeño	22
3. Resultados I: la centralidad de la productividad en la Negociación Colectiva	24
3.1 Contenidos de las cláusulas convencionales de productividad	25
4. Resultados II: heterogeneidad productiva, piso regulatorio y plasticidad de la negociación colectiva	28
4.1 Ampliación de la centralidad de la discusión de la productividad en los convenios colectivos....	29
5. Consideraciones finales	33
Anexo	42

Resumen

El estudio aborda la relación entre la productividad de las empresas y las instituciones laborales en la Argentina, con especial hincapié en el rol de la negociación colectiva. Se propone indagar el grado de centralidad que los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), con aplicación en el sector industrial, otorgan a la discusión de la productividad y su relación con el comportamiento productivo de un conjunto de empresas industriales en el período 2010-2016. Con este propósito se construyeron nuevas herramientas de medición, a partir de la triangulación de información de fuentes estadísticas y administrativas oficiales: la Encuesta Nacional de Empleo e Innovación (ENDEI), las negociaciones colectivas homologadas por la autoridad laboral y los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). El documento sostiene que la negociación colectiva está lejos de representar un obstáculo para la dinámica de la productividad de las empresas. En primer lugar, evidencia un contexto de heterogeneidad productiva, en el cual tanto empresas de alta como de baja productividad aplican los mismos convenios colectivos. Segundo, muestra la importante presencia de cláusulas asociadas a la productividad en los CCT aplicados por estas empresas. Por último, constata la plasticidad institucional de la negociación colectiva para configurar las relaciones laborales en el marco de los cambios tecnológicos, organizativos y los contextos políticos y económicos.

Introducción

Las trayectorias positivas en términos de desarrollo entre los países que verifican largos períodos de aumento de la productividad laboral justifican, hasta el día de hoy, el persistente interés por este indicador. Asimismo, se ha advertido que ese comportamiento productivo de tipo virtuoso se encuentra asociado a cambios en la estructura productiva, el crecimiento de la producción de bienes y servicios, la inversión en tecnología, la innovación y el desarrollo de competencias y habilidades de las trabajadoras y los trabajadores. Los países con esas condiciones han exhibido, con frecuencia, resultados positivos en la generación de empleos e incrementos salariales, que se traducen en una mayor demanda agregada (Weller, 2011; Cimoli et al., 2017; OIT, 2022). Se ha señalado, también, que en un número de países, con importante desarrollo económico e industrial, las instituciones de diálogo social no solo tienen habitualmente incidencia en la determinación salarial y de las condiciones de trabajo, sino que pueden contribuir a reducir la desigualdad de ingresos y ser un vehículo, en el nivel de empresa, para que los trabajadores obtengan una parte equitativa de los beneficios producidos por la productividad (Bertranou, 2023).

Un acercamiento a la literatura especializada deja entrever dos aspectos sobresalientes de los estudios sobre la productividad laboral. Por un lado, la limitada consideración que ocupan en ellos las instituciones laborales. Por otro, la insuficiente disponibilidad de fuentes de información y series estadísticas, que habiliten un análisis integral del comportamiento productivo de las empresas y las relaciones laborales.

La relación entre productividad e instituciones laborales reviste un particular interés desde el punto de vista de la política pública. La promoción del crecimiento, el desarrollo económico y la distribución de los beneficios derivados de ese progreso exige la continua producción de información y diagnósticos para la toma de decisiones. Por esta razón, la presente investigación pone el foco en la relación entre la productividad del trabajo y las instituciones laborales en la Argentina, entre los años 2010 y 2016, con especial atención a la estructura, dinámica y contenido de la negociación colectiva en el sector industrial, a partir de dos niveles: uno metodológico y otro analítico-interpretativo.

En el primer nivel se propone una nueva metodología basada en la triangulación de fuentes estadísticas y registros administrativos, que permite asociar las cláusulas sobre productividad incorporadas en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con la dinámica productiva de empresas industriales que operan en la Argentina. A partir de un abordaje descriptivo, se busca iluminar la manera en que una institución como la negociación colectiva, cuya legislación original data de mediados del siglo pasado, contribuye a la determinación de condiciones laborales que involucran una compleja articulación de niveles de negociación, actores, instrumentos, formatos y temporalidades.

En el segundo nivel, el estudio discute con las interpretaciones que atribuyen a las instituciones laborales en general, y al modelo de negociación colectiva en particular, efectos negativos sobre la productividad, por representar obstáculos para propiciar la movilidad de la mano de obra, dinamizar la inversión e introducir nuevas tecnologías y modelos organizacionales. Específicamente, para el caso argentino, se presenta evidencia empírica del carácter dinámico de la negociación colectiva y la plasticidad de los convenios colectivos, para regular las relaciones laborales en el marco de los importantes cambios tecnológicos y organizacionales ocurridos en las últimas décadas. Esta plasticidad, propia de la estructura de representación y negociación colectiva en la Argentina, se manifiesta en la amplitud de recursos, prácticas y actores involucrados en las negociaciones alcanzadas en los diferentes niveles y entornos productivos.

Los datos obtenidos muestran un proceso de ampliación de la centralidad de las cláusulas vinculadas a la productividad, que integran el corpus de los CCT y los acuerdos tanto sectoriales como de empresas. A la vez, este análisis permite identificar heterogeneidades, tanto inter sectoriales como intra sectoriales, que dan cuenta del modo en que se vinculan entornos productivos dinámicos con el contenido de la negociación colectiva.

El documento se organiza en cinco secciones. La primera repasa un conjunto de perspectivas teóricas que problematizan la relación entre instituciones laborales y productividad. A su vez, busca iluminar cómo la temática de la productividad ha sido una preocupación recurrente para la política pública en la Argentina, junto con la necesidad de producción de información para la toma de decisiones. La segunda sección precisa, por un lado, las fuentes de información consultadas, y por otro las metodologías utilizadas para la construcción de un índice específico de cláusulas de productividad incorporadas en los CCT. De manera complementaria, presenta un indicador del comportamiento productivo, aplicado a un panel de empresas de la Encuesta Nacional de Empleo e Innovación (ENDEI). La tercera sección recoge los resultados del Índice de Centralidad de la Discusión de la Productividad en la Negociación Colectiva (ICPNC), destacando las variaciones según el nivel de negociación, la rama de actividad y el tamaño de las empresas. La cuarta sección profundiza el análisis para los seis sectores industriales que concentran la mayor proporción de puestos de trabajo, y da cuenta de la relación entre el tipo de desempeño productivo de las empresas, los pisos regulatorios y la dinámica de la negociación colectiva multinivel. El apartado final sintetiza los principales hallazgos de la investigación, junto con sus implicancias para el

diseño de políticas públicas y el diálogo social. A la vez, traza una hoja de ruta para avanzar en el estudio del fenómeno de la productividad laboral.

1. Enfoques sobre la productividad y las instituciones laborales

El estudio de la productividad y su relación con las instituciones exige la consideración de aspectos teóricos, metodológicos y de políticas públicas. Estos han sido abordados por distintas disciplinas y campos de investigación, entre los que se cuentan la economía, la sociología, la ciencia política y las relaciones laborales.

Los debates acerca de las causas que impulsan la productividad, y sus implicancias para el crecimiento y el desarrollo económicos, dejan entrever las controversias en torno de su conceptualización y las dificultades para su medición. Sobre este último punto, la discusión discurre principalmente por dos orientaciones metodológicas: aquella que mide solo un factor de producción (relacionando una medida de producto a una sola medida de insumo), y la interesada en las medidas de productividad multifactorial (que relacionan una medida de producto a un conjunto de insumos)¹. En las mediciones de un solo factor, los indicadores privilegiados son la productividad del trabajo o del capital. Por su parte, en las mediciones de más de un factor, se consideran los factores productivos (capital, trabajo e insumos intermedios) y la incorporación de tecnología al proceso de producción (residuo o progreso técnico)².

Para analizar el crecimiento de un país, el producto por persona ocupada –o productividad laboral– es el cálculo que requiere menos supuestos (Coremberg, 2010). No obstante, esto presenta limitaciones, ya que el indicador obtenido refleja solo la acumulación del factor medido (capital o trabajo) en el período de tiempo definido. En tanto que a través de la Productividad Total de los Factores (PTF) es posible medir, para un período determinado, la eficiencia en el uso de todos los factores asociados, procedimiento que enriquece la comprensión acerca de cómo estos intervienen en la dinámica de largo plazo (Pagés, 2010). Aun así, la medición de la PTF no está exenta de problemas metodológicos y dificultades de aplicación.

Una segunda preocupación, muy extendida entre los estudios económicos de la productividad, refiere a sus determinantes. La distinción se plantea aquí entre las miradas que explican el crecimiento agregado y comparado entre las economías, con interés por la convergencia o divergencia de las trayectorias de crecimiento y desarrollo de los países, y los análisis que dan cuenta de la productividad en el nivel de firma. Con relación al primer grupo, Ros (2014) identifica tres posiciones: i) las que conciben el crecimiento de la PTF como un fenómeno independiente del crecimiento del producto y la acumulación de capital físico (un fenómeno exógeno) (Solow, 1956; Swan, 1956); ii) las que destacan el papel de la acumulación de capital humano como factor de producción (Mankiw, Romer y Weil, 1992) y vehículo de difusión de la tecnología (Nelson y Phelps, 1966); y iii) las que consideran el aumento de la productividad como una derivación del crecimiento del producto y la acumulación de capital físico (endógeno) (Young, 1928; Kaldor 1967). Por su parte, los estudios enfocados en el nivel de firma definen como determinantes de la productividad a: i) la innovación (Crespi et al., 2012); ii) la madurez de la empresa en el tiempo, en relación con la heterogeneidad de los ingresos de los trabajadores y el tiempo de aprendizaje de las empresas

¹ Véase también OCDE (2001), ILO (2015).

² Por lo general, el numerador utilizado en estas mediciones es el valor bruto de producción o el valor agregado.

nuevas (Haltiwanger et al., 2007); iii) las capacidades organizacionales y gerenciales (Bloom y Van Reenen, 2007); y iv) la capacidad exportadora (Melitz, 2003; Bernard y Jensen, 1999).

De manera ostensible, desde la década de 1970, un conjunto de interpretaciones contribuyó a la configuración de un nuevo institucionalismo, que renovó el debate académico y abogó para que las instituciones no sean marginadas de los análisis económicos (Coase, 1937; Williamson, 1971, 1973, 1975; Davis y North, 1971; North, 1990, 1991)³. En esa línea, a comienzos del presente siglo, Hall y Soskice (2001) propusieron un enfoque de amplia difusión sobre las variedades de capitalismo, para comprender los senderos seguidos por las economías desarrolladas ante un fuerte proceso de globalización de la producción y el comercio. Rasgos distintivos de esta aproximación son la relevancia asignada a las estrategias de las empresas y sus interacciones con diferentes actores en múltiples esferas y contextos⁴.

Las investigaciones centradas en la relación entre instituciones laborales y productividad han estado recorridas, al menos, por cuatro particularidades. En primer lugar, se trata de abordajes muy disímiles que abarcan desde la economía laboral, el neocorporativismo y el neoinstitucionalismo, hasta la teoría de las organizaciones, el regulacionismo, la acción racional y la teoría de los juegos. Segundo, exhiben un marcado interés por los mecanismos de determinación salarial y la vinculación con los indicadores económicos agregados. En tercer lugar, arriban a resultados y conclusiones de alcance acotado o no concluyente. Por último, confirman la insuficiente disponibilidad de microdatos e información comparada para articular el desempeño económico de las firmas con las instituciones laborales y las políticas públicas.

Una parte no desdeñable de los análisis basados en evidencia empírica, correspondiente a los países desarrollados, ha destacado los obstáculos para el desempeño económico asociados a la negociación colectiva y los sindicatos. Estas miradas aludieron, asiduamente, a las dificultades que suponían esas instancias para promover el aumento de la productividad, la movilidad de la mano de obra, dinamizar la inversión y la investigación, introducir nuevas tecnologías y modelos organizacionales y de gestión (Lewis, 1963; Booth, 1995; Bellman (1992); Connolly et al., 1986; McKersie y Klein 1983; Hirsch y Link, 1987)⁵.

Desde una perspectiva diferente, estudios conducidos igualmente por instituciones académicas y centros de investigación de economías desarrolladas, reconocieron que la acción sindical podía tener, potencialmente, efectos positivos sobre el desempeño económico⁶. Freeman y Medoff (1979, 1983, 1984) consideraron que el impacto de la negociación colectiva sobre la productividad dependía, en gran medida, del clima interno y externo al lugar de trabajo. En esa línea, los sindicatos pueden resultar tanto un potencial "monopolio", como un mecanismo de "voz", con

³ Williamson (1985) definió a las empresas, los mercados y los contratos como instituciones económicas resultantes de innovaciones organizacionales. El autor también señaló que el estudio de las instituciones económicas del capitalismo no había ocupado una posición relevante en la agenda de investigación.

⁴ Hall y Soskice (2001) distinguieron dos tipos de economías políticas para los países desarrollados: las economías liberales de mercado (*Liberal Market Economies* - LME) y las economías de mercado coordinadas (*Coordinated Market Economies* - CME).

⁵ Por lo general, el supuesto que subyace a estas interpretaciones económicas es que el mercado laboral, en ausencia de la negociación colectiva, es competitivo. Por eso se le reconoce al sindicato la capacidad para elevar los salarios a un nivel superior al de equilibrio. Lewis (1963) afirmaba que la acción sindical tenía efectos negativos por presionar a la elevación de los salarios por encima de los niveles competitivos. Para otros autores, la búsqueda de rentas por parte de los sindicatos actuaba como un impuesto sobre el rendimiento de la inversión y limitaba las actividades innovadoras (Connolly et al., 1986; Hirsch y Link, 1984, 1987).

⁶ Al considerar los casos de Estados Unidos y Japón, Freeman y Medoff (1983) encontraron que los lugares de trabajo sindicalizados exhibían niveles de productividad más elevados que los lugares de trabajo no sindicalizados. A su vez, las industrias con alta sindicalización tenían un crecimiento más lento de la productividad que las industrias con baja sindicalización, aunque esta relación no era estadísticamente significativa. Como los sectores sindicalizados correspondían a industrias "antiguas", los autores esperaban una relación negativa entre la productividad y la sindicalización debido al ciclo de vida de las industrias (una nueva industria disfruta de más rápido crecimiento de la productividad que un sector ya establecido).

impacto diferencial sobre la rentabilidad y la productividad de las empresas, según la combinación con condiciones sectoriales y de mercado. La presencia de los sindicatos en las empresas es generalmente asociada con salarios más altos, compensaciones no salariales, una menor rotación y menor dispersión salarial. La relación entre sindicalización y salarios es verificada, incluso, en países en desarrollo (Freeman, 2009).

La relación positiva entre sindicalización y productividad fue reconocida, también, por la teoría de los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971). Desde esta posición se observó una tendencia creciente a la segmentación del mercado de trabajo en dos secciones centrales. Por un lado, el mercado de trabajo secundario, caracterizado por la ausencia de sindicalización, salarios relativos bajos, una mayor inestabilidad laboral, escasas oportunidades de ascenso del personal y reducida movilidad interna. Por el otro, el mercado interno primario (o superior) asociado con el reconocimiento de la capacidad de negociación sindical por parte de las empresas, la presencia de salarios relativos elevados, una mayor estabilidad y posibilidades de promoción interna. Este último segmento suele estar vinculado con las empresas más innovadoras en términos de tecnología y organización, entre otros aspectos de un comportamiento productivo virtuoso.

La estructura y dinámica de la negociación colectiva son dimensiones frecuentemente consideradas en los análisis que enlazan la productividad con la evolución del mercado de trabajo y el desempeño económico. Los indicadores priorizados han sido la cobertura de la negociación colectiva, el nivel de negociación (nacional, sectorial, empresa) y la coordinación (o articulación) entre instancias de negociación. En un estudio ya clásico, Calmfors y Driffill (1988) tomaron relativa distancia de los estudios marcadamente corporativistas, que otorgan un destacado carácter explicativo al grado de centralización de la negociación colectiva. Señalaron, en cambio, que tanto los sistemas de alta centralización (Austria, Suecia, Noruega), así como los altamente descentralizados (Estados Unidos, Japón), coincidían con buenos desempeños en términos macroeconómicos (salarios, empleo), a diferencia de lo verificado entre los sistemas de centralización intermedia (Países Bajos, Bélgica)⁷.

Continuando con esa línea de indagación, otros estudios otorgaron mayor consideración a la articulación entre las instancias de negociación (nacional o confederal, regional, sectorial, empresa, planta de producción), al asumir que la negociación colectiva constituía un sistema multinivel, en el que la coordinación desempeñaba un rol clave (Soskice 1990). Con base en la literatura sobre variedades de capitalismo, Thelen (2001) destacó la interacción cooperativa entre representantes de los trabajadores y los empleadores, en distintos niveles de negociación, como un aspecto central de las economías de mercado coordinadas. Esto contrastaba, en opinión de la autora, con la dinámica de las economías liberales de mercado, donde es mayor la probabilidad de conflictos entre las estrategias empresariales y las estructuras sindicales de planta, sectoriales o nacionales⁸.

Aidt y Tzannatos (2002) atribuyeron la falta de datos concluyentes sobre los efectos económicos de las instituciones laborales a la dificultad para aislar la incidencia de las instituciones, respecto de otros determinantes del comportamiento económico, a través de estudios comparados.

⁷ En estudios posteriores, la hipótesis acerca de las ventajas derivadas de la mayor centralización y la mayor descentralización de la negociación colectiva fue relativizada por distintos autores, entre ellos el propio Driffill (1993), al reconocer que los efectos del sistema de negociación sobre la formación de salarios agregados exigían más investigaciones, ya que esa relación podía ser afectada por externalidades como el grado de apertura de la economía.

⁸ La perspectiva sobre variedades de capitalismo ha sugerido que, incluso ante un fuerte proceso de competencia y flexibilización, los países de economías coordinadas, con determinación salarial de centralización media o alta, exhiben desempeños económicos comparables a las economías con determinación salarial basada en la competencia de mercado (Estados Unidos) (Hall y Soskice, 2001).

Además, señalaron que el impacto de la negociación colectiva y la negociación individual sobre la macroeconomía, el desempeño de las firmas y el bienestar de los trabajadores puede ser positivo o negativo, dependiendo de las condiciones económicas, institucionales y el entorno político en el que interactúan los sindicatos y los empleadores. Con relación a la productividad, sostuvieron que no hay evidencia robusta para confirmar que la densidad sindical per se o la cobertura de la negociación inciden negativamente sobre esa variable⁹. Sin embargo, la cobertura de la negociación tiende a estar asociada con un salario real más alto, y se correlaciona negativamente con la desigualdad de los ingresos laborales y la dispersión salarial. En términos de crecimiento de la productividad y la flexibilidad de los salarios reales, los países con negociaciones colectivas altamente coordinadas tienden a verificar un desempeño ligeramente mejor que los países con negociaciones colectivas semicoordinadas, aunque no muy diferente al de los países con negociación colectiva no coordinada. Esto se comprueba para la mayoría de los indicadores económicos durante las décadas de 1970 y 1980, pero las diferencias desaparecen en la década de 1990, con las excepciones de la desigualdad de ingresos y la dispersión salarial¹⁰.

La necesidad de contar con estudios cuantitativos y comparados, de un menor nivel de agregación (empresa), que aborden de manera integradora las instituciones laborales y el desempeño productivo, animó recientemente investigaciones sobre los aspectos no salariales de las relaciones laborales. A modo de ejemplo, Brandl y Baakman (2021) analizaron los resultados de una encuesta europea a empresas, y confirmaron la incidencia positiva de los sistemas de negociación colectiva coordinados (vertical y horizontalmente) en el desempeño productivo de las firmas. Para este análisis, privilegiaron aspectos referidos a la polivalencia, los sistemas de pagos variables, entre otras características de la organización del trabajo y la producción.

1.2 La preocupación por la productividad en la Argentina: debates y políticas públicas

En la Argentina, tal como la disciplina histórica ha observado con asidero, la preocupación por la productividad alcanzó una importante visibilidad nacional en el particular contexto de la década de 1950, con la convocatoria al primer Congreso Nacional de la Productividad y el Bienestar Social (1955) (Beltrán, 1994; Doyon, 2006; James, 1981, 1990; Kabat, 2014; Schiavi, 2013; Schneider, 2005). Algunos de los debates en torno al desarrollo del país, que permearon aquel momento, han perdurado hasta la actualidad sin ser zanjados. Por tal motivo, la productividad asoma frecuentemente como una problemática de la política pública.

Desde su configuración, a mediados del siglo pasado, el sistema de relaciones laborales y el régimen sindical experimentaron interrupciones y modificaciones, debido a la inestabilidad política y económica, con graves consecuencias para la actividad y organización de la población trabajadora y los sindicatos. El régimen de negociación colectiva, aprobado en 1953, no solo fue suspendido en varias oportunidades, sino que fue afectado por cambios en la ley de asociaciones profesionales, que alteraron en más de una ocasión la dinámica de la representación sindical en los espacios de trabajo y en instancias superiores (sindicato, federación, confederación). Desde el restablecimiento de la negociación colectiva en 1988, se distinguen tres etapas en la evolución de este instituto laboral: en primer lugar, la ronda de los años 1988-1989; segundo, el período que

⁹ Aidt y Tzannatos (2002) encuentran una débil asociación en algunos casos, o ninguna asociación en otros, entre densidad sindical e indicadores de desempeño económico: desempleo, inflación, oferta laboral, productividad laboral y total de los factores.

¹⁰ Sobre la importancia de la cobertura, la centralización y la coordinación de los sistemas de negociación colectiva véase, también, Traxler y Brandl (2009). Los autores reconocieron la relevancia de la negociación colectiva, desde el punto de vista de la demanda, por tratarse de un mecanismo distributivo, y también por el lado de la oferta, por su relación con los costos laborales. Sin embargo, en un estudio sobre 18 países de la OCDE, a partir del análisis estadístico de regresiones, observaron que la cobertura de la negociación no tenía un impacto significativo en la productividad.

abarca la mayor parte de la década de 1990 y, por último, el período que se inicia en 2004 y se extiende hasta la actualidad¹¹.

La ronda de negociación de 1988-1989 expresó la puja distributiva, la inestabilidad económica y los frustrados programas de estabilización monetaria implementados a partir del retorno de la democracia en diciembre 1983¹². En la década de 1990, la orientación de políticas macroeconómicas, la apertura comercial y la desregulación laboral derivaron en reformas dirigidas, principalmente, a la reducción de los costos asociados al trabajo. En materia laboral las reformas recayeron en: el derecho individual del trabajo; la promoción de la negociación colectiva descentralizada y ajustada a los incrementos de productividad; los cambios en el sistema previsional y su financiamiento, a partir de la reducción de contribuciones patronales a la seguridad social¹³. Desde 2004, en coincidencia con la salida de la crisis del régimen de convertibilidad monetaria, la negociación colectiva recuperó centralidad en la determinación salarial y de las condiciones laborales (Casanova y Alejo, 2015). La reforma laboral de 2004 –Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877– y el nuevo ordenamiento del texto de la Ley N° 23.546 –Normas de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas– impulsaron la negociación en general y, especialmente, la de rama de actividad, con la ratificación de su estatus de piso para las negociaciones articuladas de nivel inferior¹⁴.

Los estudios y diagnósticos que siguieron el derrotero de la negociación colectiva y la productividad desde la década de 1980, e incluso con anterioridad, iluminan tanto las claves de interpretación priorizadas como las debilidades de las investigaciones desarrolladas, a saber: a) un marcado interés por los costos laborales y la competitividad de la economía; b) el alcance de los procesos de reestructuración productiva y la flexibilización de las condiciones de trabajo y contratación; c) el sesgo sectorial hacia la industria, especialmente por cuestiones metodológicas; d) la insuficiente información estadística, particularmente sobre los contenidos de la negociación colectiva y su articulación con el desempeño productivo de las empresas.

Por lo general, los abordajes macroeconómicos prestaron particular atención a la evolución de la productividad, el costo laboral y los salarios. Buscaron para ello construir series estadísticas, que permitieran vincular esas variables con los regímenes económicos prevalecientes, esto es: el modelo de industrialización por sustitución de importación (ISI) y su abrupto reemplazo, en el último tercio del siglo pasado, por un régimen de valorización financiera. De esa manera, se destacó que la productividad mantuvo, en gran medida, una evolución positiva en las dos décadas anteriores a 1976 (con un incremento de 62% en total), acompañada por una participación asalariada relativamente alta (48% en 1950) y un crecimiento del salario real (23% entre 1950 y 1970)¹⁵. Sin embargo, desde mediados de la década de 1970, y durante la década de 1980, la productividad evidenció un estancamiento inicial, oscilaciones y finalmente un marcado retroceso. Esto supuso que para el año 1990 la productividad resultara un 5% inferior a la de 1970. Además,

¹¹ La Ley N° 23.546 de Normas de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas fue sancionada en diciembre de 1987 y publicada en el Boletín Oficial el 15 de enero de 1988. El comportamiento de la negociación colectiva en el período 2016-2019 presentó variaciones con relación a los años 2004-2015. Teniendo en cuenta el alcance temporal de esta investigación, no se analiza el período 2016-2019.

¹² La ronda de negociación habilitada desde 1988 y hasta 1991 se concentró en la corrección salarial, teniendo en cuenta la elevada tasa de inflación, y avanzó principalmente sobre convenios de actividad sin realizar cambios sustantivos en otros contenidos (Novick y Trajtemberg, 2000; Szretter, 2005).

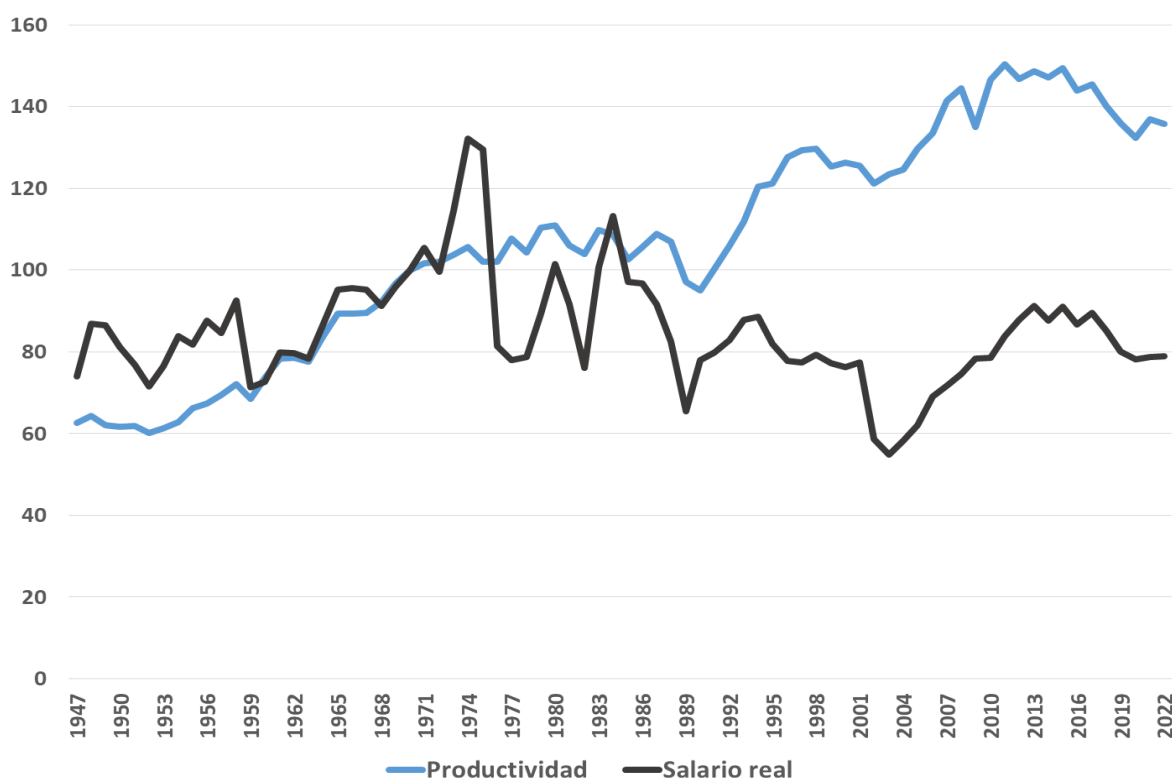
¹³ El Decreto 1334/91 estableció que la negociación de aumentos salariales debía desarrollarse únicamente si se verificaban incrementos en la productividad, para evitar un impacto sobre la inflación por el traslado a precios. El Decreto 470/93 impulsó la negociación de nivel inferior al sectorial.

¹⁴ El texto ordenado de la Ley N° 23.546 fue aprobado mediante el Decreto N° 1135/2004.

¹⁵ A lo largo de esas dos décadas, el salario real experimentó momentos de importantes caídas como en los años 1958 y 1959 (Graña y Kennedy, 2011). Para otros análisis sobre evolución de la productividad entre 1952 y 1970 véase entre otros (Katz y Kosacoff, 1989).

el salario se redujo 35% entre 1983 y 1989 y la productividad cayó 11,5% en el mismo período (Graña y Kennedy, 2008, 2011). Nótese que la ausencia de la negociación colectiva, como ocurrió durante la última dictadura militar y buena parte de la década de 1980 hasta 1988, no garantizó aumentos de la productividad sostenidos en el tiempo (gráfico 1). Esto refuta los argumentos teóricos que atribuyen a esta institución laboral el comportamiento negativo de la productividad (Szretter, 2005)¹⁶.

Gráfico 1. Evolución de la productividad y el salario real. Años 1947-2022.
Índice 1970=100



Fuente: elaboración propia a partir de Graña y Kennedy (2008), SIPA e INDEC.

Para la década de 1990, con la negociación colectiva vigente, se constató un crecimiento de la productividad del trabajo de 32% (Szretter, 2005; Graña y Kennedy, 2008). Este crecimiento no fue constante, ya que la productividad creció un 27% entre 1990 y 1994 y en la segunda mitad de la década aumentó 3,5% (Graña y Kennedy, 2008, 2011). Tras la “crisis del tequila” la productividad retomó el crecimiento hasta la recesión económica, que se extendió desde 1998 hasta poco tiempo después del fin del régimen de Convertibilidad. En términos sectoriales, en la década de 1990, la productividad horaria creció 50% en la industria y 16% en servicios. Este crecimiento sobresalió, además, por compensar el incremento del costo laboral en pesos que se observó en los dos sectores (Szretter, 2005). Quienes estudiaron aquellos años destacaron que el comportamiento positivo de la productividad coincidió con un proceso de transformación económica que implicó: la destrucción de empresas ante la apertura comercial de la economía, el retraso del tipo de cambio, el crecimiento del producto, la acumulación de capitales y

¹⁶ De acuerdo con Szretter (2005), la productividad no primaria por ocupado se redujo en la década de 1980 a una tasa de -2.7% anual.

modernización tecnológica en algunos sectores de actividad, la contracción y cambio de composición en el empleo, la diferenciación intersectorial de las variaciones salariales, al tiempo que un acentuado crecimiento de la informalidad laboral (Frenkel y González Rozada, 1998; Marshall y Perelman, 2004a; Szretter, 2005; Graña y Kennedy, 2008, 2011).

La recuperación económica posterior a la crisis de la Convertibilidad de 2001-2002 dio lugar a un crecimiento del empleo, el cual fue explicado en algunos estudios, a partir de la caída del costo laboral como resultado de la devaluación, la adopción de un tipo de cambio real alto, la capacidad instalada (ociosa), las políticas salariales y de promoción industrial. El fuerte crecimiento del PBI y el empleo entre 2003-2008 fueron de la mano de un comportamiento positivo de los salarios reales y la productividad. Esta situación contrastó con las condiciones de crecimiento de esa variable en la década anterior (Amar et al., 2011). Si se considera únicamente la industria, en el período 2004-2011, se observó un crecimiento de la productividad (5,3%), el empleo y los salarios. Entre 2004-2007 el empleo industrial evidenció un sustantivo crecimiento, seguido de un dinamismo menor en el período 2008-2011 (Marshall, 2011; Marshall y Perelman, 2013)¹⁷.

La dinámica y contenido de la negociación colectiva fueron estudiadas, también, a partir de acercamientos cuanti-cualitativos, con la finalidad de indagar su potencial impacto sobre la productividad en la década de 1990 y los primeros años de este siglo. Para el primer período, además del reconocimiento del cambio de lógica hacia una negociación crecientemente por empresa –y por ramas dentro de las actividades–, en claro contraste con las rondas previas, se identificaron modificaciones significativas en los contenidos de los convenios. Estos cambios, lejos de ser uniformes y alcanzar a la mayoría de los convenios, presentaron heterogeneidades y tuvieron particular incidencia en: las empresas privatizadas, los sectores desregulados, los servicios públicos, las nuevas actividades como seguros y peajes, y los sectores con alta participación de capital extranjero (industria automotriz, químicos, petróleo, industria alimentaria, plásticos, actividad minera). Este último, habitualmente asociado a la introducción de nueva tecnología con implicancias para la organización del proceso de trabajo (Novick y Trajtemberg, 2000; Szretter, 2005)¹⁸.

Para los años 1991-1999, Novick y Trajtemberg (2000) registraron que el 75% de los acuerdos o convenios homologados, con más de un ítem negociado, habían incluido al menos una cláusula de flexibilidad. Entre los contenidos incorporados y/o modificados por los nuevos convenios y acuerdos sobresalieron: a) aquellos orientados a la reducción del costo laboral mediante cláusulas en materia contractual¹⁹; b) la regulación del tiempo operativo de jornada, incluso a partir de la incorporación de promedios diarios o semanales atípicos (jornada promedio, turnos discontinuos/rotativos, sistema de crédito/débito horario); c) las cláusulas de movilidad y/o polivalencia funcional y trabajo en equipo; d) los beneficios o condiciones ya convencionadas (subsídios por fallecimiento de familiares, antigüedad); e) criterios y procedimientos para promociones, vacantes y reemplazos; f) categorías profesionales; g) capacitación del personal; h)

¹⁷ Estimaciones a partir de Encuesta Industrial (INDEC).

¹⁸ Novick y Trajtemberg (2000) analizaron 1598 acuerdos y convenios homologados para los años 1991-1999.

¹⁹ Las cláusulas sobre aspectos contractuales tuvieron por lo general una orientación flexibilizadora, como ocurrió con la incorporación de las llamadas modalidades “promovidas” de contratación por tiempo determinado con nuevas formas de extinción del contrato y los plazos del período de prueba. Estos cambios daban cuenta, en gran medida, de las reformas laborales que a comienzos de la década habían establecido la disponibilidad colectiva para la definición y precisión del alcance de esas modalidades para cada CCT. Algo similar ocurrió con el marco regulatorio para las pequeñas y medianas empresas, cuya ley de 1995 habilitaba la incorporación, a través de la negociación colectiva, de condiciones como la fragmentación del salario anual complementario y el otorgamiento de licencia anual ordinaria en período no contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo. Entre las normas que habilitaron esas negociaciones se encuentran: la Ley 24.013 y la Ley 24.467 para la pequeña y mediana empresa.

tratamiento de conflictos y reconocimiento de nuevas funciones a los representantes sindicales; i) premios por desempeño y producción (Novick y Trajtemberg, 2000; Szretter, 2005).

Los estudios cuantitativos que buscaron integrar la información sobre contenido de la negociación colectiva y el comportamiento productivo de las empresas han sido escasos, debido a la insuficiente disponibilidad de fuentes y datos. Entre las excepciones cabe mencionar el ejercicio con microdatos propuesto por Szretter (2005), a partir de la triangulación de información proveniente de la Encuesta Nacional de Innovación y Conducta Tecnológica de las Empresas Argentinas (ENIT, 1998-2001), y los convenios y acuerdos homologados entre 1991 y 2000²⁰. Según el modelo probabilístico propuesto, los resultados mostraron que las empresas que aplicaban convenios con cláusulas de productividad experimentaron un efecto positivo sobre la productividad del trabajo. Esas empresas tenían una productividad más alta que las empresas que no cumplían esa condición²¹. A su vez, las empresas cuyos convenios tenían cláusulas de productividad eran, en una alta proporción, de gran tamaño y correspondían a actividades económicas que habían verificado un alto dinamismo en la década analizada.

Para los años 2003-2012, marcados por la reactivación y consolidación de la negociación colectiva, Marshall (2016) analizó las características de los incentivos salariales por productividad, presentes en los convenios y acuerdos colectivos de la industria manufacturera, con el propósito de conocer en qué medida favorecían la participación del salario en el valor agregado de las empresas y resultaban un mecanismo de distribución de los beneficios derivados de la producción. Las cláusulas que cobraron notoriedad a partir de la negociación de la década de 1990 continuaron siendo incorporadas a partir de 2003. Su estudio iluminó cómo este tipo de negociación estaba mayormente restringido a un grupo reducido de empresas en cada actividad –es decir, que alcanzaba a un pequeño segmento de la población trabajadora–, y se apoyaba principalmente en criterios de desempeño colectivo antes que individual²².

La observación presentada por Marshall (2016) es una oportunidad para rediscutir las interpretaciones que han puesto el acento sobre el alcance de las cláusulas de productividad en los convenios colectivos, en términos de una orientación indefectiblemente individualizadora del vínculo laboral, y con impacto salarial marcadamente diferenciador. Este y otros temas asomarán más de una vez en este documento, debido a su relevancia para comprender las características y dinámica de las instituciones que, desde mediados del siglo pasado, han configurado el sistema de relaciones laborales en la Argentina²³.

²⁰ Para el ejercicio de regresión propuesto, el autor consideró únicamente los 270 acuerdos y convenios de nivel de empresa con algunas de las siguientes cláusulas de productividad: movilidad o polivalencia funcional y trabajo en equipos o células; criterios selectivos para promoción y vacantes; reforma de funciones y categorías laborales y similares; capacitación del personal; premios por rendimiento y desempeño; y distribución anual de vacaciones. Los datos de acuerdos y convenios corresponden a la información producida por la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) que participó en las negociaciones celebradas entre los años 1991 y 1997 (Szretter, 2005).

²¹ Específicamente, las empresas que no cumplían la condición indicada correspondían a las que tenían convenios colectivos que no incluían cláusulas de productividad o aplicaban convenios de actividad que no habían sido considerados por la investigación.

²² De acuerdo con Marshall (2016), entre 2003 y 2012, la mayoría de los convenios colectivos con algún incentivo salarial basado en desempeño o productividad se firmó en el nivel de empresa (43 de 50 convenios). Además, un 59% del total de convenios y 67% de los convenios de empresa adoptaron para el otorgamiento del incentivo salarial un criterio de desempeño colectivo.

²³ Véase, entre otros, Marticorena (2010, 2012), Montes Cató (2005). Marticorena (2010) analizó las características que asumió la flexibilización laboral en la década de 1990 y encontró las distintas formas en que la misma se plasmó en los CCT no resultan en sí mismas novedosas en la historia del capitalismo y que la particularidad de la flexibilización laboral difundida en las últimas décadas del siglo XX está ligada a la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistadas por la clase trabajadora.

En efecto, es posible destacar dos argumentos, que con frecuencia subyacen a los debates académicos y de políticas públicas en la Argentina, con respecto a la incidencia de la negociación colectiva sobre el desempeño económico: por un lado, parafraseando a Marshall (2016), el sesgo irremediablemente perjudicial, en términos de derechos laborales, de cualquier tipo de negociación salarial y/o de condiciones de trabajo por productividad; y por otro, el diagnóstico del estado actual de la negociación colectiva en el país, como un obstáculo para la implementación de cambios productivos y organizacionales para incrementar los niveles de productividad.

Los estudios previamente citados, así como el comportamiento reciente de la negociación colectiva, contradicen estos supuestos. En Argentina, desde los primeros años del presente siglo, los CCT han dado cuenta de un significativo dinamismo y continuidad en el tiempo, conformando un piso institucional para las discusiones en materia de empleo, salarios y productividad (Trajtemberg y Pontoni, 2017). Incluso, como se argumenta en este trabajo, esta institución ha revelado una destacada plasticidad a la hora de promover, con sus diferentes niveles e instancias de negociación y representación, avances y transformaciones en aspectos que la literatura especializada señala como determinantes de la productividad.

La propuesta de avanzar en el análisis cualitativo y cuantitativo del contenido de la negociación colectiva representa un paso más para avanzar en el conocimiento integral de cuáles son los marcos regulatorios y las prácticas de relaciones laborales, que pueden contribuir a la mejora de la productividad, garantizar el respeto de los derechos laborales y propiciar una distribución justa de los beneficios de ella derivados. El énfasis sobre la articulación de los marcos regulatorios y las prácticas de relaciones laborales es central, ya que la presencia o ausencia de una cláusula de productividad en el texto de un convenio colectivo no define *per se* la direccionalidad y/o impacto de una norma o cláusula. La ausencia de una determinada cláusula de productividad puede dar lugar a la discrecionalidad empresarial para la definición de condiciones que representen una intensificación del trabajo. Y también, constituir un recurso para que los representantes sindicales negocien aspectos del proceso de trabajo en diferentes niveles e instancias habilitadas por régimen sindical y de negociación colectiva. En definitiva, reconocer que el entramado institucional en la Argentina reviste una complejidad por los múltiples niveles, instancias y alternativas de articulación, constituye un desafío para la investigación laboral, la producción de información estadística y el diseño de políticas públicas. Las secciones que siguen buscan ser un aporte para estas preocupaciones.

2. Metodología y fuentes de información

Como parte de la investigación, se construyeron nuevas herramientas de medición para analizar la relación entre el desempeño productivo de empresas industriales y la negociación colectiva. Esta tarea se apoyó en la triangulación de fuentes administrativas y estadísticas oficiales. En concreto se utilizó información proveniente de: la Encuesta Nacional de Empleo e Innovación (ENDEI), los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y los convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)²⁴.

²⁴ Para consultas sobre las fuentes de información utilizadas, ver en línea:
<https://www.argentina.gob.ar/ciencia/indicadorescti/documentos-de-trabajo/innovacion>;
<https://www.anses.gob.ar/observatorio/marco-conceptual-del-sipa>;
<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>;

En las páginas que siguen se describen, en primer lugar, las características de un panel de empresas industriales relevadas por la ENDEI, junto con el indicador de Valor Agregado por Trabajador (VAT), considerado aquí como un *proxy* de la productividad laboral. En segundo lugar, se especifican los criterios conceptuales y metodológicos adoptados para la construcción de un índice de cláusulas de CCT, asociadas con la temática de la productividad.

2.1. Panel de empresas de la ENDEI (2010-2016)

La Encuesta Nacional de Empleo e Innovación (ENDEI), desarrollada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MINCYT) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), releva información de empresas manufactureras de 10 y más ocupados en todo el país. A partir de la consistencia de las bases de la ENDEI, se seleccionaron las empresas coincidentes en las muestras de los relevamientos realizados para los años 2010-2012 y 2014-2016. De ese modo se obtuvo un panel de 1.055 empresas industriales, que representa aproximadamente un tercio de cada una de las muestras originales²⁵.

Las empresas que integran el panel de la ENDEI pueden ser caracterizadas a partir de su participación en el total de la economía. Específicamente, el panel representa el 22% y el 29% del PBI industrial para cada uno de los períodos indicados en el párrafo anterior, a la vez que da cuenta del 20% del empleo industrial. En términos de la variación del empleo total, el empleo industrial y el empleo de la ENDEI, en los períodos 2010-2012 y 2014-2016, los datos muestran un menor nivel de crecimiento para el primer indicador y para el panel de la ENDEI en tanto que el empleo industrial verificó una tasa negativa para 2014-2016 (cuadro 1).

Cuadro 1. Promedio del crecimiento del empleo registrado privado. Empresas del Panel ENDEI y SIPA (total e Industrial). Años 2010-2012 y 2014-2016

	2010-2012	2014-2016	Variación %
Empleo Total - SIPA	6,2%	1,7%	-72,5%
Empleo Industrial - SIPA	6,0%	-0,8%	-113,4%
Empleo Total - ENDEI	6,5%	1,0%	-84,8%

Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I - II y SIPA

Si se considera la evolución del PBI, el PBI industrial y el valor agregado (VA) del panel de la ENDEI entre 2010 y 2016, se advierte un comportamiento diferencial²⁶. Mientras que en el período 2010-2012 el crecimiento productivo experimentó un comportamiento positivo de los tres indicadores,

<http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/negociacioncolectiva/>

<https://www.argentina.gob.ar/ciencia/indicadorescti/documentos-de-trabajo/innovacion/endei-ii>

<https://www.argentina.gob.ar/ciencia/indicadorescti/documentos-de-trabajo/innovacion/endei-i>

²⁵ La utilización de un panel de empresas, correspondiente a los dos primeros relevamientos de la ENDEI, se justifica al menos por dos motivos. No solo permite contar con una muestra con relativa estabilidad a lo largo del tiempo, sino también la posibilidad de controlar la consistencia de los datos proporcionados por las firmas.

²⁶ Siguiendo la información de la ENDEI, en este estudio se estima el valor agregado (VA) de las firmas a partir de restar los costos intermedios asociados a la producción y comercialización de bienes de los ingresos totales (facturación declarada). Los valores a precios corrientes que resultan de ese cálculo son deflactados para contar con datos a precios constantes.

para los años 2014-2016 se produce una desaceleración del crecimiento global, con una tasa negativa que afectó fuertemente al sector industrial y al promedio del VA de las empresas del panel de la ENDEI (cuadro 2).

Cuadro 2. Variación del VA de las empresas del panel ENDEI y PBI (total e industrial).

Precios constantes. Años 2010-2012 y 2014-2016

	2010-2012	2014-2016	Variación %
PBI	4,9%	0,6%	2,2%
PBI Industrial	4,5%	-4,9%	-207,7%
VA Total Panel	7,6%	-4,5%	-158,8%

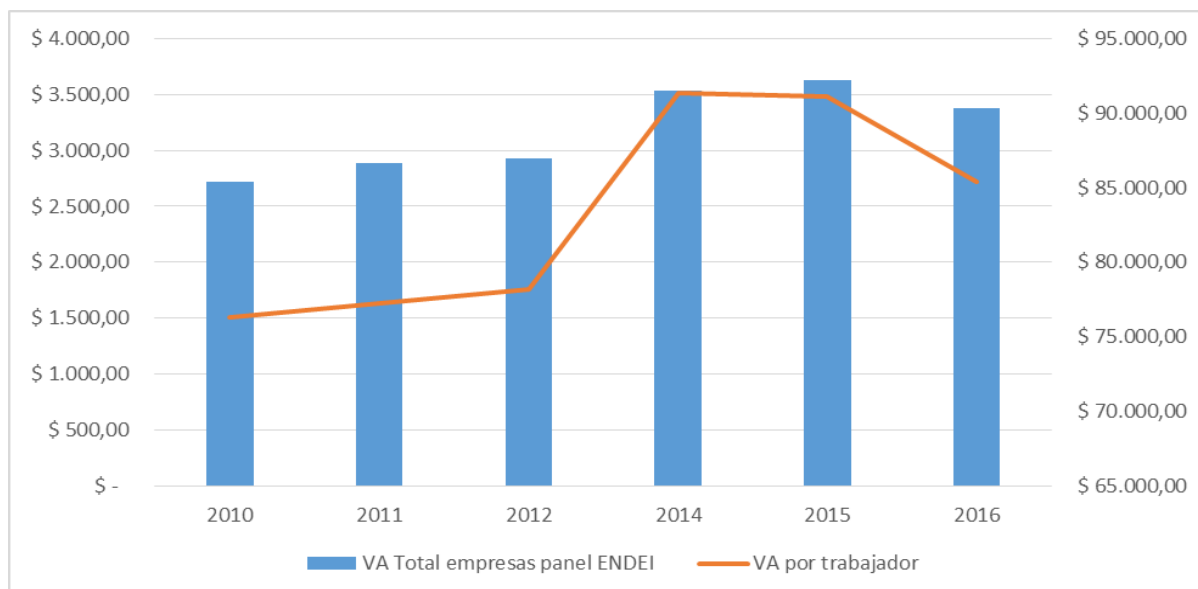
Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I- II y Cuentas Nacionales (INDEC)

2.2 Indicador de productividad: valor agregado por trabajador (VAT)

El valor agregado por trabajador (VAT) se utiliza en este estudio como un indicador de productividad de las firmas que integran el panel de la ENDEI. Este indicador resulta de dividir el VA por la cantidad de trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, que las empresas declaran como parte de sus plantillas de personal. Ambos indicadores (VAT y VA) muestran un nivel más alto en el segundo período estudiado (2014-2016) que en el primero (2010-2012). No sólo se advierte un crecimiento en la primera etapa respecto de la segunda, sino que se constata una importante caída en el VAT para 2016, año que coincide con un momento de cambio sustantivo en la política macroeconómica del país (gráfico 2).

Gráfico 2. VA Total (miles de millones de pesos) y VA por trabajador para panel de empresas de la ENDEI.

Años 2010-2012 y 2014-2016



Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I- II y SIPA

En el estudio desarrollado en este documento, el indicador de Valor Agregado por Trabajador (VAT) del año XX es transformado en una variable categórica compuesta por cuatro grupos: i) baja, ii) media baja, iii) media alta y iv) alta. El grupo de “baja” productividad está integrado por las empresas con VAT inferior al primer decil; el de productividad “media baja” por las empresas que se encuentran entre el primer y segundo decil; el de productividad “media alta” por firmas con VAT ubicado entre el segundo y el tercer decil; y finalmente, el grupo de “alta” productividad se compone de empresas del cuarto decil.

2.3 Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

La información de la ENDEI es complementada con los convenios y acuerdos colectivos homologados por la autoridad laboral nacional. Las fuentes de información utilizadas son: el buscador público de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS), la Base de Negociación Colectiva elaborada por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEyERT-MTEySS) y los registros administrativos de la seguridad social (SIPA)²⁷.

La integración de la información sobre negociación colectiva y la ENDEI se apoyó en los avances de una metodología desarrollada por la DEyERT, para la imputación de convenios colectivos a los puestos de trabajo registrados en el SIPA²⁸. Esto supuso: primero, la identificación de los

²⁷ El Buscador de CCT del MTEySS reúne todos los convenios colectivos, acuerdos y laudos homologados desde 2005. También cuenta con información desde el año 1973 para aproximadamente sesenta ramas de actividad económica. La Base de Negociación Colectiva (DEyERT) recopila y clasifica información sobre convenios y acuerdos colectivos homologados desde el año 2004. Por exigencia legal, el MTEySS homologa todos los convenios y acuerdos colectivos de nivel de rama de actividad. Los convenios y acuerdos colectivos de nivel de empresa no requieren la homologación obligatoria por parte de la autoridad administrativa del trabajo.

²⁸ Para la identificación de los CCT imputados a los registros de la seguridad social (SIPA) se consideraron los datos del segundo trimestre del año 2015.

convenios aplicados en las empresas que integran el panel de la ENDEI; y segundo, la imputación del CCT de actividad principal a los CUIT de 1.055 empresas.

Como resultado de la primera etapa de triangulación de información se identificaron 250 CCT, con aplicación en las empresas del panel de la ENDEI. El personal de las empresas puede estar encuadrado en distintos convenios colectivos, ya que esto depende de las tareas que desempeñan las trabajadoras y los trabajadores. En el panel estudiado se observó hasta un máximo de 12 (doce) CCT con aplicación en una sola empresa. Sin embargo, y más allá de la heterogeneidad que sugiere este dato, sobresale que el 91,7% de las empresas del panel contaba con personal encuadrado en hasta 3 (tres) CCT, en tanto que 79,6% de las empresas aplicaba hasta 2 (dos) convenios (ver gráfico A1 en Anexo).

Teniendo en cuenta que la actividad principal es el criterio privilegiado para clasificar económica y estadísticamente a las empresas, se adoptó esta regla para distinguir analíticamente los CCT aplicados en una misma firma. En concreto, se utilizó el CCT que comprende al mayor número de trabajadoras y trabajadores como un indicador *proxy* de la actividad principal de la empresa. Esta decisión es metodológicamente consistente, dado que en los establecimientos industriales, los CCT que alcanzan a la mayor proporción del personal coinciden, generalmente, con las áreas de producción. Es a estas áreas a las que están principalmente dirigidas las políticas de recursos humanos y organización del proceso de trabajo en las unidades productivas.

Entre las empresas de la ENDEI se identificaron 140 CCT de actividad principal, que representan el 69,2% del empleo del panel (182.962 puestos de trabajo). A su vez, el 30,8% restante (81.417 puestos de trabajo) corresponde al empleo encuadrado en los convenios que no coinciden con la actividad principal (110 convenios colectivos), al personal no comprendido en un CCT y a los puestos de trabajo registrados en regímenes distintos a la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744²⁹.

La rama de actividad sobresale como el nivel prevaleciente de negociación de los CCT asociados con la actividad principal de las empresas del panel de la ENDEI. Esto es así porque sólo 4,6% de las empresas cuenta con una regulación de las relaciones laborales definida exclusivamente por convenios y acuerdos celebrados en el nivel de empresa y homologados por el MTEySS. En términos de empleo, esa distinción se traduce, respectivamente, en 81,8% y 18,5% de los puestos de trabajo encuadrados en los 140 CCT de actividad principal³⁰. Si bien el porcentaje de firmas con negociaciones por empresa es menor que el de actividad, los convenios de empresa mayoritariamente adoptan como piso –o están articulados– con las condiciones de trabajo acordadas (y homologadas) sectorialmente. De esto se desprende que los convenios de empresa tienen una menor incidencia en el total de la cobertura de la negociación colectiva en comparación con los celebrados en el nivel de rama de actividad.

La ausencia de una exigencia jurídica para la homologación de los CCT de empresa revela una particularidad institucional y, a la vez, una arista de la plasticidad de la negociación colectiva en la Argentina. Esto deja entrever tanto las múltiples instancias de negociación habilitadas por la regulación, como también un comportamiento negociador –y legítimo– de los actores sociales en

²⁹ De los 81.417 puestos de trabajo no alcanzados por un CCT de actividad de principal, el 46,5% correspondía al empleo encuadrado en un convenio de actividad no principal, el 45,4% al personal fuera de convenio y el restante 8% al Régimen de Trabajo Agrario. La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) constituye el régimen laboral general que se aplica a la mayoría de las relaciones laborales del ámbito privado.

³⁰ Si se considera todo el empleo conveniado del panel de la ENDEI, correspondiente a los 250 CCT aplicados por las empresas de la ENDEI (220.894 puestos), un 83,8% (185.329 puestos) está comprendido en una negociación centralizada que es definida por rama de actividad; y 16,1% del empleo está alcanzado por una negociación de empresa (35.565 puestos de trabajo).

sus respectivos ámbitos de representación, que no siempre puede ser capturado y cuantificado a través de los registros administrativos y la estadística laboral.

Las causas y condiciones que inciden en la composición del empleo y, particularmente, en el alcance del denominado empleo “fuera de convenio” son diversas, razón por la cual este último segmento no es analizado aquí en profundidad. No obstante, los datos preliminares obtenidos indican variaciones importantes en esta franja de empleo, según las características de las empresas, en especial el tamaño de las dotaciones de personal y su calificación. El empleo fuera de CCT agrupa habitualmente los puestos: administrativos, gerenciales, de dirección y, según el caso, supervisión, que son desempeñados por profesionales y/o personal jerarquizado. Factores como la estructura sindical y de la negociación colectiva, el grado de complejidad de la organización de las empresas y la organización de la producción (subcontratación de tareas) pueden incidir en los rasgos que adquiere el empleo no alcanzado por la negociación colectiva.³¹

En los años relevados por la ENDEI (2010-2012 y 2014-2016), la negociación colectiva resultó central para la determinación de los salarios y las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores en relación de dependencia. Además, se mantuvo, en gran medida, en línea con la dinámica iniciada en 2004. La evolución de la negociación colectiva alcanzó en 2010 su pico más alto desde 1988, con 2.038 acuerdos y convenios homologados. En 2016 se observó una disminución en el número de convenios y acuerdos homologados. En ese año se homologaron 1.731 negociaciones, de las cuales 483 correspondieron al nivel de rama de actividad y 1.248 a negociaciones del nivel de empresa. Esa disminución se acentuó en 2017, cuando se registraron 1.004 homologaciones, un número muy inferior al promedio anual de 1.800 acuerdos y convenios colectivos del período 2010-2016 (ver gráfico A2, Anexo).

2.4 Índice de Centralidad de la Productividad en la Negociación Colectiva

El Índice de Centralidad de la Productividad en la Negociación Colectiva (en adelante ICPNC) es un instrumento de medición de carácter aditivo y ponderado, que refiere a un conjunto de cláusulas incluidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados por el MTEySS. La elaboración del ICPNC exigió, en primer lugar, la definición conceptual y la operacionalización de dimensiones e indicadores, que articulan los temas asociados a la productividad laboral y las características de la negociación colectiva en la Argentina. En segundo lugar, el ICPNC requirió la clasificación de los CCT a partir de un exhaustivo relevamiento de cláusulas convencionales, vigentes al momento de realización de la ENDEI y, en mayor medida, negociadas entre los años 1975 y 2016. Por último, fue necesaria la imputación de los valores arrojados por el ICPNC a las empresas del panel de la ENDEI, seleccionando en cada caso el CCT coincidente con la actividad principal de la empresa³².

³¹ La negociación colectiva no alcanza por lo general a los puestos desempeñados por profesionales o personal jerarquizado que llevan adelante tareas de dirección, administrativas y/o supervisión, asociadas con los niveles intermedios de organización de las empresas. No obstante, existen ejemplos de asociaciones sindicales que representan al personal jerarquizado en relación de dependencia, como ocurre con la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA), con personería gremial desde 1959. En la actualidad se encuentran vigentes 12 CCT celebrados por esta asociación y su contraparte empleadora, que son aplicados en distintas ramas industriales, entre ellas: aluminio, ascensores, automotor, electrónica, carroceros, mecánica-electromecánica, herrería, etc. El Convenio de mayor cobertura firmado por ASIMRA es el de la rama aluminio (CCT 275/75).

³² La clasificación de cláusulas convencionales alcanzó a los 250 CCT identificados por su aplicación en empresas del panel de la ENDEI. Para los 140 CCT de actividad principal se analizaron no solo los textos correspondientes a la negociación que coincide con el registro administrativo que lo identifica, sino también todos los acuerdos modificatorios y articulados (del mismo nivel de negociación) que se encuentran vinculados al texto homologado inicialmente. A modo de ejemplo, la clasificación del CCT 260/75 del sector metalúrgico implicó la revisión del texto celebrado en 1975, pero también de todos los acuerdos de actividad celebrados con posterioridad. Para clasificar este convenio se revisaron alrededor de 138 acuerdos modificatorios y articulados

El ICPNC es definido como la síntesis de 5 (cinco) dimensiones que se desprenden de la relevancia que la literatura sobre relaciones laborales, economía laboral, sociología del trabajo y recursos humanos concede a cuatro temas: a) la organización del trabajo y la producción; b) la innovación y la tecnología; c) el capital humano (conocimientos, competencias y habilidades) y d) la redistribución de las ganancias de productividad. Estos puntos son destacados con frecuencia para explicar los procesos virtuosos desde el punto de vista de la productividad del trabajo³³. Las dimensiones comprendidas en el ICPNC son específicamente: i) los incentivos salariales; ii) la organización eficiente del trabajo, iii) los tiempos de trabajo, iv) el capital humano, y v) las instancias o mecanismos para la resolución de conflictos. A partir de estas dimensiones se definieron 16 (dieciséis) indicadores, que corresponden a las cláusulas presentes en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las dimensiones que se detallan en los próximos párrafos reciben un valor según su precisión para capturar la importancia otorgada por la negociación colectiva a las condiciones que podrían afectar la productividad laboral, promoverla o dar cuenta de la distribución de sus beneficios. El ICPNC contempla un rango de valores entre 0 y 100. Un CCT otorga mayor atención a los temas referidos a la productividad, cuanto más cercano a 100 resulte el valor a partir de la clasificación (incluidos los acuerdos modificatorios o articulados) (cuadro 3).

Los premios por productividad, producción o desempeño del personal adquieren un peso relativamente elevado en la determinación del valor del ICPNC de cada CCT. Esto es así porque la dimensión sobre incentivos salariales representa la mitad del valor del IPCNC, al sumar -como máximo- 50 puntos de los 100 totales. Este tipo de incentivo monetario constituye un componente variable de las remuneraciones, aunque se diferencia de los ítems salariales habitualmente denominados "adicionales por función o cargo". Estos últimos son aplicados independientemente de la marcha de la empresa o el rendimiento del personal. Los premios contemplados por el IPCNC son diferenciados a través de categorías que indican su calidad y tipo de medición, de acuerdo con la proximidad a una definición restringida de productividad laboral. Esto es: la cantidad de unidades (bienes/servicios) producidas por ocupado/a o bien las horas de trabajo requeridas para su producción (ver cuadro 4).

de ámbito de actividad, homologados en el período considerado por la investigación. A los fines de este estudio, se contabilizaron únicamente las cláusulas que modificaban el texto original en aspectos referidos a la productividad.

³³ Para la construcción de este índice se consideraron especialmente los estudios repasados en la sección de antecedentes y enfoques teóricos de este documento.

Cuadro 3. Índice de Centralidad de la discusión de la Productividad en la Negociación Colectiva (ICPNC). Dimensiones e indicadores

DIMENSIONES	A. INCENTIVOS SALARIALES	B. ORGANIZACIÓN EFICIENTE DEL TRABAJO	C. TIEMPO DE TRABAJO	D. CAPITAL HUMANO	E. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
VALORES (mín.-máx.)	0-10-20-25-40-50	0-20	0-10	0-10	0-10
DETERMINACIÓN VALOR	Calidad del premio según ajuste a definición restringida de productividad laboral	Al menos un tercio de los indicadores que integran cada dimensión			
INDICADORES (Cláusulas CCT)	1. Incentivos salariales y/o premios por productividad, producción y/o desempeño.	2. Polivalencia/movilidad . 3. Adecuación categorías profesionales por organización del trabajo. 4. Turnos rotativos y/o trabajo en equipo. 5. Habilitación del trabajo a destajo . 6. Incorporación cambio tecnológico .	7. Extensión de la jornada de trabajo. 8. Esquema de jornada en base a promedios . 9. Traslado/ fraccionamiento de Licencia Anual Ordinaria (LAO) .	10. Promociones, suplencias, reemplazos, vacantes . 11. Capacitación/ formación profesional . 12. Adecuación categorías profesionales por capacitación y/o competencias, certificaciones. 13. Capacitación por introducción de nueva tecnología .	14. Comisión mixta para tratamientos de conflictos . 15. Paz social: compromisos vinculantes de cooperación, ausencia de medidas de acción de directa y otros. 16. Mecanismos de autocomposición de conflictos .
CATEGORÍAS	I Productividad (50): incluye cálculo de producto por ocupado/horas trabajadas. II. Productividad + condiciones (50): calidad, desempeño, otros. III. Producción (40): indica cantidad o porcentaje de bienes producidos/ facturación. IV. Producción + condiciones (40). V. Desempeño individual/ colectivo (25): presentismo, puntualidad, cumplimiento de objetivos. VI. Delegativa (20): traslada definición del premio a un nivel inferior de negociación. VII. Declarativa (10): explicita premio sin especificación de criterios para otorgamiento. VIII. Implícita (0): cláusula no referida a premios, pero permite inferir que se aplican/ habilitan premios sin explicitarlo/ regularlo.		0. Cláusula ausente en CCT/ 1. Cláusula incluida en CCT		

Fuente: elaboración propia a partir de Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS).

De esta manera, la formulación del IPCNC apunta a la construcción de una escala, según la cual los premios que incorporan cálculos basados en metas de productividad o producción (medida física o facturación) reciben un puntaje más alto que los premios por desempeño individual o colectivo, y sin conexión con la definición restringida de productividad³⁴. Al contrario, entre los incentivos salariales que se alejan del puntaje más alto se encuentran: aquellos cuya definición es delegada a una instancia inferior de negociación (empresa, planta, línea de producción, etc.), los declarativos y los que no se plasman en una cláusula explícita, sino que su aplicación se infiere de una lectura integral del texto del convenio colectivo.

La dimensión “organización eficiente del trabajo” agrupa las cláusulas que definen condiciones del proceso de trabajo. Estas dejan entrever la capacidad de dirección de la empresa para lograr la mayor adaptabilidad, continuidad, aprovechamiento del capital físico o el ajuste de la producción. Esta dimensión puede añadir, como máximo, el 20% del valor del IPCNC. Entre los indicadores de la organización eficiente del trabajo se encuentran: i) la polivalencia funcional y

³⁴ Nótese que un CCT puede contemplar más de un premio o una combinación de ellos. Por ejemplo, algunos CCT establecen premios sujetos a metas de producción y exigen, a su vez, condiciones de calidad (ausencia de unidades defectuosas) y cumplimiento de asistencia perfecta y/o puntualidad en un período determinado. Cuando se identifica más de un premio por CCT, la clasificación prioriza aquel que más se aproxima a la definición restringida de productividad laboral.

movilidad entre puestos de trabajo, ii) la asignación y readecuación de categorías profesionales, según los cambios en la organización del trabajo; iii) la organización del personal y la producción mediante turnos rotativos o en equipos de trabajo; iv) la habilitación del trabajo a destajo; v) la adecuación de categorías profesionales o tareas, como resultado de cambios en la organización del trabajo o la incorporación de nueva tecnología.

El tiempo de trabajo es definido como una dimensión de análisis, que contempla entre sus indicadores a las cláusulas que habilitan (o limitan) el ajuste de la producción y/o los ritmos de trabajo. A modo de ejemplo se pueden mencionar: la extensión de la jornada de trabajo, los esquemas de jornada en base a promedios y el traslado o fraccionamiento de la licencia anual ordinaria. Estos indicadores no son ajenos a la organización del trabajo, pero son agrupados en una dimensión diferenciada, debido a las particularidades jurídicas y convencionales que conciernen a la jornada de trabajo y su control por parte de la autoridad laboral.

Las cláusulas sobre capital humano establecen, habitualmente, condiciones para el desarrollo y la actualización de los conocimientos del personal a través de métodos y entornos, que contribuyen a mejorar los saberes, las habilidades y las capacidades de las trabajadoras y los trabajadores. Los CCT permiten identificar estas temáticas a través de cláusulas referidas al desarrollo de carreras profesionales; la asignación de vacantes, reemplazos y promociones; la capacitación y/o formación profesional; la adecuación de categorías profesionales por capacitación y competencias; la capacitación por introducción de nueva tecnología, entre otras.

También, el ICPNC considera los mecanismos previstos en los CCT tanto para facilitar la cooperación entre la representación sindical y la dirección de las empresas, como para dirimir los conflictos inherentes a las relaciones laborales. En determinadas circunstancias los conflictos laborales pueden suponer incluso frenos a la continuidad de la producción, a partir del despliegue de acciones de protesta como son las huelgas. A los fines de este análisis, se relevan las cláusulas sobre: paz social, comisiones mixtas para el tratamiento de conflictos y los mecanismos de autocomposición y/o conciliación de conflictos y controversias³⁵.

Por último, es importante enfatizar que el examen de la centralidad de los temas asociados a la productividad en la negociación colectiva no constituye una evaluación de las cláusulas convencionales en términos de su orientación o impacto sobre la productividad de las empresas. Esto es así, no solo porque la productividad es un fenómeno multicausal, sino además porque esta investigación no ha avanzado en la definición de modelos explicativos, que confirmen el signo positivo o negativo de la incidencia de las cláusulas convencionales —o incluso su ausencia— sobre los planes de inversión en tecnología, el costo laboral, la intensificación del trabajo, la seguridad y protecciones laborales, entre otros aspectos del comportamiento de las empresas.

2.4.1 Los premios por productividad, producción y desempeño

Una de las ventajas del ICPNC es la posibilidad de desagregar las dimensiones e indicadores, con el propósito de ahondar en el examen de las cláusulas convencionales. Así, el análisis

³⁵ La selección de cláusulas —para todos los indicadores que integran el índice— privilegia las condiciones de trabajo y los compromisos de los actores sociales que suponen, al menos potencialmente, la existencia de un derecho que puede ser reclamado y/o una obligación que puede ser efectivamente exigida. Es decir, no todas las cláusulas de los CCT vinculadas con temas de productividad son contabilizadas en este estudio, sino únicamente aquellas que comportan una obligación expresa y mensurable. A modo de ejemplo, las cláusulas que contienen declaraciones de interés para mantener relaciones laborales armoniosas, también conocidas como cláusulas de “paz social”, pueden ser meramente enunciativas, esto es, sin mayores implicancias para la acción de los actores sociales; o contrariamente, pueden asumir el carácter de garantía para la no adopción de medidas de acción directa que interrumpan la continuidad de la producción. En este estudio, se cuentan solamente el último tipo de cláusulas.

desagregado de la dimensión de premios por productividad, producción y/o desempeño del personal permite la medición de una condición laboral con incidencia directa sobre el salario y las condiciones laborales.

El tratamiento diferenciado de los incentivos salariales se justifica, también, por la repercusión que este tema ha tenido en el debate académico. Desde el campo de los estudios del trabajo han alertado acerca del carácter flexibilizador e individualizador de los componentes variables del salario vinculados a parámetros de rendimiento (Novick, et al. 1996). Más aún, al ser estos implementados de modo unilateral por los departamentos de recursos humanos de las empresas, como parte de estrategias para promover la intensificación del ritmo laboral, reducir los niveles de ausentismo o incluso para desalentar la representación sindical (Kessler y Purcell. 1995; Heery, 2000).

Estas estrategias orientadas al disciplinamiento de la fuerza laboral se ven asiduamente favorecidas por los aspectos no especificados —o indeterminados— del contrato individual respecto del esfuerzo e intensidad del trabajo (Offe y Hinrichs, 1992). Ese margen de indeterminación deja entrever el potencial conflicto inherente a las relaciones laborales, a las relaciones de fuerza entre actores con disímiles intereses y recursos, y al *effort bargain*. Esta noción refiere, según cada momento y contexto, a una relación implícita entre el pago y la intensidad laboral demandada, que es aceptada y considerada como “adecuada” para trabajadores y empleadores (Edwards, 1988; Hyman y Brough, 1975; James, 1981).

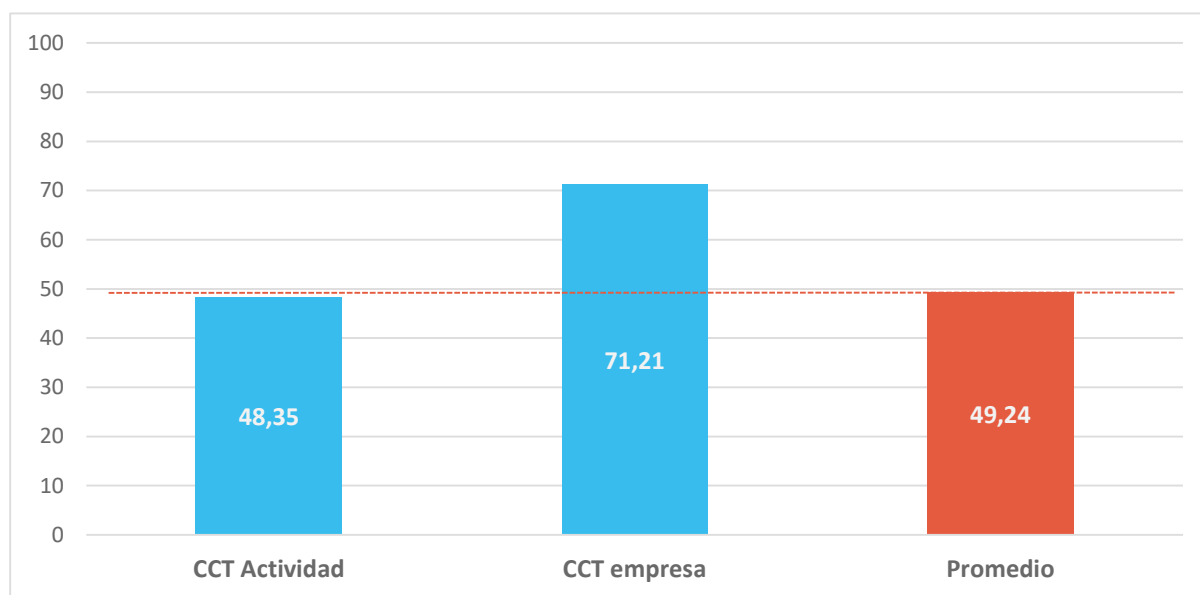
Los incentivos salariales pueden introducir una competencia entre quienes trabajan, —en detrimento de los lazos de solidaridad de clase—, a la vez que ampliar las brechas salariales entre sectores y empresas (Marshall y Perelman, 2004). No obstante, se debe destacar el impacto diferencial que tienen los premios por rendimiento al interior de las empresas, cuando estos contemplan un componente de desempeño colectivo para la determinación de la compensación dineraria, lo que puede repercutir en términos redistributivos (Marshall, 2016). Si bien el impacto sobre las brechas salariales al interior de las empresas se reduce en esos casos, puede generar también una mayor presión y control entre los trabajadores para aumentar el ritmo e intensidad laboral. Temas como el modo en el que se definen y retribuyen las metas de producción, los parámetros de eficiencia y el peso de los componentes variables de los ingresos laborales, por mencionar solo algunos, exigen un análisis en profundidad, para evaluar el impacto de los incentivos salariales sobre las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Para sintetizar, en este documento se asume que la implementación de los sistemas de premios en las empresas admite más de una explicación, a saber: a) es un incentivo para que el personal incremente su esfuerzo durante el tiempo de trabajo, pudiendo conllevar una intensificación del ritmo laboral; b) es un reaseguro de las empresas para lograr un aprovechamiento eficiente de la capacidad instalada o el capital físico invertido, c) es un modo de acrecentar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los beneficios de la productividad y, por ende, un mecanismo de distribución de los resultados de la producción. Estos propósitos pueden ser complementarios y en ninguno de los casos tiene un carácter excluyente.

3. Resultados I: la centralidad de la productividad en la negociación colectiva

El Índice de Centralidad de la Productividad en la Negociación Colectiva (ICPNC) califica a los CCT de actividad principal, según la importancia que otorgan a la discusión de temáticas vinculadas con la productividad laboral. El primer dato de relevancia que arroja el índice corresponde al nivel de centralidad que alcanzan los contenidos asociados a la productividad en los CCT. El promedio del ICPNC para los convenios de actividad principal aplicados en el panel de la ENDEI es de 49 puntos en un rango entre 0 y 100. Este resultado presenta variaciones cuando se analizan los convenios según el ámbito de aplicación. Mientras la media de la centralidad de la productividad entre los CCT de rama de actividad es próxima al promedio general, entre los CCT de empresa ese puntaje es marcadamente más elevado (71 puntos) (gráfico 3). Esto sugiere que la negociación por empresa, por su mayor grado de especificidad, basada en la cercanía a las unidades productivas, eleva generalmente el piso de la discusión llevada adelante mediante los convenios de rama de actividad (Marshall, 2016).

Gráfico 3. Promedio de centralidad de la productividad en CCT de actividad principal, según nivel de la negociación colectiva. Porcentajes



Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I-II, SIPA, Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS).

La distancia entre los niveles de centralidad de la productividad se amplía cuando se analiza el fenómeno desde el punto de vista sectorial. Mientras hay actividades que presentan un promedio del ICPNC superior a la media (49,2 puntos), como ocurre con Textiles y Confecciones (63 puntos), Papel y Edición (60 puntos), Alimentos y bebidas (55,2 puntos); otras quedan por debajo del promedio, como es el caso de Siderurgia y metalurgia (42,8 puntos), Madera y muebles (37 puntos) e industria farmacéutica (39,4 puntos) (Ver gráfico A3, Anexo).

EL ICPNC considera que una empresa aplica un CCT de alta centralidad de la discusión de la productividad cuando obtiene 55 o más puntos. Según los datos obtenidos, alrededor de 35% de las empresas del panel ENDEI alcanza esta condición. Esto implica que casi dos terceras partes

de las firmas (65%) aplican convenios que reflejan un abordaje menos extendido de los contenidos asociados a la productividad laboral. El convenio colectivo de la actividad metalúrgica es un buen ejemplo para dar cuenta de este punto. En concreto, este CCT tiene una calificación baja según el ICPNC, pero evidencia una elevada participación entre las empresas que integran el panel de la ENDEI (aproximadamente 30%). Esto permite explicar, en parte, el valor promedio general arrojado por el índice y la distribución de los convenios de alta y baja centralidad entre las empresas estudiadas (cuadro 4).

Cuadro 4. Distribución de las empresas por nivel de centralidad de la productividad en CCT. Panel ENDEI.

Valores absolutos y porcentajes

Nivel de centralidad de la productividad en CCT	Empresas	Empresas (%)
Alta	371	35,1
Baja	684	64,9
Total	1.055	100,0

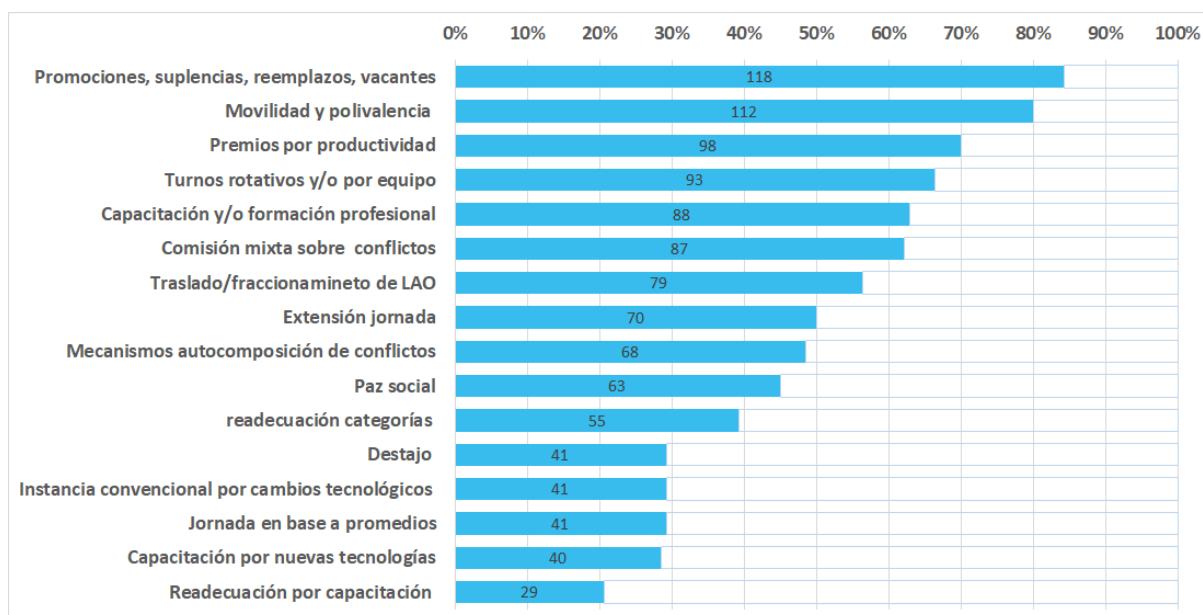
Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I-II, SIPA, Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS).

El grupo de medianas y pequeñas empresas se encuentra sobrerrepresentado entre las firmas con baja centralidad de las cláusulas de productividad en la negociación colectiva. Las PyMES representan el 66% de las empresas del panel y un 73% entre las unidades productivas de baja centralidad. Una característica distintiva de las firmas pequeñas y medianas en la Argentina es la aplicación, en gran medida, de CCT de rama de actividad, sin avanzar en las negociaciones por empresa. En contraposición, las empresas industriales de mayor tamaño constituyen el 34% del panel de la ENDEI, en tanto su participación entre las firmas de elevada centralidad asciende al 47%. Esto guarda relación con la mayor inclinación de estas últimas firmas a incorporar o precisar condiciones salariales y laborales a través de la negociación de nivel de empresa.

3.1 Contenidos de las cláusulas convencionales de productividad

El estudio de la centralidad de las cláusulas de productividad desde el punto de vista de los 16 (dieciséis) indicadores que conforman el ICPNC contribuye a estimar la participación de cada temática en los 140 CCT de actividad principal aplicados en las empresas del panel de la ENDEI (gráfico 4).

Gráfico 4. Participación de 16 cláusulas de productividad en 140 CCT de actividad, aplicados en empresas industriales. Panel ENDEI. Porcentajes



Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI, SIPA, Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS).

Los datos muestran un conjunto de contenidos que tiene un potencial impacto en la productividad, incorporados de manera extendida en los textos de los convenios colectivos aplicados en la industria (gráfico 3). Entre los 140 CCT de actividad principal se destacan los temas referidos a las Promociones, suplencias, reemplazos y vacantes (84,2%); la Movilidad y polivalencia funcional (80%) y los Premios por productividad, producción y/o desempeño del personal (70%). En cambio, las cláusulas referidas a Jornada en base a promedios (28,8%), la Readecuación de categorías profesionales por capacitación (20,7%) y la Capacitación por introducción de nuevas tecnologías (28,5%) tienen una participación relativamente menor.

Además, el 67% del total de las empresas del panel aplicó un CCT que incluía al menos un incentivo salarial por productividad, producción o desempeño del personal. En el 53% de las empresas, los premios aplicados fueron acordados por negociaciones homologadas por el MTEySS, mientras que el 14,3% de las empresas implementó incentivos salariales no registrados ante la autoridad laboral. En este último caso, los premios pueden derivar de una decisión unilateral de las empresas —como parte de su política de gestión del personal—, o bien de una negociación entre las representaciones sindicales y su contraparte empleadora, sin incluir la tramitación de la homologación ante el MTEySS. Esto último constituye una práctica habitual, ya que es admitida por la regulación nacional en materia de negociación colectiva³⁶. Finalmente, para el 32,7% de las firmas no se constató la aplicación de incentivos salariales asociados a la productividad, la producción y/o el desempeño del personal, de acuerdo con el relevamiento de la ENDEI y la información que surge de la imputación de CCT a los registros de la seguridad social (SIPA) (cuadro 5).

³⁶ El cuestionario de la ENDEI no permite identificar el modo en que los incentivos o premios no homologados fueron otorgados.

Cuadro 5. Distribución de las empresas según la aplicación de premios por productividad incluidos en convenios colectivos de trabajo. Panel ENDEI.
Valores absolutos y porcentajes

Empresas que aplican CCT	Total		
Con premios homologados	559	53,0%	} 67,3%
Con premios no homologados*	151	14,3%	
Sin premios	345	32,7%	
Total	1055	100%	

Fuente: MTEySS y ENDEI. (*) La información sobre premios no homologados proviene de la ENDEI.

Entre las variables estructurales asociadas a los incentivos salariales por productividad, producción y/o desempeño del personal sobresale el tamaño de las empresas. Cuanto más grande es una firma, más chances tiene de disponer de un premio por productividad. Aproximadamente 87% de las firmas que no otorgaron premios eran pequeñas (46%) y medianas empresas (41%). Sólo 13% de las empresas que no disponía de premios era de gran tamaño. A su vez, las empresas grandes exhibieron la mayor cantidad de premios no homologados. Casi el 60% de las compañías que otorgaron premios por productividad, homologados por el MTEySS, integraba el grupo de las empresas más grandes del panel de la ENDEI.

Cuadro 6. Distribución de las empresas según tipo de premio por productividad incluido en convenio colectivo de trabajo. Panel ENDEI. Valores absolutos y porcentajes

Empresas según presencia y calidad de cláusulas de premios por productividad homologados en CCT			
	De mayor a menor calidad	Cantidad	%
Con premio	productividad	14	1,33%
	Producción	54	5,14%
	Desempeño	265	34,76%
	Delegativa	64	6,10%
	Declarativa	43	4,10%
Sin premio	-	510	48,57%
Total		1050	100%

Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI, Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS).

El nivel de negociación resultó, también, un factor vinculado a la aplicación de premios por productividad, producción y/o desempeño del personal. La presencia de estos incentivos era más frecuente en las firmas que negociaban por empresa —ya sea con homologación o no—, antes que en aquellas que se regían únicamente por la negociación sectorial. El 91,8% de los CCT de empresa incorporó algún tipo de premio, mientras que ese guarismo se reduce al 66,1% en la negociación por rama de actividad. Asimismo, la ausencia de incentivos salariales resultó más habitual en este último nivel de negociación.

Con relación al tipo y calidad de los premios aplicados por las empresas, los incentivos asociados al desempeño del personal resultan los más frecuentes entre las firmas del panel. Algo más de un tercio de las empresas contó con premios que coincidían con esa categoría (34,7%), seguidas por

aquellas con incentivos cuya especificación se delega a una instancia inferior de negociación colectiva (6,1%), las que contemplan algún criterio sobre el nivel producción (5,4%) y las que tienen CCT con cláusulas “declarativas”, por no especificar su contenido (4,1%). Por último, los premios por productividad en sentido restringido —esto es, con un criterio de otorgamiento que contempla el cálculo de producto por ocupado/a— tienen una escasa presencia entre las cláusulas convencionales analizadas, ya que son aplicados apenas por 1,3% de las empresas del panel (cuadro 6)³⁷.

4. Resultados II: heterogeneidad productiva, piso regulatorio y plasticidad de la negociación colectiva

El considerable grado de centralización de la negociación colectiva y el predominio de un único CCT por rama de actividad son características del sistema de relaciones laborales en la Argentina, que deben ser contempladas al momento de analizar la relación entre el desempeño productivo de las empresas y los contenidos convencionales asociados a la productividad. Esto conlleva que un mismo CCT sectorial se aplica en empresas de diferentes tamaños (empleo), niveles de productividad, modos de inserción en el mercado local y externo, por nombrar algunas de las variables generalmente utilizadas para dar cuenta de la heterogeneidad productiva entre las ramas de actividad y al interior de cada una de ellas.

El cuadro 7 confirma la observación antes expresada, con información para los seis CCT que concentran la mayor proporción de puestos de trabajo del panel de empresas analizado. Tanto las firmas de alta productividad relativa como las de baja productividad encuadran a la mayor parte de su personal en un mismo CCT. En efecto, a partir de ordenar las empresas según el CCT, el tamaño del establecimiento y el nivel de productividad relativa, se advierte en todos los casos una heterogeneidad en el comportamiento de las firmas encuadradas en un mismo CCT. Esta heterogeneidad varía según la estructura productiva, el sector y el alcance del encuadramiento convencional. A modo de ejemplo, las firmas con personal comprendido en el convenio metalúrgico (CCT 260/75) se distribuyen de modo uniforme en la escala de niveles de productividad, lo que revela la diversidad de establecimientos que aplican ese convenio. La aplicación de un mismo conjunto de normas laborales al personal de empresas heterogéneas entre sí no se traduce necesariamente en condiciones laborales y salariales homogéneas. Esto se debe a que, por un lado, las cláusulas incorporadas en los convenios colectivos de actividad corresponden a una regulación de condiciones mínimas —o piso—, que puede ser modificada por las empresas, según sus características, siempre que se respete o supere lo acordado por la negociación sectorial. Y, por otro lado, las condiciones o aspectos no incluidos en los convenios colectivos permiten a las empresas contar con un cierto grado de discrecionalidad, para definir condiciones laborales particulares, según las demandas del ciclo productivo, de la rama de actividad o de la tecnología utilizada.

La industria textil, por su parte, ilustra la complejidad de formular una asociación directa entre las características de la negociación colectiva y la dinámica productiva de las firmas. Esto es así, ya que de las empresas del panel de la ENDEI que aplicaron el convenio textil —con un alto puntaje según el ICPNC—, casi el 60% mostró niveles de baja y media baja productividad relativa. La información presentada en esta sección permite señalar que la calificación de los CCT, según las

³⁷ Nótese que un CCT puede incluir más de un premio o incentivo salarial. El relevamiento sobre los CCT del panel de empresas de la ENDEI, así como sus acuerdos modificatorios, registró todos los premios definidos en los textos convencionales. No obstante, para la imputación de un puntaje a partir del ICPNC se consideró un orden de prioridad según la proximidad con la definición de productividad en sentido restringido.

cláusulas con potencial impacto en la productividad, no admite su consideración como único factor explicativo y determinante de las dinámicas productivas diferenciales al interior de cada sector de actividad o entre ellos.

Cuadro 7. Distribución de empresas de los seis CCT más representativos, según productividad y tamaño. Panel ENDEI. Año 2015. Porcentajes

Metalúrgicos				
Productividad	Tamaño			Total
	Grande	Mediana	pequeña	
Baja	3%	8%	11%	23%
Media Baja	4%	12%	13%	29%
Media Alta	9%	9%	7%	26%
Alta	9%	7%	6%	22%
Total	26%	36%	38%	100%

Lácteos				
Productividad	Tamaño			Total
	Grande	Mediana	pequeña	
Baja	0%	6%	6%	11%
Media Baja	11%	0%	6%	17%
Media Alta	28%	11%	6%	44%
Alta	22%	6%	0%	28%
Total	61%	22%	17%	100%

Alimentación				
Productividad	Tamaño			Total
	Grande	Mediana	pequeña	
Baja	4%	8%	4%	17%
Media Baja	0%	33%	0%	33%
Media Alta	4%	21%	8%	33%
Alta	17%	0%	0%	17%
Total	25%	63%	13%	100%

Carne				
Productividad	Tamaño			Total
	Grande	Mediana	pequeña	
Baja	13%	4%	9%	26%
Media Baja	4%	4%	4%	13%
Media Alta	4%	0%	9%	13%
Alta	26%	17%	4%	48%
Total	48%	26%	26%	100%

Laboratorios				
Productividad	Tamaño			Total
	Grande	Mediana	pequeña	
Baja	0%	3%	6%	8%
Media Baja	8%	8%	3%	19%
Media Alta	8%	11%	8%	28%
Alta	28%	6%	11%	44%
Total	44%	28%	28%	100%

Textil				
Productividad	Tamaño			Total
	Grande	Mediana	pequeña	
Baja	18%	4%	2%	24%
Media Baja	16%	11%	7%	33%
Media Alta	18%	7%	2%	27%
Alta	13%	2%	0%	16%
Total	64%	24%	11%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI, Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS). Nota: los valores porcentuales no contemplan decimales. Por esta razón, los valores totales no siempre suman 100.

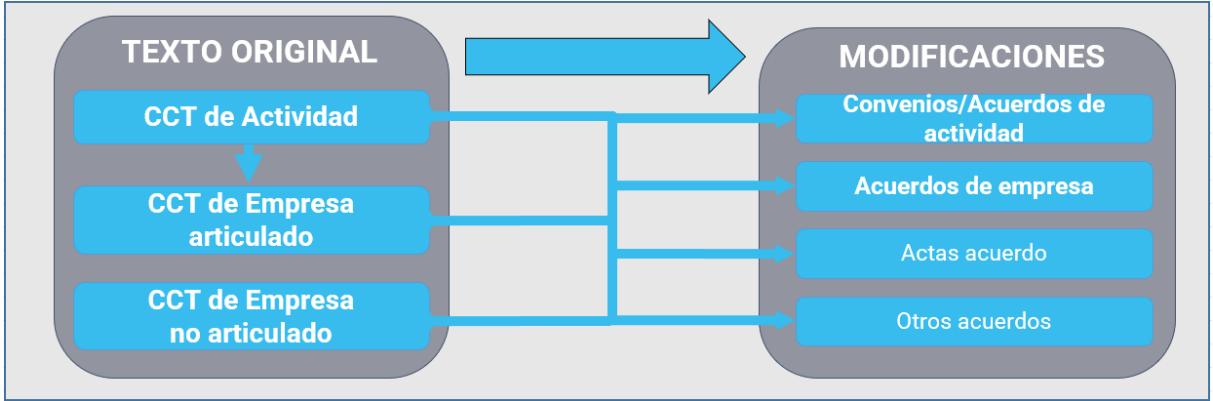
4.1 Ampliación de la centralidad de la discusión de la productividad en los convenios colectivos

Uno de los aportes que surge de la aplicación del índice de centralidad, es la posibilidad de caracterizar la secuencia temporal por la cual una cantidad importante de CCT escala —en cantidad y especificidad— las cláusulas presentes en los textos de las negociaciones originales, a partir de la articulación con acuerdos modificatorios, que involucran múltiples instancias, niveles y coberturas. En adelante, este proceso ulterior de extensión, modificación o incorporación de cláusulas de productividad —ausentes o incluidas parcialmente en los textos originales de los CCT— será denominado con el nombre de ampliación de la centralidad de la productividad en la negociación colectiva.

El fenómeno de escalamiento de la centralidad de la productividad transcurre en diversos niveles institucionales, con diferentes grados de impacto sobre el puntaje que obtienen los CCT aplicados en las empresas del panel estudiado. El escalamiento de mayor alcance corresponde a las modificaciones de un CCT de actividad, mediante acuerdos del mismo nivel de negociación. Estas modificaciones elevan la posición del conjunto de las empresas de la rama y recaen sobre el empleo comprendido en ese ámbito de representación. Sin embargo, existen también manifestaciones más acotadas del fenómeno en niveles inferiores de negociación, a saber: los convenios de empresa que incorporan o amplían cláusulas de productividad ya existentes en los

CCT de actividad³⁸. En este documento, por razones metodológicas, se considera únicamente el proceso de ampliación de la centralidad de la discusión de la productividad que involucra a los CCT de actividad y empresa que fueron homologados por el MTEySS³⁹.

Gráfico 5. Vías del proceso de ampliación de centralidad



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Negociación Colectiva y el Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo. Nota: los acuerdos no homologados por el MTEySS no fueron analizados en este estudio. No obstante, constituyen vías legales para la definición de condiciones laborales y, eventualmente, el escalamiento de la centralidad de la productividad en los lugares de trabajo. La legislación argentina exige la homologación obligatoria de los convenios y acuerdos que comprenden el ámbito de rama de actividad. Este requisito no es obligatorio para el resto de las negociaciones colectivas.

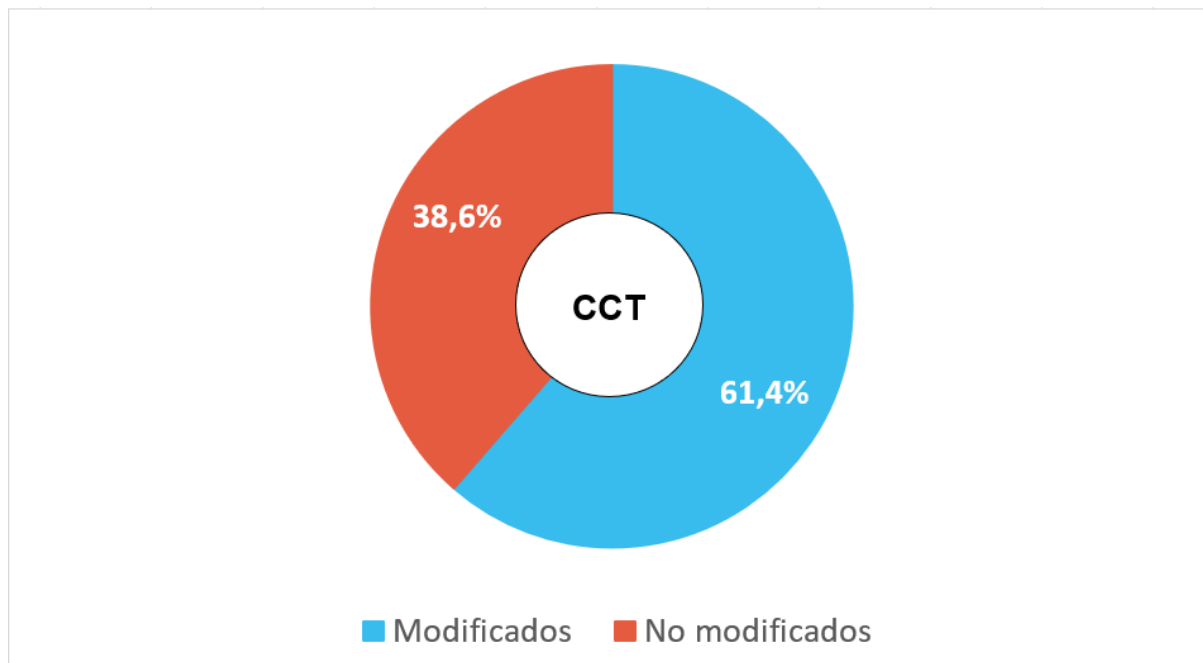
Del total de 140 CCT de actividad principal aplicados por las empresas de la ENDEI, el 61,4% introdujo modificaciones en el texto original a través de acuerdos celebrados y homologados con posterioridad —hasta el año 2016—. Estas modificaciones supusieron una ampliación —o la incorporación— de al menos una cláusula de productividad, según la tipología del ICPNC.

Al analizar el conjunto de los CCT de actividad principal según la década o ronda de negociación en la que fue celebrado el texto original, junto con las modificaciones posteriores, se comprueba el carácter dinámico de la negociación colectiva. Como muestra el cuadro 8, más de dos tercios de los CCT más antiguos —vigentes en 2016—, celebrados en la ronda del año 1975, dieron lugar a posteriores acuerdos articulados que incorporaron, modificaron o mejoraron cláusulas asociadas con la productividad. El alcance del proceso de negociaciones modificatorias, posterior a la ronda de 1975, fue superado únicamente durante la primera década del presente siglo. Esto coincidió con un contexto de revitalización de la acción sindical y la negociación colectiva que la literatura especializada reconoce a partir de 2004 (cuadro 8).

³⁸ Vale aclarar que la incorporación de cláusulas de productividad a posteriori, especialmente en el caso de CCT de actividad calificados inicialmente como de baja centralidad, no necesariamente es suficiente como para que estos pasen a ser catalogados como de alta centralidad.

³⁹ También existe un aspecto menos visible de este fenómeno, legitimado por los actores involucrados, pero no ratificado por la autoridad laboral, que el índice de centralidad aún no logra captar. Esta tiene lugar cuando, por debajo de los CCT de Actividad o empresa, se firman acuerdos de empresa, actas acuerdo o, incluso, acuerdos unilaterales entre la firma y trabajador, que agregan o extienden una cláusula de productividad ya existente. Actualmente, en el marco de este estudio, se están realizando entrevistas a actores clave del sistema de relaciones laborales de nuestro país para comprender más sobre esta dinámica no oficializada.

Gráfico 6. Convenios colectivos de actividad principal, según verificación de modificaciones sobre cláusulas de productividad (homologación MTEySS). Porcentajes



Fuente: elaboración propia a partir de Base de Negociación Colectiva y Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (n=140 CCT)

Otro dato destacado es la cantidad de modificaciones realizadas a cada uno de los CCT de actividad principal. Casi todos los CCT, actualizados por negociaciones posteriores a la celebración del texto original, incorporaron o mejoraron dos o más cláusulas de productividad. Menos del 4% de los CCT añadió únicamente una nueva cláusula desde la fecha de su celebración. Este dato revela que la práctica de ampliación de la centralidad de la productividad en la negociación colectiva ha sido un proceso reiterado en el tiempo.

Cuadro 8. Distribución de 140 CCT de actividad principal, según verificación de modificaciones posteriores y década de celebración de negociación original. Porcentajes

CCT de actividad principal	Década celebración de CCT vigente					Total
	1970	1980	1990	2000	2010	
Con modificación (%)	67,7	53,3	62,5	73,0	45,5	61,4
Sin modificación (%)	32,3	46,7	37,5	27,0	54,5	38,6
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

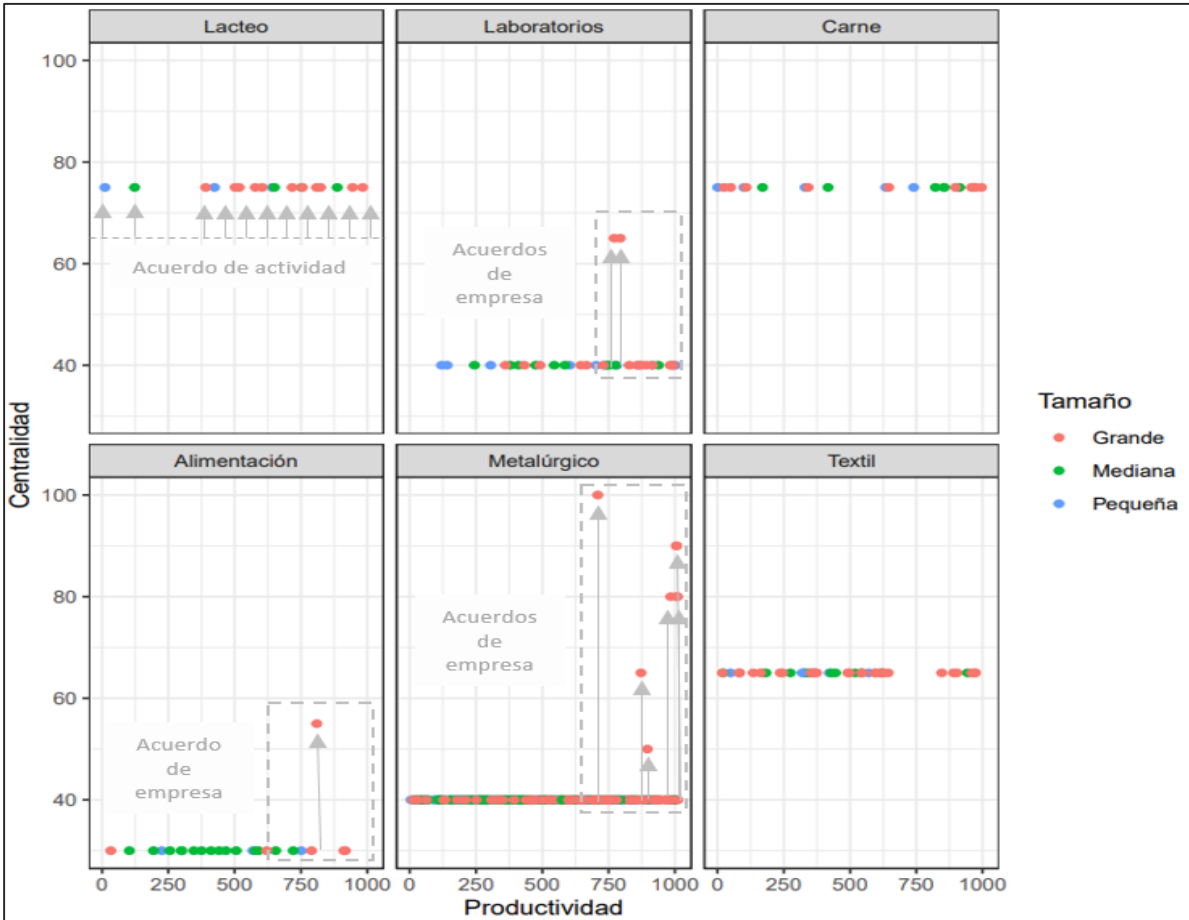
Fuente: elaboración propia a partir de Base de Negociación Colectiva y Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo (MTEySS). Nota: en esta tabla se imputaron 5 casos perdidos según la proporción entre CCT con cambios y sin cambio que arroja la distribución para el total de CCT.

Si se analiza el proceso de ampliación de la centralidad de las cláusulas de productividad en términos de contenido, se advierte que no hay ninguna temática que haya tenido una frecuencia mayor a la de premios por productividad, producción y/o desempeño del personal. De los 127

contenidos modificados, asociados a los textos originales de los 140 CCT de actividad principal, 42 (33,1%) actualizaron, modificaron o incorporaron un incentivo salarial. A esta temática, le siguen en cantidad: la adecuación de categorías profesionales (16,5%) y las cláusulas nombradas como “paz social” (7,1%), entre otras (ver gráfico A4, Anexo).

Una vía singular de ampliación de cláusulas es la que suelen recorrer las empresas grandes, de alta productividad y con CCT de actividad de baja centralidad. En varias de ellas se observa un escalamiento en la centralidad de la productividad a través de la articulación con acuerdos de empresa, que las separa del resto del entramado productivo. Los convenios de empresa de algunas firmas del sector metalúrgico son ilustrativos de este proceso (ver gráfico 7). En ese grupo se destacan unas pocas empresas siderúrgicas y de la rama de electrónica.

Gráfico 7. Productividad laboral e Índice de centralidad (ICPNC) en los CCT de alta cobertura. Año 2015



Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI, Base de Negociación Colectiva y Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo.

Finalmente, este estudio considera que este proceso de ampliación de la centralidad de la productividad va de la mano de una cualidad propia de la negociación colectiva en la Argentina: la plasticidad institucional⁴⁰. Este término refiere al carácter potencialmente adaptativo de la

⁴⁰ Frenkel (1986) utilizó el término “plasticidad institucional” para analizar la relación entre salarios e inflación en América Latina. El estudio estaba orientado a explorar los determinantes institucionales de los salarios en contextos inflacionarios. Con una mirada de largo plazo, se destacaba la “plasticidad de las instituciones” de la región. Esta última era atribuida al carácter

negociación colectiva a los requerimientos del sistema productivo y los contextos políticos y económicos a través de la introducción de modificaciones en los contenidos del CCT con posterioridad a la celebración del texto original⁴¹. Estas modificaciones se concretan por medio de acuerdos del mismo nivel de negociación del CCT de actividad o mediante convenios y acuerdos –incluso actas– alcanzados en niveles inferiores. En el último de caso, lo acordado no puede contradecir la letra de la negociación de ámbito mayor vigente ni suponer condiciones laborales menos favorables. La plasticidad de la negociación colectiva se verifica igualmente a partir del principio jurídico que habilita la determinación acordada o unilateral de condiciones laborales, que no estén expresamente prohibidas o vulneren el orden público laboral –y los textos convencionales–. Situación que permite que los actores del mundo del trabajo interactúen, acuerden y disientan, según los intereses representados y los contextos económicos.

5. Consideraciones finales

La productividad del trabajo es considerada como un indicador central de la eficiencia de una economía. Asimismo, su promoción es señalada como un aspecto clave para los procesos de desarrollo económico sostenible con impacto positivo en las condiciones de vida de la población. Teniendo en cuenta esta relevancia, el estudio presentado en las páginas anteriores se centró en la relación entre las instituciones laborales y la productividad en la Argentina reciente. Para abordar esta temática se orientó la investigación a partir de dos interrogantes. En primer lugar, conocer cuál es el grado de centralidad que los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) aplicados en la industria otorgan a la discusión de la productividad. En segundo lugar, explorar si los contenidos de la negociación colectiva asociados a la productividad guardan relación con el comportamiento productivo de las empresas industriales.

Para responder estas preguntas, se examinó la literatura especializada a partir de un conjunto de perspectivas teóricas y estudios empíricos inscriptos en disciplinas como la economía, la sociología del trabajo, la ciencia política y las relaciones laborales. Las investigaciones llevadas adelante en países desarrollados exhiben, con frecuencia, resultados no concluyentes sobre la relación entre negociación colectiva y productividad. Las razones esgrimidas para dar cuenta de esos resultados son, entre otras, las dificultades metodológicas para aislar la incidencia de las variables institucionales y las limitaciones que presentan los insuficientes estudios comparados. En nuestro país, los estudios que han observado el comportamiento productivo en términos macroeconómicos y sectoriales, para el último tercio del siglo pasado y los primeros años del presente, rechazaron la hipótesis que vincula los niveles negativos de productividad con la vigencia del régimen de negociación colectiva.

Para profundizar el conocimiento sobre la relación entre negociación colectiva y productividad en el nivel de firma, se construyeron nuevas herramientas de medición a partir de la triangulación de fuentes estadísticas y administrativas oficiales: la Encuesta Nacional de Empleo e Innovación (ENDEI), los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y los convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

cambiante de las regulaciones y los regímenes laborales –en contextos de inestabilidad económica y política–, que contrastaba con las economías europeas. La noción de plasticidad considerada en este documento difiere del sentido que le otorgara Frenkel en la década de 1980.

⁴¹ En la Argentina, el derecho colectivo establece la “ultraactividad” de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Esto supone que las condiciones laborales definidas en ellos mantienen vigencia hasta la celebración de una nueva negociación que las modifique, independientemente de la duración establecida por las partes para su aplicación.

La estadística descriptiva, elaborada a partir de la construcción de dos índices –sobre comportamiento productivo y centralidad de las cláusulas de productividad en la negociación colectiva para los años 2010-2016–, permitió confirmar observaciones ya indicadas por investigaciones previas y presentar hallazgos que iluminan el modo en que la negociación colectiva habilita la definición de condiciones laborales orientadas a la promoción de la productividad y la distribución de sus beneficios entre el capital y el trabajo. Puntualmente, entre esas condiciones se encuentran: la organización eficiente del trabajo, los incentivos salariales por producción, desempeño y productividad, el desarrollo del capital humano y las instancias de diálogo y resolución de conflictos.

Los datos relevados para un panel de 1.055 empresas industriales entre los años 2010 y 2016 muestran, en primer lugar, que empresas con muy diferentes niveles de productividad estaban encuadradas en un mismo CCT. Esta situación expresa no solo un rasgo de la negociación colectiva en la Argentina, consistente con una marcada centralización por rama de actividad, sino que refleja, también, la heterogeneidad productiva de la estructura industrial del país. Asimismo, pone de manifiesto la imposibilidad de confirmar una asociación directa entre el desempeño productivo de las empresas y su encuadramiento convencional. Como ya fue señalado en este documento como ejemplo, las empresas que aplicaban el convenio metalúrgico correspondían, casi en la misma proporción, a firmas grandes de alta productividad y a pequeñas de baja productividad.

En segundo lugar, más de dos tercios de los CCT de actividad principal aplicados por las empresas del panel de la ENDEI verificaron modificaciones, a partir de acuerdos articulados alcanzados con posterioridad a la celebración del texto original. Este proceso implicó la incorporación, actualización, modificación o ampliación de cláusulas asociadas a la productividad laboral en los convenios colectivos. Este fenómeno sincrónico, denominado en este análisis como proceso de ampliación de la centralidad de la discusión de la productividad, ilumina una dinámica particular de la negociación colectiva en la Argentina y la plasticidad de esta institución laboral. Estos rasgos tiene el fin de –potencialmente– adaptar, según las múltiples instancias de negociación –y dentro de ciertos límites–, las condiciones laborales a las exigencias derivadas del cambio tecnológico, los contextos económicos, políticos y/o los intereses de las representaciones empresarias y sindical.

La plasticidad institucional, al igual que el proceso de ampliación de la centralidad de la productividad en la negociación colectiva, no constituye de antemano una orientación indefectiblemente flexibilizadora de las condiciones de trabajo ni tampoco garantiza un impacto positivo sobre los niveles de productividad de las empresas. Es decir que, la incorporación de una cláusula de polivalencia, a través de un acuerdo de actividad o un convenio de empresa, puede por un lado suponer una flexibilización de las condiciones laborales. O, por el contrario, establecer un límite en cuanto al alcance de una forma de organización del trabajo no regulada explícitamente por el convenio colectivo, pero aplicada de hecho por las empresas. Los acuerdos que amplían los contenidos convencionales asociados a la productividad son frecuentemente motorizados por las empresas más productivas –y en ocasiones por los sindicatos–, e incluyen la regulación de aspectos de las relaciones laborales previamente no precisados en los textos originales de los CCT de actividad.

En tercer lugar, como parte del proceso de ampliación de centralidad de la productividad, se observó una importante extensión de cláusulas referidas a los incentivos salariales o los sistemas de pago variable. Estos suelen estar asociados positivamente con la promoción de la productividad y la distribución de los beneficios derivados del mejor desempeño productivo. Dos

de cada tres empresas del panel de la ENDEI disponían de incentivos salariales asociados a la productividad. Vale aclarar que, si bien la gran mayoría de estos acuerdos se encuentran homologados, una minoría es aplicada sin tramitar la aprobación de la autoridad laboral. Por lo general, las empresas de mayor tamaño que otorgan estos incentivos, presentan un comportamiento productivo más dinámico que la media y, por tanto, lideran la introducción de cambios en los CCT, que están directamente ligados a la dinámica de la productividad. Si bien se observa un significativo dinamismo de la negociación en el nivel de rama de actividad, los acuerdos a nivel de las empresas han tenido un rol importante para la definición de premios o adicionales salariales, que exigen metas de producción, facturación, eficiencia, calidad, rendimiento y productividad.

Por último, el recorrido de este documento plantea la necesidad de profundizar sobre nuevas líneas de trabajo que ayuden a transparentar la vinculación entre instituciones y productividad laboral. Prerrequisito fundamental para que el Estado, a través de las políticas socio-laborales, y en conjunto con los actores sociales, pueda contribuir de manera efectiva a la mejora de los derechos y las condiciones laborales reguladas a través de los convenios colectivos de trabajo, en pos de un desempeño productivo virtuoso y sostenible que permita una distribución equitativa de sus beneficios.

La primera de esas líneas de trabajo implica explorar en qué medida el proceso de ampliación de centralidad de la productividad, descrito en este documento, fue acompañado por una lógica de protección de las condiciones de trabajo o una compensación (salarial o no salarial) por los cambios introducidos. Una segunda propuesta plantea extender el análisis más allá de los acuerdos de actividad y empresa homologados. En efecto, el desarrollo de estudios de caso permitiría identificar los acuerdos de parte que no cuentan con el control de legalidad de la autoridad laboral. En tercer y último lugar, podría ser revelador, analizar en qué medida los aumentos en los niveles de productividad de las empresas fueron acompañados (o no) por un incremento del salario de los trabajadores y las trabajadoras alcanzados por la negociación colectiva.

Bibliografía

- AIDT, T. y Z. TZANNATOS. 2002. *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment. Directions in Development*. Washington, DC: World Bank.
- ÁLVAREZ, F., ESLAVA, M., SANGUINETTI, P., TOLEDO, M., AVES, G., DAUDE, C., & ALLUB, L. 2018. *RED 2018. Instituciones para la productividad: hacia un mejor entorno empresarial (report)*. Caracas: CAF. Retrieved from <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1343>
- AMAR, A., PASTRANA, F. y S. VILLAFañE. 2011. "Costos laborales y competitividad en la Argentina contemporánea". *Trabajo, Ocupación y Empleo. La complejidad del empleo, la protección social y las relaciones laborales. Serie Estudios/10*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, diciembre.
- BERTRANOU, F (Editor). 2023. *Reflexiones sobre el trabajo. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- BITRÁN, R. 1994. *El Congreso de la Productividad*, Buenos Aires: El Bloque Editorial.
- BLOOM, N., BRYJOLFSSON, E., FOSTER, L., JARMIN, R., PATNAIK, M., SAPORTA-EKSTEN, I., VAN REENEN, J. 2014. "IT and Management in America." *CEP Discussion Paper No 1258*, London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- BLOOM, N. and VAN REENEN. J. 2011. "Human Resource Management and Productivity." *Handbook of Labor Economics 4*: 1697–1767.
- BOOTH, A. 1995. *The Economics of the Trade Union*. New York: Cambridge University Press.
- CALMFORS, L. and J. DRIFILL. 1988. "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance," *Economic Policy*, vol. 6.
- CALMFORS, L. 1993. *Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance. A survey*. OECD.
- CASANOVA, L. y ALEJO J. 2015. *El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil*. 1a. Ed. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina. Documento de Trabajo N°8.
- CEQUEA, M. y C. Rodríguez-Monroy. 2012. Productividad y Factores Humanos, Un modelo con Ecuaciones Estructurales, ISSN Electrónico: 2244-7776, *Interciencia*, 37(2), 121-127. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- COASE, R. H. 1937. "The Nature of the Firm", *Economica*, 4(16): 386–405.
- COASE, R. H. 1972. "Industrial Organization: A Proposal for Research," reprinted in R. H. Coase (ed.) 1990- *The Firm, the Market, and the Law*, Chicago: University of Chicago Press (paperback edition), 1990, pp. 57–74.
- COASE, R. H. 1998. "New Institutional Economics", *American Economic Review*, 88(2): 72–74.

- CONNOLLY, R. A., HIRSCH, B.T. and M. HIRSCHEY. 1986. "Union Rent Seeking, Intangible Capital and Market Value of the Firm." *Review of Economics and Statistics* 68 (November): 567– 77.
- COREMBERG, A. 2010. *La Medición de la Productividad y los Factores Productivos*. Tesis doctoral, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata.
- COREMBERG, A. y Molina, M. 2007. "Salarios, costo laboral, productividad y excedente de la economía Argentina 1993-2006", en *Serie de Estudios Trabajo, ocupación y empleo*, N° 7, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- CRESPI, G. 2006. Productivity and firm heterogeneity in Chile, *SPRU - Science and Technology Policy Research*, University of Sussex, PRUS Working Paper no. 36.
- CRESPI, G. and ZUNIGA, P. 2012. "Innovation and Productivity: Evidence from Six Latin American Countries." *World Development* 40 (2) (February): 273–290. doi:10.1016/j.worlddev.2011.07.010.
- CIMOLLI, M, J. PEREIMA y G. Porcile. 2015. "Cambio estructural y crecimiento", *Serie Desarrollo productivo* N°197, CEPAL.
- DAVOLOS, P. Y L. PERELMAN. 2003. "Generaciones gremiales: aspectos de la identidad gremial entre delegados metalúrgicos". *7 Congreso Nacional de ASET*, Buenos Aires.
- DOYON, L. 2006. *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires: Siglo XXI.
- DWORKIN, J. B., AHLBURG, D. A. 1985. "Unions and Productivity: A Review of the Research." *Advances in Industrial and Labor Relations* (A Research Annual Series) 2:51–68.
- EDWARDS, P.K. 1988. "Patterns of Conflict and Accommodation", in D. Gallie (ed.) *Employment in Britain*. Oxford: Blackwell, pp.187–217.
- FAHED-SREIH, J. 2012. 'The Effect of Investing in Hiring, Human Resource Planning and Employee Development on Labor Productivity: Case of Lebanon', *Journal of International Business Research*, 11(1), 29-51.
- FELDMAN, S. 1991. *La negociación colectiva en el establecimiento en Argentina*, Buenos Aires: Mimeo.
- FREEMAN, R. B. and MEDOFF, J. L. 1979. "The Two Faces of Unionism." In *Public Interest* 57:69–93.
- FREEMAN, R. B. and J. MEDOFF. 1983. "Trade Unions and Productivity: Some New Evidence on an Old Issue," *NBER Working Papers* 1249, National Bureau of Economic Research, Inc.
- FREEMAN, R. B. and MEDOFF, J. L. 1984. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books Hall, R. E.
- FREEMAN, R. B. 1988. "Union Density and Economic Performance: An Analysis of U.S. States." *European Economic Review* 32(March):707–16.
- FRENKEL, R. 1986. "Salarios e inflación en América Latina. Resultados de Investigaciones recientes en la Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Chile". *Desarrollo Económico*, Vol. XXV, N°100. Buenos Aires.

- GRAÑA, J. M. y KENNEDY, D. 2008. "Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947-2006. Análisis de la información y metodología de estimación", *Documentos de Trabajo 12*, CEPED-UBA, Buenos Aires.
- GRAÑA, J. M., KENNEDY, D. 2011. Producción de la riqueza social y su distribución: Productividad y salarios en Argentina: Medio siglo en perspectiva latinoamericana e internacional. *Cuestiones de Sociología*, (7): 27-53.
- HALL, P. and D. SOSKICE. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Nueva York: Oxford University Press.
- HALTIWANGER, J. C., LANE, J. I., SPLETZER, J. R. 2007. "Wages, Productivity, and the Dynamic Interaction of Businesses and Workers." *Labour Economics* 14 (3): 575–602.
- HEERY, E. 2000. 'Trade unions and the management of reward', in J. Druker and G. White (eds), *Reward Management*, London: Routledge.
- HYMAN, R., BROUGH, I. 1975. *Social Values and Industrial Relations*, Oxford: Basil Blackwell.
- HIRSCH; Link, A. N. 1987. "Labor Union Effects on Innovative Activity", *Journal of Labor Research* 8(Fall):323–32.
- HIRSCH, B. 1997. "Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth." In: Fazil Mihlar, ed. *Unions and Right-to-Work Laws*, Vancouver, B.C.
- JAMES, D. 1981. "Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina", *Desarrollo Económico*, 21(83).
- JAMES, D. 1990. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- KABAT, M. 2007, "El Congreso de la Productividad de 1955, un análisis desde los enfrentamientos en la industria del calzado", en *Razón y Revolución*, N° 17.
- KALDOR, N. 1967. *Strategic Factors in Economic Development*, The Frank W. Pierce Memorial Lectures at Cornell University, October 1966, Cornell University, Ithaca, Nueva York.
- KATZ, J. y KOSCOFF. B. 1989. *El Proceso de Industrialización en la Argentina: Evolución, Retroceso, Perspectiva*, Buenos Aires: CEAL-CEPAL.
- KESSLER, I. y PURCELL, J. 1995. 'Individualism and collectivism in theory and practice: management style and the design of pay systems', in P. Edwards (ed.), *Industrial Relations*, Oxford: Blackwell.
- LEWIS, H. G. 1963. *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry*. Chicago: University of Chicago Press.
- MANKIW, G., ROMER, D., WEIL, D. 1992. "A contribution to the empirics of economic growth", *Quarterly Journal of Economics* 107: 407-37.

- MARGINSON, P., ARROWSMITH, J., GRAY, M. 2008. "Undermining or reframing collective bargaining? Variable pay in two sectors compared". *Human Resource Management Journal*, 18, No. 4, pp. 327-346.
- MARSHALL, A. y L. PERELMAN. 2004a. "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos". *Estudios Sociológicos*, vol. XXII, núm. 2, mayo-agosto, 2004, pp. 409-434 El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México.
- MARSHALL, A. and L. PERELMAN. 2004b. "What causes collective bargaining patterns to change? The erosion of industry-wide and pattern bargaining in Argentina". *ILR School Seminar*, Cornell University, (mimeo).
- MARSHALL, A. y L. PERELMAN. 2013. "El empleo industrial: balance de una década (2003-2012)". Ponencia presentada en el *11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, "El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes"* (ASET). Buenos Aires, Argentina.
- MARSHALL, A. 2013. "Wage-setting Regimes and Inequality: Evidence from Argentina". *Conference: Third Conference of the Regulating for Decent Work Network (RDW), Regulating for Equitable and Job-Rich Growth*, ILO, Geneva.
- MARSHALL, A. 2016. "La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales". *Trabajo y Sociedad*, núm. 26, 2016, pp. 5-22, Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina.
- MARTICORENA, C. 2012. "Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas". *Trabajo y sociedad*, (18), 217-234. Recuperado el 12-12-22 a partir de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100014&lng=es&tlng=es.
- MARTICORENA, C. 2010. "Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera". *Revista Estudios del Trabajo* 39/40. Buenos Aires, ASET.
- MARTICORENA, C. 2014. *Trabajo y Negociación Colectiva. Los Trabajadores en la Industria Argentina de los Noventa a la Posconvertibilidad*, Buenos Aires: Imago Mundi.
- MONTUSCHI, L. 2012. "Salarios, productividad y competitividad: las negociaciones de empresa", *UCEMA. Documento de Trabajo* N° 180, diciembre 2000.
- NELSON, R. and PHELPS, E. 1966. "Investment in humans, technological diffusion and economic growth", *American Economic Review*, 56.
- NICKELL, S. and LAYARD, R. 1999. "Labor market institutions and economic performance". In: *Handbook of Labor Economics*. Ed. by O. Ashenfelter D. Card. Vol. 3. Chap. 46, pp. 3029–3084.
- NORTH, D. C. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

- NORTH D. C. 1991, "Institutions". *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1. (Winter, 1991), pp. 97-112.
- NOVICK, M., R. BISSIO, A. M. CATALANO y E. DEIBE. 1996. "Los acuerdos de productividad en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(4: 49-78).
- OFFE, C y K. HINRICHS. 1992. "Economía social del mercado de Trabajo. Los desequilibrios de poder primario y secundario", en Offe, C., *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, versión española de Jaime Nicolás, Madrid: Alianza Editorial.
- OIT. 2016. *Negociación colectiva: guía de políticas*, Lima.
- PAGES C. (eds) 2010. *The age of productivity*. New York: Palgrave Macmillan. Chapter: Phantom or Phoenix? Industrial Policies in Latin America today. pp. 257-294.
- PARIBONI, R. and P. TRIDICO. 2020. "Structural change, institutions and the dynamics of labor productivity in Europe", *Journal of Evolutionary Economics*, Springer, vol. 30(5).
- DOERINGER, P. y M. J. PIORE, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1985[1971] (versión en español de P. Doeringer y M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1971).
- POLANYI, K. 1944. *La Gran Transformación*, Madrid: Ediciones Endymion.
- RODRÍGUEZ-POSE, A. and R. GANAU. 2019. "Institutions and the productivity challenge for European Regions". *Fellowship Initiative Papers* 116 (p. 36). Luxembourg.
- ROS, J. 2014. *Productividad y crecimiento en América Latina: ¿Por qué la productividad crece más en unas economías que en otras?* Documentos de Proyectos, Estudios e Investigaciones. CEPAL, Sede Subregional en México. <http://hdl.handle.net/11362/36770>
- SCHIAVI, M. 2008. "Ser o no ser. Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954", *Theomai*, Universidad de Quilmes. n° 18, 2008, p. 60.
- SCHNEIDER, M. R. 2021. Labor-Management Relations and Varieties of Capitalism, *GLO Discussion Paper*, No. 934, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- SNOWER, D. 1994. "The Low-Skill, Bad-Job Trap". *IMF Working Paper* No. 94/83.
- SOLOW, R. M. 1956. "A contribution to the theory of economic growth", *Quarterly Journal of Economics* 70: 65-94.
- SOSKICE, D. 1990. "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries". *Oxford Review of Economic Policy* 6, 36-61.
- SOWTER, L. 2016. "La experiencia del Congreso de la Productividad y la política de la cooperación económica durante el peronismo". En: *Temas y debates* 32 / año 20 / julio-diciembre.
- SWAN, T. W. 1956. "Economic growth and capital accumulation", *Economic Record*, vol. LXVI, 334-61.

- SZRETTTER, H. 1993. "La negociación salarial por productividad: alcances y contenidos", *Proyecto Gob. Argentino/PNUD/OIT-ARG/92/009, Informe 7*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1993.
- SZRETTTER, H. 1993. "La aplicación del criterio de productividad en la negociación salarial", *Proyecto Gob. Argentino/PNUD/OIT-ARG/92/009, Informe 11*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1993.
- SZRETTTER, H. 2005. *Argentina: productividad del trabajo en la economía no primaria*. Lima: OIT, 2005. 214 pp. ISBN: 92-2-317056-7.
- THELEN, K. 2001. "Varieties of Labour Politics in the developed democracies". In Hall, P. A; Soskice, D. 2001. *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- TRAJTEMBERG, D. y G. PONTONI. 2017. Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado, *Estudios del Trabajo* N° 54.
- TRAXLER, F. and B. BRANDL. 2009. "The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis". *GURN discussion paper*, N° 10, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- VORK, A. 2007. "Labour market institutions and productivity in the New EU Member States". *PRAXIS Working Papers*, No 27/2007.
- WILLIAMSON, O. E. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- WILLIAMSON, O. E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- WELLER, J. 2011. *Fortalecer la productividad y la calidad del empleo: El papel de las disposiciones laborales de los tratados de libre comercio y los sistemas nacionales de capacitación y formación profesional*. Santiago: CEPAL/Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- YOUNG, A. 1928. "Increasing returns and economic progress", *Economic Journal* 38: 527-42.

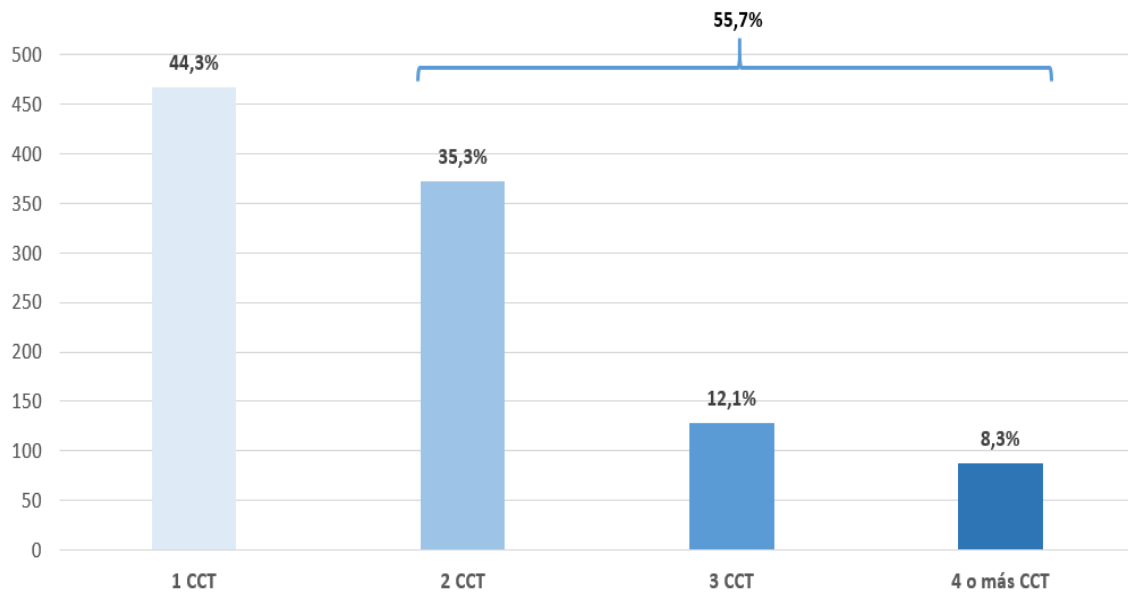
Anexo

Cuadro A1. Participación del panel de empresas de ENDEI (2010-2016) en el empleo registrado privado e industrial (SIPA). Porcentajes

	2010-2012	2014-2016	Variación %
Empleo Total ENDEI/ Empleo Total SIPA	4,1%	3,9%	-5,1%
Empleo Total ENDEI/ Empleo Industrial	20,0%	20,0%	-3,0%

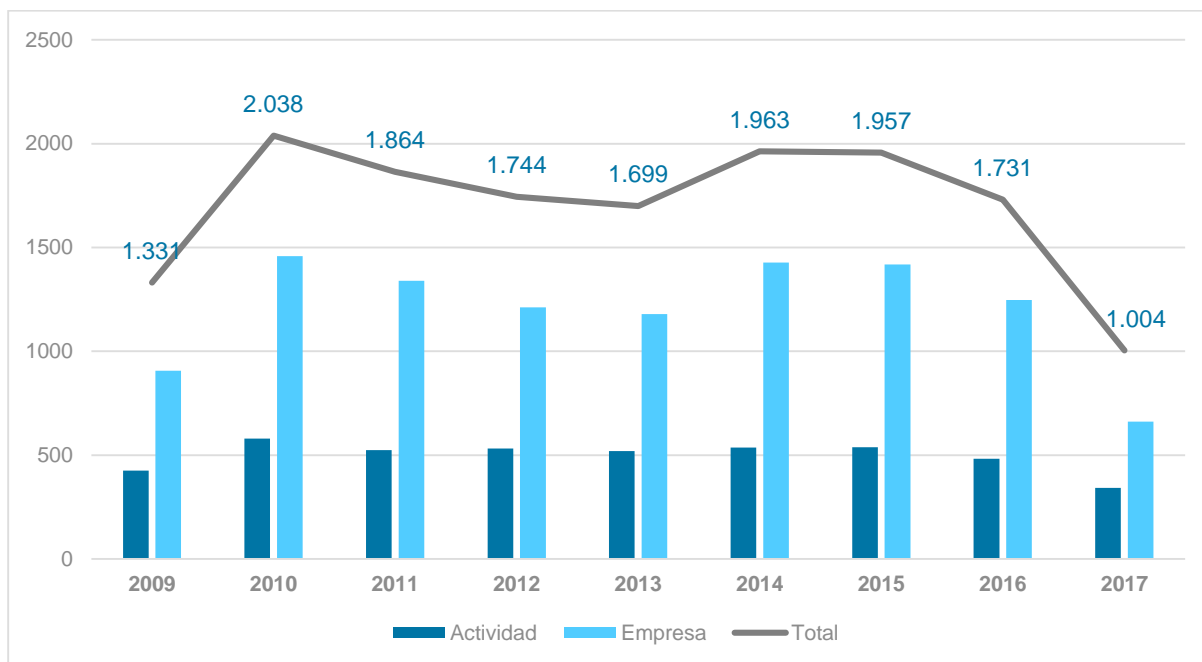
Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I, II y SIPA.

Gráfico A1. Distribución de firmas del Panel ENDEI (2010-2016), según cantidad de CCT homologados aplicados. Porcentajes



Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI I y II, SIPA, Buscador de Convenios Colectivos (MTEySS), Base de Negociación Colectiva (DEyERT-MTEySS).

Gráfico A2. Evolución de los convenios y acuerdos colectivos (homologados), según nivel de negociación (2009-2017). Valores absolutos



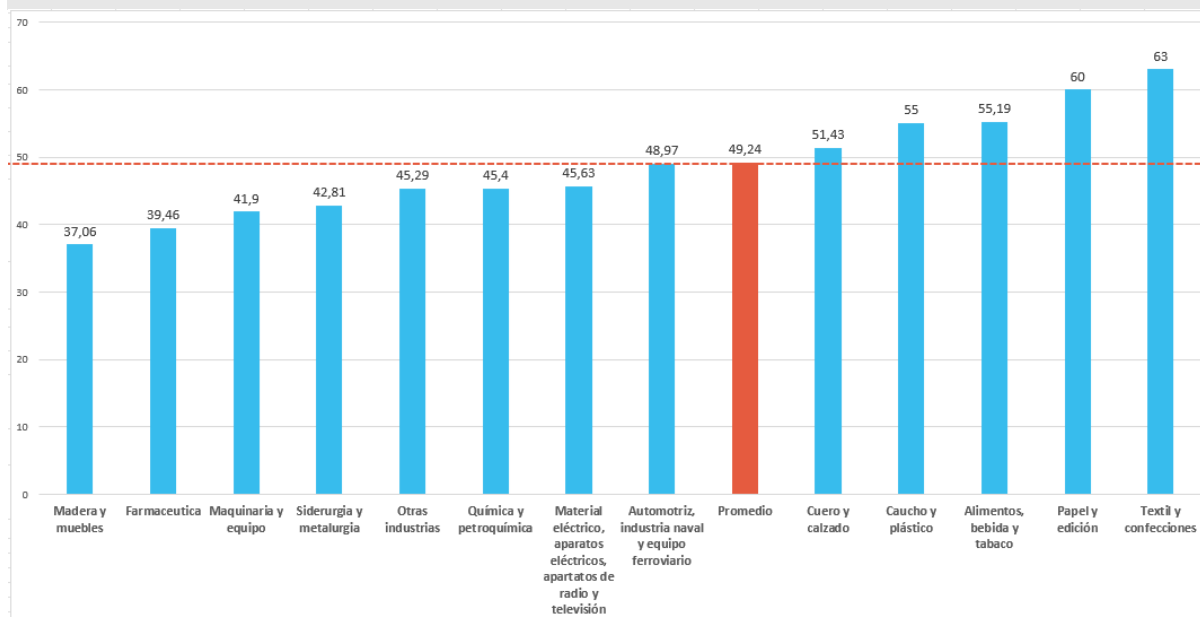
Fuente: elaboración propia a partir de Base de Negociación Colectiva (DEyERT-MTEySS)

Cuadro A3. Distribución de las empresas según tamaño, premios y centralidad de la productividad en los CCT. Panel ENDEI (2010-2016). Porcentajes

Tamaño	Centralidad de la productividad en la negociación colectiva		Premios por productividad			Total
	Menor centralidad	Mayor centralidad	Premios no homologados en CCT	Premios homologados en CCT	Sin premios	
Pequeña	35%	26%	11%	27%	46%	31%
Mediana	39%	30%	30%	33%	41%	35%
Grande	26%	44%	59%	40%	13%	34%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

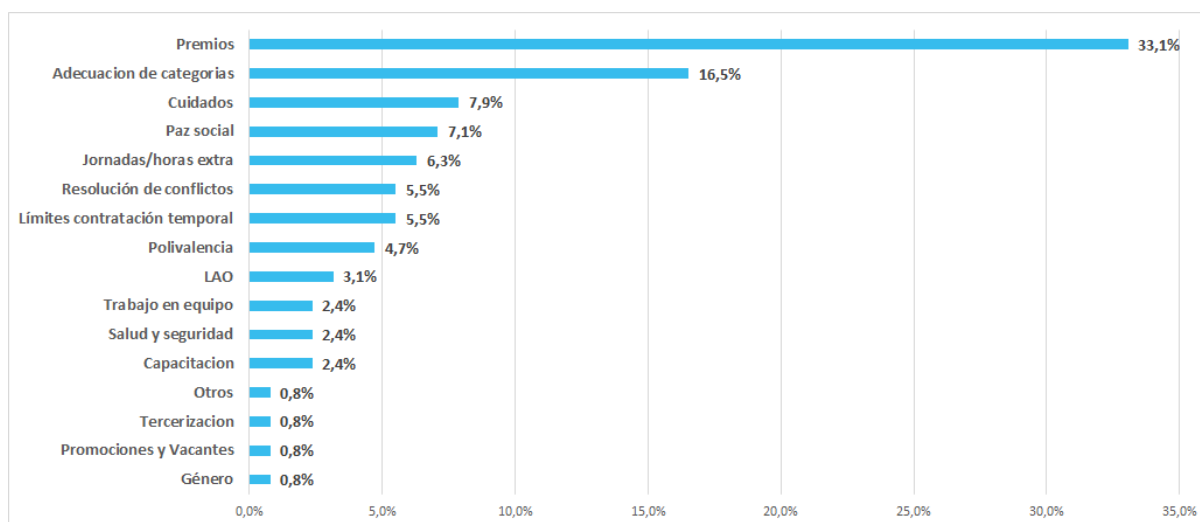
Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI HI, SIPA, Buscador de Convenios Colectivos (MTEySS), Base de Negociación Colectiva (DEyERT-MTEySS).

Gráfico A3. Nivel de centralidad de la productividad en la negociación colectiva (ICPNC), según sector de actividad económica



Fuente: elaboración propia a partir de ENDEI, SIPA, Base de Negociación Colectiva (DEyERT-MTEySS), Buscador de Convenios Colectivos (MTEySS).

Gráfico A4. Participación de temáticas en los 140 CCT de actividad principal –y sus acuerdos modificatorios–, aplicados en empresas del Panel ENDEI (2010-2016)



Fuente: elaboración propia. Nota: (1) el análisis contempló más contenidos que los considerados en el ICPNC. (2) se contabilizaron de manera preliminar 127 modificaciones de contenidos. Cuando un acuerdo modificatorio incluyó dos o más modificaciones sobre un mismo tema, se las consideró como una sola modificación temática.