

Negociación colectiva del sector comercio. Análisis de cláusulas no salariales.

Radiciotti Luisina, Pontoni Gabriela y Radiciotti Luisina.

Cita:

Radiciotti Luisina, Pontoni Gabriela y Radiciotti Luisina (2010). *Negociación colectiva del sector comercio. Análisis de cláusulas no salariales. V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-036/550>

Vto Congreso Latinoamericano de Ciencia Política

28 - 30 de Julio de 2010 / Buenos Aires, Argentina

Integración, Diversidad y Democracia en tiempos del Bicentenario

Área temática: Política Comparada

Sub área temática: Sindicatos, Movimientos sociales y Protesta social

Luisina Radiciotti – luisinaradiciotti@yahoo.com.ar

Becaria AGENCIA - Sede de trabajo IIGG; Docente UNLaM

Gabriela A. Pontoni – gabriela.pontoni@gmail.com

Becaria CONICET- Sede de trabajo MTEySS; Docente UNLaM

“Negociación colectiva del sector comercio. Análisis de cláusulas no salariales”

Abstract

En esta ponencia analizamos los contenidos no salariales presentes en las negociaciones colectivas del sector comercio durante el período 2003-2008. Cabe destacar que este artículo representa una primera aproximación exploratoria enmarcada en una investigación más amplia que incluye el estudio de otros sectores productivos.¹

Para desarrollar este trabajo focalizamos el análisis en las negociaciones concertadas por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) y las cámaras empresarias del sector. El estudio cobra relevancia al considerar que el convenio marco del sector se mantiene vigente desde 1975 y el contexto de revitalización de la negociación colectiva a partir de la fase de recuperación económica iniciada en 2003.

Tras el análisis de los acuerdos negociados durante esta etapa, se rescatan aquellos que no solo representan un aumento salarial, sino que además muestran nuevos contenidos en relación a las materias negociadas tradicionalmente.

La ponencia se estructura de la siguiente forma: primeramente, se presentan las categorías consideradas como no salariales –nuevas- en materia de negociación colectiva. Luego, una breve caracterización del sector y de los actores; posteriormente, un análisis de la evolución de la negociación colectiva a nivel general en relación a la negociación sectorial. Finalmente, nos focalizamos en el estudio de los acuerdos referidos a aquellos nuevos contenidos.

¹ “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales” PICT-AGENCIA 2007, N° 1672. Investigadora principal: Dra. Cecilia Senén Gonzalez.

Introducción

Los años que van entre 2003 y 2008 se observó una importante revitalización de la negociación colectiva, verificada a través de la creciente cantidad de convenios y acuerdos firmados entre sindicatos, cámaras empresarias y empresas. A su vez, encontramos que la mayor parte de los contenidos negociados tendieron a ser de tipo salarial.²

En este contexto, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) comenzó a fomentar las negociaciones que incluyen contenidos no salariales. Estos constituyen un avance significativo en tanto diálogo social entre los actores intervinientes en las relaciones laborales.

A tales efectos, y seleccionando un sector poco estudiado, heterogéneo y complejo como lo es el sector mercantil, nos hemos propuesto realizar una mirada sobre las negociaciones colectivas desde esta nueva perspectiva.

El sector mercantil ha experimentado grandes transformaciones a lo largo de su historia, producidas, entre otros factores, por los cambios económicos y sociales que impactaron directamente en las actividades desarrolladas en él. Tales impactos influyeron, entre otras variables, en la composición de los trabajadores que integran el sector y en la organización del trabajo.

Si se consideran tales variaciones a lo largo de su historia, es relevante destacar el principio de ultraactividad³ que permite la actual vigencia de su Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) firmado en el año 1975. Lo cual demuestra que los actores involucrados no se han ocupado de desarrollar una re-adequación que implique una nueva negociación integral considerando todos los aspectos involucrados en un CCT, en función de las diversas transformaciones operadas en el sector. Si bien se han firmado diversos acuerdos⁴ que actualizan el “histórico convenio”, los actores no se han sentado

² Así lo demuestran los informes sobre el estado de la negociación colectiva realizados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (Informes sobre la Negociación Colectiva, Departamento de Negociación Colectiva, DERT, SSPTy EL, MTEySS, 2003-2008).

³ El concepto implica que una vez vencido el plazo de vigencia del convenio colectivo de trabajo (CCT) el mismo se extenderá hasta tanto se celebre uno nuevo (Abós, 1989; Senén González, C. et al., 2009)

⁴ La distinción entre convenios o acuerdos refiere a la forma en que se instrumentan los mismos. Los *convenios* pueden ser nuevos o reformar y/o sustituir uno anterior. Estos conforman, junto a las normas generales, la normativa que regula las relaciones laborales al interior de una rama de actividad o sector o bien, de una empresa determinada. En cambio, los *acuerdos* se diferencian por: o bien tener *convenio propio*, pues se aplican al mismo ámbito y están firmados por las mismas partes que el convenio original. Sólo modifican su contenido en forma parcial al incorporar correcciones salariales o de otra índole; o por

a redefinir con una visión general que contemple todas las instituciones que rigen los diferentes aspectos de las relaciones laborales de un sector marcado por continuas mutaciones.

Desde esta perspectiva, y respetando el eje del trabajo, se relevaron todos los acuerdos de alcance nacional, negociadas por el actor sindical más relevante del sector mercantil la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), durante el período 2003-2008.

1. Nuevos contenidos de la negociación

La negociación colectiva durante 2003-2008 se ha basado principalmente en la discusión de cláusulas salariales. Sin embargo, se observa la creciente necesidad de los actores de profundizar el debate sobre cláusulas de tipo no salarial frente a los cambios operados en el mundo del trabajo.

La negociación de cláusulas no salariales se ha incrementado paulatinamente a lo largo del período 2003-2008. En tal sentido, una reciente publicación de la Subsecretaría de Relaciones Laborales (SSRL) del MTEySS muestra la importancia que el mundo del trabajo le ha otorgado al tratamiento de cláusulas no salariales o nuevos contenidos.⁵

Según Palomino, et al., (2005) la clasificación de contenidos de la negociación colectiva considera dos criterios. Por un lado, encontramos una visión *abarcativa* o *integrativa* (Franco, Marcos-Sanchez, Benoit, 2001; Sepúlveda Malbrán, Vega Ruiz, 1998; entre otros) que procura una perspectiva global de los contenidos negociados partiendo de una categorización *a priori*. Por otro lado, existe una perspectiva *temática* que concentra los contenidos en un tópico particular, como por ejemplo productividad (Szretter, 1993), la capacitación (Capeletti, 2000) y equidad de género (Novick, Trajtemberg y Heredia, 2005).

A los fines de este estudio, desde la perspectiva *abarcativa* o *integrativa*, se consideraron las siguientes cláusulas: *formación profesional, teletrabajo, equidad de*

estar *articulados*, es decir, se enmarcan en un convenio de nivel superior pero se aplican en un ámbito diferente a aquel y puede estar pactado por algún actor diferente al original (Informes sobre la Negociación Colectiva, Departamento de Negociación Colectiva, DERT, SSPTyEL, MTEySS, 2003-2008).

⁵ Las cláusulas que presentan mayor frecuencia en los acuerdos y CCT son las que regulan las relaciones laborales y las condiciones y medio ambiente de trabajo. Más atrás están las que tratan temas de equidad de género y las orientadas a la pequeña empresa (Informes sobre la Negociación Colectiva, Departamento de Negociación Colectiva, DERT, SSPTyEL, MTEySS, 2003-2008)

*género, responsabilidad social empresaria (RSE) y trabajo decente (TD)*⁶, *adiciones*⁷, *discapacidad*, sobre la *pequeña empresa*, y las referidas a la conformación de *comisiones mixtas*. La incorporación de estas cláusulas a la negociación colectiva demuestra como este instrumento viabiliza y facilita el acercamiento entre el mundo del trabajo y sus instituciones.

Una de las primeras categorías analizadas es la de *formación profesional*, que se instala como un derecho del trabajador, intentando responder a la adecuación entre las demandas del sistema productivo y las competencias que se deben adquirir para insertarse en él. Esta es una de las cláusulas usualmente negociadas por los actores de la negociación colectiva, a lo largo de estos años. En efecto, los últimos informes realizados por el Departamento de Negociación Colectiva del MTEySS muestran que las negociaciones con cláusulas sobre “capacitación”⁸ no han sufrido cambios significativos aunque si se han incrementado levemente, mostrando un pico máximo de 10% durante 2007.

Al realizar el relevamiento en el sector estudiado, se consideraron aspectos referentes a: contenidos de la formación profesional, que respondan a las demandas productivas del sector así como a las necesidades formativas de los trabajadores. En este sentido pueden orientarse a la capacitación y desarrollo del personal; a promover la conformación de un órgano de capacitación laboral de carácter bi o tripartito, ya sea que participe, o no, el Estado y a un fondo especial para el financiamiento de las actividades de capacitación y formación, entre otros temas.

Por su parte, el *teletrabajo* aparece como un contenido emergente de las nuevas formas de organización del trabajo a las cuales la negociación colectiva deberá responder. Algunos de los interrogantes que esto presenta son: diferenciación entre call center y teletrabajo, tutela laboral y garantías sindicales, nuevas definiciones de riesgos del

⁶ Los lineamientos que se consideran en la RSE en función de la promoción del TD, conforme a lo expresado por el compromiso suscripto entre el MTEySS, PNUD, la OIT y la CEPAL y distintas organizaciones y empresas, es “[crear] más y mejores empleos, reducción de la informalidad, combate al trabajo infantil, promoción del empleo juvenil, extensión y mejora de la cobertura de la protección social, impulso a la educación y capacitación laboral, reforzamiento de la productividad y la competitividad, fortalecimiento de los derechos laborales, la inclusión y el desarrollo socioeconómico [...] y el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores” (SSRL, MTEySS, 2009).

⁷ Se entiende por adiciones el consumo de drogas o sustancias psicotrópicas, de alcohol, comida en exceso, tabaco, etc.(SSRL, MTEySS, 2009)

⁸ Para los fines de este apartado, capacitación y formación profesional se tomarán como sinónimos, entendiendo que ambos conceptos muestran la traslación de las demandas del mundo productivo al educativo, asociadas a las estrategias que plantean los actores a través de la negociación colectiva (Palomino, et al., 2005; Topet, 2007; Sladogna, 2009).

trabajo y sus mecanismos de prevención, etcétera. Aspectos referentes a la organización y ejecución del trabajo a distancia, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC's).

También se encuentra el tratamiento de la *equidad de género*, que si bien tiene una mayor trayectoria en cuanto a su debate y concertación a través de la negociación colectiva a lo largo de estos años, no ha representado más del 2% del total de las cláusulas negociadas durante 2003-2008. Esto habla de un avance pero también de un largo camino por recorrer (Trajtemberg, et al., 2009).

En esta categoría se relevaron aquellas cláusulas que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. A su vez, se incluyen las referidas a la no discriminación por razones de sexo, a un sistema de prevención diferenciado en cuanto a riesgos en el trabajo, a una mejor correspondencia entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y la participación femenina en los distintos ámbitos de las relaciones laborales (cupos sindicales femeninos, negociación colectiva, etcétera).

En cuanto a la *RSE* y *TD*, la negociación se propone trascender el marketing institucional que plantean las empresas a través de la acción social. Para institucionalizar este tema vía la negociación colectiva, las cláusulas deberían estar en sintonía con el fomento de los valores del TD, la difusión y el intercambio de buenas prácticas, la sustitución de la subcontratación precarizante por formas responsables de subcontratación y tercerización, la disminución del trabajo no registrado y el trabajo infantil, etcétera. En este sentido los actores de ciertos sectores⁹ han negociado durante 2008 cláusulas tendientes a erradicar el trabajo no registrado, delimitar la responsabilidad de las partes en caso de subcontratación y evitar la competencia desleal a lo largo de la cadena de (sub)contratación.¹⁰

A los fines del relevamiento, se consideraron dentro de este grupo de cláusulas aquellas que rescaten la relevancia del TD en tanto que aseguren condiciones laborales dignas, promuevan el desarrollo laboral y la igualdad de oportunidades, y por último, favorezcan el respeto de los derechos de los trabajadores.

⁹ Tal es el caso de la Construcción, el Papel, la Industria del Hielo y Mercados Particulares y los Locutores, trabajadores de las Comunicaciones y el Espectáculo Público.

¹⁰ Informe sobre la Negociación colectiva, 2008.

A su vez, se incorporan en la búsqueda cuestiones relacionadas con temas transversales al trabajo, pero que influyen en él, como el de las *adicciones*. La negociación colectiva puede, en este sentido, contribuir a la prevención sobre los posibles riesgos que esta problemática acarrea y también, procurar su tratamiento. La inclusión de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva se sustancia en el carácter tripartito de la discusión de la problemática, garantizando su debate y a posteriori, su discusión periódica.

Al interior de esta categoría se consideraron aquellas cláusulas que favorezcan la prevención, la no sanción, la conservación del empleo y el acompañamiento del trabajador durante el proceso de recuperación.

En lo que respecta a las cláusulas que tratan el tema de *discapacidad*, la negociación colectiva puede facilitar el acceso de personas con capacidades diferentes al mundo laboral. Sobre este punto se resaltan las iniciativas tomadas por los trabajadores de prensa y de la AFIP, quienes han incorporado cláusulas específicas obligando a las partes a incluir trabajadores discapacitados en sus establecimientos. En esta línea también se encuentra el CCT firmado entre la Asociación de Médicos Empleados de Tucumán y distintos sanatorios de la provincia, donde se establece un cupo mínimo del 4% para la contratación de personal discapacitado, tanto para la planta de trabajadores permanentes como contratados.

En esta categoría se tuvieron en cuenta aquellas cláusulas que incentiven y/o determinen a través de porcentajes mínimos, la incorporación de personal con discapacidad. Asimismo, se consideró la creación de comisiones bipartitas que promuevan el empleo decente para personas con discapacidad, la capacitación y adaptación al puesto de trabajo y la readaptación frente a cambios tecnológicos u organizativos.

Sobre las cláusulas que refieren *pequeña empresa* se consideraron las relacionadas con su definición, fraccionamiento de la licencia anual, polivalencia funcional, formación profesional –en ese ámbito–, fraccionamiento del sueldo anual complementario, entre otros aspectos (Palomino, et al., 2005).

En cuanto a las cláusulas referentes a la conformación de *comisiones mixtas* se consideró su relevamiento en función del tratamiento de temas tales como organización del trabajo (jornada laboral, categorías profesionales, capacitación, etc.), higiene y seguridad en el trabajo, resolución de conflictos individuales y colectivos e interpretación del CCT (Palomino, et al., 2005).

En síntesis, se puede afirmar que los contenidos más novedosos de la negociación colectiva –*formación profesional, teletrabajo, equidad de género, RSE y TD, adicciones, discapacidad, pequeña empresa y comisiones mixtas*– aún no son tan frecuentes como las cláusulas de tipo salarial. Sin embargo, los distintos espacios donde se han discutido estas nuevas temáticas, plantean la creciente relevancia de su inclusión en los acuerdos y CCT. Creemos que de esta forma la negociación colectiva podrá interpretar y tutelar mejor los nuevos desafíos que presenta el mundo del trabajo.

Retomaremos el análisis de estas cláusulas en los acuerdos celebrados por el sector comercio entre 2003-2008, luego de la caracterizar los actores del sector y la presentación de los rasgos más característicos de la negociación colectiva.

2. Caracterización del sector comercio y sus actores

El sector comercio puede ser considerado como aquel que más se ha expandido durante la década del noventa, ocupando hoy un lugar relevante al ser uno de los mayores empleadores de la economía. Aproximadamente nuclea a 1 un millón cincuenta mil empleados registrados (BOLETIN ANUAL DE EMPLEO Y EMPRESAS –BADE–, 2009). Pese a la magnitud de la representatividad del sector, son escasos los estudios sobre trabajo y relaciones laborales, en Argentina. Básicamente, la bibliografía relevada apunta al análisis de la estrategia sindical, identidad de los trabajadores y heterogeneidad del sector (Martuccelli y Svampa, 1997; Julián Gindin y Gloria Rodríguez, 2003; Fernandez Milmanda B. y Benes E., 2009) y al subsector hipermercado (Novick, et al., 1997; Abal Medina, 2004-2009).

Destacamos de la bibliografía analizada, que el sector mercantil se caracteriza por su heterogeneidad y amplitud, donde conviven; por un lado, empresas con un perfil de gestión de la mano de obra más profesionalizada, con trabajadores provenientes de una clase media o media baja, con aspiraciones y posibilidad de movilidad social con un nivel educativo admisible: “*trabajadores de cuello blanco*”. Por otro, empresas que no requieren demasiadas especificidades ya que las exigencias se centran, una vez ingresado el trabajador, en la disciplina, la adaptación al ritmo de trabajo y a la polivalencia: “*trabajadores de cuello azul*”. Una importante porción de ellos se encuentra altamente concentrada, como el caso de los hipermercados (Martuccelli y Svampa, 1997).

A continuación se presentan los actores intervinientes en las negociaciones analizadas por nuestro estudio. El cuadro nos muestra el recorte realizado en función de aquellos acuerdos firmados por la FAECyS, como actor sindical más representativo del sector, y por las cámaras empresariales que se incluyen en el recorte de actividades realizado¹¹. Además de estas condiciones, las negociaciones analizadas son de alcance nacional.

Cuadro N° I: Actores del sector comercio. Sindicatos y cámaras empresarias

ACTORES SECTOR COMERCIO			Clasificación S/CIU2
Actor SINDICAL	Actor EMPRESARIAL		
Federación	Cámaras empresaria		
FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS -FAECyS-	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO - CAC		Comercio en General
	COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS - CAME -		
Sindicatos de Primer Grado Afiliados a la FAECyS (de todo el país)	UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS - UDECA -		50-51-52
	CONFEDERACION INTERCOOPERATIVA AGROPECUARIA COOP. LTDA.- CONINAGRO -		Actividades comerciales vinculadas al Agro 51
con Personería Gremial	141	CENTRO DE EXPORTADORES DE CEREALES - CEC -	
con Inscripción Gremial	137	FEDERACION DE CENTROS y ENTIDADES GREMIALES DE ACOPIADORES DE CEREALES	
TOTAL	278	ASOCIACIÓN SUPERMERCADOS UNIDOS - ASU -	Comercio Minorista Supermercadista 52

FUENTE: Elaboración propia

En la primera columna observamos un actor sindical de segundo grado, FAECyS, que agrupa 278 sindicatos de primer grado de todo el país. De estos, 141 gozan de la personería gremial, mientras que 137 son asociaciones con inscripción gremial. Lo cual nos muestra la representatividad de la Federación.

Por otro lado, las cámaras empresariales del sector se ubican en la segunda columna del cuadro. Estas fueron agrupadas según los códigos de actividad ya mencionados –tercera

¹¹ Con el fin de establecer criterios que delimiten la actividad del sector bajo análisis, se tomó del CIU a dos dígitos (Código Industrial Internacional Uniforme) las siguientes actividades: venta, mantenimiento, reparación de vehículos automotores y de sus partes, piezas y accesorios; venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios; ventas al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas (50); el comercio al por mayor (51); el comercio al por menor y reparación de efectos personales y enseres domésticos (52). Véase para mayor detalle Anexo I.

columna, CIU a 2 dígitos-. De esta manera, la Cámara Argentina de Comercio (CAC), la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias (CAME), y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas (UDECA) son las asociaciones que representan a aquellas empresas vinculadas al comercio en general.

Por su parte, la Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), el Centro de Exportadores de Cereales y la Federación de Centros y Entidades Gremiales de Acopiadores de Cereales agrupan a las empresas dedicadas a actividades comerciales vinculadas al Agro.

Por último, la Asociación de Supermercados Unidos (ASU) representa a aquellas organizaciones que se encuadran dentro del comercio minorista/supermercadista.

En cuanto al sector sindical dominante, la FAECyS, de conformidad con lo establecido por la Ley 14.250, es el actor interviniente en la firma de negociaciones colectivas referentes al sector comercio. La FAECyS fue fundada en marzo de 1932 y actuó hasta el 25 de agosto de 1989 bajo la denominación de Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, gozando de personería gremial¹² desde 1945.

El sector comercio se rige por el CCT N° 130 del año 1975, vigente por el principio de ultraactividad. Este convenio, tal como fue firmado oportunamente, es de aplicación nacional, enmarcando a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro; como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran y en las agropecuarias. Todos aquellos representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. Hoy, FAECyS.

3. Evolución de la negociación colectiva durante 2003-2008: contexto general y situación particular en comercio

En este apartado nos proponemos analizar brevemente la evolución de la negociación durante los años 2003-2008, contextualizando e incorporando las negociaciones desarrolladas por el sector comercio.

¹² La personería gremial es el reconocimiento por parte del Estado del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de la rama de actividad. A su vez, ese sindicato detenta el monopolio de representación de los trabajadores ya que es el único que puede negociar colectivamente, entre otros atributos de exclusividad; manejo de la obra social, por ejemplo (Abós, 1989; Senén González, C. et al, 2009).

El período bajo análisis presenta una importante revitalización de la negociación colectiva, ya sea como mecanismo para establecer salarios como también para dar respuesta a los cambios sociales y culturales de más largo plazo.

Lo anterior responde, por un lado a un cambio en el contexto económico a partir de 2003, en contraste con el de los años noventa. En efecto, durante esa década, se privilegiaron contenidos que flexibilizaran la relación salarial¹³. Por tanto, los salarios de convenio no se modificaban desde mediados de esa década. En efecto, las remuneraciones efectivamente pagadas doblaban en promedio los salarios de convenio.¹⁴ Por otro lado, a partir de 2001, mediante distintas políticas y el impulso que se le dio a la negociación colectiva, esta brecha fue disminuyendo.¹⁵ Es por lo anterior que las cláusulas de tipo salarial son las que han primado por sobre las no salariales a lo largo de los últimos siete años.¹⁶ Podemos decir, entonces, que la articulación de distintos mecanismos de diálogo social propuestos por el Estado y los actores, provocaron una disminución paulatina de la flexibilización e individualización de la relación salarial por parte de los empresarios (Tomada, 2009; Palomino y Trajtemberg, 2006).

Esta revitalización de la negociación colectiva se evidencia a través de la cantidad de homologaciones de acuerdos y CCT efectuadas entre 2003 y 2008. Los datos muestran que durante el año 2003 se homologaron 380 acuerdos y convenios; en 2004, 348; en 2005, 568; en 2006, 930; en 2007; 1025 y finalmente durante 2008, 1231. En el siguiente gráfico se puede observar tanto el incremento porcentual a lo largo del período estudiado como la sustancial diferencia respecto de los años noventa.

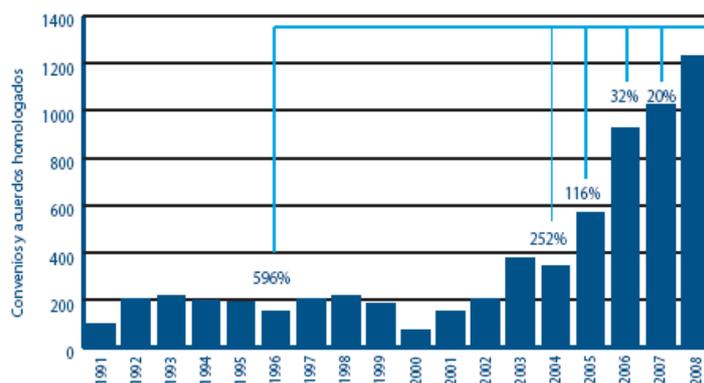
*Gráfico N° I: Convenios y Acuerdos Homologados entre 1991-2008**

¹³La flexibilización respondió a las políticas de apertura económica de corte neoliberal instauradas en aquellos años.

¹⁴El promedio del salario de convenio fue hasta abril de 2002 de \$400, mientras que el efectivamente pagado ascendía a \$800 (Palomino y Trajtemberg, 2006).

¹⁵Hacia fines de 2006 el salario de convenio se ubicaba en \$1.300, y el efectivamente pagado \$1600 (Palomino y Trajtemberg, 2006).

¹⁶Informes sobre la Negociación Colectiva, Departamento de Negociación Colectiva, DERT, SSPTyEL, MTEySS, 2003-2008



Fuente: DERT, SSPTTEL, MTESS
 *Los porcentajes se refieren a variaciones con respecto a 2008.

Se presentan dos factores principales que dan respuesta a lo anterior. Por un lado, la política salarial llevada adelante por el Estado tras la abrupta caída de la economía argentina en 2001 y por el otro, a las reformas de índole institucional¹⁷.

Por su parte, en el sector comercio, encontramos que durante 2003 y 2004, la FAECyS no negoció ningún acuerdo de tipo salarial aunque su cúpula formó parte de las negociaciones acerca de la suba del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) (Fernández Milmanda B. y Benes E.:2009). No obstante, durante este período solo se negoció en el año 2003, actualizando el CCT 130/75 en materia de Seguridad e Higiene.

Posteriormente, entre 2005-2006, la negociación colectiva fue el mecanismo que los actores privilegiaron a la hora de discutir salarios y otros contenidos. En este sentido, lejos de existir una uniformidad en la pauta salarial, si se evidenció una incipiente coordinación por parte del Estado.¹⁸

¹⁷ En este sentido, las primeras medidas fueron los aumentos de suma fija no remunerativa, fijados por decreto del Poder Ejecutivo Nacional (PEN). Luego se dispuso que esas sumas sean incorporadas paulatinamente a los salarios básicos de convenio. Esto incentivó a los actores a la conformación de paritarias para ajustar la diferenciación entre las categorías profesionales y el incremento de los costos laborales (dado el impacto de los adicionales calculados sobre los salarios básicos).

Otra política salarial que impulsó la negociación colectiva fue el incremento del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). Paulatinamente las sucesivas convocatorias al Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, elevaron su monto, coadyuvando a que la puja salarial se resolviera en el marco de la negociación colectiva.

En el orden institucional, la Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) (Ley N° 25.877) privilegió la negociación colectiva a nivel de rama de actividad o sector por sobre la de niveles inferiores (Palomino y Trajtemberg, 2006).

¹⁸ Al referirnos a la coordinación y centralización por parte del Estado, lo hacemos desde el concepto de *centralización intermedia* donde la negociación se establece entre los sindicatos y los representantes de los empleadores de una rama o sector. La *coordinación vertical* permite homogeneizar las expectativas de aumento salarial entre trabajadores y delegados de base y los representantes sindicales (intra-sindical). Para esto es necesaria la participación del Estado, de forma tal que las demandas sean moderadas (Senén Gonzalez, Trajtemberg y Medwid, 2010).

En este período, el sector bajo análisis utilizó la negociación colectiva como mecanismo que consolidara reivindicaciones laborales postergadas. En efecto, según Fernández Milmanda B. y Benes E., (2009) la FAECyS actualiza su escala salarial recién a mediados del 2005, tras 12 años sin actualizaciones. El acuerdo contemplaba un aumento del 18% en el básico de todas las categorías.

En tercer lugar, se observó que durante los años 2007 y 2008 la negociación colectiva tendió a estabilizarse. Esto es, los incrementos discontinuados de la cantidad de negociaciones, observados desde el 2003, comienzan a colocarse en números cercanos entre sí (1025 y 1231 respectivamente). Asimismo, en términos salariales se coordinó (y fortaleció) una pauta anual o patrón de negociación (*pattern bargaining*), liderada por los sindicatos más representativos como Camioneros, Construcción, Maestranza, etc., pero también coordinada y centralizada desde el Estado (Senén Gonzalez, Trajtemberg, y Medwid, 2010). Esta pauta se ubicó en 2007, alrededor del 16.5%, mientras que para 2008, estuvo en torno al 19.5%.¹⁹

Durante estos años, la FAECyS firma varios acuerdos que implican incrementos salariales para el sector (23%). Esto representó un incremento por encima de la pauta liderada por los sindicatos más representativos (Fernández Milmanda B. y Benes E.:2009).

A continuación presentamos los datos arrojados por nuestro relevamiento. Para ello, en primer lugar, se estudiaron todas las negociaciones firmadas por la FAECyS, luego seleccionamos aquellas de alcance nacional que articulen con el convenio marco de la actividad mercantil –130/75–. De lo relevado, identificamos las Cámaras Empresariales intervinientes y los contenidos negociados.

¹⁹ Aunque algunos sindicatos como el de Metalúrgicos (UOM), *Comercio* o Petroleros negociaron por encima de esa pauta, mientras que otros lo hicieron por debajo (Bancarios, Seguridad). También existen sindicatos como los del Transporte Automotor de pasajeros (área metropolitana) que durante esos dos años negociaron incrementos de suma fija no remunerativos durante determinado tiempo y que luego se incorporan paulatinamente a los básicos. Esto también evidencia una creciente complejidad en la negociación salarial (para mayor detalle véase Informes de la Negociación Colectiva, 2007-2008)

Cuadro N° II: Acuerdos negociados entre la FAECyS y las cámaras más representativas del sector –CAC, CAME, UDECA, CONINAGRO, entre otros–, bajo el CCT 130/75

N° Ac.	Año	Empleador	Contenidos negociados
138	2003	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Comisión Paritaria sobre Seg. e Higiene
192	2005	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Incremento salarial; Cláusula especial PYMES; Refinanciación Deudas OSECAC, FAECyS y Seguro de Retiro Complementario.
254	2006	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Incremento salarial; Comisión de interpretación y resolución de conflictos
513	2006	CENTRO DE EXPORTADORES DE CEREALES; CONFEDERACION INTERCOOPERATIVA AGROPECUARIA COOP. LDA. (CONINAGRO); FEDERACION DE CENTROS y ENTIDADES GREMIALES DE ACOPIADORES DE CEREALES	Incremento salarial
22	2007	CENTRO DE EXPORTADORES DE CEREALES; CONFEDERACION INTERCOOPERATIVA AGROPECUARIA COOP. LDA. (CONINAGRO); FEDERACION DE CENTROS y ENTIDADES GREMIALES DE ACOPIADORES DE CEREALES	Incremento salarial
245	2007	ASOCIACIÓN SUPERMERCADOS UNIDOS	Incremento salarial
1318	2007	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Incremento salarial
1170	2007	CÁMARA ARGENTINA DE DISTRIBUIDORES Y AUTOSERVICIOS MAYORISTAS	Incremento salarial
746	2007	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Incremento salarial; Cláusula especial PYMES
42	2008	CENTRO DE EXPORTADORES DE CEREALES; CONFEDERACION INTERCOOPERATIVA AGROPECUARIA COOP. LDA. (CONINAGRO); FEDERACION DE CENTROS y ENTIDADES GREMIALES DE ACOPIADORES DE CEREALES	Incremento salarial
161	2008	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Incremento salarial
479	2008	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	INCAPTEC

Nº Ac.	Año	Empleador	Contenidos negociados
365	2008	CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC), COORDINADORA DE ACTIVIDADES MERCANTILES EMPRESARIAS (CAME) y la UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA)	Comisión de interpretación y resolución de conflictos

FUENTE: Elaboración propia en base a datos Dpto. Negociación Colectiva, DERT, SSPTyEL, MTEySS
Nota: Para contabilizar las negociaciones efectuadas se consideró la fecha de homologación de los acuerdos y CCT.

*Acuerdo homologado en 2007 (nº 61/07 pero registrado en 2008. Se contabiliza como 2007)

**Acuerdo homologado en 2006 (nº 1029/06 pero registrado en 2007. Se contabiliza como 2006)

Del análisis de los datos presentados, destacamos que la FAECyS firmó durante el período de estudio trece acuerdos de alcance nacional, con diferentes cámaras empresariales. De ellos, siete negocian solamente cláusulas relacionadas a incrementos salariales, tres acuerdan además de cláusulas salariales, cláusulas no salariales, mientras que sólo 3 acuerdos no contienen referencia salarial.

Otro dato relevante es la periodicidad de las negociaciones; mientras que en el año 2003 y 2005 se firmó solo un acuerdo, durante el 2004, ninguno. En cambio en los años posteriores, las cifras se incrementaron, firmándose en 2006 dos acuerdos; en 2007, cinco y durante 2008 cuatro.

4. Contenidos innovadores de la Negociación Colectiva en el sector comercio

Retomando el cuadro nº II, que presenta los acuerdos negociados por los actores de nuestro caso de estudio, y articulando los contenidos acordados de los mismos con las cláusulas no salariales presentadas en el primer capítulo del trabajo; identificamos, para profundizar el análisis, una serie de cláusulas que contemplan contenidos no salariales. A continuación se presentan estos contenidos en función de la clasificación enunciada en el punto 1 de la ponencia.

En lo que se refiere a la categoría *formación profesional*, encontramos que el Acuerdo 479/08 instrumenta el art. 102 del CCT 130/75²⁰, determinando atribuciones específicas para el desarrollo funcional del INCAPTEC. El objetivo de este instituto de capacitación es capacitar y formar a los trabajadores de la actividad mercantil.

²⁰ El artículo 102 crea el *Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para el empleado de Comercio (INCAPTEC)*. Asimismo establece un aporte a cargo del empleador para su financiamiento y que en el término de 180 días, a partir de la homologación del CCT se debía instrumentar la reglamentación y puesta en marcha del INCAPTEC. (Pontoni, 2009)

En lo que respecta a la categoría que refiere a cláusulas sobre la *pequeña empresa*, encontramos dos acuerdos que abordan esta temática. Por un lado, el acuerdo 192/05 que establece que aquellas empresas definidas como pequeña empresa para los sectores del comercio y los servicios (según la resolución de la Sec. PYME N° 675/02) podrán acordar con la entidad con personería gremial adherida a la FAECyS con zona de actuación local a modificación en cualquier sentido de las formalidades, requisitos de aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria y el fraccionamiento del sueldo anual complementario en hasta tres períodos . En todos los casos el último de los períodos deberá ser cumplimentado en el mes de diciembre. Asimismo, ante la nueva resolución de la Sec. PYME N° 1.471/06, las partes ratifican lo negociado a través del acuerdo N° 746/07.

Por su parte, encontramos que los actores constituyeron *comisiones mixtas* de acuerdo a los siguientes criterios: en el acuerdo N° 138/03 se crea una *Comisión Paritaria Permanente*, lo cual implica una actualización del CCT 130/75 en materia de *Seguridad e Higiene Laboral*. La misma tiene por fin específico elaborar la reglamentación, interpretación y encuadramiento de las normas de Higiene y Seguridad para los trabajadores en el sector comercio y servicios. Esta comisión estará integrada en forma bipartita por seis (6) representantes de la FAECyS y por dos (2) representantes designados por cada una de las siguientes entidades empresarias: la CAC, CAME y UDECA.

Asimismo en el acuerdo N° 254/06 se constituye una *Comisión de Interpretación y Resolución de Conflictos*, integrada por doce miembros titulares, 6 por el sector sindical y 6 por el sector empresario, que tendrá competencia directa para actuar por ante cualquier conflicto que surja o se suscite por la aplicación del incremento salarial acordado. Tal comisión actuará de oficio o a pedido de cualquiera de las partes que se encuentren en conflicto y deberá expedirse por escrito. Durante dicho plazo las partes deberán abstenerse de tomar medidas de acción directa. La comisión funcionará en el ámbito del MTEySS, como método alternativo de resolución de conflicto.

Finalmente, en el acuerdo N° 365/08 se ratifica la vigencia de la *Comisión de Interpretación y Resolución de Conflictos*, constituida conforme el artículo 5 del acuerdo N° 746/07.

Por último, en cuanto a las categorías *teletrabajo*, *equidad de género*, *RSE* y *TD*, *adicciones* y *discapacidad* no se han relevado cláusulas de este tipo en los acuerdos seleccionados (conforme al recorte metodológico efectuado).

5. Conclusiones

Hemos desarrollado hasta aquí el objetivo propuesto al inicio del presente estudio, analizar los contenidos no salariales en las negociaciones colectivas durante el período 2003-2008 en el sector comercio. Para ello, caracterizamos las cláusulas relacionadas a los nuevos contenidos, realizamos una primera aproximación al sector estudiado y a sus actores relevantes. Asimismo, realizamos un breve análisis del contexto general de la negociación colectiva en el período para articularlo con el desarrollo en el plano sectorial.

De lo investigado hasta aquí, destacamos, una vez más, la escasez de estudios sobre el sector comercio. Caracterizado por una heterogeneidad y descentralización que dificulta la delimitación de sus actividades y actores involucrados en ellas. Una primera dificultad que se nos ha planteado en la elaboración de esta investigación está relacionada con la complejidad que presenta definir límites que permitan un abordaje organizado del sector. En definitiva, qué actividades y a qué actores representa el “sector comercio”. Además, no se debe perder de vista la enorme representatividad que tiene respecto a la economía del país, y las transformaciones que el mismo ha sufrido a partir de la década del noventa.

En este sentido, destacamos como aporte a la temática, la identificación y caracterización de los actores relevantes en el ámbito de la negociación colectiva sectorial. Así como las actividades económicas que de acuerdo al CIIU identifican el ámbito de representación de las cámaras empresarias.

Del análisis de la evolución de la negociación colectiva en nuestro país durante el período 2003-2008, destacamos que el período de análisis presenta una importante reactivación y revitalización de la negociación colectiva respecto de los años noventa. En este sentido, resaltamos que la negociación colectiva se ha consolidado, a partir de 2003, como el mecanismo privilegiado por los actores para establecer no solo salarios sino también para dar respuesta a los diferentes cambios sociales y culturales que se hicieron presentes en nuestra sociedad.

En cuanto a la negociación en el sector comercio, destacamos los tardíos acuerdos salariales, con respecto al contexto general. Así como la relevancia del principio de ultraactividad, manteniendo vigente cláusulas desde el año 1975. Lo cual resulta una interesante asignatura pendiente para un estudio específico sobre tal aspecto en comercio y otros sectores.

Luego de un relevamiento de los acuerdos firmados en el sector de interés, no hemos hallado negociaciones referentes a ciertas categorías de cláusulas, definidas como *nuevos contenidos*. En efecto, no se han relevado cláusulas sobre *teletrabajo, equidad de género, RSE y TD, adicciones y discapacidad*

Sin embargo, se encontraron contenidos referentes a *formación profesional*, constitución de *comisiones mixtas* y las vinculadas a la *pequeña empresa*.

En este sentido, entendemos que tanto la *formación profesional* como la conformación de *comisiones mixtas* tienen por finalidad extender la negociación colectiva a ámbitos que trasciendan lo salarial para alcanzar acuerdos que perduren y consoliden tal institución.

No obstante, las cláusulas negociadas para la *pequeña empresa* representa, a nuestro entender, un retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de la historia del movimiento obrero. Creemos que estos temas representan una herencia de los noventa que debe debatirse y analizarse con mayor profundidad.

El trabajo nos ha aportado varios interrogantes; en tanto campo poco investigado que presenta características y actores sociales particularmente complejos. En tanto contenidos no salariales en las negociaciones colectivas, sería interesante realizar investigaciones que abarquen otros sectores de la economía, para un análisis más completo sobre la temática y la tendencia –o no– que implicaría una evolución en materia de negociaciones colectivas en Argentina.

Anexo I - Clasificador de actividades CIU Rev. 3 (Codificación a 3 dígitos)

<i>CIU</i>	<i>Comercio</i>
503	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores
504	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios
511	Venta al por mayor en comisión o consignación
512	Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación
513	Venta al por mayor de artículos de uso doméstico y/o personal
514	Venta al por mayor de productos intermedios, desperdicios y desechos no agropecuarios
515	Venta al por mayor de máquinas, equipo y materiales conexos
519	Venta al por mayor de mercancías n.c.p.
521	Venta al por menor excepto la especializada
522	Venta al por menor de productos alimentarios, bebidas y tabaco en comercios especializados
523	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados
524	Venta al por menor de artículos usados excluidos automotores y motocicletas
525	Venta al por menor no realizada en establecimientos

Bibliografía

ABAL MEDINA, P. (2005), “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista”, presentado en: “Concurso de la Red Académica para el Diálogo Social”, OIT.

ABAL MEDINA, P. (2007), “La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal El caso de la cadena de supermercados Coto”, en “*Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*”, N° 9, Vol.IX, Invierno de 2007, Santiago del Estero, Argentina.

ABAL MEDINA, P. (2007), “Wal Mart, la empresa que odia los gremios”, nota consultada en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-85594-2007-05-27.html>.

ABAL MEDINA, P. (2009). “‘El Modelo’ del Sindicato de Empleados de Comercio”, en “*Miradas al Sur*”, Domingo 22 de noviembre.

ABÓS, A. (1989): “El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado”, Fundación Friedrich Ebert, Bs. As., Argentina.

BOLETIN ANUAL DE EMPLEO Y EMPRESAS –BADE– (2009), disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/serie_anual.xls

CAPELLETTI, B. con la colaboración de SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. (2000), "Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa", Montevideo, Cinterfor.

DEPARTAMENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DERT, SSPTyEL, MTEySS (2002-2008): "Informe(s) sobre negociación colectiva", en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp>; 21/12/09.

FERNÁNDEZ MILMANDA B. Y BENES E. (2009), "Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: El caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)". Ponencia presentada en IX Congreso Nacional de Ciencia Política: "Centros y periferias: equilibrios y asimetrías en las relaciones de poder", Agosto 2009, Santa Fe, Argentina.

FRANCO, J., MARCOS-SÁNCHEZ, J., BENOÏT, C. (2001), "Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica", Lima, OIT-PLADES.

MARTUCCELLI, D. Y M. SVAMPA (1997), "La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo", Buenos Aires, Losada.

NOVICK M., A BARTOLOMÉ M., BUCETA M., GONZÁLEZ G., MIRAVALLES M., SENÉN GONZÁLEZ C. (1997): "Nuevos sistemas productivos y transformación del proceso de trabajo. Identificación de los saberes efectivamente requeridos", Montevideo, OIT-Cinterfor.

NOVICK, M.; TRAJTEMBERG, D.; HEREDIA, F. (2005), "Negociación colectiva y equidad de género en la Argentina. 1991-2000", Santiago de Chile, OIT.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D. (2006): "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina", en Revista de Trabajo, Año 2, N° 3, Nueva Época; p.47-68.

PALOMINO, H., SENÉN GONZÁLEZ, C., TRAJTEMBERG, D., VARELA, H., WALTER, L. (2005): "Contenidos de la negociación colectiva durante 2004", en Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie 2, SSPTyEL, MTEySS

SENÉN GONZALEZ, C.; TRAJTEMBERG, D.; MEDWID, B. (2009), "La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007", en SENÉN GONZALEZ, C.; SCHETTINI, P. (Comps.): "Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal", Prometeo-UNLaM, Bs. As., Argentina.

SENÉN GONZALEZ, C.; TRAJTEMBERG, D.; MEDWID, B. (2010), "Los determinantes de la negociación colectiva en Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas a partir de datos de la Encuesta de Indicadores Laborales -EIL-", DERT, SSPTyEL, MTEySS, en prensa.

SEPÚLVEDA MALBRÁN, J.M., VEGA RUIZ, M.L. (1998), "Guía didáctica para la negociación colectiva: una herramienta sindical", Lima, OIT.

SLADOGNA, M. (2009): "Negociación Colectiva y Formación Profesional", Taller sobre "Nuevos contenidos de la negociación colectiva"; Junio 2009; SRLL; MTEySS.

SUBSECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES (SSRL), MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTEySS) (2009), "Los nuevos contenidos de la Negociación Colectiva", SSRL, MTEySS.

SZRETTTER, H. (1993), "La aplicación del criterio de productividad en la negociación Salarial" en "Informe 11", Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, PNUD/OIT-ARG/92/009.

TOMADA, C. (2009): "Prólogo", en "Los nuevos contenidos de la Negociación Colectiva" Subsecretaría de Relaciones Laborales (SSRL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

TOPET, P. (2007): "La negociación colectiva y la formación profesional", CINTERFOR -OIT, Montevideo, Uruguay.

TRAJTEMBERG, D.; VARELA, H.; REVALE, F.; PONTONI, G. (2009): “La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad.”; presentado en el 9º Congreso ASET, SSPTyEL, MTEySS.

Páginas Web consultadas:

<http://www.asu.com.ar>

<http://www.cac.com.ar>

<http://www.ciaracec.com.ar>

<http://www.coninagro.org.ar>

<http://www.faecys.org.ar>

<http://www.institutocap.org.ar>

<http://www.mecon.gov.ar>

<http://www.redcame.org.ar>

<http://www.sec.org.ar>

Otros textos consultados:

SENÉN GONZALEZ, C.; PALOMINO, H. (2006): “Diseño legal y desempeño real: Argentina”, en Bensusán, G. (Coord.): “Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina”, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

TRABAJO, OCUPACIÓN Y EMPLEO, (2004): “Negociación colectiva en el año 2004”, Serie 1, SSPTyEL, MTEySS