

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA

Incidencia de la conflictividad laboral

Medición y relación con el contexto macroeconómico

Documento de Políticas Públicas - Septiembre 2020

Darío Judzik, investigador asociado CEPE

Martín Montané, coordinador del Data Lab CEPE

cepe
Evaluación de Políticas
basadas en la Evidencia

Índice

Introducción.....	3
Revisión de literatura.....	5
Consideraciones generales	5
Perspectiva macroeconómica.....	10
Perspectiva sociológica y política.....	14
Observaciones finales	17
Sobre la elaboración de un Índice de Conflictividad Laboral (ICL) en base a noticias de diversos medios.....	18
Los datos	18
Metodología.....	20
Observaciones empíricas: conflicto laboral en Argentina y el contexto en el marco de COVID-19	26
ICL y COVID-19: conflictividad laboral en tiempos de pandemia	29
Consideraciones finales	31
Referencias	32

1. Introducción

El objetivo de este proyecto de investigación es doble. En primer lugar, se busca construir un Índice de Conflictividad Laboral (ICL) que identifique el grado de incidencia de la conflictividad laboral en Argentina a través de metodología de programación y minería de texto (text mining), utilizando como base información documentada en grandes medios de prensa. En segundo lugar, se busca utilizar el ICL generado para describir regularidades empíricas sobre el rol de la conflictividad en los resultados macroeconómicos de la negociación colectiva, principalmente salarios, actividad económica y expectativas asociadas al mercado de trabajo.

La existencia de información similar a nivel nacional e internacional es limitada. En Argentina la única serie temporal periódica sobre conflicto laboral es la oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Se trata de una serie de conteo manual de cantidad de conflictos laborales, jornadas de trabajo perdidas y huelguistas involucrados. El ICL percibe de manera más acabada la incidencia del conflicto, ya que no pondera cada indicador de conflicto por igual sino que tiene una percepción de la presencia de los mismos en el debate público vía la aparición en medios nacionales, lo cual no siempre está exactamente alineado con la cantidad de jornadas laborales perdidas o personas involucradas. De todas formas, el ICL guarda alta correlación con los indicadores oficiales de conflicto del MTEySS, lo que indica la robustez de la metodología computacional aplicada en el marco de este proyecto.

A nivel internacional existe un índice de conflictividad de la Universidad Católica de Uruguay¹, realizado en base a encuestas, que sólo pondera conflictos en cuanto interrupción de actividades laborales. Existe también el Labour Standards Index de la OCDE² que mide en general el contexto de normativa de protección de empleo y por ende incluye el ejercicio del derecho al reclamo de condiciones laborales.

¹Ver https://ucu.edu.uy/es/conflictividad_laboral

²Se puede revisar los indicadores de protección al empleo de la OCDE en <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

Los principales resultados provistos por el ICL incluyen: que la conflictividad laboral en la Argentina está asociada con el ciclo económico, de manera que aumenta con el nivel de actividad; que mayores cotas de conflictividad pueden estar asociadas a un mayor salario real medio; que la escalada de conflicto puede ser progresiva en términos de distribución; y que las expectativas de aumento en el nivel de empleo registrado incentivan la generación de planteos en el campo de las relaciones del trabajo. A partir de este estudio se cuenta con evidencia que sustenta la expectativa de mayor tensión laboral al aumentar la actividad económica, así como un aumento del salario real medio en los meses siguientes a la escalada de la conflictividad.

La próxima sección del documento es una revisión de literatura en ciencias sociales sobre conflicto laboral y negociación colectiva. La sección tres presenta nuestro índice de conflictividad laboral y explica su metodología de cálculo. Por último, la sección cuatro comenta aspectos empíricos del conflicto laboral en Argentina y comenta el contexto en el marco del COVID-19.

2. Revisión de literatura

La primera sección de esta revisión de literatura incluye consideraciones generales sobre la literatura existente, los vínculos entre sí, los debates que se abrieron sobre la realidad laboral y las políticas públicas en Argentina. En la segunda sección se repasa cómo diferentes autores analizaron la cuestión salarial y sindical desde una perspectiva macroeconómica, a través de variables como la inflación, la política monetaria y los tipos de negociaciones salariales. La tercera sección, en tanto, se enfoca en el debate académico desde una perspectiva sociológica y política, analizando la evolución salarial a través de las relaciones de los actores sociales que participan de los distintos tipos de negociaciones, alianzas y pujas que influyen en ella. A continuación, en la cuarta sección, se explica la metodología utilizada en el proyecto para construir indicadores de información desestructurada provenientes de la prensa y se hace un repaso de los antecedentes de investigación en esta materia.

Finalmente, se concluye que existe un espacio vacante en la literatura para explorar, de manera cualitativa pero especialmente en su dimensión cuantitativa, la cuestión de la negociación laboral y su potencial impacto en la evolución de los salarios, el mercado laboral en su conjunto y la situación macroeconómica del país.

a. Consideraciones generales

La negociación colectiva de salarios y su relación con el contexto macroeconómico en Argentina es objeto de análisis desde diferentes disciplinas. En líneas generales, sobre estructura sindical, organización industrial y efectos sobre salarios y empleo existe, por un lado, la literatura que utiliza las herramientas de análisis de la Sociología y Ciencia Política y, por otro lado, la literatura del campo de la Economía.

Los trabajos del primer grupo identifican dinámicas, actores y procesos de la negociación colectiva de salarios (por ejemplo, Etchemendy, 2011). En cambio, los trabajos en el campo de la economía se dividen entre los que utilizan herramientas microeconómicas (como la racionalidad de la decisión de contratación de una firma

representativa o de oferta laboral de un individuo) y los que buscan un análisis macroeconómico agregando comportamiento a nivel de sectores, industrias o economías enteras. Dentro de ambos grupos, se distinguen trabajos de modelización teórica y trabajo con aplicaciones de evidencia empírica.

Los estudios microeconómicos analizan estructuras de organización industrial, usualmente utilizando la teoría de juegos y mostrando cómo diferentes esquemas sindicales generan ciertos niveles de salarios y dinámicas a nivel de empresas. En los trabajos del campo macroeconómico, la pregunta suele ser sobre la relación de la estructura de la negociación colectiva con la persistencia nominal (también entendida como inercia de los valores nominales) en procesos inflacionarios, o con el desempeño del mercado de trabajo a través de, por ejemplo, la tasa de desempleo (o de empleo). Ocasionalmente los análisis del último grupo incluyen aplicaciones empíricas econométricas (e.g. Frenkel, 1984).

También hay trabajos con aportes metodológicos que se enfocan en la construcción de algunos indicadores relacionados con la negociación colectiva como la cobertura sindical (la proporción de los asalariados que se ven beneficiados por los convenios colectivos de salarios y los frutos de la negociación colectiva), la densidad sindical (la proporción de trabajadores asalariados que se encuentran sindicalizados) o el grado de coordinación de la negociación (principalmente si es totalmente centralizada, de nivel sectorial o a nivel de empresas). A nivel de la OCDE se destaca el libro de Layard et al. (1991) y bases de datos posteriores, como Nickell (2006).

Existen pocos puentes entre estos grupos de trabajos académicos. Algunos ejemplos relevantes para este proyecto incluyen trabajos de Adriana Marshall y David Trajtemberg, como Marhsall (1995) y Trajtemberg y Borroni (2013), que utilizan herramientas de análisis interdisciplinarias con el objetivo de encontrar evidencia sobre las relaciones establecidas en teoría.

A nivel internacional, en las últimas dos décadas se dio un debate importante respecto del rol de las instituciones del mercado de trabajo y sus efectos macroeconómicos sobre el nivel de empleo/desempleo, salarios y cuestiones como la informalidad. En la década de 1990 se llegó a la conclusión, en la literatura mainstream, que la elevada tasa de desempleo en Europa con respecto a economías menos reguladas, por ejemplo Estados Unidos, se debía precisamente a la rigidez de

la regulación laboral. En consecuencia, recomendaron la flexibilización como política de empleo (e.g. OCDE, 1994; Blanchard y Wolfers, 2000).

En la década de 2000 y en el contexto de la Gran Recesión (2008-2009), ese debate se reabrió y generó abundante evidencia empírica que muestra que la relación positiva (negativa) entre protección laboral y tasa de desempleo (empleo) es como mínimo matizable³. Los resultados son mixtos, pero toma fuerza la idea de que la relación puede no ser lineal y, por este motivo, es difícil pensar que la desregulación laboral automáticamente reducirá el desempleo (IIEL-OIT, 2012). La evidencia apunta a que el debate se debe sofisticar, y virar desde la falsa dicotomía regulación sí versus regulación no, hasta un intento más puntual por identificar si la regulación o parte de ella está introduciendo excesiva ineficiencia en el mercado de trabajo por un problema en su diseño o implementación.

Asimismo, muchas veces no se tiene en cuenta el rol de la regulación laboral como componente principal de la protección social. La aplicación de políticas de flexibilización generalizada, que buscan aumentar el nivel de empleo y el dinamismo laboral, conlleva un costo de desprotección social a nivel de jubilaciones, cobertura de salud, riesgos de trabajo, despido injustificado y otras situaciones asociadas. En Argentina, por ejemplo, las políticas de flexibilización aumentaron la informalidad, a pesar de reducir contribuciones patronales y costos asociados a la contratación (Velásquez-Pinto, 2014). En la actualidad, Argentina tiene un alto nivel de informalidad laboral (entre 40% y la mitad de los ocupados totales) pese a todos los esfuerzos institucionales por promover el empleo registrado. Por ejemplo, Velásquez-Pinto (2014) reportó para Argentina 338,8 visitas promedio por año por inspector de fiscalización laboral, frente a 99,8 de Brasil, 84,9 de Chile y 131,5 de México.

El debate sobre las instituciones laborales es doblemente relevante para este proyecto. En primer lugar, es relevante por la relación que a priori pudiera existir entre el modelo de negociación colectiva y los niveles de empleo y salarios. En segundo lugar, porque las políticas de flexibilización han introducido conflictividad

³ Para más información sobre este debate se recomienda consultar: Judzik y Sala (2013), Freeman (2005 y 2013), Arpaia y Mourre (2012), OIT (2008), Baccaro y Rei (2007) y Baker et al. (2007).

en el ámbito laboral que puede haber alterado resultados macroeconómicos del mercado de trabajo.

Trajtemberg y Borroni (2013) realizan una descripción general del proceso negociador de salarios en Argentina y destacan algunas características idiosincráticas. Por ejemplo, que la coordinación de la negociación colectiva puede ser formal o informal, dependiendo de la existencia robusta de instancias formales de negociación, y que el Estado puede estar más o menos involucrado en la misma. A veces un sindicato líder (por tamaño u otros motivos) lidera la negociación de manera implícita, lo que produce una negociación que informalmente beneficia a los trabajadores amparados por otros convenios colectivos.

En la visión corporativista, la mayor coordinación o centralización de la negociación colectiva es positiva para los resultados macroeconómicos. Por ejemplo, puede producir menor inflación o mayor nivel de empleo agregado. Teóricamente, la centralización evita el resultado no deseado que produce el equilibrio de Nash de la negociación salarial: si los sindicatos negocian individualmente aumentos salariales, aumentan el nivel general de precios, lo que a su vez reduce el salario real en los demás sectores.

No obstante, la visión de la centralización de la negociación, que piensa en un agente negociador central de los trabajadores que puede cuidar mejor que nadie las condiciones y beneficios de todos los asalariados, parece desactualizada en tiempos en los que la proporción de trabajadores en relación de dependencia registrados (y por lo tanto beneficiados por un convenio colectivo) es cada vez menor. En 2018, el 51% de los ocupados totales tenía un empleo registrado en el sector privado, según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Por su parte, la literatura de organización industrial destaca que, en economías con mayor descentralización de la negociación colectiva, hay mayor competencia en la oferta laboral y eso modera los salarios. Esto a su vez tiene el potencial de generar mayores niveles de empleo. En cambio, la centralización o coordinación de la negociación genera poder de mercado y rentas adicionales, lo que aumenta el salario real medio y los ingresos del trabajo. Existe la creencia que si este aumento afecta a todas las empresas del sector, se traslada a precios y esto mantiene el nivel de empleo (Trajtemberg y Borroni, 2013).

Sin embargo, cabe notar que esto puede implicar una transferencia de rentas (o excedentes) de consumidores de bienes y servicios finales a trabajadores de las empresas que los producen. En otras palabras, bajo ciertas circunstancias, el poder de negociación sindical de salarios comportaría transferencias de rentas de trabajadores informales en condiciones laborales precarias que consumen dichos bienes hacia trabajadores formales sindicalizados, lo cual no es necesariamente progresivo y/o socialmente óptimo. Así es como un análisis estrictamente de equilibrio parcial puede omitir el segundo aspecto de la centralización de la negociación colectiva en países de alta informalidad como Argentina.

En Argentina la negociación colectiva se caracteriza por dinámicas a nivel de sector o industria, así como por una fuerte presencia estatal. Como destacan Trajtemberg y Borroni (2013), el Estado participa de la negociación colectiva ex ante, durante, y ex post. Ex ante asigna personería jurídica, durante se sienta a la mesa y participa en la negociación como tercera parte involucrada, y ex post homologa los convenios firmados, dándoles fuerza de ley, lo cual los hace vinculantes y universales para los trabajadores del sector⁴. Si bien en Argentina existen más de 400 sindicatos con personería (Trajtemberg y Borroni, 2013), de los convenios homologados en 2016 participaron 297 sindicatos con personería gremial, de los cuales 255 constituyen organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones, asociaciones) y 42 de segundo grado (federaciones). Ese mismo año, se homologaron 483 convenios colectivos de trabajo, lo cual cubre 4,2 millones de trabajadores registrados, según estimación del Ministerio de Producción y Trabajo citada en el mismo trabajo. A modo de referencia, esa cifra representa un 64% de los trabajadores registrados en el sector privado y aproximadamente un tercio de los ocupados totales.

La información sobre relaciones laborales y conflictividad no es abundante. La serie oficial de conflictividad laboral del Ministerio de Producción y Trabajo empieza en 2006 y, según la nota metodológica, para la confección de dicha serie se consultan manualmente más de 120 medios de prensa de ámbito nacional y provincial. Este tipo de series intenta atender la necesidad metodológica de no subestimar los conflictos y huelgas del interior del país, así como el número de trabajadores involucrados y el número de horas o días de trabajo perdidos (ver e.g. Ghigliani,

⁴ Sobre esto se puede ver el caso de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) en, por ejemplo, Bruno et al. (2017).

2009). También existe una serie de Nueva Mayoría y una del Taller de Estudios Laborales, como se puede ver en Payo-Esper (2014).

El presente trabajo diferencia la literatura sobre negociación colectiva en Argentina en dos grandes grupos: los aportes desde la macroeconomía (con autores como Frenkel, Heymann, Canavese y Marshall, entre otros), y los aportes desde una perspectiva sociológica y política (con autores como Etchemendy, Marticorena, y otros). Por otro lado, se realiza una revisión metodológica sobre la aplicación de representaciones vectoriales de palabras y minería de texto para la construcción de índices. El objetivo es analizar la literatura existente para aplicar esta metodología a la identificación empírica de la conflictividad laboral en Argentina y su rol en los resultados de la negociación colectiva. Este trabajo aportará, en primer lugar, la generación de un nuevo índice de conflictividad laboral (ICL) que pueda ser publicado de manera frecuente para la construcción de una serie temporal y, en segundo lugar, un análisis empírico de los efectos macroeconómicos de la conflictividad basado en el mismo.

b. Perspectiva macroeconómica

Una arista macroeconómica en el estudio de la incidencia del conflicto laboral es evaluar su impacto sobre la generación de salarios. Argentina ha estado inmersa en un contexto inflacionario desde 1950 en adelante con la breve excepción del período 1993-2005. La evolución de los salarios depende de una serie de factores económicos, políticos y sociales, y uno de ellos es la acción sindical.

A partir de la devaluación del peso en 1975, por la ley 18.188, hubo una fuerte aceleración de la inflación, sostenida por distintas formas de indexación de precios. En la segunda mitad de la década de 1970, el salario real medio se redujo de forma drástica, al mismo tiempo que creció la tasa de inflación. Frenkel (1984) analiza cómo el shock impactó a los salarios nominales y explica que la tasa de crecimiento del salario nominal incluye dos efectos entrelazados: el crecimiento real de la productividad del trabajo y la inercia nominal generada por la indexación del salario a la inflación pasada. La particularidad de este período es que el mecanismo de ajuste de salarios por indexación surge de manera espontánea, sin la necesidad de acción sindical. Dado el contexto inflacionario, hubiera sido necesaria una renegociación constante de salarios con altísimos costos de transacción y de

información sobre la pérdida real del poder adquisitivo. Es por esto que, según Frenkel (1984), los salarios nominales se indexan a la tasa de inflación reportada. La regla de indexación minimiza así los costos de información y conflicto para estabilizar las relaciones de trabajo, aunque con el costo de contribución a la persistencia del fenómeno inflacionario.

La determinación de salarios de largo plazo, en cambio, puede ser explicada por condicionantes institucionales (Frenkel, 1986). Es decir, en el largo plazo, el cálculo del salario se debe más a la estructura productiva y regulatoria que a la acción sindical, mientras que la dinámica de corto plazo de los salarios nominales está definida por la indexación a la inflación pasada y efectos de mercado, como pueden ser variaciones en la productividad (Frenkel, 1984 y 1986).

Canavese y Heymann (1991) analizan cómo el comportamiento inercial de los precios, conjuntamente con el efecto Olivera-Tanzi⁵, hace prevalecer la existencia de equilibrios múltiples. Estos autores concluyen que la inercia en los precios actúa como fricción, con efectos similares a los de un rezago en el ajuste de la demanda de dinero. Es así que las políticas de estabilización exitosas muchas veces requieren una combinación de correcciones, mediante políticas fiscales y medidas sobre las expectativas. En otras palabras, el ajuste inflacionario no se debe reducir al campo de la política monetaria, sino que el déficit fiscal y las expectativas de consumo y producción deben ser atendidas mediante un paquete de medidas. Esta lógica se extiende al proceso de negociación colectiva, que suele ser afectado por el rol del Estado durante un plan de estabilización.

Por otra parte, los salarios no varían necesariamente de manera homogénea entre sectores de actividad económica. Los diferenciales salariales entre industrias suelen exceder lo explicable por diferencias de productividad y están estrechamente relacionadas con el poder de negociación y acción sindical. Marshall (1975) analiza cómo el clima en el mercado de trabajo tiene gran influencia sobre la determinación del salario y cómo el peso de estas fuerzas se hace pública a través de la sindicalización. La posibilidad de acciones sindicales aumenta en épocas de

⁵ Describe la pérdida de valor real de la recaudación fiscal en un contexto inflacionario ya que el Estado tarda meses en cobrar los impuestos. Ante esa pérdida de valor, sigue emitiendo para hacer frente a los gastos, lo cual se asocia a la inercia inflacionaria.

expansión de la fuerza de trabajo, aunque el nivel de desempleo es una limitación presente en todos los contextos. Asimismo, en los mercados en los que el empleo está precarizado, los trabajadores no están bajo la órbita sindical y existe un mayor grado de competencia, los salarios crecen menos y afectan negativamente la evolución del salario medio. En ciertos periodos, la homogeneidad transversal de las tasas de crecimiento salarial entre las industrias tradicionales y las dinámicas evidencia el efecto de la acción sindical, que difunde los incrementos salariales originados en las industrias líderes (Marshall, 1975). Esto es coherente con la idea de negociación informal liderada por industrias dinámicas (Trajtemberg y Borroni, 2013). Desde este punto de vista, una entidad gremial unificada tiene gran importancia en la difusión de los aumentos salariales. Hay que tener en cuenta, además, que la productividad juega un rol importante en las diferencias salariales. La rentabilidad de cada industria y su relativa necesidad de mano de obra acentúan los diferenciales intersectoriales. Por lo tanto, la estabilidad salarial, concluye Marshall (1975), puede ser producto tanto de la negociación colectiva como de la presión del excedente de fuerza de trabajo existente.

En definitiva, Marshall (1995) destaca que la evolución de los salarios nominales es una combinación del nivel general de precios (o de la canasta típica), la productividad del trabajo, la situación macroeconómica del mercado de trabajo (en particular si hay exceso de oferta y alto desempleo, o lo contrario), la relación de fuerzas entre sindicatos y empresas (grado de conflictividad) y el nivel de intervención estatal. En general, la presencia sindical hace más homogénea la estructura salarial, pero en situaciones de recesión y desempleo, los diferenciales de salario suelen aumentar. En estos casos, la presión del excedente en la fuerza laboral es mayor en los sectores con mano de obra sustituible. Por el contrario, los sectores con personal más capacitado utilizan los diferenciales para retener el empleo ya capacitado, generando segmentaciones de mercado laboral al estilo del modelo Insiders-Outsiders de Lindbeck y Snower (1989 y 2001)⁶.

⁶ Este modelo explica la dinámica de un mercado de trabajo segmentado entre una minoría protegida con derechos y garantías y una mayoría en condiciones más vulnerables, como se puede pensar un mercado con empleo privado registrado e informalidad, por ejemplo. Para más detalles consultar Lindbeck y Snower (1989 y 2001).

El Estado también tiene la capacidad de favorecer la uniformización o la heterogeneidad salarial. El trabajo de Marshall (1995) muestra que durante el período 1976-1979 hubo mayor homogeneidad en los salarios debido al fuerte control estatal y la represión sindical. En cambio, durante 1979-1982, se liberalizó el control estatal e incrementó la dispersión de los aumentos salariales. Si bien se transitaron muchos cambios políticos, sociales e institucionales en este período, la estructura intersectorial e interindustrial de los salarios se ha mantenido estable en el largo plazo. Por lo tanto, se puede concluir que los cambios económicos y en el mercado de trabajo influyen sólo marginalmente en la evolución de los diferenciales de salario intersectoriales.

Un trabajo muy reciente de Barrera-Insúa y Marshall (2019) tiene por objetivo, al igual que este proyecto, identificar el poder sindical en la negociación salarial. El artículo reflexiona sobre conceptos como poder disruptivo y latente, que son centrales en nuestro marco de análisis, pues la medición de la conflictividad laboral es una medida cuantitativa del poder sindical a través de esa capacidad disruptiva de la actividad económica. Sin embargo, su análisis se limita al período 2006-2010 y la metodología empírica es significativamente diferente ya que la identificación del poder de negociación se realiza a través de proxies como coeficientes de la matriz de Leontief (a través de la matriz insumo-producto), la cantidad de conflictos, la tasa de asociación sindical o las variaciones salariales por ramas industriales.

Una pregunta relevante es si los conflictos laborales son procíclicos o contracíclicos, es decir, si aumentan en épocas de alto nivel de actividad económica o si, en cambio, aumentan durante las recesiones. Devereux y Hart (2011) admiten que en la literatura hay racionalizaciones teóricas para ambos fenómenos y que la evidencia empírica es mixta.

La duración de los conflictos suele ser más contracíclica mientras que la incidencia de los conflictos laborales tiene evidencia de ambos tipos de comportamiento respecto del ciclo económico. El argumento para la prociclicidad de los conflictos, o de su incidencia, es que en épocas de abundancia económica, hay mayores ingresos para repartir (lo que genera una puja distributiva) y menos miedo a quedar en el desempleo fruto de sostener un conflicto laboral (es decir, hay mayor poder de negociación por parte del sector del trabajo, ya que la empresa puede ceder más rápido por miedo a perder negocios, y además hay alternativas laborales en un mercado de trabajo demandante y dinámico). Este comportamiento es el que se

observa en la evidencia para Argentina a través del ICL. En cambio, el argumento que apoya la idea que el conflicto laboral aumenta en los tiempos de baja actividad y alto desempleo sostiene que cuando hay problemas de ventas a las empresas les resulta menos oneroso no producir, y pueden sostener sin cesiones un conflicto durante más tiempo y de manera más agresiva.

Otro aspecto importante a tener en cuenta que destacan Devereux y Hart (2011) es que puede cambiar la relación de un conflicto laboral con otras variables macroeconómicas según si es un conflicto relativo a aspectos remunerativos (negociación salarial, por ejemplo) o no remunerativos (condiciones laborales, por ejemplo). Una cuestión relevante en este sentido es cuán procíclico es en Argentina el conflicto laboral asociado a la negociación salarial. O acaso no existe una relación clara, y lo que tensiona la negociación no es el momento del ciclo económico, sino el proceso inflacionario, o inclusive cuestiones institucionales o políticas. En el caso de Argentina el ICL en su interacción con variables macroeconómicas nos indica que existe una relación sistemática con el nivel de actividad (aumenta el conflicto durante expansiones económicas) y con el nivel de salarios (un aumento de conflicto se asocia con un salario real medio mayor).

c. Perspectiva sociológica y política

Como otros trabajos de análisis económico sobre salarios en Argentina, Frenkel (1984) hace énfasis sobre la importancia del contexto histórico, institucional y político. En la historia reciente argentina hubo una restauración institucional de las negociaciones colectivas en 2003, en el marco de una serie de quiebres económicos y políticos propios de la accidentada salida de la convertibilidad y el ambiente post 2001. En un intento por ampliar su base social, el gobierno de Néstor Kirchner decide un fuerte acercamiento a los sindicatos (especialmente a la Confederación General del Trabajo), lo que les permite reincorporarse al campo político y económico como actores fuertes, en su mayoría después de una retirada entre voluntaria y negociada en la década anterior.

Las negociaciones colectivas mostraron al Estado adoptando un rol de intermediario, aunque pro-sindical. Esta revitalización sindical, expresada a través de un aumento en la frecuencia y cobertura de la negociación colectiva, y en el aumento de la conflictividad laboral, ha sido estudiada desde varios sectores de las

Ciencias Sociales. En particular, podemos destacar el análisis del desarrollo de las grandes negociaciones colectivas y las relaciones entre sus principales actores (uno de ellos, el trabajo de Etchemendy), y el análisis del desarrollo de las negociaciones en los niveles menos centrales, tanto jerárquica como geográficamente (uno de ellos, el trabajo de Marticorena).

Etchemendy (2011 y 2019) analiza el proceso de la revitalización sindical tras la posconvertibilidad y llega a la conclusión de que dicho actor desarrolló una nueva modalidad para las relaciones laborales, a la que denomina neocorporativismo segmentado. Las negociaciones colectivas son tripartitas y el actor sindical mantiene cierto nivel de autonomía (expresado a través del conflicto laboral que es capaz de suscitar), a pesar de estar aliado con el Estado. Esta alianza se revela por el reclamo moderado que hacen y la aceptación de metas inflacionarias estipuladas por la política macroeconómica. Asimismo, la pauta de segmentación alude a que los beneficios de la puja distributiva llevada adelante a través de las negociaciones sólo impactaron sobre el sector del mercado de trabajo registrado.

Por otro lado, Senén-González et al. (2011) explican cómo el nivel de la centralización de la negociación colectiva varía en función de ciertos marcos determinantes (económico, jurídico-institucional y político) y coincide con Etchemendy en un aspecto: las claves del surgimiento del neocorporativismo segmentado fueron la cristalización de una tradición institucional fuerte (marco jurídico-institucional), heredada de los años del peronismo de posguerra, que se supo mantener latente a lo largo de la década de 1990. Esto, junto con la alianza estratégica del gobierno con el sindicalismo tradicional, facilitó las negociaciones colectivas centralizadas. A estas claves, Palomino (2008) le suma el análisis de la instauración de un nuevo régimen de empleo con protección social, que significó un incremento en el número de empleados registrados, lo que contribuyó a aumentar la base de poder sindical.

De esta manera, el nivel de centralización de la negociación colectiva creció a lo largo del período 2003-2007 (Marshall, 2013), para estancarse a lo largo de los años 2008-2009, por la influencia de la crisis económica global. El marco de la negociación cambió hacia 2012, cuando el gobierno transformó la alianza con los sindicatos (particularmente con Hugo Moyano, entonces líder de la CGT) y modificó el marco político. Este giro se visibilizó en el aumento del conflicto laboral y sindical de base. A partir de ese momento, surge con mucha fuerza una de las características del

sindicalismo actual: su versatilidad para aprovechar las oportunidades que le aportan los cambios en los marcos políticos y económicos, desplegando sus diferentes estrategias de acción en función de ello (Murillo, 2013; Senén-González, 2011).

El repertorio de acción desplegado por el sindicalismo también lo ubicó como un actor conservador. Por ejemplo, nunca inició una política de afiliación directa, sino que confió en su crecimiento vegetativo tradicional, concentrándose sobre todo en las negociaciones colectivas (en definitiva, su principal mecanismo de reclutamiento) y en sus relaciones políticas con el gobierno (Marshall y Perelman, 2008).

Marticorena (2015) estudia estos cambios en la relación entre el kirchnerismo y los sindicatos a partir del 2012 y, en particular, destaca la disputa política entre el gobierno y la CGT, la flexibilización de la Ley de Riesgos del Trabajo, el atraso de las paritarias del 2013 y la primera huelga general en 10 años (2012). La autora caracteriza la relación sindicatos-gobierno y distingue una serie de períodos (2003-2007, 2008-2010, 2011-2015) según la forma que adoptó la alianza política (alianza gobierno-sindicatos, integración al gobierno de la CGT, y ruptura de la alianza, respectivamente) y el lugar en la disputa salarial que asumieron las negociaciones colectivas. El análisis de Marticorena considera como crucial, además, cómo la segmentación de la fuerza laboral, expresada en el alto nivel de trabajo no registrado, atrasó y limitó la capacidad de movilización sindical.

En el marco de la literatura clásica sobre sindicatos y conflicto laboral, existen dos referencias que también cabe mencionar: Franzosi (1995) y Silver (2003).

Franzosi (1995) realiza un análisis de las huelgas y protestas laborales en Italia en el tercer cuarto del siglo XX. Su análisis tiene un mensaje válido para nuestro estudio: la relación de causalidad entre circunstancias económicas y las acciones sindicales puede no ser unidireccional. Por un lado, la protesta afecta la negociación colectiva de salarios y, por ende, ciertos equilibrios macroeconómicos, aunque también es cierto que la coyuntura macroeconómica genera disconformidad y protesta. Por otro lado, las causas de la protesta tienen más que ver con la economía de corto plazo o coyuntural, y con relaciones y procesos políticos de mediano y largo plazo.

En cambio, Silver (2003) destaca que mientras el siglo XX estuvo marcado por el crecimiento del poder de negociación de los trabajadores menos capacitados, en el

siglo XXI, este poder registra una tendencia decreciente. No obstante, el fenómeno propio del siglo XX que persistirá es que los sindicatos con más poder de negociación serán las industrias líderes por su tecnología, productividad, valor agregado o grado de centralidad en la estructura productiva.

Finalmente, cabe destacar que trabajos como Payo-Esper (2012) le suman al análisis de las negociaciones colectivas el estudio de la conflictividad laboral-sindical expresada a través de las protestas y de las huelgas. La herramienta de la huelga general (entendida como un evento político de oposición, no tanto como una herramienta de lucha distributiva) no fue utilizada a lo largo de la primera década post convertibilidad, lo cual no implica que no existieran focos de protesta a nivel local que escapaban a la dinámica de alianza política de las cúpulas.

d. Observaciones finales

Una vez analizada la literatura sobre conflicto laboral y negociación colectiva en particular, así como también los trabajos sobre su conexión con los agregados macroeconómicos, encontramos un espacio vacante en la literatura para explorar de manera cualitativa, pero especialmente en su dimensión cuantitativa: por un lado la evolución del poder de negociación salarial por parte de sindicatos y trabajadores a través de un índice, por el otro, qué efectos puede tener dicha evolución en resultados macroeconómicos del mercado de trabajo.

3. Sobre la elaboración de un Índice de Conflictividad Laboral (ICL) en base a noticias de diversos medios.

El análisis de datos no estructurados ha cobrado una mayor relevancia en las últimas décadas. De la mano de innovaciones en la forma en la cual se representan los textos (ie. bolsas de palabras, word embeddings) y de la mayor disponibilidad de textos digitales, el procesamiento de lenguaje natural (NLP, por sus siglas en inglés) ha mostrado avances satisfactorios. En este contexto, este trabajo se propone cuantificar en tiempo real el conflicto laboral en Argentina a partir de las noticias de los principales medios de información del país seleccionados.

La metodología elegida en este artículo consiste en representar a las noticias de los medios de comunicación como bolsas de palabras (bag of words o BoW), para luego entrenar modelos de aprendizaje automático en base a una muestra de noticias previamente clasificadas.

Cabe remarcar que uno de los desafíos encontrados es esencialmente de clasificación binaria. Se busca entender, a nivel de noticia, si la misma está relacionada con el conflicto laboral, definido este último en el sentido más amplio posible. Al contar con un conjunto de noticias previamente clasificadas, se optó por no aplicar las clásicas tareas de NLP, donde típicamente se identifican palabras semánticamente similares via word embeddings (Aromi, 2019) o se clasifican en base a algoritmos de clustering o de aparición conjunta en base a un diccionario (PNUD, 2012; Albrieu y Palazzo, 2016).

a. Los datos

Para cuantificar el conflicto laboral a partir de técnicas de análisis de datos es necesario contar con la materia prima, es decir un conjunto de noticias de diversos diarios de

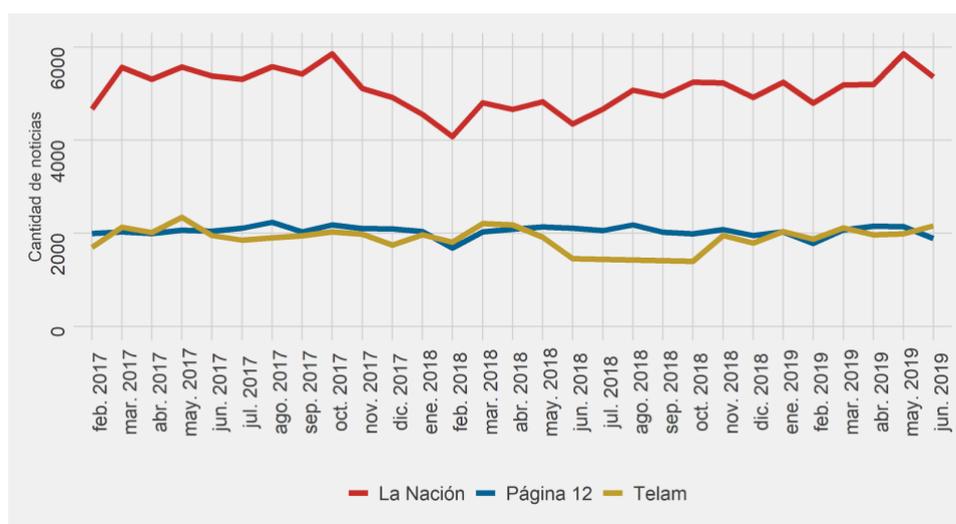
Argentina. Debido a que no existe un repositorio público de estas noticias para varios medios, parte del trabajo consistió en el desarrollo de scrapers que permiten almacenar de manera automática en una base de datos, el contenido que los medios suben a Internet.

De esta manera, se consiguieron todas las noticias disponibles en los medios digitales de La Nación, Télam y Página/12. En total, se dispone de 1.200.000 noticias. Para cada uno de estos artículos se registró la sección en la cual aparecieron, la fecha, los autores (siempre que estuvieran disponibles), el título, el cuerpo de la nota y las etiquetas asociadas.

Estas 1.200.000 noticias se distribuyen de manera asimétrica: más de un millón de noticias corresponden a un solo medio, La Nación, mientras que aproximadamente 140.000 noticias corresponden a Télam y Página/12. Esta desigualdad en la cantidad de noticias se debe al período para el cual se encuentran disponibles y públicas las noticias de cada uno de los medios. En efecto, mientras que para La Nación se cuenta con una serie desde 1997, las series de Página/12 y Télam recién se encuentran disponibles a partir de fines de 2016.

Sin embargo, no toda la diferencia en la cantidad de noticias entre los medios se explica por el largo de las respectivas series, sino también por la cantidad de publicaciones. Por ejemplo, entre enero de 2017 y julio de 2019, fechas para las cuales hay datos completos para todas las series, Télam y Página/12 publicaron aproximadamente 2000 artículos por mes en promedio, mientras que La Nación publicó 5.100 (Figura 1). Esta desigualdad en la cantidad de noticias publicadas se tuvo en cuenta en la confección del índice.

Figura 1. Cantidad de noticias publicadas por mes según medio periodístico



b. Metodología

Para medir el conflicto laboral en base a las noticias es necesario realizar un trabajo de clasificación de las mismas. Idealmente, cada noticia de cada medio debería estar debidamente identificada. En este caso uno desearía que cada una estuviera etiquetada según si trata de un conflicto laboral o no. Esto permite medir la evolución de la cantidad de noticias, así como la proporción que hablan sobre el tema, lo cual es un proxy de la situación de clima en el mercado de trabajo en cada momento del tiempo.

Existe una amplia variedad de opciones para lograr este objetivo, cuál es preferible depende de la cantidad de noticias que hablan sobre el tema con respecto al total, la disponibilidad de noticias previamente clasificadas, y de un diccionario relacionado con el tema bajo estudio. Se ha probado una aproximación con diversas herramientas, en este documento se exhiben los principales resultados de dos de ellas.

Una primera opción consiste en buscar la aparición de algunas palabras o conjunto de palabras que se sospecha están relacionadas con un conflicto laboral. Por ejemplo, podría buscarse la cantidad de noticias que tienen en su cuerpo las palabras “conflicto”, “paritarias”, “paro”, y otras del mismo campo semántico. Lo mismo podría hacerse con el título de las noticias.

La segunda opción consiste en aprovechar la clasificación ya generada por algunos de los medios (es decir, las etiquetas o palabras clave con las cuales el propio medio

clasifica sus noticias) y entrenar modelos de aprendizaje automático supervisado para que clasifiquen nuevas noticias, que no contaban con la etiqueta previamente, como pertenecientes a la categoría “conflicto laboral”, o no, y de nuevo observar las proporciones. Incluso dentro de esta segunda categoría es posible elegir entre una gama muy amplia de modelos. En este documento se muestran los resultados alcanzados con el algoritmo XGB implementado en R.

Alternativa 1: identificación de noticias según aparición de palabras

Como se comentó anteriormente, la primera de las alternativas se basa en la detección de ciertas palabras para la clasificación de la noticia como un conflicto laboral o no. La elección de estas palabras debe ser cuidadosa y no arbitraria debido a que ya existen algunas noticias clasificadas como, por ejemplo, “conflicto sindical”, otras como “conflicto gremial”, y otras con categorías cercanas. Por ello es importante estudiar primero cuáles son las palabras más comunes a modo descriptivo (Figura 2).

Como puede observarse, la palabra más nombrada es “PARO”, seguida por “GOBIERNO”, “CGT”, “DOCENTES” y “PARITARIAS”. Cabe remarcar que muchas palabras repetidas pertenecen a nombres propios, tales como “MACRI”, “MOYANO”, “VIDAL”, “CRISTINA”, entre otras. Estas palabras pueden llegar a traer un problema para la clasificación en períodos en los cuales cambian los presidentes, gobernadores o dirigente sindicales.

Con estas palabras más comunes se puede aplicar la primera de las alternativas. Si se clasifica a todas las noticias que contienen al menos 5 de las primeras 11 palabras más nombradas (luego de filtrar algunos nombres propios y algunas otras palabras ambiguas), ya sea en el cuerpo de la noticia o en su título, se la clasifica como una noticia de conflicto laboral. Las palabras seleccionadas son: “GOBIERNO”, “PARO”, “CGT”, “GREMIOS”, “PARITARIAS”, “DOCENTES”, “SALARIAL”, “CONFLICTO”, “GANANCIAS”, “HUELGA”, “BONO”.

Figura 2. Nube de palabras de las noticias clasificadas como conflicto laboral según La Nación. Primeras 50 palabras más nombradas en el cuerpo de la noticia.



La identificación de las noticias de La Nación vinculadas con el conflicto laboral según este criterio muestra algunos períodos de picos en la proporción de noticias que se asocian a algún tipo de conflicto laboral respecto del total de noticias, conjuntamente con una elevada variabilidad mensual (Figura 3). En efecto, se identifica una fuerte conflictividad laboral en el año 1997, en menor medida en 2001, algo más en 2007, y luego dos picos elevados en 2014 y 2017. Cabe remarcar que, desde 2010, hubo un aumento de las noticias relacionadas con el conflicto laboral con respecto al resto de las noticias, al menos para el medio La Nación.

¿Qué sucede si aplicamos la misma lógica a La Nación y Página/12? Para ambos medios, contamos con noticias completas desde aproximadamente finales de 2016. Normalizando también por la cantidad de noticias mensuales de ambos medios, y comparando con La Nación desde fines de 2016, observamos que en el período que se solapan coinciden a grandes rasgos con qué fue lo que sucedió: en marzo de 2017 hubo una importante suba del conflicto laboral (Figura 4). Sin embargo, Página/12 agrega alguna escalada en el conflicto entre fines de 2017 y mediados del 2018, mientras que el resto de los medios no capta tal cambio.

Figura 3. Serie del Índice de Conflictividad Laboral (ICL) basado en la aparición simultánea de un conjunto de palabras vinculadas al conflicto laboral dentro de una noticia. Diario La Nación.

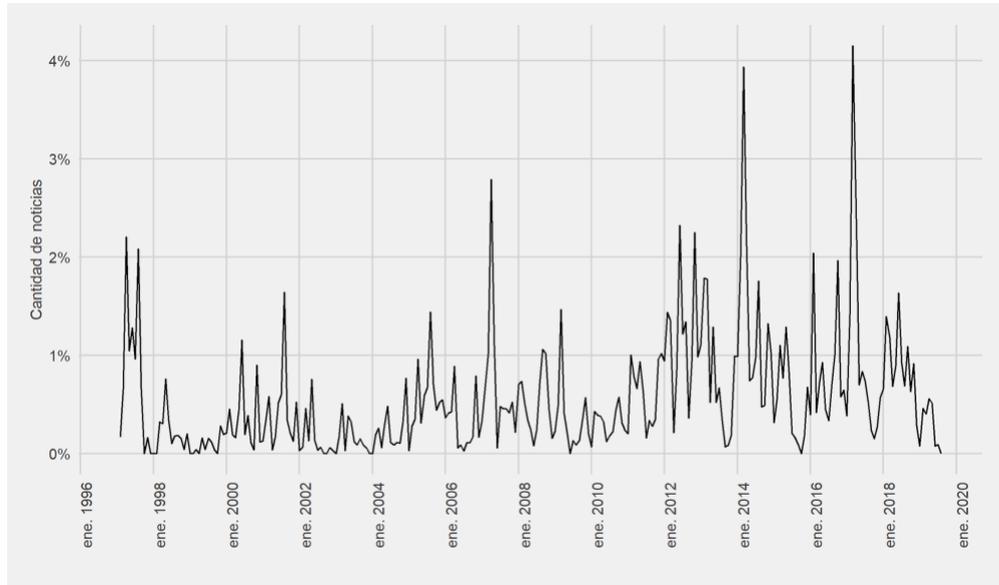
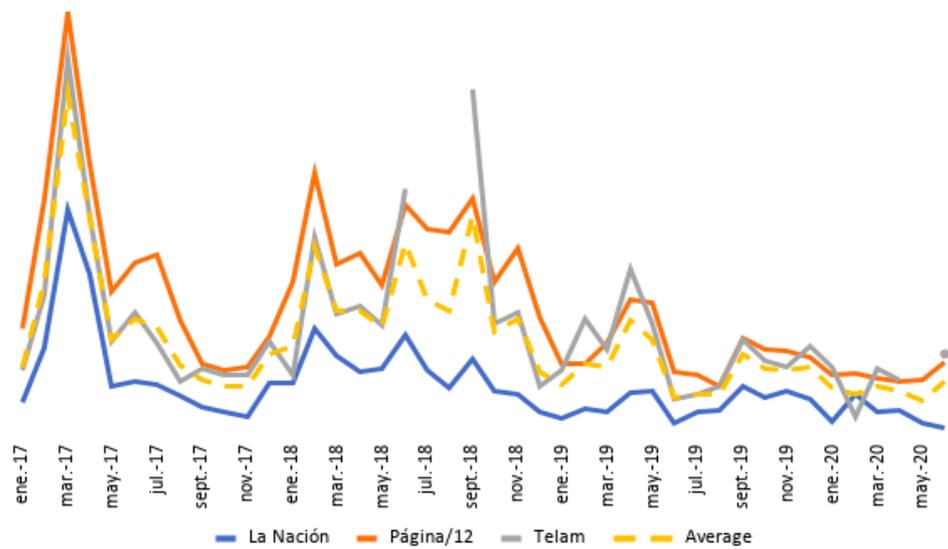


Figura 4. Serie del Índice de Conflictividad Laboral (ICL) basado en la aparición simultánea de un conjunto de palabras vinculadas al conflicto laboral dentro de una noticia. Diarios La Nación, Página/12 y Télam.



Alternativa 2: usando algoritmos de clasificación

La segunda de las alternativas consiste en entrenar algún modelo de aprendizaje supervisado para lograr clasificar correctamente a las noticias según se asocien, o no, con el conflicto laboral. Aunque se pueden aplicar diferentes algoritmos para lograr este objetivo, se utiliza el eXtreme Gradient Boosting (XGB), un modelo ampliamente difundido en diversas aplicaciones de aprendizaje automático.

Para evitar el sobreajuste a los datos, se separaron los datos de La Nación entre 2012 y 2016 en tres grupos de igual tamaño sobre los cuales se probaron más de 2000 combinaciones de parámetros del algoritmo y se testeó su eficacia mediante cross-validation en base a estos tres grupos que se habían armado. El objetivo es buscar robustez del modelo con validación en segmentos distintos para que los resultados no sean contingentes al periodo o la muestra.

Sin embargo, el objetivo final de este ejercicio no es solo predecir correctamente sobre el período para el cual se cuenta con la clasificación hecha por el diario, sino también predecir sobre un período sobre el cual no se puede entrenar (es decir, para la elaboración de indicadores hacia adelante). Para identificar la habilidad predictiva de este modelo para predecir “fuera de la muestra” se testeó, para cada combinación de parámetros, su efectividad para clasificar las noticias en el período comprendido entre enero de 2017 y junio de 2019.

El mejor de estos modelos replica correctamente los movimientos dentro del período para el cual se entrena, y razonablemente bien lo que sucede luego (ver en Gráfico 5). En efecto, refuerza la suba en 2017 y, en menor medida, alguna suba en mediados de 2018. La serie de largo plazo basada en los datos de La Nación muestra algunos picos en los años 1997, 2001, 2006, 2011, 2014 y 2017, más allá de otros picos o valles intermedios.

Figura 5. Serie del Índice de Conflictividad Laboral (ICL) basado en el algoritmo eXtreme Gradient Boosting (XGB). Diario La Nación. En rojo se identifica la clasificación de La Nación en base al etiquetado que realizan, mientras que en azul se muestra la predicción del modelo entrenado.

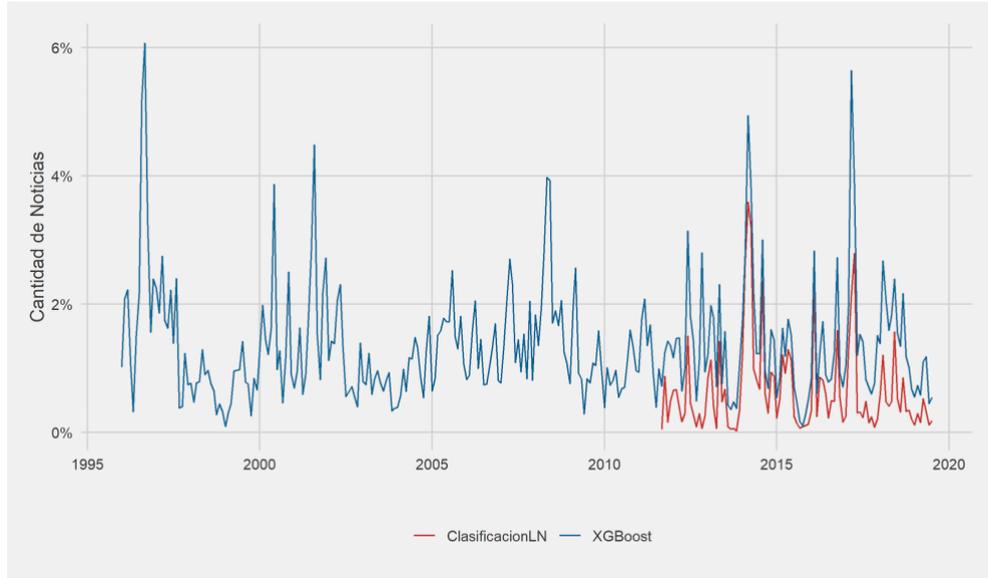
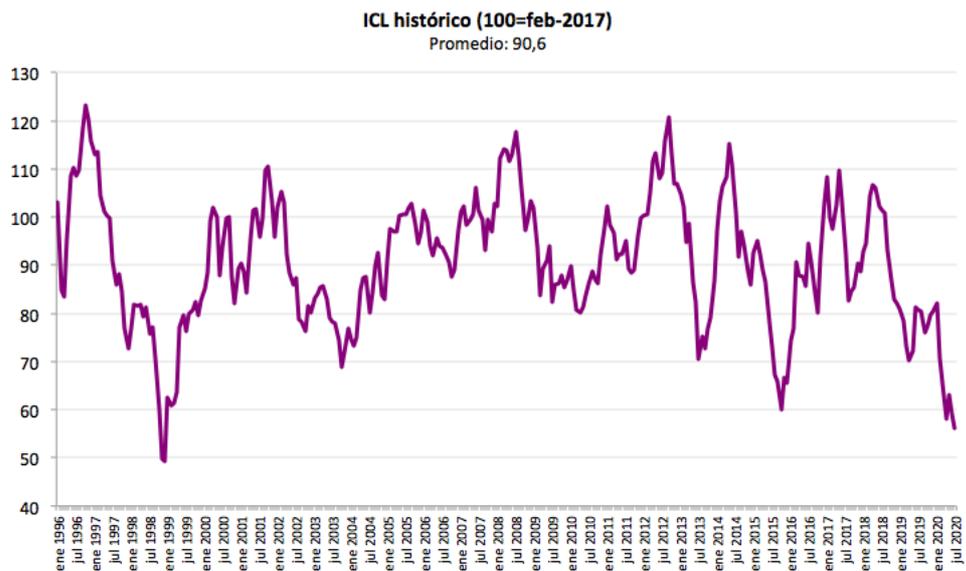


Figura 6. Serie del Índice de Conflictividad Laboral (ICL), actualización a julio de 2020, media móvil (6 meses).



4. Observaciones empíricas: conflicto laboral en Argentina y el contexto en el marco de COVID-19 ^{7 8}

En general el índice de conflictividad laboral (ICL) adopta una correlación procíclica. Cuando hay menos riesgo de desempleo, mayores ingresos, y más recursos para repartir (mayor EMAE), aumenta la intensidad de la puja distributiva, y esto se refleja en el nivel de incidencia del conflicto laboral. En cambio, durante una recesión y ante un mayor ejército de reserva, con más personas desempleadas, la incidencia del conflicto laboral cae. Este resultado está en sintonía con la evidencia empírica internacional (Devereux and Hart, 2011).

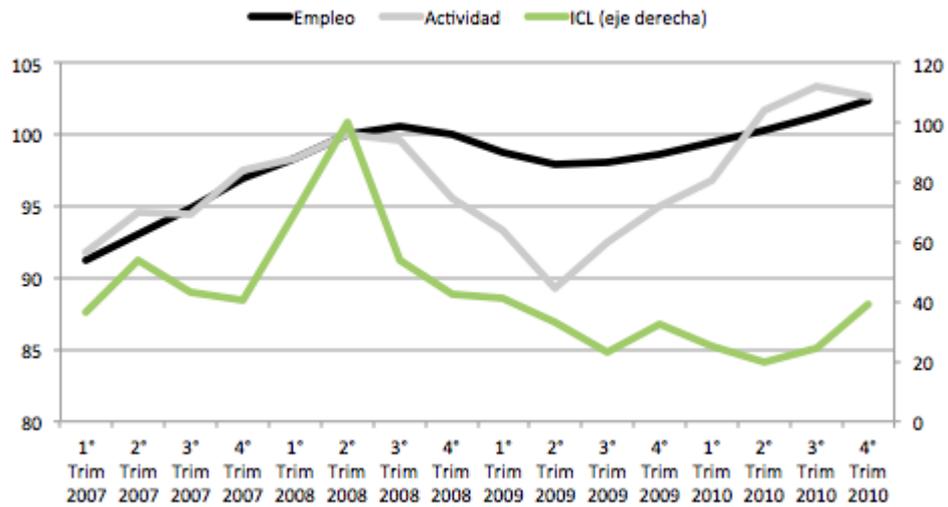
A modo de ejemplo se observa que, en 2009, ante una caída de casi el 7% de la actividad económica durante la recesión y una caída interanual de entorno a 2% del empleo privado registrado, no hay un aumento del conflicto laboral. Al contrario, se percibe una especie de tregua. La Figura 6a muestra un ascenso del ICL mientras

⁷ Las correlaciones mencionadas se realizaron con el ICL basado en noticias de La Nación (LN) por ser largo y abarcar el periodo enero 1996 a enero de 2020. Se construyeron ICL con fuentes alternativas, como por ejemplo Página/12 (P12) y la agencia Télam, aunque por disponibilidad de noticias comienzan en 2016. En general no se puede afirmar que exista un sesgo sostenido y sistemático en el ICL ocasionado por la fuente de noticias. Si bien en niveles P12 tiene siempre una mayor proporción de noticias con conflicto laboral, los picos de conflicto se encuentran en las mismas fechas, que es lo más relevante.

⁸ El objetivo de este documento es proveer un resumen ejecutivo del trabajo empírico al que ha dado lugar el ICL: Los detalles técnicos de la evidencia empírica cuyos resultados se comentan en esta sección se presentarán en un documento de trabajo separado.

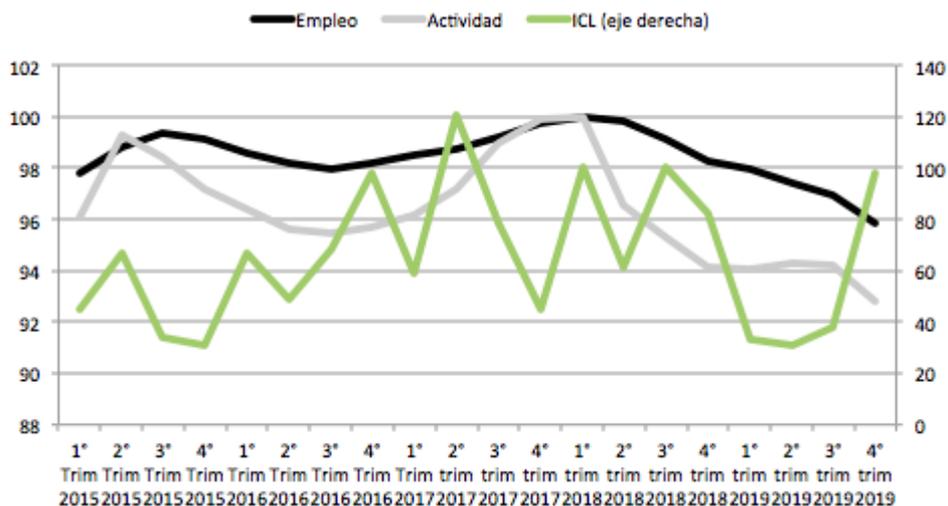
dura la expansión de la actividad económica y el empleo registrado durante 2017 y la primera mitad de 2008. El impacto severo de la recesión disminuye la incidencia del conflicto laboral durante varios trimestres.

Figura 6a. Empleo privado registrado, actividad económica e ICL. 2007-2010.
Base 100 = 2do Trim 2008.



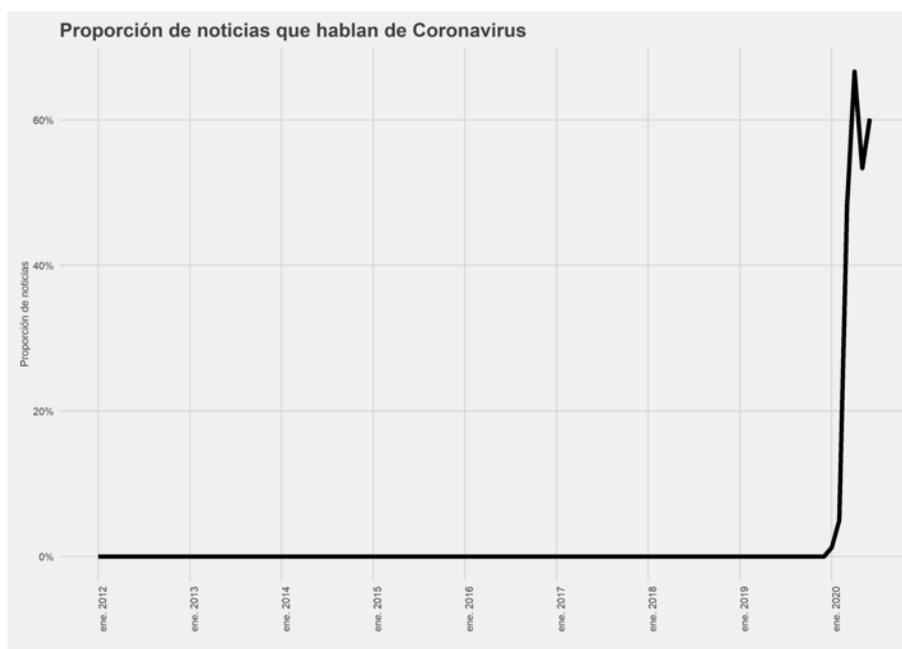
Como segundo ejemplo se observa dentro del período 2015 a 2019 que el ascenso de la actividad económica entre la segunda mitad de 2016 y primera mitad de 2017 coincide con el pico de conflictividad laboral del periodo (ver Figura 6b.)

Figura 6b. Empleo privado registrado, actividad económica e ICL. 2015-2019.
Base 100 = 1er Trim 2018.



Por esta lógica es que no es sorprendente un contexto de COVID19 y cuarentena sin grandes reclamos en el campo del trabajo. La experiencia pasada muestra que ante situaciones macroeconómicamente complejas se instala una tregua en la incidencia del conflicto laboral. Por otra parte, la aparición de la pandemia arrasó con la mayor parte del debate público, como muestra la Figura 7.

Figura 7. Proporción de noticias diarias sobre COVID-19.



También se identifica una correlación positiva entre el ICL y el salario real medio del empleo privado registrado, aunque en este caso con rezagos. Esto es: el conflicto puede tener resultados favorables en términos de salario promedio para los trabajadores formales. Además, la conflictividad puede tener efectos progresivos en la distribución salarial. El ICL correlaciona negativamente con la brecha entre salario mediano y salario medio.

Si se compara la evolución del ICL con las series temporales asociadas al conflicto laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (jornadas perdidas por paro, cantidad de conflictos y cantidad de huelguistas, separando los conflictos de ámbito público de los de ámbito privado), el ICL tiene correlación positiva con las jornadas perdidas por conflicto y con la cantidad de huelguistas, especialmente en el ámbito público. Los aumentos en el ICL se asocian a los aumentos

contemporáneos de la cantidad de jornadas perdidas por paro y de huelguistas involucrados. Resulta muy positivo encontrar esta alta correlación con indicadores oficiales del MTEySS ya que sugiere robustez de la metodología desarrollada.

En relación a las expectativas del mercado laboral, la proporción de empresas encuestadas por la Encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS con expectativas de disminución de plantilla de empleo está negativamente correlacionada con el ICL de 5 meses más tarde, indicando que cuanto mayor expectativa de despidos se observa, menor conflicto laboral. Las expectativas netas de generación de empleo, en cambio, correlacionan de manera positiva con el ICL. Estos resultados se corresponden con la prociclicidad del ICL y también se encuentran en la teoría, por ejemplo, la idea de curva de Phillips de corto plazo implica mayor reivindicación sindical con baja expectativa de desempleo.

La tasa de rotación, entendida como el promedio entre la tasa de entrada y de salida de empleo privado capturado por la EIL, cuya muestra comienza en agosto de 2001, tiene una correlación positiva con el ICL. La disminución de la estabilidad en el mismo puesto, en el marco del empleo privado registrado, se asocia entonces con mayor conflicto. En la literatura de relaciones laborales la conflictividad va aparejada con mayor tasas de rotación (turnover rate). Esto se puede pensar en términos de un esquema tipo Insiders-Outsiders (Lindbeck y Snower, 2001).

ICL y COVID-19: conflictividad laboral en tiempos de pandemia

El contexto pandémico del año 2020 nos hace repreguntar el rol del conflicto laboral en la economía Argentina. Por un lado, es posible pensar a la pandemia como un shock económico negativo. Desde este enfoque podemos reafirmar que el conflicto laboral en Argentina suele ir de la mano del ciclo económico. Grandes caídas de actividad económica como la de 2008-2009 registraron bajos niveles de conflictividad laboral. Un escenario de alta probabilidad es un bajo nivel de conflicto laboral mientras dure la crisis económica.

Por otro lado, aunque todavía no existe un consenso sobre la forma en la que tendrá la salida de esta crisis, en el caso de que sea una recuperación relativamente rápida, tiene el potencial de cambiar el ritmo del conflicto laboral durante los próximos trimestres. En una economía inflacionaria como la Argentina el congelamiento de demandas salariales es un corset que contiene temporalmente el enfrentamiento en torno a

condiciones laborales. Es por ello que de la misma manera es razonable esperar una tregua durante la crisis de COVID -19 mientras la economía esté en una fase recesiva, de manera simétrica en cuanto se reactive la actividad económica sería esperable encontrar conflicto laboral, especialmente considerando cuestiones propias del año 2020 que habían quedado en pausa. Este retorno a la normalidad de las pujas de ingresos que generan el conflicto laboral puede llegar a ser percibido poco después del relajamiento de las medidas que, por la pandemia, restringen la normalidad del funcionamiento macroeconómico.

Asimismo, el año 2021 plantea ciertas incógnitas desde el punto de vista de la economía política del conflicto laboral. Por un lado, es esperable que el gobierno, en el contexto de un año electoral, sea proclive a evitar conflictos laborales. Por otro lado, los instrumentos de política económica para contribuir a esa deseada paz luego de la pandemia se encuentran fuertemente debilitados justamente cuando más se necesiten. El canje de la deuda da oxígeno de corto plazo, pero el proceso inflacionario y la descomposición de tejido productivo y puestos de trabajo son problemas latentes. Seguramente la nueva normalidad requiera esfuerzo y ajuste de expectativas para trabajadores y agentes económicos individuales respecto de las condiciones, beneficios e ingresos que se esperaba tener antes de la eclosión de la pandemia.

5. Consideraciones finales

En suma, el ICL reveló que la conflictividad laboral en la Argentina está asociada con un aumento de la actividad económica, que mayores cotas de conflictividad pueden estar asociadas a un mayor salario real medio, que la escalada de conflicto puede ser progresiva en términos de distribución, y que las expectativas de aumentos en el nivel de empleo registrado incentivan la generación de planteos en el campo de las relaciones del trabajo.

En consecuencia, el desarrollo del ICL es útil para comprender la negociación laboral y su potencial impacto en la evolución de los salarios, el mercado laboral en su conjunto y la situación macroeconómica del país. Asimismo funciona como herramienta para anticipar ciertas tendencias. Es decir, al aumentar la actividad económica uno espera eventualmente mayor tensión laboral en torno a ese crecimiento de los ingresos. De la misma manera, si se observa un aumento de la conflictividad, se debe esperar un aumento del salario real medio en los meses siguientes. Así, el seguimiento del ICL permite analizar de manera más acabada las dinámicas de las principales variables macroeconómicas asociadas al mercado de trabajo.

Referencias

Albireu, R., & Palazzo, G. (2016). Mapping social conflicts in natural resources. A text-mining study in mining activities. RedSur Background documents Series, Working Paper No. 6.

Aromi, D. J. (2017). Measuring uncertainty through word vector representations. *Económica*, vol. 63, 135-156.

Aromi, D. J. (2019). Linking Words in Economic Discourse: Implications for Macroeconomic Forecasts. mimeo.

Arpaia, A. y G. Mourre (2012) "Institutions and performance in European labour markets: Taking a fresh look at evidence", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 26, No. 1 (Feb.), pp. 1–41.

Baccaro, L. D. Rei (2007) "Institutional determinants of unemployment in OECD countries: Does the deregulatory view hold water?", *International Organization*, Vol. 61, No. 3, Summer, pp. 527–569.

Baker, D., A. Glyn, D. Howell, y J. Schmitt (2005) "Labor market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross-country evidence", en David R. Howell (ed.): *Fighting unemployment: The limits of free market orthodoxy*. New York, NY, Oxford University Press, pp. 72–118.

Barrera-Insúa, F. y A. Marshall (2019) "Poder sindical en la negociación salarial: modelo de análisis y aplicación al caso Argentino", artículo presentado en el Congreso Nacional de ASET, Buenos Aires, Agosto de 2019.

Berins Collier, R. Y Etchemendy, S. (2007) "Golpeados pero de pie. Resurgimiento sinidical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)", *Politics and Society*, Vol 35. N°3.

Blanchard, O. y J. Wolfers (2000) "The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence", *Economic Journal*, Vol. 110, No. 462 (Mar.), pp. 1–33.

Bruno, D., R. Coelho y M.M. Palumbo (2017) "Innovación institucional e institucionalización conflictiva de las organizaciones de la economía popular. El caso de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP)", *Argumentos*, N°

19, Octubre de 2017, Instituto Gino Germani, FSOC-UBA.

Canavese, A. J., & Heymann, D. (1989). Indexación, rezagos fiscales e inflación. Un análisis de estabilidad. *Estudios Económicos*, Vol. 6, Num. 1, 33-43.

Etchemendy, S. (2011) "El sindicalismo argentino en la era pos-liberal", en *La política en tiempos de los Kirchner*. Malamud A. y De Luca M. (eds.) pp. 155-165. Buenos Aires, Eudeba.

Etchemendy, S. (2019) "The rise of segmented Neo-Corporatism in South America: Wage Coordination in Argentina and Uruguay", *SAGE Journals*.

Franzosi, R. (1995). *The Puzzle of Strikes: Class and State Strategies in Postwar Italy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Freeman, R. (2005) "Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance", in *International Economic Journal*, Vol. 19, No. 2, pp. 129–145.

Frenkél, R. (1984). Salarios Industriales e Inflación. El Período 1976-82. *Desarrollo económico*, vol. 24, no. 95, 387-414.

Frenkél, R. (1986). Salarios e inflación en América Latina. Resultados de investigaciones recientes en la Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Chile. *Desarrollo económico*, vol. 25, no. 100, 587-622.

Galí, J. (2011) "The return of the wage Phillips Curve", *Journal of the European Economic Association*, 9(3): 436–461.

Ghigliani, P. (2009) "Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas", *Conflicto Social*, Año 2, N° 2.

Judzik, D. y H. Sala (2013) "Productivity, deunionization and trade: Wage effects and labour share implications", *International Labour Review*, Vol. 152,, No. 2.

Layard, R., S. Nickell and R. Jackman (1991) *Unemployment. Macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press.

Lindbeck, A. y Snower, D. J. (1989) *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. Cambridge, MA, MIT Press.

Lindbeck, A. y Snower, D. J. (2001) "Insiders versus Outsiders", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15(1), pp. 165-188.

Marshall, A y Perelman, L. (2008) "Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina", *Desarrollo Económico*, Vol. 48, Nº. 189, pp 3-30.

Marshall, A. (2013) "Wage-setting regimes and inequality: evidence from Argentina", *Third Conference of the Regulating for Decent Work Network*.

Marshall, A. (1975). Mercado de trabajo y crecimiento de los salarios en la Argentina. *Desarrollo Económico*, Vol. 15, No. 59, pp. 373-397.

Marshall, A. (1995). Regímenes institucionales de determinación salarial y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993) . *Desarrollo Económico*, Vol. 35, No. 138, pp. 275-288.

Marticorena, C. (2015) "Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo". *Sociohistórica* nº36, Revista de la FaHCE/UNLP.

Marticorena, C. (2014) "Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Alcances y características de la descentralización en Argentina". *Trabajo y Sociedad*, Nº 23.

Marticorena, C. (2017) "Un balance de la negociación colectiva y su relación con la organización sindical en Argentina (2003-2015)". *Estudios de Sociología* volº22, Universidade Estadual Paulista.

Medwid, B., Senén González C. y Trajtemberg, D. (2011) "La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales". *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* Nº25.

Murillo, María V. (2013) "Cambio y Continuidad del sindicalismo en democracia". *Revista SAAP*, Vol 7, Nº 2.

Nickell, W (2006) "The CEP-OECD institutions data set (1960–2004)", *CEP Discussion Papers* No. 759. London, Centre for Economic Performance.

OCDE (1994) "The OECD Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies", Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Disponible en: <http://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf>.

OIT (2008) In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world. Berg J. y Kucera D. (eds.). Organización Internacional del Trabajo. Resumen ejecutivo disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_092213/lang--en/index.htm.

Palomino, H. (2008) "La instalación de un nuevo régimen de empleos en la Argentina: de la precarización a la regulación", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Volº13 Nº19.

PNUD (2012) La protesta social en América Latina. Calderón-Gutiérrez, F. (coord). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Palomino, H., Trajtemberg, D. (2006) "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina". Revista de Trabajo Nº3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Payo Esper, M. (2014) "De los conflictos laborales a las huelgas generales. Algunos apuntes para pensar su dinámica 2002-2012 en Argentina" Revista Sociohistórica, Vol. 33.

Senén-González C. (2011) "Revitalización sindical en la Argentina durante los Kirchner", Revista de Trabajo, Año 5 Volº 8, Organización Internacional del Trabajo.

Silver, B. (2003). Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870. Cambridge: Cambridge University Press.

Trajtemberg, D. y C. Borroni (2013) "La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino", en Senén-González, C. y Del Bono, A. (eds.) La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales, capítulo 1, 1a ed, Universidad Nacional de La Matanza.

Las publicaciones del CEPE son gratuitas y se pueden descargar en www.utdt.edu/cepe

El CEPE alienta el uso y divulgación de sus producciones sin fines comerciales.

Si desea citar este documento: Judzik, D. y Montané, M. (2020). *Incidencia de la conflictividad laboral: medición y relación con el contexto macroeconómico*. Documento de Políticas Públicas. Buenos Aires: CEPE.

Para uso online se agradece el uso del hipervínculo al documento original en la web del CEPE www.utdt.edu/documentos



Datos de contacto

www.utdt.edu/cepe

✉ cepe@utdt.edu

☎ (+54 11) 5169 7126



Evaluación de Políticas
basadas en la Evidencia