

Tendencias recientes de las relaciones laborales en Argentina

Fortalecimiento y precarización en el sector de alimentación*

Cecilia Senén González**

RESUMEN

El presente artículo enfocado en el caso argentino, propone analizar en un contexto de recuperación económica y del empleo dos tendencias visibles en el mercado de trabajo. Por un lado, un fortalecimiento de las instituciones laborales junto con la revitalización del poder de negociación sindical. Por otro, las estrategias empresariales de subcontratación y flexibilidad externa que precarizan las modalidades de contratación y estimulan la competencia entre los sindicatos. Esta investigación se inscribe en el campo de estudio de las relaciones laborales comparadas y observa dimensiones tales como el empleo, la remuneración y la negociación colectiva, tomando como caso el sector de alimentación.

PALABRAS CLAVE: poder sindical, fortalecimiento institucional, subcontratación, sector de alimentación, relaciones laborales, Argentina.

ABSTRACT

Recent trends of the labor relationships in Argentina: strengthening and scarcity in the food sector. The present article focused in the Argentinean case, propose to analyze in an economical an employment recovery context, to visible tendencies within the labor market. On the one hand, a labor institution's strengthening along with the revitalization of the union negotiation power. On the other hand, the outsourcing companies' strategies and its external flexibility that impoverishes the hiring categories and stimulates the competition between the unions. This

* La información original y las entrevistas realizadas provienen de una investigación mayor efectuada durante 2006 en la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a cargo de la licenciada Marta Novick. Participaron de la referida investigación, David Trajtemberg, Bárbara Medwid, Hernán Varela y Cecilia Senén. Los resultados finales se encuentran publicados en un artículo denominado "Relaciones laborales en el sector de alimentación", en la revista *Trabajo, ocupación y empleo*, núm. 6, MTEySS, Buenos Aires. Agradezco especialmente a Bárbara Medwid la colaboración con este artículo.

** Doctora en Estudios Sociales, Investigadora del CONICET con sede en el IIGG y profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Licenciatura en Relaciones Laborales, Universidad de Buenos Aires y de la UNlam, Argentina [csenen@mail.retina.ar].

research is framed within the compared labor relationships study field and observes such dimensions as the employment, compensation and collective negotiation, taking the case of the food sector.

KEY WORD: union power, strengthening, outsourcing, food sector, labor relationships, Argentina.

INTRODUCCIÓN

La etapa de recuperación económica por la que atraviesa hoy Argentina representa un cambio de tendencia que no se limita sólo a orientaciones económicas. Desde 2001, año de una profunda crisis económica, social y política que puso fin a las reformas neoliberales de la década de 1990, los cambios económicos se han visto acompañados de intervenciones del Estado orientadas a recuperar las instituciones laborales y el protagonismo perdido en el terreno de la regulación laboral. Valen como ejemplos: el auge de la negociación colectiva sobre el salario mínimo vital y móvil y la revitalización de la acción sindical en un contexto de crecimiento sostenido del empleo y la producción en la industria (Palomino y Trajtemberg, 2007; Novick, 2006; Marshall, 2006; Senén y Mediwd, 2007). Sin embargo, la tendencia ya existente hacia la precarización del mercado de trabajo local no ha retrocedido lo suficiente. En este sentido, Argentina participa de otro proceso –esta vez de carácter global– que debería analizarse en paralelo con la tendencia que acabamos de mencionar: las estrategias empresariales de subcontratación, de externalización y de flexibilización siguen contribuyendo a fragmentar y a precarizar los mercados laborales (De la O, 2006; Guimarães, 2007; Kalleberg, 2003; Del Bono, 2006). Las estrategias empresariales “flexibilizadoras” plantean a sindicatos y trabajadores desafíos inéditos. Por un lado, deben afrontar la diversidad de modalidades de contratación y de prestaciones del trabajo de parte de las empresas, y por otro, a una mayor competencia entre sindicatos que disputan la representación de los trabajadores generando competencia intra e intersindical que facilitan una mayor pérdida de derechos laborales. Así, aunque este estudio se focaliza en el caso argentino, plantea algunos patrones de desarrollo comunes a otras realidades, en especial de países latinoamericanos

(Bensusán, 2007; Iranzo, 2007; Druke, 2007; Lucena y Hernández, 2007; Chamorro, 2007).

Con base en lo expresado, nos proponemos estudiar ambas tendencias observando comparativamente las relaciones laborales en el sector de alimentación.¹ Dada la amplitud y heterogeneidad productiva y empresaria que presenta este sector, se delimitaron dos subsectores, *panadero* y *aceitero*, cuyas características contrastantes verificadas en el tipo de empleo utilizado, los niveles ocupacionales, la composición del capital, los márgenes de rentabilidad, y algunos otros rasgos, permiten observar con mayor detalle los aspectos más relevantes en las relaciones laborales. Según Hyman (2001a) los estudios comparativos nos permiten elaborar posibles explicaciones que permiten visualizar diferencias y similitudes. A partir de considerar que el Estado-nación –o los sistemas de relaciones laborales– no son la única unidad de análisis válida, la heterogeneidad característica de un sector como el de la alimentación nos permitiría dar cuenta de las diferencias teniendo en cuenta que el contexto político y económico en un mismo país no es variable como en las comparaciones efectuadas entre países. En este sentido, Locke y Kochan (1995) destacan la importancia del análisis sectorial como esencial para el análisis comparativo.

El sector *aceitero* produce *commodities* primarios e industriales y está orientado a los mercados externos –granos, oleaginosos, carnes–; el *panadero*, productos de consumo final con mayor o menor grado de diferenciación productiva y segmentación de mercados, orientado mayoritariamente a los mercados internos (Gutman y Lavarello, 2003; Lattuada, Farruggia y Guerrero, 1999).

Esta investigación se inscribe en el campo de estudio de las relaciones laborales comparadas. La literatura internacional sobre investigación comparada en años recientes ha vuelto a plantear el debate acerca de la convergencia o divergencia en los sistemas nacionales de relaciones laborales, hecho que ha estado estrechamente asociado al auge de los estudios sobre globalización económica y su

¹ La industria de alimentación concentra una elevada heterogeneidad productiva y empresarial con la presencia simultánea de grandes y medianas empresas multi-producto y multiplantes de capital nacional y de capitales multinacionales. Hacia la década de 1990 se transforma en uno de los sectores de mayor atracción de las inversiones extranjeras (Gutman, 2003).

impacto en las relaciones laborales. Muchos de estos estudios confrontan la globalización e internacionalización de los mercados analizando comparativamente la disminución de la tasa de sindicalización (Frege, 2006), el poder sindical (Levesque y Murray, 2004), o las prácticas de empleo en industrias globalizadas como la automotriz (Lansbury, Wright y Baird, 2006), entre otros. Como sostiene Da Costa, el uso de las nociones, varía según cada autor, no obstante, puede establecerse una hipótesis implícita común y es que los cambios económicos tienen una repercusión en los sistemas de relaciones laborales, las instituciones de empleo y las condiciones laborales. Sin embargo, el alcance de dichos cambios no es fácil de identificar ni de cuantificar (Da Costa, 2001).

Los resultados de la investigación que se presenta a continuación se estructuran del siguiente modo. En la primera parte, se retoman las teorías clásicas en investigaciones comparadas. Luego analizamos en cada uno de los sectores seleccionados –panadero y aceitero– las siguientes dimensiones de las relaciones laborales: el empleo y la remuneración, los actores sindicales y empresariales dominantes y la negociación colectiva. Por último, establecemos una comparación entre ambos sectores y cerramos el artículo identificando algunas líneas futuras de investigación.

LITERATURA COMPARADA: TEORÍAS, ENFOQUES Y MÉTODOS

El interés central para una buena parte de la investigación comparativa de relaciones industriales, ha girado en torno al debate acerca de si hay *convergencia* o *divergencia* entre los diferentes patrones de comportamiento institucional dentro de diversos países, especialmente los industrializados (Bamber y Lansbury, 1998). De acuerdo con Frege (2006), en años recientes, la clásica teoría de la convergencia de la década de 1960 tal como la defendieron Dunlop y Kerr –para quienes la tecnología y la industrialización llevarían a los diversos sistemas de relaciones industriales a convergir en un modelo denominado “industrialismo pluralista”– ha sido frecuentemente relacionada con la teoría de la globalización, dados los supuestos y evidencias acerca de resultados y estructuras económicas similares entre diversos países. Así, el renacimiento de los estudios comparados de sistemas de relaciones laborales a partir de la década de

1990 es atribuible a la globalización y apertura de las economías, la emergencia de un “mundo sin fronteras” y una “economía integrada”, que tenderían a minar los fundamentos de la autonomía de los sistemas nacionales (Hyman, 1999; Rehfeldt, 2000).

Podemos reconocer cuatro grupos de estudios que delimitan diferentes tendencias en los modelos de relaciones laborales:²

Convergentes

Según Katz (1996), los autores que comparten esta perspectiva tienen una visión optimista y determinista sobre el futuro y afirman que las relaciones laborales están convergiendo en la dirección de las prácticas de estilo japonés. Entre estos autores, se destaca la propuesta de Womack *et al.* (1992). Su argumento asume con certeza que las relaciones japonesas de empleo están vinculadas a las prácticas de producción y organización y que juntas, generan un desempeño económico superior. Esto último se da a partir de brindar una mayor atención a la calidad, flexibilidad y a los costos laborales relativamente bajos. Womack considera que el efecto final de esa “japoneización” está dirigido a lograr un movimiento que transforma a las relaciones de empleo en un modelo de tipo empresarial, con estructuras de negociación más descentralizadas, prácticas de trabajo en grupo y empleo vitalicio. Según esta propuesta, más allá de las características que tenga cada marco institucional el traslado a cualquier contexto tendría idénticos resultados (Humphrey, 1995). Afirman además que los sistemas nacionales están perdiendo sus características distintivas y aún más, su habilidad para controlar o estructurar procesos y resultados de las relaciones industriales dentro de sus fronteras (Kochan, 1999).

Convergencias / Divergencias

En líneas generales, coinciden en señalar que existe un patrón común de cambios en los sistemas de relaciones laborales (cambio de regulación del Estado, descentralización) que tendería a una

² Estos debates se describen extensamente en Senén (2006).

convergencia entre ellos. Mientras que dicho patrón, se combina con una profunda divergencia dentro de los ámbitos nacionales dependiendo de cómo esas fuerzas de cambio son mediatizadas por diferentes instituciones con sus propias tradiciones históricas y culturales. El estudio realizado por Katz y Darbshire (2000) indica que hay tendencias comunes –lo que denominan convergencia– de cambio en los sistemas de relaciones laborales (descentralización de la negociación, individualización de la negociación, aumento de la comunicación directa entre empleados y gerentes). Estas tendencias dan origen a cuatro modelos de prácticas de empleo en los diferentes países analizados: modelo de empleo de bajo salario, modelo basado en la gestión de recursos humanos, orientación japonesa y modelo de grupos articulados. Sin embargo, afirman, existe una sustancial variación entre los países en el significado, la modalidad de su puesta en marcha y las consecuencias de esas prácticas de empleo así como significativas diferencias entre sectores no sindicalizados y sindicalizados, dependiendo del contexto institucional e histórico en que estas prácticas se insertan. En otras palabras, el marco institucional de cada país, sigue desempeñando un rol muy importante en explicar las diferencias entre países.

Divergentes

Locke (1992) comprueba que la mundialización de la economía y la fragmentación de los mercados, han multiplicado los sistemas de relaciones industriales existentes dentro de un mismo país, cuestionando así, la primacía de los análisis centrados en los sistemas nacionales de relaciones industriales que descuidan la importancia de considerar en los estudios las diferencias dentro de un mismo país. De ese modo, define la fuerte heterogeneidad de respuestas nacionales y el impacto de esos cambios, ya sea entre países como dentro de un mismo país.

Contingentes

Estos estudios identifican una extrema diversidad de situaciones dentro de un mismo país e incluso en un mismo sector o empresa,

no pudiéndose observar tendencias específicas. Ilustran esta última clasificación, Ferner y Hyman (1998), cuando ejemplifican los cambios de actividades de las corporaciones multinacionales. Al respecto señalan que éstas impulsan a adoptar patrones comunes de relaciones de empleo a escala internacional, de lo cual emergen “sistemas de empleo” en el ámbito de las empresas. Sin embargo, existen considerables diferencias en las estrategias que ponen en práctica las corporaciones multinacionales. Una de las implicaciones de esta tendencia establece que los patrones de relaciones industriales dentro de los países y aun dentro de un mismo sector tienen rasgos sumamente heterogéneos. En tal sentido, existe más similitud entre “el modelo de la General Motors, de la Toyota o de la Peugeot” que entre el sistema de relaciones laborales británico o el del suizo. Por esa razón, las prácticas de empleo en la empresa Ford de Alemania, España o el Reino Unido, se parecen cada vez más unas con otras. Ferner y Hyman denominan esta tendencia “isomorfismo de las corporaciones”.

A diferencia de la literatura teórica que participa de este debate, en que la convergencia y divergencia se identifica entre países, en nuestro estudio realizamos una comparación en un solo país, aunque entre los sectores pertenecientes a una industria clave de la economía como el de alimentación. Pretendemos con esto, mostrar la importancia del análisis sectorial (Locke y Kochan, 1995) en un mismo contexto económico, político y social.

En lo que respecta al contexto general de la Argentina, cabe señalar que el nuevo escenario socioeconómico posconvertibilidad, parece transitar por una senda diametralmente opuesta a la experiencia neoliberal de la década pasada. Si bien sería erróneo plantear que no existan consecuencias de la globalización, durante los últimos tres años la activa política de intervención del gobierno tiene su eje en la protección de la estabilidad laboral y el aumento del empleo.³ La industria de la alimentación representa un conjunto de subsectores muy significativos dentro de la economía argentina. Son sectores tradicionales que se han visto afectados de diferentes formas

³ Entre 2003 y 2006 se ha producido un importante crecimiento del empleo, disminuyendo la desocupación del 20.4 al 11.4%. El nuevo empleo creado se diferencia de la década pasada principalmente porque predomina el empleo registrado (Palomino y Trajtemberg, 2007).

por el proceso de globalización económica, y la respuesta de cada actor sindical, se ha caracterizado por ser diferente. El objetivo será entonces remarcar las diferencias y similitudes entre el sector aceitero y panadero para esbozar en las conclusiones algunas hipótesis sobre las causas de las divergencias y convergencias.

LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN

El sector panadero

Dentro del sector que elabora pan⁴ se pueden identificar dos tipos de producciones bien diferenciados: el de *pan artesanal* y el de *pan industrial*.⁵ Las diferencias que se presentan en cada entre éstos obedecen no sólo a la tecnología utilizada, sino también a los rangos de productividad y al empleo demandado. A su vez, mientras que el pan industrial se caracteriza por producirse en plantas industriales lejanas a los lugares de comercialización, el pan artesanal se caracteriza por producirse en múltiples establecimientos que cuentan con reducido personal, por lo que las escalas de comercialización son evidentemente menores. Sin embargo, según datos del Ministerio de Economía, 95% de la elaboración de pan comercializado corresponde al artesanal y sólo 5% al industrial. A los fines de este trabajo, se prestará atención al análisis del sector panadero artesanal ya que no sólo explican la mayor parte de la comercialización sino que el número de trabajadores empleados es cuantitativamente superior.

a) Empleo y remuneración: el problema del empleo no registrado

Resulta particularmente difícil obtener datos certeros respecto de la evolución del empleo de este sector en los últimos 10 años. El sector

⁴ Se define como pan a los productos que en la base del CIIU representan sus dígitos 154.199 (elaboración de productos panificados NCP) y 154.120 (elaboración industrial de pan, incluidos bizcochos y galletitas).

⁵ El sector de pan industrial es oligopólico y su producción (80%) se concentra en dos empresas denominadas Bimbo y Fargo.

de pan artesanal se ha caracterizado desde siempre por tener altas tasas de empleo no registrado o lo que comúnmente se denomina “empleo en negro”. El no registro del trabajador indica que carece de acceso a la seguridad social y normalmente tienen ingresos inferiores al salario mínimo vital y móvil (en la actualidad, 300 US\$).

Es por ello que las opiniones respecto a la evolución del empleo varían según pertenezcan a los empresarios, sindicalistas o funcionarios gubernamentales. Mientras que para los funcionarios del Ministerio de Trabajo Nacional⁶ “el sector no ha sufrido grandes cambios [...], no se ha expandido ni contraído”; los empresarios y sindicalistas discrepan respecto de los efectos de la incorporación de la tecnología en el empleo. En palabras de los dirigentes de la Federación empresarial panadera, “la tecnología soluciona una cuestión de costos y de falta de personal específico y permite que muchas tareas antes pesadas se alivianen. Eso no altera en general la cantidad de empleados”.⁷

Por su parte, el sector sindical, denuncia que un fenómeno que ha afectado el empleo durante la década de 1990 ha sido la proliferación de empresas de *franchaising* que provocó la pérdida de varios puestos de trabajo de los panaderos.⁸

Para analizar la evolución del empleo del sector se toma como fuente el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP). En este sistema se contabilizan los aportes que realizan las empresas a los trabajadores es decir, sólo se da cuenta del trabajo registrado. El problema radica en que esta fuente no logra dar verdadera cuenta del empleo en el sector panadero; se estima que por cada trabajador registrado, hay desempeñándose 1.3 trabajadores no registrados.

Como se puede ver en el Cuadro 1, el empleo aumenta desde 1994 y decae hacia 2001 con la crisis económica. El periodo iniciado en 2003 muestra que el empleo aumenta, alcanzando los niveles previos a la crisis. Respecto de la remuneración, a partir de la crisis

⁶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁷ Entrevista personal realizada a dirigente de la Federación Argentina de la Industria del pan y Afines, mayo 2006.

⁸ Estas cadenas de *franchaising* poseen grandes establecimientos donde se elabora el producto pre cocido, a partir del cual se distribuye a los locales. Ejemplos de éstas son *Delicity*, *Medialunas El Abuelo* y *Mr. Luna*, entre otros. Sin embargo, no siempre los trabajadores que atienden puestos de distribución son considerados panaderos sino en muchos casos “empleados de comercio”.

CUADRO 1

Evolución del empleo registrado, remuneración nominal y real (en pesos de 1994) para la industria del pan entre 1994 y 2005

AÑO III TRIM.	EMPLEO	REM. NOMINAL* PESOS ARG.	REM. REAL (\$94)
1994	23.229	446	446
1995	23.279	474	462
1996	25.312	479	466
1997	25.224	479	463
1998	26.004	492	470
1999	24.453	533	519
2000	22.878	514	504
2001	22.412	518	514
2002	19.999	559	407
2003	20.564	671	465
2004	22.557	741	487
2005	24.635	909	545

* Hasta enero de 2002, un peso argentino era el equivalente a un dólar estadounidense. En la actualidad, tres pesos argentinos equivalen a un dólar.

FUENTE: elaboración de la SSPTyEL con base en datos del SIJP.

del 2001 se observa una clara caída del poder adquisitivo de los trabajadores, que se recupera recién en el 2005. En cuanto al salario nominal es interesante remarcar que en los últimos años es acorde con los niveles que el gobierno estableció como salario mínimo, vital y móvil (300 US\$).

Según reconocen representantes de los empresarios: la informalidad en el sector "es grave", aunque se están realizando trabajos en conjunto con el Ministerio de Trabajo denunciando las panaderías con personal en negro, las estrategias empresariales para evadir la seguridad social se combinan con la evasión de impuestos al fisco. A modo de ejemplo, un empleado en negro puede ganar un salario mínimo de \$1 000 (300 US\$) pero al no hacerle aportes se "ahorra" un porcentaje de salario respecto del trabajador que está en forma legal.

Por su parte, representantes legales del sindicato, sostienen que el trabajo en negro alcanza 40% en la Provincia de Buenos Aires y 45% en todo el país. Esto aunado a que es un sector con alta rotación,

es decir, trabajan uno, dos o tres meses, después los despiden y contratan a otro trabajador.

b) Los actores sindicales y empresariales

El sector panadero tiene grandes dificultades de organización tanto desde el lado empresarial como desde el sindical. En lo que respecta al actor empresarial, los empresarios que pertenecen a las federaciones patronales del sector⁹ denuncian “una competencia desleal” por parte de los establecimientos que no se encuentran debidamente registrados ya que estos últimos evaden impuestos, tienen márgenes de ganancias mayores y menores obligaciones. Vemos así que la falta de registro no abarca sólo al empleo sino a las empresas.

En la década de 1990, la federación empresaria autorizó la *regionalización* de negociación colectiva,¹⁰ lo que desde entonces ha dificultado organizar la negociación colectiva a escala nacional.¹¹ A esta descentralización de la negociación se le agrega otro problema, la división de empresarios en Buenos Aires y otras provincias. Esta división se traduce en la creación de nuevas cámaras empresarias y genera importantes conflictos de representatividad. Como consecuencia, se han firmado acuerdos colectivos con los sindicatos que no han podido ser homologados por la autoridad competente.¹²

En cuanto a las dificultades de organización del sector sindical, se pueden enumerar dos tipos de problemas: 1) Por un lado la baja tasa de afiliación de los panaderos al sindicato. Al estar los trabajadores distribuidos en pequeños establecimientos, hay poca presencia del sindicato en las empresas,¹³ por esta razón, el sindicato tiene

⁹ Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines (FAIPA).

¹⁰ Esto significó que permitió que las cámaras empresarias del interior del país puedan firmar CCT en las Provincias.

¹¹ La Federación Argentina de Panaderías y Afines (FAUPPA), sindical y la FAIPA (empresarial) son las encargadas de negociar los CCT a escala nacional aunque desde hace más de 30 años no firman un Convenio Colectivo de Trabajo en forma conjunta.

¹² Es decir, por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Para más detalle, Relaciones Laborales en el sector de Alimentación, revista *TOE*, núm. 6, Buenos Aires.

¹³ Según la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS), debe haber un delegado en establecimientos que tengan desde 10 a 50 trabajadores. En establecimientos menores, la presencia sindical no es obligatoria.

grandes dificultades para promover la afiliación. 2) Problemas relacionados con el encuadramiento sindical;¹⁴ en este sentido, la actividad panadera se disputa la afiliación de los trabajadores con el sindicato pastelero y dado que los establecimientos normalmente producen tanto productos de panadería como de pastelería, la afiliación sindical es difusa. Esto se debe a los niveles de *superposición* en el ámbito personal de aplicación o a la *simultaneidad* de diversas actividades económicas en los convenios colectivos de trabajo (CCT) del sector *panadero* con el de los *pasteleros*. A esto se le suma el hecho de que durante muchos años el sindicato panadero estuvo intervenido atravesando una grave crisis mientras que el sindicato pastelero ofrecía importantes prestaciones a sus afiliados.

c) La negociación colectiva y los acuerdos¹⁵

La estructura de la negociación colectiva de la industria del *pan artesanal* presenta ciertas características distintivas respecto de otros sectores de la alimentación. Una es que siempre se han regido por *convenios de actividad*,¹⁶ aunque, como se mencionó, no siempre el ámbito territorial de aplicación de los mismos se haya mantenido. Si bien existe una sola Federación empresarial, la negociación de acuerdos y CCT se encuentra, como se ha dicho, *descentralizada geográficamente*.

La mayor parte de los esfuerzos de negociación están dirigidos a la recomposición salarial mediante el acuerdo de nuevas escalas salariales. Sin embargo, en muchos de los casos, el salario de las categorías más bajas es prácticamente equivalente al salario mínimo

¹⁴ De acuerdo con la LAS, en el modelo sindical argentino los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado con personería gremial que les corresponda. La personería gremial otorgada por el Estado a través del Ministerio de Trabajo fija el ámbito de representación del sindicato, su "cobertura", al mismo tiempo que le otorga el monopolio de la representación en ese ámbito. Cabe señalar que las disputas por la afiliación y representación de trabajadores en la actualidad tienen gran trascendencia pública, misma que se expresa en una multiplicidad de conflictos.

¹⁵ Las negociaciones se clasifican por la forma en que se instrumentan: por CCT o por acuerdo. Los convenios nuevos o que se renuevan, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos sólo modifican algunas normas del CCT o incorporan correcciones salariales, Trajtemberg (2005).

¹⁶ Esto significa que abarca a todo un sector de producción y no a empresas o panaderías específicas.

vital y móvil (300 US\$), no existiendo grandes diferencias entre los salarios de las categorías más altas y las más bajas. Cabe mencionar aquí el significado del *salario conformado de convenio*. El mismo se construye a partir de sumarle al salario básico, el adicional de presentismo y o antigüedad¹⁷ además de los adicionales fijados por el Poder Ejecutivo¹⁸ (Trajtemberg, 2005).

En el sector, los adicionales pagados por presentismo y antigüedad significan aproximadamente el 20-28% del salario conformado. Se destaca así la importancia del salario básico que representa 80% del salario conformado.

El salario conformado de convenio en el sector panadero actúa como salario de referencia en la determinación de los salarios efectivamente pagados, ubicándose por encima de la remuneración total declarada por los empleadores en el SIJYP¹⁹ para los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo.

Las condiciones de trabajo se negociaron sólo en dos CCT, en uno de ellos se registra la incorporación de la cláusula de multifuncionalidad o polivalencia como característica relevante. A partir de 1995, se comienza a incorporar en las distintas negociaciones los temas relacionados con la "capacitación" y la creación de fondos para financiarla. Sin embargo, no se detectan demasiadas innovaciones en los contenidos negociados en los últimos 2 años. Una de las cláusulas que se siguen negociando es la del kilo de pan diario, un concepto histórico del sector.²⁰

El sector aceitero

La producción aceitera está íntimamente asociada con la expansión del cultivo de la soja que desplazó a otros cultivos tradicionales como

¹⁷ También puede haber otros adicionales según sea el convenio o acuerdo negociado.

¹⁸ Estos adicionales son externos a la negociación colectiva, pero de cumplimiento obligatorio para las partes e irán incorporándose al salario básico, a partir de la renovación de las negociaciones.

¹⁹ Como se mencionó, al SIJYP los empresarios aportan datos pero sólo de los trabajadores registrados.

²⁰ Esto significa que los CCT pactan la entrega de un kilo de pan diario para los trabajadores de todas las categorías.

girasol, maíz o sorgo. Entre 1994 y 2005 la producción aceitera ha incrementado su volumen 132.3%. Si bien no siempre ha mantenido una tendencia positiva (fue afectada por la crisis del 2001) en líneas generales durante 20 años no manifestó síntomas de retroceso ni crisis significativas como sí sucedió en otros sectores manufactureros. Este auge productivo se debe, además de la expansión de la soja, a las importantes inversiones en infraestructura y tecnología de punta a escala mundial instalado por las nuevas empresas transnacionales (Molinos Río de la Plata, planta San Lorenzo y TCI 6) y por las ya existentes en el país (casos de Bunge y Vicentín).

En Argentina la producción aceitera está concentrada en la región comprendida por el departamento de Rosario y el cordón industrial de San Lorenzo (ambos pertenecientes a la provincia de Santa Fe). Esta región se ha convertido en un importante centro exportador gracias a los puertos fluviales. Ahí se produce 80% de la producción total nacional, del cual el 85% de lo producido se destina a la exportación directamente de los puertos que poseen las mismas plantas aceiteras. Según datos del Ministerio de Economía, el sector oleaginoso, en el que el sector aceitero es el más importante, aporta 20% de las divisas provenientes de la exportación.²¹

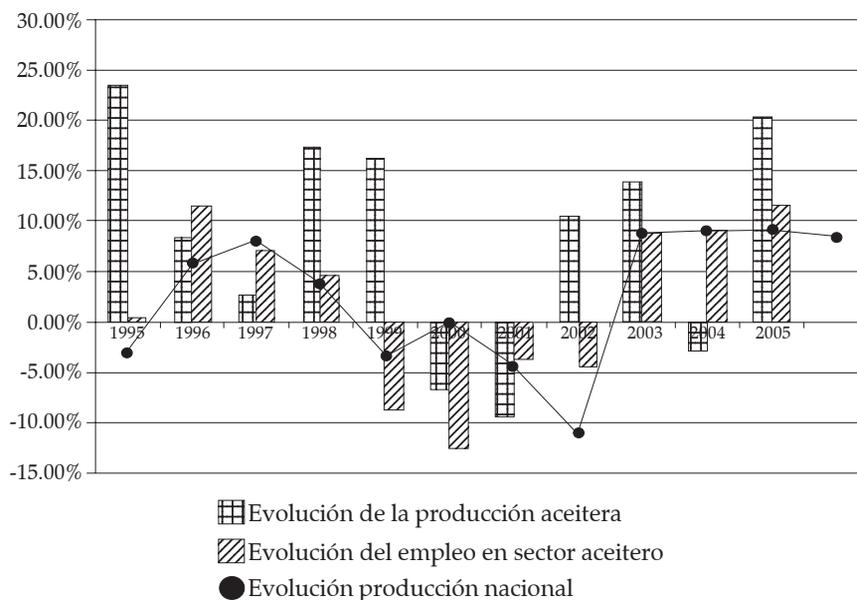
a) Empleo y remuneración

El contexto actual de fuerte reactivación económica incide en la expansión y en la capacidad de proyección de la industria aceitera. Sin embargo, se constata que el sector ha tenido una evolución económica en gran medida independiente de la coyuntura económica general. Sólo entre 2001 y 2002 se registra una leve caída en la producción. La cantidad de *puestos de trabajo* en las industrias se ha mantenido relativamente estable a lo largo del decenio 1994-2004, aunque a partir de la crisis en 1998 decrece levemente si se lo

²¹ El complejo oleaginoso consta de dos actividades bien diferenciadas: la actividad agropecuaria, caracterizada por la producción de granos oleaginosos y el proceso de industrialización para la elaboración de aceites y subproductos cada una con características de producción y localización específica [Ministerio de Economía, Secretaría de Hacienda (2002); Sector oleaginoso; Buenos Aires, MECON], julio [<http://www.mecon.gov.ar/info regio/oleaginosos>].

compara con otros sectores de la economía. Hacia el 2003, el empleo se encuentra completamente recuperado en cifras similares a antes de la crisis. La productividad en el mismo decenio aumentó 190 por ciento.

GRÁFICA 1
*Variación interanual de la producción aceitera y nacional
y evolución interanual del empleo en la industria aceitera*



FUENTE: elaboración propia con base en datos de la SSTyEL y del SIJyP.

Es de destacar entonces, que el *incremento en la producción* no se corresponde necesariamente con un aumento del *empleo directo*. Mientras la cantidad de trabajadores se mantiene estable promediando los 12 mil trabajadores durante más de 10 años, la producción se ha incrementado. La evolución del empleo y la producción no han mostrado tendencias similares según se indica en la Gráfica 1. Esto se debe en gran medida a que la industria se ha ido transformando cada vez más en una industria de capital intensivo y de tecnología de punta. En palabras de ejecutivos de la cámara: “el

sector probablemente tenga la misma cantidad de personal que tenía hace 15 años ya que el tipo de tecnología del sector no demandó nueva mano de obra aceitera, aunque tampoco expulsó". En lo que respecta a la remuneración, los salarios pagados reales en la industria aceitera son superiores a la media pagada en la industria de la alimentación. Este es un sector donde el trabajo en negro o no registrado no parece ser un problema por lo que las estadísticas extraídas de la SIJyP parecen ser más acordes a la realidad que en el caso panadero.

b) Los actores sindicales y empresariales.
El problema de la subcontratación

El sector aceitero está conformado por un número reducido de establecimientos productores si se los compara con el sector panadero. A grandes rasgos, los empresarios se agrupan en la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIARA) que es la entidad que está formalmente reconocida para firmar convenios de actividad. Como se verá más adelante, además de tener un convenio vigente para toda la actividad, durante los últimos años ha habido una importante proliferación de acuerdos por empresas.

Los mayores problemas de representación se encuentran en el sector sindical. Por un lado, si bien existe una organización jerárquica entre una Federación sindical y sus sindicatos,²² existe un sindicato que negocia por separado del resto de los actores, el de San Lorenzo. Este último, se encuentra distanciado de la Federación sindical desde la década de 1980.²³ Esta escisión genera un fuerte impacto en el sector, debido a que a partir de 1997, la mayor parte de la actividad de

²² Los trabajadores aceiteros están representados por el lado sindical y en el ámbito nacional, por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP). Inscripta en el año 1947 cuenta actualmente con 37 filiales en todo el país y con unos 7560 afiliados aproximadamente, según sus dirigentes. Entre sus sindicatos se destacan dos: el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) con 311 afiliados, y el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Capital Federal y GBA, también con 300.

²³ Este Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros (Departamento de San Lorenzo, Provincia de Santa Fe) está desafiliado y enfrentado políticamente a la Federación desde finales de la década de 1980 y cuenta con 500 adherentes.

producción aceitera se ha desarrollado en la zona de competencia de este sindicato independiente. El principal aspecto conflictivo es la relación de cada uno de los sectores sindicales con la Cámara empresarial. Mientras que el sindicato de San Lorenzo es denominado como “el más combativo” por la cámara empresaria, el sindicato denuncia la “cordial relación” de la federación sindical con la misma cámara.

Por otra parte, un problema que alcanza a todos los sindicatos aceiteros de manera similar es el de la subcontratación. Ésta afecta a los sindicatos del sector a partir de varias modalidades. En primer lugar, al ser una actividad exportadora y tener puertos propios hay mucho personal que opera en las plantas que no son considerados aceiteros. Es el caso de los trabajadores requeridos para la construcción de los grandes puertos de embarque y los empleados de servicio necesarios para su funcionamiento (despachadores de aduana, puestos administrativos, de balanceo). En segundo lugar, dado el peso de la tecnología en el proceso productivo hay muchos trabajadores que tampoco son considerados aceiteros porque al tener alta calificación con frecuencia son considerados “técnicos” afectando la afiliación sindical cuya figura principal son los “obreros”. Por último, las empresas contratan personal para puestos de mantenimiento y construcción que normalmente están afiliados a otros sindicatos cuyas condiciones salariales son muy inferiores a las negociadas por los aceiteros.

Esta modalidad contractual recrudece los problemas de encuadramiento sindical. En palabras de los dirigentes sindicales de San Lorenzo

[...] de 3 000 trabajadores en la industria [refiriéndose al partido de San Lorenzo], 1 500 son tercerizados. No es lo mismo ser un trabajador de “seguridad” que limpiador de cereales. Por cada trabajador efectivo hay dos o tres trabajadores que pertenecen a empresas tercerizadas; aunque cumplen su jornada laboral en las aceiteras, pertenecen al gremio de la UOCRA [gremio de la construcción] recibiendo, por lo tanto, un salario muy inferior al de los aceiteros.

Desde el sindicato se denuncia que el personal tercerizado tiene entre 40 y 50% del salario “en negro” ampliando las diferencias de las condiciones laborales y salariales entre los distintos trabajadores de un mismo sector.

Sin duda, el proceso de subcontratación laboral modifica las formas de contratación de la mano de obra. Como ha sido ampliamente debatido en la literatura argentina (Palomino, 2001; Marshall, 2004; Salvia 2004) e internacional (Kovács, 2005; Olsen y Kalleberg, 2003; Houseman y Kalamazoo, 2003; Blanpain y Biagi, 2006), durante la década de 1990, las prácticas de subcontratación y flexibilidad externa erosionaron las formas “típicas” del empleo asalariado caracterizado por ser un trabajo en relación de dependencia, estable, a tiempo completo, sindicalizado, y con acceso a la seguridad social.

Como forma de lucha contra este fenómeno, los sindicatos han utilizado como estrategia fundamental, la denuncia de estas prácticas ante los organismos locales y nacionales que inspeccionan el trabajo, aunque con resultados aún insatisfactorios.

c) La negociación colectiva y los acuerdos

Los convenios y acuerdos colectivos están fuertemente caracterizados según el actor sindical que los firme. En lo que respecta a la Federación y sus sindicatos, ésta se distingue por tener un Convenio marco que regula toda la actividad (420/05) y que permite que la negociación de algunos contenidos (especialmente salariales) pueden hacerla en forma independiente sus sindicatos adheridos junto con las empresas. De todas formas, la Federación controla estos acuerdos otorgando o negando su consentimiento previo a que sean firmados.²⁴ Durante los últimos años, los sindicatos adheridos a esta Federación han firmado numerosos *acuerdos por empresa*. De los 26 acuerdos y convenios colectivos firmados entre 2003 y 2006 en el sector, 24 fueron acuerdos y convenios de empresa.

En cambio, el sindicato de San Lorenzo firmó un CCT en el año 2002 y desde entonces sólo ha firmado dos CCT. Uno de empresa y otro con un grupos de empresas de su zona geográfica de actuación. Si bien el sindicato ha manifestado su intención de generar un

²⁴ Este comportamiento de la Federación está habilitado por el artículo 55 del CCT aceitero: las partes podrán convenir unidades de negociación de ámbito menor. En todos los casos en que ello ocurra, pese a las facultades de representación que pueda atribuirse la organización que intervenga, deberá también intervenir la Federación de Obreros y Empleados de la industria aceitera.

acuerdo marco para todas las empresas que se instalen en el futuro en la región, esto no ha podido realizarse aún.

Por otra parte, en ninguna de las dos fracciones sindicales se observan diferencias significativas en el valor de los salarios básicos entre las distintas categorías profesionales contempladas y tampoco entre los convenios colectivos. En lo que respecta a las negociaciones del año 2006 se pactaron incrementos del salario básico que alcanzaron 19%²⁵ sobre los valores que se encontraban vigentes desde 2005.

El *salario conformado de convenio* en este sector, agrega al salario básico el adicional por presentismo y antigüedad. El análisis según la metodología descrita en el caso de los panaderos indica que el salario conformado es superior al salario básico de convenio en un porcentaje que se ubica entre el 8 y 9% según el convenio colectivo. Sin embargo, el salario conformado representa 49% de las remuneraciones totales declaradas por los empleadores a la SIJyP.

Esta diferencia entre la remuneración declarada y el salario percibido por los trabajadores se explica porque existe un mayor margen para la individualización de los aumentos salariales según las posibilidades económicas de cada empresa aceitera y según la estrategia de cada sindicato de negociar mayores aumentos salariales. Así, los salarios de convenio fijan un piso salarial para la empresa, pero con la posibilidad de que los sindicatos puedan negociar otros aumentos.

¿QUÉ CONVERGE Y QUÉ DIVERGE?

A continuación recapitulamos similitudes y diferencias en el desarrollo de las dimensiones seleccionadas de las relaciones laborales en los dos subsectores: panadero y aceitero.

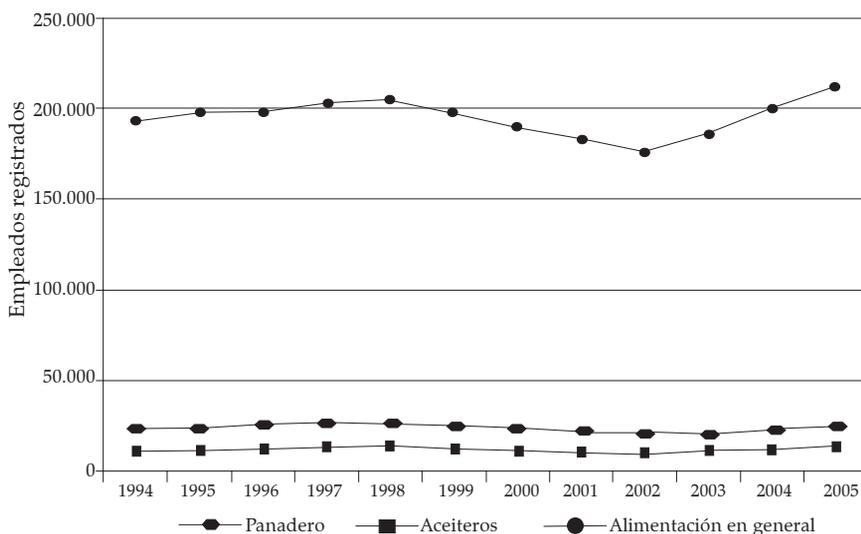
²⁵ El aumento del 19% fue la base de todos los demás acuerdos realizados durante el 2006 y fue pactado por el gremio de camioneros. Este aumento se convirtió en un tope para las negociaciones de todos los sindicatos que discutieron salarios en sus convenios.

Evolución económica, empleo y remuneración

La apertura comercial y apreciación cambiaria durante la década pasada ha afectado a la industria de la alimentación en su conjunto, aunque de particular manera según el subsector. En el caso del *sector panadero*, funcionó como incentivo para muchas firmas transnacionales y grupos inversionistas extranjeros que se instalaron en el país. Esto último pudo comprobarse con la instalación de importantes cadenas de *franchising* que impactaron en el sector de *pan artesanal*, provocando el cierre de muchas panaderías, a la vez que contribuyeron a modificar los hábitos de consumo de la población.

En lo que respecta al *sector aceitero*, se constató que la apertura comercial y la inversión extranjera contribuyeron con la importante expansión que tuvo, y aún tiene el sector. Exceptuando la crisis del 2001, el crecimiento en la producción ha sido constante. En esta expansión tuvo un papel destacado la producción de soja.

GRÁFICA 2
Cantidad de puestos registrados en la industria de la alimentación, la aceitera y la panadera

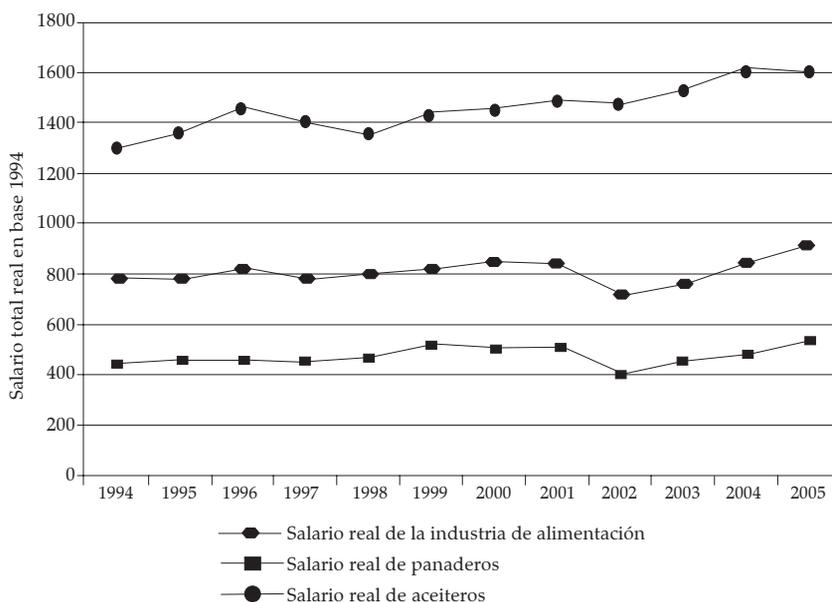


FUENTE: elaboración de la SSPTyEL con base en datos del SIJyP.

En cuanto al *empleo*, el *sector panadero* es el que posee mayor número de trabajadores, debido a que sólo los empleados registrados duplican la cantidad de trabajadores de la industria aceitera. Cabe señalar además que en el sector de *pan artesanal* se acentúa la tendencia de la industria alimenticia en general hacia el trabajo no registrado, lo que eleva considerablemente la cantidad de personal. En el *sector aceitero* no se verifica empleo no registrado, aunque existe una importante tendencia de las empresas hacia la subcontratación y con ello al subregistro de estos trabajadores.

Respecto del *salario real* (Gráfica 3), los trabajadores aceiteros perciben un ingreso que triplica los salarios declarados por los panaderos. Según datos del SIJyP, un trabajador aceitero alcanza un salario real en noviembre de 2006 de 1 600 pesos (550 US\$), mientras que un trabajador panadero sólo percibe 545 pesos (185 US\$). Si estas cifras se comparan con los salarios de la industria de la alimentación en su conjunto, el de los panaderos se encuentra muy por debajo

GRÁFICA 3
Evolución del salario real en la industria de la alimentación,
panadera y aceitera con base en pesos de 1993



FUENTE: elaboración de la SSPTYEL con base en datos del SIJyP.

de los salarios promedios de la industria alimenticia, mientras que el aceitero representa claramente una excepción a los que se pagan en el sector.

En síntesis, en ambos sectores se pueden identificar *tendencias convergentes* de evolución en relación con el periodo de expansión económica que atraviesan y al análisis del *empleo registrado* como se observa en la Gráfica 2. Sin embargo, se establecen *marcadas diferencias* en función de la calidad del empleo ya que el sector aceitero se caracteriza por ser empleo registrado, es decir, articulado a instituciones de seguridad social con representación sindical y sucede lo contrario con el de pan.

Estas diferencias afectan también diferencialmente el *salario de los trabajadores* que se desempeñan en el sector, relevando al subsector de pan como el más bajo de la industria alimenticia.

Actores sindicales y empresariales

En ambos casos, los sectores estudiados cuentan con asociaciones de alto rango de agregación en lo que respecta a la representación sindical y empresarial. En el sector *panadero artesanal* se destaca la múltiple representatividad empresarial. Esto se debe no sólo a las características de los actores sino a la estructura productiva del sector: poca concentración, dispersión geográfica y predominio de las Pequeñas y medianas Empresas (Pymes). La heterogeneidad sindical y la presencia de importantes empresas son las características fundamentales del *sector aceitero*. Aquí, es el actor sindical el que posee mayores divisiones y diferencias internas.

Sintetizando, a pesar de las *diferencias* en la forma de negociar que poseen las dos entidades sindicales, existe una *tendencia convergente* frente al problema de encuadramiento sindical. En ambos casos, se verifican conflictos de encuadramiento sindical, aunque por razones diferentes. Los trabajadores del pan se ven afectados por las cadenas de *franchising*, que implicaron nuevos problemas con otros sindicatos como los de comercio y estimularon viejos problemas como los que históricamente mantuvieron con los sindicatos de pasteleros. En el caso de aceiteros, estos conflictos son provocados por las estrategias de subcontratación de las empresas.

Negociación colectiva: contenidos

Es interesante destacar las diferencias que existen en la forma de negociar entre los actores de cada sector. Mientras que el *sector panadero* negocia de manera descentralizada por región firmando siempre convenios de “actividad”, el *aceitero* ha acentuado en los últimos años la tendencia a firmar acuerdos por “empresas”.

En lo que respecta a los contenidos negociados, ambos sectores se caracterizan por negociar especialmente cuestiones salariales, *tendencia que es convergente* con las características de la negociación colectiva a escala nacional, donde los contenidos negociados que prevalecen son los salariales.

Por otro lado, en lo que respecta a los *salarios conformados de convenio*, se observó que en el sector panadero los salarios negociados –sólo los de los trabajadores registrados y declarados– coinciden con la remuneración declarada por los empleadores, en el sector de aceite existe margen para que los sindicatos adecuen los ingresos de los trabajadores según las posibilidades de cada empresa con la que negocia. De este modo, los salarios efectivamente remunerados son mayores a los negociados.

ALGUNAS LECCIONES SOBRE EL ANÁLISIS COMPARADO

El estudio precedente nos permitió observar que en un sector como el de alimentación que presenta fuertes heterogeneidades en función de la composición de los factores productivos, el tipo de empleo utilizado, la composición del capital, los márgenes de rentabilidad, etcétera, es posible encontrar mayores *convergencias* que *divergencias*. Así, se constata de la comparación entre subsectores que *a priori* presentan marcadas diferencias.

En esta línea, consideramos que el principal hallazgo de la investigación reside en ubicar segmentos de trabajadores en cada uno de los sectores que pueden asumirse como trabajadores precarizados, subcontratados, contratados bajo modalidades atípicas. Sin desconocer como se planteó en varias partes del artículo que están insertos en una etapa de recuperación económica y mejora de los indicadores laborales para la mayor parte de la población.

En ese sentido, la investigación abre caminos que permiten ampliar el conocimiento sobre nuevos temas en el campo de las relaciones laborales. Por un lado, Heery (2005) o Hyman (2001b) discuten acerca de las dificultades y posibilidades de representación de trabajadores incorporados a trabajos atípicos que en alguna medida reemplazan las formas estables de empleo asalariado de la década de 1980. Por otro, aunque complementariamente, siguiendo a Kalleberg (2003), las relaciones de trabajo “no regulares” generalmente se localizan en la periferia de la organización, incluyendo el trabajo temporario (contratos temporarios directos y empleados de agencias temporales) y subcontratados. En ambos casos, la diversidad en las relaciones de trabajo trae como resultado una mayor desigualdad en el mercado de trabajo y en consecuencia mayores asimetrías entre los trabajadores.

Para finalizar, creemos que el mayor reto de las relaciones laborales es abrir nuevas vetas de estudio que den cuenta de los cambios producidos en la realidad social. Una de esas vetas es la del estudio de los nuevos actores sociales, aquellos que antes eran dejados de lado por la disciplina (Heery y Frege, 2006) esto puede significar una potencial ganancia ya que tal vez permita que las relaciones laborales se renueven al ser parte de un marco más amplio de estudios económicos y políticos.

BIBLIOGRAFÍA

- Araujo Castro, N. (1996), “Reestructuracao Produtiva e relaccoes Industriais: Desafios e Interpretacoes a Luz do debate Norte-Americano Atual”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, núm. 2, México.
- Blanpain, R. y Biagi, M. (2006), *Non-Standard Work and Industrial Relations*, Publishers, Aspen.
- Bamber, G. y Lansbury, R. (eds.) (1998), *International and Comparative Employment Relations*, Third edition, Sage Publications.
- Bensusán, G. (2007), “Los sindicatos en América del Norte y la reestructuración neoliberal”, ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Chamorro Ríos, C. (2007), *Representación social del trabajo independiente: reflexiones sobre la autonomía y la subordinación en el mundo del Trabajo*,

- ALAST CD – V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Uruguay.
- Da Costa, I. (2001), "Globalización y relaciones laborales: comparación entre Francia y España", *Cuadernos Relaciones Laborales*, 19, pp. 95-122, España.
- Del Bono, A. (2006), "Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo", *Revista Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 56, Siglo XXI Editores, Madrid.
- De la O, M. (2007), *Entre la flexibilidad, el trabajo fragmentado y la precariedad laboral Los obreros en las maquiladoras del norte y centro de México*, ALAST CD – V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Uruguay.
- Drucke, G. (2007), *A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização/subcontratação no Brasil e na indústria da Bahia na última década*, ALAST CD – V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Uruguay.
- Dunlop, J. (1959), *The Industrial Relations System*, Harvard Business School Press Classic, 1993.
- Ferner, A. y Hyman, R. (eds.) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell, Oxford.
- Frege, C. (2006), "International trends in unionization", *Global Industrial Relations*, Morley, Gunnigle and Collings (comp.), Routledge, UK.
- Guimarães, S. (2007), "Telecomunicações: mudanças nas mudanças subcontratação e sindicatos", ALAST CD – V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Uruguay.
- Gutman, G. y Lavarello, P. (2003), "La trama de oleaginosas en Argentina II", colección *Lineamientos para fortalecer las fuentes de crecimiento económico*, col. 27, marzo, Secretaría de Política Económica, CEPAL, Buenos Aires.
- Heery, E. y Frege, C. (2006), "New actors in industrial relations", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, núm. 4, Londres.
- Heery, E. (2005), "Sources of change in trade unions", *Work, Employment and Society*, 19, 91, Sage.
- Houseman and Kalamazoo (2003), "Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences", Cornell University.
- Humphrey, J. (1995), "Nuevas temáticas en sociología del trabajo", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 1, núm. 1, México.
- Hyman, R. (1999), "National Industrial Relations System and Transnational Challenges: An Essay in Review", *European Journal of Industrial Relations*, 5:89, Sage.
- Hyman, R. (2001a), "Trade Union Research and Cross Nacional Comparison", *European Journal of Industrial Relations*, 7; 203, Sage.

- Hyman, R. (2001b), "The europeanization – or the Erosion- of the industrial relation?", LSE, research online, Londres.
- Iranzo, C. (2007), "Reestructuración productiva y externalización. El caso de la siderurgia del Orinoco", ALAST CD – V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Uruguay.
- Kalleberg, A. (2003), "Flexible Firms and Labor Market. segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers, *Work and Occupations* 30; 154.
- Katz, H. (1996), "La transformación de las relaciones industriales en Estados Unidos: un recuento de los desarrollos recientes", en Bensusán y Aretaga, *Integración regional y relaciones Industriales en América del Norte*, UAM-Iztapalapa y Flacso, México.
- Katz, H. y Darbishire, O. (2000), *Converging Divergences*, ILR/Cornell University Press.
- Kerr, C., Dunlop, J., Harbison, F., Myers, Ch. (1965), *El industrialismo y el hombre industrial*, Eudeba, Buenos Aires.
- Kochan, T., Katz, H. y Mc. Kerise, R. (1986), *The Transformations of American Industrial Relations*, Cornell University.
- Kochan, T. (1999), "Instituciones de empleo en una economía global: ¿podemos recapturar el control?", III Congreso Regional de las Américas de la AIRT, Perú.
- Kovács, I. (2005), "El empleo flexible en Portugal. Algunos resultados de un proyecto de investigación", *Revista Española Sociología del Trabajo*, núm. 54, Madrid.
- Lansbury, R., Wright, Ch. y Baird, M. (2006), "Decentralized Bargaining in a Globalizing Industry. The Automotive Assembly Industry in Australia", *IR/RI*, vol. 61, núm. 1, Canadá.
- Lattuada, M., Farruggia, O. y Guerrero, I. (1999), *El complejo oleaginoso: su papel en la reprimarización de la economía*, Ediciones del Arca, Rosario, Argentina.
- Levesque, Ch. y Murray, G. (2004), *El poder sindical y la economía mundial*, Documento núm. 2, Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao.
- Locke, R. y Kochan, T. (1995), "Conclusions: the transformation of industrial relations?", en Locke, Kochan y Piore (eds.), *Employment relations in a changing world economy*, MIT Press, Cambridge.
- Locke, R. (1992), "The demise of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial relations Theory", *Industrial and Labor Relations Review*, 45 (2), USA.
- Lucena, H. y Hernández, A. (2007), "Externalización y vinculaciones interempresariales desde la perspectiva gerencial. Caso de estudio: empresa del ramo de repuestos y servicios de maquinaria pesada en

- Venezuela (Periodo 1995-2004)", ALAST CD – V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Uruguay.
- Marshall, A. (2006), "Afilación sindical e instituciones del trabajo: análisis comparativo", *Revista Estudios del Trabajo*, número especial, 25 Aniversario de ASET, Buenos Aires.
- Marshall, A. (2004), *Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts*, Prepared for the ILO's project on Employment Challenges in Argentina, Brazil and Mexico.
- Novick, M. (2006), "¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 18, Montevideo.
- Olsen y Kalleberg (2003), "Non standard work in two different employment regimes: Norway and the United States", *Work, employment and society*, vol. 18 (2), Sage.
- Palomino, H. (2001), "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas", *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 17, Universidad de la República, Montevideo.
- Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2007), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina", *Revista Trabajo*, núm. 3, MTEySS, Buenos Aires.
- Rehfeldt, U. (2000), *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
- Salvia, A. (2004) "Argentina siglo XXI: segregación y nueva marginalidad en tiempos de cambio social", Seminario "Las nuevas formas de trabajo emergentes en América Latina en la era posneoliberal, IUPERJ, Río de Janeiro.
- Senén González, C. y Medwid, B. (2007), "Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero", *Revista Argumentos*, núm. 54, UAM-Xochimilco, México.
- Senén González, C. (2006), "Teoría y práctica de las relaciones industriales en Argentina", *Revista Trabajo*, Tercera Epoca, núm. 2, México.
- Trajtenberg, D. 2005. "La negociación colectiva en el 2005", *Revista Trabajo, ocupación y empleo*, núm. 4, MTEySS, Buenos Aires, Argentina.
- Trajtenberg, D., Medwid, B., Varela, H y Senén González, C. (2007), "Relaciones laborales en el sector de alimentación", *Revista Trabajo, ocupación y empleo*, núm. 6, MTEySS, Buenos Aires.
- Van Ruysseveldt, J. y Visser, J. (1997), *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*, Sage, Publications, Londres.
- Womack, J. y Roos, D. (1990), *The Machine that changed the world*, Rawson, Mc. Millan, Nueva York.