

Política económica e institucionales laborales en la regulación del mercado de trabajo: análisis comparativo de Argentina, México y Perú *

Adriana Marshall **

El objetivo de este trabajo es analizar qué papel desempeñan y cómo se articulan políticas económicas, procesos económicos e instituciones laborales en la estructuración del mercado de trabajo. El estudio comparativo de países que comparten algunas características pero difieren en otras replica una "situación experimental" que facilita el análisis de la compleja interacción entre políticas, economía e instituciones, y las reformas económicas neoliberales de la década del '90 en América Latina proporcionan un caso ilustrativo para realizarlo. El análisis se centra en tres países – Argentina, México y Perú – que en los años '90 implementaron políticas económicas similares, con repercusiones comparables en el funcionamiento de la economía y que, como veremos, tendrían efectos semejantes en el mercado de trabajo. Más aún, los tres tienen en común el no haber utilizado en escala suficiente los instrumentos de la política social para frenar el crecimiento del excedente de fuerza de trabajo ni para moderar la competencia.

Con variantes de naturaleza y sobre todo diferencias en el grado y ritmo de implementación, las estrategias económicas aplicadas en los años '90 en Argentina, México y Perú (así como en otros países latinoamericanos) compartieron los mismos principios: liberalización del comercio internacional y de los flujos financie-

* Se presentaron versiones preliminares en la xxii Conference of the Latin American Studies Association, Miami, marzo 16–18, 2000, y en el Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Buenos Aires, mayo 17–20, 2000.

** Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas–Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires.

ros, retracción del estado empresario a través de las privatizaciones, disciplina fiscal y estabilización de precios. Su implementación estuvo unida a la apreciación, inmediata o gradual, de la moneda doméstica. La conjunción de apreciación cambiaria y apertura comercial tuvo un fuerte impacto, generando un proceso de reconversión en la economía, en particular en la industria manufacturera, obligada a desarrollar formas de adaptación al renovado énfasis en las exportaciones industriales y a la competencia de las importaciones. En México el proceso de liberalización económica había comenzado con bastante anterioridad, hacia 1984, y fue profundizándose a través de etapas sucesivas, mientras que en Argentina y Perú se implementaron reformas intensas en un lapso más corto; de todos modos, en la década del '90 no había disparidades significativas entre los tres países en las medidas adoptadas y sus consecuencias económicas, y la crisis de 1994 en México tuvo fuerte repercusión en la Argentina, aunque no en el Perú.¹

Por otro lado, estos países difieren en términos de varias instituciones del trabajo que tienen relevancia para este estudio: autonomía de los sindicatos con respecto al estado, poder sindical, leyes de trabajo preexistentes, y si éstas fueron o no transformadas a partir de las reformas económicas (cuadro 1).

CUADRO 1

Instituciones del trabajo

	Argentina	México	Perú
Relaciones corporativas	X	X	
Poder sindical*	1	1	0
Estructura negociación**	RA	M	D
Protección del empleo***	I	R	R
"Reforma laboral"	X	-	X

* 1 alto, 0 débil

** RA, M, D: grado de centralización (rama de actividad dominante, mixta, descentralizada dominante, respectivamente)

*** I, R: intermedia y restrictiva de la prerrogativa empresarial, respectivamente.

Fuente: Marshall (1994, 1996, 1999a).

1. Los flujos de capital extranjero al Perú no fueron afectados significativamente por la crisis de México y si bien el crecimiento se desaceleró en 1996, fue a raíz de un acuerdo con el FMI que pretendía disminuir el déficit de cuenta corriente de la balanza de pagos y la inflación (CEPAL, *Estudio ... 1995-1996*).

I. *Autonomía de los sindicatos.* En Perú, durante el período que se analiza, los sindicatos han sido autónomos *vis-à-vis* el estado, mientras que Argentina y México representan casos paradigmáticos de subordinación sindical intermedia o fuerte, bajo distintas formas de pactos corporativos.² Históricamente, la posición de los principales sindicatos argentinos ha fluctuado entre confrontación y subordinación “moderada” según el partido o régimen en el gobierno y las alianzas que lo sustentaban. En México, la continuidad del mismo partido en el gobierno fue paralela a la persistencia de pactos sociales bajo distintas variantes (Zapata, 1998). En Perú, el “clasismo”, que enfatizó la autonomía sindical, hegemonizó la orientación de los sindicatos desde la década del ‘60 (Yépez, 1988).

II. *Poder sindical.* En Perú – y a pesar de las altas tasas de sindicalización en el pasado y de derechos favorables al accionar sindical (Marshall, 1999a; Verdera, 2000) – la influencia de los sindicatos se ha erosionado considerablemente más que en Argentina y México.³

III. *Legislación laboral.* Antes de 1990 el régimen legal de protección del empleo era más restrictivo en México y Perú que en la Argentina y, mientras que la negociación colectiva descentralizada prevalecía en Perú, en la Argentina dominaba la negociación por actividad, mientras que en México la estructura era más mixta. Además, en Perú y Argentina la regulación legal del trabajo experimentó cambios drásticos en los ‘90, probablemente los más fuertes dentro de la región latinoamericana, mientras que en México la legislación laboral no se reformó.

En este trabajo se plantea que en los tres países las nuevas reglas económicas y la reconversión que produjeron restringieron el crecimiento del empleo, al tiempo que las políticas económicas contribuían a ampliar la oferta de fuerza de trabajo; de este modo se exacerbó la competencia en el mercado de trabajo y debilitó el poder de negociación sindical. En mayor o menor grado las políticas socio-laborales reforzaron estas consecuencias. La reconfiguración del mercado de trabajo, en combinación con otros factores, influyó sobre las tendencias en los salarios, la desigualdad salarial y la disciplina laboral en la dirección esperada de acuerdo con la tradición enraizada en la economía clásica: los salarios reales declinaron o bien se estancaron; los incrementos salariales se retrasaron significativamente con respecto a los de la productividad; las disparidades salariales avanzaron; la intensidad del trabajo y la disciplina laboral colectiva aumentaron. Estos impactos, similares a grandes trazos, se evidenciaron en los tres países a pesar de la diversidad de sus instituciones del trabajo; sin embargo, estas instituciones contribuyeron a moldearlos, de modo que dichos efectos se manifestaron con particularidades en cada país.

2. Al respecto, véanse Murillo (1997) y Levitsky (1998).

3. Aparicio y Bernedo (1997) examinan los factores que podrían explicar el deterioro de la influencia sindical en Perú.

El artículo se organiza en tres secciones principales. En primer lugar se discute el marco analítico. A continuación se presenta el análisis empírico, en dos etapas. En la primera se examinan las tendencias en el mercado de trabajo, destacando las consecuencias de la intervención del estado sobre el empleo, la oferta de mano de obra, el excedente de fuerza de trabajo y la competencia, y el poder de negociación sindical. En la segunda se analiza cómo estas tendencias en el mercado de trabajo junto con otros factores (económicos, institucionales, políticos) pudieron haber influido sobre los salarios, la desigualdad, y la disciplina laboral individual y colectiva.

Modelo analítico

El punto de partida que orienta este estudio es la noción según la cual el mercado de trabajo está regulado por una configuración de variables económicas e institucionales, entre las cuales el excedente de fuerza de trabajo, los sindicatos y el estado desempeñan un papel central (Cortés y Marshall, 1993). El tamaño del excedente y la intensidad de la competencia en el mercado de trabajo, el poder sindical y la intervención directa del estado inciden sobre las variables del mercado de trabajo, como el salario, las pautas de desigualdad salarial y la disciplina laboral. Cómo se articulan y jerarquizan los impactos de las "fuerzas del mercado", los sindicatos y el estado sobre las variables del mercado de trabajo sólo puede establecerse empíricamente, con referencia a contextos específicos.

Tradicionalmente, desde Smith, Ricardo y Marx hasta la "curva de Phillips" debatida extensivamente en los años '50 y '60, el modelo de determinación del crecimiento salarial de Sylos-Labini (1974) en los años '70 y los posteriores estudios sobre el "efecto del ejército de reserva" (e.g. Marshall, 1980; Tsuru, 1991; Weisskopf, 1987), el excedente de fuerza de trabajo (nivel y tendencia) ha sido considerado como un determinante crucial de la evolución salarial, directamente o a través de su influencia sobre el poder de negociación sindical: cuanto más amplio, más negativa la evolución del salario. Se ha sostenido además que, como su presión no se ejerce uniformemente, el excedente de fuerza de trabajo también afectaría a los diferenciales de salario, que se ensancharían con el crecimiento del desempleo, ya que este último presionaría más fuertemente sobre las actividades y ocupaciones en las que los trabajadores son más fácilmente sustituibles y los sindicatos son más frágiles (OECD, 1966); sin embargo, se argumentó también que la presión de la disponibilidad de mano de obra podría trasladarse "hacia arriba", lo que tendería a preservar los diferenciales existentes, aunque éstos podrían ampliarse obedeciendo a otros factores (Marshall, 1980). Por otra parte, desde Marx hasta trabajos contemporáneos (e.g. Weisskopf, 1987; Green y Weisskopf, 1990; 1987; Green y McIntosh, 1998) se ha planteado que el tamaño del excedente influye sobre la disciplina laboral y la productividad individual: un desempleo elevado o en aumento contribuye a extraer mayor esfuerzo laboral y a moderar las demandas de los trabajadores y el conflicto.

Dado el nivel del excedente de fuerza de trabajo, su impacto puede ser amortiguado/intensificado por instituciones que reducen/estimulan la competencia en el mercado de trabajo: sindicatos, leyes que protegen a los asalariados, políticas sociales y de empleo, cuyo peso y orientación varían. Las organizaciones de trabajadores intervienen en la regulación de la oferta de fuerza de trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo, y afectan a las políticas estatales, el conflicto y la disciplina. Por otra parte, la orientación de los sindicatos es importante por lo menos en dos dimensiones: una, el grado de autonomía/subordinación frente al estado, que puede incidir sobre el nivel de conflictividad (e.g. los sindicatos pro gobierno pueden tratar de reducir la conflictividad), y la otra, si es "solidarista" o no (o en términos más acordes con la discusión en este trabajo, si su protección se extiende hasta los asalariados menos calificados y los empleados en los sectores más vulnerables), lo que contribuye a definir las pautas de desigualdad salarial (Rowthorn, 1992). Por último, la intervención estatal, que varía según la orientación de las políticas, contribuye a regular la demanda y la oferta de trabajo y por consiguiente el excedente, la competencia, el poder y accionar sindicales y, directa o indirectamente, todas las demás variables del mercado de trabajo.

Políticas estatales, mercado de trabajo y poder sindical

En lo que sigue se discuten las tendencias en el mercado de trabajo y las instituciones laborales durante los años '90, y cómo fueron conformadas por las políticas económicas y socio-laborales.

Empleo

La generación de empleo fue afectada por una combinación particular, en cada país, de aspectos de las políticas económicas, entre ellos: grado y ritmo de implementación de la apertura comercial (inmediata en Argentina y Perú; gradual y extendida en el tiempo en México);⁴ características de la política cambiaria (aprecia-

4. En la Argentina, el proceso de liberalización se había iniciado en 1988 (con un antecedente efímero en 1979-80), pero fue en 1991 que se implementaron los cambios verdaderamente drásticos (más detalles en CEPAL, *Estudio...* 1993), y el tratado del MERCOSUR aceleró la apertura comercial. Sin embargo, algunas restricciones se reintrodujeron más tarde, entre las cuales se hayan las de 1995, destinadas a proteger sectores específicos (CEPAL, *Estudio...* 1995-96). En México, se tomó una serie de medidas para liberalizar el comercio internacional a partir de 1983, la mayoría de ellas en 1985-87; el NAFTA, ratificado en 1993, profundizó el proceso. En 1990, en comparación con otros países latinoamericanos, la economía mexicana era una de las más abiertas, ya que sólo el 8% de las importaciones requería permiso y la tarifa promedio era del 12% (Alarcón y McKinley, 1998); en 1995, con la crisis, se elevaron las tarifas para ciertos pro-

ción persistente en Argentina; apreciación gradual en México, seguida por la acentuada devaluación de fines de 1994; fluctuaciones en Perú⁵ y su impacto sobre la producción, a través del influjo de bienes importados que compiten con los nacionales, y sobre la inversión (e.g. la apreciación cambiaria se sumó a los factores que estimularon la sustitución de mano de obra en la Argentina); naturaleza de los acuerdos regionales (NAFTA, MERCOSUR) y sus implicaciones para el dinamismo industrial y la capacidad de colocar exportaciones en el mercado internacional (esta última apoyada en México en la industria maquiladora); formas y alcance de las “reformas del estado” y cronología de las privatizaciones (más tardías en Perú);⁶ política fiscal en general y políticas de obras públicas y de estímulo a la construcción de viviendas, con fuerte impacto sobre la generación de empleo; política financiera y crediticia, sobre todo la dirigida a la pequeña empresa. Pero obviamente la demanda de fuerza de trabajo dependió no sólo de las políticas públicas sino también de cómo reaccionaron los empresarios frente a los incentivos gubernamentales, cuáles fueron sus estrategias de reducción de costos y cómo afectaron éstas al progreso de los procesos de concentración y de incorporación de tecnología ahorradora de mano de obra (estimulados en los ‘90 no sólo por la apreciación cambiaria sino también por la creciente transnacionalización de la propiedad) y, por consiguiente, a las tasas de crecimiento de la productividad y de expulsión de mano de obra. Por otra parte, la performance del empleo estuvo influida por el grado de “sensibilidad” de las actividades de baja productividad, generalmente localizadas en empresas pequeñas, a la presión del excedente de fuerza de trabajo, i.e. por cuán alta fue la elasticidad de las actividades en las que los trabajadores pueden “crear su propia demanda”. Además de las propias políticas económicas, factores históricos, sociales y culturales posiblemente contribuyan a explicar por qué, frente al creciente excedente de fuerza de trabajo, dicha “sensibilidad” fue diferencial entre países, incidiendo así sobre los niveles comparativos de desempleo abierto.

La reconversión de la industria manufacturera, que expulsó mano de obra tanto por cierre y contracción de empresas como por avances de la productividad y del proceso de concentración,⁷ y el énfasis en el control fiscal impusieron restricciones severas sobre el ritmo de creación de empleo en los ‘90. Además, la recom-

ductos provenientes de países no pertenecientes al NAFTA (CEPAL, *Estudio...* 1995–96). En Perú, la apertura comercial se inició en 1991, y rápidamente la tarifa promedio se redujo del 66% al 17%; todas las restricciones cuantitativas sobre el comercio exterior se eliminaron (Saavedra, 1999a); el proceso avanzó en los años siguientes, en parte en el contexto de tratados regionales con Ecuador y Venezuela (CEPAL, *Estudio...* 1993).

5. En Perú se frenó la apreciación cambiaria, por ejemplo en 1993, a través de mini-devaluaciones, y la política cambiaria fue fluctuante (CEPAL, *Estudio...* 1993).
6. Véase la evolución diferencial entre países de las privatizaciones a través de los ingresos anuales por privatizaciones (CEPAL, *Estudio ...* 1997–1998).
7. El proceso de concentración afectó el nivel de empleo también en otros sectores, como por ejemplo al comercio, en el caso argentino (Marshall, 1998).

posición del empleo (pérdida relativa del sector público y la industria, y expansión del sector financiero) fue reflejo directo de las medidas adoptadas: privatizaciones, apertura comercial y apreciación cambiaria, rol decisivo asignado al mercado de capitales. La reestructuración en favor del sector servicios no constituyó un nuevo fenómeno sino que intensificó una tendencia de largo plazo, pero la retracción del empleo público marcó una verdadera inflexión en toda la región. La contracción del empleo público no se tradujo en una caída de la participación del empleo asalariado en el empleo urbano, ya que el empleo asalariado privado aumentó lo suficiente como para contrarrestar la caída del empleo estatal (cuadro 2). Aumentó el empleo en microestablecimientos, pero también en las restantes empresas privadas (pequeñas, medianas y grandes), que mantuvieron cierto dinamismo: su participación en el empleo no disminuyó sino que se expandió (cuadro 2);⁸ este último sector, muy heterogéneo, obviamente incorporó a las empresas privatizadas (con menor personal que cuando eran públicas), y su composición en términos de tamaño de las empresas también pudo haber experimentado modificaciones.

CUADRO 2
Características del mercado de trabajo urbano

	Argentina		México		Perú ^a	
	1990	1998	1990	1998	1990	1998
% tasa actividad ^b	39.0	42.2	51.8	56.6	59.6	65.4
% desempleo	7.5	12.9	2.8	3.2	8.3	8.2
% empleo cuenta propia*	27.5	22.7	25.0	24.9	33.4	30.2
% microestablecimientos*#	18.8	20.3	17.3	19.8	14.5	18.0
% sector público*	19.3	12.7	25.0	21.7	11.6	7.2
% resto empresas privadas*	28.7	38.0	27.5	28.7	35.7	39.1
% empleo asalariado*	66.8	71.0	69.8	70.2	61.8	64.3
% empleo asalariado privado*	47.5	58.3	44.8	48.5	50.2	57.1

* En relación con el empleo urbano total.

establecimientos con hasta cinco trabajadores

a. Desempleo y tasa de actividad: 1990, Lima Metropolitana; 1998, áreas urbanas; resto de las características: Lima Metropolitana

b. Tasas de actividad no comparables entre países.

Fuente: OIT, *Panorama Laboral*, 99; INDEC, EPH (tasa de actividad, Argentina).

8. La metodología y definiciones utilizadas en OIT, *Panorama Laboral*, para estimar distintos sectores de empleo fue modificada en la publicación de 1999, alterando substancialmente las participaciones de cada sector (autónomo, asalariado; microestablecimientos, resto de empresas privadas) en el empleo urbano, y las tendencias en el tiempo, por comparación con lo que figuraba en publicaciones previas del *Panorama Laboral*. Aquí nos basamos en la información modificada, para 1990 y 1998.

En el marco de estas tendencias compartidas, en los '90 Argentina, México y Perú representaban tres situaciones distintas en cuanto a desempeño del empleo, estimado a través de elasticidades empleo producto (que muestran cuánto cambia el empleo dado el cambio en el producto) combinadas con tendencias en la participación del sector de microestablecimientos en el empleo (cuadros 2 y 3); esta combinación nos indica en alguna medida cuál fue el papel que jugaron las actividades de baja productividad en la absorción de mano de obra.⁹ Mientras que en Perú la elasticidad empleo producto fue intermedia, con la contribución tanto de microestablecimientos como de las restantes empresas privadas, una mejor performance del empleo en México (elasticidad empleo producto comparativamente alta) se debió sobre todo a las actividades de baja productividad, y el pobre desempeño del empleo en la Argentina (elasticidad empleo producto baja) estuvo asociado, en parte, con el escaso crecimiento del empleo en microestablecimientos.

CUADRO 3

Producto, productividad y empleo, 1990-1997
Tasas de cambio promedio anuales

	PBI	E-PEA ^a	EEP ^b	Productividad
Argentina	5.5	-1.2	0.33	3.6
México	2.8	-0.2	1.32	-0.9
Perú	5.5	-0.3	0.58	2.2

a Diferencia entre tasas de cambio promedio anuales de empleo y pea

b Elasticidades empleo producto

Fuente: sobre la base de datos en ORT, *Panorama Laboral*, 98.

Por otra parte, en los '90 continuó extendiéndose el empleo precario y no protegido en la Argentina y el Perú, a lo que contribuyeron, indirectamente, las reformas económicas. El empleo no protegido, así como la utilización espuria de contratos flexibles legales, ya había ido aumentando en los 80, y su mayor expansión durante los '90 en parte se originó en la creciente utilización de formas de subcon-

9. Según datos de ORT, *Panorama Laboral* '99, durante 1990-98 la proporción del empleo por cuenta propia (excluidos profesionales y técnicos e incluidos los trabajadores familiares no remunerados), también reducto de actividades de baja productividad, no creció en ninguno de los tres países: cayó en la Argentina y Perú (Lima Metropolitana), y se mantuvo constante en México.

tratación, notoriamente en la Argentina. Pero también la caída de la participación de la industria y el sector público en el empleo automáticamente implicó que adquirieran un mayor peso los sectores más proclives a relaciones de empleo precarias – comercio minorista, transporte y servicios personales – generalmente en empresas chicas. Este desplazamiento, junto con otras causas, llevaron a que en la Argentina el empleo “no registrado”¹⁰ y desprotegido pasara del 30% de los asalariados urbanos en 1991 al 36% en 1998 y, en Perú, del 46% al 57%.¹¹ En los dos países la evasión de contribuciones empresarias a la seguridad social se incrementó, tanto en los microestablecimientos como en el resto del sector privado, paralelamente con un creciente uso de las nuevas modalidades legales de empleo temporario que se examinan más abajo y en la Argentina, a pesar de la substancial rebaja generalizada en los costos laborales no salariales (Marshall, 1998).¹² Por otro lado, en México, si bien en los microestablecimientos el empleo no registrado, que ya en 1990 alcanzaba a más del 80% de los asalariados, continuó extendiéndose, esta práctica no se difundió más en el resto del empleo asalariado, en el que todavía en 1998 la participación del sector público seguía siendo muy importante.¹³

Oferta de fuerza de trabajo

Las tasas de participación en la fuerza de trabajo aumentaron considerablemente en los tres países durante la década del '90 (cuadro 2), principalmente porque a la tendencia creciente de largo plazo en la participación femenina, estimulada por la modernización socio-cultural y consiguiente disminución en las tasas de natalidad y las responsabilidades en el hogar, se superpuso el incremento inducido por las políticas económicas de los '80 (de “ajuste”)¹⁴ y 90 (de “liberalización”). Para contrarrestar sus impactos – menos oportunidades de empleo para hombres adultos y salarios en declive – más miembros del hogar (mujeres adultas y jóvenes de ambos sexos, algunos de los cuales abandonaron el sistema educativo) ingresaron al mercado de trabajo.¹⁵ En este sentido, las políticas económicas regularon la

10. 'No registrado' significa que la relación de empleo no cumple con las obligaciones del el sistema de seguridad social.

11. Argentina, INDEC, *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*; Perú (Lima Metropolitana), 1990–98: OIT, *Panorama Laboral '99*.

12. Saavedra (1999a) sostiene que en Perú los costos laborales no salariales, aunque con una trayectoria errática, aumentaron en los años 90.

13. Datos para Argentina, México y Perú en OIT, *Panorama Laboral '99*. Estas estimaciones no permiten examinar los sectores público y privado separadamente.

14. Esto no habría ocurrido en Perú durante la crisis de los '80 (Saavedra, 1999a).

15. El aumento en las tasas de participación laboral no se restringió a las femeninas (ver datos para México en López, 1999, y para Perú en Saavedra, 1999a).

oferta de fuerza de trabajo, incentivando el esfuerzo laboral total de los hogares (i.e. la proporción de miembros económicamente activos se incrementó).¹⁶

La política social, ya sea por omisión o por las medidas tomadas, no modificó, o bien incluso reforzó el impacto de las políticas económicas sobre la oferta de fuerza de trabajo. No se diseñaron incentivos tributarios o de seguridad social para desalentar la participación de las mujeres casadas ni se otorgaron subsidios para retener a los jóvenes en el sistema educativo; tampoco las prestaciones provistas por los seguros de desempleo, cuando existieron, tuvieron una escala suficiente, de modo que sólo una ínfima minoría de hogares llegó a contar con este ingreso complementario, que podía evitar o morigerar el ingreso al mercado de trabajo de otros miembros de la familia.¹⁷ Por el contrario, las reformas y parcial privatización de los sistemas previsionales de Argentina y Perú en los primeros años de la década del '90 elevaron la edad mínima de retiro (Feletti y Lozano, 1996; Aparicio y Bernedo, 1997), aumentando la oferta de fuerza de trabajo. Más aún, el bajo nivel de los beneficios jubilatorios que recibía una amplia fracción de los jubilados en Argentina pudo haber estimulado la permanencia en el mercado de trabajo de personas que ya habían superado la edad de retiro. Los escasos intentos dirigidos a reducir la oferta de trabajo incluyeron algunas medidas adoptadas en la Argentina para controlar la inmigración proveniente de países limítrofes (cuya contribución numérica a la fuerza de trabajo era de todos modos bastante poco significativa), y dos programas sociales (1988, 1993) en apoyo de los productores rurales que se concretaron en México, y que también pretendían frenar la emigración desde áreas rurales (Pastor y Wise, 1997), mejorando así la situación en los mercados de trabajo de las ciudades. Pero en realidad, para limitar la oferta de fuerza de trabajo, el gobierno mexicano ha tácitamente confiado en la continua emigración a los Estados Unidos, donde reside un 8% de la población mexicana, renovada regularmente por nuevos flujos, cifra que aproximadamente se duplica si la calculamos en relación con la población económicamente activa.

Excedente y competencia en el mercado de trabajo

La conjunción de incrementos en la participación laboral y tasas de crecimiento del empleo insuficientes para absorber la oferta de fuerza de trabajo ampliaron el excedente de mano de obra. En México y Perú el empleo se incrementó a una tasa más lenta que, pero cercana a, la del crecimiento de la oferta de fuerza de trabajo (cuadro 3), en parte gracias al empleo en actividades de baja productividad, mientras que en la Argentina el desempleo abierto aumentó notoriamente. Este

16. Véanse López (1999) para México y Suárez (1998) para Argentina.

17. Estas ausencias contrastan con las políticas implementadas en varios países de la OCDE (véase Esping-Andersen, 1996).

fue un desenlace bastante singular: sólo en la Argentina, entre nueve países latinoamericanos, el nivel de desempleo promedio para la década fue substancialmente más elevado en los '90 que en los '80 (Marshall, 1999b). En Perú el nivel de desempleo no creció, y en México, donde está crónicamente subestimado (Fleck y Sorrentino, 1994), aunque avanzó, se mantuvo en niveles relativamente bajos, muy inferiores a los que prevalecían en Argentina y Perú (cuadro 2). El avance del empleo en microestablecimientos, si bien se podría explicar parcialmente por una mayor utilización de formas de subcontratación y externalización de actividades, también expresa la difusión de actividades de baja productividad y bajos ingresos, que involucran alguna forma de subempleo. En otras palabras, el propio crecimiento del empleo oculta en cierta medida la expansión del excedente, por ejemplo en México donde, en el período 1990-98, la participación de los microestablecimientos en el empleo urbano creció y no cayó la del trabajo por cuenta propia (cuadro 2), mientras que el empleo en actividades de baja productividad en la Argentina no aumentó lo suficiente como para evitar que el excedente se manifestara sobre todo bajo la forma de desempleo abierto. El crecimiento del empleo en los microestablecimientos contribuyó a amortiguar la presión del excedente de fuerza de trabajo sobre los asalariados ocupados y, en este sentido, la competencia efectiva en el mercado de trabajo se habría intensificado más en la Argentina que en México o Perú.

Además, en la Argentina el alcance de los programas estatales de empleo y entrenamiento profesional, tanto de creación directa de empleo como vía subsidios al sector privado, fue insignificante, equivalente a sólo un 7% de los desempleados urbanos en 1997, en un momento en que habían adquirido mayor auge (Cortés y Marshall, 1999), de modo que no contribuyeron sino mínimamente a moderar la competencia en el mercado de trabajo. Los programas de entrenamiento creados en México tampoco tuvieron repercusión práctica (de la Cruz, 1997). En cambio, los programas de entrenamiento para jóvenes promovidos por el gobierno peruano parecen haber tenido mayor importancia, ya que en 1997 algo más del 1% del total de los asalariados del sector privado, y una proporción considerablemente mayor de los jóvenes, había sido contratada bajo estos programas (Saavedra, 1999a).¹⁸ Pero, al mismo tiempo, la rebaja del costo de las horas de trabajo extraordinarias (de un adicional del 50% sobre el salario por hora normal al 25%) establecida en 1996 (Aparicio y Bernedo, 1997)¹⁹ de hecho incentiva el uso de la jornada extraordinaria, lo que podría haber desalentado el reclutamiento, en detrimento de los desempleados.

Los esquemas de seguro de desempleo tampoco ayudaron a atenuar los efectos del desempleo. En los '90 este tipo de sistemas no existía en México (de la

18. Se trata de modalidades de empleo temporario en empresas privadas que no implican un *status* asalariado; se les permite emplear hasta un 40% del personal bajo estos contratos de entrenamiento *on-the-job* (ver Bernedo, 1999).

19. En realidad, en 1992, bajo el mismo gobierno, se había elevado el costo de las horas extraordinarias (Aparicio y Bernedo, 1997).

Cruz, 1997) ni en Perú. En este último país, los asalariados del sector privado que trabajaban por lo menos cuatro horas diarias tenían acceso a una compensación proveniente de los fondos de capitalización individuales, cualquiera fuera la causa de terminación del empleo. Este esquema, que fue mejorado después de 1991 (Aparicio y Bernedo, 1997), no proveía un subsidio por desempleo *strictu sensu* y, como la compensación dependió de la antigüedad en el empleo, es de alguna significación sólo si el trabajador lleva muchos años en la empresa. En este aspecto, es comparable a la compensación por despido ligada a la antigüedad en el empleo vigente tanto en Argentina como en México.²⁰ En la Argentina, por su parte, si bien se estableció un seguro de desempleo en 1991, éste no llegó a cubrir ni a un 10% de los desocupados (Marshall, 1997).

Reformas al régimen de protección del empleo

No sólo no se intentó moderar la competencia en el mercado de trabajo mediante programas de empleo o seguros de desempleo, claramente insuficientes, sino que además, en Argentina y Perú, la política laboral se dirigió a facilitarla a través de reformas al régimen legal de protección del empleo. En cambio, en México, con regulaciones altamente protectoras, la legislación del trabajo no se modificó, a pesar de los varios proyectos en discusión. De todos modos, se introdujeron medidas de flexibilización en sectores específicos a través de la negociación colectiva.²¹ Además, la industria maquiladora, establecida mucho antes, hacia 1993 empleaba a un quinto de la fuerza de trabajo industrial (Rendón y Salas, 1996), de hecho en condiciones de mayor desprotección ya que, si bien las leyes generales del trabajo se aplican también en la maquila, su efectivo cumplimiento es más laxo a raíz de la menor influencia sindical (Bayón y Bensusán, 1996).

Argentina y Perú, por la amplitud y profundidad de los cambios, se destacan entre los países latinoamericanos que reformaron las leyes laborales de acuerdo con los lineamientos del modelo de política laboral asociado con las estrategias de liberalización económica.²² Este paradigma, impulsado por las instituciones fi-

-
20. Los fondos individuales de capitalización, como en el caso peruano, están financiados a través de contribuciones obligatorias, y los trabajadores pueden acceder al fondo acumulado al finalizar la relación de empleo por cualquier causa, mientras que la compensación por despido es pagada por los empleadores en casos de despido injustificado y colectivo.
 21. Sobre los proyectos de reforma y las cláusulas negociadas colectivamente véase *inter alia* de la Garza (1999) y de la Garza y Bouzas (1999).
 22. En América Latina las "reformas laborales" se implementaron bajo modalidades distintas y con intensidad variable. Influyeron sobre la modalidad e intensidad de la reforma, la importancia que atribuyeron los gobiernos a la reducción de los costos laborales como mecanismo para adecuarse a la nueva inserción internacional, el grado de

nancieras multilaterales y conspicuos expertos internacionales, fuertemente apoyado por el sector empresarial, recomienda flexibilizar las restricciones que coartan la libre decisión de los empleadores acerca del empleo y uso de la fuerza de trabajo, y recortar el poder sindical en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo. Según el discurso que lo fundamenta, la reducción de costos laborales resultante de las reformas y las menores trabas se traducirían en mayor competitividad externa y más puestos de trabajo.

En ambos países, y sobre todo en Perú, se desarrolló una intensa actividad regulatoria en el campo laboral, tanto en el área contractual como en la de la negociación colectiva, a través de leyes y decretos del Ejecutivo que, paso a paso, fueron avanzando en la limitación de derechos laborales y del poder sindical. Pero mientras que en la Argentina el proceso sufrió altibajos y algunos retrocesos circunstanciales a raíz de la importancia que mantenían los sindicatos como fuente de apoyo político para el gobierno (Cortés y Marshall, 1999), en el Perú, en un marco más autoritario y con sindicatos débiles, el avance de la reforma prácticamente no enfrentó obstáculos.

En la Argentina se introdujeron primero y ampliaron después (1991, 1995) una multiplicidad de modalidades "promovidas" de contratos temporarios (que se agregaron a los ya existentes en la legislación), así como también el contrato "de prueba" exento de algunos impuestos para la seguridad social, con facilidades especiales para la pequeña empresa; además, desde 1995 las pequeñas empresas fueron beneficiadas con la posibilidad de atenuar por convenio colectivo las restricciones al despido y con un preaviso más corto que el general. Otra reforma, a fines de 1998, si bien acertó el contrato de prueba y eliminó las modalidades temporarias promovidas, al mismo tiempo redujo considerablemente las compensaciones por despido,²³ en particular para los trabajadores con menor antigüedad, para quienes el recorte superó el 50%. En Perú se agregaron (1991, 1995, 1996) a las diversas posibilidades ya existentes una variedad de contratos flexibles que no requieren autorización previa, nuevas formas de subcontratación y zonas francas y maquilas.²⁴ También se fue debilitando la fuerte protección preexistente frente al despido, al incorporarse nuevas causas de despido justificado (impuntualidad

oposición de partidos políticos y sindicatos, el éxito de los oponentes en obstaculizar las reformas, la intensidad de la presión del empresariado a favor de sus reclamos, la vulnerabilidad de cada país a la presión de los organismos financieros multilaterales, y el nivel de protección socio-laboral que garantizaban las regulaciones legales pre-existentes (Marshall, 1999b).

23. La compensación por despido había sido incrementada en 1989; en 1991 se redujo nuevamente, pero sin volver a los niveles vigentes hasta 1989.
24. El régimen laboral a aplicarse en las zonas francas y maquilas establece que todos los contratos de empleo (renovables indefinidamente) son temporarios, que los salarios y condiciones de trabajo están abiertos a negociación sin limitaciones y que no hay estabilidad en el empleo.

y rendimiento deficiente en ciertas circunstancias) y de despido colectivo, que también fue facilitado por cambios de procedimiento; se limitó además el derecho a la reincorporación hasta finalmente eliminarlo en 1995; este derecho había definido a la legislación peruana en este área como sumamente restrictiva de la prerrogativa empresarial.

El efecto más evidente de estas reformas fue la recomposición de las relaciones de empleo a favor de las modalidades de contratación flexibles.²⁵ Este impacto fue muy notorio en Perú donde, debido a las severas limitaciones al despido, las contrataciones temporarias y las exentas de estabilidad bajo otras formas, como el empleo de tiempo parcial, ya estaban sumamente difundidas y su peso había ido oscilando en función de la variable definición legal de la estabilidad en el empleo (Marshall, 1992; Verdera, 1992). Antes de 1991 dichas contrataciones habían representado alrededor de un 40% del empleo asalariado privado y a partir de 1994-95 alcanzaron el predominio (Bernedo, 1999; Verdera, 2000); recordemos que hasta 1995 continuaba vigente el derecho a la reincorporación, aunque ahora más limitado, lo que estimuló el avance de las contrataciones que permitían eludirlo.²⁶ A partir de 1996 su importancia se acrecentó aún más, magnificada por los despidos de trabajadores estables facilitados por la regulación sobre despido arbitrario de 1995 (Verdera, 2000). En cambio, en la Argentina, que hasta los '90 se había caracterizado por una protección de grado intermedio en el contexto latinoamericano, el uso de contratos temporarios estaba mucho menos extendido que en el Perú (con un nivel inferior al 10%; Marshall, 1994). En los '90, en una primera etapa (ley de 1991) las nuevas modalidades de contratación flexible habían resultado poco atractivas para los empleadores a causa de restricciones sobre su uso impuestas por la propia ley, en particular el requisito de consenso sindical, y tuvieron escasa incidencia. Pero la reforma legislativa de 1995, que diversificó y profundizó las opciones, desencadenó una rápida difusión de las contrataciones flexibles, en particular el contrato de prueba. Entre principios de 1996 y mediados de 1998, su importancia en el sector privado casi se duplicó, pasando del 7% del empleo a algo más del 13%, y su peso en el nuevo reclutamiento se expandió vertiginosamente, llegando a representar en 1998 casi el 70%.²⁷ Aunque los trabajadores con empleo temporario están transitoriamente fuera de las cifras que contabilizan a los desempleados, su inestabilidad y rápida rotación contribuyen a mantener activa la competencia en el mercado de trabajo.

25. En México las contrataciones temporarias no estaban muy difundidas (un 10% en 1990) a pesar de las regulaciones restrictivas con respecto al despido, en parte porque las propias regulaciones sobre el empleo temporario también era restrictivas (Marshall, 1994); unos años más tarde su uso continuaba siendo limitado (de la Garza, 1999).

26. También se expandió considerablemente la subcontratación mediante cooperativas de fomento del empleo y empresas de servicios (Verdera, 2000).

27. Datos para el Gran Buenos Aires, establecimientos con 10 o más asalariados, en *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (MTSS), varios números; incluye contratos de duración determinada, a prueba y de personal de agencias intermediarias.

Poder de negociación sindical

En México no se reformaron las leyes referidas a los derechos colectivos del trabajo; sin embargo, el rol más decisivo asignado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje federal y locales fue empleado para contrarrestar las presiones sindicales en negociaciones colectivas conspicuas (Zapata, 1998). En cambio, en Argentina y Perú se efectuaron transformaciones sustantivas también en este área. En ambos países varios decretos incentivaron la descentralización de la negociación colectiva. El impacto de estas medidas fue sustancial en la Argentina, donde predominaba la negociación por rama de actividad, y se reflejó en la creciente participación de los acuerdos a nivel de empresas, que pasó del 19% de los convenios firmados en 1991 al 86% en 1998 (MTSS).²⁸ Incluso en Perú, donde los acuerdos descentralizados eran ya hegemónicos, los convenios por rama de actividad prácticamente desaparecieron en un lapso de cinco años (Rueda-Catry et al., 1998). Además, en ambos países se limitó la validez temporal de los convenios. En la Argentina la reforma de 1998 legisló acerca de la "ultra actividad" de los convenios – los acuerdos firmados antes de 1988 (en realidad antes de 1976, porque la negociación salarial, prohibida entre 1976 y 1983, fue recién reinstalada en 1988) debían expirar dos años después de que empleadores o sindicatos lo solicitaran – aunque con un impacto muy acotado ya que esta cláusula sólo se aplicaba a los que no hubieran tenido ningún tipo de actividad negocial después de 1988, que constituían una minoría. En Perú, según la ley de relaciones laborales de 1992, su validez cesa al expirar el plazo acordado; como legalmente los convenios tienen una duración mínima de un año, dicha cláusula permitiría repetidas modificaciones (Saavedra, 1999b). Por otra parte, en Perú se facilitó la formación de más de un sindicato en una misma empresa o rama de actividad, debilitando el poder de negociación sindical y, al introducirse la posibilidad de que el sindicato con una afiliación igual a la mayoría de los trabajadores de la empresa representara también a los no afiliados, se desincentivó la sindicalización (Saavedra, 1999a); los procedimientos para la resolución de conflictos se tornaron más desfavorables para los asalariados (Bernedo, 1999); el derecho de huelga se reguló en 1992, estipulando entre otros puntos que los huelguistas no tienen derecho a salario, pero también que –a favor de los trabajadores– la sustitución de huelguistas está prohibida. El derecho de huelga en los servicios esenciales también se reguló en Perú, y limitó en la Argentina.

Estos (y otros) cambios regulatorios legislados en los '90 se dirigieron a socavar el poder sindical. El crecimiento del excedente de fuerza de trabajo, como era esperable, coadyuvó a su debilitamiento (lo cual, a su vez, representó frenos más endebles a la competencia en el mercado de trabajo). Además, la pérdida de participación en el empleo por parte de sectores tradicionalmente con alta densidad

28. Aunque los convenios firmados a partir de 1991 todavía en 1999 representaban sólo una parte del total de los convenios vigentes, ya que muchos de los firmados antes de 1988 continuaban siendo válidos por "ultra actividad" (ver más abajo).

sindical, como el sector público y la industria manufacturera, y el creciente peso de formas legales e ilegales de empleo flexible habrían implicado una caída en la tasa de sindicalización y una menor influencia sindical. Los mismos factores podrían haber reducido el alcance de la cobertura de la negociación colectiva.

Sin embargo, es discutible que la tasa de sindicalización haya disminuido en los tres países o, por lo menos, es discutible la magnitud de su caída. Frente a cifras que señalan una tendencia catastrófica,²⁹ se estimó que en la Argentina la tasa de afiliación en realidad aumentó durante los '80 y nuevamente entre 1991 y 1994,³⁰ y en relación a México se argumentó que aún no hay estimaciones cuantitativas sobre su disminución (Bayón y Bensusán, 1996). De todos modos, independientemente de las tendencias en la sindicalización, es claro que tanto en Argentina como en México, donde en ese período gobernaban partidos sustentados por alianzas que involucraban a los sindicatos, el movimiento sindical ha mantenido una cuota de poder a nivel político, y lo ha ejercido, en grado variable, en la negociación de las reformas a la legislación del trabajo (Cortés y Marshall, 1999; Muriello, 1999).

En Perú, la sindicalización de los trabajadores legalmente habilitados para afiliarse (i.e. los empleados en empresas con 20 ocupados o más) disminuyó fuertemente, del 50% en 1991 al 13% en 1997, en el sector privado de Lima (Verdera, 2000),³¹ y el agudo descenso en el número de acuerdos colectivos firmados durante los años '90 también señala la pérdida de poder por parte de los sindicatos (Aparicio y Bernedo, 1997; Rueda-Catry *et al.*, 1998). Aparicio y Bernedo (1997) atribuyen esta disminución a la reducción en la cantidad de sindicatos (debido a inscripciones canceladas a raíz de la pérdida de representación, desaparición de sindicatos pequeños, y fusiones de empresas);³² a un menor número de pliegos presentados, a veces porque la validez de los acuerdos había sido prolongada,³³ y a retrasos más prolongados en la firma de los nuevos acuerdos.

29. Por ejemplo, las presentadas en OIT (1997).

30. Estimaciones de C. Gyldenfeldt, *Sindicalización y organización de los trabajadores*, IDEP, Buenos Aires, 1995, citadas por Feldman (1995): 42% en 1982-86, 44% en 1991 y 47% en 1994.

31. Esta información proviene de las encuestas a hogares.

32. El número de sindicatos habría disminuido pese a que la ley de 1992, que permitía más de un sindicato por empresa o rama de actividad, podría haber producido un aumento.

33. Esta prolongación de términos acordados no es necesariamente desfavorable a los trabajadores: en la Argentina ha implicado prolongación de condiciones más favorables, situación que precisamente ha estado detrás de los varios intentos gubernamentales por hacer obligatoria la renovación.

Efectos sobre salarios, desigualdad y disciplina laboral

La reconversión económica intensificó la competencia en el mercado de trabajo y también debilitó a los sindicatos. Las políticas laborales, sobre todo en Argentina y Perú, apuntalaron estos efectos. Esta situación tendría una incidencia negativa sobre los asalariados, afectando el comportamiento de variables sensibles a la influencia de la situación en el mercado de trabajo: salarios, desigualdad de remuneraciones, intensidad del esfuerzo laboral individual y disciplina colectiva. En lo que sigue se explora la aplicabilidad de las hipótesis planteadas y cómo interactúan los distintos factores económicos e institucionales.

Salarios

En la década del '80 los salarios reales habían retrocedido en los tres países en el marco del estancamiento económico, o lento crecimiento, y políticas de "austeridad" (cuadro A, Apéndice). En la siguiente década, los salarios reales se retrasaron con respecto a la creciente productividad (que aumentó visiblemente, con la tasa más rápida en Perú), tal como se verifica en la industria; además, en promedio para el período 1992-97, los salarios nominales se rezagaron levemente con respecto a la tasa de aumento de los precios al consumidor (cuadro 4).³⁴ En 1990 el nivel del salario real era claramente inferior al de 1980 en los tres países; en 1997 el salario real industrial igualaba su nivel de 1990 en Argentina, estaba por debajo en México, y en Perú, si bien lo superaba algo, continuaba siendo muy inferior al de 1980 (cuadro A, Apéndice).

Estas tendencias negativas en común no son sorprendentes en el contexto de mayor competencia en el mercado de trabajo y menor poder de negociación sindical, y son consistentes con las hipótesis planteadas. Sin embargo, es necesario tener en cuenta también las políticas salariales aplicadas en los tres países, ya que junto con los cambios regulatorios referidos a la protección del empleo, la negociación colectiva, los sindicatos y el conflicto, en los tres casos el gobierno reite-

34. Argentina y México: salarios industriales; Perú: salarios del sector privado, Lima (como aproximación a los salarios industriales). Nótese que: a) como el análisis focaliza en la industria manufacturera idealmente debiera basarse en los salarios deflacionados por los precios industriales mayoristas en vez de los precios al consumidor, o en la participación salarial en el valor agregado, no disponibles; b) las tendencias en el sector industrial no se aplican necesariamente a todos los sectores económicos; c) a raíz del comportamiento caótico debido a la hiperinflación de 1990 en Argentina y Perú, conviene comenzar el análisis con los incrementos salariales entre 1991 y 1992; y d) la estimación del crecimiento de la productividad industrial en México podría estar algo distorsionada ya que los datos sobre empleo (utilizados en la estimación de la productividad) excluyen a la industria maquiladora.

radamente administró los salarios en forma directa, a través de la regulación del salario mínimo (en Argentina y México formalmente en el contexto de instituciones tripartitas)³⁵ y del control de los incrementos salariales. Durante los '90 se impusieron restricciones a los aumentos salariales en los tres países. En Argentina y Perú se prohibió la indexación salarial y se exigió que los aumentos salariales estuviesen respaldados por incrementos de productividad. En Perú además se fijaron directamente los niveles salariales en ciertos años, por ejemplo otorgando el estado aumentos generales entre 1990 y mediados de 1992 (Bernedo, 1999).³⁶ En México los incrementos salariales fueron limitados repetidamente, al tiempo que la continuidad del pacto corporativo contribuyó a moderar los aumentos de salario de acuerdo con las metas macroeconómicas (Zapata, 1998). Por otra parte, con la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, en 1992 el gobierno mexicano incentivó el uso de premios por productividad durante el período 1992-1994 para que los salarios se recuperaran ("acuerdos por productividad", de jurisdicción federal), mecanismo que se erosionó a partir de 1995 (de la Garza, 1999).

Además, las pautas de comportamiento y sus posibles factores explicativos difieren si consideramos separadamente dos subperíodos: antes y a partir de la crisis de 1995, originada en México y cuyos efectos, como se mencionó, se extendieron a la Argentina.³⁷ Al analizar según los subperíodos mencionados (cuadro 4), vemos en primer lugar que la propia evolución de la inflación, cuyo control fue más exitoso en la Argentina, contribuye a explicar las tendencias en los salarios reales. En la Argentina, la brusca estabilización, junto con una situación algo más favorable en el mercado de trabajo a principios del período, posibilitó una leve alza primero y su mantenimiento después del salario real. Una vez desencadenada la recesión, y con prácticamente inflación cero, los salarios casi no declinaron a pesar de que el desempleo había aumentado substancialmente, ya que los salarios nominales tienden a ser inflexibles a la baja (de todos modos, se contrajeron en los sectores más vulnerables, como por ejemplo la construcción). En México y Pe-

35. En el caso del salario mínimo, los reajustes estatales de los años '90 llevaron a que su valor real aumentara algo en la Argentina, declinara en México donde no se lo ajustó a la tasa de inflación (de la Cruz, 1997), y en Perú primero cayera (al haber sido "congelado" entre 1992 y 1994) y luego creciera, con el aumento de 1996 (Bernedo, 1999). La regulación del salario mínimo habría tenido mayor impacto sobre los salarios sectoriales en Perú que en Argentina o México (Marshall, 1999a).

36. Según Bernedo (1999), el gobierno peruano ha tenido una política salarial dual: por una parte, el estado no intervino a favor de los asalariados no habilitados para negociar colectivamente, cuyos salarios quedaron librados a las "fuerzas del mercado" y las nuevas regulaciones sobre el empleo; por la otra, creó condiciones negativas para la determinación del salario en los sectores en que se admite la negociación.

37. Estrictamente, Perú no debería ser incluido en la comparación según subperíodos, porque en este país 1991-97 fue un período de crecimiento ininterrumpido.

rú el salario real aumentó primero, en forma acorde con las medidas de política salarial descriptas, pero el impacto favorable inicial se deterioró desde 1995, sobre todo en México donde la tasa de inflación fue más rápida. Además, en México, antes de la crisis, el crecimiento de los salarios había superado algo al de la productividad. Se podría conjeturar que esta asociación positiva entre salarios y productividad es atribuible a los "acuerdos por productividad" a nivel de empresa promovidos por el gobierno y, por lo tanto, que la renovación del pacto social en México tuvo éxito, pero estos temas requieren mayor investigación. En Argentina y Perú, con similares objetivos de política (vincular la evolución de salarios y productividad), no se manifestó dicha asociación a nivel general, aunque podría haber existido en niveles más desagregados. A pesar de que en la Argentina los sindicatos son más fuertes que en los otros dos países, y de su estrecha relación con el gobierno en el período analizado, el creciente desempleo abierto parece haber bastado para frustrar el propósito de vincular el avance de los salarios con mejoras en la productividad.

CUADRO 4

Performance industrial y salario real, 1990-1997
Tasas de cambio promedio anuales

	Producto	Empleo	Productividad	Índice precios consumidor	Salario real
Argentina					
1992-97	4.0	-1.9	5.9	5.1	-0.2
1992-94	5.3	-1.5	6.8	9.6	0.2
1995-97	2.6	-2.2	4.8	0.7	-0.6
México ^a					
1992-97	3.4	-2.4	5.8	20.4	-1.0
1992-94	1.5	-4.3	5.8	9.0	6.6
1995-97	5.4	-0.5	5.9	31.8	-8.6
Perú ^b					
1992-97	4.9	-3.8	8.7	23.3	-0.4
1992-94	5.5	-6.5	12.0	37.2	3.7
1995-97	4.3	-1.2	5.5	9.5	-4.6

a Empleo: excluye maquiladoras

b Salario: asalariados del sector privado en Lima Metropolitana; empleo: manufactura; establecimientos con 100 o más ocupados, Lima

Fuente: CEPAL, *Estudio...*, varios años.

En otras palabras, si observamos la evolución en el largo plazo (aproximada-mente una década), se comprueba que la interacción entre diferentes configura-ciones institucionales y mecanismos económicos, que se tradujeron en pautas de comportamiento heterogéneas en distintas fases de ese período, generó en los tres países un mismo resultado.

Desigualdad salarial

Como se argumentó, el aumento del excedente de fuerza de trabajo podría tender a ampliar los diferenciales de salario en perjuicio de los trabajadores no califica-dos y los ocupados en los sectores peor remunerados y menos dinámicos y, en efecto, en los tres países, en distinto grado, durante los '90 se acentuaron las dis-paridades salariales. Sin embargo, también otros factores podrían haber conver-gido en generar la mayor desigualdad salarial: el impulso a la descentralización de la negociación, uno de cuyos objetivos era precisamente vincular el crecimien-to de los salarios con la dispar capacidad de pago de las empresas; el posible au-mento de la heterogeneidad inter-industrial de las tasas de crecimiento de la pro-ductividad; y, por último, la rápida reestructuración de los requerimientos de ca-lificaciones que siguió a la liberalización económica, y que podría haber origina-do desfases entre oferta y demanda de calificaciones. Cada uno de ellos podría haber jugado algún papel, superponiéndose a la influencia del excedente de fuer-za de trabajo.

El aumento de la desigualdad salarial fue bastante exiguo en la Argentina, don-de el coeficiente de Gini para el ingreso asalariado primero tendió a disminuir y después a incrementarse, desde 1994, pero sólo levemente (0.381 en 1991, 0.376 en 1994, 0.397 en 1997), mientras que el correspondiente al ingreso total pasaba, con algunas oscilaciones, del 0.398 en 1991 al 0.433 en 1997.³⁸ Asimismo, la dispa-ridad salarial según nivel educativo experimentó escasas modificaciones (Altimir y Beccaria, 1999).³⁹ En cambio, en México el coeficiente de Gini para el ingreso asalariado pasó del 0.40 al 0.47 entre 1987 y 1996 (citado por López, 1999), y su distribución se polarizó más, debido principalmente al avance de las remuneracio-nes correspondientes a posiciones de supervisión y profesionales (Alarcón y Mc-Kinley, 1998). También se amplió la distancia entre el salario mínimo y el salario industrial promedio (por lo menos hasta la crisis de 1995; López, 1999), y entre los salarios de los trabajadores no calificados y los de los que ocupan posiciones di-

38. Datos en Grandes (1998) para Buenos Aires.

39. Según Frenkel y González Rozada (1999), que analizan los salarios horarios de los tra-bajadores *full time*, aumentaron los diferenciales de salario entre el nivel educativo al-to y el nivel primario (pero no en la industria), mientras que la distancia salarial entre los niveles educativo primario y secundario no se modificó (1991-98; cada nivel edu-cativo incluye estudios incompletos y completos).

rectivas, cuyas remuneraciones, que en 1989 casi sextuplicaban a las de los no calificados, en 1994 eran más de ocho veces superiores.⁴⁰ En Perú se ensancharon las brechas salariales entre empleados y obreros en las empresas formales y entre niveles educativos (Saavedra, 1999a).

Dentro de la industria (cuadro 5), la dispersión salarial entre ramas aumentó notoriamente en México, algo menos en Perú, entre 1992 y 1994 (aunque había sido mayor en 1990-1991, posiblemente a causa de la readaptación anárquica a la elevada inflación de esos años),⁴¹ y bastante más modestamente y sólo después de la crisis de 1995 en la Argentina (donde también en 1990, año de inflación acelerada, la dispersión había sido mayor). Los diferenciales de salario entre empresas industriales pudieron haberse incrementado, pero no hay información sobre este punto, si bien el crecimiento del deslizamiento salarial en 1992-96 *vis-à-vis* el período precedente (Perelman, s.f.) podría ser una manifestación de ese proceso.

CUADRO 5

Dispersión salarial en la industria, 1990-97
Coeficientes de variación

	Argentina	México	Perú
1990	0.30	—	0.40
1991	0.26	0.26	0.47
1992	0.26	—	0.37
1993	0.26	0.33	0.42
1994	0.26	—	0.45
1995	0.28	0.35	—
1996	0.30	—	—
1997	—	0.43	—

Fuente: estimaciones propias basadas en ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, varios años.

El menor aumento de la desigualdad salarial en la Argentina podría explicarse, en parte, por las fuerzas del mercado: el creciente nivel educativo de la población habría facilitado una mejor compatibilización entre oferta y demanda de calificaciones (Altimir y Beccaria, 1999; Frenkel y González Rozada, 1999), evitando el surgimiento de “cuellos de botella” que podrían haber inducido un mayor creci-

40. Más detalles en Alarcón y McKinley (1998); el análisis se refiere a asalariados excluidos del sector agrícola.

41. Para el Perú no se dispone de datos sobre salarios desagregados por rama industrial para 1995, y los datos posteriores a ese año no son comparables.

miento (o menor caída) salarial en los puestos con “nuevos” requerimientos educativos; además, el propio crecimiento de la demanda de trabajadores calificados y en industrias más dinámicas pudo haber sido bastante poco significativo. En un contexto de lento crecimiento (o de decrecimiento) del empleo, no habría incentivos para elevar los salarios relativamente como instrumento para atraer mano de obra, ya que ésta posiblemente estaba disponible para emplearse con los diferenciales ya existentes. Pero, además, el escaso ensanchamiento de la brecha salarial en la Argentina también podría responder a otros factores, en particular, a la intervención de los sindicatos. Por una parte, a pesar de las reformas a la negociación colectiva, y aunque no pudieron obtener para los trabajadores participación en las ganancias de productividad, los sindicatos en la Argentina podrían haber tenido algún éxito en extender su protección a los asalariados no calificados en cada sector y, en alguna medida, incluso a los ocupados en sectores más vulnerables. Pero hay un factor aún más importante: los sindicatos lograron bloquear, a través de la negociación política, la puesta en práctica de la obligación de renovar los convenios previos a 1988: algo más de la mitad de los convenios colectivos vigentes a mediados de 1999 habían sido firmados antes de 1988. Estos eran convenios provenientes de los '70, con términos más favorables para los asalariados, que a fines de los '90 no habían sido aún renovados.⁴² En 1997, los convenios de los años '70 aún válidos por “ultraactividad” cubrían a más de la mitad de los asalariados cuyas condiciones de empleo estaban reguladas por convenios colectivos (Goldin, s.f.), lo que acota considerablemente los potenciales efectos de la descentralización. Estos factores se sumaron a una relación entre oferta y demanda de “nuevas” calificaciones, que podría haber sido más equilibrada que en los otros dos países, por aumento de la oferta y/o exiguo crecimiento de la demanda.

Si comparamos Argentina y Perú (donde se llevaron a cabo reformas laborales similares), las diferencias en la intervención e influencia sindicales (más significativas en la Argentina) y en la estructura de la negociación colectiva (hegemonía de la negociación descentralizada en Perú), podrían contribuir a explicar el impacto más dramático de las fuerzas del mercado sobre la desigualdad salarial en Perú.⁴³ Por su parte, en México la desigualdad de remuneraciones avanzó fuertemente, tanto entre niveles de calificación como entre ramas industriales, aún cuando no se reformó la legislación sobre negociación colectiva; las causas de este proceso requieren mayor investigación, en particular el papel que jugaron, por una parte, las tendencias en la demanda de trabajadores calificados en los sectores más dinámicos y la eventual escasez de “nuevas” calificaciones,⁴⁴ en un con-

42. Estimaciones basadas en datos del MTSS.

43. En qué medida en Perú pudo haber un fuerte desbalance entre oferta y demanda de calificaciones es otro factor a sumar, pero no disponemos de información sobre este punto.

44. El debate sobre las causas de la creciente desigualdad salarial en México continúa abierto. Meza González (1999), por ejemplo, concluye, con referencia al período 1988-93, que la creciente disparidad salarial en México se originó en el aumento del

texto en que, como en los otros dos países, caía el empleo industrial (con excepción de la industria maquiladora) y, por la otra, los "acuerdos por productividad" estimulados por el gobierno con anuencia sindical. De todos modos, de este análisis comparativo se puede concluir que los cambios regulatorios referidos al grado de centralización de la negociación colectiva no son suficientes, por sí mismos, para explicar las tendencias en la dispersión salarial, y que los sindicatos –su fuerza y orientación– así como las fuerzas del mercado habrían ejercido una influencia decisiva.

Intensidad del trabajo

La intensificación de la competencia en el mercado de trabajo, como vimos, también se traduciría en un aumento del esfuerzo laboral individual. Sin embargo, el número de horas trabajadas por obrero (indicador, aunque ambiguo, de cambios en el esfuerzo laboral) no se incrementó ni en Perú ni en México (industria manufacturera; cuadro B, Apéndice).⁴⁵ Por cierto, las regulaciones legales sobre la jornada de trabajo colocan una fuerte restricción a la posibilidad de extenderla.⁴⁶ De todos modos, aún si la cantidad de horas trabajadas no varió, es posible que se haya incrementado el tiempo de trabajo efectivo. De hecho, con ese objetivo en Argentina y México se acordaron modificaciones por medio de la negociación colectiva; el deterioro de la situación en el mercado de trabajo y la política laboral facilitaron el consentimiento sindical y de los asalariados a estos cambios.

Varios acuerdos colectivos firmados en México durante los '90 incluyeron nuevos arreglos para flexibilizar las horas de trabajo y el trabajo por turnos, y recortar las vacaciones pagas y los períodos de descanso durante la jornada de trabajo (Zapata, 1998), aunque si nos guiamos por los resultados de una investigación documentada por de la Garza y Bouzas (1999) sobre los acuerdos de flexibilización en general, los nuevos arreglos se localizarían en una minoría de empresas clave, las más grandes y generalmente las privatizadas. En la Argentina, la proporción de los acuerdos colectivos negociados cada año que incluyeron cláusulas sobre afectación del tiempo de trabajo durante la jornada más que se triplicó entre 1992 y

"premio" a la educación superior en un contexto de desplazamiento de la demanda de trabajadores hacia los más calificados, al interior de cada industria, asociado con la caída en el precio relativo del capital y el cambio tecnológico.

45. No se cuenta con información comparable para la industria argentina; si bien en los '90, en las fases expansivas, las horas trabajadas por obrero aumentaron, este comportamiento no parece haber sido privativo de esta década (sobre la base de datos de INDEC, *Encuesta Industrial*).
46. Como vimos, en Perú se rebajó el costo de las horas extraordinarias, pero la información disponible sólo llega a 1995, lo que no permite comprobar si dicha medida tuvo algún impacto sobre la cantidad de horas trabajadas por obrero.

1999 (cuando alcanzó al 68% de los convenios), y la de los que contemplaban cláusulas sobre la distribución de las vacaciones más que se duplicó (presentes en un 46% de los acuerdos negociados en el primer semestre de 1999; MTSS); de todos modos, estos nuevos convenios todavía cubrían sólo a un segmento muy minoritario de los asalariados, y se concentraban en las empresas privatizadas y en empresas asociadas a nuevas inversiones, generalmente extranjeras (Goldin, s.f.). Si bien estas prácticas de intensificación del trabajo, introducidas a través de la negociación, están aún poco generalizadas en los países que examinamos y se sabe poco sobre el impacto real de estos arreglos, se delinea un proceso en esa dirección.

Disciplina laboral: conflictos colectivos

Por último, la hipótesis usual sostiene que el aumento del excedente de mano de obra y de la competencia ejercen un efecto disciplinador, moderando los reclamos de asalariados y sindicatos, y que uno de los síntomas sería la disminución de los conflictos laborales. Consistentemente con esta expectativa, durante los '90 el nivel de conflictividad laboral muestra una tendencia declinante en la Argentina, México y Perú (cuadro 6); algunas reservas se aplican en el caso de México donde, si bien cayó el número de huelgas y de huelguistas en 1990-1996, la cantidad de reclamos y de llamados a huelga se mantuvieron en un nivel persistentemente elevado (de la Garza y Bouzas, 1999).

CUADRO 6

Conflictos de trabajo

	1980	1985	1990	1991	1992.	1993	1994	1995	1996
Argentina*	—	464 ^a	670	376	270	259	354	—	—
sct.privado	—	180 ^a	202	97	81	63	88	—	—
México**	—	—	829	—	—	629	588	577	461
Perú #	—	—	6.2	3.7	1.0	0.9	0.7	0.4	0.5
Perú***	2240	1529	1883	1110	290	271	242	131	—

* Número de conflictos; incluye huelgas y otras formas de conflicto, así como lock-outs; excluye huelgas generales

** Número de huelgas en empresas de jurisdicciones federal y local (INEGI)

*** Número de días de trabajo perdidos a causa de huelgas y lock-outs; desde 1994, sólo huelgas en el sector privado.

Número de horas perdidas debido a huelgas, por asalariados, por año

^a Promedio 1984-1989

Fuentes: Spaltenberg (2000); OIT, *Panorama Laboral*, 97; OIT (1997); de la Garza (1999).

Pero, en realidad, son varios los factores que podrían haber contribuido a atenuar el nivel de conflictividad en estos países. Spaltenberg (2000), con referencia al caso argentino, sugiere que, ya desde la década del '80, el crecimiento del desempleo tendió a ir acompañado por una disminución del nivel de conflictividad laboral en el sector privado. También es posible que un cambio político, en este caso el pasaje (del partido Radical al Justicialista a fines de los '80) hacia el gobierno de un partido con fuerte apoyo de importantes sindicatos, que por esta razón podrían haber estado motivados para disciplinar la fuerza de trabajo a pesar del deterioro de las condiciones de empleo, haya contribuido en la Argentina en la misma dirección. Del mismo modo, la renovación del pacto social habría ayudado a reducir la actividad huelguística en México (Zapata, 1998). Y en Perú también las nuevas regulaciones legales desalentaron la huelga: como vimos, a principios de los '90 la ley de relaciones colectivas de trabajo estipuló que los trabajadores en huelga no tenían derecho a percibir sus remuneraciones, lo cual, según Saavedra (1999b), explicaría la caída en la cantidad de horas de trabajo perdidas debido a huelgas. En otras palabras, el efecto disciplinador de los sindicatos pro gubernamentales en la Argentina y México y las nuevas reglas legales en Perú podrían haber contribuido a la tendencia decreciente en el nivel de conflictividad laboral, en los tres países en el mismo marco de crecimiento del excedente de fuerza de trabajo (más visible en la Argentina con el salto en el desempleo abierto) y sindicatos debilitados (sobre todo en Perú).

Consideraciones finales

De la discusión precedente se derivan tres conclusiones (tentativas, debido tanto a la escasa información y a las trabas que ello implica para un estudio más riguroso, como al complejo interjuego de múltiples determinantes, no todos examinados suficientemente en este trabajo):

Primero, que en cada país los impactos de las políticas económicas, en interacción con configuraciones institucionales diferentes, produjeron efectos globales similares en los mercados de trabajo: salarios declinantes, avance de la desigualdad remunerativa, mayor intensidad individual del trabajo y mayor disciplina laboral colectiva. Por consiguiente, como ya advirtiera Freeman (1998), es necesario adoptar particular cautela antes de atribuir, a través del análisis comparativo entre países, efectos a instituciones laborales o cambios institucionales específicos.

Segundo, que existieron diferencias entre países en el comportamiento de las variables del mercado de trabajo que reflejan la influencia de los sindicatos, su poder de negociación, objetivos, relación con el estado e injerencia política. Por ejemplo, su intervención habría contribuido a explicar el diferencial avance de la desigualdad salarial, así como también, a través de acuerdos sociales, habría facilitado los intentos gubernamentales de vincular el crecimiento salarial con el de la productividad, temas que requieren mayor investigación.

Por último, que las regulaciones económicas y su impacto (en particular, intensificación de la competencia en el mercado de trabajo, debilitamiento del poder sindical) tuvieron una incidencia más apreciable que los cambios en la legislación del trabajo *per se*: incluso en países donde el régimen de protección del empleo, la negociación colectiva y los derechos sindicales no se reformaron, los efectos en el mercado de trabajo fueron globalmente similares. De todos modos, los cambios en la legislación del trabajo no fueron irrelevantes, sino que reforzaron los efectos de las estrategias económicas y contribuyeron a consolidar un nuevo estadio, más débil, en la posición de los sindicatos; las nuevas reglas podrían tornarse instrumentales para gobiernos y empleadores en caso que, en el futuro, el excedente de fuerza de trabajo se contrajera, fortaleciendo nuevamente a los sindicatos.

Bibliografía

- Diana Alarcón y T. McKinley, "Mercados de trabajo y desigualdad del ingreso en México: dos décadas de reestructuración económica", Simposio University of Toronto, Universidad Nacional General Sarmiento e Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES), Buenos Aires, 24-25 de agosto, 1998 (mimeo).
- Oscar Altimir y Luis Beccaria, "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina" *Serie Reformas Económicas* 28, CEPAL, Santiago, 1999.
- Luis Aparicio Valdéz y Jorge Bernedo Alvarado, "Mercado laboral en los '90", en *Mercados Laborales en los '90: Cinco Ejemplos de América Latina*, Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung-CIEDLA, 1997.
- Cristina Bayón y Graciela Bensusán, "El poder sindical y la reestructuración productiva en México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(4), 1996.
- Jorge Bernedo Alvarado, "Reforma laboral, empleo y salarios en el Perú", en V. E. Tokman y D. Martínez, eds., *Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo*, Lima: OTT, 1999.
- Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*, Santiago: CEPAL, varios años.
- Rosalía Cortés y Adriana Marshall, "State social intervention and labour regulation: the Argentine Case", *Cambridge Journal of Economics*, 17(4), 1993.
- Rosalía Cortés y Adriana Marshall, "Estrategia económica, instituciones y negociación política en la reforma social de los 90", *Desarrollo Económico*, 39(154), 1999.
- Justino de la Cruz, "El mercado laboral de México en los años '90", en *Mercados Laborales en los '90: Cinco Ejemplos de América Latina*, Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung-CIEDLA, 1997.
- Enrique de la Garza Toledo, "La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis)", Foro "Población y Sociedad en el México del Siglo XXI", Academia Mexicana de Ciencias, México D. F., 13-14 de octubre, 1999 (mimeo).
- Enrique de la Garza Toledo y Alfonso Bouzas, "El cambio en la contratación colectiva de jurisdicción federal y local", en E. de la Garza y J. A. Bouzas, coords., *Cambio en las Relaciones Laborales*, México: UNAM, 1999.

- Gosta Esping-Andersen, "Welfare states without work: the impasse of labor shedding and familialism in Continental European Social policy", en G. Esping-Andersen, ed., *Welfare States in Transition*, Londres: Sage, 1996.
- Silvio Feldman, "Informe sobre las regulaciones laborales y la performance económica en Argentina", Buenos Aires, 1995 (mimeo).
- Susan Fleck y C. Sorrentino, "Employment and unemployment in México's labor force", *Monthly Labor Review*, Noviembre, 1994.
- Richard B. Freeman, "War of the models" which labor market institutions for the 21st century?", *Labor Economics*, (5:1-24), Marzo, 1998.
- Roberto Frenkel y Martín González Rozada, "Ingresos y salarios en el período de convertibilidad", *Enoikos*, 7(15: 110-117), 1999.
- Adrián Goldin, "Evolución reciente de la negociación colectiva en la Argentina", Buenos Aires, s.f. (mimeo).
- Marín Grandes, "Distribución del ingreso y mercado de trabajo en el GBA", 4to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, 1998 (mimeo).
- Frances Green y T. E. Weisskopf, "The worker discipline effect: a disaggregative analysis," *Review of Economics and Statistics*, (72: 241-48), 1990.
- Francis Green y Steven McIntosh, "Union power, cost of job loss and workers' effort", *Industrial and Labor Relations Review*, 51(3: 363-383), 1998.
- International Labour Office (ILO), *Yearbook of Labour Statistics*, Ginebra: ILO, varios años.
- Steven Levitsky, "From labor politics to machine politics: the de-unionization of urban Peronism. 1983-97", XXI Conference of the Latin American Studies Association, Chicago, 24-26 de septiembre, 1998 (mimeo).
- Julio López G., "Evolución reciente del empleo en México", *Serie Reformas Económicas* 29, CEPAL, Santiago, 1999.
- Adriana Marshall, "Labour markets and wage growth: the case of Argentina", *Cambridge Journal of Economics*, 4 (1), 1980.
- Adriana Marshall, *Circumventing Labor Protection: Non-Standard Employment in Argentina and Peru*, Ginebra: International Institute for Labour Studies, ILO, Research Series 88, 1992.
- Adriana Marshall, "Economic consequences of labor protection regimes in Latin America", *International Labor Review*, 133 (1), 1994.
- Adriana Marshall, "Weakening employment protection in Latin America: incentive to employment creation or to expand instability?", *International Contributions to Labor Studies*, 6, 1996.
- Adriana Marshall, "State labor market intervention in Argentina, Chile and Uruguay: Common model, different versions", *Employment and Training Papers* 10, ILO, Ginebra, 1997.
- Adriana Marshall, "Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?", *OIT-ETM*, Santiago, 1998.
- Adriana Marshall, "Wage determination regimes and pay inequality: A comparative study of Latin American countries", *International Review of Applied Economics*, 13(1), 1999a.
- Adriana Marshall, "El comportamiento del mercado de trabajo en los años 90: ¿nuevas pautas?", Foro "Población y Sociedad en el México del Siglo XXI", Academia Mexicana de Ciencias, México D. F., 13-14 de octubre, 1999b (mimeo).

- Liliana Meza González, "Cambios en la estructura salarial de México en el período 1988-1993 y el aumento en el rendimiento de la educación superior", *El Trimestre Económico*, LXVI (2), No. 262, 1999.
- María Victoria Murillo, "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", *Desarrollo Económico*, 37(147), 1997.
- María Victoria Murillo, "The corporatist paradox: Labor parties and labor reform in Latin America", Yale University, 1999 (mimeo).
- OECD, *Wages and Labour Mobility*, París: OECD, 1966.
- OIT, *El Trabajo en el Mundo 1997-98*, Ginebra: OIT, 1997.
- OIT, *Panorama Laboral*, OIT Informa, Lima, OIT, varios años.
- Manuel Pastor y Carol Wise, "State policy, distribution and neoliberal reform in México", The Latin American Program *Working Paper Series* 229, Woodrow Wilson International Center for Scholars, Washington D.C., 1997.
- Laura Perelman, "La determinación del salario en Argentina, 1975-1996", Tesis de Maestría, Instituto de Altos Estudios Universitarios, Buenos Aires, s.f.
- Bob Rowthorn, "Corporatism and labour market performance", en J. Pekkarinen, M. Pohjola y B. Rowthorn, eds., *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Oxford: Clarendon Press, 1992.
- Marleen Rueda-Catry, J. M. Sepúlveda-Malbrán y M. L. Vega-Ruiz, "Estudio Comparado. Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos", Documento de Trabajo 88, OIT-ETM Países Andinos, Lima, 1998.
- Jaime Saavedra Chanduvi, "La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales", *Serie Reformas Económicas* 27, CEPAL, Santiago, 1999a.
- Jaime Saavedra Chanduvi, "Reformas laborales en un contexto de apertura económica", Lima, 1999b (mimeo).
- Carlos Salas y Teresa Rendón, "Ajuste estructural y empleo: el caso México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(2), 1996.
- Ricardo Spaltenberg, "Cambio y continuidad en el conflicto laboral. Un análisis sectorial", presentado en el seminario Mercado de Trabajo e Intervención Sindical: ¿Nuevas Pautas?, PESEI-IDES, Buenos Aires, 4-5 de octubre 2000 (mimeo).
- Ana L. Suárez, "Profundización de la exclusión. Hogares de bajos ingresos del Gran Buenos Aires. 1985-1995", *Estudios del Trabajo*, (15:29-68), 1998.
- P. Sylos-Labini, *Trade Unions, Inflation and Productivity*, Saxon House-Lexington Books, 1974.
- Tsuyoshi Tsuru, "The reserve army effect, unions, and nominal wage growth", *Industrial Relations*, 30 (2:251-270), 1991.
- Francisco Verdera, "Perú: Temporary and part-time employment in Metropolitan Lima, 1984-1989", en A. Marshall, *Circumventing Labour Protection: Non-Standard Employment in Argentina and Peru*, Ginebra: International Institute for Labor Studies, ILO, Research Series 88, 1992.
- Francisco Verdera, "Cambio en el modelo de relaciones laborales en el Perú, 1970-1996", JCAS Occasional Paper 5, JCAS-IES Series iii, Osaka, 2000.
- T. E. Weisskopf, "The effect of unemployment on labor productivity: an international comparative analysis", *International Review of Applied Economics*, (1: 127-151), 1987.

Isabel Yépez, "Marché du travail, système politique et syndicalisme au Pérou", Centre for Development Studies, University of Antwerpen, 1988 (mimeo).

Francisco Zapata, "El sindicalismo y la política laboral en México 1995-1998", XXI Conference of the Latin American Studies Association, Chicago, 24-26 de septiembre, 1998 (mimeo).

Apéndice

CUADRO A

Índice de precios al consumidor (IPC) y salario real (SR)

	Argentina		México		Perú	
	IPC cambio %	SR 1990=100	IPC cambio %	SR 1990=100	IPC cambio %	SR 1990=100
1980	—	130.0	—	128.3	—	309.3
1990	—	100.0	—	100.0	—	100.0
1991	84.0	101.3	18.8	106.5	139.2	115.2
1992	17.6	102.7	11.9	114.3	56.7	111.1
1993	7.4	101.3	8.0	124.5	39.5	110.2
1994	3.9	102.0	7.1	129.1	15.4	127.4
1995	1.6	100.9	52.1	111.6	10.2	116.7
1996	0.1	100.7	27.7	99.2	11.8	111.2
1997	0.3	100.2	15.7	98.2	6.5	110.3

Fuente: CEPAL, *Estudio ... 1997-1998*.

CUADRO B

Horas trabajadas por asalariados
(promedio semanal)

	1981-90	1991-97	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Perú ^a mfg	47.1 ^b	44.1	44.9	41.9	46.6	57.9 ^d	43.0	sd	sd
México mfg	45.4 ^c	45.1	45.1	45.1	45.4	45.2	44.6	45.1	45.3

a Lima

b 1983-90

c 1985-90 (los Anuarios de OIT de años diferentes muestran cifras no coincidentes); 1988-90: 44.6

d Dudoso

Fuente: ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, varios años.

RESÚMEN

En este artículo se analizan el papel que desempeñan y cómo se articulan políticas económicas, procesos económicos e instituciones laborales en la estructuración del mercado de trabajo, a través del estudio comparativo de tres países – Argentina, México y Perú – que en los años 90 implementaron políticas económicas similares, con repercusiones comparables en el funcionamiento de la economía, pero que difirieron en relevantes instituciones del trabajo: autonomía de los sindicatos con respecto al estado, poder sindical, leyes del trabajo preexistentes y si éstas fueron o no transformadas acompañando las reformas económicas.

Se muestra, en primer lugar, cómo en los tres países las nuevas reglas económicas y la reconversión que produjeron restringieron el crecimiento del empleo al tiempo que las políticas económicas contribuían a ampliar la oferta de fuerza de trabajo, exacerbando de este modo la competencia en el mercado de trabajo y debilitando el poder de negociación sindical, y cómo, en mayor o menor grado, las políticas socio-laborales reforzaron estas consecuencias. En segundo lugar, se discute cómo esta reconfiguración del mercado de trabajo, en interacción con otros factores, a su vez influyó sobre las tendencias en los salarios, la desigualdad salarial y la disciplina laboral en la dirección esperada de acuerdo con la tradición enraizada en la economía clásica: los salarios reales declinaron o bien se estancaron; los incrementos salariales se retrasaron significativamente con respecto a los de la productividad; las disparidades salariales avanzaron; y la intensidad del trabajo y la disciplina laboral colectiva aumentaron. Se concluye que estos impactos, similares a grandes trazos, se evidenciaron en los tres países a pesar de la diversidad de sus instituciones del trabajo, aún cuando estas últimas contribuyeron a moldearlos, de modo que se manifestaron con particularidades en cada país.

ABSTRACT

This paper analyses the role of economic policies, economic processes and labour institutions and the articulation between them in the structuring of the labour market, by means of a comparative study of three countries – Argentina, Mexico and Peru – which in the 90's implemented similar economic policies, with comparable repercussions on the economy, but with differences in significant labour institutions: autonomy of trade unions in relation to the state, trade union power, pre-existing labour laws and whether these were changed or not in line with the economic reforms.

First of all, it shows how in all three countries the new economic rules and the consequent transformation restricted the growth of employment while at the same time the economic policies contributed to an increase in the labour supply and therefore greater competition in the labour market and a weakening of trade unions' bargaining power, and how, to a greater or lesser extent, the social and labour policies exacerbated these consequences. Secondly, there is a discussion of how this re-shaping of the labour market, in interaction with other factors, also influenced wage trends, wage inequality and

labour discipline in the direction traditionally expected by classical economics: real wages declined or stagnated; wage increases fell significantly behind increases in productivity; wage differences widened; and workload and collective labour discipline grew. The conclusion is that there was a broadly similar impact in all three countries despite their diverse labour institutions, even when the latter contributed to shaping them so they had their own specific features in each country.