



**Trabajo final de grado. Manuscrito científico.
Abogacía**

**Rol de los sindicatos en Argentina en la formación de
salarios dignos**

**The Role of Argentine Trade Unions in the Formation of Living
Wages**

Autora: ALGAÑARAZ RUSSO MARA ROMINA
Legajo: VABG48102

Tutora: LOZANO BOSCH, MIRNA

Tandil, Julio 2021

Sumario

Resumen y palabras clave.....	2
Abstract and Keywords.....	3
Introducción.....	4
Métodos.....	11
Resultados.....	13
Discusión y conclusión.....	21
Referencias.....	33

Resumen

El objetivo del presente estudio fue responder a los interrogantes de si son los sindicatos oportunos en su deber de garantizar un salario digno a sus trabajadores y si fuera necesario avanzar en una modificación de actualización salarial en contextos de alta inflación que atraviesa la Argentina. Para ello se recurrió a una investigación cualitativa y analizó axiológicamente las palabras “salario digno”; el salario representa el eje principal del intercambio de las relaciones laborales y constituye el medio por el que el individuo puede determinarse y desarrollarse. Se plasmó una investigación cuantitativa, no experimental y transversal, comparando los salarios brutos medios en las escalas salariales de cuatro sindicatos representativos de Argentina y se incluyó el salario mínimo vital y móvil por su importancia en las negociaciones colectivas, utilizamos datos de organismos nacionales y privados. Se concluyó que ha existido un empeoramiento de los salarios en los últimas décadas y en la actualidad se debaten entre la línea de pobreza. Los sindicatos representan a los trabajadores y son el medio de resolución de conflictos a través de acciones concretas, sucintamente se analizó como fue variando su poder de negociación y el papel del estado en ésta función conjunta y solidaria de formación de salarios; es claro que el camino para la resolución de los conflictos sigue estando en manos de los trabajadores a través de asociaciones con un fuerte reconocimiento de las bases para mejorar y obtener por medio de acciones concretas convenios colectivos significativos que activen futuros proyectos de ley que modifiquen las nuevas relaciones laborales de éstos tiempos, con el fin más significativo al que deben aspirar que es el amparo efectivo de un salario digno.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos, salario digno, salario, derecho laboral, política salarial, derechos humanos.

Abstract

The aim of this study was to answer the following questions: are trade unions appropriate in their duty to guarantee a living wage to their workers, and is it necessary to move forward with a wage adjustment modification in the context of high inflation in Argentina? In order to do so, we turned to qualitative research and axiologically analyse the following concept: “living wage”. The salary represents the main focus as regards the exchange of labor relations and constitutes the means by which individuals can make decisions and develop. Quantitative, non-experimental, and cross-sectional research is provided, comparing the average gross salaries in the wage scales of four representative trade unions in Argentina, and the adjustable minimum living wage is also included due to its importance in collective bargainings, using data from national and private organizations. We came to the conclusion that there has been a salary wage deterioration during the last decades and, currently, salaries are under the poverty level. Trade unions are the workers’ representatives to take legal action in order to solve these conflicts. It was concisely analyzed how their bargaining power had been varying and the role of the state in this joint and several function regarding wage formation. It is evident that the way to solve disputes is still in the hands of workers by means of associations with strong basis recognition in order to enhance and obtain, through concrete actions, significant bargaining agreements that activate future bills which modify the new labor relations in these times, pursuing the most significant objective: the effective legal protection of a living wage.

KEY WORDS: trade unions, living wage, salary, labor law, wage policy, human rights.

INTRODUCCIÓN

“En la dura y tantas veces trágica lucha entre la verdadera y falsa ley (que es parte de una lucha mucho más amplia y metafísica entre el bien y el mal), se juegan intensamente la libertad del hombre y la realización de su destino.

Por eso, y como parte de una tarea de genuino humanismo, es necesario recuperar el verdadero sentido de la ley.

Sólo a partir de una armonía social fundada en ella, en el respeto a la dignidad de la persona del hombre, será posible proyectarse hacia esperanzas más altas todavía: esperanzas cuya aplicación política parece tan distante, y que se corresponden sin embargo con exigencias fundamentales del ser y la conciencia.

La del amor, por ejemplo.”

Héctor Negri (1997).

Vivimos en un mundo en constante evolución social, en algunos momentos estas transformaciones se han vivido lento, otros en forma violenta y en los últimos años el cambio es vertiginoso, todo lo que ocurre en un lugar geográfico está íntimamente conectado, una nación no depende solamente de lo que pase fronteras adentro, influye en ella lo que ocurre en materia política, económica y social por estar el mundo globalizado.

Argentina atraviesa constantes variaciones inflacionarias en las últimas décadas, desde 2002, con la salida de la convertibilidad se incrementó de manera drástica y son los trabajadores los primeros damnificados por contar con un sueldo fijo determinado

por ley en aquellas actividades que están alcanzadas por Los Convenios Colectivos de Trabajo que se actualizan cuando se convoca a la negociación colectiva. Estas actividades por regla general ocurren una vez al año, acumulándose los incrementos generales de precios que no han sido cubiertos por la negociación previa y difícilmente en la del corriente año puede a ciencia cierta prever los acontecimientos futuros en materia de inflación. Dicha situación provoca el empobrecimiento sistematizado de los trabajadores.

El resarcimiento que buscan y han pactado históricamente las negociaciones colectivas son apenas superiores a la inflación ocurridas en el período, esto no mejora el salario real en pos de una remuneración justa, digna y que pretenda el bienestar de los trabajadores, ésta disfuncionalidad constituye un atropello a los derechos tutelados en el bloque constitucional, derechos fundamentales que debieran proteger los gremios, siendo ésta tutela la función primigenia de su existencia, es su deber otorgado por las leyes nacionales y Convenios de Derechos Humanos, éstas instituciones no debieran tener otro fin más importante que el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. El salario es el bien intercambiable del empresario como contraparte del tiempo del trabajador, por lo tanto es uno de los ejes centrales que dignifican la relación establecida, que debe ser justa para que otorgue libertad de elección para la autodeterminación en la adquisición de los bienes y servicios a los cuales desean alcanzar, es el salario lo que les permitirá el desarrollo social, cultural y económico, tanto de él como de su familia.

Es necesario rever la aplicación de los principios fundamentales del trabajo en las normas de derecho de nuestro país para lograr la verdadera protección que pretenden alcanzar, derechos intrínsecamente inherentes a cada persona humana que quiere

obtener los recursos para afrontar una vida digna y justa por el intercambio de su tiempo y servicio en la producción de capital y por ello deben ser protegidos y más aún en estos tiempos en dónde el neoliberalismo aplicado en el mercado de trabajo ve al trabajador como un costo y no como un fin en sí mismo, como pieza necesaria en la creación de productos o servicios que generen ingresos y ganancias (Manotas Cabarcas y Figueredo Medina, 2017); por ello en tiempos de alta inflación, los sindicatos deben cumplir activamente el rol de garantizar esas condiciones afecten lo menos posible a la clase más vulnerable de los trabajadores. El derecho que no logra el mejoramiento de vida de los que pretende proteger es un derecho que no sirve o al menos necesitará revisión material y/o procesal.

La situación en Argentina desde 2002, que ya venía con un salario desde 1976 en descenso, sufrió con la salida de la convertibilidad un agravamiento; el salario real (coeficientes entre salario nominal e índice de costo de vida) cayó un 30% en 2002 y al siguiente año continuó bajando, luego de varios presidentes entre 2002 y 2003 el país a costa de fuertes políticas económicas y una época de crecimiento económico por razones ajenas al país logró recuperar la actividad aunque los salarios quedaron por debajo (Basualdo, E, 2008). Desde ese momento el proceso inflacionario sostenido ha ido erosionando año a año el valor de la fuerza de trabajo, situación que se ve rápidamente en los Convenios Colectivos de Trabajo. Cada constante devaluación socava las esperanzas de los argentinos que no encuentran respuestas en el que debería ser su aliado, los gremios, institución que debería representarlos ni tampoco en el Gobierno de turno que no logra frenar la escalada en los precios con la aplicación de políticas económicas y salariales.

La profundización de la inflación hacia 2007, que había permanecido entre 2003-2006 controlada por políticas económicas y crecimiento por situaciones ajenas a la Argentina, provocó ese año que las negociaciones salariales quedaran por debajo de lo que ya se veía venir en la suba de precios, esto puso freno a la recomposición del salario real y del salario mínimo que venía ocurriendo durante los tres últimos años y afectó las negociaciones colectivas ya que resultaba difícil prever el incremento futuro de los precios. A dicha situación se sumaba la falta de información fidedigna sobre la que apoyarse. La mayoría de los sindicatos pactaron salarios por debajo de lo que fue la inflación, excepto el de camioneros que por unos ajustes sutiles pudieron mejorar esos “acuerdos testigos” que sugería el Gobierno Nacional (Campos, J; Campos, L., 2001).

El proceso inflacionario acelerado continuó desde 2007, impactando de lleno en la calidad de vida de los trabajadores asalariados, provocando un estado permanente de alerta por la supervivencia más crucial que es la de proveerse de alimentos, de servicios básicos y de una vivienda, dicho estado se mantuvo por dos décadas, ésta prolongación en el tiempo provoca en la sociedad disfunciones personales y en las relaciones laborales. La inflación se ha convertido en algo normal para los trabajadores sabiendo que lo que ganan está siempre en tensión frente a la depreciación de la moneda.

Sumado a la devaluación salarial, podemos agregar otras aristas como el real acceso a créditos hipotecarios que son casi inexistentes para la mayoría de los trabajadores, ya que escasean reales políticas en materia de acceso a la vivienda, viéndose obligados a alquilar y pagar año a año aumentos del treinta por ciento como mínimo y renovaciones que acarrear grandes gastos, que poco tiene que ver con los ajustes de salarios que vendrán después de la mano de las negociaciones colectivas,

Son los convenios colectivos el piso para las relaciones laborales en pos de la autonomía de la voluntad entre las partes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, puntualmente en materia salarial; éste juego de negociación privada no ocurre en la mayoría de los casos que serán foco de análisis en éste presente estudio, ya que tratan de trabajos masivos o poco valorados por los empleadores, que conservan el poder de negociación; el estado del arte de la materia nos muestra también que el trabajador por miedo y presión de la amenaza de los desocupados tiende a aceptar sin negociar un mejor salario (Barrera Insúa y López, 2016), en muchos casos acepta salarios indignos; dicha mejora entonces dependerá en gran medida de las características personales del trabajador, de su valía personal y de ambos actores en cuanto a sus valores éticos y morales para plantear la negociación y pensar en el otro dignamente, el famoso dicho “ponerse en sus zapatos” y ver al otro como un fin en sí mismo intercambiando su tiempo por dinero para establecerse en la vida dignamente.

Son muchas las situaciones que atentan contra la “dignidad” del trabajador, agregamos a las ya descritas las extensas jornadas laborales en relación a los bajos salarios. Así van en la rueda del hámster, año a año mientras ven sus sueldos desmoronarse; las grandes masas ya no se quejan, están como dormidos, perdieron o les arrebataron el deseo de pelear por su derecho y con ellos muchos sueños.

Son los sindicatos, los encargados por ley de generar las estrategias de lucha, plantear los conflictos y la negociación para satisfacer las demandas por los incrementos generales de precios y satisfacer esas demandas reales a tiempo, estas organizaciones tienen el deber y obligación de representar a los trabajadores que nuclean. En Argentina la recomposición salarial se logra después de la devaluación salarial y se otorga de

manera escalonada y diferida lo que no llega a equiparar los sueldos con un sueldo digno que permita a los trabajadores vivir plenamente.

La Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (2019), en adelante la OIT, enuncia que el diálogo social es el camino para la cohesión de un país y que el trabajo no es una mercancía y que para lograr la paz social se debe mirar al futuro del trabajo centrado en las personas; nos deberíamos preguntar si es momento de reflexionar y rever viejos estándares sobre lo que se consideran hoy las bases del trabajo digno y más importante el salario justo en pos de las nuevas necesidades de las sociedades actuales, pero ese es otro desafío al cual no nos adentraremos en ésta investigación. Agrega la mencionada Declaración que “Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y iv) la seguridad y salud en el trabajo”.

Según lo reflexionado en el párrafo anterior que, siendo el diálogo social el camino para cohesionar un país, el objetivo del presente trabajo es entonces averiguar y preguntarnos si los salarios que se negocian en los Convenios Colectivos son justos, dignos y si llegan a tiempo a restituir el valor real que se pierde año a año en el contexto de inflación generaliza que atraviesa Argentina; analizaremos y evaluaremos si debería existir una tutela inmediata del salario por la importancia de éste en la autodeterminación del trabajador. Replantearse las bases de la negociación en pos de formar salarios que cubran una canasta básica familiar que le posibilite el desarrollo económico, social y cultural.

También es cierto que la falta de información confiable en cuanto a la estimación de los precios utilizados en los informes oficiales se convierte en el primer atentado contra los salarios de los trabajadores y la determinación del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que servirá de base para las negociaciones colectivas en general; la información brindada por los organismos públicos evoca poca credibilidad y representatividad de los índices, índices que como dijimos serán el norte en las negociaciones, constituyendo éste escenario el primer avasallamiento contra los derechos fundamentales del trabajo.

Los trabajadores representan a la fuerza de trabajo productiva y partícipes en la generación de ganancias de los capitales, son necesarios para el desarrollo de un país, además son los mayores consumidores de bienes y servicios cuando pueden desarrollarse social, cultural y económicamente, se sabe que el trabajador es un poderoso agente de consumo a medida que su salario le permite acceder a cubrir y mejorar sus hábitos de consumo según la Teoría de las Necesidades de Maslow.

La problemática a analizar en este presente estudio será: ¿Los Sindicatos cumplen el deber de garantizar, en momentos de alta inflación, una remuneración justa, digna y oportuna que le permita al trabajador lograr su propio desarrollo y el de su familia? Si no fuera así ¿Habría que modificar el sistema de actualización de los salarios para que se ajusten a las variaciones de precios que mensualmente ocurren? ¿Sería más justo tener actualizaciones de salarios acorde a la inflación que está ocurriendo mes a mes para que el trabajador no sea siempre el que espera y pierde en ésta ecuación?

Como primera medida para lograr contestar estos interrogantes se busca interpretar lo que se considera justo y digno en materia salarial para el derecho del trabajo.

En segundo lugar analizar si la canasta básica total de cuatro sindicatos representativos de Argentina y el SMVM para una familia de cuatro integrantes se ajusta al concepto de salario digno arribado en el presente estudio

En un tercer lugar, se pretende analizar las variaciones del salario en base al valor dólar para obtener una idea concreta de la situación real en base a dicha moneda tomando el año actual y 2018.

MÉTODOS

➤ DISEÑO

Se escogerá un enfoque de investigación mixta para arribar a una definición de salario digno y a partir de ello determinar los bienes y servicios necesarios en una canasta básica total para una familia tipo en base a los datos del INDEC y de datos privados en la ciudad de Tandil para contrastarla con los salarios de algunos de los convenios colectivos de sindicatos representativos de la Argentina.

El diseño es no experimental, se utilizarán datos obtenidos de fuentes públicas y privadas. La investigación es transversal, analizaremos los valores reales de los salarios representativos mencionados, en término del valor en dólar, tomando dos referencias, abril de 2018 y 2021.

➤ *PARTICIPANTES*

Se escoge para este estudio un muestreo no probabilístico, se elegirá cuatro Convenios Colectivos de sindicatos representativos de la masa salarial argentina.

➤ *INSTRUMENTOS*

La investigación será cualitativa para arribar a una definición de salario digno, apoyándose en libros, artículos científicos referidos al Derecho del Trabajo y aquellas normas nacionales e internacionales que nos brindan parámetros para poder establecer criterios que definan la dignidad humana en términos de salarios.

También habrá investigación cuantitativa en la recolección de precios actuales para determinar una canasta básica total (CBT) con los bienes y servicios necesarios para que una familia tipo pueda desarrollarse en Tandil, provincia de Buenos Aires y datos de CBT según el INDEC. Se analizarán los salarios en términos de dólar para poder apreciar el salario en el mercado externo, las fuentes serán públicas y/o privadas.

➤ *ANÁLISIS DE DATOS*

Se realizará un análisis de datos mixto por medio de contrastar los cuadros de CBT con las definiciones de salario digno o justo obtenido del presente estudio, también analizar a través de los cuadros si las respuestas de los sindicatos son oportunas y restituyen el detrimento de los salarios que se pierde por la inflación. Analizar si pudieran existir otras formas de afrontar la amenaza constante de los salarios por el proceso inflacionario que atraviesa sistemáticamente Argentina.

RESULTADOS

A la luz de lo investigado en primer lugar intentaremos repasar cuáles son los deberes de los sindicatos como representantes legales en la formación de salarios dignos, luego determinar en qué consiste un salario justo y digno; y como tercer análisis veremos los salarios comparados con canastas básicas totales y por último comparados en término de valor dólar.

A la luz del art. 14bis de la Constitución Nacional de la República Argentina, que les otorga a los sindicatos el reconocimiento con la simple inscripción y la posibilidad de concertar convenios, entre otros derechos, sin ninguna otra limitación. Este derecho ha quedado trunco por la ley nacional n° 23551 de Las Asociaciones Sindicales, que si bien permite constituir libremente asociaciones sindicales, sólo aquellas que tengan la afiliación de más 20% de los trabajadores que intente representar podrán acceder a la personería gremial que habilita entre otros derechos a intervenir en las negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.

En el artículo científico “El Sistema de Protección de Derechos de la Organización Internacional del Trabajo y sus efectos sobre el Ordenamiento Interno” de Guillermo Gianibelli, (2005), el autor expone que dicha limitación viene siendo observada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dicha Comisión hace una observación sobre el Convenio 87, 2004, y señala “La Comisión observa con preocupación que desde hace numerosos años se refiere a las disposiciones de la legislación mencionada que plantean serias discrepancias con el convenio”; en éste

manuscrito de la OIT describe los principios que debieran ser exigibles a la legislación interna argentina, éstos son:

“(…) eliminación de la desigualdad de trato entre sindicatos con personería gremial y simplemente inscriptos en materia de retención de cuota sindical (CEACR, 2002, 73° reunión);(…) eliminación de las condiciones adicionales requeridas para la concesión de la personería gremial a los sindicatos de empresas, profesión, las que en la práctica pueden restringir el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a las de su elección (CEACR, 1998, 69° reunión); en suma, que la distinción entre sindicatos no tenga como consecuencia privar a aquellos que no hayan sido reconocidos como más representativos, de los medios esenciales para fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, no del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previstos en los arts. 3 y 10 del Convenio 87 (CLS, Recopilación de decisiones y principios, 1996, párrafo 309).”

Avanzando en lo planteado como pasos de éste estudio, intentaremos definir un concepto de salario digno, al comenzar pudimos observar que Naciones Unidas y los organismos que se desprenden de ésta organización, así como también La Constitución Argentina y las leyes que abordan el salario no han determinado en profundidad qué se entiende por salario digno y que debería abarcar, ni cómo calcularlo.

Por ello hemos analizado axiológicamente la expresión y nos remitiremos en principio a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que en su Preámbulo considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocer la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la

familia humana. Aquí vemos que ante todo hecho y derecho debe primar como fin último la dignidad intrínseca, es decir que la dignidad es inherente al ser humano, por lo que el tiempo que tiene una persona para dedicarse a ser quien quiere ser y en el caso que nos compete cuando vende su fuerza de trabajo, dicho intercambio debe ser en dignidad; en la práctica se reflejaría en que el intercambio de tiempo por dinero le permitirá la libre elección de bienes y su autodeterminación, lo que le permitirá desarrollarse tanto él como su familia en todas las esferas de la vida.

Otras fuentes que reafirman la dignidad en materia laboral son las siguientes, continuando con la Declaración citada en el párrafo anterior, el art. 23 inc 3 expresa “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será complementada en caso de ser necesario por cualquiera otros medios de protección social” (1948). En artículos siguientes enumera otras condiciones para reafirmar la dignidad como jornadas razonables de duración de trabajo. El artículo 25 ratifica el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure al trabajador, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, vestido, vivienda, entre otro.

Avanzando sobre otro instrumento internacional que ratificó la nación Argentina mediante la Ley 23054 la “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, “Pacto San José de Costa Rica” (1969), en el que se reconoce en su Preámbulo que, los derechos esenciales del hombre tienen su fundamento en los atributos de la persona humana, por ello merecen protección internacional de forma coadyuvante o complementaria a los derechos internos. En el artículo 11 habla del respeto a la honra y reconocimiento de su dignidad. También confirma en el artículo 17 que la familia es el

elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por ello, de allí la importancia de que un salario justo sirva para el sostenimiento y desarrollo de ésta.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) aprobada mediante Ley Nacional 23313 (1986), en su artículo 7mo menciona el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren una remuneración que proporcione como mínimo a los trabajadores un salario equitativo e igual, condiciones de existencia digna para ellos y su familia; en el primer párrafo del 11vo artículo reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, aquí remarca que un sueldo debe permitir vivir y desarrollarse; agrega además algo que debemos resaltar “una mejora continua de las condiciones de existencia” y exhorta a los Estados Partes a tomar medidas apropiadas para asegurar la efectividad de éste derecho. Siguiendo el análisis, el 12do artículo reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Resumiendo los párrafos anteriores hemos visto cómo cada Convención Internacional, fue marcando con los diferentes derechos otorgados al hombre y definiendo por medio de ellos la palabra dignidad, como el merecimiento por su calidad de persona, es éste un valor intrínseco al hombre y se manifiesta en el respeto de cada derecho fundamental que lo asiste para que sea efectivamente vivenciado por la persona humana. La perspectiva de la dignidad coloca a la persona como el fin del derecho, desde el surgimiento de los derechos humanos la tendencia mundial es que todos los ordenamientos de los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estén fundados sobre el respeto de la vida humana, Héctor Negri nos habla de que “El derecho es un proyecto de armonía social fundado y realizado en el respeto a la persona del hombre”, también agrega “El respeto es el núcleo, la sustancia, el contenido

indispensable y hasta único del derecho; el derecho es el respeto (...) es la propuesta social del respeto” (Negri, H. 1997).

Si seguimos por el ordenamiento interno, la Constitución de la Nación Argentina (1994) en la reforma de 1957 incorporó como un derecho constitucional los términos retribución justa, tampoco hay una referencia exacta de qué debiera ser una retribución en esos términos; entre muchos otros derechos otorgados al derecho del trabajo, destacaremos tres que nos interesan, primero una remuneración justa, segundo el salario mínimo vital y móvil que sirvió de piso para las negociaciones colectivas y en tercer lugar la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, garantizando a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y arbitraje.

Avanzaremos ahora exponiendo los resultados de los salarios a la luz de la Canasta Básica Total (CBT) privada y la del Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC, del mes de Abril del año 2021 para compararlas determinaremos cuál es el porcentaje que utilizaría del salario una familia tipo para no caer en la línea de pobreza y esto mostrará la disposición de la porción disponible luego de cubrir la CBT para desarrollar una vida que les permita vivir dignamente y desarrollarse. Los salarios analizados pertenecen a cuatro sindicatos representativos de la masa salarial argentina, tomamos sueldos brutos promedios de cada escala salarial y compartiremos esta información a través de tablas. La CBT, que marca la línea de pobreza para un adulto e incluye además de alimento una serie de servicios que se obtiene el coeficiente de Engel, que marca la relación entre gastos alimentarios y totales que se observan en la población de referencia, ésta canasta total para el mes de abril 2021 del Indec marcó \$62957 para un grupo familiar integrado por dos adultos y dos menores, ésta tiene su

base en la CBA, Canasta Básica Alimentaria, que determina la línea de indigencia para un adulto equivalente (en\$) y marcó \$26676 para mismo tipo familiar. Para el cálculo de las canastas básicas en referencia a los hogares, se toma en cuenta un coeficiente en función de hábitos de consumo de la población, aunque ésta está basada en la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGHo) 1996/97 y validada con el patrón de consumo que surge de la ENGHo 2004/2005; para un hogar de 4 personas el coeficiente será de 3,09.

Vemos en la Tabla 1 que todos los salarios brutos analizados no llegan a cubrir la CBT en ninguna de sus versiones, como dijimos éstas marcan la línea de pobreza en una sociedad por lo que vemos que en el caso de la CBT para Tandil el porcentaje es mayor, esto se explica por los índices de precios utilizados en la CBT del Indec que son más generales. Podemos analizar también el SMVM que requiere entre 2 y 3 salarios para no caer en la línea de pobreza, por lo que estimamos que ese modelo de familia estará por debajo de dicho nivel; a la luz del SMVM podemos analizar que en base a éste se orientan las negociaciones colectivas por lo que es coherente lo que pasa con el comportamiento de los salarios analizados en los diferentes sindicatos que no cubren una CBT porque parten de salario mínimo muy por debajo de la línea de pobreza. Así es que dentro de los salarios analizados vemos el sindicato de empleadas domésticas y es el que más porcentaje de salario necesita para cubrir una CBT, esto va de la mano de la mano de la representatividad que tiene cada rama.

A la luz de ésta representatividad social de cada rama en la determinación del salario podemos aportar la mirada de Barrera Insúa y López (2016) en su trabajo de investigación:

“...la capacidad de disputa, organización y representatividad que logran los trabajadores, en el marco de un aspecto específico de la lucha de clases como lo es el conflicto distributivo. En particular, dentro de los procesos de formación de clases, el conflicto decodifica los rasgos de gestación de una fuerza social y política, al tiempo que opera un proceso que se dirige desde la fuerza de trabajo individual en un mercado, a la constitución de un actor colectivo en un determinado escenario institucional y de relaciones de fuerzas sociales y políticas”.

TABLA 1: Comparación de salarios brutos con Canasta Básica Total

SINDICATOS-CATEGORIAS	SALARIOS BRUTOS	% SAL. UTILIZADO PARA CUBRIR CBT INDEC	% SAL. UTILIZADO PARA CUBRIR CBT TANDIL
	04/2021	FLIA. 4 PERS. 04/2021	FLIA. 4 PERS. 04/2021
SMATA- OFICIAL	48924	1,29	1,79
ADMINISTRATIVO 3°	44142,56	1,42	1,98
SEC--- VENDEDOR B	63555,90	0,99	1,38
ADMINISTRATIVO C	62533,70	1	1,4
EMPLEADAS DOMÉSTICAS			
CATEGORÍA 3	25315	2,49	3,46
MUNICIPALIDAD DE TANDIL			
CATEGORÍA 10- 40HS	36025,50	1,75	2,43
48HS	43231,68	1,46	2,03
SMVM	23544	2,67	3,72

Origen: Elaboración propia

En la Tabla 2 se expone el salario traducido en valor dólar en dos años comparativos, refleja el descenso en base a la moneda extranjera en todas las ramas y el SMVM, en promedio el descenso ronda el 55% entre el año 2018-2021, que refuerza la situación ya observada en la Tabla 1. Podríamos profundizar el análisis comparando con otros países para evaluar en qué rango de salarios nos encontramos a nivel mundial. Queda abierta esa línea de estudio.

TABLA 2: Comparación de salarios brutos con precio del dólar (01/04/18-21)

SINDICATOS-CATEGORIAS	SALARIOS BRUTOS 04/2018	SAL. VALOR OFICIAL DÓLAR 04/2018 20.15	SALARIOS BRUTOS 04/2021	SAL. VALOR OFICIAL DÓLAR 04/2021 92
SMATAOFICIAL	26558	1318	48924	531.78
ADMINIST 3°	23962.91	1189.22	44142.56	479.81
SEC--- VENDEDOR B	20516,78	1018,20	63555,90	690,82
ADMINIST C	20089.95	997.02	62533.70	679.71
EMP DOMÉSTICAS				
CAT. 3	9826.50	487.67	25315	275.16
MUN DE TANDIL				
CAT. 10- 40HS			36025.50	391.58
48HS	13541.66	672.04	43231.68	469.90
SMVM	9500	471.46	23544	255.91

Origen: Elaboración propia

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio fue responder a los siguientes interrogantes, son los sindicatos oportunos en su deber de garantizar un salario digno a sus trabajadores, sería necesario avanzar en una modificación del sistema de actualización salarial en contextos de alta inflación.

Para responder a lo planteado marcamos un camino a recorrer, primero poner luz sobre el concepto de salario digno, determinamos que ni la ONU ni la OIT, tampoco nuestras leyes nacionales han determinado específicamente un concepto claro ni tampoco una forma específica para arribar a él, se percibe como un término general perteneciente a los derechos fundamentales del trabajo, se lo nombra pero no se determina la forma concreta de arribar a él de manera que sea un mecanismo general y universal, tampoco determinan que rangos de necesidades deben contener para que pueda considerarse digno.

El concepto muy nombrado quedó abierto para a la subjetividad de cada país para que se adecue a su situación, esto provoca que sea muy diferente el concepto que tenga cada nación al ser una construcción histórica social relacionada a la representatividad de cada rama de actividad y el valor que se tenga de ella como así también la gestión de sus representantes sectoriales. Se observa que las actividades en las que no se logra un proceso colectivo de resolución de conflictos son las más vulneradas en sus derechos sustanciales y en lo que nos concierne en materia de salario son paupérrimos y no constituyen a nuestro entender un salario digno (Barrera Insúa y López, 2016) porque en ese intercambio de tiempo completo de un trabajador no recibe

un salario que le permita siquiera cubrir la CBT y mucho menos le permitirá desarrollarse en todos los niveles.

En los casos analizados se puede observar el sindicato de empleadas domésticas que tienen los sueldos brutos más bajos de los analizados, están por debajo de una CBT para una familia de 4 personas, necesitaban para abril de 2021 entre 2,49 y 3,46 sueldos para cubrirla; al analizar el caso en particular estamos frente a un sindicato que carece a nuestro entender de solidez por sus pocos años funcionando y también es considerada una actividad en nuestra sociedad de poco valor y se puede observar dos factores planteados anteriormente la baja conflictividad asociada al exceso de oferta y la amenaza de los desocupados logran que los trabajadores acepten sueldos indignos. El problema social está en quien contrata no repare en la persona humana, sino solo en lo que necesita, abusando de esos bajos salarios; pocos tal vez pueden mirar al otro como un yo, aquellos que se paren en la vereda del amor al prójimo entiendan que la escala salarial es el piso y que desde allí es el intento por pagar acorde a lo que cuesta vivir para una persona promedio; en ésta actividad que es sumamente íntima, que se da en el hogar el lugar más privado de una persona, ya sea para el cuidado de nuestros seres queridos o la limpieza de ese espacio.

Se puede profundizar éste análisis sobre la tendencia que a menor seguridad jurídica y en los países subdesarrollados y más aún en los países pobres, la mayoría de la población viven realidades en dónde los salarios están por debajo de la línea de pobreza y de indigencia, allí los sindicatos están desdibujados en su accionar, aunque el país pertenezca a la ONU, para profundizar en estos temas es recomendable el artículo de Manotas Cabarcas y Figuereda Medina (2017), artículo producto del proyecto de

investigación denominado “Hacia un salario globalizado” financiado por la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR).

Avanzando en la definición axiológica podemos decir que debe ser el salario una remuneración equitativa que le permita al trabajador y su familia una existencia digna, ésta palabra tan nombrada habla del merecimiento de algo, aquí la clave “sería una actitud ética hacia nuestros congéneres” (Manotas Cabarcas y Figuereda Medina, 2017) en la práctica equivaldría a que si el trabajador intercambia todas sus horas productivas al empleador, debería recibir una remuneración que le permitiera el desarrollo económico, cultural y social tanto de él como de su familia; esa dignidad podríamos evaluarla primero en el tipo de actividad que desarrolla el trabajador y la tranquilidad que tiene a la hora de percibir su salario y poder cubrir las necesidades básicas, de alimento, vestido, vivienda y educación, art. 25 de la Declaración de Derechos Humanos (1948); digno es que el trabajador no esté en constante presión para cubrir esas necesidades y se le dé la oportunidad de crecer por medio de su actividad, dicho en otras palabras que el intercambio de horas no signifique la angustia de no poder con las obligaciones naturales que tiene cualquier persona para afrontar un adecuado nivel de vida, ese piso debería estar muy por encima del SMVM y no sobre el límite.

Las definiciones generales expuestas en resultados y sobre lo que se interpreta de dignidad debieran servir a los legisladores y funcionarios públicos y a los sindicatos como así también a los grandes empleadores para que a la hora de formar las bases o pisos salariales no pusieran el límite tan bajo que rose la pobreza, que fueran congruentes con cada palabra e intención que se manifestó en nuestras leyes nacionales, nuestra Constitución y todos los tratados y declaraciones internacionales que empezaron a poner el foco en la persona humana y su dignidad intrínseca (art. 23 inc. 3 Declaración

Universal de Derechos Humanos, 1948) . Deberían los sindicatos como principales representantes de los trabajadores evaluar seriamente la forma en que crean los Convenios Colectivos, teniendo presente las realidades de las bases a las que representan, luchando y llevando a cabo acciones concretas para lograr salarios dignos, salarios que quien los negocie pudieran vivir y desarrollarse.

A través de las comparaciones de los salarios con las CBT pudimos observar las realidades que atraviesan hoy los salarios medios, no cubren en la mayoría de los casos la CBT, están por debajo de la línea de pobreza, allí no hay desarrollo posible para el trabajador y su familia. Creemos que el problema comienza en los SMVM, son demasiados bajos y allí está la clave a nuestro entender para mejorar la base de las que parten las negociaciones colectivas. Ésta debiera fundamentarse en datos representativos reales o incluir las verdaderas necesidades sociales para lograr que ese piso de pobreza esté acorde al valor de vida mínima real de una persona; afirman los pactos internacionales que el salario pactado para que sea digno debiera permitir vivir, desarrollarse y tener una mejora continua de las condiciones de existencia permitiéndole el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (Ley 23313, BO 1986/05/13).

Por lo dicho estamos frente al indicio de que no tenemos salarios dignos en los analizados ya que no permite el cumplimiento del art 23 inc 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) de una remuneración para la existencia conforme a la dignidad humana; ni del art 25 que establece una remuneración que le asegure al trabajador y su familia salud, bienestar, alimentación, vestido, vivienda entre otros derechos; no permite una existencia armoniosa en el intercambio entre el trabajador y el empleador.

En torno a los sindicatos y la regulación salarial apoyándonos en estudios de investigación como el de Barrera Insúa y López (2016) analiza las contingencias en la determinación del salario, plantea el valor del trabajo desde dos elementos en principio, estos son el elemento físico e intelectual y el valor de carácter histórico o social que plantea Marx, que desde la conjunción de ambos se confecciona la canasta básica de bienes y servicios, pero agrega que tanto el límite inferior como el superior, que es la ganancia de los empresarios o productividad, no es determinante como lo refería Marini en 1973 que hablaba de la “súper explotación de la fuerza de trabajo” y que las relaciones capitalistas llevan a mayor consumo , mayor capital que se traducen en aumentos de las necesidades sociales y que repercutirán en el crecimiento de las necesidades de los trabajadores como parte de la sociedad, esto muestra que el valor del trabajo estará también asociado a la expansión de la producción. De allí que se intente recortar los salarios para que no generen inflación por mayor consumo de la sociedad, cuando éstas cuestiones macroeconómicas no son bien acompañadas con políticas estatales.

Dichos investigadores también aportan que el valor del trabajo tampoco es suficiente como único valor, que lo ideal es imponerlo y analizarlo en cada rama de actividad y el rol de los sindicatos en éste proceso de resolución de conflicto será crucial en la elaboración de las estrategias para lograr una negociación representativa de cada sector al que representan. Aquí es fundamental la comunicación que tiene la cúspide del sindicato con las bases, como retroalimenta la información real de cada sector al que representa, de información fidedigna y lo más importante de su autonomía ya que es la característica fundamental para poder cumplir el papel crucial que debe jugar como representante de las clases más vulnerables, de aquellos que no tienen voz, que no

tienen poder para negociar por su propia autonomía pero que delegaron en su sindicato esa tan importante tarea de determinar el valor de su trabajo.

Esta negociación que nacerá de los reclamos, debe realizarse con capacidad de disputa, de organización de estrategias y representatividad que logren que los trabajadores sean vistos y reconocidos, porque el conflicto se inicia en lo individual, en las bases, y se logra constituir como un actor colectivo en un sindicato, éstos son los necesarios para impulsar las demandas laborales. “Entendemos que los conflictos vinculados con la disputa por los ingresos requieren de la organización sindical y ser expresión de la misma” (Barrera Insúa y López, 2016).

Hemos de agregar a las negociaciones colectivas el peso que tienen las políticas estatales en la determinación del salario, tienden a regular el mercado en consonancia con los intereses de los grandes capitales. El juego aparente del Estado manteniendo el equilibrio se ve opacado cuando permite y apoya con la ley de SMVM sueldos que están entre las líneas de indigencia y pobreza, arrastrando a miles de trabajadores a una vida de una casi esclavitud, la nueva esclavitud de éstos tiempos:

“La práctica actual o contemporánea del modelo de desarrollo económico neoliberal, en países periféricos, refleja diáfananamente el resurgir de las ideas clásicas del liberalismo económico, con unas políticas institucionales supranacionales, donde se resalta una pseudo importancia al individuo (al ser humano) una atención delicada y fuerte al papel regulador del Estado y un afianzamiento desbordado al libre mercado” (Manotas Cabarca y Figueredo Medina, 2017)

El papel de los sindicatos, en su forma primigenia fueron creados y recomendados como asociaciones para lograr mejores acuerdos en el desequilibrio que

existe entre el trabajador y el empresario. Si estas organizaciones no se transformaran en empresas capitalistas, si hubiera rotaciones reales de mandos, si casa central y quienes patrocinan las negociaciones supieran lo que es vivir con sueldos brutos actuales que rondan en promedios los 50000 pesos en las escalas analizadas en el presente estudio, más impactante es la situación ya analizada de las empleadas domésticas que por el nivel de salario que les han asignado estarían consideradas como un escalafón menor al de persona, ya que con el sueldo paupérrimo que perciben deberían ser cobijadas en refugios para personas indigentes; cuanto para replantearse tienen los políticos y los casi políticos, dueños de los sindicatos, que “gobiernan”, sí gobiernan, casi como reyes vitalicios, no escuchan las bases, ni siquiera hay un ida y vuelta, manejan los sindicatos como empresas, cantidad de asociados, es casi un impuesto al trabajo tanto para el trabajador y mucho más para el empleador, sin dejar de mencionar los negocios paralelos en torno a las obras sociales, tema que no abordaremos en este estudio.

Es de conocimiento la trayectoria del sindicato de los años 70 en Argentina que fue motor de expansión de los ideales de progreso de las mayorías, la expansión del mercado interno y los ideales primigenios de los sindicatos abogaban por sus representados, fue una época en la que el que trabajaba podía con esfuerzo y algún préstamo llegar a comprar su vivienda, “el techo”, como se dice en la calle en nuestro país.

Entre muchos cambios políticos que se fueron dando con el correr del último cuarto del siglo pasado, el modelo instaurado de mercado, de apertura de capitales internacionales y la dependencia de flujos de inversión financiera externa, que trajo aparejada altas y bajas de productividad, estancamiento económico, destrucción de las empresas argentinas medianas y pequeñas, el valor de los bienes y servicios a precios

internacionales, puso límites al poder de los sindicatos, ingresaron nuevos actores en la distribución de las ganancias (Palomino, 2000). La creciente deuda externa llevó a lapidar en definitiva las negociaciones, en los noventa se cooptaron muchos sindicatos que pasaron a ser funcionales a intereses particulares del gobierno de turno y de los grandes capitales, así se han perdido los representantes y defensores de los intereses de los vulnerables trabajadores, situación que empeora en tiempos de inflación generalizada como los actuales.

Señala el Preámbulo de la OIT: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; (...) y que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones (...) es urgente mejorar dichas condiciones...”

La declaración de Filadelfia indica:

“La conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los que está basada la organización y, en especial, (...) la libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante, (...) la lucha contra necesidades debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado (...) todos los seres humanos (...) tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (...) el logro de las condiciones que permitan llegar a éste resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional (...) reconocen la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: a) lograr pleno empleo y la elevación del nivel de vida (...)”

Los descripto en estos últimos dos párrafos sigue tan vigente como cuando se redactaron, los intereses individuales de los poderes políticos gobiernan sin la intención real de mejorarle la vida a todos sus compatriotas, tienen el poder delegado por el pueblo para contribuir a mejorar la distribución de las riquezas, por medio de los mecanismos de consenso para lograr políticas salariales que permitan a los trabajadores ser libres para auto determinarse, de moverse con facilidad de un trabajo al otro, de confiar en que hay empleo porque hay políticas que permitan a las empresas trabajar sin el yugo de pesados impuestos, que en definitiva socaban el salario de los trabajadores y en muchos casos el acceso al trabajo.

La discusión de los impuestos o cargas salariales es un tema que tiene gran peso en los niveles de los salarios pero que no lo hemos incluido porque necesitaría un capítulo adicional, queda abierto como posibles líneas de investigación.

Es a través de los sindicatos que se resuelven los conflictos salariales a nivel colectivo, esto afirmaría también lo que garantiza el art 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina en el primer párrafo, garantizar igual remuneración por igual tarea. Las negociaciones colectivas son fuertemente intervenidas por el estado, en formato de ultra actividad, homologación, imposición de sujetos o por determinación de la norma, esto está en conflicto con el art 4 del Convenio 98 de la OIT, el principio de negociación voluntaria y autonomía de las partes. También está la llamada de atención de la OIT por el art 31 de la Ley 23551, Asociaciones Sindicales (1998) que sólo le permite a los sindicatos con personería gremial participar entre otras actividades en las negociaciones colectivas, esto es observado por ir en contra de lo establecido en el Convenio 87 del mismo organismo mencionado.

Esta investigación concluye con algunas afirmaciones a las preguntas que dieron origen al presente manuscrito, afirmamos a nuestro parecer por todo lo expuesto que los sindicatos no están cumpliendo el deber de garantizar salarios dignos, dentro de la dignidad también se incluye el principio de oportunidad, porque un derecho que llega tarde es injusto. Pensamos que debiéramos como sociedad replantearnos nuevos mecanismos de ajustes mensuales, tal vez bimensuales para que ese resarcimiento sea a la par de la inflación.

También creemos necesario e inmediato modificar el mecanismo de formulación del SMVM para que represente una verdadera realidad de acceso a una vida digna y a partir de allí negociar salarios justos y dignos que permitan también el desarrollo cultural, social y económico tantas veces tutelado por las convenciones internacionales que forman parte de nuestro bloque constitucional. El trabajo es mancomunado entre el empleador, el Estado y el sindicato, aunque el camino para la resolución de los conflictos actuales sin dudas está en los deberes que por función primigenia tienen los sindicatos como proceso colectivo que por medio de acciones concretas puedan impulsar y negociar las demandas urgentes de sus representados.

Quisiéramos dejar algunas reflexiones en torno a los temas tratados, los sindicatos que nos representan parecen dormidos los grandes y también los no tanto, están automatizados, se corrió el eje de mirar a la persona humana como fin en sí mismo, cumplen procedimientos estándares como lograr un convenio colectivo una vez al año, las acciones sindicales no se sienten, no se escuchan, el encuentro con las bases, con los trabajadores no existe, hay poca conflictividad, recordemos que en el permanente diálogo y conflicto, entendiéndose en el buen sentido de la palabra, hay progreso. Será que los sindicatos se volvieron obsoletos, rígidos o casi como un

impuesto más al trabajo. Por momentos pareciera que se convirtieron en lo que combatieron, como si fuera una organización burocrática que no resuelve los verdaderos problemas de raíz.

Vemos los convenios paupérrimos, convenios que los que lo generan no podrían vivir de esos salarios, que están unos puntos por encima de las canastas básicas, pero nada tienen que ver con el tutelado derecho de vivir dignamente. Sueldos que luego ni siquiera los habilitan al acceso a una vivienda, al derecho a la propiedad por las casi nulas posibilidades hipotecarias reales para éstos escalafones salariales.

El derecho es una paz de medios y de fines, la seguridad es el otro pilar por el que crece el derecho para superar las incertidumbres que se originan en las convivencias con los otros (Negri, 1997). Héctor Negri fue profesor y autor de un libro de filosofía “El derecho como orden de respeto y otros ensayos”, escrito posteriormente de la última vuelta a la democracia en Argentina, libro que nos invita a conectar con el génesis del derecho, libro que a nuestro entender debieran leer todos aquellos operadores de la justicia, los políticos, legisladores, personas a cargo de organizaciones y el público en general. Cito “Tan valiosa es la ley, tan importante el contenido de armonía que con ella se traza, que cuando la ley rige, la vida del hombre puede proyectarse hacia toda la grandiosa dimensión de su libertad (...) Bajo la ley, el hombre realiza en el seno de su vida social, sus posibilidades de actuación y crecimiento, ensamblando el bien individual con el bien común”.

Lo citado en el párrafo anterior tiene conexión con el pensar que los Convenios Colectivos, tienen fuerza de ley, marcan los salarios que percibirán miles de personas y será el medio para vivir dignamente o vivir en miseria y desasosiego. Los encargados de

formar los salarios, sean los sindicatos, los empresarios, el estado y el empleador debieran replantearse el intercambio, actuar desde el amor, como menciona Negri, el modo más elevado de convivencia social, donde el derecho ni siquiera existiría. Pero si pensamos como sería la realidad si cada agente de formación dejara intereses sumamente egoístas para plantear salarios dignos; quisiera imaginar eso acompañado de políticas estatales planteadas desde el mismo lugar del bien común, donde no se pelearan entre los legisladores, sino que mancomunadamente las leyes fueran una construcción social por las nuevas necesidades que aparecen por las transformación social.

Evolucionemos como sociedad, cada uno en su lugar, cada cual haciendo lo mejor que sabe hacer por el bien común, pensemos en otras posibilidades, repensémonos como sociedad, hacia donde queremos ir; será que 48 hs semanales de trabajo ya no son necesarias, jornada laboral planteada muy a principio del siglo pasado y nunca modificada, tal vez ni revisada, será que podremos compensar con tiempo lo que no se puede dar en dinero; tal vez la palabra trabajo debiera empezar a transmutar internamente, que deje de ser el yugo que aplasta los sueños, las ganas y la moral de los trabajadores que caminan sin sentido oprimidos por el solo hecho de sobrevivir.

Centrarnos en la persona como fin del derecho:

“...y Kant responde al cómo de su conducta moral con su conocido imperativo categórico: *“Obra de tal modo que utilices lo humano, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre al mismo tiempo como fin, y nunca meramente como medio”* (Kanz, 2001)” (Manotas Cabarca y Figueredo Medina, 2017)

Tal vez debiéramos replantearnos el sentido del sindicato, tarea titánica pero el derecho es un continuo, es el eterno diálogo de evolución social.

REFERENCIAS

- Barrera Insúa, Facundo y López, Emiliano. (2016) Desigualdad salarial entre sectores económicos de la Argentina post-neoliberal: Una explicación a través de sus límites de variación. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/104504>
- Basualdo, Eduardo M. (2008). La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales. En Centro de Estudios Legales y Sociales, Derechos Humanos en Argentina. Informe 2008. Recuperado de http://www.socialismo-o-barbarie.org/webanterior/argentinazo/080504_e_ingreso_argentina_basualdo.pdf
- Campos, Julia y Campos, Luis. (2011). La negociación colectiva y el salario real: una aproximación al patrón de regulación de los salarios en la post convertibilidad (2003-2010). IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://cdsa.academica.org/000-034/431>
- Convenio 98 de la OIT
- Manotas Cabarcas, José David y Figueredo Medina, Gerardo. (2017). Retos salariales en la libre circulación de capitales foráneos: un salario

globalizado. Recuperado de

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/2911/3542>

- Gianibelli Guillermo, (2005). El sistema de protección de derechos de la Organización Internacional del Trabajo y sus efectos sobre el ordenamiento interno. Recuperado de <http://archivo.cta.org.ar/Gianibelli-El-Sistema-de.html>
- Ley 23054 “Convención Americana sobre Derechos Humanos llamada Pacto de San José de Costa Rica”. Congreso de la Nación Argentina. Publicación: B.O. 1984/03/27.
- Ley 23313 “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo- Aprobación”. Congreso de la Nación Argentina. Publicación: B. O. 1986/05/13.
- Ley 24430 “Constitución de la Nación Argentina”. “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”. “Declaración Universal de Derechos Humanos”. Congreso de la Nación Argentina. Publicación: B.O. 1995/01/10.
- Negri, Hector. (1997) “El derecho como orden de respeto y otros ensayos. Los derechos humanos” Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- Organización Internacional del Trabajo. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del Trabajo. (2019) Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

- Palomino, Héctor. “Los sindicatos en la Argentina contemporánea”. Publicado en Revista Nueva Sociedad N° 169 — SEPTIEMBRE - OCTUBRE 2000. Recuperado de <https://nuso.org/revista/169/sindicalismo-entre-la-exclusion-y-la-conversion/>