

**REGULACION DEL MERCADO DE TRABAJO, SALARIOS Y
DISCIPLINA LABORAL - UN ANALISIS COMPARATIVO***

ADRIANA MARSHALL**

* Una versión preliminar (Marshall, 2000) fue presentada en la XXII Conference of the Latin American Studies Association, Miami, Marzo 16-18, 2000.

** Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas-Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires (marshall@mail.retina.ar)

El objetivo de este trabajo es analizar el papel de procesos económicos e instituciones laborales en la estructuración del mercado de trabajo. Las ya bien conocidas reformas económicas neoliberales de la década del 90 proporcionan un caso ilustrativo para realizar un estudio comparativo, en particular para examinar si los cambios en la legislación del trabajo que las acompañaron en varios países tuvieron alguna influencia. Para facilitar el análisis comparativo se seleccionaron tres países - Argentina, México y Perú - que en los años 90 implementaron políticas económicas comparables con similares repercusiones en el funcionamiento de la economía y que, como veremos, habrían de tener efectos semejantes en el mercado de trabajo. Más aún, en los tres países prácticamente nada se hizo a través de los instrumentos de la política social para frenar el crecimiento del excedente de fuerza de trabajo y moderar la competencia. En cambio, 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 del trabajo preexistentes y si éstas fueron o no transformadas después de las reformas económicas (cuadro 1):

i. En Perú, durante el período que se analiza, los sindicatos han sido autónomos *vis-à-vis* el estado, mientras que Argentina y México han representado casos paradigmáticos de subordinación sindical intermedia o fuerte, bajo distintas formas de pactos corporativos.¹ 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. El grado de poder sindical también difirió entre los tres países. En Perú - y a pesar de las altas tasas de sindicalización en el pasado y de derechos sindicales permisivos (Marshall, 1999a) - la influencia de los sindicatos se ha erosionado considerablemente más

¹ Al respecto, véanse Murillo (1997) y Levitsky (1998).

que en Argentina y México.²

iii. Antes de 1990 la legislación laboral divergía; por ejemplo, el régimen de protección del empleo era más restrictivo en México y Perú que en la Argentina, y la estructura de la negociación colectiva también era distinta: la negociación descentralizada prevalecía en Perú, en la Argentina dominaba la negociación por actividad, mientras que en México la estructura era más mixta.

iv. Finalmente, 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 reestructuraron la economía, lo cual, reforzado por las políticas socio-laborales, restringió el crecimiento del empleo y amplió la oferta de fuerza de trabajo, exacerbando de este modo la competencia en el mercado de trabajo y debilitando el poder de negociación sindical. Estas nuevas configuraciones, interactuando con otros factores, a su vez influyeron sobre las tendencias en el salario y la desigualdad salarial, así como sobre la disciplina laboral, en la dirección esperada de acuerdo con la tradición enraizada en la economía clásica: los salarios reales ya sea 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 disciplina laboral colectiva aumentaron. Estos efectos, similares a grandes trazos, se evidenciaron en los tres países a pesar de la diversidad de sus instituciones del trabajo, si bien esta diversidad contribuyó a moldearlos con algunas particularidades en cada uno de ellos.

El trabajo 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

² Aparicio and Bernedo (1997) examinan los factores que podrían explicar el deterioro de la influencia sindical en Perú.

trabajo y la competencia, y el poder de negociación sindical. En la segunda se analiza cómo las tendencias en el mercado de trabajo junto con otras intervenciones estatales podrían haber influido sobre los salarios, la desigualdad, y la disciplina laboral individual y colectiva.

MODELO ANALITICO

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.³ La hipótesis principal que orienta este estudio es que los efectos en el mercado de trabajo, en este caso comportamiento del salario, pautas de desigualdad salarial y disciplina laboral, están influidos por el tamaño del excedente de fuerza de trabajo y la intensidad de la competencia en el mercado de trabajo, y por el poder sindical. Estas variables a su vez están moldeadas por la intervención económica y social del estado. Además, el estado regula los salarios y la disciplina laboral en forma directa. Los determinantes de los salarios, la desigualdad y la disciplina laboral están interconectados, ya que no sólo las políticas públicas afectan al mercado de trabajo y los sindicatos, sino que estos últimos inciden sobre la orientación e implementación de las políticas estatales.

Tradicionalmente, desde Smith, Ricardo y Marx, hasta la "curva de Phillips" debatida extensivamente en los 50 y los 60, el modelo de determinación del crecimiento salarial de Sylos-Labini (1974) y los posteriores estudios del "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 el excedente, más negativa la evolución del salario. Como su presión no se ejerce uniformemente, el excedente de fuerza de trabajo también afecta a los diferenciales de salario, que se ensancharían con el crecimiento del excedente, ya que este último presiona más fuertemente sobre las actividades y ocupaciones en las que los trabajadores son más

³ Sobre la regulación del mercado de trabajo ver Cortés and Marshall (1993).

fácilmente sustituibles y los sindicatos son más fágiles (OECD, 1966). Desde Marx hasta trabajos contemporáneos (Weisskopf, 1987; Green and Weisskopf, 1990; Rebitzer, 1987; Green and McIntosh, 1998) también se ha sostenido 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 protectoras de los asalariados, políticas sociales y de empleo, cuyo peso y orientación varían. Las organizaciones de trabajadores regulan la oferta de fuerza de trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo, y afectan a las políticas estatales, el conflicto y la disciplina. Pero la capacidad de negociación y la intervención de los sindicatos están a su vez influidas por el grado de competencia y por las políticas públicas, en particular las que están directamente dirigidas a ellos (e.g. organización, afiliación, derechos sindicales). 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 es extensiva hacia los asalariados menos calificados y los empleados en los sectores más vulnerables), lo que contribuye a definir las pautas de desigualdad salarial (Rowthorn, 1992). La intervención estatal, que varía según la orientación de las políticas, por su parte contribuye a regular la demanda y la oferta de trabajo y por consiguiente el excedente, la competencia (por ejemplo a través de la legislación del trabajo) y, directa o indirectamente, todas las demás variables del mercado de trabajo.

EXCEDENTE DE FUERZA DE TRABAJO, COMPETENCIA Y PODER SINDICAL

Si bien con algunas 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 and Perú (y por cierto en otros países latinoamericanos) compartieron los mismos principios: liberalización del comercio internacional y de los flujos financieros, retracción del estado empresario a través de las privatizaciones, disciplina fiscal y estabilización de precios. Generalmente fueron acompañadas por la apreciación, inmediata o gradual, de la moneda doméstica. La conjunción de apreciación cambiaria y apertura comercial tuvo un fuerte impacto sobre la economía, generando un proceso de reconversión, en particular en la industria manufacturera, que tuvo que 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 impactos económicos, y la crisis de 1994 en México tuvo fuerte repercusión en la Argentina, aunque no en el Perú.⁴

En lo que sigue se discuten las tendencias en el mercado de trabajo y las instituciones laborales durante los 90 y cómo fueron conformadas por las políticas estatales.

EMPLEO

La generación de empleo estuvo determinada por una combinación particular, en cada país, de varios aspectos de las políticas económicas, entre ellos: ritmo de implementación de la apertura comercial (inmediata en Argentina y Perú; gradual y extendida en el tiempo en México);⁵ características de la política cambiaria (apreciación persistente en Argentina;

⁴ 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*).

⁵ 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

apreciación gradual en México, seguida por la acentuada devaluación de fines de 1994; fluctuaciones en Perú)⁶ 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);⁷ 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 por no sólo la apreciación cambiaria sino también 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

restricciones se reintrodujeron más tarde, entre las cuales las de 1995 para 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 tratado 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 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 productos 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).

⁶ 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).

⁷ Véase la evolución diferencial entre países de las privatizaciones a través de los ingresos anuales por

actividades en las que los trabajadores pueden "crear su propia demanda". 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 y el énfasis en el control fiscal impusieron restricciones severas sobre el ritmo de creación de empleo en los 90. Además, la recomposición del empleo (pérdida relativa del sector público y la industria, y expansión del sector financiero) fue reflejo directo de las medidas adoptadas: reforma del estado y privatizaciones, apertura comercial y apreciación cambiaria; rol asignado al mercado de capitales. La recomposición a 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. En la Argentina y México la contracción del empleo público (mayor en el primer país) se tradujo en una caída de la participación del empleo asalariado en el empleo urbano (menor en México), pero esto no ocurrió en Perú donde, gracias a las empresas chicas, el empleo asalariado en el sector privado aumentó lo suficiente como para contrarrestar la caída del empleo estatal (cuadro 2). En la Argentina y México la expansión del empleo en las empresas pequeñas (junto con la del trabajo por cuenta propia)⁸ fue la contrapartida de la contracción del empleo público y no de reducciones en las empresas medianas y grandes, que mantuvieron cierto dinamismo; este sector obviamente incorporó a las empresas privatizadas (con menor personal que cuando eran públicas), y su participación en el empleo urbano disminuyó sólo en Perú (cuadro 2).

En el marco de estas tendencias en común, 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 empresas medianas y grandes en el empleo (cuadros 2 y 3); esta combinación nos indica en alguna medida cuál

privatizaciones (CEPAL, *Estudio ... 1997-1998*).

⁸ Excluyendo profesionales, técnicos y administrativos, e incluyendo a los familiares no remunerados (OIT, 1998).

fue el papel que jugaron las actividades de baja productividad en la absorción de mano de obra. En Perú la elasticidad empleo producto fue intermedia, pero a expensas del importante rol que jugó el empleo informal. En México la performance del empleo fue mejor, ya que la elasticidad empleo producto fue comparativamente alta y, si bien en parte se debió a la actividad informal, la participación de empresas medianas y grandes en el empleo no se redujo, a diferencia de lo sucedido en Perú. Pero en Argentina el desempeño del empleo fue pobre (elasticidad empleo producto baja), aunque sin pérdida en la participación de las empresas medianas y grandes. La expansión del empleo informal fue substancial, pero aún así, insuficiente para absorber el creciente excedente de fuerza de trabajo, que se expresó entonces bajo la forma de desempleo abierto.

Por otra parte, en los 90 continuó extendiéndose el empleo precario y no protegido e, indirectamente, las reformas económicas contribuyeron a su mayor difusión. El empleo no protegido, así como la utilización fraudulenta de los 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 la subcontratación, 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 un incremento del empleo "no registrado"⁹ y desprotegido en la Argentina, de alrededor del 30% de los asalariados urbanos en 1991 al 36% en 1997 (encuesta de hogares, INDEC), y en Perú, de un 32% al 40%.¹⁰ Probablemente porque las formas legales e ilegales de empleo flexible son cada una de ellas utilizadas preferentemente por distintos segmentos económicos, en los dos países el empleo precario se extendió junto con un uso creciente 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

⁹ 'No registrado' significa que la relación de empleo no cumple con las obligaciones con el sistema de seguridad social.

¹⁰ Sobre la base de datos para Lima Metropolitana en Saavedra (1998).

los costos laborales no salariales (Marshall, 1998b).¹¹

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") 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)¹² ingresaron al mercado de trabajo.¹³ En este sentido, las políticas económicas regularon la oferta de fuerza de trabajo, incentivando el esfuerzo laboral total de los hogares (i.e. la proporción de miembros activos se incrementó).¹⁴

La política social, a veces por omisión, otras por las medidas tomadas, no modificó el impacto de las políticas económicas sobre la oferta de fuerza de trabajo. No se diseñaron incentivos tributarios ni de la seguridad social para desalentar la participación de las mujeres casadas, ni 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.¹⁵ 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

¹¹ Saavedra (1998) sostiene que en Perú aumentaron algunos costos laborales no salariales en los años 90.

¹² 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).

¹³ Esto no habría ocurrido en Perú durante la crisis de los 80 (Saavedra, 1999a).

¹⁴ Véanse López (1999) para México y Suárez (1998) para Argentina.

¹⁵ Estas ausencias contrasta con las políticas implementadas en varios países de la OCDE (ver Esping-Andersen, 1996).

mínima de retiro (Feletti y Lozano, 1996; Aparicio y Bernedo, 1997). 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 en edades más avanzadas.¹⁶ 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 a la fuerza de trabajo era de todos modos bastante poco significativa; Marshall, 1997b), y dos programas sociales (1988, 1993) en México en apoyo de los productores rurales 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, como se sabe, reside un 8% de la población mexicana, renovado regularmente por nuevos flujos, cifra que aproximadamente se duplica si la calculamos en relación con la población activa.

EXCEDENTE Y COMPETENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO

El incremento en la participación laboral junto con una tasa de crecimiento del empleo insuficiente para absorber la oferta de fuerza de trabajo ampliaron el excedente de mano de obra. En parte, el propio crecimiento del empleo oculta la expansión del excedente, como lo evidencia la creciente participación de las pequeñas empresas en el empleo urbano en los tres países, y del trabajo por cuenta propia en Argentina y en menor medida México en el período 1990-97 (cuadro 2). Este aumento, si bien se explica parcialmente por la generalización de la subcontratación y externalización de actividades, también expresa la difusión de actividades de baja productividad y bajos ingresos, que involucran alguna forma de subempleo.

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

¹⁶ Esto había sucedido en 1988-1993 (antes de que se elevara la edad de retiro) *vis-à-vis* años precedentes (Marshall, 1998a).

informal, mientras que en la Argentina el desempleo abierto aumentó notoriamente; este incremento notable fue en realidad un desenlace bastante singular dentro de la región latinoamericana: sólo en la Argentina, entre nueve países, 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 supera ampliamente al de México, donde está crónicamente subestimado (Fleck and Sorrentino, 1994) y, aunque avanzó, se mantuvo en niveles relativamente bajos (cuadro 2). El crecimiento del empleo en las pequeñas empresas 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 la creciente competencia fue sólo mínimamente morigerada por programas estatales de empleo y entrenamiento profesional, cuyo alcance fue insignificante, equivalente a sólo un 7% de los desempleados urbanos en 1997, en su momento de mayor auge (Cortés and Marshall, 1999). Los programas de entrenamiento creados en México tampoco tuvieron repercusión práctica (de la Cruz, 1997). 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 contratado bajo estos programas (Saavedra, 1999a).¹⁷ 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%), que se legisló en este país en 1996 (Aparicio and Bernedo, 1997), de hecho incentiva el uso de la jornada extraordinaria, lo que podría haber desalentado el reclutamiento, en detrimento de los desempleados.

Los programas "pasivos", i.e. 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 Cruz, 1997) ni en Perú. En este último país, los asalariados del sector privado

¹⁷ 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).

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 depende 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.¹⁸ En la Argentina, por su parte, si bien se estableció un seguro de desempleo en 1991, éste no llegó a cubrir más de un 10% de los desocupados (Marshall, 1997a).

REFORMAS AL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

No sólo los programas activos y pasivos no atenuaron la competencia en el mercado de trabajo sino que además, en la 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.¹⁹ Además, la industria maquiladora, establecida mucho antes, hacia 1993 empleaba a un quinto de la fuerza de trabajo industrial (Rendón and Salas, 1996) 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 una influencia sindical más tenue (Bayón y Bensusán, 1996).

Argentina y Perú, por la amplitud y profundidad de los cambios introducidos, se

¹⁸ Los fondos individuales de capitalización, como el 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.

¹⁹ Sobre los proyectos de reforma y las reformas negociadas ver *inter alia* de la Garza (1999) y de la Garza and Bouzas (1999).

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.²⁰ Este paradigma, impulsado por las instituciones financieras multilaterales y conspicuos expertos internacionales con fuerte apoyo del sector empresarial, recomienda "flexibilizar" las restricciones que coartan la libre decisión empresarial acerca del empleo y el uso de la fuerza de trabajo y recortar el poder sindical en la determinación del salario y condiciones de trabajo. Según el discurso que lo fundamenta, la reducción de costos laborales resultante de las reformas se traduciría en mayor competitividad externa y más empleo.

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 de decretos del Ejecutivo. Sucesivos pasos marcaron un progreso lineal hacia 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 Perú, en un marco más autoritario y con sindicatos débiles, el avance de la reforma prácticamente no enfrentó serios obstáculos.

En la Argentina se introdujeron primero y ampliaron después una multiplicidad de modalidades "promovidas" de contratos temporarios (1991, 1995) que se agregaron a los ya existentes en la legislación, con facilidades especiales para la pequeña empresa; además, desde 1995 las pequeñas empresas se beneficiaron con la posibilidad de modificar en cualquier dirección por convenio colectivo las regulaciones sobre el despido y con un preaviso más corto que el general. La mayoría de las nuevas modalidades temporarias se eliminó con otra reforma a fines de 1998, la cual, al mismo tiempo, redujo considerablemente las

²⁰ Las reformas laborales se implementaron bajo modalidades distintas y con intensidad variable. Influyeron sobre la modalidad e intensidad de la reforma, entre otros, la importancia que atribuyeron los gobiernos a la reducción de los costos laborales como mecanismo para adecuarse a la nueva inserción internacional, el papel que desempeñaron sindicatos y oposición 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).

compensaciones por despido,²¹ 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,²² y se fue debilitando la pre-existente fuerte protección frente al despido: se incorporaron nuevas causas de despido justificado (impuntualidad 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.²³

El efecto más evidente de estas reformas fue la recomposición de la relaciones de empleo a favor de las modalidades de contratación flexibles.²⁴ 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 a 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; Verdura, 1992). Antes de 1991 dichas contrataciones habían representado alrededor de un 40% del empleo asalariado y, a partir de 1996, alcanzaron el predominio (54%; Bernedo, 1999);²⁵ 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. En la Argentina, en cambio, que hasta los 90 se había caracterizado por una protección de grado intermedio en el contexto

²¹ La compensación por despido había sido incrementada en 1989; en 1991 se redujo nuevamente, pero sin volver a los niveles vigentes hasta 1989.

²² 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.

²³ Más detalles en Aparicio y Bernedo (1997) y Saavedra (1999b).

²⁴ 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) y, por lo menos en la industria, su uso continuaba sido bajo unos años más tarde (de la Garza, 1999).

²⁵ Según estimaciones de Bernedo (1999); véase este trabajo para las definiciones de empleo "no

latinoamericano, el uso de contratos temporarios estaba mucho menos extendido que en 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 sido poco atractivas para los empleadores a causa de restricciones 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, antes de su eliminación por la nueva reforma laboral, su importancia casi se duplicó, pasando del 7% del empleo en establecimientos con 10 y más ocupados a algo más del 13%, con un pico del 17%, y su peso en el nuevo reclutamiento se expandió vertiginosamente, llegando a representar en 1998 casi el 70%.²⁶ Aunque los trabajadores con empleo temporario están transitoriamente fuera de las cifras sobre desempleados, su inestabilidad y rápida rotación contribuyen a efectivizar la competencia en el mercado de trabajo.

PODER DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

En México no se reformaron las leyes referidas a los derechos colectivos del trabajo; sin embargo, el rol más decisivo que se asignó 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 substantivas también en este área. En ambos países varios decretos incentivaron la descentralización de la negociación colectiva. El impacto de la promoción de la descentralización fue substancial en la Argentina, donde había predominado la negociación por rama de actividad, y se reflejó en la creciente participación de los acuerdos a nivel de empresas en el total de convenios colectivos, que entre 1991 y 1997 se cuadruplicó, pasando del 19% al 80% (MTSS). Pero incluso en Perú, donde los acuerdos descentralizados eran ya

estable" en las fuentes utilizadas.

²⁶ Datos para el Gran Buenos Aires, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), varios números; incluye contratos de duración determinada, a prueba y de personal de agencias intermediarias.

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 de los convenios. En la Argentina la reforma de 1998 legisló acerca de la gradual pérdida de vigencia de los convenios una vez finalizado su plazo. Los acuerdos firmados antes de 1988 (en realidad en 1975, último año con negociación colectiva, eliminada por el gobierno militar de 1976-83 y reinstalada recién en 1988) debían expirar dos años después de que empleadores o sindicatos lo solicitaran. En Perú, según la nueva 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 en detrimento de los asalariados (Saavedra, 1999b). Por otra parte, en Perú se facilitó la formación de más de un sindicato en una misma empresa, 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 afiliación (Saavedra, 1999b); los procedimientos para la resolución de conflictos se tornaron más desfavorables a los asalariados (Bernedo, 1999); el derecho de huelga se reguló en 1992, estipulando entre otros puntos que los huelguistas no tienen derecho a salario (esa era ya la situación en la Argentina), pero también que - a favor de los trabajadores - la substitución 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 recortar el poder sindical. El crecimiento del excedente de fuerza de trabajo, como era esperable, coadyuvó a su debilitamiento. Además, la pérdida de participación en el empleo por parte de sectores tradicionalmente con alta densidad sindical, como el sector público y la industria manufacturera, los cambios en la estructura del empleo en detrimento de las grandes empresas (generalmente unidos al cambio según ramas de actividad) y también los que favorecieron a las formas de empleo no registradas y temporarias, así como una rotación más acelerada, habrían reducido la tasa de sindicalización y la influencia sindical. Los mismos factores podrían haber reducido el alcance de la cobertura de la negociación colectiva.

Sin embargo, es debatible que la tasa de sindicalización haya disminuido en los tres países o, por lo menos, la magnitud de su caída. De acuerdo con algunas estimaciones, la tasa de sindicalización de los asalariados decreció fuertemente en la Argentina, del 67% al 39%, entre mediados de los 80 y mediados de los 90, en México del 60% al 43% en 1989-1991 (OIT, 1997a), y en Perú del 18% en 1991 al 5% en 1997 (Saavedra, 1999a). Si se las calculase en relación con la fuerza de trabajo total la caída sería aún más marcada.

Pero estas cifras para Argentina y México son inciertas, ya que otros autores estimaron que en la Argentina la tasa de afiliación aumentó durante los 80 y nuevamente entre 1991 y 1994,²⁷ 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 involucran a los sindicatos, el movimiento sindical ha mantenido una significativa 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; Murillo, 1999).

En Perú, la sindicalización de los trabajadores legalmente habilitados para afiliarse (i.e. los empleados en empresas con 20 ocupados o más) disminuyó bastante menos, de un 60% en 1987 a un 49% en 1995),²⁸ pero 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 pérdida de representación, desaparición de sindicatos pequeños, y fusiones de empresas);²⁹ a un menor número de pliegos presentados, a veces porque la validez de los acuerdos había sido extendida;³⁰ y a retrasos más prolongados en la firma de los nuevos

²⁷ 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.

²⁸ Sobre la base de datos en Yépez (1988) y Aparicio y Bernedo (1997).

²⁹ Sin embargo, la ley de 1992 que terminó con el monopolio de representación (Saavedra, 1999b) podría haber producido un aumento en el número de sindicatos.

³⁰ Esta extensión de términos acordados no es necesariamente desfavorable a los trabajadores: en la

acuerdos.

SALARIOS, DESIGUALDAD Y DISCIPLINA LABORAL

La reconversión económica, reforzada en Argentina y Perú por la política laboral, intensificó la competencia en el mercado de trabajo. Para explorar los efectos de esta situación, y de su interacción con otros factores económicos e institucionales, en lo que sigue se discuten las tendencias salariales y en la desigualdad de remuneraciones, en la intensidad del esfuerzo laboral individual y en la disciplina colectiva.

SALARIOS

Además de los cambios regulatorios referidos a la protección del empleo, la negociación colectiva, los sindicatos y el conflicto, en estos tres países el gobierno reiteradamente 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) y del control de los incrementos salariales. En el caso del salario mínimo, los reajustes estatales durante 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).³¹ La regulación del salario mínimo habría tenido mayor impacto sobre los salarios sectoriales en Perú que en Argentina o México (Marshall, 1999a).

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

Argentina la no renovación ha implicado prolongación de condiciones más favorables, situación que precisamente está detrás de los varios intentos gubernamentales por hacer obligatoria la renovación.

³¹ Los datos sobre salarios mínimos provienen de CEPAL, *Estudio ... 1997-1998*.

generales entre 1990 y mediados de 1992 (Bernedo, 1999).³² 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).

En la década del 80 los salarios reales habían retrocedido en los tres países en el marco de 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;³³ 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.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). Esta tendencias negativas en común no son sorprendentes en el contexto de mayor competencia en el mercado de trabajo y menor poder de negociación sindical. Sin embargo, las pautas de comportamiento y sus posibles factores explicativos difieren si consideramos

³² 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 salarios en los sectores en que se admite la negociación.

³³ Argentina y México: salarios industriales; Perú: salarios del sector privado, Lima, una aproximación a los salarios industriales. La tendencia en el sector industrial no se aplica necesariamente a todos los sectores económicos.

³⁴ Como el análisis de las tendencias en los salarios reales 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. Por otra parte, a raíz del comportamiento caótico debido a la hiperinflación de 1990 en Argentina y Perú, conviene comenzar el análisis con el incremento de 1992/1 (estimaciones con y sin 1991/0 se incluyen en el cuadro 4). La estimación del crecimiento de la productividad industrial en México podría estar algo distorsionada ya que los datos sobre

separadamente dos subperíodos: antes y después de la crisis de 1995 que se originó en México y cuyos efectos, como se mencionó, se extendieron a la Argentina.³⁵

En primer lugar, 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, permitió el alza primero y su mantenimiento después del salario real. La indexation estaba prohibida. Después de la recesión, y con prácticamente inflación cero, los salarios casi no declinaron a pesar 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 Perú el salario real aumentó primero (en forma acorde con las medidas de política salarial descritas), pero el impacto favorable inicial se deterioró después de 1995, sobre todo en México donde la tasa de inflación fue más rápida. En Perú, bajo condiciones económicas algo distintas (con desaceleración del crecimiento en 1996), incluyendo el hecho que la inflación no había disminuido al principio tanto como en Argentina y México, la evolución salarial reflejaría más los reajustes estatales y la prohibición de indexar, en un contexto caracterizado por sindicatos sin poder.

Por otra parte, antes de la crisis, en México el crecimiento de los salarios había superado algo al de la productividad. En qué medida esta tendencia puede ser atribuida a los "acuerdos por productividad" a nivel de empresa promovidos por el gobierno requiere mayor investigación. Se podría conjeturar que la asociación positiva entre salarios y productividad antes de la crisis sugiere que la renovación del pacto social en México tuvo éxito. En Argentina y Perú, con similares objetivos de política, no encontramos 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, el creciente desempleo abierto parece haber bastado para frustrar el objetivo de vincular el avance de los salarios con mejoras en la productividad.

empleo (utilizados en la estimación de la productividad) excluyen a la industria maquiladora.

³⁵ Estrictamente, Perú no debería ser incluido en la comparación según subperíodos, porque en este país 1991-97 fue un período de crecimiento ininterrumpido.

En otras palabras, la interacción entre diferentes configuraciones institucionales y mecanismos económicos generó los mismos resultados en el largo plazo (una década aproximadamente).

DESIGUALDAD SALARIAL

Tanto la desigualdad en la distribución del ingreso asalariado como los diferenciales de salario aumentaron durante los 90 en los tres países. El aumento de la desigualdad fue bastante menor en la Argentina, donde 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 1997.³⁶ Asimismo, la disparidad salarial según nivel educativo experimentó escasas modificaciones (Altimir y Beccaria, 1999).³⁷ 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),³⁸ y la distribución se polarizó más, debido principalmente al avance de las remuneraciones correspondientes a posiciones de supervisión y profesionales (Alarcón y McKinley, 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 trabajadores no calificados y los de los que ocupan posiciones directivas, cuyas remuneraciones, que en 1989 casi sextuplicaban a las de los no calificados, en 1994 eran más de ocho veces superiores.³⁹ En Perú también 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

³⁶ Datos en Grandes y Gerchunoff (1998) para Buenos Aires.

³⁷ Según Frenkel y González Rozada (1999), que analizan los salarios horarios de los trabajadores *full time*, aumentaron los diferenciales de salario entre el nivel educativo alto 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).

³⁸ Según otras estimaciones, el coeficiente de Gini para el ingreso salarial no agrícola aumentó del 0.47 en 1989 al 0.53 en 1994 (Alarcón y McKinley, 1998).

³⁹ Más detalles en Alarcón y McKinley (1998); el análisis se refiere a asalariados excluidos los agrícolas.

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),⁴⁰ 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). Saavedra (1999a) sostiene que la ampliación de la brecha salarial en la industria peruana estuvo asociada con un aumento en los diferenciales entre tasas de crecimiento de la productividad, pero con respecto a la Argentina Altimir and Beccaria (1999), al no haber encontrado cambios en los diferenciales salariales en la industria, sugieren que las características específicas de cada rama, como productividad o precios, no desempeñaron un papel relevante. Los diferenciales de salario entre empresas 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.

Cuatro factores pueden haber contribuido a generar una mayor desigualdad salarial. Primero, el aumento del excedente de fuerza de trabajo, que tiende a ampliar los diferenciales de salario en perjuicio de los trabajadores no calificados y los ocupados en los sectores peor remunerados y menos dinámicos. En segundo lugar, la mayor descentralización de la negociación, uno de cuyos objetivos era precisamente vincular el crecimiento de los salarios con la dispar capacidad de pago de las empresas. Tercero, el posible aumento de la heterogeneidad inter-industrial de las tasas de crecimiento de la productividad. Por último, la rápida reestructuración de los requerimientos de calificaciones que siguió a la liberalización económica, y que originó desfasajes entre oferta y demanda de calificaciones.

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

⁴⁰ No se dispone de datos sobre salarios industriales en Perú para 1995, y los datos posteriores a ese año no son comparables.

puestos con "nuevos" requerimientos educativos. Pero el más modesto incremento en la dispersión de salarios también podría responder a otros factores. 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 habrían tenido 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, así como en bloquear a nivel político la puesta en práctica de la obligación de renovar los convenios previos a 1988: una proporción considerable (alrededor de un tercio) de los convenios colectivos vigentes en 1999 habían sido firmados antes de 1988, y éstos, con términos más favorables para los asalariados, no habían sido aún renovados a fines de los 90.⁴¹ Estos factores se sumaron a una relación entre oferta y demanda de "nuevas" calificaciones más equilibrada que en los otros dos países. Tal difusión de la protección sindical "hacia abajo" no es identificable en Perú, donde los sindicatos son más frágiles y la negociación mucho más descentralizada.

Si comparamos Argentina y Perú, donde se llevaron a cabo reformas laborales similares, serían las diferencias en la intervención e influencia sindicales las que podrían contribuir explicar el impacto más dramático de las fuerzas del mercado sobre la desigualdad salarial en Perú. Por otra parte, en México la desigualdad de remuneraciones avanzó fuertemente aún cuando no se reformó la legislación sobre negociación colectiva y, en este caso, la escasez de "nuevas" calificaciones - es decir, las fuerzas del mercado - parece haber desempeñado un importante papel. La reforma de la legislación sobre acuerdos colectivos *per se* no es suficiente para explicar las tendencias en la dispersión salarial, y los sindicatos - su fuerza y orientación - así como las fuerzas del mercado habrían ejercido una influencia decisiva.

INTENSIDAD DEL TRABAJO

Las variaciones en la cantidad de horas trabajadas constituyen un indicador, aunque

⁴¹ Estimaciones muy preliminares basadas en datos del MTSS.

ambiguo, de cambios en el esfuerzo laboral.⁴² Aparentemente, el número de horas trabajadas por obrero en la industria no se incrementó en Perú y México (cuadro B, Apéndice), aunque sí en la Argentina (Marshall, 1998b). De todos modos, y si bien las regulaciones legales sobre la jornada de trabajo colocan una fuerte restricción a la posibilidad de extenderla (aunque como vimos en Perú se rebajó el costo de las horas extraordinarias), en los tres países habría sido posible incrementar el tiempo de trabajo efectivo. Con ese objetivo se acordaron modificaciones por medio de la negociación colectiva.

Varios acuerdos colectivos firmados en México en 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 que generalmente habían sido privatizadas. En la Argentina, cerca de la mitad de los "acuerdos por productividad" negociados por rama de actividad entre 1991 y 1995 incorporaron cláusulas que pretendían incrementar el tiempo de trabajo efectivo u optimizar la utilización de la capacidad instalada, y varios acuerdos en empresas privatizadas incluyeron arreglos para flexibilizar el tiempo de trabajo (Novick et al., 1996). Es aún incierto cuán generalizadas están las prácticas de intensificación del trabajo introducidas a través de la negociación en los tres países que examinamos, pero se delinea un proceso en esa dirección. Poco se sabe, sin embargo, sobre el impacto real de dichos arreglos.

DISCIPLINA LABORAL: CONFLICTOS COLECTIVOS

La tendencia declinante durante los 90 en el nivel de conflictividad laboral, estimado a través de la actividad huelguística, en la Argentina, México y Perú (cuadro 6), como también en otros países latinoamericanos, sería un síntoma de intensificación de la disciplina laboral colectiva. Algunas reservas se aplican en el caso de México, donde si bien cayó el número de

⁴² Sobre este tema ver DeFreitas y Marshall (1998) y la literatura allí citada.

huelgas y de huelguistas en 1990-1996, la cantidad de reclamos y llamados a huelga se mantuvieron en un nivel persistentemente elevados (de la Garza and Bouzas, 1999).⁴³

Varios son los factores que podrían haber contribuido a atenuar el nivel de conflictividad en estos países. Spaltemberg (1995), con referencia al caso argentino, sugiere que existió una correlación inversa entre desempleo y conflictos laborales. Un cambio político, es decir, el pasaje (del partido Radical al Justicialista) hacia el gobierno de un partido con fuerte apoyo de importantes sindicatos que habrían logrado disciplinar la fuerza de trabajo a pesar del deterioro de las condiciones de empleo, también pudo haber 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). En Perú 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 reforzar la tendencia decreciente en el nivel de conflictividad laboral, en los tres países en el mismo marco de creciente 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 dos conclusiones (tentativas, debido tanto a la escasa información y las trabas que ello implica para un estudio más riguroso, como a la compleja interacción de múltiples determinantes, no todos examinados suficientemente en este trabajo):

Primero, que en cada país diferentes configuraciones institucionales, interactuando con

⁴³ Los datos son para las jurisdicciones federal y locales.

los efectos de las políticas económicas, 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 las regulaciones económicas y su impacto sobre el mercado de trabajo y las instituciones laborales (en particular, la intensificación de la competencia en el mercado de trabajo) 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. Por otra parte, dada la similitud general, existieron diferencias entre países que reflejan la influencia de los sindicatos, su poder de negociación, objetivos, relación con el estado e ingerencia política. Por ejemplo, su intervención habría contribuido a explicar el diferencial avance de la desigualdad salarial y posiblemente también cuán exitosos fueron los intentos gubernamentales de vincular el crecimiento salarial con el de la productividad, temas que requieren mayor investigación.

La reforma de la regulación legal del trabajo propuesta por el modelo de política laboral dominante en los 90 no parece haber sido "necesaria" para el éxito de las reformas económicas, ya que se produjeron resultados comparables sin que se hubiera modificado la legislación laboral. ¿Por qué entonces algunos gobiernos continúan presionando tan decididamente a favor de las reformas laborales? Es difícil creer que se trata de una genuina confianza en su capacidad de crear empleo. Más bien, las reformas laborales parecen responder, en parte a la insistencia de las organizaciones empresarias, pero primordialmente a las exigencias del FMI, y en este contexto haberse constituido en un elemento clave para demostrar, y publicitar, el compromiso ideológico de los gobiernos con el nuevo modelo económico y social. Las reformas, de modos modos, contribuyeron a consolidar un nuevo estadio, más débil, en la posición de los sindicatos, y 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.

REFERENCIAS

Diana Alarcón y T. McKinley, "Mercados de trabajo y desigualdad del ingreso en México: dos décadas de reestructuración económica", Simposio organizado por University of Toronto, Universidad Nacional General Sarmiento e Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, 24-25 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: OIT, 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.

Gregory DeFreitas y Adriana Marshall, "Labour surplus, worker rights and productivity growth: a comparative analysis of Asia and Latin America", *Labour*, 12(3), 1998.

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" organizado por la 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*, UAM, México, 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*, London: 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.

Marín Grandes y Pablo Gerchunoff, "Distribución del ingreso y mercado de trabajo en el GBA", 4 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, Septiembre 24-26, 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 (IILS), 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, 1997a.

Adriana Marshall, "Política migratoria en la Argentina", en Asociación de Estudios de Población de la Argentina (AEPA), *Memorias de las IV Jornadas Argentinas de Estudios de Población*, 1997b (en prensa).

Adriana Marshall, "State intervention, the labour market and inequality in Argentina", en Albert Berry, ed., *Poverty, Economic Reform and Income Distribution in Latin America*, Boulder: Lynne Rienner Publishers, 1998a.

Adriana Marshall, "Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?", *OIT-ETM*, Santiago, 1998b.

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", organizado por la Academia Mexicana de Ciencias, México D. F., 13-14 de octubre, 1999b.

Adriana Marshall, "Labor market regulation, wages and workers' behavior - Latin America in the 1990s", XXII International Conference of the Latin American Studies Association, Miami, 18-18 de marzo, 2000 (mimeo).

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).

Marta Novick, R. Bisio, A. M. Catalano y E. Deibe, "Los acuerdos de productividad en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(4): 49-78), 1996.

OECD, *Wages and Labour Mobility*, París: OECD, 1966.

OIT, *El Trabajo en el Mundo 1997-98*, Ginebra: OIT, 1997a.

OIT, *Panorama Laboral '97*, *OIT Informa 4*, Lima, OIT, 1997b.

OIT, *Panorama Laboral '98*, *OIT Informa 5*, Lima, OIT, 1998.

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.

J. B. Rebitzer, "Unemployment, long-term employment relations, and productivity growth", *Review of Economics and Statistics*, (64: 627-35), 1987.

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 Chanduví, "Crisis real o crisis de expectativas? El empleo en el Perú antes y después de las reformas estructurales", *Documento de Trabajo* 388, BID, Oficina del Economista Jefe, Washington D.C., 1998.

Jaime Saavedra Chanduví, "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 Chanduví, "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 Spaltemberg, "Conflictos laborales en la Argentina 1984-1994", Informe de Avance, UBA, Buenos Aires, 1995 (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: ILS, ILO, Research Series 88, 1992.

Jurgen Weller, "Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes", *Serie Reformas Económicas* 11, CEPAL, Santiago, 1998.

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, Septiembre 24-26, 1998 (mimeo).

Cuadro 1. Instituciones del trabajo

	Argentina	México	Perú
relaciones corporativas	X	x	-
poder sindical	>	>	<
estructura negociación*	RA	M	D
protección del empleo**	I	R	R
"reforma laboral"	X	-	x

* 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, 1999).

Cuadro 2. Características del mercado de trabajo urbano

	Argentina		México		Perú ^a	
	1990	1997	1990	1997	1990	1997
% tasa actividad ^b	39.0	42.2	51.8	56.2	59.6	63.2
% desempleo	7.5	14.9	2.8	3.7	8.3	8.4
% empleo cuenta propia	24.7	26.5	30.3	31.2	35.3	34.9
% empresa pequeña*	14.9	19.2	19.6	22.6	11.4	19.4
% sector público*	19.3	12.7	25.0	21.7	11.6	7.2
% empresas medianas/grandes*	33.2	33.5	19.6	18.9	36.6	33.5
% empleo asalariado*	67.4	65.4	64.2	63.2	59.6	60.1
% empleo asalariado privado*	48.1	52.7	39.2	41.5	48.0	52.9

* En relación con el empleo urbano total. El tamaño de las empresas no es comparable entre países

^a Desempleo y tasa de actividad: 1990, Lima Metropolitana; 1997, áreas urbanas; resto de las características: Lima Metropolitana

^b Tasas de actividad no comparables entre países.

Fuente: OIT (1998); INDEC, encuesta de hogares (tasa de actividad, Argentina).

Cuadro 3. Producto, productividad y empleo, 1990-1997
Tasas de cambio promedio anuales

	PBI	E-PEA ^a	EEP ^b	Productiv.	Sct.informal ^c	Empleo mfg
Argentina	5.5	-1.2	0.33	3.6	6	-1.3
México	2.8	-0.2	1.32	-0.9	4	5.1
Perú	5.5	-0.3	0.58	2.2	7	-0.1

^a Diferencia entre tasas de cambio promedio anuales de empleo y PEA

^b Elasticidades empleo producto

^c Diferencia (puntos porcentuales) entre años inicial y final del período en la participación del sector informal (empleo por cuenta propia, más empleo en empresas pequeñas y servicio doméstico; OIT, 1998) en el empleo urbano.

Fuente: sobre la base de datos en OIT (1998).

Cuadro 4. Performance industrial y salario real, 1990-1997
Tasas de cambio promedio anuales

	Producto	Empleo	Productividad	Indice precios consumidor	Salario real
<i>Argentina</i>					
1991-97	--	-2.2	--	--	0
1992-97	4.0	-1.9	5.9	5.1	-0.2
1991-94	--	-2.2	--	--	0.5
1992-94	5.3	-1.5	6.6	9.6	0.2
1995-97	2.3	-2.2	4.5	0.7	-0.6
<i>México^a</i>					
1991-97	3.5	-2.3	5.8	--	0.1
1992-97	3.4	-2.4	5.8	20.4	-1.0
1991-94	2.1	-3.6	5.7	--	6.6
1992-94	1.5	-4.3	5.8	9.0	6.6
1995-97	5.4	-0.5	5.9	31.8	-8.6
<i>Perú^b</i>					
1991-97	5.0	-4.0	9.0	--	1.8
1992-97	4.9	-3.8	8.7	23.3	-0.4
1991-94	5.4	-6.2	11.6	--	6.6
1992-94	5.5	-6.5	12.0	37.2	3.7
1995-97	4.3	-1.2	5.5	9.5	-4.6

Empleo: excluye maquiladoras

Salario: asalariados del sector privado en Lima Metropolitana

Estudio...., varios años.

Cuadro 5. Dispersión salarial en la industria, 1990-97
Coeficientes de variación

	Argentina	México	Perú
1990		--	0.40
	0.26	0.26	
1992	0.26		0.37
1993		0.33	0.42
	0.26	--	
1995	0.28		--
1996		--	--
	--	0.43	

en ILO, *Yearbook of Labour Statistics*

Cuadro 6. Conflictos de trabajo

	1980		1990	1991		1993	1994		1996
Argentina*	^a		670		270	259		--	--
^b	43	--	1599	1620	--	1843	1370 588	577	--
Perú #	--	--	1883	3.7	1.0	271	0.7	0.4	--
Perú** ^c		1529			290			131	

* Número de conflictos; incluye huelgas y otras formas de conflicto, así como lock outs; excluye huelgas generales (más detalles en Spaltemberg,

** Número de días de trabajo perdidos a causa de huelgas y lock outs (OIT, 1997a)

Número de horas perdidas debido a huelgas,

^a -1989 (Spaltemberg, 1995)

^b Huelgas solamente; excluye las de jurisdicción local (OIT, 1997a)

^c Desde 1994, sólo huelgas en el sector privado.

Fuentes: Spaltemberg (1995); OIT (1997a) y (1997b); de la

APENDICE

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

	Argentina		México		Perú	
	cambio %	SR	IPC cambio %	1990=100	IPC c	SR 1990=100
	--	130.0		128.3	--	
1990	--	00.0		100.0	--	
1991	84.0		18.8	106.5		115.2
1992		102.7	11.9		56.7	111.1
	7.4	101.3		124.5	39.5	
1994	3.9		7.1	129.1		127.4
1995		100.9	52.1		10.2	116.7
	0.1	100.7		99.2	11.8	
1997	0.3		15.7	98.2		110.3

Fuente: CEPAL, ... 1997-

Cuadro B. Horas trabajadas por asalariados

	-90	1991-	1991	1992		1994	1995		1997
Perú ^a	47.1	44.1	44.9		46.6	57.9 ^d	43.0	d	
México mfg	45.4 ^c	45.1		45.1	45.4		44.6	45.1	

Lima

1983-

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

Dudoso

Fuente: ILO, *Yearbook of Labour Statistics*

os.