



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

Dispersión salarial en la industria argentina contemporánea. Una aproximación a partir del análisis del régimen de determinación del salario

Santiago Buraschi, Lisandro Levstein, Katrina Salguero Myers

Capítulo del Libro Procesos de acumulación y conflicto social en la Argentina contemporánea: debates teóricos y estudios empíricos, 1º ed. publicado en 2013 - ISBN 978-987-572-080-0



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Dispersión salarial en la industria argentina contemporánea. Una aproximación a partir del análisis del régimen de determinación del salario

*Santiago Buraschi**, *Lisandro Levstein*** y *Katrina Salguero Myers****

Introducción: el desafío teórico y empírico

En el presente artículo, nos proponemos desarrollar y presentar un primer ejercicio dedicado al aporte y análisis de datos ligados a los ingresos salariales de los trabajadores de la industria manufacturera argentina, que permita profundizar el estudio de lo que parece ser una nueva tendencia de la dispersión salarial en la Argentina contemporánea, indagando en las diversas formas que asume este fenómeno a lo largo del período que se abrió con la crisis del régimen de convertibilidad, usualmente denominado “posconvertibilidad”.

Partimos de una hipótesis que establece que, si bien existen fuertes indicios de un restablecimiento del régimen de determinación del salario vigente durante la preconvertibilidad, éste presenta en la actualidad ciertas diferencias cualitativas relevantes para comprender la dinámica de la desigualdad en la retribución de los trabajadores y su articulación en el régimen de acumulación contemporáneo. Debemos rastrear dichas diferencias, principalmente, en la política estatal y en la dinámica de la negociación colectiva.

En la primera parte del trabajo explicitaremos las coordenadas teóricas y metodológicas sobre las que se apoya nuestro análisis del régimen de determinación del

*. Lic. en Economía. Facultad de Ciencias Económicas (Universidad Nacional de Córdoba). Correo electrónico: santiburaschi@gmail.com.

** . Lic. en Economía. Facultad de Ciencias Económicas (Universidad Nacional de Córdoba). Correo electrónico: lisandro.levstein@gmail.com.

***. Lic. en Comunicación Social. Escuela de Ciencias de la Información (Universidad Nacional de Córdoba). Correo electrónico: katrimyers@hotmail.com.

salario y la dispersión salarial en la industria manufacturera argentina contemporánea. En la segunda parte, presentaremos y estudiaremos algunos aspectos empíricos relevantes para dicho análisis. Por último, en una tercera parte, dejaremos espacio para una reflexión final a modo de conclusión.

La relación salarial

El mundo del trabajo argentino es llamativamente dinámico. La “relación salarial” (Boyer, 1986; Neffa et al., 2010), esto es, el conjunto de las condiciones que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo, ha sido señalada como una de las formas institucionales clave para analizar las continuidades y rupturas del régimen de acumulación actual respecto del vigente durante la década de los noventa (Basualdo, 2008; Salvia et al. 2008; Morón, 2010; entre otros).

Régimen de determinación del salario y dispersión salarial

De los componentes que caracterizan a la relación salarial, la literatura distingue entre aquellos que impactan directamente sobre el nivel de salarios —el ingreso salarial directo y la formación del salario indirecto— y aquellos que sólo lo hacen indirectamente —división social y división técnica del trabajo, modalidades de movilización y adhesión de los asalariados a la empresa, el “modo de vida” o modo de consumo de los asalariados— (Bertrand, 1996; Neffa, 2004; Neffa et al., 2005).

El conjunto organizado de los primeros componentes y las relaciones de complementariedad y subordinación que se establecen hacia su interior en un territorio particular para un período determinado es lo que podríamos denominar “régimen de determinación” del salario.

Por otra parte, la dispersión salarial —entendida como la variabilidad de las remuneraciones del conjunto de los trabajadores— demanda, como punto de partida, conocer en profundidad el funcionamiento del mercado de trabajo y la dinámica de los principales determinantes de la retribución de los trabajadores.

En relación a ello, los modelos de equilibrio general competitivo de la escuela neoclásica postulan que, siempre y cuando no se verifique la existencia de “rigideces externas [*sic*]” (Borjas, 2000; Ehrenberg y Smith, 2000) tales como sindicatos, ciertas regulaciones del gobierno, etc., los salarios reales ajustarán de manera de

equilibrar el mercado laboral. Alternativamente, otros enfoques parten de la hipótesis de que dicho ajuste será la excepción en lugar de la regla, lo que habilita la emergencia del “desempleo involuntario”: en los modelos de “salario de eficiencia”, la productividad del trabajador depende directamente de su salario lo que, aún en una situación de exceso de oferta, no siempre llevará a las firmas a reducir la retribución a sus empleados (Weiss, 1980; Shapiro y Stiglitz, 1984); en los modelos de determinación salarial de inspiración marxista, kaleckiana o poskeynesiana, los determinantes del salario deben analizarse en el marco de la disputa por el excedente del producto social, la magnitud de dicho excedente y la composición de la demanda agregada, prestando particular atención a las estrategias trazadas por los colectivos de empleadores y asalariados al interior del conflicto capital-trabajo.

La noción de “régimen de determinación del salario”, tal como fue definida al comienzo de este apartado, nos invita a prestar atención, no sólo a los condicionantes estrictamente económicos de la retribución de los trabajadores, sino también a aquellos de carácter político, social, institucional, etc. en un intento por sintetizar los esfuerzos interpretativos de cada uno de los enfoques hasta aquí presentados.

Preconvertibilidad, convertibilidad y posconvertibilidad

La mayoría de los estudios dedicados al caso argentino se han ocupado de caracterizar la dispersión salarial e identificar sus determinantes para el período transcurrido desde mediados del siglo XX hasta el final del régimen de convertibilidad (Marshall, 1995 y 2001; Gasparini, 2004; Marshall y Perelman, 2004). Todavía son pocos los estudios que hacen lo propio para el período que se abre a partir de entonces y hasta la actualidad (Palomino y Trajtemberg, 2006; Trajtemberg, 2008; Marshall, 2010 y 2011).

De estos estudios, hemos identificado y sistematizado un conjunto de dimensiones claves para el análisis comparativo del régimen de determinación del salario vigente en Argentina durante los períodos¹ que denominamos: de “preconvertibi-

1. Esta periodización no es caprichosa. A partir de la literatura revisada, postulamos que las pautas de determinación de los salarios en Argentina se vieron transformadas en la transición de un período a otro, constituyendo así una configuración relativamente estable e históricamente singular del régimen de determinación del salario en cada uno de ellos.

lidad” (mediados del siglo XX-1991), “convertibilidad” (1991-2002) y “posconvertibilidad” (2003-actualidad). Entre estas dimensiones, podemos distinguir aquellas de tipo “económico” (tales como el comportamiento de los precios y la evolución de la productividad observada del trabajo) y aquellas de tipo “institucional” (tales como la administración estatal directa de los salarios y la dinámica de la actividad sindical y la negociación colectiva).

Por ejemplo, si en la preconvertibilidad el régimen de determinación del salario se caracterizaba por el fuerte dinamismo de la negociación colectiva formal de carácter coordinado y centralizado (con preponderancia a nivel “rama de actividad”), la presencia de la inflación como un factor de referencia común para los sindicatos y la administración estatal directa del salario a través de aumentos de suma fija o regulación de un salario mínimo (todo esto con su correlato en una dispersión salarial de comportamiento más bien uniforme), aquél se vio transformado a lo largo de la década del noventa con el pasaje a un nuevo régimen macroeconómico (con su correspondiente impacto sobre la dispersión salarial). Siguiendo a Palomino y Trajtemberg (2006) y Marshall (2010), existe cierta evidencia del restablecimiento del régimen de determinación del salario prevaleciente hasta comienzos de la década de los noventa, al menos en términos de las dimensiones señaladas anteriormente.

Sin embargo, en la introducción al presente artículo postulamos que, para comprender la dinámica de la desigualdad en la retribución de los trabajadores en Argentina y su articulación en el régimen de acumulación contemporáneo, sería necesario prestar atención a ciertas diferencias cualitativas relevantes que distingan el régimen de determinación del salario vigente durante la preconvertibilidad de aquel que rige en la actualidad. Adelantamos, también, que dichas diferencias debieran ser rastreadas principalmente en la política estatal y en la dinámica de la negociación colectiva. En lo que resta del trabajo, presentaremos los primeros resultados de un ejercicio empírico orientado a la identificación y sistematización de esas diferencias.

Aspectos empíricos: dispersión salarial, negociación colectiva y SMVyM²

A continuación, exponemos de manera sintética algunos hechos estilizados referidos a la dispersión salarial en la industria manufacturera, la negociación colectiva y el SMVyM (como uno de los modos paradigmáticos de política estatal salarial) para la Argentina contemporánea.

Cuadro N° 1. Evolución del promedio del salario básico de convenio y su dispersión para una selección de ramas de la industria (pesos corrientes)

Año	Promedio		Desv. Estándar		Coef. Variación	
	Valor	Var. (%)	Valor	Var. (%)	Valor	Var. (%)
Dic-2001	367,28		81,54		22,20	
Dic-2002	367,28	0,00	81,54	0,00	22,20	0,00
Dic-2003	367,28	0,00	81,54	0,00	22,20	0,00
Dic-2004	739,47	101,34	87,76	7,62	11,87	-46,54
Dic-2005	1067,45	44,35	104,90	19,54	9,83	-17,19
Dic-2006	1274,43	19,39	150,58	43,55	11,82	20,23
Dic-2007	1552,27	21,80	185,16	22,96	11,93	0,95
Dic-2008	1975,11	27,24	215,01	16,12	10,89	-8,74
Dic-2009	2291,44	16,02	353,85	64,57	15,44	41,85
Dic-2010	2992,33	30,59	367,27	3,79	12,27	-20,52
Dic-2011	3944,11	31,81	721,23	96,37	18,29	48,99
Dic-2012	s/d		s/d		s/d	

Notas: El salario básico de convenio es el salario que percibe una trabajadora sin antigüedad que cumple una jornada normal de trabajo, según establece el convenio colectivo de trabajo sin contemplar adicionales. La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) analiza el salario básico para ciertas categorías de algunas ramas de actividad de la economía argentina de las cuales, en este trabajo, fueron seleccionadas aquellas que conforman el sector industrial: alimentación, aluminio, automotriz, calzado, cuero, electrónica, gráfico, plástico y textiles.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

Dispersión salarial en la industria manufacturera argentina (2001-2011)

Existen muchas maneras de aproximarse al estudio de la dispersión salarial, en particular, en el sector industrial manufacturero (ver, por ejemplo: Barrera, 2009;

2. SMVyM es la abreviación generalizada para “Salario, Mínimo Vital y Móvil”.

Gasparini, 2004; Marshall, 2010 y 2011). Para este artículo, tomamos las series de “salario básico” (Cuadro 1) y “salario conformado”³ (Cuadro 2), elaboradas por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), para determinadas categorías de trabajo de ciertas ramas de actividad de la economía argentina y calculamos (para cada año comprendido en el período 2001-2011) el promedio aritmético, la mediana, la desviación estándar y el coeficiente de variación para aquellas ramas pertenecientes a la industria manufacturera (entre otras que no toma la SSPTyEL), según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU o, en inglés, ISIC): “alimentación”, “aluminio”, “automotriz”, “calzado”, “cuero”, “electrónica”, “gráfico”, “plásticos” y “textiles”.⁴

A partir del Cuadro 1, podemos observar cómo, para el caso del salario básico, la dispersión salarial medida a partir de la desviación estándar (valor positivo de la raíz cuadrada del promedio del cuadrado de las desviaciones del salario básico en cada rama de actividad de la industria manufacturera seleccionada respecto al salario básico promedio) se ha incrementado constantemente, al menos desde 2004. Alternativamente, si tomamos el coeficiente de variación (cociente entre la desviación estándar y el promedio aritmético) como medida de la dispersión salarial, podemos observar un comportamiento más errático: fuerte disminución en los primeros años del período, relativa estabilidad en el medio y fuerte suba en los últimos años del período; años en los que la serie asume valores similares a los del comienzo del período.

De modo similar, a partir del Cuadro 2, podemos observar cómo, para el caso del salario conformado, la dispersión salarial medida a partir de la desviación estándar (valor positivo de la raíz cuadrada del promedio del cuadrado de las desviaciones del salario conformado en cada rama de actividad de la industria manufacturera seleccionada respecto al salario conformado promedio) se ha incrementado

3. Dirigirse a las notas en los cuadros para algunas aclaraciones de orden metodológico.

4. Si bien el SSPTyEL-MTEySS publica información relacionada a la rama “vidrio” (exclusivamente para el caso del salario básico) y “químico” (exclusivamente para el caso del salario conformado), decidimos excluirlas del análisis para facilitar la comparación. Adicionalmente, cada una de estas ramas presenta un comportamiento extremo: “vidrio” muestra el menor crecimiento del salario básico a lo largo del período analizado; “químico” muestra el mayor crecimiento del salario conformado a lo largo del mismo período.

constantemente. Una vez más, si tomamos el coeficiente de variación como medida de la dispersión salarial, podemos observar un comportamiento muy diferente: relativa estabilidad a lo largo de todo el período.

Cuadro Nº 2. Evolución del promedio del salario conformado promedio de convenio y su dispersión para una selección de ramas de la industria (pesos corrientes)

Año	Promedio		Desv. Estándar		Coef. Variación	
	Valor	Var. (%)	Valor	Var. (%)	Valor	Var. (%)
Dic-2001	396,61		61,75		15,57	
Dic-2002	496,61	25,21	61,75	0	12,43	-20,14
Dic-2003	698,36	40,62	88,42	43,20	12,66	1,83
Dic-2004	819,80	17,39	90,25	2,07	11,01	-13,05
Dic-2005	1157,34	41,17	118,18	30,95	10,21	-7,24
Dic-2006	1396,90	20,70	147,77	25,04	10,58	3,60
Dic-2007	1683,81	20,54	176,91	19,72	10,51	-0,68
Dic-2008	2142,05	27,21	203,48	15,02	9,50	-9,59
Dic-2009	2604,75	21,60	260,60	28,07	10,00	5,32
Dic-2010	3384,04	29,92	339,40	30,24	10,03	0,25
Dic-2011	4446,22	31,39	550,74	62,27	12,39	23,50
Dic-2012	s/d		s/d		s/d	

Notas: El salario conformado está compuesto por el salario básico, los adicionales estipulados y los aumentos por decreto del Poder Ejecutivo. La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) calcula el salario conformado para ciertas categorías de algunas ramas de actividad de la economía argentina de las cuales, en este trabajo, fueron seleccionadas aquellas que conforman el sector industrial: alimentación, aluminio, automotriz, calzado, cuero, electrónica, gráfico, plástico y textiles.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

De la comparación entre el comportamiento del coeficiente de variación para el caso de los salarios básicos y el comportamiento del mismo coeficiente para el caso de los salarios conformados, constatamos que el primero presenta una mayor volatilidad que el segundo a lo largo de todo el período. Algo esperable si consideramos que la evolución del salario básico es más sensible a los determinantes propios de cada rama (poder de los colectivos de trabajadores, grado de concentración, etc.) en comparación a la evolución del salario conformado.

A partir de este primer ejercicio empírico, podríamos arriesgar que, exceptuando los primeros años del período analizado, no hay evidencia fuerte de una dismi-

nución en la dispersión salarial a lo largo de la posconvertibilidad (al menos para las trabajadoras registradas de las ramas de actividad de la industria manufacturera seleccionadas). Naturalmente, semejante sentencia requeriría un ejercicio empírico más completo que, entre otras cuestiones, debiera: i) contemplar el resto de las ramas de actividad de la industria manufacturera; ii) contrastar estos resultados con los derivados de analizar los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares.⁵ Dichas cuestiones exceden el nivel de profundidad que pretendemos desarrollar en el presente artículo.

Sin embargo, sí podemos destacar algunos resultados notables en relación al particular comportamiento de algunas de las ramas de actividad seleccionadas. Nos interesa identificar si, a lo largo del período analizado, existen ramas que se hayan ubicado “siempre por debajo” o bien “siempre por arriba” de alguna medida de posición central de los datos.

En lo que refiere a los salarios básicos, pudimos verificar que el promedio aritmético y la mediana para el conjunto de las ramas asumen valores muy similares cada año (la mayor diferencia proporcional observada gira alrededor del 3 % y le pertenece a 2001, 2002 y 2003). De ahí que los resultados notables no varíen al comparar los datos por rama con una u otra medida. De esa comparación, destacamos que algunas ramas muestran un comportamiento llamativamente estable: algunas, ubicándose todos los años del período analizado “por debajo”, como es el caso de “alimentación” (exceptuando el 2011) y “textil”; otras, ubicándose a lo largo del mismo período siempre “por arriba”, como es el caso de “automotriz” y “plásticos”.

En lo que refiere a los salarios conformados, pudimos constatar también que el promedio aritmético y la mediana asumen valores prácticamente idénticos cada año (exceptuando 2006, para el cual la diferencia proporcional observada se acerca al 5 %). Podemos destacar que, de la comparación entre los datos por rama y una u

5. Los datos aquí presentados surgen de analizar los salarios *formalmente pactados* en las actas acuerdo o convenios colectivos de trabajo y, por lo tanto, no tienen porqué corresponderse necesariamente con los *realmente pagados*. Si bien, tal como señalan Palomino y Trajtemberg (2006: 52), existe durante la posconvertibilidad una tendencia de lo formalmente pactado a converger con lo realmente pagado, hay serias razones para suponer que la diferencia entre estos dos conceptos sigue siendo importante, sobre todo para aquellas ramas de actividad que presentan una elevada proporción de empleo no registrado.

otra medida a lo largo del período analizado, el salario conformado se encuentra siempre “por debajo” en las ramas de “aluminio” (exceptuando 2001 y 2002), “cuero”, “electrónico” (exceptuando 2001 y 2002) y “textil” (exceptuando 2003); siempre “por arriba” en la rama “alimentación” (exceptuando 2001 y 2002), “automotriz” y “plásticos”.

Llama la atención que, a lo largo del período analizado, el salario básico en “alimentación” se ubica “por debajo” del promedio aritmético y la mediana, mientras que, para el mismo período, el salario conformado, a partir del 2003, se ubica siempre “por arriba”. A la inversa, el salario básico en las ramas “aluminio” y “electrónico” muestra un mismo comportamiento errático para el período analizado (2004, 2005, 2007, 2008 y 2011 “por debajo”, los años restantes “por arriba”), mientras que el salario conformado se ubica siempre “por debajo” (exceptuando 2001 y 2002).

La negociación colectiva

Siguiendo a Marticorena, mientras los debates iniciales acerca de la caracterización del régimen de acumulación vigente durante la posconvertibilidad

estuvieron centrados en las condiciones del desenvolvimiento económico y las características del empleo, pronto la resonancia de distintos conflictos laborales y el dinamismo adquirido por la negociación colectiva situaron la mirada sobre las relaciones laborales, la organización de los trabajadores y sus sindicatos (2011: 1).

Si bien es cierto que el aumento de la negociación colectiva no tiene por qué corresponderse necesariamente con un cambio en sus características cualitativas (en contraste con los períodos de la convertibilidad y preconvertibilidad), no es menos cierto que ese aumento se constituyó en una de los aspectos característicos del régimen de acumulación contemporáneo.

De ahí que resulte imprescindible incorporar el dinamismo de la negociación colectiva como uno de los aspectos claves a analizar para comprender el nuevo régimen de determinación de salarios en la Argentina contemporánea. El Cuadro 3 sintetiza algunas de las cualidades más interesantes de este fenómeno.

Cuadro N° 3. Cantidad de Convenios Colectivos de Trabajo y Actas Acuerdo homologados o registrados

Año	Total		Rama de Act.		Empresa	
	Cant.	Var. (%)	Cant.	Var. (%)	Cant.	Var. (%)
2001	150		22		128	
2002	208	38,67	27	22,73	181	41,41
2003	198	-4,81	29	7,41	169	-6,63
2004	348	75,76	112	286,21	236	39,64
2005	568	63,22	203	81,25	365	54,66
2006	930	63,73	325	60,10	605	65,75
2007	1027	10,43	336	3,38	691	14,21
2008	1231	19,86	436	29,76	795	15,05
2009	1331	8,12	396	-9,17	935	17,61
2010	2038	53,12	582	46,97	1456	55,72
2011	1864	-8,54	525	-9,79	1339	-8,04
2012	s/d		s/d		s/d	

Notas: Desde el primer trimestre de 2010 la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) emplea como definición operativa el criterio de "registro de acuerdos y convenios de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (DNRT)". Un registro de la DNRT equivale hoy a una negociación colectiva (acta o convenio colectivo) mientras que, anteriormente, una resolución homologatoria contabilizaba como una negociación colectiva.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

Es evidente el salto explosivo experimentado por la negociación colectiva a partir de 2003, para cualquiera de sus niveles (es decir, ya sea que analicemos el comportamiento de las actas acuerdo o convenios colectivos de trabajo negociados por rama de actividad o de aquellos negociados por empresa). Sólo en 2011, podemos observar una merma en la cantidad de actas o convenios homologados.

Menos evidente es el cambio experimentado por la composición según niveles de la negociación de las actas acuerdo y convenios colectivos de trabajo. Si bien, hasta 2005, dicha composición parecía revertir la tendencia preponderante de las negociaciones a nivel de empresa por sobre las negociaciones a nivel de rama de actividad (tan cara a la convertibilidad), esto no parece haber sido lo sucedido, al menos hasta el 2011.

Una vez más, un ejercicio empírico más completo debiera, al menos, avanzar en las siguientes cuestiones: i) de todo el universo de negociaciones colectivas, separar

aquellas realizadas estrictamente en el ámbito de la industria manufacturera; ii) confirmar si la disminución en la cantidad de actas acuerdo y convenios colectivos de trabajo homologados o registrados iniciada en 2011 es tan sólo una excepción a lo largo del período o, contrariamente, el comienzo de una reversión más o menos permanente de la tendencia característica de la posconvertibilidad; iii) discernir si dicha disminución está vinculada a una merma en la cantidad de negociaciones desarrolladas por los sindicatos y patronales o, más bien, a una decisión del Poder Ejecutivo Nacional de homologar una menor cantidad de acuerdos. Para llevar a cabo con seriedad dichas cuestiones es necesario esperar nuevos datos, al menos para los próximos dos años.

El SMVyM

El dinamismo del SMVyM es el otro aspecto clave que se sugiere analizar para comprender el nuevo régimen de determinación de salarios en la Argentina contemporánea. Mientras que el salario mínimo estuvo estancado en \$200 durante los diez años que transcurrieron entre 1993 y 2003, la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo (instituto tripartito de negociación) por parte del Poder Ejecutivo Nacional a partir de 2004 permitió, siguiendo a Palomino y Trajtemberg (2006: 50), que aquél “se incrementara de manera paulatina pero acelerada”.⁶ El Cuadro 4 muestra la evolución del nivel alcanzado por el SMVyM en pesos corrientes para el primer mes del año a lo largo del período analizado.

El aumento del SMVyM consistió en una política estatal salarial activa que, por un lado, operó como estímulo a la negociación colectiva (periódica) y, por otro, estableció una presión “hacia arriba” para los salarios más bajos que permitiría explicar, al menos en parte, la disminución de la dispersión salarial registrada durante los primeros años del período estudiado.

6. Al momento de realizar esta investigación el SMVyM se encuentra ya en \$2.875.

Cuadro N° 4. Evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil (pesos corrientes)

Año	SMVyM	Variación (%)
Ene-01	200	
Ene-02	200	0
Ene-03	200	0
Ene-04	350	75
Ene-05	450	28,57
Ene-06	630	40
Ene-07	800	26,98
Ene-08	980	22,50
Ene-09	1240	26,53
Ene-10	1500	20,97
Ene-11	1840	22,67
Ene-12	2300	25

Notas: Tomamos el monto correspondiente al SMVyM para el mes de enero de cada año considerado. En más de una oportunidad, ha existido más de un aumento en el mismo año. Al momento de realizar esta investigación, el SMVyM se encuentra en \$2.670 y se ha estipulado que alcance los \$2.875 en febrero del año 2013.

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS.

A modo de conclusión

En la introducción a este artículo propusimos desarrollar y presentar un primer ejercicio dedicado al aporte y análisis de datos que permitiera profundizar el estudio de lo que parece ser una nueva tendencia de la dispersión salarial en la Argentina contemporánea, indagando en las diversas formas que asume este fenómeno a lo largo del período que se abrió con la crisis del régimen de convertibilidad, usualmente denominado “posconvertibilidad”. Para ello, explicitamos algunas coordenadas teóricas y metodológicas sobre las que sentar nuestro análisis del régimen de determinación del salario y la dispersión salarial en la industria manufacturera argentina contemporánea. Luego, presentamos y estudiamos algunos aspectos empíricos relevantes para dicho análisis. Finalmente, mostramos que los comportamientos del SMVyM, la negociación colectiva y la dispersión salarial están estrechamente vinculados (al menos para el período estudiado).

Pero no es cuestión de volver aquí sobre las huellas impresas a lo largo del presente artículo. Preferimos, en cambio, dedicar este espacio a una reflexión final que, a modo de conclusión, indique —aunque tan sólo sea a modo de propuesta— una hoja de ruta para profundizar el conocimiento sobre el objeto de estudio en cuestión. Dijimos que el régimen de determinación del salario vigente en la actualidad presenta ciertas diferencias cualitativas en relación al régimen vigente durante la preconvertibilidad y que debiéramos rastrear dichas diferencias, principalmente (aunque no exclusivamente) en la política estatal. El 2012 ha sido testigo de tres intervenciones estatales que, sin lugar a dudas, habrán de tener su impacto cualitativo duradero sobre el régimen de determinación del salario en la Argentina contemporánea y, con ello, sobre la relación salarial:

i) la modificación por parte del Poder Ejecutivo Nacional del modo en que se computan las asignaciones familiares estableciendo como “base de cálculo”, ya no el ingreso individual de cada trabajador, sino el ingreso total del grupo familiar (lo que, en muchos casos, redundará en una reducción neta de los ingresos de las familias);

ii) la todavía muy reciente reforma de la Ley de Riesgos de Trabajo sancionada por el Poder Legislativo Nacional con el apoyo del FPV⁷ y el PRO⁸ que, entre sus innovaciones más tristemente destacadas, incluye la eliminación de la llamada “doble vía”, algo que genera condiciones más favorables, ya no sólo para la apropiación de plusvalía, sino también de “minusvalía”;

iii) la decisión de los gobernadores de dos de las provincias más importantes de la Argentina, Scioli (Buenos Aires) y De la Sota (Córdoba), de fraccionar el pago de los aguinaldos para los empleados estatales y de desfasar el pago de las jubilaciones (para los pasivos estatales y privados), respectivamente, lo que constituye un “ajuste” de hecho a los ingresos de los trabajadores.

Hasta qué punto estas intervenciones expresan algunas de las contradicciones internas al régimen de determinación de salarios y su articulación en el régimen de acumulación contemporáneo o, más bien, implican una apuesta ofensiva del capi-

7. Frente Para La Victoria (FPV) es el partido político que gobierna a nivel nacional.

8. Propuesta Republicana (PRO) es el partido político que gobierna a nivel de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y es considerado por el discurso oficialista nacional como el símbolo del neoliberalismo y oposición por derecha al FPV.

tal para avanzar por sobre el trabajo, sino ambas, es un interrogante que bien podría articular futuras investigaciones en el campo de los estudios del trabajo, en particular, aquellos relacionados con la relación salarial, el régimen de determinación de salarios y la dispersión salarial.

Referencias bibliográficas

- Barrera, F. (2009). Desigualdad salarial: una aproximación a sus determinantes macroeconómicas en la Argentina de la post-convertibilidad. *9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas – UBA. Buenos Aires, 5-7 de agosto.
- Basualdo, E. (2008). La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales. En: Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS). *Memo-ria Anual*. Buenos Aires: CELS.
- Bertrand, H. (1996). Relación salarial y sistema de empleo. En: Boyer, R. y Saillard, Y. (Dirs.). *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos* (Vol.3). Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/CEIL-PIETTE/Eudeba.
- Borjas, G. (2000). *Labor Economics* [2nd ed.]. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe*. Francia: La Découverte.
- Ehrenberg, R. y Smith, R. (2000). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* [7th ed.]. Estados Unidos: Addison-Wesley.
- Gasparini, L. (2004). *Poverty and inequality in Argentina. Methodological issues and a literature review*. [En línea]. Buenos Aires: CEDLAS-UNLP y Banco Mundial. Disponible en: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/cedlas/monitoreo/pdfs/review_argentina.pdf> [recuperado el 2/11/2013].
- Marshall, A. (1995). Regímenes institucionales de determinación del salario y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993). *Desarrollo Económico*, Vol. 35, julio-setiembre (138), 275-288.
- _____ (2001). Fuerzas del mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial. *Vº Anales del Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Argentina.
- _____ (2010). Desigualdad salarial en la industria argentina: discusión de las tendencias en 2003-2008. *XLVº Anales Asociación Argentina de Economía Política*. Argentina.

- _____ (2011). *Salarios de operarios y personal técnico-profesional en la industria: notas sobre su comportamiento en 2004-2010*. Serie Documentos para discusión (6). Buenos Aires: IDES.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2004). Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos. *Estudios Sociológicos*, Vol. 22, mayo-agosto (65), 409-434. México: El Colegio de México.
- Marticorena, C. (2011). Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período postconvertibilidad. *10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, 3-5 de agosto.
- Morón, S. S. (2010). Estructura y acción política en el conflicto capital-trabajo. Un aporte teórico-metodológico para interpretar el caso argentino (1991-2001). En: Britos, N. (Comp.). *Cuadernos de Trabajo Tomo I: Cuestiones en Debate*. Córdoba: ETS-UNC.
- Neffa, J. C. (2004). La forma institucional relación salarial y su evolución en Argentina desde una perspectiva de largo plazo. En: Boyer, R. y Neffa, J. C. (coords.) (2004). *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL-PIETTE.
- Neffa, J. C. et al. (2005). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos e indirectos sobre el empleo*. Serie Materiales de Investigación (4). Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- _____ (2010). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009*. Serie Empleo, desempleo y políticas de empleo, tercer trimestre (3). Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, Año 2, julio-diciembre (3), 47-68. Buenos Aires: MTEySS.
- Romaguera, P. (1990). Dispersión salarial: modelos y evidencia para el caso chileno. En: *Colección Estudios CIEPLAN*, (29), 65-106. Santiago de Chile: CIEPLAN.
- Salvia, A. et al. (2008). Cambios en la estructura social del trabajo bajo los regíme-

- nes de convertibilidad y post-devaluación. Una mirada desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural. En: Lindenboim, J. (Comp.) (2008). *Mercado de trabajo, distribución del ingreso y políticas públicas. Reflexiones en torno a la economía argentina desde los noventa hasta la actualidad*. Buenos Aires: Eudeba.
- Shapiro, C. y Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, Vol. 74, junio (3), 433-444. Estados Unidos: American Economic Association.
- Trajtemberg, D. (2008). El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial. *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*, (8), 123-148. Buenos Aires: MTEySS.
- Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political Economy*, Vol. 88 (3), 526-538. Chicago: University Chicago Press.